

Maija Toivola

YHTIÖN LUKUUN TYÖSKENTELEVÄN OSAKKAAN
KILPAILUKIELLON SALLITTAVUUS
OSAKASSOPIMUKSESSA

Johtamisen ja talouden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Heinäkuu 2019

Tiivistelmä

Toivola, Maija: Yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan kilpailukiellon sallittavuus osakassopimuksessa

Pro gradu -tutkielma: VIII + 70 s.

Tampereen yliopisto

Kauppätieteiden tutkinto-ohjelma, yritys juridiikka

Heinäkuu 2019

Kilpailukielloista sovitaan usein sekä työ- että osakassopimuksissa. Kilpailukiellot ovat yrityksen näkökulmasta riskienhallinnan väline, jolla estetään tiedon siirtyminen kilpailijayritykseen. Kilpailukielloista sopimisella on keskeinen merkitys työntekijän kannalta, sillä lähtökohtaisesti kilpailukiello rajoittaa henkilön perustuslaillista oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä. Ongelmana on erityisesti tilanteet, jossa kilpailukielloista on sovittu sekä työ- että osakassopimuksissa ja kilpailukiellot perustuvat eri aikamääräyksiin tai sanktioihin sekä tilanteet, joissa osakassopimuksessa on sovittu liian laajasta kilpailukiellosta, ja tiettyä sopimussuhdetta koskeva lainsäädäntö ei salli kyseistä kilpailukielloa.

Tutkielman metodi on ongelmalähtöinen lainoppi, sillä tutkielman painopisteenä on kahden eri sopimussuhteen kokonaisarviointi, ei vain yksittäisen säännöksen tulkinta. Tutkielmassa hyödynnetään lisäksi myös ennakoivaa näkökulmaa sekä de lege ferenda -metodia arvioitaessa mihin kilpailukielloja koskeva lainsäädäntö on menossa ja miten sitä tulisi kehittää. Tutkielma on sekä työ- että sopimusoikeudellinen ja tutkielmassa tarkastelun kohteena on kilpailukielloa koskeva lainsäädäntö Suomessa.

Työn tekeminen yhtiön lukuun ei edellytä, että henkilö olisi työsuhteessa yhtiöön. Työsuhteessa olevan työntekijän ja yrittäjän välinen rajanveto on merkittävää, sillä työlaainsäädäntöä sovelletaan ainoastaan TSL 1:1:ssä tarkoitettussa työsuhteessa. Tämän tutkielman ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää työsuhteessa olevan työntekijän ja yrittäjän välistä rajanvetoa. Sekä työsuhteessa että yrittäjyydessä on tiettyjä tunnusmerkkejä, joiden tulee täytyä, jotta kyseessä voidaan katsoa olevan joko työsuhde tai yrittäjyys, mutta lopullinen arviointi tulee tehdä oikeussuhteen kokonaisarvioinnin perusteella.

Toisena ja tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, voidaanko yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan osakassopimuksessa sopia kilpailukielloista TSL:n säännöksiä laajemmin. Yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan rooli, se että katsotaanko hänen olevan työntekijä vai yrittäjä, olisi hyvä selvittää ennen kilpailukiellosta sopimista. Tämä mahdollisesti helpottaisi kilpailukiellon arviointia sopimussuhteiden päättymishetkellä, sillä osakkaan rooli yhtiössä määrittää pitkälti sen, onko kilpailukielloa mahdollista täydentää osakassopimuksella. Mahdollisuus sopia TSL:n säännöksiä laajemmin riippuu siis pitkälti yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan asemasta, roolista ja määräysvallasta yhtiössä. Mitään yleistä sääntöä ei siis ole, milloin kilpailukielloista voidaan osakassopimuksessa sopia TSL:n säännöksiä laajemmin yhtiön lukuun työskentelevällä osakkaalla, vaan jokaista tilannetta tulee arvioida tapauskohtaisesti sopimussuhteiden päättyessä.

Avainsanat: osakas, osakassopimus, kilpailukiello, työsuhde, yrittäjä, sopimusvapaus

Sisällysluettelo

Lähteet.....	II
Lyhenteet.....	VIII
1. Johdanto.....	1
1.1 Aiheen esittely.....	1
1.2 Tutkimuskysymykset, tutkielman rajaukset ja rakenne.....	5
1.3 Tutkimuksen metodologia.....	8
1.4 Terminologia.....	10
2. Työntekijän aseman arviointi sekä aseman merkitys osakassopimuksen kannalta.....	12
2.1 Osakassopimuksen sisältö ja tavoitteet.....	12
2.2 Rajanvetoa – Yrittäjä vai työsuhteessa oleva työntekijä?.....	15
2.2.1 Erottelun merkitys tutkielman kannalta.....	15
2.2.2 Työsuhteen tunnusmerkit.....	16
2.2.3 Yrittäjyyden tunnusmerkit.....	21
2.2.4 Osakkaana tehty työ.....	23
3. Kilpailukiello osakassopimuksessa yhtiön lukuun työskentelevällä osakkaalla.....	26
3.1 Sopimusten sitovuudesta.....	26
3.2 Kilpailukiellon normipohja ja sen edellytykset.....	29
3.2.1 Työntekijän lojaliteettivelvoite.....	29
3.2.2 Kilpailukiello työlainsäädännössä.....	30
3.2.3 Muu kilpailukielloa koskeva lainsäädäntö.....	33
3.2.4 Kilpailukiellon edellytykset ja tavoitteet.....	36
3.3 Mahdollisuus sopia kilpailukiellosta osakassopimuksessa.....	40
3.3.1 Kilpailukiello osakassopimuksessa.....	40
3.3.2 Työlainsäädännön suhde osakassopimukseen.....	42
3.3.3 Päällekkäisten kilpailukiellojen tulkinnasta.....	49
3.3.4 Kilpailukiellon kohtuullistaminen.....	52
4. Kilpailukielloa koskevan sääntelyn uudistaminen – miten sääntelyä tulisi kehittää?.....	55
4.1 Kilpailukiellojen käyttö Suomessa.....	55
4.2 Lakialoite koskien kilpailukieltosopimusta työopimuksessa.....	58
4.3 Lakialoitteen vaikutus yhtiön lukuun työskenteleviin osakkaisiin ja kilpailukielloon osakassopimuksessa.....	62
5. Johtopäätökset.....	66

Lähteet

Virallislähteet

- AD 1998:60 Advokat – Advokatbyrå – Företagsledare
- Hallitusohjelma 2019 Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019 OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Saatavilla osoitteessa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Luettu 17.6.2019
- HeHO 2015-T-396 Sopimuksen ehdot – Kilpailukiello – Sopimus – Osakassopimus – Oikeustoimi – Oikeustoimen kohtuullistaminen – Työsuhde – Työsopimus
- ILO 2006 International Labour Organization: Employment Relationship Recommendation 2006, No. 198. Saatavilla osoitteessa: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 Luettu 13.5.2019
- KKO 1991:60 Työsopimus – Työsopimuslain soveltamisala – Osakeyhtiö – Hallituksen jäsen – Etuoikeus – Työpalkkasaatavan etuoikeus
- LA 90/2017 Lakialoite laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta. 16.11.2017 Helsinki. Saatavilla osoitteessa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Documents/LA_90+2017.pdf Luettu 13.5.2019.
- LA 59/2013 Lakialoite Laki työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta. 24.10.2013 Helsinki. Saatavilla osoitteessa: <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?trip-type=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=la+59/2013> Luettu 15.5.2019.

TEM-selvitys 2018	Työ- ja elinkeinoministeriö: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018.
HE 157/2000	Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
HE 247/1981	Hallituksen esitys eduskunnalle Oikeustoimen kohtuullistamista koskevaksi lainsäädännöksi.

Kirjallisuus

Aarnio 1989	Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Juva 1989.
Alho ym. 2009	Alho, Jari-Pekka – Mattila, Kati – Rönkkö, Heta – Ståhlberg, Mika: Osakassopimukset. Käsikirja osakassopimuksen laadintaan. Helsinki 2009.
Bruun 2013	Bruun, Niklas: Kilpailukieltö työ- ja sopimussuhteissa. Defensor Legis 5/2003, s. 777–785.
Chemla ym. 2007	Chemla, Gilles – Ljungqvist, Alexander – Habib, Michel A: An analysis of shareholder agreements. Journal of the European Economic Association. 2007. s. 93–121.
Hannula – Kari 2007	Hannula, Antti – Kari, Matti: Osakassopimukset. Helsinki 2007.
Hemmo 2008	Hemmo, Mika: Sopimusoikeuden oppikirja. Helsinki 2008.
Hemmo 2006	Hemmo, Mika: Sopimusoikeuden yleiset opit ja kilpailuoikeus. Lakimies 7-8/2006, s. 1134–1157.
Hemmo 2005	Hemmo, Mika: Sopimusoikeus III. Helsinki 2005.
Hietala ym. 2013	Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Matti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2013.
Hirvonen 2011	Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Huhtamäki 2014	Huhtamäki, Heikki. A: Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa. Helsinki 2014.
Huhtamäki 2010a	Huhtamäki, Heikki. A: Kilpailukieltolausekkeista yrityskauppojen osakassopimuksissa. Lakimies 3/2010. s. 357–378.
Huhtamäki 2010b	Huhtamäki, Heikki. A: Pätevä kilpailukieltosopimus. Helsinki 2010.
Huhtamäki 2015	Huhtamäki, Heikki A.: Oikeustapauskommentti: HelHO 17.3.2015; tuomio nro 396; Dnro S 13/3087; Osakastyöntekijän osakassopimuksen kilpailukiellon pätevyydestä ja kilpailukiellon rikkomista koskevasta todistustaakasta. Defensor Legis N:o 4/2015. s. 843–847.
Kaivanto 2007	Kaivanto, Keijo: Kilpailukieltosopimuksen pätevyydestä. 2007. Julkaistu Edilexissä 21.6.2010.
Karhu 2004	Karhu, Juha: Muuttuvat olosuhteet ja sopimuksen sitovuus. Lakimies 7-8/2004, s. 1449–1463.
Kuoppamäki 2018	Kuoppamäki, Petri: Uusi kilpailuoikeus. Helsinki 2018.
Koskinen 2002	Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Edilex 2002.
Koskinen 2007	Koskinen, Seppo: Työntekijä vai yrittäjä. Konkreettisten rajanvetojen esittelyä ja arviointia. Edilex 2007/32.
Lindfelt 2011	Lindfelt, Villy: Sopimuksen päättyessä voimassa pysyvät sopimusmääräykset. Defensor Legis N:o 2/2011. s. 195–209. Edilex
Mustajärvi 2014	Mustajärvi, Maria: Työntekijän osaamisen sitouttaminen sopimuksella. Lakimies 2/2014, s. 236–255.
Pälä 2006	Pälä, Erkka: Osakassopimus pääomasijoittajan välineenä sijoituskohteen omistusrakenteen muutoksessa, s. 227–294. Teoksessa Oikeustiede Jurisprudentia, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen vuosikirja. Jyväskylä 2006.

- Pönkä DL 2008 Pönkä, Ville: Määräysvallasta osakeyhtiössä. Defensor Legis N:o 5/2008. s. 737–758.
- Pönkä 2011 Pönkä, Ville: Osakassopimuksen suhde työlainsäädäntöön ja erityisesti työsopimuslaissa tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. Lakimies 1/2011, s. 64–81.
- Pönkä 2008b Pönkä, Ville: Osakassopimuksen tavoitteet ja voimassaolon hallinta. Helsinki 2008.
- Savela 2013 Savela, Ari: Osakassopimuksen sitovuus ja oikeusvaikutukset. Defensor Legis 4/2013 s. 531–549.
- Similä 2007 Similä, Jukka: Oikeustieteellinen ympäristötutkimus ja oikeuspolitiikka. Edilex 2007. Oikeus 36:4, 409–419.
- Thornill – Renner.Hahn 2015 Thornhill, Murray N – Renner-Hahn, Brent: What to include in a shareholders’ agreement. Governance Directions. 6/2015. s. 291–295.
- Tiitinen – Kröger 2012 Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.
- Wilhelmsson 2008 Wilhelmsson, Thomas: Vakiosopimus ja kohtuuttomat sopimusehdot. Helsinki 2008.
- Äimälä – Kärkkäinen 2017 Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. Helsinki 2017.
- Ämmälä 1988 Ämmälä, Tuula: Lainvastaisuuden merkityksestä siviilioikeudessa, Teoksessa: Huttunen Allan, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Turku 1988. s. 289–300.
- Ämmälä 1995 Ämmälä, Tuula: Osakassopimuksen tulkinnasta, Teoksessa: Saarnilehto, Ari (toim.): Osakassopimuksesta. Turku 1995. s. 35–88.

Muut lähteet

- Eduskunta Eduskunta säätää lait – lainvalmistelun vaiheet. Saatavilla osoitteessa: https://www.eduskunta.fi/FI/lakiensaamisen/lainvalmistelu_vaiheet/sivut/default.aspx, Luettu 14.5.2019.
- Ekuri 2018 Ekuri, Juhani: Työntekijästä omistajaksi – mitä kannattaa huomioida? 2018. Saatavilla osoitteessa: <https://www.lrhto.fi/artikkelit/yrityskaupat-ja-sukupolvenvaihdokset/tyontekijasta-omistajaksi-mita-kannattaa-huomioida/> Luettu 16.4.2019
- EK Elinkeinoelämän keskusliitto: Kilpailulainsäädäntö. Saatavilla osoitteessa: <https://ek.fi/mita-temme/yrityslainsaadanto/kilpailulainsaadanto-ja-julkiset-markkinat/> Luettu: 10.4.2019.
- Juvonen 2018 Juvonen, Anna; Kilpailukieltujen määrä räjähti käsiin – Akava neuvoo: Älä allekirjoita. Kauppalehti. 6.9.2018. Saatavilla osoitteessa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/kilpailukieltujen-maara-rajahiti-kasiin-akava-neuvoo-ala-allekirjoita/7f8864f9-d8ee-3e44-8ddd-52fe6efd86d6>, Luettu 10.4.2019
- PRH 2019 Patentti- ja rekisterihallitus: Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä. <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html>, Luettu 24.4.2019
- Sirén 2018 Sirén, Saara-Sofia: Lähetekeskustelu lakialoitteesta laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta. PTK 7/2018 vp. Saatavilla osoitteessa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/PoytakirjaAsiakohta/Documents/PTK_7+2018+6.pdf, Luettu 20.5.2019.
- Suomen Ekonomit 2019 Suomen Ekonomit 2019. Tarkkonen, Eeva-Kaisa: Ekonomien ajama kilpailukieltosopimusten rajoittaminen etenee vihdoin. 3.6.2019. Saatavilla osoitteessa: https://www.ekonomit.fi/kirjoitukset/-/asset_publisher/BkI3SXTU5i6u/content/ekonomien-ajama-kilpailukieltosopimusten-

rajoittaminen-etenee-vihdoinkin?ekoCategoryId=47576&currAsset=371147&stId=47474, Luettu 17.6.2019.

YTY ry

Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry: Kilpailukiello. Saatavilla osoitteessa: <https://www.yty.fi/tyosuhteasiat/kilpailukiello.html>, Luettu 19.6.2019.

YTN 2007

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry: Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito. 2007. Saatavilla osoitteessa: https://www.akavanerityisalat.fi/files/4893/Tyosuhteeseen_liittyvat_kilpailurajoitukset_ja_salassapito.pdf
Luettu 17.5.2019.

Lyhenteet

AD	Arbetsdomstolen
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
HE	Hallituksen esitys
HeHO	Helsingin Hovioikeus
ILO	International Labour Organization
KilpailuL	Kilpailulaki
KilpRajL	Kilpailunrajoituslaki
KKO	Korkein oikeus
LA	Lakialoite
OikTL	Laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista
OYL	Osakeyhtiölaki
PL	Perustuslaki
PRH	Patentti- ja rekisterihallitus
TAL	Työaikalaki
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki
VTSL	Vanha työsopimuslaki
YTN	Ylemmät toimihenkilöt ry
YTY	Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat ry

1. Johdanto

1.1 Aiheen esittely

Tieto on valtaa, kilpailuetu sekä yritystaloudessa aineetonta pääomaa, joka halutaan pitää salassa tai muuten luottamuksellisena. Tieto on keskeinen osa liiketoiminnan perustaa ja se halutaankin pitää poissa erityisesti kilpailijoiden ulottuvilta. Tietoa, joka tuo yritykselle kilpailuetua, on tarvetta suojata erilaisin keinoin ja kilpailukiello on yksi keino salata sitä. Kilpailukiellon keskeisenä motiivina on tarve estää salassa pidettävän tiedon siirtyminen sellaisille tahoille, joille sitä ei haluta siirtää.¹

Työvoiman liikkuvuus yritysten välillä on normaalia, ja jo pelkästään tuottavuuden optimoinninkin näkökulmasta on tärkeää, että ihmisten osaaminen kohdistuu sinne missä sitä voidaan parhaiten käyttää. Tällöin onkin selvää, että työvoiman liikkeessa yrityksestä toiseen luottamuksellista ja salaista tietoa voi siirtyä työntekijän mukana uudelle työnantajalle. On kuitenkin hankalaa tarkoin määritellä sitä, mikä on työntekijän omaa ammattitaitoa ja osaamispääomaa. Lähtökohtaisesti ihmisillä on Suomessa perustuslaillinen oikeus hankkia toimeentulonsa itse valitsemallaan työllä. Tämä perustuslaillinen oikeus voi tulla uhatuksi tilanteessa, jossa esimerkiksi kilpailukiello rajoittaa henkilön osaamisen hyödyntämistä uudessa työpaikassa tai yrittäjänä hänen työsuhteen päättymisensä jälkeen, ja tästä syystä lainsäädännöllä on pyritty rajoittamaan kilpailukieltosopimusten käyttöä.² Käytännössä kuitenkin jo TSL:lla mahdollistetaan henkilön perusoikeuden rajoittaminen.³

Työsopimuslain (26.1.2001/55, myöh. TSL) 3:5 § säätää kilpailukiellosta seuraavasti;

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteeseen

¹ TEM-selvitys 2018, s. 16–17.

² TEM-selvitys 2018, s. 18.

³ Mustajärvi 2014, s. 242.

työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

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. (10.8.2018/507)

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteellinen sopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päätynyt työnantajan johtuvasta syystä. Mitä edellä 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.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa säädetään.

Työsopimuslainsäädännön lisäksi kilpailukieltotojen käyttöä rajoittaa eräät kilpailulain (948/2011 myöh. KilpailuL) ja oikeustoimilain (laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929 myöh. OikTL) säännökset. Kilpailukielloista sopiminen on tietyissä tilanteissa hankalaa, sillä monet kilpailukieltotoja rajoittavat säännökset ovat pakottavia, eikä niistä ole mahdollista poiketa sopimalla.⁴ Kilpailukiellon sisältöä arvioitaessa onkin tärkeää ottaa huomioon sen oikeussuhteen varsinaista tarkoitusta ja sisältöä, jonka osaksi kilpailukieltoto on otettu.⁵

⁴ Huhtamäki 2014, s. 48.

⁵ Huhtamäki 2014, s. 185.

Osakassopimus on tyypillisesti yhtiön osakkeenomistajien välinen sopimus, jossa osakkeenomistajat sopivat muun muassa yhtiön hallinnosta, voitonjaosta ja osakkeista luopumisesta. Osakassopimus muodostuu pääasiallisesti tietyn yrityksen ja sen osakkeenomistajien tarpeiden mukaan, joten osakassopimus ei ole vakiosopimus, jota voitaisiin käyttää identtisenä eri yhtiöissä.⁶ Suomessa ei ole erityislainsäädäntöä osakassopimuksia varten, ja Suomessa osakassopimuksia koskeekin sopimusvapaus. Lähtökohtaisesti osakassopimuksessa sopimusosapuolet voivat siis sopia asioista oman mielensä mukaan. Osakassopimukseen sovelletaan kuitenkin yleisiä sopimusoikeuden peruseriaatteita, yhtiöoikeuden säännöksiä, yleisiä oikeuseriaatteita sekä pakottavaa lainsäädäntöä.⁷

Yrityksissä tehdään yhä useammin osakassopimuksia ja osakassopimuksissa tyypillisesti sovitaan kilpailukielloista. Kilpailukiellon tarpeellisuus osakassopimuksessa tulee arvioida kohdeyhtiön harjoittaman liiketoiminnan sekä sen osakkeenomistajien mukaan.⁸ On olemassa tilanteita, joissa osakassopimus tehdään siten, että siinä on mukana myös yhtiön lukuun työskenteleviä henkilöitä, jotka omistavat kyseisen yhtiön osakkeita. Kuten edellä on mainittu, TSL:ssä on pakottavia säännöksiä kilpailukiellosta, koskien muun muassa sen enimmäiskestoja ja rikkomista. TSL:n säännökset soveltuvat osakassopimuksen osapuoliin pääsääntöisesti kuitenkin heidän työntekijäasemansa perusteella, eikä TSL kaikissa tilanteissa rajoita osapuolia sopimasta esimerkiksi TSL:a pidemmästä kilpailukiellosta osakassopimuksessa. Yhtiön lukuun tehtävä työ ei siis edellytä sitä, että osakkaat olisivat yhtiöön työsuhteessa.⁹ Se milloin TSL:n pakottavat säädökset tulee ottaa huomioon osakassopimuksessa, tulee tehdä kokonaisarvioinnin perusteella.¹⁰

Yritysten elinikä lyhenee ja yritykset elävät eri rytmissä kuin ennen. Ihmiset vaihtavat työpaikkaa aiempaa useammin, joten työsuhteiden kesto lyhenee. Työnantajan näkökulmasta tällainen muutos korostaa tiedon suojaamisen merkitystä. Koska työpaikat vaihtuvat aiempaa useammin, voidaan tämän arvioida vähentävän työntekijän sitoutumista työnantajayritykseen ja samalla lisäävän erityistoimia salassa pidettävien tietojen suojaamiseksi. Kun puhutaan kilpailukieltosopimuksista ja niihin liittyvästä työnantajan

⁶ Alho ym. 2009, s. 15.

⁷ Alho ym. 2009, s. 22.

⁸ Alho ym. 2009, s. 139.

⁹ Pönkä 2011, s. 65.

¹⁰ Alho ym. 2009, s. 141. ks. myös Pönkä 2011, s. 78 ja Savela 2013, s. 540.

näkökulmasta, usein ajatellaan ainoastaan sen työnantajan näkökulmaa, jonka palveluksesta työntekijä lähtee. Tärkeänä näkökulmana voidaan kuitenkin pitää myös rekrytoivan työnantajan näkökulmaa, jolle kilpailukieltosopimukset näyttäytyvät usein harmillisena ja taloudellisesti haitallisena tekijänä.¹¹ Rekrytoivan työnantajan intressinä on vapauttaa työntekijä kilpailukieltosopimuksen velvoitteista sekä vauhdittaa työntekijän työpaikan vaihtoa.¹²

Työnantajan näkökulmasta kilpailukieltosopimusten vaikutusten arviointi on huomattavasti helpompaa kuin salassapitosopimusten vaikutusten arviointi. Työnantaja ei voi käytännössä olla ikinä täysin varma, etteikö ulkopuoliset tahot saa salassa pidettävää tietoa käyttöönsä tai ettei tieto joudu muuten ei-toivottuihin tarkoituksiin työntekijän kautta. Kilpailukieltosopimuksen avulla työnantaja voi olla varma siitä, ettei työntekijä välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen hakeudu sellaiseen ympäristöön, jossa työnantajan salassa pidettäviä tietoja voisi helposti joutua kilpailijan käyttöön. Toisaalta kilpailukieltosopimukseen ei takaa sitä, etteikö salassa pidettävää tietoa voisi joutua väärin käsiin.¹³

Kilpailukieltosten tekemisellä on vaikutusta myös yhteiskunnallisesti. Kansantalouden näkökulmasta yhteiskunnassa on tärkeää tuottavuuden parantaminen. Ihmisten osaamisen kehittäminen ja niiden esteiden poistaminen, jotka hidastavat ihmisten liikkuvuutta yrityksestä toiseen, auttavat tuottavuuden parantamista. Kilpailukiellot toimivat tässä tilanteessa edellä mainittuna esteenä.¹⁴ Talous ja yhteiskunta hyötyvät parhaiten työntekijöiden tietotaidon ja osaamisen ollessa parhaalla mahdollisella tavalla hyödynnettävissä.¹⁵

Sopimusten sitovuuden periaatteen mukaan sopimusosapuolet ovat velvollisia täyttämään sopimuksen, johon he ovat sitoutuneet. Sopimuksen sitovuus ei kuitenkaan aina ole ehdotonta. Esimerkiksi tilanteissa, joissa sopimuksen yksittäinen ehto on pakottavan lainsäädännön vastainen kyseinen ehto tai jopa koko sopimus voi menettää merkityksensä.¹⁶

¹¹ TEM-selvitys 2018, s. 18–19.

¹² TEM-selvitys 2018, s. 66.

¹³ TEM-selvitys 2018, s. 28.

¹⁴ TEM-selvitys 2018, s. 15.

¹⁵ TEM-selvitys 2018, s. 22.

¹⁶ Hemmo 2008, s. 49.

Osakassopimusten määrän kasvaessa sekä ihmisten yritysten välillä lisääntyvän liikku-
vuuden vuoksi onkin mielenkiintoista selvittää, minkälaisia rajoituksia lainsäädäntö tuo
osakassopimuksen sopimusvapaudelle kilpailukiellon osalta. Tutkielmassa arvioidaan
pääasiassa TSL:n ja osakassopimuksen suhdetta kilpailukiellon osalta ja edellä mainitun
arvioinnin tueksi on tarpeen pohtia sitä, missä menee työntekijän ja yrittäjyyden raja.
Mielenkiintoista on myös se, miten muu kilpailukielloa koskeva lainsäädäntö vaikuttaa
kilpailukielloista sopimiseen osakassopimuksessa.

