

# Korkein oikeus

## Ennakkopäätökset

Etusivu » Ennakkopäätökset » Ennakkopäätökset » [KKO:2019:28](#)

# KKO:2019:28

Työsopimus – Työsopimuksen ehdot – Koulutuskustannukset –  
Kilpailukielto – Kohtuuttomat ehdot – Sopimusehdon sovittelu

**Diaarinumero:** S2017/818  
**Taltionumero:** 469  
**Antopäivä:** 22.3.2019  
**ECLI:**FI:KKO:2019:28

A oli lokakuussa 2013 allekirjoitetun työsopimuksen perusteella työskennellyt B Oy:n palveluksessa provisiopalkkaisena kiinteistönvälittäjänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työsopimuksen ehdon mukaan A oli velvollinen korvaamaan B Oy:lle sellaiset LKV-tutkintoon ja muuhun erikoistumiseen tähtäävistä koulutuksista aiheutuneet kustannukset, jotka olivat syntyneet 24 kuukauden aikana ennen työsuhteen päättymistä, jos hän aloitti kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä kilpailevan välitystoiminnan. A oli irtisanonut työsopimuksen päättymään tammikuussa 2015 ja siirtynyt kilpailevan yhtiön palvelukseen. B Oy oli tämän jälkeen vaatinut A:lta sopimusehdon perusteella korvausta koulutuskustannuksista.

Korkein oikeus katsoi, että asiassa ei ollut sovellettava kilpailukieltosopimusta koskevaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää. Työsopimukseen sisältyvän ehdon soveltaminen oli kuitenkin kohtuutonta, kun huomioon otettiin muun muassa koulutuksen laatu, sovitun korvauksen määrä, korvausvelvollisuuden ajallinen kesto ja A:n palkkaus. (Ään.)

TSL 3 luku 5 §

TSL 10 luku 2 §

## Asian käsittely alemmissa oikeuksissa

B Oy:n kanne, A:n vastaus, Oulun kärjäoikeuden tuomio 20.6.2016 nro 16/10444 ja Rovaniemen hovioikeuden tuomio 4.10.2017 nro 402 kuvataan tarpeellisilta osin Korkeimman oikeuden ratkaisussa.

Asian ovat ratkaisseet kärjäoikeudessa kärjätuomari Päivi Törmänen ja hovioikeudessa hovioikeuden jäsenet Tapio Kamppinen, Virve Salo ja Suvi Hannula. Esittelijä Elisa Lehtosaari.

## Muutoksenhaku Korkeimmassa oikeudessa

B Oy:lle myönnettiin valituslupa.

Valituksessaan B Oy vaati, että hovioikeuden tuomio kumotaan ja asia jätetään kärjäoikeuden tuomion lopputuloksen vaaraan.

Vastauksessaan A vaati, että valitus hylätään.

## Korkeimman oikeuden ratkaisu

### Perustelut

#### *Asian tausta*

1. A oli työskennellyt 29.10.2013 allekirjoitetun työsopimuksen perusteella B Oy:n palveluksessa provisiopalkkaisena kiinteistönvälittäjänä. Työsopimus oli ollut toistaiseksi voimassa oleva. A oli sitoutunut työsopimuksessa noudattamaan kilpailukiellohja ja korvaamaan työsuhteen päättyessä työnantajalta saamansa koulutuksen sopimuksessa tarkemmin mainituin ehdoin. Kilpailukiellohja ja koulutuskustannusten korvausvelvollisuutta koskevat sopimusehdot oli työsopimuksessa kirjoitettu otsikon "Kilpailukieltorikkomus" alle.

