

Konkurentsipiiranguga seotud töövaidlused

*Elina Soomets,
peajurist*

Konkurentsivõimelisus on olnud oluline läbi aegade. Kuidas end hoida? Ettevõtja üheks edu pandiks võib olla mõne teabe valdamine ning ärimudeli juurde võib kuuluda vajadus mitte avalikustada olulist informatsiooni. Töötajad, keda tööandja koolitab ning kellel on ligipääs tundlikule informatsioonile, on tööandja jaoks olulised. Töötaja poolt konkurentsi pakkumine või töötaja lahkumine konkurenti teenistusse võib tekitada tööandjale kahju.

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) paragrahvide 23–27 sätteid reguleerivad konkurentsikeelu kokkuleppe tingimusi. Eristatakse konkurentsikeelu tingimusi töösuhte kestel ja töösuhte lõppemisel. Vastava kokkuleppe eesmärk on suunatud tööandja huvide tagamisele, samast kokkuleppes tulenevad kohustused piiravad või kohustavad töötajat ka väljaspool töösuhet. Seega, konkurentsikeelu kokkuleppe on seotud isiku põhiõiguste riive võimalikkusega. Riigikohus on käesoleva aasta otsuses nr 3-2-1-6-13 käsitlenud konkurentsipiirangu kokkulepet kui eraldi võlaõiguslikku kokkulepet, mille rikkumise puhuks võib ette näha leppetrahvi maksmise kohustuse ja lisaks nõuda ka kahju hüvitamist.

Tööandja ja töötaja vahel kokku lepitud konkurentsipiiranguga seotud vaidlused ei ole küll massvaidlused, kuid neid esineb siiski aastast aastasse. Töövaidluskomisjonis lahendatavaid vaidlusi vaadates võib täheldada, et viimasel ajal on taoliste vaidluste arv töövaidluskomisjonis veidi tõusnud. Käesolevas artiklis vaadeldakse mõningaid 2013. aasta töövaidlusi, mis on seotud konkurentsikeelu kohustusega.

Millised on põhilised nõuded?

Töövaidluskomisjoni pöörduvad nii tööandjad kui ka töötajad. Tööandjad esitavad näiteks konkurentsikeelu rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise ja/või leppetrahvi nõudeid. Töötajad aga leppetrahvi tühistamise, konkurentsikeelust kinnipidamise tasu ja töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudeid,

kui lepingu ülesütlemisel heitis tööandja töötajale ette konkurentsikeelu osutamist.

Töövaidluses on tõusetunud ka küsimus, kas konkurentsipiirangu kohustust käsitletakse tüüptingimusena võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS) mõttes, mis võimaldab nõuda kohustuse ebamõistlikkuse korral kokkuleppe tühisuse tuvastamist.

Üheks keerulisemaks raskuspunktiks on töövaidluste korral konkurentsikeelu rikkumise tõendamine tööandja poolt ning sellega seonduvalt võimaliku kahju määratlemine.

Konkurentsipiirangu määratlus

Konkurentsipiirangu kohaldamises tuleb töösuhte pooltel selles kirjalikult kokku leppida. TLS § 23 kohaselt võtab töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppega kohustuse tööandja konkurenti juures mitte töötada või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Konkurentsipiirangu kokkuleppe eelduseks on vajadus kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Seadusandja näeb kokkuleppe eelduseks eelkõige olukorda, kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladustega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.

Töövaidlustes on ilmnunud, et määra-va tähtsusega on järgida seaduse nõuet piiritleda konkurentsikeeldu mõistlikult ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt ning töötajale äratuntavalt.

Mõte võib olla hea, kuid teostus kaheti mõistetav

Ühes töövaidluses heitis tööandja töötajale ette, et töötaja saatis töösuhte kestel e- kirju äriühingutele, mis tegelevad samade toodete müügiga, mis tema tööandjagi. Tööandja ütles töötajaga töölepingu üles ning põhjendas seda lojaalsuskohustuse rikkumisega, mis oli tööandja hinnangul sisuliselt seotud konkurentsikeelu rikkumisega. Töötaja väitel soovis ta saada erinevat tüüpi toodete kohta rohkem informatsiooni ning selle eesmärgiga pöörduski umbes kümne äriühingu

poole, et saada teada, mis suuruses ja mis tüüpi tooteid nad valmistavad. Samuti küsiti toodete hinda, et hinnata nende toodete konkurentsivõimelisust Eesti turul.

