

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
TÖÖ- JA SOTSIAALHOOLDUSÕIGUSE ÕPPETOOL

Eveli Ojamäe

TÖÖTAJA KONKURENTSIKEELD JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUS

Magistritöö

Juhendaja dots M. Muda

2006

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖTAJA KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE OLEMUS.....	9
1.1. Üldpõhimõtted.....	9
1.2. Töötaja lojaalsuskohustus ja selle alakohustused	10
1.2.1. Töötaja lojaalsuskohustuse mõiste ja olemus.....	10
1.2.2. Töötaja lojaalsuskohustuse alakohustused	18
1.3. Konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus kui töötaja põhiõiguste piirangud.....	22
1.3.1. Töötaja õigus vabalt valida töökohta ja õigus sõnavabadusele	22
1.3.2. Tööandja õigustatud huvi ja töötaja põhiõiguste riivete proportsionaalsus	26
2. TÖÖTAJA KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE SISU	35
2.1. Üldpõhimõtted.....	35
2.2. Konkureeriv tegevus.....	37
2.2.1. Tegevus konkurendi heaks	37
2.2.2. Konkureeriv tegevus töötaja perekonnaliikme kaudu	40
2.2.3. Konkurendi teenuste ja toodete tarbimine	42
2.2.4. Tööandja klientide, äripartnerite ja kaastöötajate ärakasutamine.....	43
2.2.5. Konkureeriva tegevuse ettevalmistamine	45
2.3. Konfidentsiaalne teave	47
2.3.1. Konfidentsiaalse teabe põhitunnused	47
2.3.2. Ärisaladus	50
2.3.3. Mittekonfidentsiaalne teave.....	55
3. TÖÖTAJA KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE KEHTIVUSTINGIMUSED	59
3.1. Üldpõhimõtted.....	59
3.2. Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse subjektid	60
3.3. Kirjaliku kokkuleppe sõlmimine	62
3.4. Ajaliste ja ruumiliste piirangute mõistlikkus.....	64
3.5. Hüvitise maksmine	67
3.5.1. Hüvitise maksmise kohustuslikkus ja eesmärk	67

3.5.2. Hüvitise suurus, maksmise aeg ja viis	71
3.6. Töölepingu lõpetamise asjaolud	75
4. VASTUTUS KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE	
RIKKUMISE EEST	77
4.1. Üldpõhimõtted	77
4.2. Töötaja distsiplinaarvastutus	78
4.3. Töötaja varaline vastutus	83
4.3.1. Kahju hüvitamine	83
4.3.1.1. Töölepingu kestel tekitatud kahju hüvitamine.....	83
4.3.1.2. Pärast töölepingu lõppemist tekitatud kahju hüvitamine.....	85
4.3.2. Leppetrahv	88
4.4. Töötaja karistusõiguslik vastutus	93
KOKKUVÕTE	96
SUMMARY	103
KASUTATUD KIRJANDUS	109
KASUTATUD NORMATIIVMATERJAL	113
KASUTATUD KOHTU- JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONIDE PRAKTIKA	115
KASUTATUD ANDMEBAASID	119

SISSEJUHATUS

Tänapäevases teadmistepõhises ühiskonnas peitub ettevõtja edu võti sageli teistele ettevõtjatele tundmatu informatsiooni valdamises ja hea ettevalmistusega töötajates. Sellega seoses on muutunud ka töösuhete iseloom. Esile on kerkinud paindlikud ja individualiseeritud lepingutingimused, samuti võib muudatusi märgata tööandja ja töötaja suhetes. Kuigi tööandja on endiselt see, kes ettevõtte tegevust juhib ja otsustab tööjõu kasutamise üle, siis mida suurem on vajadus eriteadmiste järele, seda suurem on töötajate teadmiste ja oskuste tähendus ettevõtte jaoks ning seetõttu on tööandja suurel määral töötajast sõltuv. Töötaja, kes teab ettevõttele olulist informatsiooni või valdab spetsiifilisi töövõtteid, on samas ka riski allikaks. Juhul, kui selline töötaja asub tööle tööandja konkurendi juurde, asub ise ettevõtlusega tegelema või avaldab või kasutab isiklikes huvides ära ettevõtte konfidentsiaalset informatsiooni, võib see tööandjale kahju tekitada. Selliste riskide maandamise ühe võimalusena on ette nähtud töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse instituudid.

Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus on töölepingulise suhte kõrvalkohustused, mille eesmärk on tagada tööandja huvide kaitsmine. Niisugused töötaja kohustused on Eesti tööõiguses tuntud Eesti Vabariigi töölepingu seaduse¹ (edaspidi TLS) § 50 p 6 regulatsiooni järgi, mille kohaselt töötaja on kohustatud hoidma tööandja äri- ja tootmissaladust ning mitte osutama tööandjale konkurentsi. Kohustuste õiguslik regulatsioon on väga üldsõnaline. Lahtine on nii kohustuste täpsem sisu, kehtestamise tingimused kui ka vastutus kohustuste rikkumise eest. Lisaks on regulatsioon püsinud muutumatuna TLS-i vastuvõtmisest 1992. a., mil töösuhete ja majandussuhete iseloom oli praegusest oluliselt erinev. Praktikast on see kohustustest arusaamist ja nende rakendamist raskendanud. Kuigi seadusandja on regulatsiooni muutmiseks tahet näidanud, täpsustades ja täiendades nimetatud kohustuste osa töölepingu seaduse erinevates eelnõudes², pole seni ühestki eelnõust seadust saanud.