2. Kilpailukieltota koskevan ehdon mukaan A ei saanut aloittaa kilpailevaa välitystoimintaa kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Ehdossa oli lisäksi kilpailukieltorikkomuksen varalta sovittu sopimussakosta ja vahingonkorvausvelvollisuudesta.
3. Koulutuskustannusten korvausvelvollisuutta koskevan sopimusehdon mukaan, jos työntekijä aloitti työnantajan kanssa kilpailevan välitystoiminnan kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä joko yrittäjänä tai työsuhteessa taikka muutoin myötävaikutti tällaisen toiminnan käynnistämiseen, hän oli velvollinen korvaamaan työnantajalle vähintään 400 euroa koulutustilaisuudelta sellaisista 24 kuukauden aikana ennen työsuhteen päättymistä järjestetyistä vähintään neljän tunnin kestoisista koulutustilaisuuksista, jotka tähtäsivät esimiestehtäviin, ammattitutkinnon (LKV) tai B Oy:n oman ammattitutkinnon suorittamiseen tai muuhun erikoistumiseen. Korvausvelvollisuus koski sekä työnantajan sisäistä että ulkopuolisen palveluntarjoajan järjestämää koulutusta. Jos ulkopuoliselle palveluntarjoajalle maksettu määrä oli enemmän kuin 400 euroa koulutuskerralta, työntekijä oli velvollinen korvaamaan työnantajalle todelliset kustannukset.
4. A oli työsuhteen kestäessä osallistunut yhteensä 13:een B Oy:n järjestämään vähintään neljä tuntia kestäneeseen koulutuspäivään. Näistä viisi koulutuspäivää oli ajoittunut ajanjaksolle 25.2.—14.5.2014, ja ne olivat käsitelleet uudistuoatantokoulutusta. Kahdeksan koulutuspäivää oli ajoittunut ajanjaksolle 9.9.—12.11.2014, ja ne olivat puolestaan koskeneet LKV-tutkinnon suorittamiseen tähtäävää koulutusta. A ei ollut saanut palkkaa näiltä koulutuspäiviltä.
5. A oli irtisanonut työsopimuksen päättymään 26.1.2015. Hän oli kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä siirtynyt kilpailevan kiinteistövälytysliikkeen palvelukseen.
6. B Oy on kanteessaan vaatinut, että A veloitetaan suorittamaan sille koulutuskustannusten korvaamista koskevan työsuhteen perusteella 5 200 euroa, koska A oli 24 kuukauden aikana ennen työsuhteen päättymistä osallistunut 13:een sanotussa ehdossa tarkoitettuun koulutustilaisuuteen.
7. A on kiistänyt kanteen sillä perusteella, että koulutuskustannusten korvausvelvollisuutta koskevassa ehdossa oli tosiasiassa kysymys työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä tarkoitettua kilpailukieltosopimuksesta, jonka tekemiseen B Oy:llä ei ollut ollut erityisen painavaa syytä. Lisäksi A on katsonut, että ehto oli mitätön, koska se rajoitti työsopimuslain pakottavien säännösten vastaisesti hänen oikeuttaan irtisanoa työsopimus. Ehto oli A:n mukaan joka tapauksessa kohtuuton siten, että se piti jättää huomiotta.
8. Käräjäoikeus on hyväksynyt B Oy:n kanteen katsoen, että koulutuskustannusten korvaamista koskevassa ehdossa ei ollut kysymys kilpailukieltosopimuksesta. Käräjäoikeuden mukaan osapuolilla oli ollut oikeus sopia koulutuskustannusten korvaamisesta. Sopimusehto ei myöskään ollut kohtuuton.
9. A:n valitettua käräjäoikeuden tuomiosta myös hovioikeus on katsonut, että kysymys ei ollut kilpailukieltosopimuksesta. Hovioikeuden mukaan osapuolilla oli ollut oikeus sopia koulutuskustannusten korvaamisesta. Ehtoa oli kuitenkin pidettävä A:n kannalta kohtuuttomana, kun otettiin huomioon muun ohella koulutuksen luonne, maksuvelvollisuuden määrä, A:n palkkaus ja aika, jonka A:n olisi koulutuksen jälkeen pitänyt olla B Oy:n palveluksessa maksuvelvollisuudesta vapautuakseen. Tämän takia hovioikeus on hylännyt kanteen.

