TARTU ÜLIKOOLI AMETIÜHING

TÜ AMETIÜHINGU PÖÖRDUMINE INTELLEKTUAALSE OMANDI TEEMAL

9. november 2026

Lugupeetud Tartu Ülikooli juhtkond

Soovime rõhutada, et Tartu Ülikooli Ametiühingul ja ülikoolil on ühine eesmärk: hästi toimiv, inimkeskne ja tugev organisatsioon. Tartu Ülikooli Ametiühinguni on jõudnud info, et ülikool on ulatuslikult muutnud intellektuaalomandi käsitlemise reegleid ülikoolis, samas on nende muudatuste vajalikkus töötajatele selgelt põhjendamata. Tartu Ülikooli Ametiühingu jaoks on oluline, et sellised olulised muudatused ülikoolis on kõigile osapooltele arusaadavad ja arvestavad nii ülikooli kui ka töötajate õigustatud huve. TÜ Ametiühing soovib selgitust allpoolkirjeldatud olukorra kohta ning teeb ettepaneku kohtumiseks lähiajal, et seda temaatikat arutada.

19. oktoobril 2026 saatis Tartu Ülikooli (ülikool) personaliosakond koos ettevõtlus- ja innovatsioonikeskusega paljudele ülikooli töötajatele kirja, kus kutsuti üles nõustuma töölepingu muutmisega osas, mis puudutab töötaja intellektuaalse omandi õiguste kuuluvust ja kasutamist. Ametiühingu hinnangul on ülikooli pakutud töölepingu muudatused, nagu esitatud siseveebis[1], töötajatele ebaproportsionaalselt kahjulikud, nende väljatöötamisel ei ole töötajate huvide ja õigustega sisuliselt arvestatud ning nende sisu ja vajalikkust ei ole ka arusaadavalt põhjendatud, võimaldamaks töötajal mõista, mida töölepingu muutmisega nõustumine talle kaasa toob ja milleks see on vajalik.

[1] https://siseveeb.ut.ee/et/too-ulikoolis/intellektuaalne-omand?check_logged_in=1

Seadusest tulenev raamistik

Autoriõiguse seaduse kohaselt tekib teose autoril teose loomisega autoriõigus sellele teosele, kusjuures autoriõiguse sisu moodustavad isiklikud ja varalised õigused (autoriõiguse seaduse (AutÕS) § 11 lg 1).

Töölepingu alusel oma otseste tööülesannete täitmise korras loodud teose autoril tekib autoriõigus sellele teosele, kuid autori varalised õigused teose kasutamiseks tööülesannetega ettenähtud eesmärgil ja piirides lähevad üle tööandjale (AutÕS § 32 lg 1). Varalised õigused hõlmavad mh teosest koopiate tegemist, teose ja selle koopiate levitamist, teose üldsusele esitamist, eksponeerimist ja kättesaadavaks tegemist, samuti töötlemist (vt AutÕS § 13 lg 1). Autoril säilib õigus kasutada oma tööülesannete täitmise korras loodud teost eesmärgil, mis ei ole tema tööülesannetega ette nähtud (AutÕS § 32 lg 3). AutÕS §-s 32 sätestatu on dispositiivne, st pooled võivad töölepingus näha ette ka teisiti. Kui töötajal on tööülesannete täitmise korras tekkinud autoriõigusega kaasnevaid õigusi, nt esitaja, fonogrammitootja, filmi esmasalvestuse tootja või andmebaasi tootja õigused, lähevad varalised õigused tööandjale üle ainult poolte kirjaliku kokkuleppe alusel (vt AutÕS § 67 lg 5).

