

Kilpailukieltosopimuksen tekeminen on laillista vain poikkeuksellisesti

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla kilpailevan toiminnan väliaikaiseksi estämiseksi rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen 1) työsopimus sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa sen työnantajan kanssa, johon työntekijä kilpailukieltosopimusta tehtäessä oli työsuhteessa, tai 2) rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Työsopimuslaki rajoittaa työsuhteen aikana ainoastaan työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Jos toiminta ei ole kilpailevaa työsuhteen aikana, ei se ole sitä työsuhteen päättymisen jälkeenkään. Kilpailukieltosopimus edellyttää erityisen painavaa syytä.

Perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon muun ohella työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksen yksinomaisena tarkoituksena ei kuitenkaan saa olla terveen kilpailun rajoittaminen, eikä sillä saa yksinomaan estää työntekijää käyttämästä ammattiosaamistaan tai -taitoaan.

Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena voi siis olla esimerkiksi työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen työsuhteen päättymisen jälkeen, jos kouluttamisen tarkoituksena on ollut työsopimuksen mukaisen työn vaatiman erityisosaamisen kartuttaminen. Lisäksi edellytetään, että erityiskoulutus joutuessaan toisen käyttöön vahingoittaa työnantajan kilpailuasemaa. Työntekijä voi muutoinkin sitoutua saamansa erityisen koulutuksen jälkeen työskentelemään työnantajansa palveluksessa tietyn määräajan.

Kilpailukieltosopimuksia ei voida tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta. Sopimuksella ei voida pelkästään estää työntekijöiden siirtymisiä toisen palvelukseen. Yleisten edellytysten vastaisesti tehty kilpailukieltosopimus on kokonaisuudessaan mitätön eikä sen yksittäisten ehtojen kohtuullisuutta tai lainmukaisuutta tarvitse tällöin selvittää.

Kilpailukieltosopimuksen sallittavuus on yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun vastaavaan toimintaan, ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Työnantajalla on toisaalta oltava perusteltu tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan, ja toisaalta on otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa.

Liike- ja ammattisalaisuuden ylläpitäminen voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle. Työnantajalla on yrityksessä kehitettyjen teknisten ratkaisujen lisäksi yleensä perusteltu tarve estää esimerkiksi tavarantoimittajien ja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijoiden tietoon työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Kilpailukieltosopimuksella voidaan turvata myös yrityksen tai yhteisön asiakkaan liike- ja ammattisalaisuuksien säilymistä.

Kilpailukieltosopimus voi olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa, taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. Tiedon ja taidon tulee olla laadultaan sellaista, että sen salassa pitäminen on elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen hyväksyttävää. Mitä korkeammassa asemassa työntekijä on yrityksen organisaatiossa, sitä perustellumpaa yleensä on kilpailukieltosopimuksen tekeminen. Suorittavaa työtä tekevän työntekijän kohdalla osalta tällainen sopimus ei ole yleensä mahdollinen.

Esimerkiksi kaupan myyjän osalta ei ole laillista perustetta tehdä kilpailukieltosopimusta eikä myöskään ravintolan tavallisen tarjoilijan osalta. Tavanomaisia töitä tekevän osa-aikaisen työntekijän kohdalla tällaisen sopimuksen edellyttämä erityisen painava syy ei myöskään voi täytyä.

Jos sen sijaan on kyse esimerkiksi Michelin -tasoisesta ravintolasta, kilpailukieltosopimuksen tekemiselle esimerkiksi kokin kanssa voi olla erityisen painava syy. Peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiselle voi olla yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen esimerkiksi myynti- tai valmistustyötä tekevän työntekijän kautta. Asiakaskunnan säilyttämistä voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle.

Sopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeuksia tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattiaan enintään kuuden kuukauden ajan taikka yhden vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. Jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi.

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta työntekijä voidaan määrätä maksamaan sopimuksen toiselle osapuolelle työsopimuslain mukaan määräytyvä vahingonkorvaus. Vahingonkorvaus on kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraamus, mikäli muusta ei sovita. Kilpailukieltosopimuksen tehosteeksi sovitaan yleensä sopimussakko. Sopimussakon enimmäismäärä saa vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät koske työntekijöitä, joiden tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. **Esimerkiksi ryhmä-, toimiala- tai kaupallisen johtajan tehtävä on edellä tarkoitettua johtamistyötä. Arvioinnissa ei ole merkitystä sillä, kuinka suuresta yrityksestä tai sen itsenäisestä osasta on kyse taikka kuinka suurella tai pienellä paikkakunnalla kyseinen yritys tai sen itsenäinen osa sijaitsee. Erillisen tulosityksikön päällikön asema arvioidaan yksittäistapauksin.**

Mikäli sen sijaan esimerkiksi **tulosityksikön päällikkö (osastopäällikkö, ravintolapäällikkö tms.) ei saa itsenäisesti** ottaa työntekijöitä töihin eikä hänellä ole oikeutta erottaa ketään, tällöin ei ole kyse riittävän laaja-alaisesta itsenäisestä johtamistyöstä. **Jos kaupan markettapäällikkö ei saa tosiasiallisesti päättää mitään tuotteita ja millä tavoin niitä myymälässään myy, hän ei tee laissa tarkoitettua johtamistyötä. Tällaisessa asemassa olevalla henkilöllä ei välttämättä ole edes mitään todellisia liikesalaisuuksia hallussaan (ainakaan ketjumaisessa toimintatavassa). Näissä tilanteissa sovelletaan kilpailukieltosopimukseen, jos sen tekemiselle yllämainittuun erityisen painava syy, sopimuksen kesto ja sopimussakon enimmäismäärää koskevia rajoituksia.**

Pelkkä esimiesasema ei tarkoita itsenäistä johtamista vaan kyse tulee aina olla tosiasiallisesta johtavasta asemasta sekä johtamistyöstä. Mitä enemmän päällikköasemassa olevan henkilön tehtävä sisältää suorittavan tason tehtäviä, sitä korkeammalla on kynnys solmia hänen kanssaan pätevä johtavassa asemassa olevaa koskeva kilpailukieltosopimus.