

Kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimus ^[1]

Kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimus

Tietoa kilpailukieltosopimuksen ehdoista ja kilpailevasta toiminnasta.

Sisältöä muutettu 22.8.2018

Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijä ei myöskään saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita edellä sanottu huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Kilpaileva toiminta on kuitenkin sallittua, jos työnantaja antaa siihen luvan. Jos työnantaja työsopimusta tehtäessä on tietoinen kilpailevasta toiminnasta, eikä tällöin nimenomaan sovita, että siitä on luovuttava, on lupa katsottava annetuksi. Mikäli sivutoimi on eri alalta eikä kilpailutilannetta synny, saa tällaista työtä luonnollisesti tehdä, kunhan siitä ei ole haittaa päätyölle. Kilpailukieltosopimus on voimassa myös irtisanomisaikana, vaikka työntekijä olisi vapautettu työntekovelvoitteesta. Esimerkiksi oman yrityksen nimiin tehty liiketoiminta samalla alalla työsuhteen vielä kestäessä on kielletty kilpailuteko. Näiden säännösten oleellisesta rikkomisesta seuraa yleensä työsopimuksen irtisanominen tai purku. Työntekijältä voidaan myös vaatia vahingonkorvausta. Myös se työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan lain perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

Kilpailukieltosopimus

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan myös rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Tällaisen syyn olemassaoloa arvioitaessa otetaan muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojelun tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta. Myös työntekijän asema ja tehtävät on otettava arvioinnissa huomioon. Arvio on tehtävä tapauskohtaisesti. Kilpailukieltosopimus on yleensä sallittu, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun

vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Myös asiakaskunnan säilyttämisintressi voi muodostaa perusteen kilpailukieltosopimukselle yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei kuitenkaan koskaan ole hyväksyttävä syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle.

Kilpailukieltosopimusta ei myöskään pitäisi tehdä sellaisten työntekijöiden kanssa, joilla ei tosiasiallisesti ole hallussaan yrityksen toiminnan kannalta oleellisen tärkeää tietotaitoa. Puhtaasti suoritustyötä tekevän työntekijän kanssa ei kilpailukiellosta saa lainkaan sopia. Koska kilpailukieltosopimus on aina jossain määrin haitallinen työntekijälle, sitä ei tulisi tehdä kovin kevyin perustein. Jos kilpailukieltosopimuksen tekeminen kuitenkin on välttämätöntä, on rajoitukset määriteltävä mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Tällöin on esimerkiksi hyvä mainita ne yritykset tai tuotteet, joiden kanssa ei saa olla tekemisissä sekä se maantieteellinen alue, jolla ei saa toimia.

Kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia työsuhteen päättymisen jälkeen enintään kuuden kuukauden ajan. Poikkeuksellisesti se voidaan tehdä enintään vuodeksi, edellyttäen että työntekijä saa kohtuullisen korvauksen hänelle tästä sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. Kilpailukieltosopimuksessa on mahdollista sopia vahingonkorvauksen sijasta sopimussakosta, joka lankeaa maksettavaksi, mikäli sopimusta rikotaan. Tällainen sopimussakko ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutuvan vahingon vahingonkorvauslain säännösten mukaan. Kilpailukieltosopimuksen kesto ja mahdollista sopimussakkoa koskevat rajoitukset eivät koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kun se on tehty vastoin lain säännöksiä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa säädetään.

Lainkohdat: Työsopimuslaki 3 luku 3§ ja 5§, 12 luku 1§ ja laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista (228/1929)

TEKin mielestä on tärkeää, ettei perusteettomia kilpailukieltolausekkeita käytettäisi

[Lue lisää TEK-lehdestä](#) ^[2]

Asiasanat:

[kilpailukieltosopimus](#) ^[3]

Source URL: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/kilpaileva-toiminta-ja-kilpailukieltosopimus>

Links

[1] <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/kilpaileva-toiminta-ja-kilpailukieltosopimus>

[2] <https://lehti.tek.fi/lakitieto/kilpailukieltosten-kayttoon-etsittava-vaihtoehtoja>

[3] <https://www.tek.fi/fi/tags/kilpailukieltosopimus>