Töövaidluskomisjon leidis, et oma tegevusega ei rikkunud töötaja küll lepingus kokkulepitud kohutusi, kuid läks vastuollu mõistlikkuse põhimõttega – ei saa pidada mõistlikuks, kui töötaja tööandja seljataga otsib kontakte äriühingutega, kes tegutsevad tema tööandjaga samal alal, olenemata, millised olid kontaktiotsimise eesmärgid. Korrektne oleks olnud tööandjat eelnevalt teavitada oma vastavatest huvidest ja kavatsustest. Leiti, et töötaja ei kasutanud saadud teavet tööandja kahjustamiseks ning pole põhjust arvata, et ta oleks seda ka hiljem teinud. Töötaja otsis interneti kaudu infot eraisikuna, ta ei esitlenud end tööandja nimel tegutsejana. Huvitavaks asjaoluks oli seejuures fakt, et töötaja ja tööandja polnud töölepingus kokku leppinud konkurentsipiirangu kohaldamises.

Tööandja peab teadma täpselt, mida nõuab

Teises töövaidluses nõudis töötaja töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise tühisuse tuvastamist. Töölepingu ülesütlemise üheks põhjuseks oli asjaolu, et töötaja töötas teise tööandja juures ilma tööandja kirjaliku loata. Töölepingus lepiti küll kokku konkurentsipiirangu kehtivuses ning määratleti, et konkurentideks on ettevõtted või füüsilisest isikust ettevõtjad, kelle põhikirjalise tegevusena on märgitud sama tegevusala või kes realselt tegutsevad või planeerivad tegutsemist samadel tegevusaladel. Tööandja tegevusvaldkondade hulgas olid muuseas puidu ja ehitusmaterjalide vahendamine, mööbli, vaipade ja valgustite hulgemüük ning ajutise tööjõu rent. Töötaja aga oli seotud konkurentsipiirangu kehtivuse ajal teise äriühinguga, mis oli sisuliselt kohvik – peamiseks tegevusaladeks oli jookide serveerimine, restoranid ja liikuvad toitlustuskohad.

Töövaidluskomisjon leidiski, et töötaja ei saanud mitte kuidagi rikkuda konkurentsikeeldu, sest kohvik ei tegele ehitusmaterjalide vahendamisega nagu tegi seda tööandja. Selles kaasuses tuvastati töölepingu ülesütlemise tühisus.

Tööandja nõudmised ei tohi piirata töötaja eneseteostust ja sissetuleku võimalust

Kolmanda näitena toon välja ühe töövaidluse, mille raames töövaidluskomisjoni otsus vaidlustati kohtus. Veokorraldaja töölepingujärgseteks tööülesanneteks oli tööandja klientide kaupade transpordi korraldamine vastavalt tellimustele. Konkurentsipiirang koos rikkumise korral kehtiva leppetrahviga oli töölepingus fikseeritud. Tööandja, kelle põhitegevusalaks oli veoste ekspedeerimine, määratles konkurentidena kõik transporditeenuste valdkonnas tegelevad ettevõtted ja isikud. Ilmnes, et konkurentsikeelu kehtivuse ajal oli töötaja seotud äriühinguga, mille põhitegevusalaks oli kaubavedu maanteel. Tööandja nõudis töötajalt leppetrahvi tasumist, tõendades üksikasjalikult töötajapoolset rikkumist.

Töövaidluskomisjon põhjendas avalduse rahuldamata jätmist asjaoluga, et pole arusaadav, kellega ei tohi töötaja sõlmida lepinguid, mida mõeldakse konkurentsi pakumise all ning kes on tööandja konkurendid.

Komisjoni arvates ei anna selgust konkurentide määratlusena nimetatud „kõik transporditeenuste valdkonnaga tegelevad ettevõtted ja isikud“, sest transporditeenust pakuvad näiteks ka Estonian Air, Eesti Raudtee, taksofirmad ja kolimisteenuse firmad.

Umbmäärane konkurentide mõiste määratlus piirab komisjoni arvates liialt töötaja eneseteostust ja sissetuleku võimalust, sest tööandja ei saa töötajal takistada töötamist sektoris, kus ta ise ei tegutse.

Tuleb nõustuda, et kui konkurentsipiirang ei ole mõistlikult ega ka töötajale äratuntavalt piiritletud, siis loetakse kokkulepet TLS § 23 lg 4 kohaselt tühiseks.

Konkurentsipiirangut tuleb igakülgselt määratleda

Selle aasta septembris arutatud töövaidluse raames vaidlustas töötaja töölepingu tööandjapoolse ülesütlemisavalduse, mille aluseks oli TLS § 88 lg 1 punktide 3, 5, 6, 7 ja 8.

Seejuures tööandja rõhutas, et peamiseks etteheiteks on konkurentsipiirangu rikkumine. Tööandja leidis, et objektihaldurina töötanud endine töötaja pani toime pettuse ja varguse, töötades samaaegselt tööandja konkurendi juures, kasutades selleks tööandja sõiduauto, kütust ja muid vahendeid. Töötaja

ametijuhendis oli kohustus mitte töötada tööandja loata viimase konkurentide juures, samuti mitte tegutseda füüsilisest isikust ettevõtjana tegevusaladel või osaleda äriühingu juhtimises ja/või osaniku- või aktsionärina äriühingus, mis on seotud või kattuvad tööandja tegevusalaga.

Üksnes sellise sätte olemasolust ei piisa konkurentsipiirangu kehtivuseks. Konkurentsipiirang ei olnud töövaidluskomisjoni arvates ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud, mistõttu on sõlmitud kokkulepe tühine.

Problemaatiliseks oli eelnimetatud töövaidluses ka töötajapoolse rikkumise **tõendamine**. Tööandja esitas oma väidete tõendamiseks töötaja sõitude raportid, millega soovis tõendada töötaja kohustuste rikkumise. Sõiduraportite alusel aga ei olnud komisjonil võimalik kontrollida, mis põhjustel käis avaldaja raportites märgitud aadressidel.

Konkurentsikeelu ülesütlemine

Tööandja võib TLS § 25 lg 1 kohaselt konkurentsipiirangu kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest töötajale vähemalt 30 kalendripäeva ette.

TLS § 25 lg 2 kohaselt võib töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette, kui tööandja huvi konkurentsi piiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik. Samuti võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda TLS § 25 lg 3 kohaselt 30 kalendripäeva jooksul arvates sellest, kui töötaja on töövaidluspoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu töölepingu üles öelnud, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette.

Selle aasta juunis lahendatud töövaidluses asus töövaidluskomisjon seisukohale, et tööandja ei saanud öelda konkurentsipiirangu kokkulepet üles 24. aprillil 2013 aastal avaldusega alates 24. aprillist 2013. a. Konkurentsipiirang ei saanud lõppeda enne 24. maid 2013. a ning vaatamata konkurentsipiirangu hüvitise maksmise korras kokkuleppe puudumisele, oli avaldajal konkurentsipiirangu ülesütlemise ajaks tekkinud igakuise hüvitise maksmise kohustus vähemalt ühe kuu eest.

Leppetrahv/kahju hüvitamine

Pärast töölepingu lõppemist kehtib konkurentsipiirang, kui see on kirjaliku kokku-

leppena sõlmitud kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest ning kokkuleppest kinnipidamise eest makstakse igakuist mõistlikku hüvitist pärast töölepingu lõppemist. Taoline piirang peab vastama ka töösuhte kestuse jooksul kehtivatele konkurentsipiirangu tingimustele.

TLS § 26 alusel kokkulepitava konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise korral ei välista leppetrahv tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud. Üldjuhul on leppetrahv väljendatud töölepingus ühekordse rahalise summana, mille määratlemisel võetakse aluseks võimaliku rikkumise eeldatav tagajärg.

