

Kilpailukieltosopimus - edellytykset ja kesto työsuhteessa

Työntekijä ei saa työsuhteensa aikana harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa, joka vahingoittaa työnantajaa. Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista omaa elinkeinotoimintaa, joka työn luonne ja työntekijän asema huomioon ottaen ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa. Työsuhteen aikana on kuitenkin mahdollista ryhtyä tietyissä rajoissa valmistelevaan työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Työsuhteen päätyttyä työntekijä on lähtökohdaisesti vapaa kilpailemaan haluamallaan tavalla entisen työnantajansa kanssa.

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia kilpailukiellosta, jonka mukaan työntekijä ei saa kilpailla työnantajansa kanssa työsuhteen jälkeenkään. Rajoitus voi koskea työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua uusi työsopimus sellaisen yrityksen kanssa, joka harjoittaa aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa tai sopimuksella voidaan rajoittaa myös työntekijän oikeutta työsuhteen päätyttyä harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuun aikaisemman työnantajan kanssa. Työntekijää voidaan siten rajoittaa esim. perustamasta omaa yritystä.

Kilpailukieltosopimuksen solmiminen edellyttää, että siihen on työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Kilpailukieltosopimus on sallittu yleensä mm. silloin, kun työtehtävät liittyvät tuotekehitys- tai tutkimustoimintaan tai muuhun sellai-

seen toimintaan ja työnantajalla on sellaista toimintaa tai osaamista, jota kilpailijoilla ei yleisesti ole käytössä. Myös työnantajan erityiset panostukset työntekijän koulutukseen voivat muodostaa erityisen painavan syyntä tehdä kilpailukieltosopimus.

Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole koskaan hyväksyttävä syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Sen vuoksi mm. kilpailukieltosopimus suhteessa kokonaiseen yritysryhmään, konserniin tms. ei yleensä ole sallittu. Kilpailukiello suhteessa työnantajaorganisaatioon on mahdollinen mutta ei suhteessa johonkin laajaan yritysorganisaatioon. Nyrkkisääntönä voidaan sanoa, että kilpailukieltosopimus on yleensä perusteltu vain melko korkeassa asemassa oleville työntekijöille.

Jos kilpailukieltosopimuksen solmimiseen on olemassa erityisen painava syy, kilpailukiello voidaan sopia korkeintaan kuuden kuukauden ajaksi työsuhteen päättymisestä. Jos työntekijä on saanut erillisen kohtuullisen korvauksen sitoutumisesta kilpailukielloon, voi työsuhteen jälkeinen kilpailukielloaika olla enintään yksi (1) vuosi.

Kilpailukielloon on mahdollista liittää sopimussakko. Se ei kuitenkaan saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden (6) kuukauden palkan rahamäärää. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, työntekijä on velvollinen korvaamaan kilpailukiellon rikkomisesta työnantajalle aiheutuneen vahingon.



Työnantajan on näytettävä toteen aiheutuneen vahingon määrä sekä se, että vahinko on aiheutunut kilpailukiellon rikkomisesta. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Näin on yleensä silloin, kun työnantaja irtisanoo työsuhteen taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Näin on myös silloin, kun työntekijä joutuu irtisanomaan tai purkamaan työsuhteen työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi tai työnantajan suorittama työsuhteen päättäminen on laitton.

Työntekijään, joka tehtäviensä ja asemansa perusteella tekee yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai on tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa ei sovelleta edellä mainittuja rajoituksia. Käytännössä kyse on tällöin suoraan toimitusjohtajan alaisena toimivista henkilöistä, joiden asema on hyvin itsenäinen. Tällaisten johtajien kanssa tehtävä kilpailukieltosopimus voi siten olla voimassa pidemmän ajan kuin yhden (1) vuoden. Heidänkin osaltaan edellytetään, että sopimuk-

sen solmimiselle on *erityisen painava syy*.

Kilpailukiello on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä mainittuja rajoituksia. Kilpailukielloa voidaan myös sovitella, jos sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen.

Osakeyhtiön toimitusjohtajan kanssa kilpailukiellosta voidaan sopia melko vapaasti ilman edellä mainittuja rajoituksia. Kilpailukielloehdon sisältöä ja pituutta rajoittaa toimitusjohtajan kohdalla yleinen sopimusoikeudellinen kohtuusharkintaa mm. Oikeustoimilain 38 §:n säännöksen perusteella, jonka mukaan kilpailukieltositoumus ei saa kohtuuttomasti rajoittaa kenenkään toimintavapautta.

Jyrki Kuusivaara, asianajaja
info@kuusivaara.com www.kuusivaara.com

Kirjoittaja on työoikeuteen perehtynyt asianajaja

Lisätietoja annamme mielellämme, mutta emme vastaa artikkelin tietojen soveltuvuudesta kaikkiin käytännössä ilmeneviin tapauksiin.