Eesti õiguskirjanduses ei ole see teema samuti erilist tähelepanu pälvinud. Samas on viimastel aastatel kohtutes lahendatud varasemast oluliselt rohkem konkurentsikeelu ja

¹ Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15. aprill 1992. - RT 1992, 15/16, 241; 2006, 10, 64.

² Viimastel aastatel on ette valmistatud mitmeid töölepingu seaduse eelnõu variante. Käesoleva töö kirjutamisel on neist tuginetud peamiselt töölepingu seaduse eelnõule 212 SE, mis saadeti Riigikogule menetlemiseks 08.12.2003 ja mis, olles jõudnud läbida esimese lugemise, 09.05.2005 menetlusest tagasi võeti.

konfidentsiaalsuskohustuse rakendamisega seotud vaidlusi, millest võib järeldada, et tegemist on kohustustega, mida töösuhetes rakendatakse, ning et tööandjad on hakanud varasemast enam töötajatelt nende kohustuste täitmist nõudma. Olukorras, kus õigusaktidest ei ole paljudele küsimustele võimalik vastuseid leida, on kohtupraktikal oluline roll. Samas tuleb tõdeda, et ka kohtupraktikas ei ole veel kõiki lahendamist vajavaid probleeme käsitletud ning kõigi esitatud seisukohtadega ei saa nõustuda.

Teema valikul saigi otsustavaks asjaolu, et tegemist on töötaja kohustustega, mille järele praktikas on üha suurem vajadus, mida aga Eestis väga hästi ei tunta ning mille kohta esialgu puudub ka märkimisväärne kohtupraktika ning terviklikud õigusteoreetilised ülevaated. Kuna töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus on ühtlasi töötaja lojaalsuskohustused, mõjutas teema valikut ka asjaolu, et selle raames on võimalik käsitleda ka töötaja lojaalsuskohustuse – kohustuse, mille tähendust tööõiguse kontekstis seni analüüsitud ei ole – olemust.

Kuna tegemist on teiste töötaja kohustustega võrreldes eripäraste kohustustega selles osas, et need võivad kehtida ka pärast seda, kui töölepingu poolte vahel on töösuhed lõppenud, vaadeldakse töös nii töölepingu ajal kui ka pärast selle lõppemist kehtivaid kohustusi. Sellega seoses vajab põhjendamist töö pealkiri, mis viitab töötaja kohustustele. Konkurentsikeelust ja konfidentsiaalsuskohustusest kui töötaja kohustustest on eelkõige võimalik rääkida perioodil, mil tööleping kestab. Kuigi pärast selle lõppemist ei ole konkurentsikeeldu või konfidentsiaalsuskohustust täitev isik enam töötaja, võib teda nimetada endiseks töötajaks. Samuti on töölepingu lõppemise järgsed kohustused välja kasvanud töösuhetest. Eeltoodust tulenevalt on käesoleva töö pealkirjas viide üksnes töötajale.

Kuigi töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus võivad eksisteerida eraldiseisvalt, on käesolevas töös neid käsitletud koos. Ühest küljest on selline lähenemine tavapärane - need kohustused on ka TLS-is reguleeritud sama paragrahvi samas punktis. Teisest küljest on see ka otstarbekas, sest nende kohustuste taust, kehtestamise tingimused ja ka paljud rakendamise probleemid on sarnased. Teinekord on konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus ka sisulised põimunud, näiteks võib töötaja konkurentsikeeldu kehtestamine olla tingitud vajadusest hoida ära tööandja konfidentsiaalse informatsiooni levikut ning ka konfidentsiaalsuskohustusega võib takistada töötajat konkurentsist hoiduma.

Töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, milline peaks olema töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse regulatsioon Eestis, et oleks tagatud töötaja õiguste ja tööandja huvide tasakaal. Töö eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse olemust ja sisu ning kohustuste rakendamisega seonduvaid teoreetilisi ja praktilisi probleeme, et seeläbi anda hinnang kohustuste kehtiva õigusliku regulatsiooni sobivusele ja piisavusele ning teha ettepanekuid selle muutmiseks ja täiendamiseks.

Kuigi töö keskendub Eesti olukorrale, kehtiva õiguse ja olemasoleva kohtupraktika analüüsile, kasutatakse töös ka võrdlevat meetodit. Seda eelkõige nendes küsimustes, kus Eesti kogemus ja praktika on vähene või puudub sootuks. Sellest tulenevalt ja põhjusel, et asjakohast Eesti õiguskirjandust leidub vähe, on töö kirjutamisel suures osas lähtutud teiste riikide erialakirjandusest. Võrreldavate riikide valiku aluseks oli soov uurida konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust erinevate õigussüsteemidega riikides. Seetõttu on võrdluseks valitud Skandinaavia riike nagu Soome, Rootsi ja Taani; kontinentaalse õigussüsteemi riikidest Saksamaa, Prantsusmaa, Itaalia ja Šveits ning üldise õiguse riikidest Inglismaa.

Hoolimata sellest, et töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse regulatsiooni järgi otsustades (ainult üks säte TLS-is) on tegemist lihtsalt hoomatava teemaga, osutuvad kohustused lähemal vaatlusel mahukaks õiguslikuks nähtuseks, mille sisu koosneb paljudest detailidest. Töösse koondatud üksikküsimuste valikul on lähtutud eesmärgist anda kohustustest terviklik ülevaade. Seetõttu on töös käsitletud kohustuste olemust, sisu ja kehtivustingimusi ning vastutust kohustuste rikkumise eest.