Seevastu autori isiklikud õigused oma teose suhtes on autori isikust lahutamatud ning ei ole üleantavad (AutÕS § 11 lg 2), mistõttu saavad need kuuluda vaid töötajale endale. Isiklikud õigused hõlmavad mh järgmisi autori vaatest olulisi õigusi:

- õigus esineda üldsuse ees teose loojana ja nõuda teose autorsuse seostamist endaga (õigus autorsusele, § 12 lg 1 p 1);
- õigus teha ise või lubada teha teistel isikutel teoses mis tahes muudatusi (õigus teose puutumatusele, § 12 lg 1 p 3);
- õigus lisada oma teosele teiste autorite teoseid, sh kommentaare, selgitusi ja uusi osasid (õigus teose lisadele, § 12 lg 1 p 4);
- õigus vaidlustada moonutusi ja teisi ebatäpsusi teoses, mis kahjustavad autori au ja väärikust (õigus autori au ja väärikuse kaitsele, § 12 lg 1 p 5);
- õigus otsustada, millal teos on valmis üldsusele esitamiseks (õigus teose avalikustamisele, § 12 lg 1 p 6);
- õigus oma avalikustatud teost täiendada ja parandada (õigus teose täiendamisele, § 12 lg 1 p 7).

Töötajal on võimalik anda tööandjale luba või nõusolek oma isiklike õiguste teostamiseks, kuid üksnes tingimusel, et sellega ei kaasne isiklike õiguste sisuline lahutamine töötajast. Eesti õiguskirjanduse kohaselt on küsitav, kas litsentsimine on kõigi isiklike õiguste puhul üldse võimalik (seda on eitatud seoses õigustega autorsusele, autorinimele ning autori au ja väärikuse kaitsele)[2] ning kui täpselt peab isikliku õiguse kasutamise loa esemeks olev kasutus olema

[2] M. Rosentau. Intellektuaalse omandi õigused infotehnoloogias. Autori isiklikud õigused (moraalsed). – Juridica 2007, nr 9, lk 651–666. Vt ka P. Kalamees, M. Käerdi, S. Kärson, K. Sein. Lepinguõigus. Juura 2024, lk 288, vnr 943.

määratletud.[3] Mittelitsentsitavate isiklike õiguste puhul on peetud võimalikuks üksnes nende autoripoolse kasutamise reguleerimist.

Tartu Ülikooli pakutud reeglid

1) Varalised õigused andmekogude ja autoriõigusega kaasnevate õiguste objektide suhtes

Tartu Ülikooli 19. oktoobri 2026. a e-kirjas on viidatud siseveebi lehele, kust nähtuvad ülikooli välja töötatud töölepingute muudatused ja nende põhjendused. Need muudatused näevad ette töötajate varaliste õiguste maksimaalses seadusega võimaldatud mahus ülikoolile üleandmise. Lisaks teoste suhtes tekkivatele õigustele võtab ülikool endale ka esituste ja helisalvestiste (fonogrammid) suhtes tekkivad õigused:

- *Töötaja varalised õigused oma otseste tööülesannete täitmisel loodud autoriõigusega kaitstavatele teostele (sh andmebaasile kui teosele) lähevad seaduses sätestatud ulatuses üle tööandjale. Oma otseste tööülesannete täitmisel loodud andmekogude ja autoriõigusega kaasnevate õiguste objektide (sh esituse ja salvestise) varalised õigused annab töötaja üle tööandjale.*

Sellise lepingupunkti vajalikkust on siseveebis põhjendatud loengute videosalvestuste tegemisel tekkivate õigustega ja ülikooli vajadusega videosalvestusi kasutada. See spetsiifiline eesmärk ei õigusta aga kõigi töötajal tekkivate varaliste õiguste piiramata ulatuses ülevõtmist kõigi seaduses ette nähtud autoriõigusega kaasnevate õiguste objektide puhul, sh lisaks esitustele, fonogrammidele ja filmidele ka andmekogude suhtes, mis võivad saada kaitse andmebaasina (AutÕS § 75^2). Välja pakutud lepingusäte on selle eesmärki arvestades selgelt töötaja õigusi ebaproportsionaalselt kahjustav. Lisaks ei nähtu, et ülikool oleks videoloengute tegemise kõrval arvestanud muude olukordadega, kus töötajatel tekivad autoriõigusega kaasnevad õigused, ja nende spetsiifikaga.

