

Konkurentsipiirangu kokkulepe saavuta aegsasti

*Elina Soomets
tööinspektor-jurist*

Kui töötaja lahkub töölt, siis võib tööandjal olla huvi kehtestada töötajale konkurentsipiirang pärast töösuhte lõppu. Seesugune kokkuleppe peab olema aga juba eelnevalt kirjalikult sõlmitud ning töötajat ei saa sundida sõlmima piirangu kokkulepet.

Tööinspeksioonile saabus järgmine küsimus tööandjalt, kes eeldas, et töölt lahkuv töötaja kavatses hakata neile konkurentsi osutama: „Fikseerisime töötaja töölepingus töösuhte ajal kehtiva konkurentsikeelu kokkuleppe, mille eest ei pea tööandja maksma. Samal ajal leppisime suuliselt kokku, et vormistame pärast töösuhte lõppu kehtiva konkurentsikeelu kokkuleppe alles siis, kui üks kord läheb töölepingu lõpetamiseks. On ju vaja sellise kokkuleppe puhul täpset kokkulepet töötajale makstava hüvitise ja konkurentsikeelu rikkumisel leppetrahvi suuruse kohta. Ja selliseid summasid on keeruline pikalt ette õigesti määratleda. Nüüd aga töötaja esitas töölepingu ülesütlemisavalduse ning ei soovi vastavat kokkulepet sõlmida. On andmeid, et töötaja plaanib ise hakata meile konkurentsi osutama. Mida teha?”

Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivuse tingimused pärast töölepingu lõppemist on reguleeritud töölepingu seaduse §-s 24, kuid samal ajal on konkurentsipiiranguga seotud sama seaduse §§ 23–27.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe peab olema kirjalik

Üks peamine konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivuse neljast tingimusest on eeldus, et kokkuleppe peab olema sõlmitud kirjalikult. Suuline kokkuleppe seega antud juhul ei saa olla kehtiv. Seda enam, et sisuliselt ei olnud kokku lepitud igakuises mõistlikus hüvitise suuruses.

Kuigi tööandjal võib olla igati olemas eriline majanduslik huvi oma tootmis- ja ärisaladuse hoidmiseks ning töötajale konkurentsipiirangu kehtestamiseks pärast töösuhte lõppu, sellest siiski ei piisa. Ei ole võimalik sundida töötajat sõlmima konkurentsipiirangu kokkulepet. Antud piirang kujutab endast isiku põhiõiguste riivet, sest piirab töökoha või tegevusala valikut. Kuigi

suuliselt peeti läbirääkimisi teemal, et kunagi saavutatakse konkurentsipiirangu kokkuleppe, ei saa seda pidada eellepinguks ehk võlaõigusliku eellepingu regulatsioon ei ole siinkohal asjakohane.

Siinkohal on mõistlik pöörata tähelepanu veel ühele regulatsioonile. Konkurentsipiirangu kehtestamise eesmärk võib olla sarnane saladuse hoidmise määramise eesmärgiga, kuigi vastavad instituudid on olemuselt erinevad. Mõlemal juhul püüab tööandja üldjuhul kaitsta tootmis- ja ärisaladust. Samas üks piirab töötaja tegevuse valikut, teine aga siiski üksnes teabe väljastamist. Kui tööandja on mõistlikult ja selgelt määratlenud ning töötajale töösuhte ajal teada andnud, millise teabe kohta kehtib töötajal konkreetne tootmis- ja ärisaladuse hoidmise kohustus, siis antud kohustus säilib ka töösuhte lõppemisel ulatuses, mis oleks vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks.

Ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumine võib anda õiguse hüvitisele

Seega, soovitan pöörata tähelepanu, kas tööandja on määratlenud ja teavitanud töötajat tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustuse osas. Kuigi antud kaasuses ei kehti konkurentsipiirang pärast töösuhte lõppu, tasub üle vaadata, kas on võimalik töötajalt nõuda siiski konkreetse teabe saladuses hoidmist. Kuigi reaalses elus on keeruline vastupidist tõendada, võib mõnel juhul siiski kohustusele tähelepanu pööramine ennetada kohustuse rikkumist. Vastava kohustuse rikkumisel on tööandjal õigus nõuda kahju hüvitamist võlaõigusseaduse alusel.

Lisan, et töösuhtejärgse konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisel peab töötajale igakuiselt makstava hüvitise ja leppetrahvi suurus olema mõistlikult proportsioonis ning olema vastavuses kohustusega ja selle võimalikul rikkumisel tekkiva kahju suurusega. Antud suurus ei pruugi olla väljendatud üksnes konkreetse rahalise summana, vaid suurus on võimalik määratleda nt kokkuleppe kehtivuse ajal Eestis kehtiva töötasu alammäärana või Statistikaameti avaldatud töötajate keskmise töötasuna või mõttelise osana sellest.