

Kilpailukiello työ sopimuksessa – mitä työnantajan kannattaa ottaa huomioon?

Työnantajalla voi olla perusteltu tarve suojata liikesalaisuuksiaan, asiakassuhteitaan, tuotekehitystään ja muuta keskeistä liiketoimintatietoa myös työntekijän työsuhteenpäättymisen jälkeen. Työntekijällä puolestaan on lähtökohtaisesti oikeus vaihtaa työpaikkaa sekä hyödyntää työuransa aikana kertynyttä ammattitaitoa ja kokemusta.

Kilpailukielloa koskevassa sopimisessa on kysymys näiden intressien yhteensovittamisesta.

Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä **erityisen painavaa syytä**. Kilpailukielloa ei siten tulisi ottaa työ sopimukseen automaattisena vaihtoehtona edes silloin, kuin kyse on asiantuntija – tai avainhenkilö.

Uutta työ sopimusta laadittaessa ensimmäisen kysymyksen ei mielestäni pitäisi olla *kuinka pitkä kilpailukiello tarvitaan*, vaan: **Mitä työnantajan tosiasiallisesti tarvitse suojata ja voidaanko tämä suojata työntekijän toimintavapautta vähemmän rajoittavalla tavalla?**

Käytännössä työnantajan suojaa kannattaa tarkastella kokonaisuutena: salassapito, liikesalaisuuksien suoja, mahdolliset tarkasti rajatut asiakas- rekrytointirajoitukset, sekä vasta tarvittaessa varsinainen kilpailukiello.

1. Salassapito

Hyvin laadittu salassapitoehto on usein työnantajan tärkein suojakeino. Sen tarkoituksena ei ole estää työntekijää siirtymästä kilpailevan palvelukseen tai hyödyntämästä omaa ammattitaitoaan, vaan estää työnantajalle kuuluvan luottamuksellisen tiedon oikeudeton käyttäminen ja luovuttaminen.

Työ sopimuksessa on perusteltu määritellä riittävän konkreettisesti suojattavan tiedon piiri. Tällaista tietoa voivat olla esimerkiksi asiakkoittaiset hinnat ja sopimusehdot, tarjouslaskenta ja katetiedot, liiketoiminta – ja markkinointisuunnitelmat, tuotekehitys, tekniset ratkaisut sekä muu yrityksen ei-julkinen kaupallinen tai taloudellinen tieto.

Rajanveto on kuitenkin tärkeä. Työntekijän työsuhteessa hankkima **yleistä ammattitaitoa, kokemusta ja osaamista ei voida salassapitoehdolla muuttaa työnantajan yksinoikeudeksi**.

Salassapito ja kilpailukiello ovat siten eri suojakeinoja, vaikka niiden tavoitteet voivat osittain liittyä samoihin työnantajan intresseihin.

2. Liikesalaisuuksien suojaaminen edellyttää muutakin kuin sopimuslauseketta

Liikesalaisuuksien suoja liittyy läheisesti salassapitoon, mutta työnantajan kannattaa tarkastella sitä myös itsenäisenä kokonaisuutena.

Kaikki yrityksen sisäinen tai luottamuksellisesti nimetty tieto ei automaattisesti ole oikeudellisesti suojattava liikesalaisuus. Olennaista on muun muassa tiedon salaisuus ja sen taloudellinen arvo sekä se, että tiedon haltija on ryhtynyt olosuhteisiin nähden kohtuullisiin toimenpiteisiin tiedon suojaamiseksi. Tällä on tärkeä käytännön merkitys. Työsopimukseen otettu laaja maininta ”kaikista työnantajan liikesalaisuuksista” ei yksin ratkaise asiaa, jos työnantaja ei omassa toiminnassaan tosiasiaassa käsittele kyseistä tietoa suojattavana.

Sopimusehdon rinnalla tarvitaan siten käytännön suojaustoimia: esimerkiksi käyttöoikeuksien rajaamista, tietoturva, henkilöstön ohjeistusta, aineiston asianmukaista luokittelua sekä työsuhteen päättyessä työnantajan aineiston palauttamista ja käyttöoikeuksien sulkemista.