Nii töötajad kui ka tööandjad peavad kokkuleppest kinni pidama

Ühes töövaidluses nõudis tööandja endiselt töötajalt leppetrahvi tasumist. Töötaja ja tööandja leppisid töölepingus kokku, et töötaja ei tee töötamise ajal ja ühe aasta jooksul pärast töölepingu lõppemist mistahes palgalist tööd tööandja konkurendi juures või ei tegutse töövaidluspoolse konkureeriva äriühingu juhtorgani liikmena tööandja nõusolekuta.

Kokkuleppe kohaselt hüvitab töötaja tööandjale kõik sellise tegevusega seotud kahjud ning kohustab tasuma leppetrahvina 6000 eurot. Seejuures on töölepingu järgi tööandjal õigus nõuda leppetrahvi korduvalt kuni rikkumise lõpetamiseni. Nii palus tööandja käesolevas töövaidluses eelnimetatud sättele tuginedes mõista välja leppetrahvid osaliselt, nii 6000 eurot konkurentsikeelu tingimuse rikkumise tõttu töölepingu kehtivuse ajal kui ka 2000 eurot konkurentsikeelu rikkumise eest pärast töölepingu lõppemist.

Töövaidluskomisjon aga leidis hoopis, et konkurentsipiirangu kokkulepe pärast töölepingu lõppemist ei olnud selle eest hüvitise mittemaksmise tõttu kehtiv.

Mitmeti tõlgendatava leppetrahvi korduva nõude võimalikkus kuni rikkumise lõpetamiseni võib olla vaidluse objektiks. Kokkuleppe täpne sõnastus leppetrahvi määratlemisel on kindlasti mõistlik.

Kui leppetrahvi kokkulepet pole, siis ei saa leppetrahvi ka nõuda

Hiljuti peetud töövaidluses leidis tööandja, et töötaja on rikkunud konkurentsikeeldu ning palus välja mõista mõistlik leppetrahv suuruses 600 eurot. Töötaja osales töö-

lepingu sõlmimisele eelnevalt ja ka selle ajal konkureeriva äriühingu osanikuna ja juhatuse liikmena tööandjaga samal tegevusalal tegutseva äriühingu osanikuna selle juhtimises, teavitamata sellest faktist tööandjat. Mõlemad äriühingud tegutsevad ehitusmaterjalide tootmise sektoris. Olnuks tööandja teadlik töötaja osalemises ettevõtluses samal tegevusalal, ei oleks ta töötajaga töölepingut sõlminud.

Sõlmitud kokkuleppe kohaselt oli tööandja konkurendiks ettevõtja, kes tegutseb tööandjaga samal tegevusalal. Kui töötajal tekib kahtlus, kas kolmanda isiku näol on tegemist tööandja konkurendiga, peab ta arvamuse saamiseks pöörduma tööandja poole.

Samas puudus kokkulepe leppetrahvi kohta. Töötaja vaidles tööandja nõudele vastu, sest ta ei paku tööandjale konkurentsi. Tööandja tegevusala on toota moodulmajade detaile. Töötaja on aga äriühingu omanik, mis toodab aknapaneele.

Komisjon ei võtnud seisukohta, kas töötaja tegevust võis pidada konkurentsipiirangut rikkuvaks. Töövaidluskomisjon tugines

VÕS § 156 lõikele 3, mille kohaselt on leppetrahv lepingus kokkulepitud kohustus, seega saab leppetrahvi maksmist nõuda ainult juhul, kui lepingupooled on selles kokku leppinud.

Komisjon otsustas, et tööandja leppetrahvi nõue ei kuulu rahuldamisele, sest puudub leppetrahvi sõlmimise kokkulepe. Samuti osutus problemaatiliseks konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise – mille tõttu tekkis tööandjale majanduslik kahju – tõendamine.

Kokkuvõtteks

Nii nagu muude kokkulepete puhul, kehtib ka konkurentsipiirangust kinnipidamise kohustuse kokkuleppimisel vajadus määratleda tingimused selgelt ja üheselt mõistetavalt. Konkurentsipiirangu ruumiline, ajaline ja esemeline täpne piiritlemine ning keelu tunnistamine ennetab töövaidlusi. Vastavast piirangust kinnipidamisel tekkivate küsimuste korral on mõistlik töösuhte pooltel omavahel jooksvalt suhelda. Töövaidlustes jääb aga problemaatiliseks konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõendamisega seonduv.