




Building a better
working world



Kilpailukieltosopimuksia koskeva lainsäädäntö uudistuu - työnantajien syytä varautua muutoksiin

Hallitus on antanut esityksensä kilpailukieltosopimusten korvattavuutta koskeviksi työsuhtelainsäädännön muutoksiksi, jotka on määrä tulla voimaan vuoden 2022 tammikuusta alkaen. Lakimuutoksella halutaan rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttöä asettamalla työnantajille velvollisuus maksaa korvausta kaikista kilpailukieltosopimuksista. Samalla muutos velvoittaa työnantajilta entistään tarkempaa pohtimista kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyen, sillä harkitsematon käyttö voi lakimuutoksen myötä johtaa työnantajan kannalta tarpeettomiin lisäkustannuksiin.

Tavoitteena vähentää perusteettomasti tehtyjä sopimuksia

Kilpailukieltosopimusten tarkoituksena on rajoittaa työntekijän oikeutta solmia työsuhtelainsäädännön mukaisesti

nähdessä kilpailevan toimijan kanssa, samoin kuin rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa työsuhteen päättymisen jälkeen. Jotta kilpailukielto katsottaisiin päteväksi, vaaditaan sen tekemiseen erityisen painavaa syytä sekä kilpailukieltosopimuksesta sovittaessa, että työsuhteen päätettäessä.

Nykytilassa kilpailukieltosopimusten on katsottu haittaavan niin yksittäisiä työntekijöitä kuin työmarkkinoiden toimivuutta sekä samalla estävän työmarkkinoiden dynaamisuuden ja positiivisen työllisyyskehityksen edistämistä. Lakimuutoksen taustalla on siten tavoite vähentää työsuhtelainsäädännön mukaisesti säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia erityisesti ennalta ehkäisemällä niiden tekemistä. Etenkin viime aikoina kilpailukieltosopimusten käyttö on yleistynyt ja yleisenä havaintona voidaan todeta, että kilpailukieltosopimuksia tehdään yhä useammin ilman työsuhtelainsäädännön mukaisesti edellyttämää erityisen painavaa syytä olemassaolon selvittämistä.



Työnantajalle tulossa aina korvausvelvollisuus

Voimassaolevan lainsäädännön mukaan ainoastaan yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimukseen on säädetty kohtuullisen korvauksen maksuvelvollisuus. Lakimuutoksen myötä korvausvelvollisuus laajennettaisiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia ilman, että sopimuksen pituudella olisi vaikutusta korvausvelvollisuuteen. Tämä tarkoittaa, että velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksesta ulotetaan koskemaan myös sellaisia sopimuksia, joissa on sovittu enintään kuuden kuukauden kilpailukiellosta. Kilpailukieltosopimusten enimmäispituuteen, joka tällä hetkellä on työsopimuslain mukaan yksi vuosi, ei sen sijaan ole esitetty muutoksia, joten jatkossakin voidaan kilpailukieltosopimuksella sopia enintään vuoden pituisesta rajoitusjaksosta.

Lakimuutoksen myötä työnantajalle tuleva korvausvelvollisuus on luonteeltaan prosenttiperusteinen, mikä on riippuvainen työntekijän palkasta ja sovittuista kilpailukiellon pituudesta. Työnantajalle maksettavaksi tuleva korvaus on enintään kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksissa 40 prosenttia työntekijän tavanomaisesta palkasta koko kilpailunrajoitusajalta ja yli kuuden kuukauden sopimuksissa 60 prosenttia työntekijän tavanomaisesta palkasta rajoitusajalta. Korvauksen perusteena on työntekijän sopimuksen mukainen palkka, jota hänelle maksettaisiin työsuhteen jatkuessa.

Kilpailukieltosopimuksesta maksettavaa korvausta ei katsota työntekijän saamaksi palkaksi, vaan kyseessä on puhtaasti sopimukseen perustuva korvaus. Työnantaja ja työntekijä eivät myöskään voi etukäteen sopia korvausta maksettavaksi, vaan korvaus on maksettava rajoitusaikana työnantajan tavanomaisina palkanmaksupäivinä, ellei asiasta ole sovittu toisin työsuhteen päättämisen jälkeen.

Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen

Siinä tilanteessa, että olosuhteet työsuhteessa tai työnantajan toiminnassa muuttuisivat siten, ettei kilpailukiellolle olisi enää todellista tarvetta tai perusteltua syytä, on työnantajalla nimenomainen oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus yksipuolisesti työsuhteen kestäessä. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisen jälkeen työnantaja ei enää voisi vaatia kilpailukieltosopimuksen noudattamista työntekijältä ja vastaavasti työnantaja samalla vapautuisi korvauksen maksuvelvollisuudesta. Työnantajan irtisanoessa kilpailukieltosopimuksen, tulee työnantajan noudatettavaksi irtisanomisaika, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa sovittuun kilpailunrajoitusajan pituudesta, kuitenkin aina vähintään kaksi kuukautta. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta yksipuolisesti irtisanoa sopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanonut työsopimuksensa. Kilpailukieltosopimuksen osapuolille jätetään kuitenkin edelleen mahdollisuus sopia kilpailukieltosopimuksen päättämiseen liittyvistä kysymyksistä yhteisymmärryksessä.

