

# Lisateenistus või konkurentsi osutamine?

URMAS VOLENS, INDREK ERGMA  
advokaadibüroo Sorainen nõunik ja advokaat

**Soov teenida senisest enam on ilmselt enamiku töötajate unistus.** Kui töö- ja vaba aeg seda võimaldavad, hakatakse põhitöö kõrval tegelema ettevõtlusega. Lihtsaim on teha seda põhitööga samal alal – töövõtted ja kogemus on juba olemas. Kas see on ka õige ja seaduslik?

Näiteks on töötaja ühes ettevõttes tööl torulukksepana. Pooled on sõlminud lihtsatel tingimustel töölepingu, pidades vajalikuks reguleerida vaid seaduses ettenähtud kohustuslikke tingimusi. Töötaja tegelik tööaeg kujuneb olenevalt sellest, kuidas tööandjale tellimusi koguneb.

Kuna töötaja ei ole tööpäeva jooksul kogu aeg tööga koormatud, otsib ta võimalusi, et lisa teenida. Nutika inimesena leiab ta viisi oma sissetulekute suurendamiseks, registreerib ennast ettevõtjana ning asub pakkuma samu teenuseid, millega ta tööandja juures põhitööna leiab teenib.

Aja jooksul hakkab töötaja andma tööandja klientidele vihjeid, et töö tellimisel otse tema kui ettevõtja käest on teenuse hind märkimisväärselt soodsam. Kliendid haaravad sellest võimalusest kinni. Töötaja, kes jääb ilma olulisest osast oma teenistusest, lõpetab töötajaga töösuhte.

Töötajad ei teadvusta, et nende kõrvaltegevus ettevõtjana võib olla tööandja huvidega vastuolus. Sõltuvalt töölepingus kokkulepitust võib kõrvaltegevus olla piiratud. Konkureeriva tegevusega võib töötaja enesele teadmata rikkuda seadust.

Töötajad aga ei teadvusta tihti, kuidas oleks võimalik oma huvisid paremini kaitseda, et niisugust olukorda ei teki. Kuidas väljuda sellisest olukorrast võimalikult vähesete probleemidega?

**Töölepingu seadus võimaldab kokkulepet.** Töötaja ja tööandja võivad konkurentsi piirangu kohta kokkuleppe sõlmida. Klassikaliselt tähendab piirang keeldu töötada samal alal tegutseva teise tööandja heaks. Vähem teadvustatakse, et konkrentsi piirang võib tähendada ka töötaja piiramist tegutseda ettevõtjana tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.

Kirjeldatud näite puhul on töötaja tegevus üsna üheselt mõistetavalt konkureerimine. Töötaja saaks olukorda enda kasuks lihtsamini reguleerida, kui töölepingus oleks kirjas asjakohane keeld.

Konkrentsi keelu kokkuleppe puudumine ei tähenda aga seda, et kirjeldatud tegevus on töötajale lubatud. Töötaja tegevus samas valdkonnas on igal juhul käsitletav üldise lojaalsuskohustuse rikkumisena, millest tulenevad võimalikud sanktsioonid.

Konkrentsi keelu rikku mise puhuks on võimalik kokku leppida ka lepptrahv, mis peaks katma tööandjale tekitatud kahju.

**Kui keeldu pole, siis vallandada ei saa.** Töölepingu seaduse järgi annab konkrentsi keelu kokkuleppe rikku mine tööandjale õiguse töösuhe lõpetada. Kui aga keeld puudub ning tööandja lõpetab töölepingu sellest hoolimata vaid põhjusel, et töö-

taja temaga konkureerib, on tööandja käitumine õigus- tühine.

Varem kehtinud töölepingu seadusest on jäänud ekslik arusaamine, et töötajale tuleb mittekonkureerimise kohustuse täitmise eest maksta tasu.

Tegelikult pole töötaja töölepingu kehtivuse ajal mittekonkureerimise eest eraldi vaja tasustada. Igakuist mõistlikus suuruses tasu tuleb maksta vaid juhul, kui piirang jääb kehtima pärast töösuhte lõppemist.

**Teist tööd võib teha.** Kuidas aga käituda juhul, kui töötaja ei osuta töölepingu kehtivuse ajal mitte torumeheteenust, vaid on postiljon?

Kui töötaja tegeleb mittekonkureeriva kõrvaltegevusega väljaspool tööaega, ei ole tööandjal õigust töölepingut üles öelda. Kui töötaja järgib tööandjaga kokkulepituid tingimusi, on õigel ajal tööl ning täidab korralikult oma ülesandeid, siis puudub tööandjal mõjuv põhjus tunda huvi töötaja töövälise tegevuse vastu.

Mõjuv põhjus lepingu ülesütlemiseks võiks esineda sellisel juhul, kui töötaja tegevus rikuks kuidagi tööandja mainet.

Et tööandja saaks kindel olla, et töötaja tegevus ei kahjusta tema huve, peab olema sõlmitud kokkulepe. Konkureeriva tegevuse keelamises võib kokku leppida ka selliselt, et see jääb kehtima pärast töölepingu lõppemist. Töötajal on võimalik kokkulepe alati üles öelda, teatades sellest vähemalt 30 päeva ette.

Tavaliselt on keeruline

jõuda konkureeriva tegevuse piiramises kokkuleppele alles töösuhte lõpetamisel. Parem leppida rohkemas kokku töölepingu sõlmimisel ja sellest vajadusel loobuda, kui jätta tööandja huvid kaitsmata.

**Parem leppida rohkemas kokku töölepingu sõlmimisel ja sellest vajadusel loobuda, kui jätta tööandja huvid kaitsmata.**