Töö koosneb neljast peatükist. Esimeses peatükis tuleb vaatluse alla töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse olemus. Selle avamiseks selgitatakse kõigepealt nende kohustuste seost töötaja üldise lojaalsuskohustusega, sest ilma töötaja üldise lojaalsuskohustuse olemuse ja sisu mõistmiseta on keerukas mõista ka konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse olemust ja sisu. Seejuures on töötaja lojaalsuskohustuse olemusest ja alakohustustest ülevaate andmisel eesmärgiks juhtida tähelepanu selle kohustuse olulisematele külgedele, millega tuleb arvestada ka töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse sisustamisel ja tõlgendamisel. Teiseks analüüsitakse esimeses peatükis kohustuste olemust läbi töötaja põhiõiguste ning töötaja õiguste ja tööandja huvide tasakaalustamise probleemistiku.

Töö teise peatüki eesmärk on käsitleda konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse sisu. Nende kohustuste sisustamisel on olulised sellised mõisted nagu „konkurent”, „konkureeriv tegevus” ja „konfidentsiaalne teave”. Kuna niisuguseid termineid õigusaktides ei defineerita, tuleb nende sisu avamisel lähtuda õigusteoreetilistest seisukohtadest ja kohtupraktikas antud hinnangutest. Nende mõistete määratlemine on ühtlasi seotud kohustuste mõistliku sisulise piiritlemise nõudega, mis on ka üheks kohustuste kehtivustingimuseks, seetõttu haakub nimetatud mõistete käsitus osaliselt ka töö kolmanda peatüki temaga, milleks on konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivustingimused. Siiski on autor pidanud vajalikuks kohustuste sisu ja kehtivustingimusi analüüsida erinevates töö osades, tuues kohustuste sisustamise seisukohast oluliste mõistete käsitluse ettepoole, sest see võimaldab anda kohustustest parema ülevaate ning hõlbustab ka töö lugemist.

Töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivustingimuste peatükis tulevad vaatluse alla sellised sisulised ja vormilised nõuded nagu kirjaliku kokkuleppe sõlmimise nõue, ajaliste ja ruumiliste piirangute mõistlikkus, hüvitise maksmise kohustus ning töölepingu lõpetamise asjaolud. Samuti peatutakse küsimusel, kes on konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse subjektid.

Viimases, neljandas peatükis on eelmistele teemadele loogilise jätkuna vaatluse all töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. Käsitlemisele tuleb töötaja distsiplinaar-, varaline ja karistusõiguslik vastutus. Varalise vastutuse raames analüüsitakse nii kahju hüvitamise kui ka leppetrahvi maksmisega seonduvat.

Esimese kolme peatüki juures on olulisel kohal võrdlus teiste riikidega, sest töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse olemuse, sisu ja kehtivustingimuste osas Eestit puudutavad uurimused puuduvad, mistõttu on otstarbekas välja selgitada olukord teistes riikides ja tuua illustreerivaid näiteid teiste riikide kohtupraktikast. Töötaja vastutust puudutavas osas on võrdlus teiste riikidega tagaplaanil, sest see eeldaks võrreldavates riikides kehtiva tsiviil- ja kriminaalvastutuse regulatsiooni põhjalikku uurimist, käesoleva töö eesmärki ja mahtu silmas pidades pole see aga vajalik. Kuna töötaja vastutuse osas on Eestis juba olemas ka teatav kohtupraktika, on oluline rõhk pööratud selle analüüsimisele.

Töö kirjutamisel on kasutatud Eesti tööõigusalasest kirjandusest peamiselt ajakirjas *Juridica* ilmunud teemakohaseid artikleid. Teiste riikide puhul on töötaja konkurentsikeelust ja konfidentsiaalsuskohustusest ülevaate saamiseks valdavalt kasutatud ajakirjas *Comparative*

Labor Law & Policy Journal ilmunud vastavasisulisi artikleid ja kirjastuse *Kluwer* väljaantavat sarja tööõigusest erinevates riikides. Töös on vähesel määral viidatud ka 2003. a valminud töölepingu seaduse eelnõu regulatsioonile, sest kuigi see eelnõu on menetlusest kõrvale jäetud, näitab see siiski käesoleva teema seisukohalt olulistes küsimustes õigusliku mõtte arengut ja võimaldab arutleda väljapakutud lahenduste sobivuse üle.

1. TÖÖTAJA KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE OLEMUS

1.1. Üldpõhimõtted

TLS § 50 p 6 järgi on töötaja kohustatud hoidma tööandja äri- ja tootmissaladust ning mitte osutama tööandjale konkurentsi, sealhulgas mitte töötama tööandja loata viimase konkurendi juures, kui need kohustused on ette nähtud töölepinguga. Need kohustused lasuvad töötajal ka pärast töölepingu lõpetamist, kui pooled sõlmisid niisuguse kokkuleppe ja tööandja maksis töötajale mainitud kohustuste täitmise eest eritasu või andis muud hüvitust. Vastavaid töötaja kohustusi on hakatud õiguskirjanduses³ ja ka kohtupraktikas⁴ nimetama konkurentsikeeluks ja konfidentsiaalsuskohustuseks.

Töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse olemuse avamiseks tuleb käsitleda kaht teemaderingi. Esiteks on tegemist töötaja lojaalsuskohustustega ning teiseks on tegemist kohustustega, mis piiravad töötaja põhiõigusi.

Töötaja lojaalsuskohustuse mõistet Eesti tööõiguses üldjuhul ei kasutata. Muudes õigusharudes pole aga lojaalsuskohustused tundmatud. Näiteks tsiviilseadustiku üldosa seaduse⁵ (edaspidi TsÜS) §-st 35 tulenevalt peavad juriidilise isiku juhtorgani liikmed oma seadusest või põhikirjast tulenevaid kohustusi täitma juhtorgani liikmelt tavaliselt oodatava hoolega ja olema juriidilisele isikule lojaalsed. Võlaõigusseaduse⁶ (edaspidi VÕS) § 620 lg-ga 1 kohustatakse käsundisaajat käsundi täitmisel tegutsema käsundiandjale lojaalselt.

³ Vt nt: G. Tavits. Töötaja kohustused tööõigussuhtes. – Juridica 1997/4, lk 182; samuti Ü. Kaldmäe. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. – Juridica 1999/6, lk 291–296; M. Muda (koost). Tööõigus. Loengud. 2., muudetud trükk. Juura, 2005, lk 201-202. Seevastu esimese Eesti Vabariigi ajal kasutati konkurentsikeelu kohta väljendit „võistluskeeld”. Vt: R. Kleis (peatoim). Eesti Entsüklopeedia VIII. K. Mattieseni trükikoda O.-Ü., 1937, sv võistluskeeld, veerg 1202. Veel tuleb kasutatava terminoloogiaga seoses märkida, et kuna nimetatud kohustused pole omased ainult töösuhte, võidakse sama moodi tähistada ka teist liiki õigussuhetes täidetavaid sarnase sisuga kohustusi. Näiteks on „konkurentsikeeld” kasutusel ka äriühingu osanikule, juhatuse liikmele ja nõukogu liikmele kehtiva konkureeriva tegevuse keelu kohta. Vt: äriseadustiku (edaspidi ÄS) §-d 95, 129, 185, 312 ja 324. Äriseadustik. 15. veebruar 1995. - RT I 1995, 26–28, 355; 2006, 7, 42.

⁴ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. oktoobri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-03. - RT III 2003, 33, 342; Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. märtsi 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-14-05. - RT III 2005, 10, 102; Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 29. septembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/1216/05; Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-573/04.

⁵ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27. märts 2002. - RT I 2002, 35, 216; 2005, 39, 308.

⁶ Võlaõigusseadus. 26. september 2001. - RT I 2001, 81, 487; 2005, 61, 473.

Käsundisaaja lojaalsuskohustuse sisu selgitatakse kui käsundiandja huvide igakülgse kaitsmise kohustust.⁷

Töötaja lojaalsuskohustuse tähendust töösuhetes ei ole aga lähemalt uuritud. Seetõttu eeldab konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse sisu avamine lojaalsuskohustuse kaudu kõigepealt seda, et välja tuleb selgitada töötaja lojaalsuskohustuse tähendus ja sisu. Võttes aluseks sõna „lojaalsus“ grammatilise tähenduse, peaks lojaalsuskohustus märkima töötaja kohustust olla tööandjale truu, ustav, usaldatav, sest just sellised sõnad vastavad eesti keeles sellele võõrsõnale.⁸ Võõrsõnastik ei anna aga vastust küsimusele, mil viisil ja mil määral truu, ustav, usaldatav? Tuleb mõõnda, et tegemist on mitmeti mõistetava terminiga, mille õigusliku sisu mittetundmine võib viia valedele järeldustele.

Seetõttu käsitletakse käesolevas peatükis kõigepealt töötaja lojaalsuskohustuse olemust ning selle alakohustuste jaos jõutakse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse mõiste ja konkreetsemat sisu selgitamiseni.

Teiseks analüüsitakse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse olemust põhiõiguste vaatenurgast. Tegemist on kohustustega, mis seavad piirangud töötaja põhiõigustele, seega on oluline välja selgitada, kas ja millega sellised piirangud põhjendatud on ning millised tööandja huvid ja mil määral töötaja õiguste piiramist õigustavad.

1.2. Töötaja lojaalsuskohustus ja selle alakohustused

1.2.1. Töötaja lojaalsuskohustuse mõiste ja olemus

Töötaja lojaalsuskohustuse definitsiooni õigusaktides ei leidu. Tegemist on mõistega, mida pigem kasutatakse õiguskirjanduses kui õigusaktides. Õigusaktidest võib see-eest leida sätteid, mida peetakse töötaja lojaalsuskohustuse väljenduseks. Nii on Soome töölepingu seaduse⁹ töötaja kohustuste peatüki § 1 kohaselt töötajal kohustus hoiduda sellisest tegevusest, mis läheb vastuollu sarnase positsiooniga töötajalt oodatava käitumisega. Soome töölepingu seaduse kommentaaris nimetatakse seda kohustust töötaja üldiseks lojaalsuskohustuseks (*general obligation of loyalty*).¹⁰ Šveitsi kohustiste koodeksi¹¹ § 321a lg

⁷ Lepingud: näidised ja kommentaarid. Käsiraamatute Kirjastus, 2006, käsundusleping, komm 4.

