

KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET

Lexia Growth Academy

LEXIA
Legal Excellence



OHJELMA

- Kilpailukieltosopimukset ja nykytila
- Kilpailukieltouudistuksen tausta ja tavoitteet
- Suunnitellut lakimuutokset
- Uudistuksen vaikutukset ja käytännön toimenpiteet

KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET JA NYKYTILA

KILPAILUKIELLOSTA SOPIMINEN

- Voidaan rajoittaa kilpailevan elinkeinon, ammatin tai muun toiminnan harjoittaminen omaan tai toisen lukuun.
- Työsuhteen alkaessa tai työsuhteen aikana.
- Erityisen painava syy.
 - Työnantajan toiminnan laatu ja suojan tarve (rakentaminen vs. teknologiayritykset).
 - Liike- ja ammattisalaisuudet (merkittävää tietoa asiakas- ja sopimustietokannasta).
 - Erityiskoulutus (kustannukset, kohentunut ammattitaito).
 - Työntekijän asema ja tehtävät (avainhenkilöt vs. työntekijätaso).
- KKO 2014:50: Robotteihin perustuvia automaatiojärjestelmiä toimittavan yrityksen palveluksessa olleen ohjelmointitehtävässä toimineen insinöörin työsopimuksessa olleeseen kilpailukieltosopimukseen ei ollut erityisen painavaa syytä.

KILPAILUKIELLOSTA SOPIMINEN

- Enintään 6 kuukauden kilpailunkielto rajoitus ilman korvausta.
- Pätevyys arvioidaan vasta jälkikäteen.
- Velvollisuus kohtuulliseen korvaukseen vain, jos kesto yli 6 kuukautta.
- Enintään 12 kuukautta.
 - Ei koske johtavassa asemassa olevaa.
- Sopimussakko tai vahingonkorvaus.
 - Sopimussakko enintään 6 kk palkkaa vastaava määrä (ei koske johtavassa asemassa olevaa).
- Ei sido, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

KILPAILUKIELLOSTA SOPIMINEN (OSAKASSOPIMUS)

- OYL:ssa ei säännöstä.
- Lähtökohtaisesti sopimuskyse.
- Täyttääkö osakassopimus / työskentely työsuhteen tunnusmerkit.
- Osakkaan ollessa tavanomaisessa työsuhteessa yhtiöön ja häntä koskevasta kilpailukiellosta on sovittu osakassopimuksessa, syntyy tulkintaongelmia siitä, onko kilpailukiello pätevä.
- Joko TSL soveltuu tai ei.
- TSL:n säännöksiä ei voida sivuuttaa, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.
- Jos osakkeenomistaja omistaa enemmistön yhtiöstä, ei todennäköisesti ole kyse työsuhteesta.
- KKO:n ratkaisussa (KKO 1991:60) on perusteltu, että henkilön osakeomistus, hallituksen jäsenyys eikä se, että henkilö on yhtiön perustajaosakas osoita, etteikö hän olisi tehnyt sopimuksen mukaista työtä yhtiön lukuun, yhtiön johdon ja valvonnan alaisena ja siten yhtiöön työsuhteessa oleva työntekijä.

KILPAILUKIELTOUUDIS- TUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET

UUDISTUKSEN TAVOITTEET

- Hallituksen 12.11.2020 antaman esityksen mukaan lakimuutoksen on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2022.
- Huom. vasta hallituksen esitys.
- Uuden lainsäädännön tavoitteena on
 - ennaltaehkäistä säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia.

SUUNNITELLUT LAKIMUUTOKSET

TYÖNANTAJALLE VELVOLLISUUS MAKSAA TYÖNTEKIJÄLLE KORVAUSTA

- Työnantajalla olisi velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta.
 - Rajoitusajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kilpailukielto työsuhteen päättymisen jälkeen on voimassa.
- Kilpailukieltosopimuksessa voitaisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sopia enintään 12 kuukauden rajoitusajasta.
 - Johtavassa asemassa olevien osalta myös pidempi.