#### *Kysymyksenasettelu Korkeimmassa oikeudessa*

10. Korkeimmassa oikeudessa on B Oy:n valituksen perusteella kysymys siitä, voidaanko koulutuskustannusten korvausvelvollisuutta koskevaa työsopimuksen ehtoa pitää kohtuuttomana. Ensin on kuitenkin arvioitava, onko sopimusehto rajoittanut A:n oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa siten, että asiassa on sovellettava kilpailukieltota koskevaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää. Tämän lisäksi on otettava kantaa siihen, onko sopimusehto mitätön sen perusteella, että se on työsopimuslain pakottavan sääntelyn vastaisesti rajoittanut A:n oikeutta irtisanoa työsopimus.

#### *Arvioinnin lähtökohtana olevat oikeusohjeet*

11. Kuten Korkeimman oikeuden kilpailukieltosopimusta koskevasta ratkaisusta KKO 2003:19 ilmenee, työsopimuksen osapuolet voivat pääsääntöisesti järjestää keskinäisen suhteensa sopimuksella, jos työsopimusta koskevasta lainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta ei muuta johdu. Ratkaisussa on korostettu työsopimuslain sisältävän pakottavia säännöksiä, jotka rajoittavat osapuolten vapautta solmia uusi työsopimus, valita sopimuskumppaninsa tai päättää uuden työsopimuksen sisällöstä, ja nämä pakottavat säännökset pitää ymmärtää poikkeusluonteisina.

12. Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu. Työsopimuslain yleisenä lähtökohtana on säännösten pakotta-

vuus. Kuten työsopimuslain esitöissä on todettu, säännösten pakottavuus merkitsee jo yleisten periaatteiden mukaan sitä, että lain kiertäminen on kiellettyä (HE 157/2000 vp s. 125—126).

13. Työnantajan yleisvelvoitetta koskevan työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä, ja pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

#### *Onko kysymys kilpailukieltosopimuksesta?*

14. Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 1 momentin mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus 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. Pykälän 2 momentissa säädetään siitä, mitä kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon. Momentin mukaan huomioon on otettava muun ohella sellainen suojan tarve, joka johtuu työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta. Pykälän 3 momentissa säädetään työntekijälle sovitujen rajoitusten enimmäisajoista ja mahdollisuudesta ottaa kilpailukieltosopimukseen määräys sopimussakosta sekä sopimussakon enimmäismäärästä. Pykälän 5 momentissa on vielä erikseen säädetty, että kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin pykälässä säädettyä.

15. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2003:19 katsonut, että kilpailukieltosopimuksen piiriin oli syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen, vaikka ne eivät estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä. Korkein oikeus perusteli kantaansa sillä, että kilpailukieltosääntelyn lähtökohtana on työntekijän suojaaminen perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä. Korkein oikeus piti ratkaisussaan pätevänä kilpailukieltosopimuksena ehtoa, jossa kiinteistönvälityslähtökohtana on työntekijän sitoutunut kuuden kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä olemaan vastaanottamatta kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet liikkeen asiakkaita työsopimuksen päättyessä tai työsopimuksen päättymistä lähinnä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana.

16. Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä siitä, millä edellytyksillä työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän saamasta koulutuksesta aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta työnantajalle. Sopimusvapauden periaatteen mukaisesti työnantaja ja työntekijä voivat lähtökohtaisesti sopia myös koulutuskustannusten korvaamisesta edellyttäen, että sopimuksella ei työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin vastaisesti vähennetä työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja.

17. Työnantaja ja työntekijä voivat esimerkiksi sopia, että työntekijä sitoutuu olemaan vähimmäisajan työnantajan palveluksessa sitä vastaan, että hän saa työnantajan kustantamaa tavanomaisesta poikkeavaa koulutusta. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1989:75 oli kysymys tällaisesta tapauksesta. Ratkaisu on ajalta, jolloin työsopimuslaissa ei ollut edellä kuvattuja kilpailukieltola koskevia säännöksiä. Tapauksessa oli kysymys tilanteesta, jossa työnantaja ja työntekijä olivat sopineet, että työnantaja osallistuu työntekijän opiskelukuluihin ulkomailla, ja työntekijä puolestaan sitoutuu toimimaan opiskelujen päätyttyä tietyn vähimmäisajan työnantajan palveluksessa. Työntekijän irtisanouduttua ennen tuon vähimmäisajan täyttymistä Korkein oikeus velvoitti hänet suorittamaan työnantajalle vahingonkorvausta. Ratkaisussa katsottiin, että työntekijän sopimusrikkomuksen takia työnantaja ei ollut saanut täysimääräisesti hyväksyä sitä kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se oli osaltaan kustantanut.

