

## Eriävä mielipide

Työryhmä esittää, että velvollisuus maksaa korvausta (kompensaatio) kilpailukiellon aiheuttamista rajoituksista laajennettaisiin koskemaan myös alle kuuden kuukauden sopimuksia.

Katsomme, että kompensaatiota ei tule ulottaa koskemaan näitä sopimuksia. Työryhmän tavoitteena oli etsiä ratkaisuja, joilla voidaan karsia niitä kilpailukieltosopimuksia, joille ei ole lainmukaista perustetta. Ehdotettu lainmuutos ei ole sopiva keino tähän tarkoitukseen. Se synnyttää kustannuksia ja rajoittaa kilpailukieltosopimusten tekoa myös niissä yrityksissä, jotka toimivat lain mukaisesti.

Kilpailukieltosopimusten muutostarpeita selvittänyt työryhmä kartoitti monia keinoja perusteettomien kilpailukieltosopimusten karsimiseksi. Kompensaation laajentamisen sijasta lakiesitys olisi tullut rakentaa tämän työryhmän mietinnössä esitettyjen muiden vaihtoehtojen pohjalta. Yksi niistä oli velvollisuus perustella kilpailukieltosopimus niin, että sen lainmukaisuus olisi helposti todettavissa. Sääntelyn kehittämisen lähtökohtana olisi pitänyt olla malli, jossa kilpailukieltosopimusten perusteltu käyttö ei esty eikä vaikeudu. Katsomme, ettei lakiesitys täytä tätä tavoitetta.

Ehdotuksen mukaan kompensaation suuruus olisi 40 % palkasta, jos kilpailukieltosopimus on enintään kuuden kuukauden mittainen ja 60 % palkasta, jos sopimuskausi on tätä pitempi.

Korvaustaso on mielestämme ylimitoitettu. Kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta mennä kilpailevan yrityksen palvelukseen tai harjoittaa omaan lukuunsa kilpailukieltosopimuksessa tarkoitettua toimintaa, mutta ei rajoita hänen työllistymismahdollisuuksiaan muutoin. Jos kompensaatio laajennetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia, sen taso tulee määritellä selvästi ehdotettua alhaisemmaksi.

Työryhmä esittää, että kompensaatio olisi maksettava työsuhteen päättymisen jälkeen tavanomaisin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättyessä toisin sovita.

Katsomme, että maksuajankohdasta pitää voida sopia toisin myös työsuhteen kestäessä. Työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia maksuajankohdasta ei ole perustelua sitoa vain työntekijän irtisanoutumisen jälkeiseen aikaan, sillä tarve toisin sopimiselle voi ilmetä jo aiemmin työsuhteen aikana. Työntekijällä itsellään voi olla intressi saada kompensaatio esimerkiksi heti työsuhteen alussa. Maksuajankohtaa koskevan säännöksen pitää olla siten vain perälauta.

Albert Mäkelä  
Suomen Yrittäjät

Mikko Nyssölä  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK