

MITEN VARAUTUA TYÖSOPIMUSLAIN KILPAILUKIELTOSOPIMUKSIA KOSKEVIIN MUUTOKSIIN?

HR-webinaari 28.1.2021

Juristi Tomi Tanskanen, tomi.tanskanen@lexia.fi

LEXIA
Legal Excellence



OHJELMA

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

KILPAILUKIELTOUUDIS- TUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

KILPAILUKIELTOSÄÄNTELYN NYKYTILA

- Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa käytännössä enintään 6 kuukauden kilpailunkieltorajoituksen sisällyttämisen kaikkiin työsopimuksiin ilman korvausta.
- Pätevyys arvioidaan vasta jälkikäteen.
- Velvollisuus kohtuulliseen korvaukseen vain, jos kesto yli 6 kuukautta.
- Enintään 12 kuukautta.
- Sopimussakko.

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 kilpailukiello työsuhteen päättymisen jälkeen on voimassa.
- Kilpailukieltosopimuksessa voitaisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sopia enintään 12 kuukauden rajoitusajasta.

KORVAUKSEN SUURUUS LAKISÄÄTEINEN

- Korvauksen suuruus riippuisi työntekijän palkasta ja kilpailukielto sopimuksessa 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 IRTISANOA 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 työsuhteensa.
- 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

VOIMASSAOLEVIENTEN KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN KARTOITTAMINEN

- Työnantajan on tärkeää käydä läpi voimassa olevat 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 KANNATTAA 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
- Työsopimuspohjien läpikäynti
 - Kilpailukieltosopimus
 - Salassapitovelvollisuus
 - Rekrytointi- ja houkuttelukielto



LEXIA ASIANAJOTOIMISTO