TARTU ÜLIKOOLI AMETIÜHING

KOOSTÖÖKS KONKURENTSIPIIRANGUTE SELGEMAL RAKENDAMISEL: TÜ AMETIÜHINGU SEISUKOHAD JA TÄPSUSTAVAD KÜSIMUSED

29. oktoober 2026

Lugupeetud Tartu Ülikooli juhtkond,

Täname Tartu Ülikooli juhtkonda vastuse ja selgituste eest konkurentsipiirangute kohta Tartu Ülikoolis (TÜ Ametiühing 02.07.2026; Tartu Ülikool 05.10.2026 nr 1-12/PR/11466-2).
Tartu Ülikooli Ametiühing soovib teemat edasi arutada koostöö vaimus, et konkurentsipiirangute rakendamine oleks ülikoolis selgem, ühtlasem ja kõigile osapooltele arusaadav.
Soovime rõhutada, et Tartu Ülikooli Ametiühingul ja ülikoolil on ühine eesmärk: hästi toimiv, inimkeskne ja tugev organisatsioon. Seetõttu esitame oma seisukohad ja täpsustavad küsimused – et aidata kaasa lahendustele, mis toetavad nii ülikooli õigustatud huve kui ka töötajate motiveeritust ja turvatunnet.

- **TÜ põhiväärtused ja osakoormusega töö**

Paneme tähele, et ülikooli vastuses on rõhutatud tööandja õigustatud huvi ning konkurentsipiirangu kokkulepete rolli erilise majandusliku huvi kaitsel. Soovime täpsustust, kuidas näeb ülikool oma põhiväärtuste (inimkesksus ja individuaalne areng) praktilist rakendamist osakoormusega töötamise korral: kas ja kuidas mõistetakse töötaja õigustatud huvi saada täiskoormusega tööd ja tagada endale jätkusuutlik sissetulek?

Kui ülikool peab seda õigustatud huviks, siis kas ülikool kaalub lahendust, kus osakoormusega töötaja ei peaks enda elatise tagamiseks igal juhul eraldi konkurentsipiirangu erandit taotlema?

Juhime tähelepanu, et töötaja on tööandjaga võrreldes nõrgemas positsioonis ning erandi taotlemine oma vahetult juhilt võib töötaja jaoks olla keeruline.

Täname täpsustuse eest, et ülikooli eesmärk ei ole takistada osakoormusega töötajal teenida täiendavat sissetulekut, töötada teises kõrgkoolis, osaleda teadusprojektides või teha erialast tööd väljaspool ülikooli. Mõistame ka selgitust, et 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.

