



2020-11-13 11:53 EET

## Kilpailukieltosopimukseen esitetään muutoksia

Hallitus on antanut 12.11.2020 esityksen [HE 222/2020](#) kilpailukieltosopimusten muutoksista työsopimus- ja merityösopimuslakeihin. Ehdotuksen mukaan työnantajalle on tulossa korvausvelvollisuus kaikkien kilpailukieltosopimusten osalta. Muutoksen tavoite on vähentää perusteettomasti tehtyjen kilpailukieltosopimusten määrää.

Työnantaja voisi jatkossakin tehdä kilpailukieltosopimuksen työntekijän kanssa, jolla työn luonne ja asema huomioiden on erityistä osaamista, jota ei

muilla yrityksillä ole yleisesti käytössä. Kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on rajoittaa työsuhteen päättyessä työntekijän mahdollisuutta työllistyä kilpailevan yrityksen palvelukseen tai harjoittaa omaa kilpailevaa toimintaa tehtävissä, jossa työntekijällä on erityistä osaamista. Muihin tehtäviin työntekijä voi työllistyä kilpailukieltosopimuksen rajoittamatta.

Kilpailukieltosopimuksen voisi edelleenkin tehdä vain erityisen painavasta syystä ja työnantajan tulee määritellä työntekijän erityinen osaaminen tai saama tieto esimerkiksi yrityksen liikesalaisuuksista tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityisestä koulutuksesta. Ilman perustetta tehty sopimus ei sido nykyisinkään työntekijää. Kilpailukieltosopimus ei myöskään sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

### **Työnantajalle tulossa aina korvausvelvollisuus**

Esityksen mukaan lainsäädäntöä muutettaisiin niin, että työnantajan velvollisuutta maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvaus työntekijälle laajennettaisiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia ilman, että sopimuksen pituus vaikuttaisi korvausvelvollisuuteen. Muutos koskisi siirtymäajan jälkeen myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia.

Korvaus olisi enintään kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksissa 40 prosenttia työntekijän palkasta ja yli kuuden kuukauden sopimuksissa korvaus olisi 60 prosenttia palkasta. Rajoitusaika voisi kestää enintään vuoden. Korvaus tulisi maksaa palkanmaksukausittain, ellei työnantaja ja työntekijä sovi toisin.

Nykyisin kilpailukielto voi työsuhteen päättymisen jälkeen olla voimassa enintään kuuden kuukauden ajan ilman, että sen ajalta tarvitsee maksaa korvausta. Mikäli sopimus on pidempi, on työnantajan maksettava yli kuuden kuukauden rajoitusajalta kohtuullinen korvaus.

### **Oikeus irtisanoa sopimus**

Esitykseen sisältyy myös työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Sopimuksen irtisanomisaika olisi kolmasosa kilpailukieltosopimuksen rajoitusajan pituudesta, mutta kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan olisi enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.

Työnantajalla olisi esityksen mukaan oikeus irtisanoa ennen lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa lain voimaantulosta ilman irtisanomisaikaa.

## **Siirtymäaika aiemmin tehtyihin sopimuksiin**

Lakimuutoksia sovellettaisiin vuoden mittaisen siirtymäajan jälkeen myös ennen lain voimaantuloa tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin. Siirtymäaikana ennen lain voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin noudatettaisiin esityksen mukaan aiempia lain säännöksiä.

Lakimuutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2022.

---

## **Taloushallintoliitto pähkinänkuoressa**

*Taloushallintoliitto TAL on taloushallinnon palveluja tarjoavien auktorisoitujen yritysten ja yhteisöjen valtakunnallinen toimialajärjestö. Liitto edustaa noin 800 auktorisoitua taloushallinnon yritystä. Jäsenyritykset hoitavat 150 000 suomalaisen pk-yrityksen ja yhteisön taloushallintoa.*

[www.taloushallintoliitto.fi](http://www.taloushallintoliitto.fi)

## **Yhteyshenkilöt**



### **Eija Männistö**

Johtava asiantuntija, henkilöstöhallinto

[eija.mannisto@taloushallintoliitto.fi](mailto:eija.mannisto@taloushallintoliitto.fi)

0400 574 768