18. Sopimusvapauden periaatteen mukaisesti työntekijä ja työnantaja voivat myös ennakolta sopia siitä, että työntekijä suorittaa työnantajalle korvausta koulutuskustannuksista, jos hän päättää työsuhteen ennen työnantajan kustannuksella saamaansa koulutukseen perustuvaa sovitua vähimmäisaikaa. Lisäksi työntekijä ja työnantaja voivat solmia muita sopimuksia, jotka koskevat työnantajan työntekijälle tarjoamaa ja kustantamaa koulutusta. Työntekijän velvollisuudeksi ei kuitenkaan voida sopia esimerkiksi sitä, että hän korvaisi työnantajalle sellaisesta koulutuksesta aiheutuneita kustannuksia, jonka antamisesta työnantajan on huolehdittava työsopimuslain 2 luvun 1 §:n pakottavan yleisvelvoitesäännöksen nojalla. Koulutuskustannuksia koskevat sopimusehdot eivät myöskään saa olla kohtuuttomia.

19. Korkein oikeus toteaa, että koulutuskustannussopimukset saattavat muun muassa edellä kuvatulla tavalla tosiasiallisesti rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia siirtyä muihin tehtäviin ja siten myös kaventaa hänen mahdollisuuksiaan toimia samalla alalla kuin työnantaja. Koulutuskustannussopimuksia ei tästä huolimatta ole perusteltua pitää kilpailukieltosopimuksina, joiden tekeminen edellyttää erityisen painavaa syytä, jos niissä ei muulla tavalla rajoiteta työntekijän oikeutta tehdä työsopimus tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen.

20. Arvioitavana olevassa työsopimusehdossa on sanamuodon perusteella kysymys A:n velvollisuudesta korvata B Oy:lle tämän järjestämän koulutuksen kustannukset. A on sitoutunut suorittamaan B Oy:lle korvauksen koulutustilaisuuksista, jotka tähtäsivät esimiestehtäviin, ammattitutkinnon (LKV) tai B Oy:n oman ammattitutkinnon suorittamiseen tai muuhun erikoistumiseen. Ehdossa ei nimenomaisesti rajoiteta A:n oikeutta harjoittaa kilpailevaa välitystoimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Työsopimuksessa oli erikseen nimenomainen kilpailukieltoehto. Tämä seikka ja kyseisen sopimusehdon sanamuoto eivät siten tue sellaista tulkintaa, että kysymys olisi kilpailukieltoehdosta.

21. Toisaalta sopimusehto velvoittaa A:n korvaamaan koulutuskustannukset vain, jos hän aloittaa kilpailevan välitystoiminnan kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Lisäksi korvausvelvollisuus koskee koulutusta, joka on annettu huomattavan pitkän ajan eli 24 kuukauden kuluessa ennen työsuhteen päättymistä. Sopimusehto on sijoitettu kirjalliseen työsopimukseen otsikon "Kilpailukieltorikkomus" alle. Näistä seikoista johtuen sopimusehdossa on kilpailukielto­sopimuksen piirteitä, kuten alemmat oikeudet ovat todenneet.

22. Mainittujen piirteiden merkitystä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon, että korvausvelvollisuuden rajoittaminen tilanteeseen, jossa A aloittaa kilpailevan toiminnan samalla alalla, on tosiasiallisesti rajoittanut A:n toimintamahdollisuuksia vähemmän kuin vastaavasta korvausvelvollisuudesta sopiminen ilman tätä lisäedellytystä. Olennaista merkitystä ei voida antaa sille, että kysymyksessä oleva sopimusehto on sijoitettu työsopimukseen otsikon "Kilpailukieltorikkomus" jälkeen. Kuten edellä kohdissa 1 ja 2 on todettu, A:n työsopimuksessa oli sovittu myös erillisestä kilpailukieltoehdosta, johon B Oy ei ole tässä asiassa vedonnut.

