



TARTU ÜLIKOOLI AMETIÜHING

TARTU ÜLIKOOLI AMETIÜHINGU KÜSIMUSED KONKURENTSIPIIRANGU KOHTA TARTU ÜLIKOOLIS.

11.03.2026

Lugupeetud Tartu Ülikooli juhtkond,

Tartu Ülikooli Ametiühingu poole pöördusid ülikooli töötajad küsimustega konkurentsipiirangu kohta Tartu Ülikoolis. Näiteks leitakse, et keeld paralleelselt töötada "konkureeriva" tööandja juures on liiga ränk ja takistab start-up ettevõtlusega tegeleda.

Soovime selgitust järgmistele küsimustele:

TÜ töötajate töölepingutes on konkurentsipiirangu lõik, mille laia käsitluse korral tähendaks see, et töötaja ei või TÜst väljaspool tegeleda oma erialase tööga (st teadustööga, teadustööd ja arendust toetavate tegevustega või õpetamisega teadus- ja arendusasutuses). Töötajatel on tekkinud küsimused näilise vastuolu kohta, kuidas sobitub konkurentsipiirang kokku TÜ põhiväärtustega (<https://ut.ee/et/sisu/vaartused-ja-vastutus>), mille hulka kuuluvad nii avatus, koostöö kui ka individuaalne areng (st iga töötaja areng) ning aitab saavutada TÜ eesmäärke? Millised on selle punktiga seotud kasud ja kahjud (ülikoolile tervikuna kui ka igale töötajale)? Konkurentsipiirangust kinnipidamise korral takistaks see nii vabadust (ei ole võimalik liikuda vabalt ülikoolide vahel, õppetööd jm koostööd tehes) ega ka algatada ja pakkuda ühiskonnale tagasi teenuseid või tooteid väljaspool ülikooli (olles samal ajal ülikoolis töötav teadlane edasi).

Eelmise küsimuse täienduseks: Täna tunnevad teadustöötajad selgelt survet tegeleda ka oma teadustöö tulemuste kommersialiseerimisega. Samal ajal piirab konkurentsipiirang seda tegevust - valida tuleb näiliselt kas ainult teaduskarjääri või erasektori vahel. Samal ajal on mõned karjääri alguses olevad töötajad (sh ka doktorandid) näinud enda kõrval teenekaid

professoreid, kes tegelevad samal ajal edukalt nii teaduse kui äriga. Tekib võrdse kohtlemise teemaline küsimus - kas nende töölepingus konkurentsipiirangut ei ole; või koheldakse sarnase lepinguga töötajaid erinevalt? Töötajate ja ülikooli seisukohalt võiks olla pigem kasulik ettevõtlikkust soodustada kui seda takistada.

Kolmas küsimus puudutab seda, kelle poole tuleks pöörduda, kui tekib olukord, et töötaja soovib alata oma ettevõtte või õpetada väljaspool TÜd (lepinguliselt)? Milline TÜ üksus tegeleb konkurentsipiirangu küsimuste lahendamisega, arvestades nii töötaja kui TÜ huve samaaegselt? (Töötaja huvid on sisuliselt ka TÜ huvid, kuna TÜ eesmärk on toetada töötajate arengut).

Neljandaks huvitab töötajaid see, kui töötatakse näiteks vaid 0.2 koormusel TÜs (nt lektorina), siis konkurentsipiirang takistab teises ülikoolis 0.8 kohal lektorina töötamast (samal valdkonnas). Milline on TÜ seisukoht, kui töötaja on valmis töötama TÜs täiskohal, kuid selleks puuduvad ressursid: mil moel rakendub konkurentsipiirang siis? Kas konkurentsipiirang ehk peaks olema rakendatav ainult neile, kes töötavad 1.0 kohaga TÜs?

Viiendaks, millised on töötaja õigused konkurentsipiirangu punktist loobuda? Hetkel näib töötajatele, et see punkt on fikseeritud lepingutesse ning seda muuta ei saa. Kas seda saab muuta ja kui jah, siis kuidas?

Kuuendaks, töötajaid huvitab see, kas ja kuidas seostub konkurentsipiiranguga nõ pisikeste kõrvaltööde, nt avalike loengute jm esinemiste, koolituste ja konsultatsioonide tegemine (tasu eest, nt käsunduslepinguga)? Koolituste definitsioon on väga probleemne - kui kolmetunnist külalisloengut kuskil ettevõttes teha ülikooli kaudu, siis on vaja ÕISis koolitusena registreerida, osalejate nimed koguda, tunnistused anda jne, ilma et osalejaid tahaks seda diplomit. Kas on võimalik lühemaid koolitusi käsitleda kuidagi teisiti, ilma administratiivse koormuseta? Koolitamine, sealhulgas täiendkoolitused, on ülikooli põhitegevus. Ülikooli konkurentsipiirangutest saab välja lugeda, et ei ole soovitatav, et töötajad teevad oma koolitusfirma; samas mingis mahus võiks töötajatel koolitustegevus väljaspool ülikooli olla lubatud, kasvõi makstes ülikoolile overheadi vms.

Lugupidamisega

Ruth Tammeorg
Juhatuse esimees
TÜ Ametiühing
Ruth.Tammeorg@ut.ee