1.2 Tutkimuskysymykset, tutkielman rajaukset ja rakenne

Työsopimuksissa on mahdollista sopia kilpailukiellosta työsuhteen päättymisen jälkeen.
Osakassopimuksissa voidaan sopia kilpailukielloista, joita sovelletaan sopimussuhteen
voimassaoloaikana tai sopimussuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukielloista sopimi-
sella on suuri merkitys sekä työ- että osakassopimuksissa. Niiden sopimisella on keskei-
nen merkitys, sillä lähtökohtaisesti kilpailukiello rajoittaa henkilön perustuslaillista oi-
keutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä.¹⁷ Ongelmana on erityisesti tilanteet,
joissa kilpailukielloista on sovittu sekä työ- että osakassopimuksissa ja kilpailukiellot pe-
rustuvat eri aikamääräyksiin tai sanktioihin¹⁸, sekä tilanteet, joissa osakassopimuksessa
on sovittu liian laajasta kilpailukiellosta, ja tiettyä sopimussuhdetta koskeva lainsäädäntö
ei salli kyseistä kilpailukielloa. TSL:n mukaan kilpailukiello saa olla ajalliselta kestoaltaan
enintään kuusi kuukautta ja mikäli työntekijä saa kohtuullisen korvauksen, kilpailukiello
voidaan sopia vuoden mittaiseksi. Kuitenkin tyypillinen kilpailukiello osakassopimuk-
sissa on yhdestä kolmeen vuoteen sopimuksen päättymisen jälkeen, vaikka tätä pidem-
mätkään kilpailukiellot eivät ole harvinaisia.¹⁹ Tietyissä tilanteissa osakassopimuksella
on kuitenkin mahdollista täydentää TSL:n asettamia rajoituksia kilpailukiellosta, mikäli
kilpailukiellon ajallisen keston halutaan olevan osakkaalla yli kuusi kuukautta.²⁰

¹⁷ TEM-selvitys 2018, s. 18.

¹⁸ Huhtamäki 2014, s. 183–185.

¹⁹ Pönkä 2011, s. 69.

²⁰ Hannula – Kari 2007, s. 86.

Tutkielman päätutkimuskysymyksenä on; *voidaanko yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan osakassopimuksessa sopia kilpailukiellosta TSL:n säännöksiä laajemmin?* Taustoitavana tutkimuskysymyksenä on tarpeen esittää: *missä menee raja työntekijän ja yrittäjän välillä työsuhteen tunnusmerkkien mahdollisen täyttymisen näkökulmasta?* Tutkielmassa esitellään TSL:n lisäksi myös muuta lainsäädäntöä, mikä on omiaan vaikuttamaan osakassopimuksessa sovittavaan kilpailukielloon osakkaalla, joka työskentelee yhtiön lukuun. Tutkielman pääasiallisena tarkoituksena on siis selvittää lainsäädännön asettamia rajoituksia sopimusvapaudelle koskien kilpailukieltoja yhtiön lukuun työskentelevien osakkaiden osakassopimuksissa.

Tässä tutkielmassa kilpailukiellolla tarkoitetaan kieltoa, joka estää työskentelyn yhtiön kanssa kilpailevaa liiketoimintaa harjoittavassa yrityksessä tai kilpailevan toiminnan harjoittamisen toisen yhtiön lukuun sopimussuhteiden päättymisen jälkeen. Tutkielmassa ei siis tarkastella TSL:n 3:3 §:ssä määriteltyä kilpailevaa toimintaa eikä osakassopimuksessa sovittua kilpailukieltoa, joka on voimassa osakassuhteen voimassaolon aikana. Tutkielman ulkopuolelle rajataan myös kilpailukiellon rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset. Tutkielman tarkoituksena on selvittää pakottavan lainsäädännön ja osakassopimuksen välistä suhdetta kilpailukieltojen osalta ja erityisesti juuri työlainsäädännön osalta. Tutkielmasta rajataan pois myös tilanteet, jossa työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä, sillä TSL:n 3:5.4 §:n mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, mikäli työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Johtajasopimus on vapaamuotoinen sopimus yhtiön ja yhtiön johtohenkilön välillä. Oikeuskirjallisuudessa ei kuitenkaan ole vakiintunutta määritelmää johtajasopimukselle ja termiä käytetäänkin melko laajasti erilaisia sopimuksia laadittaessa, vaikka kyseessä olisi vain tavanomainen työsuhte. Myöskään TSL ei määrittele johtajasopimusta erikseen ja johtajasopimuksen voidaan katsoa olevan joissakin tapauksissa kyseessä silloin, kun sopimukseen ei sovelleta TSL:a.²¹ Tässä tutkielmassa ei tarkastella nimenomaisesti sovittuja johtajasopimuksia, mutta tarkastellaan kuitenkin tilanteita, joissa yhtiön lukuun työskentelevä osakas voi olla yhtiössä johtavassa asemassa. Tutkielman ulkopuolelle jää siis kuitenkin esimerkiksi toimitusjohtajasopimukset.

²¹ Huhtamäki 2014, s. 174.

Tutkielmasta rajataan ulkopuolelle henkilöt, jotka ovat ainoastaan pääomasijoittajan roolissa yhtiössä, sillä he eivät anna työpanostaan yhtiölle, joten voidaan sanoa, että he eivät kuulu TSL:n piiriin. Tutkielmassa ei myöskään käsitellä muita työnantajan keinoja suojata kilpailuetua tuovaa tietoa, lukuun ottamatta muutamaa mainintaa salassapitosopimuksesta. Tutkielmassa tarkastellaan ainoastaan osakassopimuksia, jotka on tehty yksityisissä osakeyhtiöissä. Yksityinen osakeyhtiö on Suomessa yleisin yhtiömuoto,²² joten tällainen raja on tutkielman kannalta mielekäs. Tarkennuksena vielä, että tutkielmassa tarkastelun kohteena on osakeyhtiöt, joissa valta pyritään hajauttamaan omistajien kesken. Suurissa yhtiöissä valta pyritään keskittämään tietylle pienelle omistajapiirille, kun taas pienissä yhtiöissä valta halutaan hajauttaa siten, että myös omistajilla, joilla ei muuten olisi oikeutta yhtiön päätöksentekoon, olisi siihen mahdollisuus. Tällaisissa pienissä suljetun piirin yhtiöissä, osakkeenomistajat osallistuvat yhtiön toimintaan myös työpanoksellaan.²³ Tämä raja puolestaan on tehty siitä syystä, että tutkielman aiheen kannalta on mielekkäämpää tarkastella yhtiöitä, joissa työsuhteen ja yrittäjyyden rajan määrittäminen ei ole itsestään selvää. Tutkielman ulkopuolelle rajataan myös muissa maissa tehtävät kilpailukiellot ja osakassopimukset. Tutkielman rajallisuuden vuoksi on mielekästä keskittyä pääasiassa kansalliseen lainsäädäntöön ja oikeuskirjallisuuteen.

Tutkielma koostuu johdantoluvun lisäksi kolmesta pääluvusta sekä johtopäätöksistä. Tutkielman toisessa luvussa arvioidaan yhtiön lukuun työskentelevän henkilön asemaa yhtiössä ja tämän aseman merkitystä. Luvussa kaksi käydään läpi osakassopimuksen ominaisuuksia ja tavoitteita ja tämän jälkeen tehdään rajanvetoa yrittäjyyden ja työsuhteessa olevan työntekijän välille käyden läpi sekä työsuhteen että yrittäjyyden tunnusmerkkejä. Luvussa kaksi vastataan taustoittavaan tutkimuskysymykseen. Luvussa kolme perehdytään kilpailukieltoon osakassopimuksessa yhtiön lukuun työskentelevällä osakkaalla. Luvussa käsitellään ensin yleisesti sopimusten sitovuutta, jonka jälkeen tutkitaan tarkemmin kilpailukieltoa käyden läpi kilpailukiellon normipohjaa Suomessa sekä kilpailukiellon edellytyksiä ja sen tavoitteita. Luvussa kolme perehdytään myös mahdollisuuteen sopia kilpailukiellosta osakassopimuksessa. Luvussa käydään läpi työlainsäädännön suhdetta osakassopimukseen ja perehdytään siihen, kuinka päällekkäisiä kilpailukieltoja tulisi

²² PRH 2019.

²³ Pönkä 2008, s. 89.

tulkita. Luvussa tutkitaan myös mahdollisuutta kilpailukiellon kohtuullistamiseen tapauksessa, jossa kilpailukiellon voidaan katsoa olevan kohtuuton.

Luvussa neljä tutkitaan sitä, miten kilpailukieltoa koskevaa lainsäädäntöä tulisi uudistaa Suomessa. Luvussa käydään läpi kilpailukieltojen käyttöä Suomessa ja arvioidaan Saara-Sofia Sirénin tekemää lakialoitetta laiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta. Lakialoite on rauennut vaalikauden vaihtuessa keväällä 2019, mutta luvussa 4 arvioidaan sitä, miten lakimuutos vaikuttaisi, mikäli se tulisi voimaan sellaisenaan ja olisiko lakimuutoksella vaikutusta yhtiön lukuun työskentelevien osakkaiden osakassopimuksissa käytettäviin kilpailukieltoihin. Uuden hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus lähtee rajaamaan kilpailukieltojen käyttöä täsmentämällä lainsäädäntöä.²⁴ Viidennessä luvussa esitellään tutkielman keskeiset johtopäätökset ja tehdään yhteenvetoa tutkimuksesta.

1.3 Tutkimuksen metodologia

Tutkielman aihe kuuluu sekä työoikeiden että sopimusoikeuden alaan, vaikka pääasiassa tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan kilpailukieltoa työlainsäädännön näkökulmasta sekä tehdään rajanvetoa työntekijän ja yrittäjän välillä. Sopimusoikeudellinen näkökulma on kuitenkin tutkielman kannalta myös oleellinen, sillä tutkielmassa perehdytään nimenomaan työlainsäädännön ja osakassopimuksen suhteeseen. On hyvin tavallista, että samaa ongelmatilannetta tarkastellaan käyttäen apuna eri oikeudenaloja näkökulmina eikä sopimusten sitovuudessa ole ainoastaan kyse sopimusoikeudellisesta asiasta²⁵.

Tutkielmassa käytetään tutkimusmetodina oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia. Oikeusdogmatiikan tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus, ja tämän tutkimusmetodin avulla tutkielmassa selvitetään, millainen suhde työlainsäädännöllä on osakassopimuksiin. Tutkielmassa selvitetään lainsäädännön tuomat rajoitukset ja puitteet kilpailukiellosta sopimiseen osakassopimuksissa ja selvitetään, miten kilpailukieltojen osalta TSL:a tulkitaan

²⁴ Suomen Ekonomit 2019.

²⁵ Karhu 2004, s. 1453.

yhtiön lukuun työskentelevällä osakkaalla. Tutkielmassa esitetään tulkintakannanottoja erityisesti siis työlainsäädäntöä koskevan oikeusnormin sisällöstä.²⁶

Tutkielmassa on tavoitteena lainopin avulla tulkita ja systematisoida jo olemassa olevaa lainsäädäntöä²⁷, käyttäen aineistona oikeuskirjallisuuden lisäksi erityisesti TSL:a. TSL:n lisäksi on tarpeen tarkastella OikTL:n ja KilpailuL:n säännöksiä koskien kilpailukieltoa. Kilpailukiellon sisältöön vaikuttaa erilaiset sopimussuhteet eikä kilpailukiellolle ole varsinaisesti vain yhtä määritelmää lainsäädännössä. Tulkitsemalla eri lakeja koskien kilpailukieltoa osakassopimuksessa, tutkielman metodina korostuu käytännöllinen lainoppi.²⁸

Oikeusdogmatiikan sisällä tutkielmassa käytettävä metodi voidaan luokitella perinteisestä normikeskeisestä lähestymistavasta poiketen enemmän ongelmalähtöiseksi lähestymistavaksi. Sen sijaan, että painotettaisiin yksittäisiä oikeudenaloja, ongelmalähtöiselle lähestymistavalle on tyypillistä kokonaisuuksien painottaminen.²⁹ Tässä tutkielmassa painopisteenä on nimenomaan kahden eri sopimussuhteen kokonaisarviointi, eikä niinkään yksittäisten säännösten tulkinta.

Lain systemaattisessa tulkinnassa otetaan huomioon muut oikeusnormit, sen oikeudenalan yleiset opit, oikeusjärjestyksen systematiikka sekä logiikka, lainopin teoriat ja oikeusjärjestys kokonaisuudessaan.³⁰ Oikeussääntöjen järjestelmää voidaan lähestyä kahdesta eri näkökulmasta, jotka ovat sisäinen ja ulkoinen näkökulma. Sisäisestä näkökulmasta tarkasteltuna tutkijat toimivat järjestelmässä mukana, soveltavat oikeussääntöjä konkreettisiin tekoihin sekä tapahtumiin. Järjestelmä itsessään voi olla myös tutkimuksen kohde, jolloin korostuu ulkopuolinen näkökulma. Oikeustieteen harjoittajan voidaan katsoa toimivan sekä ulkoisesta että sisäisestä näkökulmasta, toimien tavallaan niiden välimaastossa. Oikeustieteen tutkijan kiinnostus kohdistuu voimassaolevaan oikeuteen ja sääntöihin. Oikeustieteen voidaan sanoa olevan sääntötutkimusta.³¹

²⁶ Hirvonen 2011, s. 22.

²⁷ Hirvonen 2011, s. 22.

²⁸ Hirvonen 2011, s. 25.

²⁹ Pälä 2006, s. 235.

³⁰ Hirvonen 2011, s. 39.

³¹ Aarnio 1989, s. 54–56.

Kappaleessa 3.2 tulkitaan hieman tutkielmassa käsiteltävän normiston historiaa, hyödyntäen oikeushistoriallista otetta. Oikeushistoriassa oikeutta hahmotetaan ajassa ja paikassa ja oikeushistoria tutkii oikeudellisten ilmiöiden historiallista kehitystä³². Tutkielma ei kuitenkaan ole oikeushistoriallinen, sillä oikeushistoriaa ei käytetä varsinaisena tutkimusmetodia. Oikeushistoriallisen otteen avulla kuitenkin tarkastellaan, kuinka kilpailukieltojen käyttöä on aiemmin säännelty.

Tutkielman luvussa neljä arvioidaan sitä, mihin kilpailukieltoa koskeva sääntely on menossa ja miten sitä tulisi kehittää, *de lege ferenda* -metodia apuna käyttäen. Oikeustieteellisissä tutkimuksissa *de lege ferenda* -osiot ovat osa laajasti ymmärrettyä oikeuspolitiikkaa.³³ Tutkielmassa arvioidaan vuonna 2017 tehtyä lakialoitetta työsopimuslain luvun kolme muuttamisesta ja pohditaan, tulisiko kilpailukieltoja koskevaa lainsäädäntöä Suomessa uudistaa. Millainen sääntely kilpailukieltoja kohtaan on tarkoituksenmukaista ja onko mahdollisella lakiuudistuksella vaikutusta yhtiön lukuun työskentelevien osakkaiden osakassopimuksissa käytettäviin kilpailukieltoihin.

Tutkielmassa pohditaan kilpailukielloista sopimista ennakoivasta näkökulmasta. Kuinka kilpailukielloista on mahdollista sopia osakassopimuksissa, ja kuinka ennakoivan näkökulman avulla voidaan välttää ristiriitojen syntymistä. Ennakoivaa näkökulmaa apuna käyttäen arvioidaan myös, millainen lainsäädännön olisi tarkoituksenmukaista olla tulevaisuudessa.

1.4 Terminologia

Henkilölle joka työskentelee yhtiön lukuun, omistaa yhtiön osakkeita ja on solminut osakassopimuksen muiden tai joidenkin yhtiön osakkeenomistajien kanssa ei ole selkeää käsitettä lainsäädännössä, ja oikeuskirjallisuudessaakin tällaisesta henkilöstä on käytetty eriäviä käsitteitä. Esimerkiksi Pönkä käyttää yhtiön lukuun työskentelevästä osakkeenomistajasta käsitettä työntekijäosakkeenomistaja silloin, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.³⁴ Koskisen mukaan osakas voi toimia yhtiön lukuun ja saada tällöin yhtiön

³² Hirvonen 2011, s. 28.

³³ Similä 2007, s. 414–415.

³⁴ Pönkä 2011, s. 66.

hyväksi tekemästään työstä korvauksen. Tällöin voi olla kyse osakastyöstä, joka on eräs ansiotyön muoto. Yhtiön osakas voi tehdä työtä työsuhteessa tai toimia yritykseen nähden itsenäisenä yrittäjänä.³⁵ Alho ym. käyttävät teoksessaan termiä työntekijäosakas³⁶, kuitenkin tarkemmin määrittelemättä mitä tällä käsitteellä tarkoittavat.

Tässä tutkielmassa henkilöstä, joka työskentelee yhtiön lukuun, omistaa yhtiön osakkeita ja on solminut osakassopimuksen muiden tai osan osakkeenomistajista kanssa, käytetään käsitettä yhtiön lukuun työskentelevä osakas. Tutkielmassa tämän käsitteen ulkopuolelle rajataan kuitenkin yhtiössä johtajasopimuksella työskentelevät toimitusjohtajat sekä hallituksen jäsenet.

Kilpailukiellon määritelmä ei ole mitenkään vakiintunut ja käsite vaihtelee myös kirjoittajien mukaan. Käsitteet vaihtelevat osittain myös tarkastelun kohteena olevan oikeudenalan mukaan.³⁷ Kilpailuoikeudessa kilpailukieltovelvoitteesta käytetään termiä kilpailukieltolauseke, TSL:ssä käytetään termiä kilpailukieltosopimus ja OikTL:ssä kuvataan ainoastaan kilpailukieltovelvoitteen luonnetta. Tässä tutkielmassa käytetään termejä kilpailukielto, kilpailukieltovelvoite sekä kilpailukieltosopimus toistensa synonyymeina, ellei erikseen ole muuta sanottu. Tutkielman rajauksissa on aiemmin määritelty, mitä kilpailukiellolla tutkielmassa tarkoitetaan.

³⁵ Koskinen 2007, s. 4.

³⁶ Alho ym. 2009, s. 45.

³⁷ Huhtamäki 2010b, s. 21.

2. Työntekijän aseman arviointi sekä aseman merkitys osakassopimuksen kannalta

2.1 Osakassopimuksen sisältö ja tavoitteet

Osakassopimus on yleensä pitkäkestoinen liike-elämän sopimus, jota tulkitaan käyttäen yleisiä sopimusoikeudellisia tulkintaoppeja. Sopimusten tulkinnassa on nojaututtava tulkintasääntöihin ja oikeusperiaatteisiin, jotka ovat vakiintuneet sekä oikeuskäytännössä että oikeuskirjallisuudessa, sillä niitä koskevaa sääntöjen tulkintaa ei ole kirjoitettu lakiin. Osakassopimusta ei kuitenkaan voida tulkita irrallaan toimintaympäristöstä johon osakassopimuksella pyritään vaikuttamaan.³⁸ Koska sopimuksen tulkinnassa on kyse tosiasioiden ja tapahtumien kokonaisarviointista, tulee tulkinnassa ottaa huomioon sopimusosapuolten tarkoituksen selvittämiseksi siihen liittyvät merkitykselliset seikat. Lähtökohta osakassopimuksissa on kuitenkin se, että sitä tutkitaan sen sanamuodon mukaisesti ja tästä poiketaan ainoastaan, mikäli sopimusosapuolten tarkoituksen voidaan näyttää olevan ristiriidassa osakassopimuksen kanssa. Osakassopimuksessa voidaan rajoittaa sen tulkinnassa hyödynnettävää tulkinta-aineistoa, mutta rajoitus ei kuitenkaan kokonaan estä sitä, etteikö sen tulkinnassa voitaisi nojautua muuhunkin kuin sopimusosapuolten tarkoitamaan aineistoon.³⁹

Osakassopimuksen sisältöön vaikuttaa kyseisen yrityksen ja sen osakkeenomistajien tarpeet ja osakassopimuksen tarkoituksena voikin olla esimerkiksi sopiminen osakkeenomistajien keskinäisistä suhteista, yhtiöön sijoittavan ulkopuolisen rahoittajan asemasta tai yhtiön toimintalinjoista sekä päätöksenteosta.⁴⁰ Osakassopimusten tulisi olla tehty juuri kyseisen yhtiön tarpeisiin, sillä jokaisessa yrityksessä on eroavaisuuksia osakkaiden näkemyksissä, ihmisten välisissä suhteissa sekä toiminnan tavoitteissa.⁴¹ Osakassopimuksia käytetään usein tilanteissa, joissa joku tai jotkut osakkaista ovat aktiivisesti mukana yhtiön johdossa.⁴²

³⁸ Pönkä 2008, s. 71.

³⁹ Pönkä 2008, s. 73–74.

⁴⁰ Alho ym. 2009, s. 15.

⁴¹ Thornhill – Renner-Hahn 2015, s. 291.

⁴² Chemla ym. 2007, s. 94.

Osakassopimuksilla pyritään yleensä erilaisiin asioihin, joten sopimusosapuolten yksilölliset olosuhteet ratkaisevat sen, mistä osakassopimuksessa on mielekästä sopia. On selvää, että osakassopimukseen otettavista lausekkeista ja säänneltävistä asioista ei voi antaa mitään yleispäteviä suosituksia. Varsinaista tavoiteanalyysiä olisi myös hankalaa osakassopimuksista saada, sillä sopimusvapauden vuoksi sopimuksilla pyritään mitä erilaisempiin päämääriin, ja toisaalta osakassopimukset ovat yleensä salassa pidettäviä sopimuksia, joten niistä saadaan julkisuuteen vain vähän tietoa. Edellä mainitusta huolimatta lähes kaikissa osakassopimuksissa on keskeisiä tavoitteita, joita on osakeyhtiön kontrolloimiseen, osakkeenomistajien taloudellisiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin sekä osakkeiden vaihdannansäätelyyn liittyvät tavoitteet.⁴³

Osakassopimuksen sisältöön vaikuttaa yhtiön osakkeenomistajien roolit. Osakkeenomistajan rooli vaikuttaa hänen asemaansa yhtiössä ja osakkeenomistajan rooli heijastuu osakassopimuksen ehtoihin. Esimerkiksi osakkeenomistajalta, joka työpanoksellaan osallistuu yhtiön toimintaan, voi olla luontevaa edellyttää ankarampaa kilpailukieltä kuin pääomaa sijoittavalta osakkaalta, joka ei aktiivisesti osallistu yhtiön toimintaan. Vaikka osakassopimukset ovatkin yhtiökohtaisesti laadittavia sopimusosapuolten tahtojen ja neuvotteluiden lopputuloksia, niissä voidaan kuitenkin tunnistaa paljon yhtäläisyyksiä.⁴⁴

Suurissa yhtiöissä valta pyritään keskittämään tietyille pienelle omistajapiirille, kun taas pienissä yhtiöissä valta halutaan hajauttaa siten, että myös omistajilla, joilla ei muuten olisi oikeutta yhtiön päätöksentekoon, olisi siihen mahdollisuus. Tällaisissa pienissä suljetun piirin yhtiöissä osakkeenomistajat osallistuvat yhtiön toimintaan myös työpanoksellaan. Näiden osakkeenomistajien taloudellinen toimeentulo voi olla täysin riippuvainen yhtiön toiminnan tuloksesta.⁴⁵ Tyypillisiä tilanteita laatia osakassopimus on esimerkiksi pääomasijoittajan osakassopimus, tasavertaisten yrittäjäkumppaneiden välinen osakassopimus, osakassopimukset yhteisyrityksissä, suku- ja perheyhtiön osakassopimus, osakassopimus yrityskaupassa⁴⁶ ja vähemmistö- tai pienosakassopimus.⁴⁷

⁴³ Pönkä 2008, s. 88–89.

⁴⁴ Alho ym. 2009, s. 15.

⁴⁵ Pönkä 2008, s. 89.

⁴⁶ Hannula – Kari 2007, s. 46.

⁴⁷ Hannula – Kari 2007, s. 85.

Sopimuksilla pyritään saavuttamaan positiivisia tavoitteita sekä samalla estämään epäedullisten tapahtumien mahdollisuus. Sopimus voidaan laatia esimerkiksi liiketulon saamiseksi, käyttömahdollisuuden hankkimiseksi tai yhteistyön ehtojen määrittelemiseksi.⁴⁸ Osakassopimuksen tarkoituksena edellä mainituista voidaan sanoa olevan yhteistyön ehtojen määrittely. Osakkeenomistajat pyrkivät keskinäisin sopimusjärjestelyin osakassopimuksen avulla asettamiinsa päämääriin ja tavoitteisiin. Tavoitteita ja päämääriä voidaan pitää yhteistyösuhteeseen liittyvinä ennako-odotuksina, jotka sopimuksenlaatija jäsentelee ennakoitavuutta tuottaviksi sopimusehdoiksi.⁴⁹

Ennen sopimuksen tekemistä on kuitenkin tärkeää määritellä ja analysoida, mitä keskeisiä intressejä sopimusosapuolilla on sopimusta kohtaan⁵⁰. Kun keskeiset intressit sekä niihin liittyvät riskit on selvitetty, sopimusneuvotteluihin osallistuvilla osapuolilla on parempi mahdollisuus arvioida, millaiseen sopimukseen hän on valmis sitoutumaan.⁵¹ Mikäli samoilla sopimusosapuolilla on yhtäaikaaisesti useita eri sopimuksia, joissa yhdessä tai useassa on sovittu kilpailukiellosta, aiheutuu tällöin herkästi ongelmia kiellon pätevyyden arvioinnissa.⁵²

On yleistä, että työntekijöille annettavia osakkeita käytetään noteeraamattomissa yhtiöissä työntekijöiden palkitsemiseen. Tällöin olisi myös hyvä sopia osakkeiden omistamiseen liittyvistä asioista. Mikäli yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan osakassopimus halutaan erottaa varsinaisesta osakassopimuksesta, voidaan heidän osakassopimustaan kutsua vähemmistöosakassopimukseksi tai pienosakassopimukseksi.⁵³ En kuitenkaan näe, että yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan osakassopimus olisi välttämätöntä erottaa niin sanotusta varsinaisesta osakassopimuksesta, sillä on hyvin mahdollista, että kyseisessä yrityksessä ei muita osakassopimuksia edes ole käytössä. Myös tapauksessa, jossa kaikkien osakkaiden omistusosuus on jaettu tasan, ei ole perusteltua puhua vähemmistö- tai pienosakassopimuksesta.