23. Edellä lausutun perusteella Korkein oikeus katsoo johtopäätöksensä, että kysymyksessä olevaan sopimusehtoon ei ole perusteltua soveltaa kilpailukieltoa koskevaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:n säännöstä. Sopimusehdon ei voida mainituilla perusteilla myöskään katsoa rajoittavan työsopimuslain pakottavien säännösten vastaisesti työntekijän oikeutta irtisanoo työsopimus. Kysymys on sen sijaan koulutuskustannusten korvausvelvollisuutta koskevasta sopimusehdosta. Tällainen sopimusehto on pätevä ja osapuolia sitova edellyttäen, että sitä ei ole pidettävä kohtuuttomana.

#### *Sopimusehdon sovittelu*

##### Arvioinnin lähtökohdat

24. Työsopimuslain 10 luvun 2 §:n mukaan työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta, jos ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Lain esitöiden mukaan pykälä vastaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Jos sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana yksittäisen sopimusehdon kohtuullistamisen jälkeen ei olisi kohtuullista, sopimusta voidaan oikeustoimilain 36 §:n 2 momentin perusteella sovitella muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan (HE 157/2000 vp s. 114—115).

25. Arvioitaessa työsopimusehdon soveltamisen kohtuuttomuutta huomioon on otettava työsopimus kokonaisuutena sekä työntekijän ja työnantajan olosuhteet muutoin. Nyt ratkaistavana olevan kaltaisessa asiassa merkitystä voidaan antaa ainakin seuraaville seikoille: minkälaisesta koulutuksesta on kysymys, kuinka pitkältä ajalta työntekijä on sitoutunut korvaamaan työnantajalle siitä aiheutuneet kustannukset ja minkä suuruisena hän on sitoutunut ne korvaamaan. Lisäksi harkinnassa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi työntekijän palkkaus ja työsuhteen päättymisen syy.

26. Lähtökohdiana on, että koulutuskustannusten korvaamista koskevan ehdon soveltaminen johtaa kohtuuttomuuteen sitä todennäköisemmin, mitä lähempänä ehdossa tarkoitettu koulutus on laadultaan ja kustannuksiltaan sellaista koulutusta, jota työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle ilman korvausvelvollisuutta. Samansuuntainen vaikutus on myös sillä, mitä pidemmältä ajalta työntekijä on sitoutunut korvaamaan koulutuksesta aiheutuneet kustannukset. Lisäksi ehdon soveltaminen voi useissa tapauksissa johtaa kohtuuttomuuteen, jos työntekijä on sitoutunut korvaamaan koulutuksen kustannukset kokonaisuudessaan ilman, että korvauksen määrässä on huomioitu työnantajan koulutuksesta saamaa hyötyä.

##### Arviointi tässä asiassa

27. Korkein oikeus toteaa aluksi, että B Oy:n järjestämä koulutus on ollut A:n ammatillisen kehityksen kannalta hyödyllistä ja edistänyt hänen mahdollisuuksiaan harjoittaa kiinteistönvälittäjän työtä myös muiden työnantajien palveluksessa tai omaan lukuunsa. Koulutuksesta on aiheutunut B Oy:lle kustannuksia, joiden tarkkaa määrää ei ole asiassa selvitetty.

28. B Oy:n ja A:n solmiessa kiinteistönvälittäjän työtä koskevan työsopimuksen lokakuussa 2013 B Oy:llä on ollut kiinteistönvälitysluokasta ja vuokrahuoneiston välitysluokasta annetun lain 5 §:n (1075/2000) nojalla velvollisuus huolehtia siitä, että sen toimiston palveluksessa olevilla kiinteistönvälittäjillä on tehtävän edellyttämä riittävä ammattitaito. B Oy:n on täytynyt ottaa huomioon myös se, että mainittua lain 5 §:ää oli muutettu huhtikuussa 2013 annetulla lailla (279/2013) siten, että väli-

tyšliikkeen palveluksessa ja sen jokaisessa toimipaikassa välitystehtäviä suorittavista vähintään puolella oli oltava LKV-tutkinto 1.1.2016 lähtien.

