

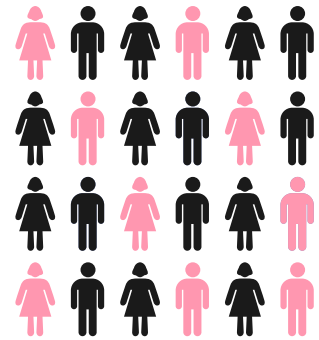
# Tradenomiliitto TRALin kilpailukieltomalli

Tällä hetkellä voimassa olevan työ sopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehdä kilpailukieltosopimus. Tämä sopimus rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työ sopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä kilpailevan työnantajan kanssa. Kilpailukieltosopimus rajoittaa myös työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

## Kilpailukieltotojen ongelmat

Nykyisen kaltaiset kilpailukieltosopimukset estävät työvoiman liikkuvuutta ja jäykistävät työmarkkinoita. Lisäksi kilpailukieltotoa käytetään tällä hetkellä varsin laajasti tehtävissä, joissa siihen ei ole laissa säädettyä erityisen painavaa syytä. Kilpailukieltotojen käyttöalaa on myös laajennettu merkittävästi laissa säädetystä ja kilpailukielloilla estetään esimerkiksi työnantajan asiakkaan palvelukseen siirtyminen. Kilpailukieltotoa rikkovaa työntekijää uhkaa pääsääntöisesti sopimussakko mutta perusteettomasta kilpailukiellosta ei koidu työnantajalle haitallisia seurauksia tai sanktioita.

Akavan teettämän kyselyn mukaan joka kolmannella akavalaisella on kilpailukieltosopimus ja lähes joka toisessa uudessa työ sopimuksessa on sovittu kilpailukiellosta. Akavan tutkimuksen mukaan noin joka kolmas katsoi, että kilpailukieltoto on vähentänyt halua vaihtaa työpaikkaa.



Joka kolmannella akavalaisella on kilpailukieltosopimus.

### Esimerkki 1.

Saara työskentelee asiantuntijana ja hänen osaamisensa on vahvasti toimialasidonnaista. Saaralla on 3 kuukauden irtisanomisaika sekä 6 kuukauden kilpailukieltoto. Uuden työ sopimuksen solmiminen toisen saman alan yrityksen kanssa ennen irtisanoutumista on käytännössä mahdotonta, koska Saara voisi aloittaa työt vasta 9 kuukauden kuluttua (3kk irtisanomisaika + 6kk kilpailukieltoto). Tästä johtuen Saara hakeutuu töihin toiselle toimialalle, jossa hänen palkkansa on merkittävästi pienempi eikä hän ole osaamistaan vastaavissa tehtävissä. Kilpailukiellon päätyttyä Saara yrittää hakea oman alansa työpaikkoja mutta työllistyminen on hankalaa, koska hän ei ole osaamistaan vastaavissa tehtävissä.

### Esimerkki 2.

Pekka työskentelee myyntipäällikkönä ja hänellä on 2 kuukauden irtisanomisajan lisäksi 6 kuukauden kilpailukieltoto. Kilpaileva yritys haluaa rekrytoida Pekan kilpailukiellosta huolimatta ja työn sovitaan alkavan 8 kuukauden kuluttua. Pekka on kilpailukieltotoajan työttömänä ja hänelle maksetaan karenssin (90 päivää) jälkeen työttömyyskorvausta.