⁴⁸ Hemmo 2005, s. 11.

⁴⁹ Pönkä 2008, s. 87.

⁵⁰ Hemmo 2005, s. 11.

⁵¹ Hemmo 2005, s. 12.

⁵² Huhtamäki 2014, s. 183.

⁵³ Hannula – Kari 2007, s. 85.

Yhtiön lukuun työskentelevän henkilöosakkaan osakassopimuksessa pyritään sopimaan sellaisista henkilöä koskevista asioista, joista ei voida TSL:n asettamien rajoitusten vuoksi sopia työsuhteessa. Tällainen osakassopimuksessa sovittava asia on erityisesti kilpailukiello, mikäli sen ajallisen keston halutaan osakkaalla olevan yli kuusi kuukautta.⁵⁴

2.2 Rajanvetoa – Yrittäjä vai työsuhteessa oleva työntekijä?

2.2.1 Erottelun merkitys tutkielman kannalta

Työtä tehdään toisen lukuun silloin, kun työn välitön tulos kuuluu työnantajalle ja tällainen työnteko kuuluu TSL:n piiriin. Itselle eli omaan lukuun tehty työ ei puolestaan kuulu TSL:n piiriin.⁵⁵ Työsuhteessa olevan työntekijän ja yrittäjän välillä tehtävä rajanveto on siis erittäin merkittävää, sillä työlainsäädäntöä sovelletaan ainoastaan TSL:n 1:1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa.⁵⁶ Jotta voidaan selvittää, voidaanko yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan osakassopimuksessa sopia TSL:ää laajemmasta kilpailukiellosta, tulee ensin arvioida, milloin hän on työsuhteessa tai toisaalta, milloin hänen roolinsa voidaan katsoa olevan enemmän yrittäjä kuin työsuhteessa oleva työntekijä. Edellä mainittuun kysymykseen ei kuitenkaan ole mahdollista antaa yksiselitteistä vastausta, sillä lainsäädännössä ei ole määritelmää sille, millä kriteereillä yhtiön lukuun työtä tekevän osakkaan työoikeudellista statusta tulisi arvioida.⁵⁷

Työsuhteessa olevan työntekijän ja yrittäjäasemassa työtä tekevän henkilön erottelu on tärkeää, sillä vaikka molemmat edellä mainituista työskentelevät yhtiön lukuun, koskee heitä osittain eri lainsäädäntö. Työn tekeminen yhtiön lukuun ei edellytä, että osakkeenomistaja olisi työsuhteessa yhtiöön. On hyvin tyypillistä, että työntekoa, joka ei täytä työsuhteen tunnusmerkkejä, pidetään yrittäjyytenä. Varsinkin sellaiset henkilöt, jotka tulevat yhteistyösuhteeseen mukaan pienillä omistusosuuksilla, saatetaan sitouttaa yhtiöön

⁵⁴ Hannula – Kari 2007, s. 86.

⁵⁵ Hietala ym. 2013, s. 25.

⁵⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 28.

⁵⁷ Pönkä 2011, s. 74.

osakassopimuksen lisäksi myös työsopimuksella. Osakassopimuksessa voidaan tällöin sopia työntekovelvoitteesta yleisellä tasolla ja työsopimukseen sisällyttää yksityiskohtaisemmin työsuhteen ehdot. On kuitenkin yhtä hyvin mahdollista, että omistussuuden vähäisyys, työnteon epäitsenäisyys sekä tosiasiallisen määräysvallan puuttuminen johtaa siihen, että työskentelyä yhtiön lukuun pidetään työsuhteena, vaikka varsinaista työsopimusta ei olisi edes tehty. Jos siis osakkeenomistajan työnteko täyttää työsuhteen tunnusmerkit, tulee arvioitavaksi missä määrin TSL:n pakottavat säännökset rajoittavat osakaiden keskinäistä sopimusvapautta.⁵⁸

Yhtiön lukuun työskentelevä henkilö voi siis samanaikaisesti omistaa työnantajayhtiönsä osakkeita. Tällaisesta niin sanotusta kaksoisroolista syntyy tulkintaongelmia silloin, kun työntekijä on sitoutunut osakeomistuksena perusteella osakassopimukseen, jossa on sovittu kilpailukieltovelvoitteesta työnantajayhtiön eduksi ja myös työntekijän työsopimuksessa on sovittu kilpailukieltosopimuksesta. Kahden eri sopimuksen kilpailukiellot voivat perustua esimerkiksi eri aikamääräyksiin tai kilpailukieltovelvoite on voitu sopia osakassopimuksessa pidemmäksi kuin TSL:ssä sallitaan.⁵⁹ Oikeuskirjallisuudessa on painotettu työntekijän aseman kokonaisarviointia⁶⁰.

TSL:n soveltamisen arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan asemaan sekä työnantajan suojan tarpeeseen ja rajatapauksissa huomio tulee antaa kokonaisharkinnalle. Tästä syystä arvioitaessa kilpailukiellon laajuuden sallittavuutta yhtiön lukuun työskentelevällä henkilöllä on tärkeää erottaa, onko kyseessä työsuhteessa oleva työntekijä vaiko onko kyseessä enemmänkin itsenäisessä asemassa työskentelevä henkilö.

2.2.2 Työsuhteen tunnusmerkit

Työsuhde, virkasuhde sekä yrittäminen ovat työnteon keskeisimpiä järjestämismuotoja.⁶¹ Modernin työoikeuden voidaan katsoa rakentuneen normaalityösuhte -käsitteen

⁵⁸ Pönkä 2011, s. 65.

⁵⁹ Huhtamäki 2014, s. 183–185.

⁶⁰ Ks. Pönkä 2008, s. 168–169 ja Hemmo 2005, s. 324.

⁶¹ Koskinen 2007, s.3.

varaana. Sille on ominaista, että työstä saadaan palkkaa, sitä tehdään jonkun alaisena, täysitehoisesti ja vakiintuneesti, vain yhdelle työnantajalla, muualla kuin kotona sekä tietyn toimenkuvan mukaisesti.⁶² TSL:n 1 §:n mukaan TSL:a sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

TSL:n ja sen esitöiden pohjalta voidaan katsoa työsuhteen tunnusmerkkien täyttyvän siis silloin kun osapuolet, työntekijä ja työnantaja, ovat sopineet työn tekemisestä, työtä tehdään toisen lukuun ja toisen johdon ja valvonnan alaisena sekä vastiketta vastaan. Jokaisen tunnusmerkin on toteuduttava tai muuten kyseessä ei ole työsuhde vaan jokin muu oikeussuhde, ja jokaisen tunnusmerkin voidaan katsoa lähtökohtaisesti olevan yhtä tärkeitä. Vaikka kaikki tunnusmerkit ovat lähtökohtaisesti yhtä tärkeitä, työsuhteen olemassaolo perustuu viime kädessä kokonaisarviointiin. Ensin tulee tarkastella tunnusmerkkejä erikseen, ja tämän jälkeen oikeussuhdetta tulee arvioida kokonaisuutena.⁶³

Työn tekemisen voidaan sanoa olevan työntekijän näkökulmasta keskeisin työsopimuksen luoma velvollisuus. Työn tekeminen tulee ymmärtää laajasti, sillä mikä tahansa inhimillinen toiminta, jolla on jonkinlaista taloudellista arvoa voi olla työsopimuksena pidettävän sopimussuhteen kohteena, mutta työsuhteessa tehtävän työn erottaa kuitenkin muusta työstä se, että työtä tehdään ansiotarkoituksessa. Ansiotarkoitus ei kuitenkaan työsuhteen tunnusmerkkinä tarkoita sitä, että työntekijän tulisi saada kaikki ansionsa arvioinnin kohteena olevasta oikeussuhteesta. Mikäli siis työntekoon ei liity ollenkaan ansiotarkoitusta, esimerkkinä talkootyö tai tavanomainen harrastustoiminta, kyse ei ole työsuhteesta tehtävästä työstä.⁶⁴

Työn tekemisen lisäksi työsuhteen tunnusmerkkinä on se, että työ tehdään työnantajalle. Työntekijä hyötyy työsuorituksesta välillisesti saamalla siitä vastikkeen, mutta työnantaja on se taho, joka hyötyy työn suorittamisesta suoranaisesti. Voidaankin sanoa, että työntekijän tehdessä työtä omaan lukuunsa, kyseessä ei ole työsuhde. Mikäli siis työntekijä

⁶² Koskinen 2007, s. 6.

⁶³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 24.

⁶⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 24–26.

tekee työtä omaan lukuunsa, kyseessä ei ole työsuhde. Tällainen on tilanne silloin, kun työn suorittaja ei ole riittävän erillisessä asemassa suhteessa yhteisöön, jossa tekee töitä.⁶⁵

Yhtenä työsuhteen tunnusmerkkinä pidetään työn vastikkeellisuutta. Vastike on korvaus tehdystä työstä. Tavallisin vastike työstä on rahapalkka, mutta laki ei edellytä, että vastike tulisi maksaa rahana. Vastike tulisikin ymmärtää niin, että kyseessä voi olla jokin muu suoritus tai korvaus kuin raha. Vastikkeella on kuitenkin oltava jonkinlaista taloudellista arvoa. Tällainen korvaus voi olla esimerkiksi asunto tai jokin tavara. Työstä saatava vastike voi koostua sekä rahasta, että muusta korvauksesta. On myös mahdollista, että vastikkeen suorittaa jokin muu taho kuin varsinainen työnantaja. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että esimerkiksi työnantajan tarjoamaa autoa, ruokaa tai terveydenhoitoa ei voida pitää riittävänä vastikkeena. Hyvin vähäistä vastiketta voidaan pitää osoituksena siitä, että työntekoon ei liity ansiotarkoitusta mutta tulee kuitenkin ottaa huomioon, että maksamalla esimerkiksi työehtosopimuksessa määrättyä pienempää palkkaa ei voida välttyä työsuhteen syntymiseltä.⁶⁶

Työsopimus on yksi työsuhteen tunnusmerkeistä. Työsopimus voi TSL:n mukaan olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen eikä työsopimukselle ole määrätty tietynlaista sisältöä tai muotoa. Edellä mainittujen lisäksi työsopimus voi syntyä hiljaisesti siten, että työtä tehdään ilman erillistä sopimusta. Tällöin sopimuksen olemassaolo voidaan osoittaa osapuolten käyttäytymisen perusteella eli siitä, että työntekijä on sitoutunut joihinkin tiettyihin työsuorituksiin ja työnantaja on nämä suoritukset hyväksynyt⁶⁷.

Työnantajan direktio-oikeuden, eli oikeuden johtaa ja valvoa työtä, on katsottu olevan työsuhteen olemassaolon kannalta tärkein tunnusmerkki.⁶⁸ Sen lisäksi, että johdon ja valvonnan alaisuus on työsuhteen tunnusmerkeistä keskeisin, se on myös ongelmallisin työsuhteen tunnusmerkki.⁶⁹ Tulkintavaikeudet siitä, onko työnantajalla direktio-oikeus, ovat koskeneet erityisesti sitä, missä menee työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden välinen rajanveto. Direktio-oikeudella tarkoitetaan työntekijän velvoitetta noudattaa niitä

⁶⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 33.

⁶⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 34–35.

⁶⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 36.

⁶⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 38.

⁶⁹ Koskinen 2007, s. 7.

määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja antaa hänelle toimivaltansa rajoissa. Direktio-oikeutensa avulla työnantajalla on oikeus määrätä missä ja milloin työntekijän on työ suoritettava.⁷⁰ TSL:n 3:1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti ja noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Arvioitaessa direktio-oikeuden täyttymistä tarkastellaan muun muassa sitä, missä määrin työtä on tosiasiaassa johdettu ja valvottu, kuinka tarkasti työntekoa on ohjattu ja seurattu ja onko työntekijän työskentelyn työnjälkeä tarkastettu. Vakiintuneesti on kuitenkin katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään työnantajan direktio-oikeuden, mikäli työtä tehdään muuten TSL:n 1:1.1 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa. Tältä työsuhteen tunnusmerkiltä ei ole edellytetty yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta ja neuvontaa, vaan sen voimassaolo voidaan päätellä erilaisista työn tekemiseen liittyvistä tekijöistä. Huomiota on kiinnitetty muun muassa työnteon paikkaan, palkkaukseen, työaikaan koskeviin määräyksiin sekä toimeksiantojen määrään. Arvioinnissa on huomioitu se, onko työnsuorittajalla oikeus ottaa toimeksiantoja vastaan useammilta tahoilta, onko hänellä oikeus valita työnsuorituksen aika ja paikka sekä onko hänellä mahdollisuus kieltäytyä hänelle annetuista tehtävistä.⁷¹ TSL:n 1:1.3 §:ssä säädetään, että TSL:n soveltamista ei estä pelkästään se, että työntekijä tekee työtä kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä se, että työ suoritetaan työntekijän omilla työvälineillä tai koneilla.

Direktio-oikeuden täyttymiseksi voi siis riittää jo vähäinenkin määräysvalta, joka työn teettäjällä on työn suorittajaan nähden. Kun arvioidaan oikeussuhteen laatua, onkin tärkeää ottaa huomioon seikat, jotka luonnehtivat oikeussuhdetta laajemmin kuin pelkkä ahtaasti ymmärretty direktio-oikeus. Oikeussuhteen kokonaisarvioinnin merkitys nousee siis tärkeäksi seikaksi myös direktio-oikeutta arvioitaessa. Oikeuskirjallisuudessa onkin tunnustettu, että pelkästään työsuhteen tunnusmerkit eivät ole riittäviä, kun ratkotaan raja-alueen tilanteita työsuhteen ja muiden oikeussuhteiden välillä. Tämä liittyy nimenomaan sellaisiin tilanteisiin, joissa yksittäiset työsuhteen tunnusmerkit kyllä täyttyvät,

⁷⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 38–39.

⁷¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 39–40.

mutta silti on olemassa epävarmuus siitä, onko kysymyksessä työsuhde vai jokin muu oikeussuhde.⁷² Direktio-oikeutta puoltaa kuitenkin työn suorittaminen henkilökohtaisesti ja sen tavanomaisuus työsuhdetyönä, työntekijällä ei ole muita työnantajia, työ on säännöllistä ja työnjohto todetaan sopimuksessa.⁷³

Sopimusosapuolilla ei ole mahdollisuutta sulkea työlainsäädännön soveltamista, mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta siitä huolimatta sopimusosapuolten välisellä sopimuksella, sen luonteella ja ehdoilla on tärkeä merkitys arvioitaessa sitä, voidaanko sopimus katsoa työsuhteeksi. Sopimuksen osapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen monin eri tavoin, esimerkiksi osoittamalla työntekoa ja työn teettämistä koskevilla omilla ratkaisuillaan ja toiminnoillaan oikeussuhdetta koskevan yhteisen tarkoituksensa.⁷⁴ Työsopimuksella voidaan vaikuttaa erityisesti siihen, millainen oikeus työnantajalla on johtaa ja valvoa työn tekemistä. Työsopimuksessa on mahdollista sopia siitä, miten erotellaan työntekijäasema sekä itsenäisen yrittäjän asema toisistaan. Esimerkiksi työn suorittajan toiminnan rajoittamista koskevat määräykset sekä tiettyjen työvälineiden ja -tilojen käyttäminen viittaavat työsuhteeseen.

Työsuhteen arvioinnissa on kuitenkin huomioitava todelliset työnteko-olosuhteet sekä se, vastaavatko ne sovittua.⁷⁵ Myös Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organization, myöh. ILO) yleiskokouksen hyväksymän suosituksen, jossa määritellään kansallisen toiminnan vähimmäistaso, luvun 1 kohta 4b:n mukaan kansallisen toiminnan tulee estää toiminta, jossa työsuhteita naamioidaan joksikin muiksi sopimussuhteiksi, vaikka työsuhteen merkit täyttyisivät. Suosituksen 2 luvussa olevassa kohdassa 9 säädetään, että työsuhteen olemassaolon ei tule perustua siihen, miten sopimusosapuolten välistä suhdetta luonnehditaan, vaan suosituksen mukaan työsuhteen tulee perustua työntekijään liittyviin tosiseikkoihin ja työn suorittamiseen.⁷⁶

⁷² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 40.

⁷³ Koskinen 2007, s. 7.

⁷⁴ HE 157/2000, s. 57.

⁷⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 36–38.

⁷⁶ ILO 2006.

Sopimusosapuolten omilla käsityksillä asemastaan on siis merkitystä arvioitaessa heidän välistä oikeussuhdettaan. Tulkinnessa on otettava huomioon, mitä osapuolet ovat sopimuksella tarkoittaneet ja miten he tätä tulkitsevat. Sopimuksen nimikkeellä ei siis ole kovinkaan paljon painoarvoa oikeussuhteen määrittelyssä, sillä kyseessä voi hyvin olla työsopimus, vaikka sopimuksen osapuolet nimittäisivät heidän välistä sopimustaan jollakin muulla tavalla. Sama pätee myös toisinpäin.⁷⁷

Arvioitaessa onko kyseessä työsuhde vai jokin muu oikeussuhde, tarkastellaan sopimuksen osapuolten välisiä sopimusehtoja ja heidän tarkoitusta, työnteon todellisia olosuhteita sekä osapuolten vakiintuneita käsityksiä työsuhteen luonteesta. Kun kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien on katsottu täyttyvän, tehdään kokonaisharkintaa oikeussuhteen laadusta. Mikäli siis jokin työsuhteen tunnusmerkki jää selkeästi täyttymättä, kokonaisarvioinnille ei ole tarvetta. Tällaista oikeussuhdetta ei voida pitää työsuhteenä edes kokonaisarvioinnin perusteella. Toisaalta taas kokonaisarvioinnista voi seurata, että vaikka joissakin tapauksissa työsuhteen tunnusmerkit näyttäisivät täyttyvän, ei kyse silti välttämättä ole työsuhteesta.⁷⁸

2.2.3 Yrittäjyyden tunnusmerkit

Arvioitaessa onko kyseessä työntekijä vai yrittäjä, ratkaisu tehdään arvioimalla työsopimuksessa sovittuja ehtoja, työskentelyolosuhteita sekä työn organisointitapaa kokonaisuutena. Arvioinnissa tarkastellaan muun muassa sitä, onko työnsuorittaja ottanut vastaan toimeksiantoja muilta tahoilta ja onko hän itse markkinoinut toimintaansa. Mikäli kyseessä on työsuhteessa oleva työntekijä, tulee arvioitavien olosuhteiden ilmentää työnsuorittajan epäitsenäistä asemaa suhteessa työn teettäjään. Juuri edellä mainittu työnsuorittajan epäitsenäisyys suhteessa työnteettäjään on yksi tapa erottaa työsuhde toimeksiantosuhteesta tai muista itsenäisen yrittämisen tilanteista.⁷⁹

⁷⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 36–38.

⁷⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 41.

⁷⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 41.

Oikeuskäytännöstä ja -kirjallisuudesta löytyy itsenäisen yrittäjyyden käsite, joka on yhdenlainen vastatunnusmerkistö työsuhteen tunnusmerkistölle. Päinvastoin kuin työsuhdetta määritettäessä, yrittäjyyden tunnusmerkkejä ei kuitenkaan tule tulkita niin, että vaadittaisiin kaikkien yrittäjyyden tunnusmerkkien täyttymistä, jotta voitaisiin puhua yrittäjästä. Yrittäjyydelle tunnusomaisena piirteenä voidaan pitää toiminnan itsenäisyyttä, vapautta sekä taloudellista sitoutumista toimintaan. Näiden lisäksi yrittäjyyden kriteereinä on pidetty myös toiminnan julkisuutta, yleisyyttä sekä laajuutta.⁸⁰ Mitä enemmän siis jollakin henkilöllä on erilaisia vapauksia ja mitä enemmän hänen toimintansa vaikuttaa ulkoisesti yrittäjämäiseltä, sitä todennäköisemmin henkilöä tulisi pitää jonain muuna kuin työntekijänä.⁸¹

Merkityksellistä oikeussuhteen kokonaisarvioinnissa on myös se, onko työtä tehty sellaisissa olosuhteissa, joita voidaan pitää yhteiskunnassa vallitsevien käsitysten mukaan työntekijäasemalle tyypillisinä olosuhteina. Uudet työnteon muodot ovat vaikeuttaneet arviointia työntekijöiden ja yrittäjyyden välillä⁸² ja koska työnteon muodot kehittyvät koko ajan, joudutaan tulevaisuudessa todennäköisesti yhä enemmän ottamaan kantaa siihen, onko jossakin oikeussuhteessa kyse työsuhteesta vai jostakin muusta oikeussuhteesta. Rajanvetotilanteissa on perinteisesti arvioitu, onko työn suorittaja itse määrännyt työaikansa, työpaikkansa sekä työntekotavan ja onko hän näiden lisäksi saanut ottaa vastaan myös muita toimeksiantoja. Voidaan sanoa, että mitä enemmän työn suorittajalla on vapauksia ja mitä enemmän toiminta vaikuttaa ulkoisesti yrittäjämäiseltä, sitä todennäköisemmin häntä arvioidaan työoikeudellisesti jonain muuna kuin työntekijänä.⁸³

Arvioitaessa yrittäjyyden ja työsuhteen välistä rajaa on arvioitava esimerkiksi myös sitä, onko henkilö sijoittanut toimintaansa merkittävän summan taloudellista panosta tai osaamista ja ammattitaitoa, jolla on taloudellista merkitystä. Yrittäjäaseman arvioinnin merkittävimmäksi tekijäksi voidaan katsoa se, onko asianomainen käyttänyt määräysvaltaa yhtiössä ja onko hän toiminut muuten kuin yhtiön johdon ja valvonnan alaisena.⁸⁴

⁸⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 41–42.

⁸¹ Pönkä 2011, s. 75.

⁸² Koskinen 2007, s. 26.

⁸³ Koskinen 2007, s. 26.

⁸⁴ Koskinen 2007, s. 24.

Osakeyhtiölain (624/2006, myöh. OYL) 3:1 §:n mukaan kaikki osakkeet tuottavat yhtiössä yhtäläiset oikeudet, mutta yhtiöjärjestyksessä on kuitenkin mahdollista määrätä, että osakkeet poikkeavat toisistaan oikeuksiltaan ja velvollisuuksiltaan. Voidaan siis sanoa, että yhtiössä, jossa on vain yhdenlaisia osakkeita, määräysvalta jakautuu omistajien kesken heidän sijoittaman pääomapanoksensa mukaan. Kontrollin perustana osakeyhtiössä ei kuitenkaan ole osakkeenomistus vaan niiden tuoman äänioikeuteen perustuvassa määräysvallan käyttämisessä.⁸⁵

Työntekijän ja yrittäjän välistä rajanvetoa tehdessä arvioitavaksi tulee eri ammattien ja töiden ominaispiirteet. Tilanteita, joissa rajanveto-ongelmat ovat nousseet esille, ovat esimerkiksi luovaa työtä tekevät henkilöt, toimeksiantojen suorittajat, hallituksen jäsenen tekemä työ sekä osakkuusasemassa tehty työ.⁸⁶ Kuten seuraavaksi esitetään, on tyypillistä, että työntekijä on yhtiössä myös osakkaana ja myös omistusosuuden määrä on yksi määrittävä tekijä, kun tehdään rajanvetoa yrittäjyyden ja työsuhteen välille.

2.2.4 Osakkaana tehty työ

Osakas voi toimia yhtiön lukuun ja saada tekemästään työstä korvauksen, jolloin kyseessä voi olla osakastyö. Osakas voi tehdä työtä yhtiöön työsuhteessa tai vaihtoehtoisesti toimia yritykseen nähden itsenäisenä yrittäjänä.⁸⁷ Tärkeä rajanvetokriteeri yrittäjyyden ja työsuhteen välillä on osakkaan omistusosuuden suuruus, sillä hänen määräysvaltansa on riippuvainen siitä, kuinka suuren osan äänioikeudellisista osakkeista hän omistaa.⁸⁸ On myös arvioitava sitä, kumpi henkilön rooleista on keskeisempi arvioitaessa kohdeyhtiöön liittyviä taloudellisia intressejä.⁸⁹ Tämä ei kuitenkaan vielä vastaa siihen, kuinka suuri osuus yhtiön osakkeista on omistettava, jotta kyse on työsuhteen sijaan yrittäjyydestä.⁹⁰

Selkeänä voidaan pitää sitä, että mikäli henkilö omistaa enemmistön siitä yhtiöstä, jonka lukuun hän myös työskentelee, ei kyseessä ole TSL:ssä tarkoitettua työnteosta.

⁸⁵ Pönkä DL 2008, s. 739.