Liikesalaisuuksien merkitys korostuu myös kilpailukieltosopimuksen hyväksyttävyyttä arvioitaessa. Työntekijän pääsy työnantajan liiketoiminnan kannalta olennaiseen erityistietoon voi muodostaa tärkeän osan kilpailukiellolle vaadittavasta erityisen painavasta syystä. Tämäkään ei kuitenkaan merkitse sitä, että kilpailukiello olisi automaattisesti perusteltu jokaisen luottamuksellista tietoa käsittelevän työntekijän kohdalla.

3. Asiakas- ja rekrytointirajoitukset

Erityisesti asiantuntija – ja palveluliiketoiminnassa asiakassuhteet voivat muodostaa huomattavan osan yrityksen arvosta. Työntekijällä saattaa samalla syntyä työsuhteen aikana läheinen henkilökohtainen suhde työnantajan asiakkaisiin.

Työsopimuksessa voidaan tämän vuoksi harkita tarkasti rajattua asiakashoukuttelukielloa. Rajoituksen sisältö ja tosiasiallinen vaikutus ovat kuitenkin ratkaisevia. On aivan eri asia sopia siitä, ettei työntekijä työsuhteen päätyttyä tietyn kohtuullisen ajan **aktiivisesti houkuttele niitä** asiakkaita, joiden kanssa hän itse on olennaisesti työskennellyt, kuin kieltää työntekijää tekemistä mitään työtä työnantajan kaikkien mykyisten tai entisten asiakkaiden kanssa.

Ehdoton otsikko ei ratkaise sen oikeudellista luonnetta. Jos asiakasrajoitus tosiasiallisesti kaventaa olennaisesti työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla, ehto voi tulla arvioitavaksi kilpailukieltosopimusta koskevien säännösten perusteella.

Samaa huolellisuutta on syytä noudattaa henkilöstön rekrytointia koskevissa rajoituksissa. Rajattu kiello aktiivisesti houkutella työnantajan avainhenkilöitä mukaansa, on eri asia kuin laaja rajoitus, joka tosiasiallisesti vaikeuttaa työntekijän mahdollisuuksia toimia uuden työnantajan palveluksessa. Asiakas- ja rekrytointirajoituksia ei tämän vuoksi kannata käyttää keinona kiertää kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä.

4. Milloin varsinainen kilpailukiello on perusteltu?

Jos salassapito, liikesalaisuuksien suojaaminen ja muut rajuimmat keinot eivät riitä turvaamaan työnantajan perusteltuja etuja, voidaan harkita varsinaista kilpailukieltosopimusta.

Sen hyväksyttävyys edellyttää aina lain tarkoittamaa **erityisen painavaa syytä**. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa työnantajan toiminnan laatu, liikesalaisuuksien suojaamistarve, työnantajan työntekijälle järjestämä erityiskoulutus sekä työntekijän asema ja tehtävät.

Työntekijän asema organisaatiossa ei siten yksin ratkaise asiaa. Olennaisempaa on, mitä työntekijä tosiasiaa tekee, mihin tietoon hänellä on pääsy ja minkälainen konkreettinen vahinko työnantajalle voisi aiheutua suojattavan tiedon tai erityisen tietotaidon siirtymisestä kilpailijan hyväksi.

Kilpailukiellon tarvetta tulisi myös arvioida työsuhteen aikana olosuhteiden ja työntekijän tehtävien muuttuessa. Vuosia aikaisemmin työsopimukseen otettu kilpailukiello ei ole tarkoituksenmukainen vain siksi, että sellainen löytyy allekirjoitetusta työsopimuksesta.

5. Kilpailukiellolla on työnantajalle kohtuullinen hinta

Nykyinen sääntely on muuttanut kilpailukiellon taloudellista merkitystä olennaisesti.

Jos rajoitusajaksi sovitaan enintään kuusi (6) kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta.