⁸ R. Mägi (peatoim). Võõrsõnastik, sv lojaalsus, lk 341.

⁹ Soome töölepingu seadus. - Employment Contracts Act. 26. jaanuar 2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (04.11.2005).

¹⁰ Soome töölepingu seaduse kommentaar. Arvutivõrgus. Kättesaadav:

1 järgi peab töötaja ustavalt kaitsma tööandja õigustatud huve. Ka seda kohustust nimetatakse õiguskirjanduses töötaja lojaalsuskohustuseks (*duty of loyalty*).¹²

Õiguskirjanduses määratletakse töötaja lojaalsuskohustust kui nõuet arvestada tööandja seaduslike ja õigustatud huvidega ning hoiduda oma tegevusega tööandjat kahjustamast.¹³ Töötaja käitumine töösuhte ajal peab pigem tulema kasuks, kui takistama või kahjustama tööandja õiguslikult defineeritavaid või määratletavaid ärihuve.¹⁴ Seejuures ei pruugi tööandja huvidega arvestamine olla üksnes passiivne tegevus ja millestki hoidumine, see võib tähendada ka kohustust aktiivselt tegutseda, tööandja huve kaitsta ja neid enese huvidele eelistada. Itaalia kohtupraktika kohaselt peab lojaalne töötaja käituma tööandja suhtes ausalt ja kaitsma tema huve.¹⁵ Rootsi Töökohus on andnud 1993. a lojaalsuskohustuse sisu kohta järgmise selgituse: „töötajale esitatavad nõuded sõltuvad muuhulgas tööstusharus kehtivatest tingimustest, kõnealuse tegevusala olemusest, tööülesannete olemusest, töötaja positsioonist ettevõttes ning sellest, kas töötajal on mingilgi moel võimalik ohustada tööandja suhteid klientidega. Töötajal on kohustus panna tööandja huvid isiklikest huvidest ettepoole ning vältida huvide konflikti tekitavaid olukordi“.¹⁶

Töötaja lojaalsuskohustus pärineb isanda ja teenri suhete ja vastava regulatsiooni aegadest. Isanda ja teenri suhtes oli teenril peaaegu vaieldamatu lojaalsuskohustus isanda huvide ja äritegevuse kaitsmise ja säilitamise suhtes vastukaaluks isanda kohustusele kindlustada õiguspärane, turvaline ja inimlik töösuhe.¹⁷ Näiteks Rootsis hakati isanda ja teenri vahekordi riigi poolt reguleerima 17. sajandi keskel ning viimane vastav seadus kehtis ajavahemikul

http://www.mol.fi/english/working/employment_contracts.pdf (04.06.2005), lk 15.

¹¹ Šveitsi kohustiste koodeks. - Zivilgesetzbuch der Schweiz. Fünfter Teil: Obligationenrecht. Vom 30. März 1911 (Stand am 28. März 2006). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/2/220.de.pdf> (11.05.2006).

¹² A. Berenstein, P. Mahon. Labour Law in Switzerland. Kluwer Law International, 2001, p 91.

¹³ EMIRE andmebaas, töötaja lojaalsuskohustuse mõiste Soomes (*duty of loyalty, uskollisuusvelvoite*); EMIRE andmebaas, töötaja lojaalsuskohustuse mõiste Saksamaal (*duty of loyalty, Treuepflicht*); O. Hasselbalch, P. Jacobsen. Labour Law and Industrial Relations in Denmark. Kluwer Law International, 1999, p 79; A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 91.

¹⁴ Sellise sõnastusega võtavad töötaja lojaalsuskohustuse sisu kokku B. Aaron ja M. Finkin, tehes selle järelduse kümne erineva riigi (Austraalia, Kanada, Inglismaa, Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia, Jaapan, Uus-Meremaa, Rootsi ja Ameerika Ühendriigid) õigusteadlaste koostatud raportitele tuginedes. Vt: B. Aaron, M. Finkin. The Law of Employee Loyalty in the United States. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2, p 144.

¹⁵ M. Biagi. Employee Loyalty in Italian Labor Law. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2, pp 250-251.

¹⁶ R. Fahlbeck'i sõnade kohaselt tähendab lojaalsuskohustus kokkuvõtvalt seda, et tööandjal on eriõigused. Vt: R. Fahlbeck. Employee Loyalty in Sweden. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2, p 297; EMIRE andmebaas, töötaja lojaalsuskohustuse mõiste Rootsis (*duty of loyalty, lojalitetsplikt*).

¹⁷ B. Aaron, M. Finkin (viide 14), lk 144.

1833 -1926. Selle kohaselt palgati teenreid aastaks, töösuhet ei saanud suvalisel ajal lõpetada ning selles vahekorras oli olulisel kohal teenri lojaalsus isanda suhtes.¹⁸ Inglismaal tulenesid 1563. aastast kehtinud isanda ja teenri seaduse kohaselt teenri kohustused tema staatusest, mitte lepingust ning seda kuni 19. sajandi teise pooleni, mil võeti kasutusele tööleping.¹⁹

Kuigi ühiskonna areng ja sellega kaasnenud muudatused majanduselus on endaga kaasa toonud ka muudatused töösuhetes ning erinevalt isanda ja teenri suhtest pole poolte vahet enam nii vahetu ning rangest alluvussuhtest on paljudel juhtudel saanud pigem koostöösuhe, on töötaja lojaalsuskohustusest võimalik rääkida ka tänapäevaste töösuhete kontekstis. Kui isanda ja teenri suhtes tuletati töötaja lojaalsuskohustus asjaolust, et suhe põhines pooltevahelise usalduse olemasolul, siis ka kaasajal räägitakse lojaalsuskohustustest selliste õigussuhete puhul, kus üks isik usaldab teist, ja mida võib seetõttu nimetada usaldussuheteks.²⁰ Selliseks usaldussuheteks on ka töösuhe.