2) Isiklikud õigused teoste ja autoriõigusega kaasnevate õiguste objektide suhtes

Varaliste õiguste üleandmise kõrval näevad muudatused ette töötaja kui autori isiklike õiguste teostamise osas ülikoolile ulatuslike, sh õiguslikult küsitavate volituste andmise. Seda väljendavad järgmised ülikooli välja töötatud lepingupunktid:

- *[…] Et teostada isiklikke autoriõigusi, mille üleandmist seadus ei võimalda, annab töötaja ülikoolile loa arvutiprogrammi ja andmebaasi muuta ning edasi arendada, täiendada, lisada neile teiste autorite teoseid ja muud materjali, otsustada, millal on arvutiprogramm ja andmebaas avalikustamiseks valmis ning mil viisil peab olema tähistatud autori nimi.*

[3] Varul, P. jt (toim). Võlaõigusseadus II. Kommenteeritud väljaanne. Juura 2019. § 368, p 3.3.2.c.

- *Töötaja annab ülikoolile loa teostada oma otseste tööülesannete täitmisel (sh arendusprojektide käigus) loodud autoriõigusega kaitstavate teoste (sh õppematerjalide) ning autoriõigusega kaasnevate õiguste objektide (sh esituse ja salvestise) suhtes isiklikke õigusi suurimas seadusega lubatud mahus ja ulatuses. See luba antakse kogu õiguste kehtivuse ajaks koos all-litsentside andmise õigusega. Töötaja kohustub mitte takistama ülikoolil ja/või kolmandatel isikutel nimetatud isiklike õiguste teostamist.*

Sellist väga ulatuslikku sekkumist töötaja intellektuaalse omandi õigustesse on ülikool põhjendanud siseveebi lisatud erilehel vaid üldiste väidetega, et „arvutiprogrammide ja andmebaaside spetsiifilisust arvestades on ülikoolile kui tööandjale oluline, et talle kuuluks lisaks varalistele autoriõigustele ka luba isiklike õiguste kasutamiseks“, „arendusprojektide finantseerijad soovivad projekti tulemuste kasutamiseks lisaks varalistele õigustele ka autori isiklike õiguste kasutusluba“ ning välja pakutud sätete lisamine töölepingusse „võimaldab vabastada arendusprojekte täitvad töötajad intellektuaalomandi üleandmise aktide sõlmimisest.“ Siseveebi lisatud üldsõnalistest selgitustest ei nähtu muu hulgas:

- miks vajab ülikool üldist luba kõikide töötajate loodud andmebaaside suhtes isiklike õiguste kasutamiseks, sh mida sellised andmebaasid hõlmavad. TÜ töötajad ei pruugi siseveebi lisatud selgituste põhjal aru saada, et muudatusega nõustudes annavad nad sisuliselt loa ka oma teadusprojekti käigus loodud andmekogude muutmiseks;
- millistel juhtudel ja millises ulatuses on ülikoolil tegelikult vaja arendusprojektide finantseerijatele tagada õigus kasutada töötajate isiklikke autoriõigusi;
- miks on ülikoolil arendusprojektide finantseerijate ees olevate kohustuste täitmiseks vaja sedavõrd laiaulatuslikku ja piiranguteta õigust töötajate kõigi isiklike õiguste kasutamiseks, st miks ei piisa piiritletud ulatusega loa andmisest;
- miks nende kohustuste täitmiseks on vaja sõlmida töölepingu muudatus n-ö igaks juhuks ja selliselt, et see hõlmaks kõiki tulevikus teoreetiliselt ette tulevaid olukordi selle asemel, et reguleerida töötaja isiklike õiguste kasutamist konkreetsel juhul ja ulatuses, milles see on tõesti vajalik. Viimasel juhul oleks töötajal ka tegelik võimalus mõista, kes ja kuidas tema isiklikke õigusi hakkab teostama;
- kas ja kuidas võtavad ülikooli pakutud töölepingu sätted arvesse seda, et paljud TÜ töötajate loodavad teosed ja autoriõigusega kaasnevate õiguste objektid on rahvusvaheliste koostööprojektide tulemused, mis hõlmavad ka teiste riikide autoreid, kellel tekkivate õigustega tuleb nende tulemuste kasutamisel arvestada.