Jos rajoitus aika ylittää kuusi (6) kuukautta, korvaus on 60 prosenttia työntekijän palkasta koko rajoitusajalta.

Rajoitusajaksi voidaan pääsääntöisesti sopia enintään yksi vuosi. Tämän vuoksi esimerkiksi kahdentoista kuukauden kilpailukielloa ei kannata sisällyttää työsopimukseen pelkästään varmuuden vuoksi. Työnantajan kannattaa jo sopimusta laadittaessa arvioida kuinka pitkä rajoitus on aidosti tarpeellinen.

6. Sopimussakko ja kilpailukiellosta luopuminen

Kilpailusopimukseen voidaan ottaa vahingonkorvauksen sijasta määräys sopimussakosta. Sen etuna on erityisesti se, että työnantajan tarvitse kilpailukiellon rikkomistilanteessa samalla tavalla osoittaa vahingon täsmällistä määrää.

Sopimussakon enimmäismäärä on pääsääntöisesti työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaava määrä. Sopimussakko ei kuitenkaan tee pätemättömästä kilpailukiellosta pätevää. Jos kilpailukiellolle ei ole lain edellyttämää perustetta, myöskään siihen liitetty seuraamusmääräys ei muuta lähtökohtaa.

Työnantajalla on lisäksi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Irtisanominen on oltava vähintään kolmasosa (1/3) sovitun rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta.

Työnantajan kannalta on olemassa tärkeä käytännön yksityiskohta: **kilpailukieltosopimusta ei enää voida irtisanoa sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksensa.**

Kilpailukiellon tarpeellisuutta kannatta siten arvioida jo työsuhteen aikana – ei vasta siinä vaiheessa, kun avainhenkilö ilmoittaa siirtyvänsä toisen työnantajan palvelukseen.

7. Vanhaa työsopimus pohjaa ei kannata kopioida uuteen sopimukseen

Kilpailukiello ei vuonna 2026 pitäisi ajatella yksittäisenä vakioehtona, joka lisätään varmuuden vuoksi johtajien ja asiantuntijoiden työsopimuksiin.

Parempi lähtökohta on arvioida ensin:

Mikä on työnantajan konkreettinen ja oikeudellisesti hyväksyttävä suojaamistarve, ja mikä on siihen nähden oikeasuhtainen sopimuskeino?

Useissa tapauksissa huolellisesti laadittu salassapitoehto, liikesalaisuuksien tosiasiallinen suojaaminen sekä tarkasti mitoitettu asiakas – tai rekrytointirajoitukset voivat antaa työnantajalle riittävän suojan. Varsinainen kilpailukiello voidaan tällöin varata niihin työsuhteisiin, joissa lain edellyttämä erityisen painava syy todella täyttyy.

Samalla on muistettava työntekijän oikeutettu intressi: työntekijän tulee lähtökohtaisesti voida työsuhteen päättyessä käyttää omaa ammattitaitoaan, kokemustaan ja osaamistaan toimentulonsa hankkimiseen.

Hyvin laaditun kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena ei siten ole tehdä työntekijän lähtemisestä mahdollisimman vaikeaa. Sen tarkoituksena on antaa työnantajalle oikeasuhtainen suoja sellaista perusteltua liiketoiminnallista etua varten, jota ei voida riittävästi turvata lievemmillä keinoilla.

Juuri tästä näkökulmasta vanhojen työsopimuslainsäädännön kilpailukiello- salassapito- ja asiakasrajoitukset kannattaa tarkistaa myös uusia työsopimuksia laadittaessa.

Keskeiset lähteet: TSL 3:5, KKO 2003:19, KKO 2019:28, KKO 2022:16, Äimälä,-Kärnkäinen-Vaaja: Työsopimuslaki 2026

Syyskuussa 2026

Lisätietoja ja yhteydenotot:

Björn Holming
OTL, VT
Lakiasiantuntijatoimisto Björn Holming Law firm
gsm: 040 773 1416
www.holminglaw.com