



Tartu Ülikooli Ametiühing

Teie: 02. juuli 2026

ruth.tammeorg@ut.ee

Meie: 05.10.2026 nr 1-12/PR/11466-2

Vastus Tartu Ülikooli Ametiühingu saadetud küsimusele konkurentsipiirangu kohta

Lugupeetud Tartu Ülikooli Ametiühing

Täna täiendavate küsimuste eest, mis puudutavad konkurentsipiirangut.

1. Konkurentsipiirang ja ärisaladus

Esmalt selgitan, et konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärk ei piirdu üksnes ärisaladuse kaitsega. Töölepingu seaduse kohaselt võib konkurentsipiirangu kokkuleppe olla õigustatud tööandja erilise majandusliku huvi kaitseks ning seaduses viidatud ärisaladus ja muu kaitset vajav teave on üks võimalik alus sellise huvi olemasoluks. Tööandja õigustatud huvid ei piirdu siiski üksnes ärisaladuse kaitsega. Ülikooli kontekstis võivad sellisteks huvideks olla näiteks teadus- ja arendustegevuse tulemuste kaitse, koostööpartnerite ja rahastajatega seotud usaldussuhete kaitse, huvide konfliktide vältimine ning ülikooli konkurentsivõime säilitamine.

Ärisaladust ülikooli töötajate töölepingutes eraldi määratletud ei ole. Siinkohal on oluline eristada salajast (konfidentsiaalset) teavet ning ärisaladust. Ärisaladuse puhul on olemas kindlad kriteeriumid, millele teave peab vastama, et seda saaks käsitada ärisaladusena¹. Salajane või konfidentsiaalne teave, mis on määratletud ülikooli töötajate töölepingutes, võib aga hõlmata ka teavet, mis ärisaladuse kriteeriumidele ei vasta, näiteks asutusesiseseks kasutamiseks tunnustatud teave või töötajate isikuandmed.

Arvestades ülikooli tegevusvaldkondade mitmekesisust, teadusprojektide erinevat iseloomu ja töötajate tööülesannete laia spektrit, ei ole võimalik ega otstarbekas töölepingutes ammendavalt määratleda kogu teavet, mis võib konkreetsetes olukorras kvalifitseeruda ärisaladuseks või vajada muul põhjusel kaitset. Vajaduse korral sõlmitakse ülikooli või koostööpartnerite ärisaladuse kaitseks täiendavaid konfidentsiaalsuskokkuleppeid, milles on täpsemalt määratletud kaitstava teabe ulatus ja kasutamise tingimused.

Samuti märgime, et töölepingu seadusest tulenev saladuse hoidmise kohustus erineb konkurentsipiirangu kokkuleppes selle poolest, et konkurentsipiirang eeldab poolte kokkulepet, aga saladuse hoidmise kohustus tuleneb seadusest ning tööandja poolt töötajale teatavaks tehtud kaitset vajava teabe suhtes ei ole eraldi kokkuleppe sõlmimine vajalik.

Samuti märgime, et kuigi töölepingu seadus võimaldab kokku leppida leppetrahvis nii saladuse hoidmise kohustuse kui ka konkurentsipiirangu rikkumise puhuks, ei ole Tartu Ülikool selliseid leppetrahvikokkuleppeid oma töölepingutesse lisanud.

2. Osakoormusega töötamine

Nõustun, et konkurentsipiirangu sätet võib ülikooli töölepingutes käsitleda kui tüüptingimust. Tüüptingimuste kasutamine töölepingutes on tavapärane, eriti niivõrd suures organisatsioonis nagu Tartu Ülikool, ning võimaldab tagada lepingutingimuste ühtsuse ja õigusselguse.

Ülikooli eesmärk ei ole takistada osakoormusega töötajal teenida täiendavat sissetulekut, töötada teises kõrgkoolis, osaleda teadusprojektides või teha erialast tööd väljaspool ülikooli. Konkurentsipiirangu eesmärk ei ole piirata töötaja võimalusi kasutada ülejäänud tööaega muu erialase tegevuse jaoks, vaid vältida olukordi, kus selline tegevus satub vastuollu töötaja tööülesannete või ülikooli õigustatud huvidega.