3) Avatud litsentsid ja kirjastajatega sõlmitavad lepingud

Muu hulgas soovib ülikool lisada töölepingutesse punkti, mille kohaselt *Ülikoolil on õigus anda talle kuuluvaid varalisi õigusi üle või kasutusse, sh teha teoseid ja andmekogusid üldsusele kättesaadavaks avatud litsentside (nt Creative Commons) alusel*. Selle lepingupunkti sisu, eesmärki ja vajalikkust ei ole siseveebi lisatud selgitustes üldse käsitletud. Praeguse seisuga ei ole töötajal võimalik mõista, mida ja mis eesmärgil ülikool nimetatud loa alusel töötaja loodud teosega hakkab tegema.

Konkreetse publikatsiooni avatud litsents (*Creative Commons*) on reeglina tasuline (sest kirjastaja ei saa edaspidi sellele teadusartiklile juurdepääsu müüa) ja publikatsioon kõigile kättesaadav juhul, kui selle eest kirjastusele tasutakse. Tavapäraselt tasutakse sellise litsentsi eest teadusgrantide vahenditest, kulutades otseselt teadustegevusele ettenähtud eelarvet, mitte grandist ülikoolile tasutavast üldkululõivust (reeglina 20% grandi mahust). Kui sellise litsentsi eest kirjastajale ei tasuta, siis ei ole ei autoril ega ülikoolil õigust publikatsiooni avalikustada.

Lisaks märgime, et teose (publikatsiooni) autor sõlmib kirjastusega lepingu, missugused õigused kirjastajale antakse, tavapäraselt on selleks mitteäriline ja muutmata kujul kasutamine. Järgnev ülikooli poolt nõutav punkt ei arvesta autori ja kirjastaja vahelise lepinguga:

- *[…] Hoolimata sellest, et ülikool loovutab töötajale eelnimetatud varalised õigused, annab töötaja ülikoolile tasuta, tagasivõtmatu, tähtajatu ja ülemaailmse lihtlitsentsi teose (sh artikli lõpliku käsikirja) kasutamiseks mitteärilistel eesmärkidel, sealhulgas teose reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ülikooli digitaalses repositooriumis.*

See punkt näeb ülikoolile ette põhjendamatult ulatusliku sisuga litsentsi andmise publikatsioonide suhtes, mis hõlmab mis tahes viisil kasutamist, seega ka näiteks teose muutmist (töötlemist), olles ulatuslikum isegi kirjastajale tavapäraselt antavatest õigustest. Seejuures ei arvesta see punkt sellega, kas autori ja kirjastaja vahel sõlmitav leping üldse võimaldab autoril selliste (sh sellise ulatusega) litsentside andmist.

Märgime ka, et Tartu Ülikoolis loodud intellektuaalomandi käsitlemise korra[4] p II.1.5 kohaselt: *Tööülesannete käigus loodud õpiku ja monograafia autori varaliste õiguste kuuluvuse lepivad autor ja ülikool kokku igal konkreetsel juhul eraldi.* See võimaldab töötajast autoril muu hulgas täita õpiku või monograafia avaldava kirjastusega sõlmitavat lepingut. Ülikooli poolt töölepingutesse tehtavad muudatused seda põhimõtet ei järgi, kuna nende kohaselt lähevad kõik varalised õigused ka õpikute ja monograafiate suhtes automaatselt üle tööandjale.

Ülikooli jõuline tegevus muudatuste töötajatele pealesurumisel

Ehkki 19. oktoobri 2026. a e-kirjast ja siseveebi selgitustest jääb mulje, et ülikool kutsub töötajaid kõnealuste töölepingu muudatustega vabatahtlikult nõustuma, nähtub ülikooli tegevusest midagi muud. Ametiühingule on teada juhtumeid, kus ülikool on saatnud töötajale kümneid nõudeid intellektuaalse omandi üleandmise akti allkirjastamiseks, ignoreerides töötaja põhjendusi sellest keeldumiseks ning jättes vastamata töötaja poolt esitatud konkreetsetele küsimustele, ning selle asemel soovitades, n-ö töötaja mugavuse huvides ja vältimaks iga projekti puhul uuesti sellise akti allkirjastamist, töölepingu muudatuste sõlmimist.

[4] Kinnitatud Tartu Ülikooli rektori 5. jaanuari 2022. aasta käskkirjaga nr 1 (jõustunud 05.01.2022); muudetud Tartu Ülikooli rektori 1. novembri 2022. a käskkirjaga nr 18 (jõustunud 01.11.2022).