Miten valmistautua muutoksiin?

Lakimuutokset tulevat edellyttämään lähes jokaiselta yritykseltä aktiivisia toimenpiteitä. Muutosten voimaantuloa seuraa 12 kuukauden siirtymäsäännös, jonka aika työnantajilla on oikeus tarvittaessa irtisanoa tarpeettomaksi katsomansa kilpailukieltosopimukset ilman irtisanomisaikaa. Siirtymäaikana työnantajien tulisi siten käydä läpi kaikki yrityksen voimassaolevat kilpailukieltosopimukset sekä neuvotella niihin tarvittavat muutokset, sillä siirtymäajan jälkeen myös ennen lain voimaantuloa tehdyt kilpailukieltosopimukset tulevat pakollisen korvausvelvollisuuden piiriin.

Työnantajien on suositeltavaa valmistautua muutoksiin arvioimalla jo olemassa olevia kilpailukieltosopimuksia ja niiden taloudellista merkitystä. Etenkin pohdittavaksi tulee, onko yrityksen voimassa oleville kilpailukieltosopimuksille olemassa lain edellyttämä pätevä peruste, ja mitkä voimassa olevista kilpailukieltosopimuksista on liiketoiminnallisesti järkevää pitää voimassa.

Kilpailukieltosopimusten arvioiminen luo samalla erinomaisen hetken tarkastella laajemmin yrityksessä noudatettuja käytänteitä kilpailukieltosopimukseen liittyen. Arvioinnin yhteydessä yritysten olisikin syytä varmistaa, että kilpailukieltosopimusten käyttö yrityksessä on johdonmukaista, ja että voimassa oleville kilpailukieltosopimuksille on edelleen olemassa painavat ja asialliset perusteet. Muutokset väistämättä vaikuttavat myös yritysten rekrytointiprosesseihin, sillä jatkossa jokaisen kilpailukieltosopimuksen peruste ja tarpeellisuus on arvioitava huolellisesti työsopimusta solmittaessa, minkä seurauksena nykytilassa vallitsevasta ajattelumallista, jossa kilpailukieltosopimusta pidetään niin sanotusti työsopimuksen vakioehtona, tultaisiin muutoksen myötä luopumaan. Kilpailukieltosopimusten arviointi on lisäksi suositeltavaa työntekijöiden työtehtävien muuttuessa, sillä yritykselle merkittävä osaaminen ja yrityksen luomat innovaatiot on tarpeen turvata riittävästi avainasemassa olevien työntekijöiden siirtyessä toisaalle uusien haasteiden pariin.

Mikäli sinulla herää ajatuksia uudistuvasta kilpailukieltosopimuksia koskevasta lainsäädännöstä, tai tunnistat organisaatiossasi työoikeudellisia riskejä tai kehittämisen kohteita, auttavat EY:n työoikeusasiantuntijat organisaatiosi löytämään ratkaisuja kysymyksiisi. Kokeneet asiantuntijamme ovat organisaatiosi apuna kaikenlaisissa työoikeudellisissa kysymyksissä.

EY lyhyesti

EY on globaali tilintarkastuksen, verotuksen, liikejuridiikan, ja yritysjärjestelyiden asiantuntija ja liikkeenjohdon konsultti. Näkemyksemme ja korkealaatuiset palvelumme vahvistavat luottamusta pääomamarkkinoiden ja talouden toimintaan kaikkialla maailmassa. Kasvatamme huippuosaajia, joiden yhteistyöllä lunastamme lupauksemme ja rakennamme parempaa työ- ja liike-elämää sekä toimivampaa maailmaa asiakkaillemme, omalle henkilöstöllemme ja yhteisöille, joissa toimimme. Lisätietoja löydät internetistä www.ey.com/fi. Voit myös seurata meitä twitterissä: @EY_Suomi.

Lisätietoja organisaatiostamme löytyy osoitteesta ey.com.
© 2020 Ernst & Young Oy.

Ota yhteyttä



Jessica Vuorenmaa

Legal Counsel
Tel. +358 50 305 1334
jessica.vuorenmaa@fi.ey.com



Sofia Kinnunen

Associate Legal Counsel
Ttel. +358 400 587 928
sofia.kinnunen@fi.ey.com

www.ey.com/fi