Soovime siiski täpsustust TÜ Ametiühingu 02.07.2026 kirjas kirjeldatud näiteolukorra kohta.
Kui töötaja on omandanud hariduse ja teadmised kindlas valdkonnas, kuid ülikool pakub talle tööandjana üksnes väikese koormuse, siis kuidas mõistab ülikool töötaja õigustatud huvi tagada endale elatus erialase töö kaudu? Kas ülikool peab sellisel juhul põhjendatuks, et töötaja ei töötaks väljaspool ülikooli samal erialal, isegi kui ülikool ise täiskoormust ei võimalda?
Näiteks kui filoloogilise haridusega töötaja töötab ülikoolis keeleõpetajana 0,1 koormusega, kas ülikooli hinnangul peaks ta enda sissetuleku tagamiseks otsima töö teises valdkonnas, mitte jätkama keeleõpetajana mõnes teises asutuses?
Praktikas esineb Tartu Ülikoolis olukordi, kus väikese koormusega töötaja soovib ülikoolis suuremat töömahtu, kuid seda ei pakuta. Samal ajal võib ta kehtivate põhimõtete järgi sattuda konkurentsipiirangu rikkumise riski, kui ta töötab mujal samal erialal. Nii tekib osakoormusega töötajatele olukord, kus enda majandusliku toimetuleku tagamiseks tuleb juba töölepingu vormistamisel taotleda konkurentsipiirangu erandit, pöördudes selleks vahetu juhi poole.
Teeme ettepaneku kaaluda põhimõtet, et juhul kui töötaja on valmis töötama täiskoormusega, kuid ülikool ei saa talle täiskoormust pakkuda, siis üldjuhul konkurentsipiirangut temaga töölepingus kokku ei lepita.
Mõistame, et võib esineda erandlikke juhtumeid, kus ka osakoormusega töötajal on ligipääs teabele või roll, mis muudab konkurentsiriski ülikooli huvidele oluliseks. Sellistel juhtudel on mõistlik konkreetse töötajaga konkurentsipiirangus eraldi kokku leppida ja seda põhjendada.
Praegune praktika rakendada ranged konkurentsipiirangu reeglid ühtse lahendusena kõigile osakoormusega töötajatele näib TÜ Ametiühingu hinnangul ebaproportsionaalne ning ei arvesta piisavalt töötaja esmase vajadusega tagada endale erialane sissetulek.
Lisaks juhime tähelepanu, et TÜ siseveebis esitatud näites (nt lektori tööülesanded hõlmavad õppetöö läbiviimist ning õppetöö läbiviimist mujal käsitletakse konkurentsi osutamisena) on rõhuasetus eeskätt ülikooli huvide kaitsel.
Soovime ülikooli seisukohta, kuidas on samas raamistikus arvesse võetud osakoormusega töötaja õigustatud huvi majanduslikule toimetulekule ja erialasele eneseteostusele.

- **Soovime ülevaadet taotlustest**

Soovime teada, kui sageli on osakoormusega töötajad pöördunud ülikooli poole seoses sellega, et väike töökoormus koos konkurentsipiiranguga ei võimalda neil teenida elamiseks vajalikku sissetulekut. Soovime ülevaadet, kui palju selliseid pöördumisi on ülikoolile laekunud ning kas osakoormusega töötajaid on ülikooli poolt teadlikult julgustatud sellistes olukordades pöörduma (nt juhiste, siseveebi info või personalisuhtluse kaudu).
Samuti soovime statistilist ülevaadet 2025. ja 2026. aastal esitatud konkurentsipiirangust erandi taotlustest: kui palju taotlusi esitati, kui paljud neist rahuldati ning kui paljudele taotlustele anti eitav vastus.

Tartu Ülikooli Ametiühing on valmis omalt poolt julgustama osakoormusega töötajaid pöörduma tööandja poole olukordades, kus väike töökoormus koos konkurentsipiiranguga ei võimalda teenida elamiseks vajalikku sissetulekut. Selle eelduseks on aga, et töötajatele oleks selgelt ja üheselt mõistetavalt kommunikeeritud, kelle poole ja millisel viisil sellise murega pöörduda ning milline on läbipaistev ja turvaline menetlus.
Soovi korral on TÜ Ametiühing valmis ülikooliga koostöös sõnastama ka lühikese ja üheselt mõistetava juhise siseveebi, mis selgitab töötajale samm-sammult, kelle poole pöörduda ja kuidas taotleda kooskõlastusi või erandeid olukorras, kus väike töökoormus koos konkurentsipiiranguga ei võimalda tagada elamiseks vajalikku sissetulekut.

- **Läbipaistvus ja selgus**

TÜ vastuses Tartu Ülikooli Ametiühingule ei ole käsitletud, kas ülikool on valmis arvestama TÜ Ametiühingu ettepanekuga korrastada konkurentsipiirangutega seotud protsesse ning teha nende rakendamine ja kommunikatsioon töötajatele selgemaks. Samuti ei leidu vastuses seisukohta soovituse kohta suurendada konkurentsipiirangute kehtestamise läbipaistvust, sh tagada, et TÜ siseveebis oleks selgelt ja arusaadavalt kirjeldatud töötaja õigused ja võimalused (näiteks töölepingu muutmise võimalus ja praktiline juhis, kuidas seda algatada).