Peame ülikooli tegevust ebakorrektseks eelkõige töötajate isiklike õiguste ulatuslikuks ülevõtmiseks seadusliku aluse puudumise ja töötajate puuduliku informeerimise osas, aga ka lepingumuudatuste töötajatele pealesurumisel.

Selline tegevus on töötajate huve kahjustav ja ühtlasi töötajate usaldust kuritarvitav. Tööandjat usaldavad töötajad ei pruugi töölepingu muudatusi allkirjastades mõista, et lepingu allkirjastamisega annavad nad ülikoolile „vabatahtlikult“ **ja tagasivõtmatult** üle seadusega neile kuuluvad autoriõigused, sealhulgas väga ulatuslikud õigused autoriga lahutamatult seotud isiklike õiguste kasutamise osas. Samuti ei pruugi kõik töötajad koheselt mõista juriidiliste formuleeringute tagamaid ning seetõttu ka seda, kuidas lepingumuudatused mõjutavad nende edasist osalemist rahvusvahelistes koostööprojektides ja publitseerimisvõimalusi.

Soovime, et ülikoolipoolne üleskutse töölepingute muutmiseks ilma seda töötajatele eelnevalt selgitamata võetakse tagasi ja lepingute muutmine peatatakse. Tarvis on võimaldada töötajatel võimalikult täpselt mõista uue, pakutava töölepingu erinevusi senisest lepingust, et töötaja saaks personaalselt vastu võtta informeeritud teadliku otsuse oma töölepingu osas. Seni ei ole töötajatele esitatud põhjendust, miks ülikool soovib võtta kõikidelt töötajatelt etteulatuvalt ja maksimaalse võimaliku ulatusega, tähtajatu, tagasivõtmatu litsentsi kõikide isiklike õiguste teostamiseks, nagu praegu soovitakse võtta.

Kuna ülikooli poolt soovitud muudatused on ootamatud, ulatuslikud ja töötajale kahjulikud, nende formuleering ja tagajärjed ei ole kõikide töötajate jaoks üheselt ja selgelt mõistetavad, nende vajalikkus on ebaselge ja töötajatele põhjendamata, tuleb need viivitamatult seisma panna.

TÜ Ametiühing soovib vastuseid allpool toodud küsimustele ja ootab peatset kohtumisaega, et seda teemat arutada.

1. Missuguste tegevuste teostamine on töötajate praeguste töölepingute tõttu takistatud, arvestades, et seal juba sisalduvad intellektuaalomandi õigusi reguleerivad punktid?
2. Missuguste TÜ kohustuste täitmiseks on need tegevused (mille teostamine on praeguste töölepingutega takistatud) vajalikud?
3. Kuidas on võimalik, et seadusega antud õigustest sisuliselt loobumine töötaja poolt on vajalik seadusest või lepingutest tulenevate kohustuste täitmiseks tööandja poolt?
4. Miks on ülikoolil oma väidetavate kohustuste täitmiseks vaja sedavõrd laiaulatuslikku ja piiranguteta õigust töötajate kõigi isiklike õiguste kasutamiseks, nagu siseveebis toodud lepingumuudatused ette näevad, st miks ei piisa piiritletud ulatusega loa andmisest?
5. Miks on vaja sõlmida kõikide töötajatega töölepingu muudatus n-ö igaks juhuks ja selliselt, et see hõlmaks kõiki tulevikus teoreetiliselt ette tulevaid olukordi selle asemel, et reguleerida töötaja isiklike õiguste kasutamist konkreetsel juhul ja ulatuses, milles see on tõesti vajalik?
6. Millisel õiguslikul alusel nõuab TÜ oma töötajatelt nende punktide lisamist töölepingutesse?

7. Kuidas tagatakse rahvusvaheliste kaasautorite autoriõiguse järgimine situatsioonis, kus TÜ töötajate loovutatud õigusi TÜ poolt reaalselt kasutatakse? Kui granditäitjad annavad TÜ-le kõik õigused rahvusvahelise koostöö käigus loodud andmebaasidele ja see asjaolu annab TÜ-le õiguse muuta nende andmebaaside nimesid, autoreid ja sisu, siis see puudutab ka välisautoreid.

Lugupidamisega

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