⁸⁶ Koskinen 2007, s. 11.

⁸⁷ Koskinen 2007, s. 4.

⁸⁸ Pönkä 2011, s. 75.

⁸⁹ Hemmo 2005, s. 324.

⁹⁰ Pönkä 2011, s. 75.

Ainoastaan omistettujen osakkeiden lukumäärä ei kuitenkaan riitä arvioinnin perusteeksi, sillä määräysvalta yhtiössä saattaa perustua osakassopimuksen määräyksiin. Osakassopimuksessa voidaan sopia myös siitä, että näennäisesti johtavassa asemassa oleva osakkeenomistaja on luopunut määräysvallastaan.⁹¹

Jos kukaan osakkeenomistajista ei käytä yhtiössä määräysvaltaa, työntekijän ja yrittäjyyden välillä tehtävää arviointia ei voida tehdä pelkästään omistusosuuksien suuruuden perusteella. Työsuhteen tunnusmerkit eivät todennäköisesti täyty, jos osakkaat ovat tasavertaisessa asemassa ja jos voidaan katsoa, että tarkoituksena on tehdä työtä itsenäisesti yrittäjän riskillä. Jos yhtiössä kuitenkin myöhemmin jaetaan osakkuuksia esimerkiksi niille uusille henkilöille, jotka ovat työntekijöinä ansioituneita, nauttivat nämä henkilöt TSL:n säännösten antamasta suojasta, mikäli osakkuuksilla ei ole lainkaan tai on vain vähän vaikutusvaltaa yhtiön päätöksenteossa. Tällöin on kiinnitettävä huomiota siihen, kuinka paljon yhtiön perustajat voivat käyttää määräysvaltaansa suhteessa yhtiön lukuun työtä tekeviin osakkaisiin.⁹²

Arviointia siitä onko kyseessä työsuhde vai yrittäjyys, on tehtävä niiden olosuhteiden valossa, jotka määrittelevät yhtiöstä lähtevän henkilön työoikeudellista statusta yhtiössä irtautumishetkellä. Saattaa olla, että osakasta joka on alun perin yritykseen tullessaan ollut TSL:n tarkoittama työntekijä, voidaan irtautumishetkellä pitää yrittäjänä esimerkiksi muuttuneiden määräysvalta-asetelmien vuoksi.⁹³

Osakkaat voivat tehdä töitä omistamansa yhtiön lukuun ilman, että se edellyttäisi heitä olemaan työsuhteessa yhtiöön.⁹⁴ Lisäksi on huomioitava, että vaikka varsinaista työsopimusta ei olisi laadittu, henkilön omistusosuuden vähäisyys, tosiasiallisen määräysvalta-aseman puuttuminen ja työnteon epäitsenäisyys johtavat siihen, että kyseessä olevaa oikeussuhdetta on pidettävä työsuhteena.⁹⁵ Osakkaan työskentelyvelvoitteesta voidaan nimittäin sopia myös osakassopimuksessa.⁹⁶

⁹¹ Pönkä 2011, s. 75.

⁹² Pönkä 2011, s. 78–79.

⁹³ Pönkä 2011, s. 79.

⁹⁴ Pönkä 2011, s. 65.

⁹⁵ Pönkä 2011, s. 65.

⁹⁶ Hannula – Kari 2007, s. 134.

Yhtenä näkökulmana työsuhteen muuttumisesta osakassuhteeksi on esittänyt asianajaja Juhani Ekuri. Hänen mukaansa voidaan karkeasti todeta, että jos työntekijä on yhtiössä johtavassa asemassa ja hankkii itselleen yli 30 prosenttia yhtiön osakekannasta tai äänimäärästä, hän ei ole enää työsuhteessa oleva työntekijä eikä hänellä ole enää TSL:n tuomaa turvaa.⁹⁷ Myös Pöngän artikkelista ja siinä käsitellyistä oikeustapauksista käy ilmi, että ratkaisevana tekijänä työntekijän ja yrittäjän välisessä rajanvedossa on tosiallisen määräysvallan käyttö.⁹⁸ Uskon, että Ekuri on kirjoituksessaan tarkoittanut juuri nimenomaan määräysvallan käyttöä mainitessaan johtavassa asemassa olevan työntekijän. Tämän lisäksi myös yrittäjän riski on iso tekijä arvioitaessa työsuhteessa olevan työntekijän ja yrittäjän välistä rajanvetoa⁹⁹. Jos osakkeenomistajat ovat tasavertaisessa asemassa toisiinsa nähden, heidän ei katsota työskentelevän yhtiössä valvonnan ja johdon alaisena.¹⁰⁰ Koskisen mukaan, mitä suurempi henkilön omistusosuus yhtiössä on, sitä todennäköisemmin henkilö toimii yhtiön työntekijänä eli ei toimi yhtiön johdon ja valvonnan alaisena. Hänen mukaansa rajana voidaan pitää puolta yhtiön omistuksesta. Mikäli siis henkilön omistusosuus on yhtiöstä vähintään puolet, hänen voidaan katsoa toimivan yrittäjäasemassa, vaikka hänen asemansa ei muuten olisi merkittävä.¹⁰¹

⁹⁷ Ekuri 2018.

⁹⁸ Pönkä 2011, s. 76.

⁹⁹ Pönkä 2011, s. 77.

¹⁰⁰ Pönkä 2011, s. 78.

¹⁰¹ Koskinen 2007, s. 24.

3. Kilpailukielto osakassopimuksessa yhtiön lukuun työs-kentelevällä osakkaalla

3.1 Sopimusten sitovuudesta

On olemassa sekä kerta- että kestopimuksia. Osakassopimukset ovat luonteeltaan kestopimuksia. Kestopimuksessa sopimuksen tarkoituksena on olla jatkuvan yhteis-suhteen perustaminen eikä yksittäiset suoritukset. Selvimmät erot kerta- ja kestopi-musten välillä nousevat esiin sopimusten päättämisen yhteydessä. Kestopimukset pää-tetään tyypillisesti irtisanomalla, purkamalla, raukeamalla tai jonkin määräajan täyty-essä. Kestopimuksen irtisanominen ei vaikuta jo tehtyihin sopimusperusteisiin suori-tuksiin.¹⁰²

Sopimusvelvoitteiden voimassaolon pääsääntönä on, että sopimusvelvoitteet lakkaavat sopimuksen päättyessä. Tästä pääsäännöstä on kuitenkin poikkeuksia ja sopimussuhteen lakkaamistilanteessa onkin muistettava, että eräät velvoitteet voivat jäädä voimaan sopi-muksen päättyessä. Jotkut sopimusehdot on saatettu jopa tehdä nimenomaan sopimuksen päättymisen jälkeistä aikaa silmällä pitäen.¹⁰³ Sopimuksen päättymisen jälkeen voimassa pysyviä sopimusehtoja voi olla paljonkin, mutta esimerkiksi juuri kilpailukieltosopimuk-set ovat tyypillisimpiä tällaisia ehtoja.¹⁰⁴

Kun sopimus syntyy, siitä tulee sopimusosapuolia sitova. Tämän jälkeen sopimus on täy-tettävä sovittun tavan mukaisesti. Sopimus mielletään joko-tai asiaksi sen ajallisessa, hen-kilöllisessä ja sisällöllisessä suhteessa. Ajallinen ulottuvuus tarkoittaa, että sopimus alkaa ja päättyy tietynä ajankohtana. Henkilöllisellä ulottuvuudella tarkoitetaan, että sopimus sitoo ainoastaan sopimusosapuolia. Asiallisen ulottuvuuden tarkoituksena on, että sopi-mus velvoittaa osapuolia sen sisällön mukaisesti. Se, mitä sopimuksessa on sovittu sitoo ja päinvastoin, se mitä sopimuksessa ei ole sovittu, ei sido. Tällaista ideaa sopimuksesta voidaan kutsua sopimuksen pistekäsitykseksi. Tähän käsitykseen sisältyy se, että sopimus sekä luo että vahvistaa omat rajansa ja sen ainesosat koostuvat siitä, että sopimuksella

¹⁰² Lindfelt 2011, s. 196.

¹⁰³ Lindfelt 2011, s. 195.

¹⁰⁴ Hemmo 2005, s. 304.

nimitetään sopimusosapuolet, päätetään voimassaoloaika sekä määrätään sopimusosapuolten oikeudet ja velvollisuudet. Pistekäsityksen mukaan sopimuksen ulkoisilla seikoilla tai niiden muutoksilla ei ole vaikutusta sopimukseen eikä sopimusosapuolten väliin oikeuksiin ja velvoitteisiin.¹⁰⁵ Sopimusoikeuden lähtökohtana voidaankin pitää sitä, että sopijapuoli vastaa siitä mihin on sitoutunut ja ennen sitoutumistaan selvittää sopimuksen mahdolliset seuraukset.¹⁰⁶

Pistekäsityksen mukaan olosuhteiden muutos on siis sellainen asia, jolle ei saisi antaa juridista merkitystä. Käsityksen mukaan sopimuksen hyödyt ja käyttökelpoisuus sääntelyvälineenä vähenee, mikäli sopimuksen sisältö voisi muuttua olosuhteiden muuttuessa. Sopimuksen tehtävä ennakoitavuuden lisäämisessä ei tällöin täytyisi. Voidaan sanoa, että sopimuksen pistekäsityksen mukainen ajattelu on osiltaan ongelmallinen. Sopimuksen sitovuutta ei voida pitää itsenäisenä asiana, vaan sopimuksen sitovuus on pääteltävä sopimuskohtaisesti. Sopimusvelvoitteiden sisältö voi ajan saatossa muuttua, vaikka sopimusasiakirja ei samalla muuttuisi. Sopimusta pidetään yhtäältä joustavana sääntelyvälineenä, joka mukautuu olosuhteiden muuttuessa. Toisaalta kuitenkin sopimuksen jatkuva mukautuvuus on mahdollinen uhka ennakoitavuudelle, joten joustava sopimus ei välttämättä olekaan käyttökelpoinen sääntelyväline. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että joustamattomuuden ja joustavuuden välissäkin on vaihtoehtoja.¹⁰⁷

Edellä mainitun pistekäsityksen mukaan muuttuneet olosuhteet tulee ottaa huomioon ainoastaan poikkeustilanteessa silloin, kun niille on jokin erityinen peruste, esimerkiksi suoritusesteen ylivoimaisuus. Sopimuksen prosessikäsitys taas puolestaan korostaa olosuhteiden merkityksen arvioinnin poikkeustilan sijaan pääsäännöksi. Prosessikäsityksen mukaan normaalitilanteessa sopimuksen ja sen osien sitovuuden asteesta on mahdollista tehdä johtopäätöksiä. Olosuhteiden muutokset tuovat kuitenkin omat haasteensa sopimuksen sitovuudelle, mutta kun tunnistetaan ne yhteisöllisen käytännön keskeiset toimintalinjat, jotka pitävät yllä sopimuksen sitovuutta, voidaan saada pohjaa tarkemmille

¹⁰⁵ Karhu 2004, s. 1449–1450. Tämän käsityksen mukaan osapuolet voivat sopimuksen avulla luoda sekä ajallisilta että henkilöllisiltä rajoiltaan tarkan ja itsenäisesti pätevän järjestyksen osapuolten välille. Tämän järjestyksen avulla saavutetaan ennakoitavuutta, koska pistekäsityksen mukaan tehtyä sopimusta tulee noudattaa.

¹⁰⁶ Savela 2013, s. 539.

¹⁰⁷ Karhu 2004, s. 1450–1451.

toimintalinjoille. Onkin siis varsin tavallista, että samaa ongelmatilannetta tarkastellaan eri oikeudenalojen näkökulmista.¹⁰⁸ Kuten tässäkin tutkielmassa, tutkimuksen ongelmaa pyritään tarkastelemaan sekä työoikeuden että sopimusoikeuden näkökulmasta.

Yhteiskunta toimii ihmisten välisellä jatkuvalla vuorovaikutuksella. Tästä syystä myös sopimukset rakentuvat vastavuoroisten perusteltujen odotusten varaan, joita sopimusosapuolilla vastapuolestaan on, eikä sopimusta aloiteta niin sanotusti tyhjästä tilasta. Olosuhteiden muutos voi aiheuttaa muutostarvetta myös sopimukseen.¹⁰⁹ Mielestäni tästä syystä olisikin tärkeää, että sopimusosapuolet eivät sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen unohdaisi allekirjoitettua sopimusta laatikkoon ja ottaisi sitä esille vasta sitten, kun käsillä on jokin erimielisyys tai riitatilanne. Sopimusta tulisikin tarkastella tietyin väliajoin ja päivittää sitä mukaan, mikäli joitakin muutoksia sopimussuhteessa on ilmennyt.

Vaikka sopimusoikeuden lähtökohta onkin sopimusvapaus, se ei kuitenkaan ole täysin rajoittamaton. Juuri osakassopimusta koskevaa sääntelyä ei oikeastaan ole, mutta osakassopimukset eivät kuitenkaan ole rajoituksetta sitovia edes sopimusoikeudellisesti osapuolten välillä. Mikäli jokin osakassopimuksessa sovittu kohta on pakottavan lainsäädännön tai muuten sellaisen lainsäädännön, josta he eivät voi poiketa vastainen, on tällaisia tapauksia arvioitava tapauksittain. Arviointiin vaikuttaa se, minkälaista intressiä tällä pakottavalla säännöksellä pyritään suojaamaan.¹¹⁰ Myös mahdollinen muutos lainsäädännössä vaikuttaa sopimuksen sitovuuteen. Mikään sopimus ei voi velvoittaa sopimusosapuolia sellaiseen, minkä laki kieltää.¹¹¹

OikTL:n 36.1 §:n mukaan:

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

¹⁰⁸ Karhu 2004, s. 1453.

¹⁰⁹ Karhu 2004, s. 1452.

¹¹⁰ Savela 2013, s. 535–536.

¹¹¹ Karhu 2004, s. 1454.

Kilpailukiellon sitovuutta, kohtuuttomuutta ja sallittavuutta arvioitaessa on otettava huomioon nimenomaan sopimussuhteiden päättymishetken olosuhteet. Pitkien sopimussuhteiden aikana olosuhteet ovat saattaneet muuttua paljonkin, joten juuri esimerkiksi kilpailukielloa arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota nimenomaan sopimussuhteiden päättymishetkeen, ei siihen hetkeen, jolloin kilpailukiellosta on alun perin sovittu.

3.2 Kilpailukiellon normipohja ja sen edellytykset

3.2.1 Työntekijän lojaliteettivelvoite

TSL:n mukaan työntekijällä on työsuhteessa lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan. Lojaliteettivelvoite tarkoittaa sitä, että työntekijän on kohtuullisissa määrin otettava toiminnassaan huomioon työnantajan edut. TSL 3:1 §:ssä sanotaan:

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Lojaliteettivelvoitetta ei ole kuitenkaan tarpeeksi tyhjentävästi säännelty, ja sen sisältö tulee arvioitavaksi kussakin tapauksessa viime kädessä tuomioistuimessa. Lojaliteettivelvoitteen vähimmäisisältönä voidaan kuitenkin pitää sitä, että työntekijän on vältettävä työnantajaa vahingoittavaa menettelyä. Tämä pitää sisällään ensinnäkin sen, että työntekijä ei saa vahingoittaa työnantajan aineellista tai aineetonta omaisuutta sekä näiden lisäksi myös työnantajan maineen loukkaaminen ja työnantajan sidosryhmäsuhteiden vaarantaminen on kiellettyä. Lojaliteettivelvoitteen laajuus ja sisältö riippuvat työntekijän asemasta organisaatiossa. Asema korostuu erityisesti silloin, kun on kyse työntekijän vapaa-ajan käyttäytymiseen asetettavista vaatimuksista. Luonnollisesti mitä korkeammassa asemassa työntekijä yhteisössä on, sitä laajempaa lojaliteettivelvoitetta häneltä voidaan edellyttää.¹¹²

¹¹² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 246.

Työntekijän lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan lakkaa puolin ja toisin kun työsuhde päättyy. Lojaliteettivoittoeseen sisältyvä kilpailevan toiminnan kieltäminen ei ole voimassa työsuhteen päättyttyä. Työntekijällä ei työsuhteen päättymisen jälkeen ole enää mitään velvollisuuksia työnantajaa kohtaan, ellei asiasta ole erikseen sovittu. Kilpailukieltosopimus onkin keino ulottaa työntekijälle kilpailevan toiminnan kieltäminen myös työsuhteen jälkeiseen aikaan.¹¹³

Kilpailukiellot on mahdollista jakaa kahteen ryhmään. Kilpailukieltä voi olla sovellettavissa sopimussuhteen vallitessa tai sopimussuhteen päättymisen jälkeen. Näistä kahdesta ryhmästä jälkimmäiseen liittyy enemmän oikeudellisesti kiinnostavia näkökulmia¹¹⁴. Tästä syystä seuraavaksi onkin tarpeen tarkastella, minkälaisia rajoitteita lainsäädäntö antaa kilpailukiellon voimassaololle ja ylipäätään, miten lainsäädännössä säännellään kilpailukiellosta.

3.2.2 Kilpailukieltä työlainsäädännössä

Kilpailukieltosopimuksia arvioitiin ennen vuoden 1970 työsuopimuslakia (320/1970) ainoastaan OikTL:n perusteella. Varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettuun lakiin (228/1929, kumottu) säännös kilpailukieltosopimuksesta otettiin vuonna 1929.¹¹⁵ Vuoden 1970 työsuopimuslaki sisälsi kilpailevaa työsuopimusta koskevan säännöksen, lain 16.4 §:ssä säänneltiin kilpailukieltosopimuksesta. Säännöksessä säädettiin kuitenkin ainoastaan siitä, että kilpailevan työsuopimuksen pätevydestä säädetään varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa. Tästä syystä kilpailukieltosopimukset olivat hyvin kirjavien ja niistä aiheutui paljon erimielisyyksiä. Kilpailukieltosopimukset yleistyivät ja tuli tarve säännellä niitä aiempaa tarkemmin. Tämän jälkeen kilpailukieltosopimuksesta säädettiin työsuopimuslakiin (724/1990, myöh. VTSL) ja lakiin lisättiin uusi 16a, joka koski ainoastaan kilpailukieltosopimusta.¹¹⁶

¹¹³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 267.

¹¹⁴ Bruun DL 2003, s. 777.

¹¹⁵ Kaivanto 2007, s. 41.

¹¹⁶ Kaivanto 2007, s. 41–43.

Nykyisen TSL:n 3:5 säädetään kilpailukieltosopimuksesta. TSL:n 3:5 § vastaa asialliselta sisällöltään pitkälti VTSL:n 16 §:ä, mutta säännökseen on kuitenkin tehty tarkennuksia. Nykyisessä säännöksessä tarkoituksena on yhtenäistää TSL:n kilpailukieltolausekkeita sekä ottaa huomioon työnantajan ja työntekijöiden etujen tasapuolisuus.¹¹⁷ TSL:n mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan tehdä kilpailukieltosopimus. Sen avulla voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteeseen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa tai työntekijän oikeutta harjoittaa vastaavaa toimintaa omaan lukuunsa. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen vaatii erityisen perusteen. Tällaista perustetta arvioitaessa on huomioitava työnantajan toiminnan laatu, työntekijän asema sekä tehtävät ja sellainen suojan tarve, joka aiheutuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta.

TSL:n mukaan kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteeseen tai harjoittaa vastaavaa toimintaa omaan lukuunsa enintään puolen vuoden ajan. Mikäli työntekijä saa kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuneesta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voi kestää enintään vuoden. Kilpailukieltosopimus ei kuitenkaan sido työntekijää, mikäli työsuhteeseen on päättynyt työnantajasta johtuvista syistä. Kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista koskevat määräykset eivät koske työntekijää, jonka katsotaan tekevän johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin, kun se on tehty vastoin mitä edellä on sanottu.

Kilpailevaa toimintaa on TSL:n 3:5.1 §:n mukaan sellainen toiminta, joka huomioon ottaen työn luonne sekä työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa ja on hyvän tavan vastaista. Esimerkiksi toisen työn tekeminen, sivutoiminen itsenäinen liiketoiminta tai uuden yrityksen perustaminen voivat olla kiellettyjä kilpailutekoja¹¹⁸. TSL:n säännöksen mukainen kilpailevan toiminnan kieltäminen koskee ainoastaan työsuhteen voimassaoloaikaa, mutta kieltä on mahdollista laajentaa työnantajan ja työntekijän

¹¹⁷ Kaivanto 2007, s. 43.

¹¹⁸ HE 157/2000, s. 12.

välisellä kilpailukieltosopimuksella¹¹⁹. TSL:ssä ei kuitenkaan pyritä yksiselitteisesti selvittämään kilpailevaa toimintaa, vaan kilpailukieltosopimuksen vastainen kilpaileva toiminta on ratkaistava tapauskohtaisesti.¹²⁰

Johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä voi olla hallussaan yrityksen kannalta merkittävää tietoa, ja TSL:n kilpailukieltosopimusta koskevan säännöksen rajoitukset eivät ole aina riittäviä. Kilpailukieltosopimusta koskevan säännöksen tulkinnassa tulisikin kiinnittää huomiota työntekijän asemaan sekä työnantajan suojan tarpeeseen. Rajatapauksessa tulkinta tulee tehdä kokonaisharkinnan perusteella. Vaikka henkilöiden, jotka tehtäviensä ja asemansa perusteella tekevät yrityksen johtamistyötä tai ovat tällaisiin johtamistehtäviin rinnastettavassa itsenäisessä asemassa ei sovelleta TSL:n 3:5.3 §:n mukaisia rajoituksia, heitä koskevaa kilpailukieltosopimusta koskevat yleiset edellytykset.¹²¹

TSL:n 3:5.4 §:ssä säädetään:

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön ja säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Hallituksen esityksessä Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi edellä mainittua säännöstä perustellaan yhteisöjen, yritysten sekä säätiöiden erilaisilla organisaatiorakenteilla. Tästä syystä kilpailukieltosopimusta koskevan säännöksen soveltamisalan kytkeminen henkilön muodolliseen asemaan toimitusjohtajan alaisena ei enää vastaa työelämän tarpeita. Hallituksen esityksen ehdotuksessa säännöksen henkilöllinen soveltamisrajaus olisi yhtäläinen työaikalain (605/1996, myöh. TAL). Hyväksytty ehdotus ei siis laajentanut joukkoa, joka olisi jäänyt TAL:n soveltamismääritelmän

¹¹⁹ HE 157/2000, s. 12.

¹²⁰ Hietala ym. 2013, s. 227.

¹²¹ HE 157/2000, s. 84.

ulkopuolelle.¹²² Voidaankin siis ajatella, että henkilön kanssa, jonka voidaan katsoa olevan yhtiössä johtavassa asemassa, voidaan osakassopimuksella sopia TSL:n säädöksiä pidemmästä kilpailukiellon kestosta sekä sopimussakoista, vaikka hän tekisi töitä yhtiön lukuun.

3.2.3 Muu kilpailukieltoa koskeva lainsäädäntö

TSL 3:5 §:n mukaan kilpailukieltosopimus voidaan siis tehdä työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä joko työsuhteen aikana tai sen alkamisaikana. Kilpailukieltosopimus on mahdollista tehdä myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällöin kilpailukieltosopimukseen ei kuitenkaan voida soveltaa TSL:n vaan OikTL:n säännöksiä.¹²³ Myös osakassopimuksissa käytettäviä kilpailukieltoja rajoittaa OikTL:n säännökset¹²⁴. Yleinen lähtökohta onkin ollut se, että kilpailukieltojen sallittavuutta työsuhteessa olevien työntekijöiden osalta arvioidaan ensisijaisesti TSL:n mukaan, mutta mahdollisen sovittelun edellyttämä kohtuullistamisen arviointi tapahtuu OikTL:n 36 §:n ja 38 §:n valossa.¹²⁵ OikTL:n 38 §:n mukaan:

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

OikTL:n edellä mainittu pykälä rajoittaa sopimusosapuolten sopimisvapautta asettamalla kilpailunrajoituksille kohtuullisuusvaatimuksen, jonka mukaan kilpailukielto ei sido tilanteessa, jossa se kohtuuttomasti rajoittaa sitoumuksen antajan toimintavapautta.¹²⁶

Kansallista kilpailulainsäädäntöä on viimeksi uudistettu laajemmin vuonna 2011, jolloin KilpailuL korvasi vuoden 1992 kilpailunrajoituslain (Laki kilpailunrajoituksista, 480/1992, myöh. KilpRajL). Lakiuudistus ei tuonut suoranaisia muutoksia kiellettyjä

¹²² HE 157/2000, s. 83.

¹²³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 340.

¹²⁴ Pönkä 2008, s. 166.

¹²⁵ Bruun 2003, s. 781.

¹²⁶ Pönkä 2008, s. 167.

kilpailunrajoituksia tai määräävää markkina-asemaa koskeviin säännöksiin, mutta yrityskauppavalvontaa koskevat säännökset muuttuivat. Vuonna 2013 KilpailuL:iin saatiin pitkään vaadittu elinkeinotoiminnan viranomaisvalvonta.¹²⁷ Kilpailunrajoituksia koskevat säännökset ovat sekä KilpailuL:ssa että KilpRajL:ssa samanlaiset, joten tutkielmassa käytetään lähteenä oikeuskirjallisuutta, jossa on käytetty alkuperäisenä lähteenä KilpRajL:a.