29. B Oy:llä on ollut omaan toimintaansa perustuva painava intressi tarjota työntekijöilleen LKV-tutkintoon tähtäävää koulutusta. Tätä johtopäätöstä tukee myös se, että kysymys on ollut B Oy:n itse työntekijöilleen järjestämästä sisäisestä koulutuksesta. Sekä LKV-tutkintoon tähtäävää koulutusta että uudistuantokoulutusta voidaan pitää niiden laadun ja työnantajalle aiheutuneiden kustannusten perusteella suhteellisen tavanomaisena. Kysymyksessä oleva koulutus on siten ollut lähellä sellaista koulutusta, jota B Oy olisi jo työsuhteen 2 luvun 1 §:n nojalla ollut velvollinen järjestämään ja josta aiheutuneita kustannuksia se ei olisi voinut sopimuksin siirtää työntekijänsä korvattavaksi. Tämä puhuu sen puolesta, että ehdon soveltaminen on A:n kannalta kohtuutonta.

30. Sopimusehdon soveltamisen kohtuuttomuutta tukee myös se, että koulutuskustannusten korvaukseksi on sovittu kiinteämääräisesti 400 euroa niissäkin tapauksissa, joissa työnantajalle aiheutunut kustannus on vähäisempi. Työntekijän maksettavaksi sovitun korvauksen määrässä ei ole myöskään huomioitu sitä, miten työnantaja voi hyödyntää työntekijän koulutuksessa saamaa tietoa ja osaamista työntekijän myöhemmässä työpanoksessa. Nyt ratkaistavana olevassa tapauksessa A oli työskennellyt B Oy:n palveluksessa senkin jälkeen, kun hän oli saanut kysymyksessä olevaa koulutusta, joskin vain noin kaksi ja puoli kuukautta viimeisen koulutustilaisuuden jälkeen.

31. Lisäksi arvioinnissa on otettava huomioon ensiksi se, että A on sitoutunut korvaamaan koulutuksesta aiheutuneet kustannukset enimmillään 2 vuoden 6 kuukauden ajan koulutuksen saatuaan, ja toiseksi se, että häneltä on vaadittu korvausta enimmillään 11 kuukautta ennen työsuhteen päättymistä järjestetystä koulutuksesta. Näitä aikoja voidaan pitää huomattavan pitkänä koulutuksen laatu ja kustannukset huomioon ottaen. Lisäksi A on toiminut B Oy:n palveluksessa provisiopalkalla, eikä hän ole saanut palkkaa tai muuta korvausta koulutusajalta.

#### *Johtopäätös*

32. Korkein oikeus katsoo edellä mainittuja seikkoja punnittuaan, että koulutuskustannusten korvaamista koskeva työsuhteen ehto on jätettävä huomioon ottamatta. Ehdon soveltaminen on tässä tapauksessa kohtuutonta, kun otetaan huomioon ehdossa tarkoitettujen koulutuksen laatu, korvauksen määrä, korvausvastuun ajallinen kesto sekä A:n palkkaus. B Oy:n korvausvaatimus on sen takia hylättävä.

## **Tuomiolauselmä**

Hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muuteta.

Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Juha Häyhä, Mika Huovila, Lena Engstrand, Mika Ilveskero (eri mieltä) ja Jussi Tapani. Esittelijä Tiina Väisänen.

## **Eri mieltä olevan jäsenen lausunto**

**Oikeusneuvos Ilveskero:** Olen enemmistön kanssa samaa mieltä perustelujen kohdista 1—17, minkä jälkeen lausun seuraavaa:

Arvioitavana olevan työsuhteen ehto sanamuodon perusteella A on sitoutunut suorittamaan B Oy:lle korvauksen koulutustilaisuuksista, jotka tähtäsivät esimiestehtäviin, ammattitutkinnon (LKV) tai B Oy:n oman ammattitutkinnon suorittamiseen tai muuhun erikoistumiseen. Sopimusehto on velvoittanut A:n korvaamaan koulutuskustannukset vain, jos hän aloittaa kilpailevan välitystoiminnan kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työsuhteen ehto on sijoitettu kirjalliseen työsuhteen otsikon "Kilpailukieltorikkomus" alle.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2003:19 katsonut, että kilpailukieltosopimuksen piiriin on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen, vaikka ne eivät estä uuden työsuhteen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä. Sen vuoksi sille, että sopimusehdossa ei nimenomaisesti estetä työntekijää harjoittamasta kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen, ei voida antaa merkitystä sopimusehto tulkitessa.