Praktikas ei pruugi töötajad teada, millal ja kuidas kooskõlastusi taotleda, kelle poole pöörduda ning millist infot on vaja esitada, kui nad soovivad teha erialast tööd väljaspool ülikooli. See puudutab eriti osakoormusel töötavaid nooremteadureid, kes ei pruugi olla positsioonis, et arutada neid teemasid instituudi juhiga, kui see isik on ühtlasi nende juhendaja või otsene hindaja. Seetõttu on oluline, et protsess oleks võimalikult selge, standardiseeritud ja töötajale turvaline.
Lisaks soovime rõhutada, et ülikooli senises käsitluses on fookus peamiselt võimalikel kahjudel ja riskidel. Palume kaaluda ka võimalikku kasu: osakoormusel töötajate erialane töö mujal võib tuua ülikooli tagasi täiendavaid teadmisi, koostöösuhteid ja nähtavust ning toetada ka üliõpilaste jõudmist Tartu Ülikooli (nt läbi töötaja võrgustike ja praktikalise kogemuse).
Samuti ei ole vastuses käsitletud TÜ Ametiühingu ettepanekut kehtestada konkurentsipiirangu rakendumiseks miinimumlävend (nt alates teatud tasusummast), mis aitaks vähendada halduskoormust väheoluliste, ühekordsete ja väikese mahuga tegevuste puhul.

Palume täpsustada, kas ülikool peab oluliseks, et töötajatele oleksid konkurentsipiiranguga seotud õigused ja protsessid üheselt mõistetavad ning et sellega seotud halduskoormus oleks põhjendatud ja võimalusel vähendatud.
Oleme valmis ülikooliga koostöös kaasa aitama, et konkurentsipiiranguga seotud protsessid ja siseveebi selgitused oleksid töötajatele selged, läbipaistvad ja lihtsasti kasutatavad.

- **Konkurentsipiirangute õiguslik raamistik**

Konkurentsipiirangu kokkulepped eeldavad, et tingimused on töölepingus töötajale arusaadavalt sõnastatud ning piirangu sisu ja ulatus on selgelt määratletud (vt TLS § 6 lg 3 ja TLS § 23). TÜ Ametiühingu jaoks on oluline, et ülikoolis oleks konkurentsipiirangu rakendamisel võimalikult ühtne ja läbipaistev praktika, mis on töötajatele etteaimatav ning vähendab ebakindlust.
Riigikohtu praktika (mh lahend 2-15-16682[1]) kinnitab üldpõhimõtet, et konkurentsipiirang on põhjendatud eeskätt siis, kui töötaja tööülesannetest tulenevalt tekib tal ligipääs sellisele teabele või positsioonile, mille kasutamine võib ülikooli huve reaalselt kahjustada, ning kui piirang on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult piiritletud. Seetõttu peame oluliseks, et ülikooli konkurentsipiiranguga seotud kokkulepped ja selgitused oleksid sõnastatud viisil, mis aitab igal töötajal mõista, millal piirang rakendub ja miks.

Tartu Ülikooli Ametiühingu soov on hoida ülikooli õigustatud huvid kaitstuna, aga teha seda nii, et töötajale jääks alles selgus, turvatunne ja praktiline võimalus oma erialast arengut ning toimetulekut mõistlikult korraldada kooskõlas ülikooli väärtustega — inimkesksus ja individuaalne areng. Oleme valmis ülikooliga koostöös kaasa mõtlema, et kujundada konkurentsipiirangu rakendamisel üheselt mõistetav, proportsionaalne ja töötajatele lihtsasti kasutatav praktika.

Lugupidamisega

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

[1] https://www.riigikohus.ee/et/lahendid?asjaNr=2-15-16682/73