Ülikooli hinnangul ei saa konkurentsipiirangu seadmise vajadust siduda üksnes töötaja töökoormusega. Nagu ka oma 21.04.2026 vastuses nr 1-12/PR/11466 mainisin, on konkurentsipiirangu põhjendatuse hindamisel määravam töötaja töö sisu, tööülesanded, otsustuspädevus ning võimalik mõju ülikooli õigustatud huvidele. Ka osalise tööajaga töötajal võib oma ametikohast tulenevalt olla ligipääs teabele, koostöösuhetele või otsustusprotsessidele, mille tõttu võib konkureeriv tegevus kujutada endast reaalselt riski ülikooli huvidele.

Akadeemilises keskkonnas on tavapärane, et töötajad osalevad samaaegselt erinevates teadus-, arendus- ja õppeprojektides ning töötavad mitme organisatsiooni juures. Ülikooli senise praktika põhjal ei ole personaliosakonnale teada juhtumeid, kus töötajale oleks ilma selge ja arusaadava põhjusega keeldutud andmast kõrvaltegevuseks nõusolekut juhul, kui see tegevus ei kahjusta ülikooli huve.

Samuti pean oluliseks märkida, et ülikooli konkurentsipiirangu kokkulepe ei sisalda absoluutset keeldu tegutseda teistes kõrgkoolides, teadusasutustes või koolitusasutustes. Konkurentsipiirang on seotud eelkõige töötaja konkreetsete tööülesannetega ülikoolis ning olukordadega, kus töötaja tegevus võib kahjustada ülikooli õigustatud huve. Kokkulepe sisaldab ka mitmeid erandeid ning võimalust anda konkureerivaks tegevuseks luba. Seetõttu ei ole ülikooli konkurentsipiirangu eesmärk piirata akadeemilisele tööle omast koostööd ja liikuvust.

3. Võrdne kohtlemine

Nõustun, et konkurentsipiirangu rakendamisel peab olema tagatud töötajate võrdne kohtlemine. Samas tuleb arvestada, et erinevate ametikohtade, tööülesannete, otsustuspädevuse ja võimalike huvide konfliktide tõttu ei pruugi kõigi töötajate olukorrad olla võrreldavad. Seetõttu ei ole võimalik kehtestada automaatseid otsustusreegleid kõikide juhtumite jaoks. Iga olukorda hinnatakse individuaalselt, lähtudes konkreetsetest asjaoludest ja ülikooli õigustatud huvidest.

Kui töötajal tekib konkurentsipiiranguga seotud küsimusi või erimeelsusi seoses konkureerivaks tegevuseks loa andmisega, võib ta pöörduda personaliosakonna poole. Vajaduse korral saame toetada töötaja ja juhi vahelist arutelu ning aidata küsimuse lahendamisele kaasa.

4. Helsingi ülikooli näide

Täna Helsingi Ülikooli praktika tutvustamise eest.

Huvide konfliktide ja võimalike konkureerivate tegevuste haldamiseks võib kasutada erinevaid organisatsioonilisi lahendusi, kuid ei ole võimalik üheselt järeldada, et üks või teine menetlusmudel on töötajatele või tööandjale tervikuna vähem koormav. Helsingi Ülikooli süsteemis tuleb töötajatel esitada regulaarsetelt deklaratsioonide, mille alusel ülikool võimalike huvide konfliktide olemasolu hindab. Tartu Ülikoolis toimub hindamine eelkõige konkreetse tegevuse tekkimisel ning vajaduse korral töötaja ja tema juhi vahelise suhtluse kaudu (juht on ka kõige pädevam hindama, kas töötaja kõrvaltegevus omab negatiivset mõju ülikooli huvidele).

Mis puudutab ülikooli intellektuaalse omandi põhimõtteid ja võimalikku tulujaotust, siis tegemist on konkurentsipiirangust eraldiseisva teemaga. Intellektuaalse omandi valdkonna arendamine ja vastavate põhimõtete kujundamine kuulub ülikoolis ettevõtlus- ja innovatsioonikeskuse pädevusse.

Lugupidamisega
(allkirjastatud digitaalselt)
Kristi Kuningas
personaliosakonna juhataja