

## 1 Kilpailukiello muuttui maksulliseksi 1.1.2022

---

Työsopimuslain kilpailukielloa koskevat säännökset muuttuivat 1.1.2022. Kilpailukiellolla tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteensa päätyttyä uusi työsopimus entisen työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa harjoittavan uuden työnantajan kanssa. Vastaavasti sopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa entisen työnantajansa kanssa kilpailevaa yritystoimintaa.

Lakimuutoksen voimaantulon jälkeen kilpailukiellon solmimisen edellytyksenä on työnantajan työntekijälle maksama rahakorvaus. Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajan enimmäispituus on yksi vuosi.

Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. Korvaus ei ole luonteeltaan palkkaa, eikä siitä makseta palkan sivukuluja.

Perusteet kilpailukiellolle säilyvät muutoksessa ennallaan. Kilpailukiellon laatiminen edellyttää työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvää erityisen painavia syytä. Kilpailukiello on voimassa vain silloin, kun työntekijä itse päättää työsuhteensa, tai jos työnantaja irtisanoo työsuhteen yksilöperusteella tai purkaa työsuhteen välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Kilpailukiello ei ole voimassa, mikäli työnantaja irtisanoo työsuhteen tuotannollisin, taloudellisin tai toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvin perustein.

Kilpailukieltosopimukseen voidaan lisäksi edelleen ottaa määräys vahingonkorvauksen sijaan tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän kuuden kuukauden palkkaa.

### Siirtymäaika

Laki tuli voimaan 1.1.2022 ja se koskee myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia. Ennen lain voimaantuloa solmittuihin kilpailukieltosopimuksiin sovelletaan kuitenkin vanhaa lakia yhden vuoden pituisella siirtymäajalla eli 1.1.2022–31.12.2022.

Jos ennen lain voimaantuloa sovittu kilpailukielloehto ehtii päättyä viimeistään 31.12.2022, noudatetaan vanhaa lainsäädäntöä, jolloin työnantajalla ei ole alle kuuden kuukauden pituisissa kilpailukielloehdoissa korvausvelvollisuutta, ellei tällaisesta ole erikseen sovittu.

## **Irtisanomisoikeus**

Lakimuutoksen myötä työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Tämä voi olla tarpeellista tilanteessa, jossa työnantaja ei halua sitoutua korvauksen maksamiseen työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa ennen lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus siirtymäajan päättymiseen mennessä ilman irtisanomisaikaa.

Muissa tapauksissa irtisanomisajan pituus on vähintään 1/3 rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Esimerkiksi kuuden kuukauden kilpailukieltosopimus voidaan siten irtisanoa päättymään kahden kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.

**Lisätietoja:** [sanna.nuikka@kattoliitto.fi](mailto:sanna.nuikka@kattoliitto.fi) tai 045 1091011 tai Lakineuvonta puh: 050 435 6988

## **KATTOLIITTO RY**

Sanna Nuikka  
toimitusjohtaja