KilpailuL on Suomessa keskeisin kilpailuoikeudellinen säädös. KilpailuL:ssa on säädetty kielletyksi kilpailua rajoittavat toimenpiteet. KilpailuL:n 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on turvata terve ja toimiva taloudellinen kilpailu vahingollisilta kilpailunrajoituksilta. KilpailuL:a sovellettaessa on otettava huomioon markkinoiden toimintaedellytysten sekä elinkeinon harjoittamisen vapauden suojaaminen siten, että myös asiakkaat ja kuluttajat hyötyvät kilpailusta. KilpailuL:a ei kuitenkaan sen 2 §:n mukaan sovelleta sellaisiin sopimuksiin ja järjestelyihin, jotka koskevat työmarkkinoita. Työmarkkinoiden jättämistä KilpailuL:n säännösten ulkopuolelle on perusteltu niin, että työsuhteissa taloudellisen kilpailun luonne on erilainen verrattuna elinkeinonharjoittajien väliseen kilpailuun¹²⁸.

KilpailuL:n 5.1 § koskee kilpailunrajoituksia:

Sellaiset elinkeinonharjoittajien väliset sopimukset, elinkeinonharjoittajien yhteenliittymien päätökset sekä elinkeinonharjoittajien yhdenmukaistetut menettelytavat, joiden tarkoituksena on merkittävästi estää, rajoittaa tai vääristää kilpailua tai joista seuraa, että kilpailu merkittävästi estyy, rajoittuu tai vääristyy, ovat kiellettyjä.

KilpailuL:n 5 §:ssä määritellään vielä erikseen sellaiset sopimukset, menettelytavat ja päätökset, jotka ovat erityisesti kiellettyjä. Kilpailunrajoituskieltoon on kuitenkin heti kilpailulain seuraavaan pykälään säädetty poikkeus kiellosta. KilpailuL:n 6 §:n mukaan:

Edellä 5 §:ssä säädetty kielto ei kuitenkaan koske sellaista elinkeinonharjoittajien välistä sopimusta, elinkeinonharjoittajien yhteenliittymän päätöstä tai elinkeinonharjoittajien yhdenmukaistettua menettelytapaa tai sellaista sopimusten, päätösten tai yhdenmukaistettujen menettelytapojen ryhmää, joka:

¹²⁷ EK.

¹²⁸ Kuoppamäki 2018, s. 48.

- 1) *Osaltaan tehostaa tuotantoa tai tuotteiden jakelua taikka edistää teknistä tai taloudellista kehitystä;*
- 2) *Jättää kuluttajille kohtuullisen osuuden näin saatavasta hyödystä*
- 3) *Ei aseta asianomaisille elinkeinonharjoittajille rajoituksia, jotka eivät ole välttämättömiä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi; ja*
- 4) *Ei anna näille elinkeinonharjoittajille mahdollisuutta poistaa kilpailua merkittävältä osalta kysymyksessä olevia hyödykkeitä.*

KilpailuL:a sovelletaan usein yrityskauppatilanteissa ja yrityskaupan osakassopimuksissa on usein kilpailukieltolauseke. Muiden kuin juuri yrityskauppojen kilpailukieltovelvoitteita ei ole varsinaisesti sallittu Kilpailu- ja kuluttajaviraston ohjeistuksessa tai Suomen kilpailulainsäädännössä. Voidaankin sanoa, että pelkästään KilpailuL:sta tai Kilpailu- ja kuluttajaviraston ohjeistuksesta on mahdotonta päätellä osakassopimusten kilpailukieltosopimusten pätevyyttä muuten kuin yrityskauppatilanteissa.¹²⁹ Kilpailukieltovelvoitteen kilpailuoikeudellisesti sallivan näkökannan rajaaminen ainoastaan yrityskauppoihin ei kuitenkaan ole mielekäästä. Kilpailuoikeudellisesti päteviä kilpailukieltovelvoitteita ovat pääsääntöisesti kaikki sellaiset vertikaalisopimusten kilpailukieltovelvoitteet, jotka eivät aiheuta negatiivista vaikutusta velvoitteen näkökulmasta relevantteihin markkinoihin.¹³⁰

Koska KilpailuL:n 2.1 §:n mukaan laki ei koske sellaisia sopimuksia tai järjestelyitä, jotka koskevat työmarkkinoita voidaan todeta, että lausekkeet jotka koskevat työ- tai toimituksen päättymisen jälkeistä aikaa, on katsottava muiksi kuin työmarkkinoita koskeviksi. Tämän lisäksi KilpailuL koskee ainoastaan elinkeinonharjoittajia.¹³¹

Bruunin näkemyksen mukaan mikäli asianajaja, joka on työsuhteessa asianajotoimistoon ja hänellä on työsuhteessa sen päättymisen varalta sovittu vuoden mittaisesta kilpailukiellosta, päättää irtisanoutua perustaakseen oman toimiston, voi tällainen kilpailukieltotulla arvioitavaksi kilpailulain valossa. Voi siis olla, että kilpailukiellosta tehtyä sopimusta pidetään kiellettynä kilpailunrajoituksena KilpailuL:n mukaan. Toisaalta taas, mikäli henkilö siirtyy toisen asianajotoimiston palvelukseen, sama sopimus kilpailukiellosta ja sen pätevyyden arviointi jää mahdollisesti KilpailuL:n ulottumattomiin, sillä tällöin

¹²⁹ Huhtamäki 2014, s. 132.

¹³⁰ Huhtamäki 2014, s. 133.

¹³¹ Bruun 2003, s. 781.

kyseessä on työmarkkinoihin liittyvä sopimus, joka jää KilpailuL:n soveltamisen ulkopuolelle.¹³²

KilpailuL:n 6 § edellyttää, että kaikkien siinä mainittujen edellytysten tulee täytyä, jotta saman lain 5 § voidaan sivuuttaa. Kilpailukieltovelvoite on Suomen oikeusjärjestyksessä erikseen sallittu OikTL:ssä ja TSL:ssä silloin, kun tietyt edellytykset täyttyvät. Tästä syystä kilpailukieltovelvoitteella tulee olla merkittävät negatiiviset kilpailuoikeudelliset vaikutukset, jotta kilpailukieltovelvoite tulkitaan KilpailuL:n 5 §:n vastaiseksi ja täten myös pätemättömäksi.¹³³

3.2.4 Kilpailukiellon edellytykset ja tavoitteet

Kilpailukiellolla on työntekijän oikeuksia rajoittava vaikutus¹³⁴ ja kuitenkin PL:n 18 §:ssä säädetään henkilön oikeudesta työhön sekä elinkeinovapauteen, on kilpailukielloilla työ- sekä osakassopimuksessa suuri merkitys. Kilpailukiellon keskeisenä motiivina on tarve estää salassa pidettävän tiedon siirtyminen sellaisille tahoille, joille sitä ei haluta siirtää¹³⁵. Kilpailukiellolla tavoitellaan asiakaskunnan suojelemista, liikesalaisuuksien ja erityisen tietotaidon suojelemista, avainhenkilöiden sitouttamista, liikearvon ja yleistaitotiedon säilyttämistä sekä sidosryhmien turvaamista ja salaamista. Asiakaskunnan suojeleminen korostuu erityisesti asiakasvastaavien tai asiakkuuksista vastaavien johtajien työ- tai johtajasopimuksissa. Liikesalaisuuksien ja erityisen tietotaidon varjeleminen työ- ja johtajasopimuksissa liittyy yhtiössä käytettäviin teknisiin toimintatapoihin sekä yhtiön prosessiosaamiseen.

TSL:n 3:5.2 §:ssä säännellään erityisen painavan syyn arvioinnista. Työnantajalla on tietyissä tilanteissa hyväksyttävä syy suojautua entisen työntekijän vilpillistä kilpailutekoa vastaan tilanteessa, jossa kyseinen työntekijä on päässyt osalliseksi työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksiin. Ilman erikseen sovittua kilpailukieltosopimusta työntekijällä ei ole

¹³² Bruun 2003, s. 781.

¹³³ Huhtamäki 2014, s. 132–133.

¹³⁴ Koskinen 2002, s. 7.

¹³⁵ TEM-selvitys 2018. s. 16–17.

mitään velvollisuuksia työnantajaansa kohtaan työsuhteen päätyttyä.¹³⁶ TSL:n mukaan kilpailukieltosopimus voidaan solmia erityisen painavasta syystä. Erityisen painavaa syytä arvioitaessa on otettava huomioon sekä työnantajan että työntekijän edut. Työsopimuksen osapuolten etujen punninnassa painotus on tässä tapauksessa hieman enemmän työnantajan eli yrityksen puolella, mikä on työlainsäädännölle poikkeuksellista. Kilpailukieltosopimusta koskevilla säännöksillä pyritään TSL:ssä antamaan työnantajalle mahdollisuus suojata työnantajayrityksen todellisia ja perusteltuja liike- ja ammattisalaisuuksia, jotka ovat yrityksen toiminnan kannalta merkittäviä, mutta yritys ei kuitenkaan saa näille suojaa esimerkiksi patentti- tai hyödyllisyysmallioikeudella.¹³⁷

Työntekijän etuna koskien kilpailukieltosopimuksen tekemistä voidaan pitää sitä, että kilpailukieltosopimuksen pätevyydeltä edellytetään, että TSL:ssä mainitun erityisen painavan syyn tulee olla voimassa silloin, kun tähän sopimukseen vedotaan, ei siis ainoastaan silloin, kun sopimus on tehty. Tällä voi olla erityisesti merkitystä silloin, kun kilpailukiellon ideana on ollut suojata työnantajan koulutusinvestointeja ja tällaisesta erityiskoulutuksesta on jo kulunut aikaa, eikä voida katsoa, että erityiskoulutus olisi enää pätevä syy kilpailukiellolle.¹³⁸ Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena voi olla myös työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen työsuhteen päättymisen jälkeen. Mikäli työntekijän kouluttamisen tarkoituksena on ollut työsuhteen mukaisen työn vaatiman erityisosaamisen kartuttaminen ja tämän erityiskoulutuksen joutuessa toisen yrityksen käyttöön työnantajayrityksen kilpailuasema vahingoittuu, voidaan kilpailukieltosopimuksen edellytysten yleensä katsoa täyttyvän.¹³⁹ Huomioitavaksi tulee tällöin koulutuksen kustannukset ja koulutusta varten saatu palkallinen vapaa tai työnantajan muu osallistuminen koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin. Ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voi olla kilpailukieltosopimuksen perusteena, sillä ne eivät ole säännöksessä tarkoitettuja erityiskoulutuksia. Edellä mainituissa tapauksissa tiedon ja taidon tulee olla laadultaan sellaista, että niiden salaaminen on elinkeino- ja kilpailulainsäädännön perusteella hyväksyttävää.¹⁴⁰

¹³⁶ Bruun 2003, s. 782.

¹³⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 342.

¹³⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 343.

¹³⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 341.

¹⁴⁰ Hietala ym. 2013, s. 228–229.

Kilpailukieltosopimus on yleensä perusteltu, mikäli työntekijän työtehtäviin kuuluu tuotekehitys-, tutkimus- tai muu vastaava toiminta. Kilpailukieltosopimus on perusteltu myös silloin, kun työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota ei ole muilla yleisesti käytössä tai tiedossa. TSL:n esitöiden mukaan kilpailukieltosopimuksen tekeminen on sallittavampaa sellaisilla aloilla ja työtehtävissä, joissa tieto uudistuu nopeasti ja tekniikan kehittyminen on tuotantotoiminnan olennainen tekijä. Liike- ja ammattisalaisuuksien suojaksi voi joissakin tilanteissa olla perusteltua solmia kilpailukieltosopimus. Työnantajalla saattaa olla tarve suojata esimerkiksi tavarantoimittajien ja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisältö ja estää sopimusten sisällön pääseminen kilpailijoiden tietoon, kun työsuhde päättyy. Esimerkiksi patentein voidaan hakea suojaa teknisille ratkaisuille, mutta mikäli patentoiminen ei ole mahdollista, liike- ja ammattisalaisuuksia voidaan suojata kilpailukieltosopimuksella. Kilpailukieltosopimuksella voidaan turvata oman yrityksen liike- ja ammattisalaisuuksien suojaamisen lisäksi myös yrityksen asiakkaiden liike- ja ammattisalaisuuksien säilymistä.¹⁴¹ Kilpailukieltosopimuksen sijaan tällaisessa tilanteessa on kuitenkin mahdollista käyttää myös salassapitosopimusta¹⁴².

Työnantajan suojan tarpeen arvioinnissa on otettava huomioon, kuinka merkittäviä liike- ja ammattisalaisuuksia työntekijän on saanut tietoonsa. Työntekijän kannalta taas on huomioitava se, että hänen toimintavapauttaan ja toimintamahdollisuuksiaan ei rajoiteta enemmän kuin on tarpeen.¹⁴³ Kilpailukieltosopimuksen perusteeksi ei siis riitä pelkkä työnantajan intressi rajoittaa työntekijää käyttämästä omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan.¹⁴⁴

Voidaan ajatella, että varsin usein työntekijällä ei ole välttämättä käsitystä siitä, millainen kilpailukieltosopimus on sallittu tai mitkä ovat kilpailukieltovelvoitteeseen johtaneet syyt. Mielestäni työnantajan olisikin tärkeää selvittää kirjallisesti työntekijälle perusteet kilpailukiellolle ennen kuin työntekijä allekirjoittaa kilpailukiellon. Perusteluissa olisi hyvä käydä ilmi, mikä on se erityisen painava syy, jonka vuoksi kilpailukieltosopimus on sopimukseen

¹⁴¹ Hietala ym. s. 228.

¹⁴² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 271.

¹⁴³ HE 157/2000 s. 84.

¹⁴⁴ Bruun 2003, s. 782.

lisätty ja miksi kilpailukiellon halutaan velvoittavan tietyn ajan. Luulen, että tällainen menettely mahdollisesti vähentäisi ensinnäkin sopimattomia ja kohtuuttomia kilpailukielloja ja toiseksi vähentäisi työntekijän ja työnantajan välille syntyviä ristiriitoja.

Kilpailukiellosta sopimisen edellytyksenä on siis erityisen painava syy, joka liittyy työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen. Työnantajalla on oltava perusteltu tarve yrityksen tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtymisen estämiselle mutta samalla hänen on huomioitava työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa hänen ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja perustuslakiin perustuva oikeus valita työpaikkansa. Työnantajan toiminnan laatua arvioitaessa tulee ottaa huomioon, ovatko työntekijän työtehtävät olleet yrityksessä sellaisia, joissa tieto uudistuu nopeasti ja tekniikan kehittyminen on olennainen osa tuotantotoimintaa. Peruste kilpailukielloille voi esiintyä yrityksissä ja työtehtävissä, joissa asiakkaat sitoutuvat yritykseen esimerkiksi myyntihenkilön kautta. Se, että yritys haluaa säilyttää asiakkaansa voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle.¹⁴⁵

Kilpailukiellon sitouttamistarkoitus korostuu erityisesti työntekijän ja työnantajan välisessä työsuhteessa. Tällä pyritään sitouttamaan työntekijät niin, että he eivät perustaisi kilpailevaa liiketoimintaa työnantajansa liiketoiminnan oheen tai vaihtoehtoisesti siirtyisi johtaviksi työntekijöiksi kilpailevalle yhtiölle. Liikearvon ja yleistaitotiedon säilyttäminen tulee oleelliseksi tavoitteeksi yrityskauppojen yhteydessä, ei niinkään pelkästään työ- ja johtajasopimuksissa. Asiakkaiden suojaamisen lisäksi myös muut sidosryhmät ovat yrityksille tärkeitä ja kilpailukielloilla pyritään suojaamaan myös niitä koskevia tietoja. Yhtiön alihankkijoiden ja jakelukanavien tunteminen on omiaan helpottamaan kilpailevan yritystoiminnan perustamista.¹⁴⁶

Kuten aiemmin on mainittu, lain esitöistä selviää, että vaikka johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kilpailukieltosopimukseen ei sovelleta TSL:n 3:5.3 §:n mukaisia rajoituksia, heidän kilpailukieltosopimuksensa tulee kuitenkin täyttää TSL:n 3:5.1 §:ssä ja 3:5.2 §:ssä säädetyt kilpailukieltosopimuksen tekemistä koskevat yleiset edellytykset.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Hietala ym. s. 227–228.

¹⁴⁶ Huhtamäki 2014, s. 63–68.

¹⁴⁷ HE 157/2000, s. 84.

Voidaankin siis sanoa, että myös osakassopimuksessa sovittava kilpailukiello vaatii erityisen painavan perusteen.

3.3 Mahdollisuus sopia kilpailukiellosta osakassopimuksessa

3.3.1 Kilpailukiello osakassopimuksessa

Osakassopimuksissa sovitaan usein saavatko sopijakumppanit ylipäättään ja missä määrin tai muodossa harjoittaa kilpailevaa toimintaa yhtiön kanssa. OYL:ssa ei ole säännöstä, joka velvoittaisi osakkeenomistajia olemaan harjoittamatta kilpailevaa toimintaa yhtiön kanssa. Mikäli osakkeenomistajat kokevat kilpailukiellon tarpeelliseksi, on tällaisesta kilpailukiellosta sovittava erikseen.¹⁴⁸ Kilpailukielloista on siis mahdollista sopia osakassopimuksissa, mutta niiden käyttöä rajoittavat eräät KilpailuL:n, OikTL:n ja TSL:n säännökset,¹⁴⁹ joista tutkielmassa on kirjoitettu aiemmin.

Ei ole olemassa yhtä ainoaa tapaa kirjata osakassopimukseen lauseketta kilpailukiellosta. Osakassopimuksessa oleva kilpailukiello voi kieltää kilpailevan toiminnan harjoittamisen joko hyvin suurpiirteisesti tai hyvinkin tarkasti siten, että siinä voidaan määritellä kielletyksi katsottavan toiminnan luonne, kilpailukiellon aika ja alueellinen ulottuvuus sekä sopimusosapuolen henkilöön kohdistuvat seikat.¹⁵⁰

Kilpailukiellot ovat yleisiä erityisesti pienten ja kehittyvien yhtiöiden osakassopimuksissa. Tällöin tarkoituksena on sitoa osakkaiden toiminta tietyllä elinkeinonalalla yhtiöön ja estää kilpaileva toiminta. Kilpailukiello voidaan sitoa joko osakkeiden omistukseen tai saatetaan sopia, että osakkeista luopumisen jälkeen kilpailukiello sitoo henkilöä tietyn määräajan.¹⁵¹ Osakassopimuksissa sovitaan hyvinkin erimittaisista kilpailukielloista. Tyypillinen kilpailukiello osakassopimuksissa on yhdestä kolmeen vuoteen sopimuksen

¹⁴⁸ Pönkä 2011, s. 66.

¹⁴⁹ Pönkä 2008, s. 165–166.

¹⁵⁰ Pönkä 2011, s. 69.

¹⁵¹ Hemmo 2005, s. 324.

päättymisen jälkeen, vaikka tätä pidemmätään kilpailukiellot eivät ole harvinaisia.¹⁵² Osakassopimuksen yhtenä tarkoituksena on toimia ristiriitoja ja riitatilanteita selvittävänä välineenä eli mikäli osakkeenomistajat eivät jostakin asiasta pääse yhteisymmärrykseen, haetaan apua osakassopimuksesta.¹⁵³ Osakkeenomistuksen jälkeiseen aikaan suuntautuvaan kilpailukieltovelvoitteeseen liittyy tulkintaongelmia sellaisessa tilanteessa, jossa yhtiön työsuhteessa olevat osakkeenomistajat sitoutuvat osakassopimuksessa olemaan harjoittamatta kilpailevaa toimintaa yhtiön kanssa yli kahdentoista kuukauden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen.¹⁵⁴ Tällöin yksi tärkeä osakassopimuksen tehtävä ei täyty vaan päinvastoin, nimenomaan osakassopimuksessa sovittu lauseke aiheuttaa ristiriitatilanteen osakkeenomistajien välille.

Osakassopimuksen kilpailukiello rajoittaa yhtiön osakkaan mahdollisuuksia toimia muiden yhtiöiden palveluksessa. On kuitenkin selvää, että henkilöosakkaan työpanos yhtiölle on välttämätöntä, jotta yhtiö voi menestyä, ja jotta yhtiön on mahdollista saada pääomaisijoituksia yhtiöön, sillä usein iso osa yhtiön liiketoimintaosaamisesta sekä asiakkaista on yhtiön lukuun toimivien osakkaiden hallinnassa. Niin työsuopimuksessa kuin osakassopimuksessakin kilpailukiellon tarkoituksena on varmistaa, että osakkeenomistajat eivät käytä yhtiön kannalta merkittäviä tietoja ja osaamista kilpaillakseen yhtiön kanssa.¹⁵⁵

Osakassopimuksen kilpailukiellon voimassaolo voidaan kytkeä joko osakeomistukseen tai yhtiössä työskentelyyn. Mikäli osakkuuteen kytketty kilpailukiello jatkuu, vaikka kyseinen henkilö ei enää työskentele yhtiön lukuun, saattaa kilpailukiello tällaisissa tilanteissa olla usein ankarampi.¹⁵⁶ Osakassopimuksissa voidaan sopia, että kilpailukieltolauseke sitoo osakkaita vielä tietyn määräajan omistuksesta luopumisen jälkeenkin. Tämän avulla voidaan ehkäistä sellaisia tilanteita, joissa yrityksessä oman asemansa epäedulliseksi kokeva osapuoli päättää jättää yhteistyösuhteen ja käyttämällä hyväksi hankki- maansa tietotaitoa alkaa kilpailla samalla toimialalla entisten yhteistyökumppaneidensa kanssa.¹⁵⁷

¹⁵² Pönkä 2011, s. 69.

¹⁵³ Thornhill – Renner-Hahn 2015, s. 291.

¹⁵⁴ Pönkä 2008, s. 167.

¹⁵⁵ YTN 2007, s. 11.

¹⁵⁶ YTN 2007, s. 11.

¹⁵⁷ Pönkä 2008, s. 167.

Yleensä kilpailukieltolauseke löytyy kaikkien osakkeenomistajien osakassopimuksista, mutta mitään estettä ei ole, etteikö kilpailukieltota voitaisi rajata koskemaan ainoastaan tiettyjä henkilöitä. Kilpailukieltujen sisältö voi myös vaihdella huomattavasti eri henkilöiden välillä, mikä onkin henkilöiden asema ja työtehtävät huomioiden perusteltua.¹⁵⁸

3.3.2 Työlainsäädännön suhde osakassopimukseen

Pienen omistajapiirin yhtiöissä osakkeenomistajat sopivat usein heidän keskinäisten suhteidensa lisäksi osakkeenomistajien ja yhtiön välisistä asioista osakassopimuksessa. Sovittavia asioita voivat olla esimerkiksi yhtiön kanssa solmittavien työsuhteiden ehdot, johdon asema ja edut, eläkkeet ja kilpailukiellot.¹⁵⁹ On siis olemassa erilaisia tilanteita, joissa aiemmin esitelty TSL:n 3:5 § ja osakassopimukseen lisätyn kilpailukieltolausekkeen suhde tulee arvioitavaksi. Tilanteessa, jossa työntekijästä tulee myöhemmin myös yhtiön osakkeenomistaja, hän voi osakkeenomistuksensa vuoksi olla velvollinen liittymään osakassopimukseen. Tällöin kilpailukieltovelvoite saattaa sisältyä sekä hänen työ- että osakassopimukseen. Mahdollista on myös se, että pienissä muutamien henkilöiden omistamassa yhtiössä ei laadita ollenkaan työsuhteita vaan työskentelyvelvoitteesta ja kilpailukiellosta sovitaan ainoastaan osakassopimuksessa. Tällöin arvioitavaksi tulee, voidaanko osakkeenomistajaa pitää yrittäjänä vai täyttääkö hänen työntekonsa työsuhteen tunnusmerkit.¹⁶⁰

Kilpailukielto on henkilöosakkaan näkökulmasta yksi sopimuksen keskeisimmistä ehdoista, sillä se rajoittaa osakkaan mahdollisuuksia toimia muiden yhtiöiden palveluksessa. Pelkästään kilpailukieltujen käyttöä ei tule arvioida tapauskohtaisesti, vaan myös sen sisältöä sekä ajallista kestoja on arvioitava kunkin henkilön kohdalla tapauskohtaisesti. Ongelmia syntyy silloin, kun kilpailukielto on jo lähtökohtaisesti kohtuuton tai silloin, kun osakkuuteen kytketty kilpailukielto on ajallisesti, asiallisesti ja alueellisesti

¹⁵⁸ Pönkä 2011, s. 69.

¹⁵⁹ Pönkä 2008, s. 165.

¹⁶⁰ Pönkä 2011, s. 70.

ankarampi kuin työsopimukseen kytketty kilpailukiello.¹⁶¹ Esimerkiksi TSL:n mukaan kilpailukiellon absoluuttinen enimmäiskesto on yksi vuosi. Osakassopimuksissa sovitaan kuitenkin usein huomattavasti pidemmistä kilpailukielloista.¹⁶²

TSL:ssä ei ole säännöksiä koskien kilpailukieltojen sopimista osakassopimuksessa työntekijän ollessa samalla yhtiön osakkeenomistaja. Osakkaan ollessa tavanomaisessa työsuhteessa yhtiöön ja häntä koskevasta kilpailukiellosta on sovittu osakassopimuksessa, syntyy tulkintaongelmia siitä, onko kilpailukiello pätevä, etenkin jos se on sovittu pidemmäksi kuin TSL:ssä sallitaan.¹⁶³

Pöngän mukaan osakassopimuksen kilpailukieltolausekkeen sitovuus on joko-tai -kysymys. Mikäli TSL:n tunnusmerkit eivät täyty osakkeenomistajan ja yhtiön välisessä suhteessa, osakassopimuksessa voidaan sopia kilpailukiellosta OikTL:n 38 §:n mukaan. TSL:n säännöksiä ei voida kuitenkaan sivuuttaa, mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Tämän vuoksi kilpailukieltolauseke ei voi sitoa siihen sitoutunutta toisaalta osakkeenomistajan ja toisaalta työntekijänä, sillä tästä seuraisi TSL:n pakottavien säännösten sivuuttaminen.¹⁶⁴

Osakassopimuksessa voidaan sopia, että tietyt henkilöt, jotka ovat osakkaita, sitoutuvat työskentelemään tietyn määräajan yhtiön lukuun. Pienosakkaan ottaminen osakkaaksi vaatii tyypillisesti sen, että hän sitoutuu edellä mainittuun vähimmäismääräaikaan ja työskentelee tämän ajan yhtiön lukuun. Yhtiön pääosakkaiden pitkäkestoisia työskentelyvelvoitetta vaativat usein yhtiön pääomasijoittajat.¹⁶⁵ Kuitenkaan tällainen vaatimus ei ole pääomasijoittajien oikeus, mikäli he vaativat kohtuuttomia kilpailukieltoja pääosakkaille, sillä edes heille ei voi vaatia mitä tahansa kilpailukieltoa, vaikka TSL:n kilpailukielto sopimusta koskevat säännökset eivät heihin ulottuisikaan. Tällaisia kilpailukieltoja on mahdollista kohtuullistaa OikTL:n säännösten avulla.

