

# Kilpailukieltosopimuksia koskeva muutos 1.1.2022

## Työnantajien korvausvelvollisuus laajenee

Kilpailukieltosopimuksia koskeva lakimuutos on huono uutinen yrittäjille. Laki tuli voimaan vuoden 2022 alusta.

Työnantajan on jatkossa maksettava korvausta työntekijälle kaikista kilpailukieltosopimuksista. Tätä koskeva työsopimuslain muutos tuli voimaan 1.1.2022. Korvausvelvollisuutta sovelletaan vuoden siirtymäajan jälkeen takautuvasti myös ennen lain voimaantuloa tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin.

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan kaikkia sellaisia sopimuksia tai sopimusehtoja, joilla rajoitetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä toisen työnantajan palvelukseen. Kilpailukieltosopimuksen tekemiseen on aina oltava työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy.

Korvausta maksetaan kilpailukieltosopimuksen rajoitusajalta, joka voi olla enintään 12 kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytykset, kesto ja sopimussakon sääntely säilyvät ennallaan.

## Korvauksen määrä ja maksaminen

Korvauksen määrä riippuu kilpailukieltosopimuksen rajoitusajan kestosta. Jos rajoitusaika on enintään kuusi kuukautta, työntekijälle on maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusaika on pidempi, korvauksen määrä on 60 prosenttia palkasta.

Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Korvauksen perusteena on työntekijä tavanomainen palkka, jotka maksettaisiin työsuhteen jatkuessa. Korvaus ei ole luonteeltaan palkkaa, joten siitä ei makseta työnantajan sivukuluja.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä noudattaa kilpailukieltosopimusta. Työntekijä voi kuitenkin korvauksesta huolimatta tehdä rajoitusaikana sellaista työtä, joka ei kuulu kilpailukiellon piiriin.

## Työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus

Lakiin lisätään myös työnantajalle oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus, jos työnantaja ei enää halua vedota siihen. Muutoksen mukaan kilpailukieltosopimus tai -ehto voidaan irtisanoa noudattaen irtisanomisaikaa, jonka on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Kuuden kuukauden rajoitusajan sopimuksessa irtisanomisaika on siten kaksi kuukautta.

Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen. Työntekijän irtisanouduttua kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajasta voisi sopia myös laista poiketen, mutta etukäteen tällainen sopimus ei ole mahdollinen.

## **Mitätöntä sopimusta ei tarvitse irtisanoa eikä sen perusteella tarvitse maksaa korvausta**

Jos kilpailukieltosopimus on tehty ilman lain edellyttämää erityisen painavaa syytä, se on suoraan lain nojalla mitätön. Mitätön sopimus ei sido työnantajaa eikä työntekijää. Tällöin myöskään korvausta ei tarvitse maksaa.

Jos työnantaja katsoo, ettei sillä ole tarvetta rajoittaa työntekijän kilpailua, ei kilpailukieltosopimukselle ole lain mukaista perustetta. Pelkkä tarve rajoittaa kilpailua ei ylipäänsä ole riittävä peruste kilpailukieltosopimukselle, vaan lisäksi edellytetään, että kilpailun rajoittamiselle on lain mukainen erityisen painava syy.

Ilman erityisen painavaa syytä tehtyä kilpailukieltosopimusta ei tarvitse erikseen irtisanoa, sillä se on muutenkin mitätön. Olosuhteiden muutoksen toteaminen riittää yksin siihen, ettei kilpailukieltosopimus sido eikä siten korvaustakaan tarvitse maksaa.

Jos kilpailukieltosopimus ei sido, työntekijä voi siirtyä kilpailijan palvelukseen vapaasti. Vaikka työnantaja maksaisi korvauksen, kilpailukieltosopimus ei toisaalta muutu sitovaksi, jos se on mitätön. Tällaisessa tilanteessa työntekijälle muodostuu korvauksesta perusteetonta etua, jota voidaan vaatia palautettavaksi.

## **Hyödynnä siirtymäaika**

Korvausvelvollisuus koskee siirtymäajan jälkeen myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia. Siirtymäaika kestää vuoden, eli vanhoihin kilpailukieltosopimuksiin korvausta sovelletaan 1.1.2023 alkaen.

Työnantajan kannattaa hyödyntää siirtymäaika, jonka kuluessa ennen 1.1.2022 tehty kilpailukieltosopimus voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa. Vanhat kilpailukieltosopimukset kannattaa käydä läpi ja irtisanoa tarpeettomat kilpailukieltosopimukset. Irtisanominen on syytä tehdä kirjallisesti. Samalla on hyvä tarkistaa, että työsopimusten salassapitosopimukset ovat ajan tasalla.

Vaikka mitätöntä kilpailukieltosopimusta ei tarvitse erikseen irtisanoa, epäselvissä tilanteissa on kuitenkin suositeltavaa irtisanoa kilpailukieltosopimus, jos työnantajalla ei ole tarvetta kilpailukieltosopimukselle. Jos kilpailukieltosopimukselle on olemassa tarve ja perusteltu syy, työnantajan on syytä varautua korvauksen maksamiseen.

Lähde: Suomen Yrittäjät