## Kilpailukiellot jäykistävät työmarkkinoita

- estävät osaavan työvoiman liikkumista
- heikentävät työllistymismahdollisuuksia
- lisäävät työttömyyttä
- aiheuttavat kustannuksia yhteiskunnalle (kansantaloudellinen vaikutus, tuottavuuden lasku, työttömyyskorvaus)
- haittaavat yritystoimintaa, asiantuntevan työvoiman saatavuus heikkenee

## Kilpailukieltotoja käytetään perusteettomasti

- ei todellista painavaa syytä kilpailukiellon käyttämiseen (vakiintuneesti esim. kirjanpitäjän tehtävässä)
- käyttöalaa laajennettu laissa säädetystä siten, että esim. siirtyminen työnantajan asiakkaan palvelukseen tai samaan konserniin kuuluvan toisen yhtiön kilpailijalle kielletty
- perusteetonta kilpailukieltotoa ei ole sanktioitu

# TRALin esittämät ratkaisut

**Työvoiman liikkuvuuden ja työmarkkinoiden joustavuuden lisäämiseksi sekä työllisyysasteen nostamiseksi TRAL pitää välttämättömänä, että tämänhetkistä kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä muutetaan.**

Tällä hetkellä solmittavien kilpailukieltosopimusten kesto on pääsääntöisesti 6 kuukautta ja niihin on liitetty 1-3 kuukauden irtisanomisaika. Näin ollen työntekijä pääsee siirtymään saman alan työpaikkaan vasta 7-9 kuukauden kuluttua irtisanoutumisestaan. Käytännössä tämä estää työvoiman liikkumista, millä on negatiivisia vaikutuksia sekä työntekijöille että kansantaloudelle. Perusteltukaan kilpailukieltosopimus saisi kohtuuttomasti rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia työllistyä.

► **Esitämme, että kilpailukiellon enimmäisaika rajataan 3 kuukauteen, jotta työntekijän uudelleentyöllistyminen ei vaikeudu kohtuuttomasti.**

Arviomme mukaan suuri osa tällä hetkellä solmittavista kilpailukieltosopimuksista ei täytä työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä asetettua erityisen painavan syyn edellytystä. Lisäksi kilpailukieltosopimuksen teko hetken lainmukaisuutta on hankala selvittää vuosien päästä kilpailukiellon solmimisesta.

► **Esitämme, että työnantajan tulisi antaa kilpailukieltosopimuksen solmimisen yhteydessä kirjallinen selvitys työsopimuslain mukaisesta erityisen painavasta syystä.**

Tämänhetkisen lainsäädännön mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltolainsäädännön voidaan katsoa olevan tältä osin vanhentunutta, sillä työsopimukseen sisältyy tänä päivänä pääsääntöisesti salassapitoehto, joka suojaa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Työnantajan kustantamien erityisten koulutusten yhteydessä taas on yleistynyt ns. koulutuskustannusten takaisinmaksusopimus.

► **Esitämme, että työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 2 momentista poistetaan maininta liike- ja ammattisalaisuuksista sekä työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta.**

Kilpailukiellolla on merkittäviä työllistymistä estäviä vaikutuksia ja työnantajan tulee kantaa vastuu kilpailukiellon aiheuttamista seurauksista.

► **Esitämme, että työnantajan tulisi maksaa työntekijälle palkkaa vastaava korvaus koko kilpailukieltosopimajalta.**

## Tradenomiliitto TRALin esitys kilpailukieltosopimuksia koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

- Kilpailukieltosopimuksen kesto enintään 3 kuukautta
- Kilpailukieltosopimuksesta sopiessa työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys kilpailukiellon erityisen painavasta syystä
- Poistetaan liike- ja ammattisalaisuudet sekä koulutukseen liittyvät syyt perusteista
- Kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuuden ajalta palkkaa vastaava korvaus

- Poistetaan poikkeus työntekijältä, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa
- Kilpailukieltosopimuksen kesto enintään työsuhteen kesto, ei voida solmia määräaikaisissa työsuhteissa
- Muu työntekijän työsuhteen jälkeistä toimintavapautta rajoittava sopimus on mitätön

### Lisätietoja

**Mika Varjonen**  
toiminnanjohtaja  
mika.varjonen@tral.fi | 040 001 6900

**Ville-Veikko Rantamäula**  
yksikönjohtaja  
ville-veikko.rantamäula@tral.fi | 040 832 6682

**Niina Riipinen**  
työsuhdelakimies  
niina.riipinen@tral.fi | 0400 554 331