¹⁶¹ Yty ry.

¹⁶² Pönkä 2011, s. 70–71.

¹⁶³ Huhtamäki 2010a, s. 373.

¹⁶⁴ Pönkä 2011, s. 72.

¹⁶⁵ YTN 2007, s. 11.

Tilanteessa jossa osakkeenomistajan työnteko täyttää aiemmin esitetyt työsuhteen tunnusmerkit joudutaan arvioimaan sitä, kuinka paljon TSL:n pakottavat säännökset rajoittavat osakkeenomistajien sopimusvapautta.¹⁶⁶ Kuten aiemmin on mainittu, TSL:n 3:5.3 §:n mukaan kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan tai mikäli työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullinen korvaus kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus enintään vuoden ajaksi.

Työntekijän asema ja tehtävät ovat oleellinen asia, kun arvioidaan kilpailukieltosopimuksen perusteltavuutta. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen voi olla perusteltua silloin, jos työntekijä saa asemansa tai tehtäviensä puolesta tietoonsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa. Tällaisen henkilön voidaan ajatella olevan yrityksessä melko korkeassa asemassa, joten voidaan todeta, että pelkästään suorittavaa työtä tekevän työntekijän työsopimuksessa kilpailukieltosopimus ei ole perusteltu. Mikäli tällaiselle työntekijälle kilpailukieltosopimus kuitenkin tehdään, tulee kilpailukieltosopimuksen perusteltavuutta arvioitaessa ottaa huomioon, että erityisen painavan syyn tulee olla huomattavasti painavampi ja selkeämmin perusteltavissa kuin sellaisten työntekijöiden osalta, jotka tekevät suunnittelu-, tuotekehitys- tai kehittämistehtäviä.¹⁶⁷

Yhtenä näkemyksenä on myös esitetty, että työntekijä ei voi edes omalla suostumuksellaan sitoutua TSL:n pakottavaa sääntelyä rikkoviin ehtoihin.¹⁶⁸ Voidaan sanoa, että tällaisen näkemyksen taustalla voisi olla ajatus siitä, onko työntekijä täysin ymmärtänyt kilpailukiellon laajuuden ja sen rikkomisesta mahdollisesti tulevat sanktiot. Toisaalta tulee myös miettiä, että mikä voidaan katsoa työntekijän suostumukseksi. Riittäisikö ainoastaan työntekijän allekirjoitus vai tulisiko suostumus antaa jollakin muulla tavalla? Tällöin ollaan mielestäni tilanteessa, jossa ei kuitenkaan voida olla varmoja työntekijän ymmärryksestä. Lisäksi kuten aiemmin on esitetty, työntekijän asema voi muuttua yrityksessä vuosien aikana, joten olisiko vuosia aiemmin annettu suostumus laajempaan kilpailukieltosopimukseen pätevä sillä hetkellä, kun työntekijä sopimussuhteet päättyvät, vaikka

¹⁶⁶ Pönkä 2011, s. 65.

¹⁶⁷ Hietala ym. 2013, s. 229.

¹⁶⁸ Huhtamäki 2014, s. 48.

hänen asemansa yhtiössä olisi muuttunut? Mielestäni ei, sillä kilpailukiellon pätevyyttä arvioitaessa tulee ottaa huomioon henkilön asema ja rooli nimenomaan sopimussuhteen päättymishetkellä.

Tilanteissa, joissa osakkeenomistajan työntekovelvollisuudesta on sovittu osakassopimuksessa, mutta yhtiön ja osakkeenomistajien välillä ei ole solmittu työsopimusta, on työoikeudellisten normien soveltumista arvioitava tapauskohtaisesti. Jos esimerkiksi osakkeenomistaja omistaa enemmistön yhtiöstä, jonka lukuun hän työskentelee, ei tällöin todennäköisesti ole kyse TSL:ssä määritellystä työnteosta. Merkittävä osakeomistus tai määräysvalta yhtiössä voi merkitä sitä, että osakkeenomistaja tekee töitä omaan lukuun.¹⁶⁹ Jos yhtiön osakkaan omistusosuus yhtiöstä on vähäinen, TSL:n säännöksiä koskien kilpailukieltosopimuksia ei todennäköisesti voi tehokkaasti kiertää siten, että työntekijälle annetaan vähän osakkeita, jotta hänet saadaan mukaan osakassopimukseen.¹⁷⁰ TSL:n pakottavia säännöksiä ei saa kiertää sopimusehtojen muotoiluilla.¹⁷¹

Oikeuskäytännössä on arvioitu, että kymmenen prosentin omistusosuus yhtiöstä tarkoittaa sitä, että yhtiön lukuun työskentele osakas olisi työsuhteessa yhtiöön. KKO:n ratkaisussa perustellaan, että kyseisen henkilön osakeomistus, hallituksen jäsenyys eikä se, että henkilö on yhtiön perustajaosakas osoita, etteikö hän olisi tehnyt sopimuksen mukaista työtä yhtiön lukuun, yhtiön johdon ja valvonnan alaisena ja siten yhtiöön työsuhteessa oleva työntekijä.¹⁷² Samoin myös Ruotsin työtuomioistuimessa on katsottu, että yhtiön lukuun työskentelevään osakkaaseen tuli soveltaa työoikeudellisia normeja huolimatta siitä, että hän toimi yhtiön hallituksessa. Yhtiön kaikki kahdeksan työskentelevää osakasta omistivat yhtiön tasavertaisesti eikä heidän katsottu olevan sellaisessa asemassa, etteikö työoikeudellisia normeja olisi tullut soveltaa.¹⁷³

TSL ei siis välttämättä rajoita sopimusosapuolten oikeutta sopia osakassopimuksessa TSL:ssä säädettyä kilpailukieltosopimusta pidemmästä kilpailukiellosta.¹⁷⁴

¹⁶⁹ Pönkä 2009, s. 168–169.

¹⁷⁰ Hannula – Kari 2007, s. 139.

¹⁷¹ Huhtamäki 2015, s. 845.

¹⁷² KKO 1991:60.

¹⁷³ AD 1998-85.

¹⁷⁴ Alho ym. 2009, s. 141.

Lähtökohtaisesti asia onkin näin, mutta on kuitenkin pidettävä mielessä, että TSL on pakottavaa lainsäädäntöä. Tästä syystä TSL:n 1:1 §:n tunnusmerkkien täyttyessä, kilpailukiello ei sido henkilöä silloin, mikäli kilpailukieltolauseke sisältää TSL:n 3:5 §:n asettamia säännöksiä laajempia vaatimuksia ja yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan voidaan katsoa olevan työsuhteessa oleva osakas. Tilanteessa voitaisiinkin siis ajautua tilanteeseen, jossa yhtiön lukuun työskentelevä osakas toisaalta nauttisi TSL:n tarjoamaa suojaa mutta hän olisi samalla sidottu merkittävästi sen säännöksistä poikkeavaan kilpailukieltoon osakassopimuksessa. Tällöin häntä koskevia sopimusehtoja tulee arvioida sen mukaan, mitä TSL 13:6: §:ssä säädetään.¹⁷⁵ TSL:N 13:6.1 §:n mukaan:

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.

TSL:n 3:5.4 §:n mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, mikäli työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Pöngän mukaan tämä saattaa kuitenkin olla riskitilassa osakassopimukseen perustuvan ehdon kanssa. Esimerkkinä hän esittää tilanteen, jossa osakkeenomistajat irtisanoivat yhden osakkeenomistajan työsuhteen vedoten tuotannollis-taloudellisiin syihin. Tällöin irtisanottu henkilö saa luonnollisesti harjoittaa kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa. Osakassopimuksissa on varsin usein ehto, jonka mukaan muut osapuolet saavat lunastaa yhtiön palveluksesta irtisanotun yhtiön lukuun työskennelleen osakkaan osakkeet. Tällöin herää kysymys, onko irtisanottu ja yhtiöstä uloslunastettu henkilö velvollinen noudattamaan osakassopimuksessa olevaa kilpailukieltolauseketta? Pöngän mukaan kielteistä kantaa voidaan perustella väärinkäytösmahdollisuuksien ennaltaehkäisyyn perustuvien perusteluin, sillä edellä mainitulla keinolla enemmistöosakkaille tarjoutuisi tällä tavoin mahdollisuus kiertää TSL:n säännöksiä ilman perusteita.¹⁷⁶

Mikäli osakassopimuksen kohteena oleva yhtiö on osakassopimuksessa sopimusosapuolena, tulee huomiota kiinnittää siihen, koskeeko osakassopimuksessa oleva kilpailukieltolauseke osakkeenomistajien välistä suhdetta vaiko osakkeenomistajan ja yhtiön välistä

¹⁷⁵ Pönkä 2011, s. 71.

¹⁷⁶ Pönkä 2009, s. 170–171.

suhdetta. Osakkeenomistajat voivat velvoittautua suhteessa sopimuksen kohteena olevaan yhtiöön ja olemaan harjoittamatta kilpailevaa toimintaa sen kanssa, vaikka yhtiö ei OYL:n asettamien rajoitusten vuoksi voikaan olla sidottu esimerkiksi sopimusosapuolten äänestyskäyttäytymistä koskeviin määräyksiin. Mikäli siis osakkeenomistaja rikkoo osakassopimuksessa olevaa kilpailukieltota, hän saattaa olla tästä suoraan vastuussa yhtiölle.¹⁷⁷

On huomattava, että TSL:n säännös kilpailukieltosopimuksesta koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta. Yhtäältä voidaan siis väittää, että TSL:n 5:3 § ei rajoita osakkeenomistajien välistä sopimusvapautta, jos työnantajayhtiö ei ole sopimuksen yhtenä osapuolena. Tämä ei ole kuitenkaan täysin perusteltua, sillä tällaisen salliminen mahdollistaisi TSL:n säännösten kiertämisen. Esimerkiksi tilanteessa, jossa yhtiön perustajat ottavat yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan kanssa tehtävään osakassopimukseen TSL:n kilpailukieltosopimusta koskevasta säännöksestä poikkeavan kilpailukieltolausekkeen ja koska työtä ei tehdä perustajaosakkeenomistajien lukuun vaan yhtiön lukuun, on mahdollista sanoa, että kilpailukiellosta on sovittu osakkaiden kesken eikä työntekijän ja työnantajan välillä. Pöngän mukaan kuitenkin osakeyhtiön itsenäisen oikeushenkilön asemasta huolimatta osakeyhtiöllä ei ole itsenäistä tahtoa, jonka voisi erottaa määräysvallassa olevien osakkeenomistajien tahdosta. Tällaisessa tapauksessa yhtiön lukuun työskentelevät osakkaat kuitenkin työskentelevät määräävien osakkeenomistajien johdon valvonnassa ja alaisuudessa, mikäli osakassopimuksesta ei ole muusta sovittu. Tästä syystä, vaikka yhtiön lukuun työskentelevät osakkaat ovat tehneet osakassopimuksen määräävien osakkaiden eivätkä työnantajayhtiön kanssa, TSL:n kilpailukieltosopimusta laajemmin sovittua kilpailukieltolauseketta ei voida tehdä.¹⁷⁸

TSL:n pakottavien säännösten kiertämisen ei tule olla mahdollista eri sopimustyyppien avulla.¹⁷⁹ Hemmon mukaan, vaikkakin kyse on eri oikeussuhteista, työntekijä – työnantajana toimiva kohdeyhtiö ja osakkeenomistaja – muut osakkeenomistajat, tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että osakassopimuksessa voidaan sopia TSL:n säännökset sivuuttaen. Yhtenä ratkaisuvaihtoehtona voidaan pitää sitä, että henkilöiden asemaa

¹⁷⁷ Pönkä 2011, s. 69.

¹⁷⁸ Pönkä 2011, s. 72.

¹⁷⁹ Huhtamäki 2015, s. 845.

arvioitaisiin pitäen silmällä, onko hänen roolinsa yhtiössä keskeisempi taloudellisten intressien kannalta työntekijänä vai osakkaana. Tällöin vähäinen osakkeenomistus ei antaisi mahdollisuutta TSL:n säännöksistä poikkeamiseen ja toisaalta merkittävän osakkeenomistuksen tapauksessa kilpailukieltovelvoitteesta olisi mahdollista sopia.¹⁸⁰

TSL:n pakottavan luonteen vuoksi työntekijä ei siis ole velvollinen noudattamaan kahta-toista kuukautta pidempää kilpailukieltosopimusta. Pönkä ei kuitenkaan pidä itsestään selvänä sitä, että edellä mainittu säännös välittömästi rajoittaisi osakkaiden keskinäistä oikeutta sopia asiasta. TSL:n perusteettomia kiertämisä ei ole kuitenkaan sallittua tehdä. Perusteettomana kiertämisena voidaan pitää edellä mainittujen lisäksi esimerkiksi sitä, että yhtiön enemmistöosakkeenomistajat lahjoittaisivat pienen osan yhtiön osakkeista työntekijöille, jotta heidän kanssaan voitaisiin laatia osakassopimus, johon otettavalla kilpailukieltolausekkeella estettäisiin yhtiöstä lähteneitä työntekijöitä vetoamasta TSL:n säännöksiin.¹⁸¹

Osakassopimuksissa sovitaan usein, että vähemmistöosakkeenomistajat suostuvat olemaan vetoamatta OYL:n vähemmistösuojasäännöksiin.¹⁸² Jos osakkeenomistajilla on siis lähtökohtaisesti mahdollisuus poiketa vähemmistösuojaa koskevista pakottavista säännöksistä osakassopimuksessa, miksei kyseinen vapaus mahdollistaisi poikkeamista myös TSL:sta?¹⁸³ Tämä näkemys perustuu OYL:n ja TSL:n pakottavuuden rinnastettavuuteen. Ovatko edellä mainitut lait sitten niin erilaisia, että OYL:n pakottavista säännöksistä on mahdollista poiketa sitovasti, mutta TSL:n pakottavista säännöksistä taas ei? OYL:n osalta lainsäätäjän intressinä on ollut löytää ratkaisu yhtiön osakkeenomistajien, johdon sekä velkojien välisten konfliktien ehkäisemiseen.¹⁸⁴ TSL:n säännösten oikeuspoliittisena periaatteena on työntekijän suojelun periaate ja säännökset ovat pakottavia siten, ettei niistä ole mahdollista sopia työntekijää vahingoittavasti.¹⁸⁵ Lakien taustalla olevat erilaiset oikeuspoliittiset tavoitteet siis aiheuttavat sen, että osakkeenomistajien välinen sopimusvapaus ja sen laajuus eivät ole rinnastettavissa keskenään, kun verrataan OYL:n ja

¹⁸⁰ Hemmo 2005, s. 324.

¹⁸¹ Pönkä 2008, s. 168

¹⁸² Pönkä 2009, s. 38–39.

¹⁸³ Pönkä 2011, s. 72.

¹⁸⁴ Pönkä 2011, s. 73.

¹⁸⁵ HE 157/2000, s. 6.

TSL:n pakottavia säännöksiä.¹⁸⁶ Se, että kilpailukielloissa on kyse elinkeinovapauden rajoituksesta¹⁸⁷, korostaa entisestään näkemystä varoivaisuudesta arvioitaessa järjestelyiden hyväksyttävyyttä, jossa tarkoituksena on TSL:n säännösten kiertäminen.¹⁸⁸

YTN:n tekemän raportin mukaan TSL:n määräyksiä kilpailukielloista ei sovelleta osakassopimukseen.¹⁸⁹ Tämä on kuitenkin mielestäni vääränlainen näkemys asiasta ja näkemystäni vahvistaa edellä käsitellyt asiat työsopimuslain ja osakassopimuksen suhteesta. Kuten edellä on esitetty, kilpailukielloja ja sen ajallista kestoja sekä sanktioita on aina arvioitava tapauskohtaisesti yhtiön lukuun työskentelevän osakkaalla.

3.3.3 Päällekkäisten kilpailukiellojen tulkinnasta

Yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan kilpailukiellot aiheuttavat helposti ristiriitoja sekä tulkintaerimielisyyksiä. Kuten yleensäkin rajoituslausekkeita, myös kilpailukielloja on yleensä tulkittava pääsääntöisesti suppeasti.¹⁹⁰ Yhtiön lukuun työskentelevä henkilö voi siis omistaa työnantajayrityksensä osakkeita ja samaan aikaan työskennellä yhtiön lukuun. Tällaisesta kaksoisroolista voi syntyä tulkintaongelmia, mikäli yhtiön lukuun työskentelevä henkilö on osakeomistuksensa perusteella sitoutunut osakassopimukseen, jossa sovitaan kilpailukielloista työnantajayhtiön eduksi. On myös olemassa tilanteita, jossa osakassopimuksen lisäksi myös henkilön työsopimuksessa on sovittu kilpailukielloista. Tällainen tilanne lisää epävarmuutta siitä, onko osakassopimuksen kilpailukielloista TSL:ssä tarkoitettu työsuhteen kilpailukieltosopimus, mikäli se sitoo työntekijää vielä työsopimuksen päättymisen jälkeen. Osakassopimuksessa oleva kilpailukiello saattaa olla huomattavasti ankarampi, mitä TSL:n säännöksen mukaan olisi sallittua.¹⁹¹

Kahden eri sopimuksen kilpailukiellot voivat sisältää erilaisia aikamääräyksiä, jolloin kilpailukiello saattaa toisen sopimuksen perusteella olla jo päättynyt, mutta toisen

¹⁸⁶ Pönkä 2011, s. 73.

¹⁸⁷ HE 157/2000, s. 79.

¹⁸⁸ Pönkä 2011, s. 73.

¹⁸⁹ YTN 2007, s. 11.

¹⁹⁰ Ämmälä 1995, s. 82.

¹⁹¹ Huhtamäki 2014, s. 183–184.

sopimuksen perusteella edelleen sitova.¹⁹² Tällaisissa tilanteissa korostuu tapauskohtainen työoikeuden säädösten arviointi ja huomiota tulee kiinnittää erityisesti yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan tosiasialliseen määräysvaltaan yhtiössä.¹⁹³ Yhdeksi ongelmaksi nousee kuitenkin mielestäni myös se, että miten kilpailukielloja siis tulisi tulkita tilanteessa, jossa kilpailukiellosta on sovittu työ sopimuksessa 3 kuukauden ajaksi mutta osakassopimuksessa 6 kuukauden ajaksi? Kumpikin tilanne on lähtökohtaisesti TSL:n mukaan sallittu, jos yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan voidaan katsoa olevan työsuhteessa, mikäli erityisen painava syy täyttyy. Voidaan kuitenkin väittää, että tällöin arvioitavaksi tulee myös hänen asemansa, määräysvalta yhtiössä sekä kilpailukiellon todellinen tarve, joten tällaisiakin tilanteita tulee arvioida tapauskohtaisesti. Tällaisten ristiriitatilanteiden välttämiseksi olisikin tärkeää, että jo ennen kilpailukiellon lisäämistä sopimukseen kilpailukiellon tarve arvioitaisiin ja mikäli kilpailukiello halutaan lisätä molempiin sopimukseen, kilpailukiello olisi ajallisesti sekä sanktioiltaan samanlainen molemmissa sopimuksissa.

Arvioitaessa kilpailukielloa ja sen moniongelmaisuutta ei automaattisesti voi sivuuttaa sopimussidonnaisuuden ja sopimusvapauden periaatteita. Huomiota tulee kiinnittää esimerkiksi työ sopimuksen päättymisen syyhyn sekä mahdollinen työntekijälle maksettuun korvaukseen kilpailukiellovelvoitteeseen sitoutumisesta.¹⁹⁴

Bruun jaottelee TSL:n ja OikTL:n soveltamisalat koskien kilpailukieltosopimuksia seuraavasti neljään ryhmään.¹⁹⁵

1. Ensimmäisessä ryhmässä ovat työn suorittajat tai toimisuhteessa olevat henkilöt, jotka eivät ole työsuhteessa, kuten esimerkiksi toimitusjohtajat sekä osakeyhtiön hallituksen jäsenet. Heihin tulee soveltaa OikTL:n säännöksiä.
2. Toiseen ryhmään kuuluvat työsuhteiset työntekijät, joiden kohdalla TSL:n 3:5:n mukaiset edellytykset eivät täyty. Heidän kanssaan ei ole mahdollista sopia kilpailukieltosopimuksia, sillä he eivät ole kilpailukieltokelpoisia.

¹⁹² Huhtamäki 2014, s. 184–185.

¹⁹³ Pönkä 2008, s. 168–169. ks. myös Hemmo 2005, s. 324. kokonaisarviointista.

¹⁹⁴ Huhtamäki 2014, s. 185.

¹⁹⁵ Bruun 2003, s. 783. ks. Myös Huhtamäki 2014, s. 140.

3. Kolmannen ryhmän muodostavat työsuhteiset kilpailukieltokelpoiset työntekijät, joihin sovelletaan ensisijaisesti TSL:n 3:5 ja toissijaisesti OikTL:n säännöksiä.
4. Neljännessä ryhmässä ovat johtaja-työntekijä-asemassa olevat kilpailukieltosopimuskelpoiset työntekijät. Heihin sovelletaan sekä TSL:n 3:5 että OikTL:n säännöksiä kuitenkin sillä rajoituksella, että säännökset kilpailukieltosopimuksen sopimussakon enimmäismäärästä ja enimmäiskestosta eivät koske heitä.

Henkilön kuuluessa ryhmään 3 ja hänen omistusosansa työnantajayhtiöstä ollessa nimellinen, hänen osakassopimukseen perustuva kilpailukieltovelvoite ei voi olla ajallisesti TSL:ssa sovittua pidempi. Mikäli henkilö taas kuuluu ryhmään 2, ei osakassopimuksessa oleva kilpailukieltovelvoite ole ollenkaan pätevä sellaisissa tilanteissa, joissa kilpailukiellon todellinen tarkoitus on ollut vain TSL:n määräysten kiertäminen. Voidaankin siis esittää, että mitä enemmän työntekijäasemassa olevan osakkaan oikeutta harjoittaa elinkeinoaan on rajoitettu kilpailukiellolla asiasisältöisesti, maantieteellisesti ja ajallisesti, sitä todennäköisemmin kilpailukiello, joka perustuu nimelliseen omistukseen, tulkitaan pätemättömäksi. Ryhmässä 4 olevat johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kilpailukiellolle tulee myös olla erityisen painava peruste ja sen arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota TSL:n kilpailukieltosopimusta koskevan säännöksen sanamuotoon.¹⁹⁶

Myös sopimusten sanamuodoilla, henkilöille annetuilla koulutuksilla sekä henkilöiden työssään saamista tiedoilla on merkitys arvioitaessa kilpailukiellon laajuutta, työntekijän aseman arvioinnissa ja kilpailukiellon sovittelutilanteissa. Sopimuksen sanamuodoilla on mahdollista vaikuttaa työn tosiallisen sisällön arviointiin. Toisaalta sopimuksen sanamuodoilla voidaan myös vääristää sopimuksen sisältöä. Työnantajalla on kilpailukiellon perusteltavuuden todistamisessa näyttötaakka ja työnantaja voikin tästä syystä esimerkiksi sopimuksen kuvaukseen ja sisältöön vetoamalla väittää, että työntekijän työsuhteessa on ollut kyse vastuullisemmasta työstä, mitä se on oikeasti ollut. Onkin siis tärkeää, että arvioitaessa yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan kilpailukiellon pätevyyttä OikTL:n tai TSL:n mukaan on otettava huomioon henkilön tosiasiallinen toimenkuva sekä työtehtävät työnantajayhtiössä.¹⁹⁷

¹⁹⁶ Huhtamäki 2014, s. 185–186.

¹⁹⁷ Huhtamäki 2014, s. 186.

Helsingin Hovioikeuden päätöksen 396/2015 mukaan työsuhteessa olleen henkilön osakassopimuksessa ollut kilpailukielloa koskeva sitoumus rajoitti henkilön toimintavapautta kohtuuttomasti ja henkilö ei ollut saanut kilpailukiellon aiheuttamasta sidonnaisuudesta yhtiöltä erityistä korvausta. Hovioikeuden päätöksen mukaan kilpailukiello ei sitonut henkilöä sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa päättymisestä oli kulunut kuusi kuukautta.¹⁹⁸ Tapauksessa oli siis selkeästi sovellettava TSL:n säännöksiä, sillä voitiin katsoa työntekijän olevan työsuhteessa yhtiöön. Toisaalta taas KKO 1991:60 päätöksessä, joka on julkaistu ennen nykyistä TSL:ää, katsottiin että työntekijäasemassa oleva osakas oli yhtiön omistaja ja yrittäjäasemassa, eikä VTSL:n säännöksiä sovellettu häntä koskevaan kilpailukieltoon, vaikka hän omisti yhtiöstä ainoastaan 10 prosenttia. Päätökseen vaikutti kuitenkin myös se, että osakas oli yhtiön perustajaosakas sekä hallituksen jäsen. Henkilön katsottiin siis olevan työsuhteessa yhtiöön, mutta muut seikat huomioiden häneen ei tullut soveltaa VTSL:n säännöksiä.