Usaldus on töösuhete eksisteerimise aluseks seetõttu, et töösuhe on isiklik ja kestev suhe. Töösuhete muudab eriliseks selles sisalduv personaalne element. Töötaja täidab lepinguga võetud töökohustuse omal vabal tahtel ja muutub füüsiliselt osaks töösuhetest. Töösuhete personaalsest iseloomust tulenevalt võlgneb töötaja tööandjale enda tegevuse kogusumma, ilma et selles peaks töölepingus eraldi kokku leppima.²¹ Poolte vahel tekkivatest isiklikest suhetest tekivad omakorda erilised õigused ja kohustused mõlemale poolele, millest töötaja vastavateks erilisteks kohustusteks ongi konfidentsiaalsuse ja lojaalsuse kohustus.²²

Lisaks töösuhete olemusele võib töötaja lojaalsuskohustuse tuletada õiguse üldpõhimõttest, et lepinguid tuleb täita lojaalselt ja heas usus. Dots I. Kull on hea usu põhimõtte olemust

¹⁸ Tegelikult oli vastav regulatsioon oma tähenduse kaotanud juba ammu enne seda, kui see ametlikult 1926. a tühistati. Vt: EMIRE andmebaas, teenri mõiste Rootsis (*servant, tjänstehjon*); vt ka R. Fahlbeck (viide 16), lk 298; A. Supiot. Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. A report prepared for the European Commission. Oxford University Press, 2001, p 58.

¹⁹ B. Hepple. Employee Loyalty in English Law. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2, pp 205-206.

²⁰ A. Kelli on oma magistritöös uurinud konfidentsiaalsuskohustust (mis on osa lojaalsuskohustusest) usaldussuhtes ja leidnud, et konfidentsiaalsuskohustus ei laiene kõigile eraõiguslikele suhetele, vaid piirdub usaldussuhetega. Usaldussuhte peamised tunnused on vähemalt ühe poole usaldusseisund ja sellest tulenevad usalduskohustused. Usaldussuhte kõrvalkohustuste hulka kuuluvad muuhulgas konfidentsiaalsus- ja lojaalsuskohustus. Vt: A. Kelli. Konfidentsiaalsuskohustus usaldussuhtes. Magistritöö. Tartu Ülikooli Õigusinstituut, 2005, lk 24-67.

²¹ M. Weiss. Employee Loyalty in Germany. Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2, p 237; A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 91; M. Despax, J. Rojot. Labour Law and Industrial Relations in France. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987, p 82.

²² M. Muda (koost) (viide 3), lk 23.

analüüsinud oma doktoritöös. Ta märgib, et hea usu põhimõttel puudub legaalse definitsioon, kuid seda on määratletud üldise kohustusena käituda teatud viisil, kusjuures käitumise viisi seostatakse selliste kategooriatega nagu ausus, õiglus ja usaldatavus. Samuti kasutatakse vormeleid nagu ausus lepingulises käitumises, lojaalsus või koostöö teise poolega. Heauskseks peetakse lepingupoolt, kes on aus, peab oma sõna, on lojaalne teise lepingupoole suhtes, st püüab vältida ebamõistlikku või õigustamatut käitumist, mis muudab teise poole positsiooni halvemaks, on valmis loobuma lepingulisest kokkuleppest, mille sisu on muutunud ebamõistlikuks ning täidab oma kohustusi nõuetekohaselt. Hea usu põhimõte on õiguse üldpõhimõte, mis ei sisalda konkreetseid käitumisreegleid, vaid on aluseks üldisele käitumisstandardile, millest lähtudes hinnatakse lepingupoolte käitumist. Hea usu põhimõte võimaldab välja selgitada lepingu sisu siis, kui tõlgendamine ei ole andnud tulemust. Üheks hea usu põhimõtte funktsiooniks on laiendada lepingupoolte kohustusi võrreldes seaduses sätestatuga või lepingus kokkulepituga. Lepingut laiendatakse reeglina kõrvalkohustustega. Saksa õiguses on kõrvalkohustused liigitatud sõltuvalt sellest, millisel eesmärgil on need hea usu põhimõttest tuletatud. Kõige suurema grupi moodustavad kohustused, mida nimetatakse täitmistruuduse või ka lojaalsuskohustusteks. Tegemist on kohustustega, millega nõutakse lepingupooltelt kõige mõistlikult võimaliku tegemist lepingu eesmärgi saavutamiseks. Täitmistruudus nõuab, et pooled hoiduksid kõigest sellest, mis võiks ohustada või kahjustada lepingu eesmärgi saavutamist või sooritustagajärgede saavutamist. Täitmistruuduse allkohustuseks on ka lepingu täitmise tulemuste tagamiskohustus. Pooled peavad tegema kõik mõistlikult võimaliku, et tagada mõlema poole jaoks lepingust oodatud tulude saamine.²³ Eelnevast tulenevalt on lojaalsuse ülesnäitamine teise lepingupoole suhtes järelikult üks heas usus käitumise viisidest ning töötaja lojaalsuskohustus on vaadeldav hea usu põhimõtte väljendusena töösuhetes.

