



TARTU ÜLIKOOLI AMETIÜHING

TÄPSUSTAVAD KÜSIMUSED TARTU ÜLIKOOLI AMETIÜHINGULT KONKURENTSIPIIRANGU KOHTA TARTU ÜLIKOOLIS.

02. juuli 2026

Lugupeetud Tartu Ülikooli juhtkond,

Täname Tartu Ülikooli Ametiühingu küsimustele konkurentsipiirangu kohta Tartu Ülikoolis vastuse saatmise eest ja esitame täpsustavad küsimused.

- **Ärisaladus**

Töölepinguseaduses olev konkurentsipiirangu kokkuleppe regulatsiooni § 23¹ ütleb, et konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik, et **kaitsta tööandja erilis majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhte võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.**

¹ Töölepingu seadus. § 23. Konkurentsipiirangu kokkuleppe

(1) Tööandja ei tohi keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.

(2) Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik, et **kaitsta tööandja erilis majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhte võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.**

(3) Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud.

(4) Käesolevas paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe on tühine
<https://www.riigiteataja.ee/akt/103022026015>

Töötaja peab teadma, mis on ärisaladus² ja selleks tööandja peab defineerima, mida mõeldakse ärisaladusena. Tartu Ülikooli Ametiühinguni on jõudnud info, et mõnedel töötajatel on küll konkurentsipiirangu nõue töölepingu lisas kirjas, kuid pole selgelt märgitud, mis on salajane teave. Soovime täpsustust, mida peetakse silmas töölepingutes kirjas oleva tekstina “muu informatsioon, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal äratuntav õigustatud huvi”. Soovime viidet, mida Tartu Ülikool peab ärisaladuseks.

- **Osakoormusega töötamine.**

Kas konkurentsipiirangu klausel TÜ akadeemiliste töötajate töölepingutes on tüüptingimus? Kui kõikides töölepingutes on sama tekst, siis võib olla tegemist tüüptingimustega ehk tingimustega, mis on kehtestatud ühepoolset ja pole töötajatega läbi räägitud.

Tüüptingimus on Võlaõigusseaduse³ § 42 lg 1 järgi tühine, kui see lepingu olemust, sisu, sõlmimise viisi, lepingupoolte huvisid ja teisi olulisi asjaolusid arvestades kahjustab teist lepingupoolt ebamõistlikult, eelkõige siis, kui tüüptingimusena on lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tasakaalu teise lepingupoole kahjuks oluliselt rikutud, või kui tüüptingimus ei vasta headele kommetele. Seega on võimalik, et konkurentsikeelu punkt töölepingutes on tühine ja see ei kehti ning töötajat keelu rikkumise eest karistada ei saa ja tekib alus karistuse (leppetrahv / lepingu lõpetamine) vaidlustamiseks. **Kahtlemata seab nõue, et osakoormusega töötaja peab enda elatamiseks taotlema konkurentsipiirangust erandit (mida talle võidakse ka mitte lubada), töötaja haavatavasse, teda kahjustavasse positsiooni.**

Kui töötaja on omandanud hariduse ja teadmised ühes valdkonnas ja ülikool tööandjana kindlustab teda tööga ainult osaliselt, kas siis ülikool tõesti eeldab, et töötaja peab hakkama saama osalise koormuse eest makstava tasuga ja ta väljaspool ülikooli kusagil mujal omal alal ei tööta? Näiteks kui töötajal on haridus filoloogias, kas siis ülikool eeldab, et töötades ülikoolis keeleõpetajana 0,1 koormusega, peab ta enda elatamiseks töötama mingil muul alal, sest ülikool ei taha, et töötaja muus asutuses keeleõpetajana töötaks?

Soovime selgitust ning lahendust vastuolude kohta **osakoormusega** töötamise, töötajate heaolu ja avatud koostöö soodustamise (TÜ väärtus) ning konkurentsipiirangute vahel. Tartu Ülikoolis on praegu üsna tavapärane olukord, kus väikese koormusega töötaja tahab ülikoolis suuremat töömahtu saada ja seda talle ei pakuta ning samas on ta praeguste reeglite järgi konkurentsipiirangu rikkuja, kui ta mujal samal alal töötab. Ülikool on tihti

² Töölepingu seadus. § 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.

³ Võlaõigusseadus. § 42. Tüüptingimuse tühisus.

(1) Tüüptingimus on tühine, kui see lepingu olemust, sisu, sõlmimise viisi, lepingupoolte huvisid ja teisi olulisi asjaolusid arvestades kahjustab teist lepingupoolt ebamõistlikult, eelkõige siis, kui tüüptingimusega on lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tasakaalu teise lepingupoole kahjuks oluliselt rikutud. Ebamõistlikku kahjustamist eeldatakse, kui tüüptingimusega kaldutakse kõrvale seaduse olulisest põhimõttest või kui tüüptingimus piirab teise lepingupoole lepingu olemusest tulenevaid õiguseid ja kohustusi selliselt, et lepingu eesmärgi saavutamine muutub küsitavaks.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/11112025016>

seadnud osakoormusega töötajad olukorda, kus nad enda majandamiseks peavad töölepingu vormistamisel hakkama kohe taotlema konkurentsipiirangu erandit.