Yhtiön lukuun työskentelevien osakkaiden kilpailukiellojen sallittavuutta tulee arvioida sopimussuhteen kokonaisarvioinnin pohjalta. Kokonaisvaltainen arvio tilanteessa, jossa kilpailukiellon sallittavuudesta tulee tulkintaongelma, on tehtävä työnantajan ja työntekijän oikeuksien välillä, osakkeenomistajan ja yhtiön välillä ja joissakin tilanteissa vielä erikseen osakkeenomistajien välillä. Sopimusvapautta ei tule siis automaattisesti sivuuttaa, kun arvioidaan kilpailukiellon sallittavuutta.¹⁹⁹

3.3.4 Kilpailukiellon kohtuullistaminen

Kilpailukiellot voidaan todeta kohtuuttomiksi tai pätemättömiksi, mikäli ne eivät ole perusteltuja ajallisesti, asiallisesti ja alueellisesti. Esimerkiksi tilanteessa, jossa osakkeenomistajan yhtiöstä saama hyöty ei ole riittävä korvaus kilpailukieltoon sitoutumisesta, voidaan kilpailukiellon katsoa olevan kohtuuton.²⁰⁰

¹⁹⁸ HelHO 396/2015.

¹⁹⁹ Huhtamäki 2010a, s. 373–374.

²⁰⁰ YTN 2007, s. 11.

OikTL:n avulla on mahdollisuus sovittelua kohtuuttomia sopimusehtoja ja tällainen mahdollisuus on tärkeimpiä sopimusvapauden rajoituksia ja toimii heikomman sopimusosapuolen suojaimekanismina. Sopimuksen kohtuullistaminen on hyvä esimerkki siitä, kuinka sopimusoikeudessa sovittelu suuntautuu tilanteisiin, joissa toisen osapuolen heikompi asema sopimusneuvotteluissa on vaikuttanut sopimuksen lopputulokseen epätasapainoisesti.²⁰¹ Sopimuksen sovittelulla ei kuitenkaan ole osaa sopimuksissa, jotka perustuvat tasavertaisten tai lähes tasavertaisten osapuolten tekemiin sopimuksiin, ellei kyseessä ole jokin olennainen ja ennalta arvaamaton olosuhteiden muuttuminen.²⁰² Sopimuksen kohtuullistamisessa keskeinen kriteeri on siis sopimusosapuolen asema sopimusneuvotteluissa.²⁰³ OikTL:n 36 §:n mukaan sovittelun edellytyksenä on, että sopimusehto on itsessään kohtuuton tai sopimusehdon soveltaminen johtaa kohtuuttomuuteen. OikTL:n yleislausekkeen esitöissä mainitaan, että sopimusten sovitteluun olisi oltava laajemmat mahdollisuudet, mikäli sopimusosapuolten välillä vallitsee selvä epätasapaino²⁰⁴.

Osakassopimuksissa olevia kilpailukieltolausekkeitä voidaan hyvällä menestyksellä vaatia kohtuullistettavan. Tätä vaativalla entisellä osakkaalla on tietyissä tilanteissa mahdollista vedota TSL:in sekä vähäiseen omistussuuteen. Toisena perusteena osakas voi käyttää sitä, ettei hän pysty elättämään itseään muuten kuin rikkomalla kilpailukieltolauseketta.²⁰⁵ Kohtuuttomuusväitteet liittyen kilpailukieltoihin kohdistuvat usein kielletyksi katsotun kilpailevan toiminnan määrittelyyn sekä kilpailukieltolausekkeen ajalliseen ulottuvuuteen.²⁰⁶ Mikäli kilpailukieltolauseke on osakassopimuksessa määritelty epäselvästi tai laajasti koskien kilpailukiellon tarkoittamaa alaa, on mahdollista vedota siihen, että osakassopimuksen kilpailukielto kattaa kaiken mahdollisen työn eikä tästä syystä voi olla osakasta sitova lauseke.²⁰⁷ Osakassopimuksessa olisikin tärkeää määritellä tarkasti, mitä kilpailevalla toiminnalla tarkoitetaan.²⁰⁸

²⁰¹ Hemmo 2006, s. 1141.

²⁰² Hemmo 2006, s. 1441.

²⁰³ Hemmo 2006, s. 1442.

²⁰⁴ HE 247/1981, s. 4.

²⁰⁵ Hannula – Kari 2007, s. 140.

²⁰⁶ Pönkä 2011, s. 68.

²⁰⁷ Hannula – Kari 2007, s. 140.

²⁰⁸ Pönkä 2011, s. 69.

Myös sellainen kilpailukieltotoehto on kyseenalaistettavissa, jota käytetään tilanteessa, jossa yhtiössä on paljon työtehtäviltään ja palkkaukseltaan erilaisia osakkeenomistajia, mutta osakassopimuksen kilpailukieltolausekkeessa tällaisia seikkoja ei ole huomioitu ja samaa kilpailukieltolauseketta käytetään palkkaukseltaan ja työtehtäviltään erilaisten osakkaiden osakassopimuksissa.²⁰⁹ Kuitenkaan yksinomaan kilpailukiellon pituuden perusteella ei voida määrittää sen kohtuuttomuutta. Huomioon on otettava myös kilpailukieltovelvoitteen kohteena olevan henkilön työn luonne sekä asema yhtiössä, hänen palkkionsa kyseisestä työstä ja kilpailukiellon tarpeellisuus työnantajan näkökulmasta.²¹⁰ Siinä kuinka laajasti erityislain vastaisuuden ohella voidaan vedota muiden lakien vastaisuuteen sekä yleisiin sääntöihin, on kyse normien yhteensovittamisesta ja säännösten ulottuvuudesta. Säännösten ulottuvuudella on merkitystä lainvastaisuudesta aiheutuvien pätemättömyyksien laatuun.²¹¹

Mikäli siis sopimusosapuoli kokee häntä sitovan kilpailukiellon lain vastaiseksi, hän voi vedota kohtuuttomuuteen OikTL:n ja vaatia ehdon kohtuullistamista tai sovittelua. Ensimmäisessä olisikin tärkeää, että sopimusehtojen laadinnassa varmistuttaisiin, että sopimuksen ehdot ovat molempien osapuolien näkökulmasta kohtuullisia²¹². Myös tämä näkökulma puhuu sen puolesta, että kilpailukieltoja sopiessa tulisi käyttää ennakoivaa näkökulmaa. Ennakoivaa näkökulmaa käyttämällä säästyttäisiin ristiriidoilta sopimuksissa sekä riitatilanteilta sopimussuhteiden päättyessä.

Sille, joka haluaa tarkastella aiemmin mainitun OikTL:n yleislausekkeen tosiasiallista merkitystä ei ole paljoakaan hyötyä sellaisista toteamuksista, joiden mukaan sovittelun tulisi tapahtua ”poikkeuksellisesti”, ”harvoin” tai ”useammin kuin aikaisemmin”. Suurempi arvo sovittelun harkinnalle tulee antaa sovittelua koskevalle konkreettiselle juridiselle aineistolle.²¹³ Sopimusten kohtuullistaminen ei ole kuitenkaan tilanne, jota tulisi lähteä tavoittelemaan, vaan olisi mielekäästä, että sopimukset olisivat alusta alkaen sellaisia, että niitä ei olisi tarpeellista myöhemmin sovittaa. On kuitenkin perusteltua, että edellä kuvattu sopimusehdon sovittelu on jälkikäteen mahdollista.

²⁰⁹ Pönkä 2011, s. 68–69.

²¹⁰ Pönkä 2011, s. 69.

²¹¹ Ämmälä 1988, s. 296.

²¹² Lindfelt 2011, s. 198.

²¹³ Wilhelmsson 2008, s. 109.

4. Kilpailukieltoa koskevan sääntelyn uudistaminen – miten sääntelyä tulisi kehittää?

4.1 Kilpailukieltojen käyttö Suomessa

Akava teki vuonna 2017 selvityksen kilpailukielto- ja sopimusten käytöstä työsopimuksissa. Akavan lakimiehen Vesa Vuorekosken mukaan nykyään jopa 80 prosenttia uusista työsopimuksista sisältää kilpailukiellon. Selvityksen perusteella joka kolmas ilmoitti, että kilpailukielto- ja sopimus on vähentänyt heidän haluaan vaihtaa työpaikkaa. Syynä tähän on suuret sopimussakot, joita työntekijät pelkäävät joutuvansa maksamaan työpaikkaa vaihtaessaan. Nykylainsäädännön mukaan kilpailukielto- ja sopimus voi olla perusteltu tietyin edellytyksin, mutta Akavan tulkinnan mukaan lainsäätäjällä on tarkoittanut, että kilpailukiellot koskisivat kuitenkin vain pientä osaa työntekijöistä, ei valtaosaa mikä näyttää olevan tilanne vuonna 2017. Akava on tekemässä uuden selvityksen koskien kilpailukielto- ja sopimusten yleistymisvauhtia työsuhteissa keväällä 2019,²¹⁴ mutta ainakaan vielä selvitystä ei ole julkaistu.

Yhtenä syynä kilpailukieltojen määrän nopeaan kasvuun ja niiden yleisyyteen lienee, että käytännössä työnantajat voivat lisätä kilpailukielto- ja sopimuksia kaikkiin työsopimuksiin ilman riskiä siitä, että heille koituisi tästä mitään velvoitteita. Työnantajilla ei ole motiivaa arvioida sitä, milloin kilpailukiellolle on aidosti sellaiset perusteet, jota laki edellyttää.²¹⁵

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa *Selvitys kilpailukielto- ja salassapitosopimusten käytöstä* selvitetään kilpailukielto- ja salassapitosopimuksia ja salassapitosopimuksia koskevaa tämän hetkistä oikeustilaa ja niihin liittyviä kehittämistarpeita. Selvitys on tehty eri sidosryhmien sekä asiantuntijatahojen kokemuksiin sekä havaintoihin kilpailukielto- ja salassapitosopimuksia koskevasta nykytilasta sekä sen kehitystarpeista. Julkaisusta käy ilmi, että kilpailukielto- ja sopimukset jakavat paljon mielipiteitä.²¹⁶

²¹⁴ Juvonen 2018.

²¹⁵ Sirén 2018, s. 1.

²¹⁶ TEM 2211/2017 s.3.

Selvityksen mukaan kilpailukieltosopimusten käytön perusteita tulisi tiukentaa. Tästäkin voidaan päätellä, että kilpailukieltosopimuksia tehdään paljon ilman perusteita eikä painavan syyn olemassaoloa aina käsitellä perusteellisesti. Kilpailukieltosopimuksille on kuitenkin tarvetta työelämässä, mutta ilman riittäviä perusteita tehtäviä kilpailukieltosopimuksia tulisi välttää.²¹⁷

Yritysten toimintaympäristö, talouden rakenteet, yritysraenteet sekä kansainvälistyminen muuttuvat jatkuvasti, ja nämä tekijät vaikuttavat voimakkaasti myös yritysten kilpailutilanteeseen. Kilpailija ei ole välttämättä se, jonka kanssa kilpaillaan tällä hetkellä vaan se, jonka kanssa asiakkaista tullaan kilpailemaan vasta tulevaisuudessa. Tieto ja osaaminen kertyvät yrityksissä vuosien mittaan, eivätkä ne ole välttämättä yrityksen tämän hetken ansaintalogiikan kannalta merkityksellisiä, mutta saattavat olla sitä tulevaisuudessa. Silti kertynyt tieto ja osaaminen ovat muiden yritysten kannalta mielenkiintoista tietoa. Kilpaileva toiminta ei siis olekaan kovin kuvaava kriteeri arvioitaessa sitä, miksi yritys haluaa estää työntekijän siirtymisen toiseen yritykseen. Tämä näkökulma painottaa sitä, että kilpailukieltosopimusten tarve perustuu tulevaisuudessa yhä enemmän tarpeeseen suojata tietoa ja osaamista riippumatta siitä, onko tieto tai osaaminen tällä hetkellä merkityksellistä kilpailijan näkökulmasta.²¹⁸

Kilpailukieltosopimuksia voidaan tehdä myös niin, että työnantaja haluaa estää työntekijän siirtymisen asiakkaan palvelukseen. Esimerkiksi konsulttialalla tämä on yleistä. Vaikka konsulttitoimistot ovatkin toistensa kilpailijoita, niissä pidetään suurempana riskinä kuitenkin sitä, että työntekijä siirtyisi asiakkaan palvelukseen. Tämän lisäksi konsulttitoimistoilla todennäköisesti on asiakkaita, jotka ovat toistensa kilpailijoita, joten perusteena kilpailukieltosopimuksille tällä alalla käytetään sitä, että työntekijän siirtyessä asiakkaan palvelukseen myös näiden yritysten liikesalaisuudet vuotaisivat kilpailijalle. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen pohjalta käy ilmi, että esimerkiksi alihankinta-, kumppanuus- tai muissa yritysten välisissä yhteistyösopimuksissa on usein sovittu, että sopimuskumppani ei saa houkutella henkilöstöä omaan palvelukseensa.²¹⁹

²¹⁷ TEM 2211/2017 s. 70–71.

²¹⁸ TEM 2211/2017 s. 59.

²¹⁹ TEM 2211/2017 s. 59.

Nykyään kilpailukieltosopimuksista on olemassa alakohtaista käytäntöä. Esimerkiksi juuri yllämainitulla konsultointialalla sekä ohjelmisto- ja taloushallinnon alalla esiintyy vakiintuneita toimintamalleja. Ohjelmistoalalla vakiolausekkeeseen perustuvista kilpailukieltosopimuksista sovitaan työsopimuksen yhteydessä ja konsulttialalla käytettävät kilpailukieltosopimukset ovat sellaisia, että niiden mahdollisuudet todetaan työsopimusta laadittaessa, mutta kilpailukieltosopimukset tulevat käyttöön vasta, kun työntekijä on saavuttanut yrityksessä sellaisen aseman, että kilpailukieltosopimukselle on perusteita.²²⁰

Selvityksestä kävi ilmi, että kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä arvioitaessa erityisen painava syy on riittävä väline, mutta käytännön ongelmana pidettiin ennemminkin sitä, että kilpailukieltosopimuksia tehdään yrityksissä standardinomaisesti ilman tapauskohtaista lain edellyttämää harkintaa.²²¹ Tietyissä tapauksissa on kyse selvistä kilpailukieltosopimuksen väärinkäytöistä, mutta yleisempi ilmiö on kuitenkin standardisoitu käytäntö. Kilpailukieltoja tehdään paljon ilman sen suurempaa harkintaa niiden tarpeellisuudesta, ja voidaan todeta, että usein kilpailukieltosopimus tehdään, vaikka pelkällä salassapitosopimuksellakin selvittäisiin. Kilpailukieltosopimuksille on kuitenkin tarvetta myös jatkossa, sillä se antaa salassapitosopimuksia konkreettisemmän ja todennettavissa olevan varmuuden, ettei työntekijä pian sopimussuhteen päätyttyä ryhdy toimiin, joita voidaan tulkita epälojaaleiksi. Selvityksestä kävi ilmi, että erimielisyyksiä koskien kilpailukieltosopimuksia syntyy jossain määrin arvioitaessa, mikä on kilpailijayritys tai onko sopimus alun perinkään ollut pätevä siitä syystä, ettei työntekijä asemansa perusteella ole päässyt käsiksi salassa pidettävään tietoon.²²²

Kilpailukieltoja kuulee käytettävän paljon myös osakassopimuksissa, mutta niiden käytöstä ei ole mahdollista saada tarkkaa lukemaa tai prosenttia, sillä osakassopimukset ovat lähtökohtaisesti salassapidettäviä sopimuksia sopimusosapuolten välillä²²³. Kilpailukieltoa koskevan sääntelyn tarvetta arvioitaessa on otettava huomioon tulevaisuuden työelämä. Tulevaisuudessa osaamisen ja tiedon merkitys tulee jatkuvasti lisääntymään, yritysorganisaatiot muuttuvat kohti pienempiä ja ketterämpiä organisaatioita, työvoiman

²²⁰ TEM 2211/2017 s. 60–61.

²²¹ TEM 2211/2017 s. 61.

²²² TEM 2211/2017 s. 63–64.

²²³ Pönkä 2008, s. 57.

liikkuvuus lisääntyy ja työsuhteet monimuotoistuvat ja lyhenevät sekä yrittäjyys lisääntyy. Tärkeä näkökulma kansantalouden kannalta on se, että tiedon liikkuvuuden lisääminen lisää tuottavuutta. Toisaalta edellä mainitut piirteet korostavat tarvetta suojata osaamis-pääomaa, mutta toisaalta ne myös lisäävät tarvetta mahdollistaa osaamisen, innovaatioiden ja työvoiman joustava liikkuvuus.²²⁴

4.2 Lakialoite koskien kilpailukieltosopimusta työsopimuksessa

Kokoomuksen kansanedustaja Saara-Sofia Siren teki marraskuussa 2017 eduskunnalle lakialoitteen laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta (LA 90/2017). Lakialoitteessa esitetään, että nykyisen TSL:n 3:5.4 § ja 3:5.5 § koskien kilpailukieltota muutetaan. Edellä mainitun lisäksi lakialoitteessa ehdotetaan TSL:n 3 lukuun lisättäväksi 6 § ja 7 §, jotka koskisivat kilpailukieltosopimuksia.²²⁵ Lakialoitteen oli allekirjoittanut 48 kansanedustajaa 16.11.2017 mennessä. 15.2.2108 asia lähetettiin työelämä ja tasa-arvovaliokuntaan ja kesäkuussa 2018 TEM antoi jo aiemmin tässä tutkielmassa mainitun selvityksen kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, joka myös puoltaa sitä, että kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely kaippaa muutosta²²⁶. Kuitenkin vaalikauden päättyessä käsittelemättä olevat lakialoitteet raukeavat²²⁷ ja niin kävi luonnollisesti myös lakialoitteelle koskien kilpailukieltosopimusta työsopimuksessa. Myös Suomen Ekonomit ovat olleet ajamassa kilpailukieltotojen käyttöä koskevaa lainsäädännön muutosta vuodesta 2017, ja kilpailukieltosopimusten rajoittaminen etenee vihdoinkin²²⁸. Uuden 6.6.2019 julkaistun hallitusohjelman mukaisesti uusi hallitus lähtee täsmentämään kilpailukieltotoja koskevaa lainsäädäntöä²²⁹.

Sirénin laatimassa aloitteessa ehdotetaan, että kilpailukiellon kesto olisi enintään vuosi ja työnantajan tulisi suorittaa työntekijälle korvausta siltä ajalta, jonka kilpailukieltoto kestää.

²²⁴ TEM 2211/2017 s. 64–65.

²²⁵ LA 90/2017, s. 3.

²²⁶ TEM 18/2018, s. 70.

²²⁷ Eduskunta.

²²⁸ Suomen Ekonomit 2019.

²²⁹ Hallitusohjelma 2019, s. 135.

Voimassaolevaan sääntelyyn verrattuna sääntely muuttuisi siten, että laista poistettaisiin muut aikamääreet kuin vuosi ja viittaukset sellaisiin kilpailukieltosopimuksiin, joiden ajalta työntekijälle ei suoriteta korvausta työnantajan toimesta. Muutoksessa ehdotetaan, että TSL:n 3:5.4 §:än lisättäisiin menettely, jolla työnantajan olisi mahdollista joko yksipuolisella päätöksellä tai työntekijän kanssa yhdessä sopimalla vapauttaa työntekijä kilpailukiellosta. Tällainen sääntely ei toisi työnantajalle kulluriskia kilpailukieltosopimuksista, joiden voimassapitäminen on tarpeetonta. Työnantaja ei kuitenkaan voi tehdä vapautusta aikana, jolloin työnantaja on sidottu TSL:n 3:6 §:n mukaisesti antamaansa lausuntoon elleivät työntekijä ja työnantaja yhdessä tästä sovi.²³⁰

TSL:n 3 lukuun lisättäisiin kaksi uutta pykälää, 6 § ja 7 §. 6 §:n mukaan työntekijällä olisi oikeus työsuhteen aikana saada työnantajalta selvitys, jossa selvitetään kilpailukieltosopimuksen edellyttämä painava syy sekä tieto siitä, missä laajuudessa työnantaja kilpailukieltosopimukseen vetoaa. Tällöin työntekijällä olisi mahdollisuus ottaa kilpailukieltosopimus huomioon ja ennakoida sen sitovuutta harkitessaan työpaikan vaihtoa tai uudelleentuloista. Lakialoitteessa ehdotetaan, että työnantajan tulisi toimittaa edellä mainittu selvitys työntekijälle neljän viikon sisällä siitä, kun työntekijä on sitä työnantajalta pyytänyt ja selvitys olisi työnantajan osalta sitova kolme kuukautta. Ehdotetulla lakialoitteella pyritään lisäämään työntekijän ennakoitumahdollisuuksia ja vähentämään kilpailukiellon väärinkäyttöä. Kirjallinen lausunto myös antaisi työntekijöille paremman kokonaiskuvan siitä, kuinka laaja kilpailukieltosopimus heitä sitoo ja toisaalta myös pakottaisi työnantajat harkitsemaan tarkemmin, kenen kanssa ja miten kilpailukieltosopimus on perusteltua tehdä.²³¹

TSL:in lisättäväksi ehdotetun 7 §:n mukaan, työnantajan tulisi maksaa työntekijälle korvaus kilpailukieltosopimuksen ajalta. Korvauksen tarkoituksena olisi kompensoida työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuva haitta, ja korvaus vastaisi työntekijän täyttä palkkaa. Lakialoitteen mukaan laaja kilpailukieltosopimus voi joissakin tilanteissa johtaa jopa elinkeinokieltoon tai työntekijä joutuu mahdollisesti ottamaan riskin ansiotasonsa alentumisesta, mikäli hän joutuu etsimään työpaikan oman asiantuntemuksensa

²³⁰ LA 90/2017, s. 3–4.

²³¹ LA 90/2017, s. 4.

ulkopuolelta. Työnantajalla olisi kuitenkin oikeus tehdä maksetusta korvauksesta vähennyksiä, mikäli työntekijä kilpailukieltosopimuksen voimassaolon aikana ottaisi vastaan muita töitä tai saisi muuta ansiotuloa. Tällä pyritään siihen, ettei kilpailukieltosopimusta koskeva lakimuutos toisi työntekijälle perusteettomasti taloudellista etua.²³²

Lakialoitteessa sanotaan, että esitetty muutos ratkaisisi kilpailukieltosopimukseen liittyvät oleelliset ristiriidat ja kohtuuttomuudet ja parantaisi työntekijöiden asemaa sekä lisääisi vapaata liikkuvuutta sekä kilpailukykyä työmarkkinoilla. Suuri todennäköisyys olisi myös siihen, että lakimuutos vähentäisi kilpailukieltosopimusten käyttöä sekä niiden ajallista kestoja työmarkkinoilla.²³³

Lakialoitteessa lakimuutosta perustellaan sillä, että TSL:n tiukoista edellytyksistä huolimatta kilpailukiellot ovat monilla toimialoilla arkipäivää ja erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa kilpailukiellot näyttävät olevan lähes vakioehtoina työsuhteessa, jolloin kilpailurajoituksen tarpeellisuutta ei arvioida tapauskohtaisesti. Lakialoitteen mukaan johtajasopimuksista kilpailukielto löytyy lähes poikkeuksetta, ja niissä yleensä erittäin painavat syyt kilpailukiellolle täyttyvät, mutta vastaavia kilpailukieltoehtoja löytyy myös riviasiantuntijoilta sekä esimiehiltä, joiden kohdalla kilpailukiellon peruste on hyvin kyseenalainen. Kilpailukieltosopimus estää mahdollisesti myös kilpailevan toiminnan muut muodot, esimerkiksi kilpailevan yrityksen perustamisen. Työntekijä ei kovinkaan usein uskalla rikkoa kilpailukieltoa, vaikka sen pätevyydestä ei olisi edes varmuutta, vaan hän etsii mieluummin työpaikkaa joltakin toiselta toimialalta, jolloin henkilön osaaminen ei ole tuottavimmassa mahdollisessa käytössä. Tästä on haittaa myös yrityksille, sillä työvoiman rekrytointi hankaloituu, kun sopivimmat osaajat eivät kilpailukieltosten takia hae töitä omalta alaltaan.²³⁴ Lakialoitteen tavoitteena on kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn ajantasaistaminen ja sääntelyn kiristäminen, ja tavoitteilla pyritään työntekijöiden aseman vahvistamiseen, työvoiman vapaan liikkuvuuden varmistamiseen sekä kilpailukieltosopimusten vähentämiseen.²³⁵

²³² LA 90/2017, s. 4–5.

²³³ LA 90/2017, s. 5.

²³⁴ LA 90/2017, s. 1–2.

²³⁵ TEM 2018, s. 24.