Kontinentaalses õigussüsteemis on lojaalsuskohustuse näol niisiis tegemist lepingu täitmist kindlustava kõrvalkohustusega, mis täiendab töötaja põhikohustust teha kokkulepitud tööd. Inglise õiguses peetakse lojaalsuskohustust²⁴ iga individuaalse töölepingu kaudseks kohustuseks. Kaudsete kohustuste abil on kohtutel võimalik olukorras, kus sõnaselged kokkulepped, kollektiivlepingud ja seadusandlus lojaalsusküsimustes puuduvad, tuua

²³ I. Kull. Hea usu põhimõte kaasaegses lepinguõiguses. Doktoritöö. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2002, lk 13-23, 133-149. I. Kull toob täitmistruuduse allkohustuste kohta näiteid VÕS regulatsioonist. VÕS § 689 järgi on agendi suhtes võimalik kehtestada konkurentsipiirang ja VÕS § 620 lg 2 järgi on käsundisaajal kohustus hoida ära kahju tekkimine käsundiandja varale. Autor märgib, et sarnased kohustused eksisteerivad ka töösuhetes ning nende eesmärk on seega sama moodi kaasaaitamine teise poole jaoks lepingust soovitud tulu saamisele.

²⁴ Üldise õiguse maades nimetatakse lojaalsuskohustust ka „truuduskohustuseks“ (*duty of fidelity*) või „ustava teenistuse kohustuseks“ (*duty of faithful service*).

lepingute sisusse selgust.²⁵ Kuigi üldises õiguses heas usus käitumise nõuet üldpõhimõttena ei tunnistata, teenib kaudsete lepingutingimuste doktriin seal samu eesmärgi nagu hea usu põhimõtte kontinentaalses õigussüsteemis.²⁶ Järelikult ei ole üldises õiguses tuntud töötaja lojaalsuskohustus oma loomult erinev kontinentaalses õigussüsteemis tuntud töötaja lojaalsuskohustusest.

Eelnevast lähtudes on võimalik järeldada, et kuigi Eesti tööõigusaktid töötaja lojaalsuskohustust ei maini, on selline kohustus olemas töösuhte olemusest ja hea usu põhimõttest tulenevalt. Usaldus on ka TLS järgi töölepingulise vahekorra eelduseks, olles ühtlasi ka õigusliku kategooriana käibel. Nii on tööandjal lubatud töötajaga tööleping lõpetada, kui tööandja on töötaja suhtes usalduse kaotanud (TLS § 86 p 7). Tegemist ei ole tavakeeles tuntud usalduse mõistega, mida tööandja võiks omal äranägemisel sisustada, vaid sellel on konkreetne tähendus. TLS § 104 lg 2 kohaselt võib töölepingu lõpetada, kui töötaja on põhjutanud tööandja vara puudujäägi, riknemise, hävimise, kaotsimineku või riisumise, samuti kui ta on töökohal varastanud kaastöötaja vara, seadnud ohtu tööandja vara säilimise või põhjutanud tarbijate, klientide või äripartnerite usaldamatuse tööandja vastu. Selle loeteluga viidatakse tööandja õigustatud ja seaduslikele huvidele, millega töötaja arvestama peaks ning sisuliselt väljendub ka selles sättes töötaja kohustus käituda tööandjale lojaalselt ehk tööandja huve arvestavalt.

Samuti on töötajatel kohustus käituda heas usus tulenevalt TLS ja VÕS regulatsioonist ning ka Riigikohtu praktikast. Kuigi TLS ei pane pooltele kohustust käituda heas usus, tuleneb TLS § 48 lg 1 p-st 4 kohustus olla vastastikku viisakad. Riigikohus on viidanud viisakuskohustuse ja heas usus käitumise kohustuse seostele ning märkinud näiteks, et TLS § 48 lg 1 p 4 sätestatust tuleneb muuhulgas töötaja ja tööandja kohustus kasutada oma õigusi heauskselt. Seega on Riigikohus lugenud tööandja ja töötaja vastastikuse kohustuse olla teineteise suhtes viisakad kohustuseks käituda heauskselt ning laiendanud oma lahenditega hea usu põhimõtet ka töösuhetele.²⁷ Alates VÕS kehtimahakkamisest on lisaks TLS-ist tulenevale viisakuskohustusele võimalik lähtuda ka VÕS §-s 6 sätestatud kohustusest käituda

²⁵ B. Hepple (viide 19), lk 206; L. Vickers. Freedom of Speech and Employment. Oxford University Press, 2002, pp 113-114.

²⁶ I. Kull (viide 23), lk 64-73.

