



## Pintatoimialan jäsentiedote 9 / 19.12.2022

### 1 Kilpailukieltolausekkeet vuonna 2023

---

#### 1. Kilpailukieltolausekkeet vuonna 2023

Työsopimuslain kilpailukieltolausekkeet koskevat säännökset muuttuivat vuoden 2022 alussa. Tuolloin voimaantullut laki sisälsi kuitenkin yhden vuoden siirtymäsäännöksen, joka on päättymässä vuoden 2022 loppuun. Näin ollen siirtymäsäännöksen tuomat poikkeukset eivät ole voimassa enää vuonna 2023.

##### Mitä kilpailukieltolausekkeet tarkoittaa?

Kilpailukieltolausekkeella tarkoitetaan työsopimukseen otettua ehtoa, jonka mukaan työntekijä ei saa työsuhteen päätyttyä mennä kilpailijalle töihin tai perustaa kilpailevaa yritystä. Myös kielto houkutella työsuhteen päätyttyä entisiä työntekijöitä tai asiakkaita kuuluu kilpailukieltolausekkeiden piiriin.

Työsopimuslaki edellyttää (ja on jo aiemmin edellyttänyt) ns. erityisen painavia syitä, jotta kilpailukieltolausekkeita on sallittua käyttää. Perinteisesti niiden käyttö on maalaus- ja lattianpäällystysalalla sekä vedeneristysalalla rajoittunut enintään osaan toimihenkilöistä.

##### Mikä muuttui vuoden 2022 alusta?

Työsopimuslain kilpailukieltolausekkeet koskevat säännökset muuttuivat vuoden 2023 alussa. Lakimuutoksen voimaantulon jälkeen uusissa työsopimuksissa kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytyksenä on työnantajan työntekijälle maksama rahakorvaus.

- Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusajaksi on sovittu **enintään** kuusi (6) kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa **40 prosenttia** työntekijän palkasta.
- Jos rajoitusajaksi on sovittu **yli** kuusi (6) kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa **60 prosenttia** työntekijän palkasta. Rajoitusajan enimmäispituus on yksi vuosi.

Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuilla palkanmaksukausilla, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Korvaus ei ole luonteeltaan palkkaa, eikä siitä makseta palkan sivukulua.

Perusteet kilpailukieltolausekkeille säilyivät muutoksessa ennallaan. Kilpailukieltolausekkeitä ei saa käyttää automaattisesti kaikissa työsopimuksissa. Kilpailukieltolausekkeiden laatiminen edellyttää työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvää erityisen painavia syitä. Kilpailukieltolausekkeet ovat voimassa vain silloin, kun työntekijä itse päättää työsuhteensa, tai jos työnantaja irtisanoo työsuhteen yksilöperusteella tai purkaa työsuhteen välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Kilpailukieltolausekkeet eivät työsopimuslain mukaan 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.

### Mitä muuttuu vuoden 2023 alussa - siirtymäsäännös päättyy

Laki tuli voimaan 1.1.2022. Ennen lain voimaantuloa solmittuihin työsopimuksiin / kilpailukieltosopimuksiin sovellettiin kuitenkin vanhaa lakia yhden vuoden pituisella siirtymäajalla eli 31.12.2022 saakka. Tämän siirtymäajan päättyessä eli vuoden 2023 alusta lukien myös vanhoihin sopimuksiin noudatetaan uutta lakia. Näin ollen uudet säännökset työnantajan korvauksista tulevat voimaan automaattisesti, ellei kilpailukieltolauseketta irtisanota.

Kaikkiin vuoden 2022 aikana solmittuihin uusiin sopimuksiin uusi laki on jo sovellettu automaattisesti.

### Irtisanomisoikeus

Lakimuutoksen myötä työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus yksipuolisesti. 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. Näin ollen tämä oikeus ilman irtisanomisaikaa päättyy vuoden 2022 loppuun.

Vuoden 2023 alusta lukien irtisanomisajan pituus on aina vähintään 1/3 rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Esimerkiksi kuuden kuukauden kilpailukieltosopimus voidaan siten irtisanoa päättymään kahden kuukauden irtisanomisajalla.

Irtisanomisoikeutta ei ensi vuonna kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen. Näin ollen työntekijän irtisanoutuessa vuoden 2023 alun jälkeen, on hän oikeutettu korvaukseen uuden lain mukaisesti, jos työsopimuksessa on maininta kilpailukieltolausekkeesta.

Suosittellemme jäsenliikkeitä tarkistamaan, onko nykyisten työntekijöiden tai toimihenkilöiden kanssa sovittu kilpailukieltolausekkeista ja arvioimaan niiden tarpeellisuuden jatkossa.

**Lisätietoja** tässä tiedotteessa mainituista asioista lakineuvonnasta lakineuvonta@pintaurakoitsijat.fi puh. 050 435 6988 tai kunkin liiton toimitusjohtajalta.

Ystävällisin terveisin,

#### **Pintaurakoitsijat ry**

Jukka Koivisto  
Toimitusjohtaja  
puh. 040 596 8089  
[jukka.koivisto@pintaurakoitsijat.fi](mailto:jukka.koivisto@pintaurakoitsijat.fi)

#### **Kattoliitto ry**

Sanna Nuikka  
Toimitusjohtaja  
puh. 045 109 1011  
[sanna.nuikka@kattoliitto.fi](mailto:sanna.nuikka@kattoliitto.fi)

#### **Lattian ja Seinänpäällyste- liitto ry**

Jari Lahtinen  
Toimitusjohtaja  
puh. 0400 817 997  
[jari.lahtinen@lattia.net](mailto:jari.lahtinen@lattia.net)