



Työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskeva muutos laajentaisi työnantajan korvausvelvollisuutta



Riikka Autio
Partner, Head of Employment,
Finland

Hallituksen esitys työsopimuslaissa säännellyistä kilpailukieltosopimuksista (HE 222/2020) on annettu eduskunnalle 12.11.2020. Ehdotettujen muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2022 alkaen.

Työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi. Työnantajalla olisi jatkossa velvollisuus maksaa korvausta työntekijälle myös alle kuuden kuukauden mittaiselta kilpailukieltajalta. Hallituksen esityksen mukaisesti työntekijälle tulisi jatkossa maksaa enintään kuuden kuukauden kilpailukiellon ajalta korvaus, joka vastaa 40 % työntekijän tavanomaisesta palkasta. Yli kuuden kuukauden kilpailukiellon osalta korvauksen määrä olisi vähintään 60 % koko rajoitusajalta - korvauksen määrää ei siten voisi olla alhaisempi alle kuuden kuukauden kilpailunrajoituksen osalta. Korvaus tulisi maksaa rajoitusajana ja työsuhteen aikana noudatettuina palkanmaksupäivinä. Työsuhteen päättämisen jälkeen maksuajankohdasta voitaisiin sopia toisin.

Tämän hetken tilanteesta poiketen työnantajan korvausvelvollisuus koskisi jatkossa myös kilpailukieltosopimuksien ensimmäistä kuutta kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien.

Korvausvelvollisuudesta ei voitaisi sopia toisin. Työnantajalla olisi kuitenkin työsuhteen aikana oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus ilman erityisiä perusteita – ei kuitenkaan enää työntekijän irtisanoutumisen jälkeen. Noudatettavan irtisanomisajan pituus olisi kolmasosa kilpailukieltosopimuksessa sovitusta rajoitusajasta, vähintään kuitenkin kaksi kuukautta. Lyhyemmästä irtisanomisajasta olisi mahdollista sopia vasta työntekijän irtisanoutumisen jälkeen. Mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, kilpailukielto lakkaa automaattisesti olemassa voimassa kuten nykyisinkin eikä korvausvelvollisuutta synny.

Lain on esitetty tulevan voimaan 1.1.2022 alkaen. Muutos vaatii vielä eduskunnan hyväksynnän. Lain voimaantulosta alkaisi vuoden siirtymäaika, jonka aikana työnantajat voisivat tehdä tarpeelliset muutokset voimassaoleviin kilpailukieltosopimuksiin. Näin ollen uusia säännöksiä sovellettaisiin varsinaisesti 1.1.2023 alkaen, ja korvausvelvollisuus kohdistuisi 1.1.2023 jälkeiseen aikaan. Uudet säännökset koskisivat automaattisesti myös ennen lakimuutoksen voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia, joten **työnantajien on syytä tarkastella siirtymäaikana olemassaolevien kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta ja sisältöä sekä määritellä kilpailukieltojen käyttö uusien rekrytointien kohdalla**. Korvausvelvollisuus ei kuitenkaan koskisi yli kuuden kuukauden mittaisia kilpailukieltosopimuksia, joiden osalta kohtuullinen korvaus on jo maksettu lain voimaantullessa tai sitä on alettu maksaa ennen lain voimaantuloa.

Hallituksen esitys ei sisällä muutoksia kilpailukieltosopimusten edellytyksiin, ja jatkossakin kilpailukieltosopimus edellyttää työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvää erityisen painavaa syytä. Muutos koskee ainoastaan työopimuslain nojalla tehtäviä kilpailukieltosopimuksia ja työsuhteisia työntekijöitä. Lisäksi korvausvelvollisuus on nimenomaisesti ulotettu koskemaan myös johtavassa asemassa olevia työntekijöitä, mutta johtavassa asemassa olevien kohdalla voidaan edelleen poiketa sopimussakon määrää ja kilpailukiellon kestoa koskevista rajoituksista.