- **Konkurentsipiirangute alused**

Soovime täpsemat selgitust akadeemiliste töötajate töölepingutesse lisatud konkurentsipiirangu tingimuste kohta. Millistel alustel on need töölepingutesse lisatud? Kas töölepingu sõlmimisel toimuvad iga töötajaga läbirääkimised konkurentsipiirangute üle?

Teeme ettepaneku korrastada konkurentsipiirangutega seotud protsesse Tartu Ülikoolis ja kommunikeerida neid töötajatele selgemalt (sh kellega suhelda, kuidas toimida, millised on lisaks piirangutele töötajate võimalused).

Soovitame suurendada läbipaistvust ja selgust konkurentsipiirangute kehtestamisel - sh luua koduleht (või täiendada olemasolevat), kus on selgelt kirjas töötajate õigused (et võib muuta töölepingut ja kuidas seda teha) ja nimetada **üks konkreetne isik TÜs**, kes on pädev küsimustele vastama - ka struktuuriüksuste juhid ei ole juristid ega ei pruugi osata vastata, kui küsida eritingimuste kohta. Soovitame tuua välja mõned levinud näidisjuhtumid, mis kas on või ei ole konkurentsipiirangu rikkumine.

Mõelda võiks ka miinimumlävendi peale, alates missugusest rahasummast konkurentsipiirangu reegel rakendub, et vähendada administratiivseid tegevusi pisikeste (väheoluliste) ühekordsete esinemiste puhul.

- **Võrdne kohtlemine**

TÜ vastuses Tartu Ülikooli Ametiühingule on kirjas: “Kui reeglid kõrvaltegevuse ja konkureeriva töö osas on selgelt paigas, aitab see vältida ebavõrdset kohtlemist ja varjatud eeliseid. Ühtsed piirangud loovad ausa töökeskkonna, kus kõik töötajad tegutsevad samadel alustel ning ülikooli ressursse ei kasutata ebaõiglaselt isikliku kasu saamiseks.” Soovitame panna veebilehele üles kriteeriumid, millest lähtuvalt struktuuriüksuste juhid konkurentsipiirangutest erandi tegemise otsuseid langetavad. Madalama astme töötajatel tekivad küsimused töötajate võrdsest kohtlemisest, kui nad näevad, et ülikooli professorid on ühtlasi edukad ettevõtjad uurimistööga samas tegevusvaldkonnas, kuid neile ja doktorantidele on ettevõtjaks olemisele tehtud olulisi takistusi neile rakenduvate konkurentsipiirangute alusel.

- **Parem lahendus**

Konkurentsipiirangud Tartu Ülikoolile eeskujuks olevas Helsingi Ülikoolis on analoogilised Eesti reeglitega ja lähtuvad Soome töölepingu seadusest. Soomes eeldatakse siiski, et väikese koormusega töötajatel on kuskil mujal olemas põhitöökoht ning ka asjaajamise käik on töötaja jaoks lihtsam. Nimelt on Helsingi Ülikooli töötajatel tarvis kord aastas täita huvide konflikti kohta siseveebis kättesaadav vorm. Kui selles vormis esitatud andmed tekitavad ülikooli juhtkonnas küsimusi, siis võtavad nad töötajaga ühendust.

Helsingi Ülikooli süsteem on kõigile selge ja täiendavat bürokraatlikku asjaajamist juhtide poole pöördumisega ei ole. Tartu Ülikoolis on aga vastupidine asjaajamise kord, et töötajad peavad pöörduma oma juhtide poole, et neile tehtaks konkurentsipiirangust erand.

Helsingi Ülikooli konkurentsipiirangute reeglid on küll Tartu Ülikooli reeglitega sarnased, kuid asjaajamise käik ja korraldus on TÜs põhimõtteliselt teistsugune, töötajatele koormavam. Selline olukord ei edenda Tartu Ülikooli töötajate ettevõtlusega tegelemist, mis omakorda vähendab ülikooli potentsiaalset tulu ja mõjukust ühiskonnas.

Helsingi Ülikooli Intellektuaalse omandi käitlemise kohta kehtivates juhistes UNIVERSITY OF HELSINKI Intellectual property guidelines⁴ on muuhulgas öeldud, kuidas jaotub tulu ülikoolis arendatud toote turule viimisel: Creator - toote looja 50%, Profit Centre - osakond 30%, University - ülikool 20%.

Soovitame teha konkurentsipiirangute ja intellektuaalse omandi haldamine Tartu Ülikoolis selgemaks ja konkreetsemaks analoogiliselt sellega, mis on Helsingi Ülikoolis.

Lugupidamisega

Ruth Tammeorg
Juhatuse esimees
TÜ Ametiühing
<https://union.ee/>

⁴ UNIVERSITY OF HELSINKI Intellectual property guidelines 7 October 2024
https://www.helsinki.fi/assets/drupal/2025-01/Intellectual_property_guidelines_University_of_Helsinki.pdf