Sopimusehto koulutuskustannusten korvaamisesta ja korvaamisen edellytyksistä on luettava kokonaisuutena. Ehto ei ole velvoittanut A:ta korvaamaan koulutuskustannuksia, jos hän olisi ryhtynyt harjoittamaan työsuhteen päätyttyä muuta toimintaa kuin B Oy:n kanssa kilpailevaa välitystoimintaa. Sen sijaan koulutuskustannusten korvaamisesta aiheutuva taloudellinen rasite on kaventanut A:n mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.

B Oy:llä ei ole ollut sopimusehdon perusteella oikeutta vaatia A:lta koulutuskustannuksien korvaamista siinä tapauksessa, että A olisi hakeutunut muulle kuin B Oy:n kanssa kilpailevalle toimialalle. Katson sen vuoksi, että sopimusehdon tarkoituksena ei ole ollut A:han kohdistettujen koulutuskustannusten hyvittäminen siinä tilanteessa, että B Oy ei ole saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se on osaltaan kustantanut, vaan A:n mahdollisuuksien kaivaminen B Oy:n kanssa kilpailevan toiminnan aloittamiseen.

Edellä mainittua tulkintaa puoltaa myös se, että sopimusehto on sijoitettu otsikon "Kilpailukieltorikkomus" alle ja että koulutuskustannusten korvaukseksi on sovittu kiinteämääräisesti 400 euroa myös niissä tapauksissa, joissa työnantajalle aiheutunut kustannus on vähäisempi. Näissä tilanteissa kysymys ei ole ainoastaan aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta vaan myös korvauksesta, joka työntekijän on työnantajalle suoritettava ryhtyessään harjoittamaan työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa.

Näin ollen päädyn siihen, että kysymyksessä olevaan sopimusehtoon on perusteltua soveltaa kilpailukieltota koskevaa työösopimuslain 3 luvun 5 §:n säännöstä.

Seuraavaksi on arvioitava, onko sopimusehtoon sisältyvä edellä mainittu kilpailukieltota mitätön sen vuoksi, että ehtoon sitoutumiseen ei ole ollut työösopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää koskevan hallituksen esityksen mukaan työnantajan kustantama erityiskoulutus voi olla perusteena kilpailukieltosopimukselle. Erityisen painavan syyn olemassa oloa arvioitaessa voidaan ottaa huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi. Jo säännöksen sanamuodosta johtuu, että työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voi olla sopimuksen perusteina (HE 157/2000 vp s. 82).

B Oy:n ja A:n solmiessa kiinteistövälittäjän työtä koskevan työösopimuksen lokakuussa 2013 B Oy:llä on ollut kiinteistövälitysluottoja ja vuokrahuoneiston välitysluottoja annetun lain 5 §:n (1075/2000) nojalla velvollisuus huolehtia siitä, että sen toimiston palveluksessa olevilla kiinteistövälittäjillä on tehtävän edellyttämä riittävä ammattitaito.

Katson, että LKV-tutkintoon tähtäävää ja uudistuotantokoulutusta voidaan pitää niiden laadun ja työnantajalle aiheutuneiden kustannusten perusteella tavanomaisena. Arvioitavana olevalle kilpailukiellon sisältävälle sopimusehdolle ei ole olemassa lain tarkoittamia edellytyksiä, minkä vuoksi kilpailukiellon sisältävä sopimusehto koulutuskustannusten korvaamisesta on mitätön. B Oy:n korvausvaatimus on sen takia hylättävä.

Edellä mainituilla perusteilla olen lopputuloksesta samaa mieltä enemmistön kanssa.

Julkaistu 22.3.2019 Päivitetty 25.3.2019