KORVAUKSEN SUURUUS LAKISÄÄTEINEN

- Korvauksen suuruus riippuisi työntekijän palkasta ja kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta.
 - Enintään 6 kuukauden kilpailunrajoitus -> 40 % työntekijän palkasta.
 - Yli 6 kuukauden kilpailunrajoitus -> 60 % työntekijän palkasta koko rajoitusajalta.
- Korvauksen perusteena olisi työntekijän tavanomainen palkka, jota maksettaisiin työsuhteen jatkuessa.

KORVAUKSEN MAKSUAJANKOHTA

- Korvaus tulisi maksaa rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen jälkeen toisin sovittaisi.
- Maksamisajankohdasta ei voisi kilpailukieltosopimuksessa sopia etukäteen toisin.

TYÖNANTAJALLE OIKEUS IRTISANOAA KILPAILUKIELTOSOPIMUS

- HE perustelut: sellaisia tilanteita varten, joissa olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana, työnantajalla olisi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus.
- Huom. itse säännös ei edellytä tiettyjä olosuhteita, jotta olisi oikeus irtisanoa.
- Irtisanomisaika vähintään 2 kuukautta tai 1/3 kilpailunrajoitusajasta, kumpi aika on pidempi.
- Kilpailukieltosopimusta ei voisi kuitenkaan irtisanoa enää sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanonut tai purkanut työnsopimuksensa.
- Irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja ei voisi vaatia kilpailukiellon noudattamista eikä työntekijä korvausta.

SIIRTYMÄAIKA

- Uudet säännökset koskisivat myös ennen lakimuutoksen voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia siirtymäajan jälkeen.
- Yhden vuoden siirtymäaika.
 - Vuoden 2022 aikana ennen lain voimaantuloa solmitut kilpailukieltosopimukset voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa.
 - Ennen lain voimaantuloa solmittujen kilpailukieltosopimusten osalta noudatetaan nykyistä sääntelyä vuoden 2022 ajan.
 - Ennen lain voimaantuloa maksamaan alettua korvausta noudatetaan myös vuoden siirtymäajan jälkeen (harvinainen).

**UUDISTUKSEN
VAIKUTUKSET JA
KÄYTÄNNÖN
TOIMENPITEET**

VOIMASSAOLEVIEN KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN KARTOITTAMINEN

- Työnantajan on tärkeää käydä läpi voimassaolevat kilpailukieltosopimukset niiden perusteiden, keston ja seuraamusten osalta.
- Onko korvauksen maksaminen yksittäisen työntekijän pätevästä/pätemättömästä kilpailukiellosta liiketoiminnallisesti järkevää?
 - Onkin hyvä pohtia, mikä on voimassa olevien kilpailukieltosopimusten taloudellinen merkitys lakiuudistuksen voimaantulon jälkeen.
- Huom. siirtymäajat.
 - Ennen vuotta 2022 solmittujen kilpailukieltosopimusten osalta noudatetaan kokonaisuudessaan kyseisen sopimuksen ehtoja 31.12.2022 asti.

MITÄ TYÖSOPIMUKSISSA KANNATTAÄ JATKOSSA HUOMIOIDA

- Tulevaisuudessa työnantajan olisi tärkeää arvioida missä rooleissa toimivien työntekijöiden kanssa kilpailukieltosopimuksia on solmittu tai tulisi solmia työnantajan toiminnan turvaamiseksi.
- Rekrytointiprosessia tulisi muuttaa siten, että jokaisen kilpailukieltosopimuksen peruste ja tarpeellisuus arvioidaan työsopimuksia solmittaessa huolellisesti.
- Toiminnan turvaaminen muilla työsopimuksen ehdoilla.
 - Salassapitovelvollisuus.
 - Houkuttelu- ja rekrytointikielto.

TO DO

- Olemassa olevien kilpailukieltosopimusten kartoittaminen.
- Tarpeettomien kilpailukieltosopimusten irtisanominen.
 - Huom. Lakimuutos tulee voimaan 1.1.2022, tätä ennen sopimusten irtisanomista ei ole mahdollistettu.
- Uusien työsopimusten neuvottelu.
 - Kilpailukieltosopimus.
 - Salassapitovelvollisuus.
 - Rekrytointi- ja houkuttelukielto.
- Työsopimus pohjien läpikäynti.
 - Kilpailukieltosopimus.
 - Salassapitovelvollisuus.
 - Rekrytointi- ja houkuttelukielto.



LEXIA ASIANAJOTOIMISTO