Sirén perustelee lakialoitettaan lakialoitteen lähetekeskustelussa siten, että työvoiman vapaata liikkuvuutta sekä työmarkkinoiden toimivuutta tulisi parantaa. Myös kilpailukieltosopimukseen liittyvien sääntöjen selkeyttäminen on tärkeää. Tämä on mahdollista saavuttaa karsimalla turhia rajoituksia sekä niiden päällekkäisyyksiä. Sirenin lakialoitteen tarkoituksena ei ole ollut kieltää kilpailukieltajien käyttöä, sillä joissakin sopimuksissa kilpailukiellot ovat täysin perusteltuja, mutta työnantajan tulisi käyttää harkintaa kilpailukieltajien asettamisessa ja yhtenä lakialoitteen tavoitteena onkin vähentää turhien kilpailukieltajien käyttöä.²³⁶

Sirenin mukaan laki ei tällä hetkellä määrittele riittävän selkeästi, milloin kilpailukiellolle on riittävät perusteet. Koska työnantajalle ei tule kilpailukiellon asettamisesta mitään velvoitteita, ei hänellä ole motivaatiota tai syytä arvioida ja harkita kilpailukiellon tarpeellisuutta. Kilpailukieltajien koskevan sääntelyn tarkistamisen puolesta puhuu myös se, että rajoitteet ja sanktiot joita kilpailukiellosta aiheutuu, tulevat kokonaan työntekijälle, joka on neuvotteluasemaltaan heikommassa asemassa suhteessa työnantajaan. Kaikki kilpailukielloista aiheutuva riski tulee siis työntekijälle.²³⁷

Sirenin tekemän lakialoitteen lisäksi myös Mikael Jungner²³⁸ teki lakialoitteen koskien TSL:n 3:5 §:ä. (LA 59/2013). Jungnerin tekemässä lakialoitteessa ehdotettiin TSL:n 3:5 §:n muuttamista siten, että kilpailukieltosopimuksia saisi lain mukaan solmia ainoastaan yhtiön toimitusjohtajien sekä osakkaiden kanssa. Jungnerin tekemä lakialoite on kuitenkin rauennut 21.4.2015 vaalikauden vaihtuessa, eikä aloitetta ole sen jälkeen käsitelty.

Jungnerin aloite ja siinä oleva kilpailukieltosopimuksen ulottaminen ainoastaan yhtiön toimitusjohtajiin ja osakkaisiin ei olisi mielestäni tarpeellista ja onkin hyvä, että aloitetta ei ole viety eteenpäin raukeamisen jälkeen. Lakialoitteessa ehdotetaan, että kilpailukiellolla voitaisiin rajoittaa toimitusjohtajan tai osakkaan oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattiaan enintään puolen vuoden ajan²³⁹. Tällainen lakiuudistus rajoittaisi kilpailukieltosopimusten tekemistä sellaisten henkilöiden kanssa, jotka eivät ole

²³⁶ Sirén 2018, s. 1–2.

²³⁷ Sirén 2018, s. 2.

²³⁸ Jungner toimi tällöin SDP:n kansanedustajana.

²³⁹ LA 59/2013.

toimitusjohtajia eivätkä yhtiön osakkaita, mutta muuten yhtiössä sellaisessa asemassa, joiden kanssa kilpailukieltosopimus olisi mielekästä yrityksen näkökulmasta tehdä. Minkäli kilpailukiello haluttaisiin ulottaa lainsäädännöllä nimenomaan osakkaisiin, tulisi mielestäni tällöin myös eritellä tarkemmin, minkälaisesta osakkuudesta on kyse. Yhtiön osakas voi kuitenkin olla ainoastaan sijoittajan roolissa, pienosakkaana tai osakkaana, joka omistaa yhtiöstä suuremman osan. Jungnerin aloitteesta mielestäni on hyvää se, että selkeästi eduskunnan tasolla on kiinnitetty huomiota myös osakkaiden rooliin, eikä ainoastaan siihen miten työntekijöiden kilpailukieltosopimuksia tulisi vähentää.

Mielestäni taas Sirenin tekemä aloite on hyvä ja onkin toivottavaa, että lakialoitteen käsittelyä jatkettaisiin uudella vaalikaudella Sirénin tekemän ehdotuksen mukaan. On tärkeää, että kilpailukieltoja tehtäisiin ainoastaan silloin kun niille on oikea tarve ja perustelu, eikä niin sanotusti kaiken varalta, joka vaikuttaisi olevan tilanne työsopimuksissa tällä hetkellä. Sirénin ehdottama lakiuudistus selkeyttäisi kilpailukieltosopimusta koskevaa sääntelyä ja kilpailukieltosopimusten tekemisestä aiheutuisi riskiä työntekijöiden lisäksi myös työnantajille, jotka voivat solmia kilpailukieltosopimuksia lähes milloin vain, ilman seuraamuksia.

4.3 Lakialoitteen vaikutus yhtiön lukuun työskenteleviin osakkaisiin ja kilpailukielloon osakassopimuksessa

Voidaan sanoa, että yllä esitellyllä lakialoitteella olisi jonkin verran vaikutusta myös osakassopimuksissa käytettäviin kilpailukieltoihin. Lakiuudistus vaikuttaisi työsuhteessa oleviin osakkaisiin samalla tavalla, kuin työsuhteessa oleviin työntekijöihin, sillä sekä niin sanottua tavallista työsuhteessa olevaa työntekijää ja työsuhteessa olevaa yhtiön lukuun työskentelevää osakasta tulee kohdella kilpailukiellon näkökulmasta samalla tavalla. Lakiuudistus siis siirtäisi riskiä yhtiön lukuun työskentelevältä osakkaalta työnantajalle ja samalla osakkaalla olisi mahdollisuus saada työnantajalta selvitys kilpailukiellon perusteista. Tällaisilla työsuhteessa olevilla yhtiön lukuun työskentelevillä osakkailla myös todennäköisesti kilpailukieltojen määrä vähenisi niin työ- kuin

osakassopimuksessakin, sillä työnantajalle tulisi selvitysvelvollisuus kilpailukiellon perusteesta sekä korvausvelvollisuus kilpailukiellon ajalta.

Lakialoitteen voimaantulo ei vaikuttaisi millään tavalla siihen, missä menee raja työsuhhteissa olevan yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan ja yrittäjäasemassa olevan yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan välillä. Edelleen siis yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan asema tulisi arvioida tapauskohtaisesti, jonka voidaan mielestäni sanoa olevan suurin haaste arvioitaessa kilpailukiellon sallittavuutta osakassopimuksessa yhtiön lukuun työskentelevällä osakkaalla.

Se, miten lakialoite vaikuttaisi yrittäjäasemassa olevien yhtiön lukuun työskentelevien osakkaiden osakassopimukseen, on edellä mainittua hieman monimutkaisempi juttu, kuten on tämänhetkisen sääntelynkin kanssa. Yhtiön lukuun työskentelevään yrittäjäasemassa olevaan osakkaaseen ei ole sovellettava TSL:n säännöksiä. Sirénin lakialoitteen yhtenä muutoskohtana nykyiseen TSL:n sääntelyyn on, että työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys kilpailukiellon perusteesta sekä lakialoite velvoittaisi työnantajan maksamaan korvauksen työntekijälle kilpailukielto sopimuksen ajalta. Mielestäni korvauksen maksaminen ja kilpailukiellon perusteen antaminen tulisi ulottaa koskemaan myös yrittäjäasemassa olevia yhtiön lukuun työskenteleviä osakkaita. Toisaalta, koska osakassopimuksissa olevia kilpailukieltoja voidaan kohtuullistaa OikTL:n avulla, voidaan tällöin hakea kohtuullistamisen perusteita TSL:n säännöksistä. Tällainen kohtuullisuuden arviointi tulee kuitenkin todennäköisesti arvioitavaksi vasta silloin, kun kilpailukieltoon vedotaan, mutta näen kuitenkin tällä olevan myös ennaltaehkäisevä vaikutus kilpailukielloista sopimiseen.

Ongelmaksi tässä tilanteessa nousee kuitenkin se, että kenen katsotaan olevan velvollinen antamaan selvitys, mikäli esimerkiksi kolme yrittäjäasemassa olevaa osakasta omistavat yhtiön tasaosuuksin? Mielestäni sääntelyä voisi muuttaa myös yrittäjäasemassa olevien osakkaiden osalta siten, että sen osakkaan, joka vetoaa kilpailukieltoon, olisi annettava peruste kilpailukiellon erittäin painavalle syyllle. Mikäli taas kaksi kolmesta osakkaasta vetoaa kolmannen osakkaan kilpailukieltoon, tulisi heidän yhdessä selvittää perusteet kilpailukiellolle. Toisaalta tällaisessa tilanteessa, jossa osakkaat ovat tasavertaisessa

asemassa, voisi kuvitella, että kilpailukiellon sisällöstä keskusteltaisiin hyvinkin paljon ennen kuin siihen sitoudutaan. Yhtenä hyvänä ennakoivana tekijänä voisi kuitenkin olla se, että kilpailukiellon peruste tulisi kirjata osakassopimukseen, jolloin voitaisiin varmistua, että ainakin kaikki tasavertaisessa asemassa olevat yhtiön lukuun työskentelevät osakkaat ymmärtävät mihin sitoutuvat. Osakkaan neuvotteluasema tulisi siis myös arvioida, kun mietitään kilpailukieltoa osakassopimuksessa. Kuten aiemmin tutkielmassa on esitetty, se että työnantajayhtiö ei varsinaisesti ole osakassopimuksen osapuolena ei tarkoita sitä, että yhtiössä mahdollisesti eniten määräysvaltaa käyttävä osakas välttyisi selvitysvastavuudestaan pienosakkaita kohtaan tilanteessa, jossa osakassopimuksen osapuolena on yhtiön lukuun työskenteleviä osakkaita.

Voidaan siis sanoa, että lakialoitteen vaikutus yhtiön lukuun työskenteleviin osakkaisiin riippuu pitkälti heidän asemastaan yhtiössä. Voidaan kuitenkin ajatella, että lakimuutos todennäköisesti vähentäisi kilpailukieltoja sekä työ- että osakassopimuksissa, sillä työnantajille tulisi velvollisuus selvittää peruste kilpailukiellolle sekä korvausvelvollisuus kilpailukiellon ajalta. Toisaalta taas voidaan ajatella, että selkeästi yrittäjäasemassa olevien osakkaiden osakassopimuksissa oleviin kilpailukieltoihin lakialoitteella ei olisi mitään vaikutusta, sillä TSL:n säännöksiä sovelletaan ainoastaan työsuhteessa oleviin työntekijöihin.

On selvää, että lakiuudistukselle on tarvetta. Työelämä on muuttumassa ja aiemmin tutkimuksessa onkin esitetty, että yrittäjäyys tulee todennäköisesti tulevaisuudessa lisääntymään. Kilpailukieltoja koskevaa sääntelyä tulisi mielestäni uudistaa ja selkeyttää ja jotta välttyttäisiin ristiriitatilanteilta, yrityksissä tulisi olla paremmin tiedossa, minkälaisen kilpailukiellon kullekin yhtiön lukuun työskentelevälle osakkaalle saa tehdä. Kilpailukieltoja ei tulisi kirjata työ- tai osakassopimukseen ainoastaan tottumuksesta tai siitä, että työnantaja tai pienyhtiön osakkaat ajattelevat sen olevan paras ratkaisu yhtiön kannalta, vaan harkinnassa tulisi kiinnittää huomiota myös yhteiskunnan, työntekijän ja tehokkuuden näkökulmaan.

Mielestäni työopimuksen ja osakassopimuksen allekirjoitushetkellä työnantajan tai enemmistöosakkaan tulisi selvittää, miksi sopimuksissa käytetään kilpailukieltoa ja

varmistua siitä, että kaikki kilpailukieltoon sitoutuneet henkilöt ovat tietoisia ja ymmärtäneet, mistä on kyse.

5. Johtopäätökset

Työelämä on murroksessa. Työn tekemisen tavat ovat muuttuneet paljon ja ovat yhä enenevässä määrin muuttumassa. Tiedon merkitys yhtiöissä on jatkuvasti kasvanut ja samalla osittain vastakkaisina intresseinä ovat sekä tiedon suojaamisen tarve että henkilöstön mahdollisuudet liikkua työmarkkinoilla ja heidän mahdollisuutensa hyödyntää osaamistaan.²⁴⁰ Kilpailukielloja tehdään yrityksissä paljon, vaikka ison osan tehdyistä kilpailukielloista voisi jättää tekemättä tai kilpailukiellojen sisältö voisi olla maltillisempi. Kilpailukieltosopimukset ovat yleisiä työsopimuksissa mutta myös osakassopimuksissa sovitetaan tavallisesti kilpailukiellosta. Kilpailukiellon tekeminen vaatii TSL:n mukaan aina erityisen painavan perusteen ja tällainen erityisen painava peruste saattaa esiintyä, mikäli työntekijä saa yhtiössä asemansa tai tehtäviensä puolesta tietoonsa suojattavaa tai kilpailullisesti merkittävää tietoa.

Tutkielman taustoittavana tutkimuskysymyksenä selvitettiin, *missä menee raja työsuhhteessa olevan työntekijän ja yrittäjän välillä, kun asiaa tarkastellaan osakassopimuksen näkökulmasta.*

Työsuhteen tunnusmerkit	Yrittäjyyden tunnusmerkit
Työn tekeminen työnantajan lukuun	Toiminnan itsenäisyys ja vapaus
Työn vastikkeellisuus	Taloudellinen sitoutuminen
Työsuhteen perustuminen sopimukseen	Omistusosuus ja määräysvalta yhtiössä
Työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa	Muiden toimeksiantojen vastaanottaminen

Kuvio 1. Työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden tunnusmerkit.

Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat työn tekeminen työnantajan lukuun, työn vastikkeellisuus, työsuhteen perustuminen sopimukseen ja työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä kuitenkin lopulta oikeussuhteen kokonaisarviointi. Yrittäjyydelle taas voidaan pitää ominaisina piirteinä toiminnan itsenäisyyttä, vapautta sekä taloudellista sitoutumista. Tärkeänä kriteerinä arvioitaessa työsuhteen ja yrittäjyyden rajaa voidaan pitää yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan omistusosuuden suuruutta, sillä usein hänen määräysvaltansa riippuu siitä, kuinka suuren osan osakkeista hän omistaa. Tärkeimpänä

²⁴⁰ TEM 18/2018, s. 8.

rajanvetokriteerinä voidaan kuitenkin nähdä yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan määräysvallan käyttö yhtiössä. Pelkästään omistusosuuden suuruus ei riitä arvioinnin perusteeksi, sillä määräysvallan käyttö yhtiössä saattaa perustua osakassopimuksessa oleviin määräyksiin. Jollakin yhtiön lukuun työskentelevällä osakkaalla voikin olla suuri omistusosuus yhtiöstä, mutta tästä huolimatta hänellä ei ole suurta määräysvaltaa yhtiössä. Työsuhteen tunnusmerkkien ei todennäköisesti voida katsoa täyttyneen, mikäli yhtiön lukuun työskentelevät osakkaat ovat kaikki keskenään tasavertaisessa asemassa ja jos heidän voidaan sanoa tekevän työtä itsenäisesti yrittäjän riskillä.²⁴¹

Jotta jokin oikeussuhde voidaan siis katsoa työsuhteeksi, kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien tulee täyttyä. Kuitenkin lopulta työsuhteen voimassaolo ratkaistaan kokonaisharkinnalla, jossa on huomioitava työnteon todelliset olosuhteet ja se, mikä on ollut sopimusosapuolten tarkoitus.²⁴² Ei voida siis suoraan ajatella, että mikäli kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, yhtiön lukuun työskentelevä osakas on automaattisesti työsuhteessa yhtiöön. Kuitenkin mikäli jokin työsuhteen tunnusmerkeistä ei täyty, voidaan ajatella, että hän ei ole työsuhteessa yhtiöön.²⁴³

Puolestaan taas yrittäjyydelle tunnusomaista on toiminnan itsenäisyys, vapaus sekä taloudellinen sitoutuminen. Rajavetotilanteissa arvioidaan, onko työntekijä itse määrittänyt sekä työaikansa että -paikkansa ja työntekotavan. Näiden lisäksi arvioidaan myös, onko työntekijä vastaanottanut muita toimeksiantoja.²⁴⁴ Mikäli työntekijällä on paljon vapauksia ja mitä enemmän hänen toimintansa vaikuttaa ulkoisesti yrittäjämäiseltä, sitä todennäköisemmin häntä tulee arvioida jonain muuna kuin työsuhteessa olevana työntekijänä.

On kuitenkin tyypillistä, että yhtiön lukuun työskentelevältä osakkaalta voitaisiin edellyttää ankarampaa kilpailukieltoa kuin työntekijältä, joka ei ole osakas, mutta tällöin on huomioitava yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan rooli ja asema yhtiössä.²⁴⁵ Yhtiön lukuun työtä tekevän henkilön aseman arviointi on tärkeää, kun arvioidaan kilpailukiellon

²⁴¹ Pönkä 2011, s. 78.

²⁴² HE 157/2000, s. 57.

²⁴³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 41.

²⁴⁴ Koskinen 2007, s. 26.

²⁴⁵ Huhtamäki 2014, s. 183–184.

sallittavuutta. Rajanveto työntekijän ja yrittäjän välillä saattaa joissakin tapauksissa olla hankalaa ja tästä syystä kukin tapaus on arvioitava tapauskohtaisesti. Arvioitaessa edellä mainittua rajanvetoa huomio tulee kiinnittää työsuhteen tunnusmerkkeihin sekä oikeus-suhteen kokonaisarviointiin.

Osakassopimuksia tehdään yrityksissä paljon. Osakassopimusten osapuolena saattaa olla yhtiössä työsuhteessa oleva henkilöitä, jotka on haluttu sitouttaa osakkeilla yhtiöön. Pienissä ja vähäomisteisissa yhtiöissä osakassopimuksen osapuolena saattaa olla henkilöitä, jotka työskentelevät yhtiön lukuun ja omistavat esimerkiksi 10 tai 20 prosenttia yhtiön osakkeista tai osakkaita, jotka omistavat yhtiöstä kaikki yhtä suuren osuuden. Osakassopimuksen yhtenä osapuolena saattaa olla myös henkilö, joka omistaa puolet tai enemmistön yhtiön osakkeista ja työskentelee yhtiöön tai henkilö, joka on ainoastaan pääomasi-joittajan roolissa yhtiössä. Tutkielman päätutkimuskysymyksenä esitettiin, *voidaanko yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan osakassopimuksessa sopia kilpailukiellosta TSL:n säännöksiä laajemmin?*

Yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan kilpailukielloa koskee TSL:n säännökset	Yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan kilpailukiellosta voidaan sopia TSL:n säännöksiä laajemmin
Selkeä työsuhde yhtiöön, työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät	Yrittäjyyden tunnusmerkit täyttyvät
Ei merkittävää omistusosuutta tai määräysvaltaa yhtiössä	Merkittävä omistusosuus ja määräysvalta yhtiössä
Sopimussuhteiden todellinen luonne	Sopimussuhteiden todellinen luonne

Kuvio 2. Milloin on mahdollista sopia TSL:n säännöksiä laajemmasta kilpailukiellosta?

Kiistatonta voidaan katsoa olevan, että mikäli osakas on selkeästi työsuhteessa yhtiöön niin, että kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, hänen omistusosuutensa yhtiöstä ei ole suuri eikä hän käytä merkittävää määräysvaltaa yhtiössä, häntä koskevaa kilpailukielloa ei voida tehdä laajemmaksi, mitä TSL:n säännökset kilpailukieltosopimuksesta säättävät. Kun arvioidaan TSL:n soveltamista, huomio tulee kiinnittää yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan aseman lisäksi työnantajan suojan tarpeeseen ja rajatapauksissa kilpailukiellon sallittavuuden arvioinnissa tulee tehdä tapauskohtaista kokonaisharkintaa.

Tärkeä on myös kiinnittää huomiota sopimussuhteiden todelliseen luonteeseen. On hyvin mahdollista, että yhtiön lukuun työskenteleville osakkaille ei tehdä erikseen työsopimusta ja työntekovelvoitteesta sovitaan osakassopimuksessa. Tästä huolimatta yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan voidaan katsoa olevan enemmän työsuhteessa oleva työntekijä, kuin itsenäisessä yrittäjäasemassa oleva työntekijä. Pelkästään siis sopimuksen otsikko tai sen sisältö eivät määritelle sitä, mikä sopimussuhteen todellinen sisältö on.

Mitään tarkkaa rajaa sille, missä menee raja työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välillä omistusosuusien näkökulmasta ei voida antaa. Ei siis voida sanoa, että automaattisesti 30 prosentin omistusosuus takaisi sen, että kyse olisi yrittäjämäisestä toiminnasta tai päinvastoin, että 10 prosentin omistusosuus yhtiöstä takaisi sen, että tällaista oikeussuhdetta tulisi arvioida työsuhteena omistusosuuden vähäisyyden vuoksi. Kuitenkin tärkeämpää kuin omistusosuus yhtiöstä on osakkaan käyttämä määräysvalta yhtiössä. Voidaan kuitenkin karkeasti sanoa, että mikäli oikeussuhde on työsuhde, osakassopimuksessa ei tule sopia TSL:n vastaisesti ja mikäli oikeussuhde voidaan katsoa itsenäiseksi yrittäjyydeksi, osakassopimuksessa on mahdollista sopia TSL:n säännöksiä laajemmasta kilpailukiellosta, huomioiden OikTL:n säännökset. Kuten tutkielmassa on käynyt ilmi, kuitenkin joissakin tilanteissa työsuhteessa olevan henkilön kilpailukielloa osakassopimuksessa ei arvioida TSL:n säännösten valossa. Yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan rooli, se että katsotaanko hänen olevan työntekijä vai yrittäjä, olisi hyvä selvittää ennen kilpailukiellon sopimista. Tämä mahdollisesti helpottaisi kilpailukiellon arviointia sopimussuhteiden päättymishetkellä, sillä osakkaan rooli yhtiössä määrittää pitkälti sitä, onko kilpailukielloa mahdollista täydentää osakassopimuksella.

Yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan määräysvallan voidaankin siis katsoa olevan merkittävin tunnusmerkki siitä, että osakassopimuksessa olisi mahdollista sopia TSL:n kilpailukieltosopimuksesta laajemmin. Mikäli yhtiön lukuun työskentelevällä osakkaalla voidaan katsoa olevan paljon määräysvaltaa yhtiössä, hänen ei katsota olevan työsuhteessa vaan itsenäisen yrittäjä asemassa oleva osakas. Pelkästään siis yhtiön lukuun työskentelevän osakkaan omistusosuus yhtiöstä ei riitä arvioimaan hänen asemaansa, sillä määräysvalta ja omistusosuus eivät aina ole yhteydessä toisiinsa.

Kiistatonta on, että kilpailukielloja koskeva lainsäädäntö kaipaa uudistamista, sillä ensinnäkin kilpailukielloista aiheutuu tällä hetkellä riskiä ainoastaan työntekijälle ja toiseksi niistä säädetään eri tavoin eri laeissa. Tarkempaa sääntelyä tarvittaisiin myös yhtiön lukuun työskenteleviä osakkaita koskeviin tilanteisiin, jossa osakkaan ei voida katsoa olevan työsuhteessa mutta kuitenkin tekevän työtä yhtiön lukuun. Vaikka kilpailukiellon kohtuullistaminen on joissakin tapauksissa mahdollista, ei kuitenkaan ole mielestäni ihanteellisinta arvioida kilpailukiellon pätevyyttä vasta siinä vaiheessa, kun kilpailukielloon vedotaan ja sopimussuhteet ovat päättyneet, sillä tällainen vie turhaa aikaa ja muita resursseja sekä yhtiön lukuun työskentelevältä osakkaalta että yhtiöltä. Tästä syystä olisiakin tärkeää, että voitaisiin varmistua kilpailukiellojen olevan päteviä sillä hetkellä, kun niistä sovitaan ja olosuhteiden muuttuessa myös sopimuksia ja niissä olevia lausekkeita tarkastettaisiin ja tarvittaessa muutettaisiin. Mikäli kilpailukielloa kuitenkin joudutaan arvioimaan sopimussuhteiden päättyessä ja vasta kilpailukielloon vedotessa, huomio tulee kiinnittää sopimussuhteiden päättymishetkellä voimassa oleviin olosuhteisiin ja työntekijän asemaan, ei niihin olosuhteisiin, jotka ovat olleet voimassa silloin, kun kilpailukiellosta on sovittu.

Kilpailukiellot ovatkin mielestäni hyvä ja tehokas keino suojata työnantajan salaisuuksia, mutta liiallisuuksissaan ne kuitenkin estävät työvoiman liikkuvuuden ja resurssien tehokkaan käytön. Oikein ja perustellusti käytettynä kilpailukiello on tarpeellinen, eikä mielestäni esimerkiksi salassapitosopimukset riitä turvaamaan työnantajan salaisuuksia. Mielestäni sopimusasiakirjoihin tulisi kirjata selkeästi kilpailukiellon peruste sekä ylipäätään yrityksissä tulisi käyttää tarkempaa harkintaa kilpailukiellojen käyttämisessä. Mikäli kilpailukielloista sovitaan sekä työ- että osakassopimuksessa, tulisi kilpailukiellon perusteiden olla yhteneväiset ajallisesti, asiallisesti sekä alueellisesti, erityisesti tilanteessa, jossa sopimussuhteet päättyvät samaan aikaan.

Tutkielman aihetta on mahdollista tutkia monesta eri näkökulmasta ja tutkielman aiheesta olisi mielenkiintoista tehdä tutkimusta myös esimerkiksi tekemällä oikeusvertailua muihin Pohjoismaihin. Tulevaisuudessa on kiinnostavaa nähdä, miten kilpailukielloja koskevaa sääntelyä muutetaan Suomessa, ja miten mahdollinen lakimuutos vaikuttaa kilpailukiellojen käyttöön niin työ- kuin osakassopimuksissa.