²⁷ Samas, lk 188. Vt ka Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 2. oktoobri 1997. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-97. - RT III 1997, 33, 349; Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 31. mai 2002. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-58-02. - RT III 2002, 18, 207. Veel on Riigikohtu tsiviilkolleegium asunud seisukohale, et TLS-is sätestatud viisakuse põhimõtte väljendub muuhulgas kohustus olla hooliv töösuhte teise poole oluliste huvide suhtes. Vt: Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 17. detsembri 2002. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-145-02. - RT III 2003, 2, 23.

hea usu põhimõttest lähtuvalt, sest vastavalt VÕS § 1 lg-le 1 kohaldatakse VÕS üldosas sätestatud ka töölepingule. Käesolevaks ajaks on Riigikohus ka VÕS-is sätestatud hea usu põhimõtte regulatsioonile tuginedes viidanud selle põhimõtte järgimise vajadusele töösuhetes.²⁸

Tulles tagasi töötaja lojaalsuskohustuse olemuse juurde, on oluline märkida, et see kohustus on paindlik ja muutuv ning selle täpne sisustamine sõltub olulisel määral ühiskonnas kehtivatest väärtushinnangutest ning arengutest töösuhetes. Näiteks Saksamaal on lojaalsuskohustuse tähtsus aegade jooksul vähenenud, kuigi leidub neid, kes „peavad töösuhet endiselt millekski abielusarnaseks”. Lojaalsuskohustus ei ole enam omaette töötajale kohustusi tekitav mehhanism, vaid lepinguline kõrvalkohustus. Sarnaselt teistele lepingulistele suhetele tuleb ka töösuhete puhul lojaalsuskohustuste eksisteerimiseks tõendada, et lepingu täitmine ilma teatud lisakohustuste täitmiseta pole võimalik.²⁹

Leidub aga ka riike, kus töötaja lojaalsuskohustus on endiselt olulise tähtsusega töötaja kohustus. Nii on see riikides, kus lojaalsuskohustusel on pikk ajalooline taust, mis jätkuvalt mõjutab ka arusaama kaasaegsest töösuhetest. Näiteks Inglismaal on ametiühinguliikumise tekke järgselt vastav arusaam küll oluliselt muutunud, kuid töötaja lojaalsuse puhul on endiselt ilmsed vanad mõjutused, sest seda teemat kollektiivlääbirääkimistel puudutatud ei ole. Seetõttu peetakse kohustuse ajaloolist päritolu vastutavaks selle eest, et endiselt toetatakse tööandja otsustamisvõimu, kuigi otsida tuleks tasakaalu töötaja ja tööandja konfliktsete huvide vahel.³⁰ Töötaja lojaalsuskohustus on tugevalt juurdunud ka Rootsis. Kuigi isanda ja teenri leping asendati kaasaegse töölepinguga, tugineti endiselt paljudele varasematele põhimõtetele, millest üks oli töötaja lojaalsus. Seda tegi 1920-ndate lõpus ja 1930-ndate alguses oma tegevuse algaastatel kaudselt ka Rootsi Töökohus, seejuures küll otseselt varasemale regulatsioonile viitamata. Tagajärjeks on see, et töötaja lojaalsus on tööõiguses tugevalt kinnistunud ning muutunud üheks selle juhtivpõhimõtteks.³¹

²⁸ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 19. oktoobri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-107-04. - RT III 2004, 27, 296.

²⁹ M. Weiss (viide 21), lk 238-239; M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International, 2000, p 79.

³⁰ B. Hepple (viide 19), lk 205-206, 224.

³¹ R. Fahlbeck (viide 16), lk 298.

Autori arvates olulisimaks erinevuseks minevikuga võrreldes on kindlasti see, et „mingil juhul ei tähenda lojaalsuskohustus nõuet olla tööandjale isiklikult lojaalne“.³² Lojaalsuskohustus ei ole seotud suhtumisega, see on kohustus tööandja teenistuses olles järgida korrektset käitumisviisi.³³ Lojaalsuskohustusest tuletatavatele käitumisreeglitele seavad piirid tootmisvajadused ning need reeglid ei hõlma kogu töötaja käitumist.³⁴ Isikliku lojaalsuse nõue ei sobiks kokku ka teiste kaasaegses tööõiguses tunnustatud põhimõtetega. Kuigi töösuhe on alluvusvahekord, mille raames tööandja kehtestab töötaja jaoks kohustuslikud käitumisreeglid ning käsutab töötaja tööjõudu oma eesmärkide saavutamiseks, teeb ta seda vaid töö iseloomust tulenevate eesmärkide saavutamiseks. Isiklikult on töötaja vaba.³⁵

Viimaste aastakümnete arengud töösuhetes on pannud õigusteadlased arutlema selle üle, millised võiksid olla lojaalsuskohustuse tulevikuväljavaated. Töötaja lojaalsuskohustus on välja kasvanud sellisest töötaja ja tööandja vahekorra, mis oli praktiliselt eluaegne ja täisajaga. Just sellise iseloomuga töösuhe pani tööandjale kohustuse töötaja eest hoolitseda ning töötajale kohustuse tööandja hoolitsust väärivalt käituda. Kaasaegsetes konstitutsioonides sätestatud õigust tööle on samuti valdavalt tõlgendatud kui lubadust eluaegseks stabiilseks töösuhteks ning märkimisväärne osa tööõigusest ongi rajanenud täisajaga töösuhetel. Samas on töösuhet ja nende olemus hakanud muutuma, mistõttu eluaegsest ja stabiilsest töösuhetest rääkimine pole enam sageli asjakohane.³⁶ Töösuhete muutunud iseloomuga kaasneb töötajatele ebastabiilsus ja tööandjapoolse hoolitsuse vähenemine, viimane on aga otseselt seotud võimalusega töötajalt lojaalsust nõuda.

Vähemalt esialgu ei ole siiski oodata loobumist töötajate suhtes kehtivast nõudest käituda tööandja suhtes lojaalselt, sest veel ei ole tegemist üksnes ebatüüpiliste töösuhetega. Õige on aga see, et lojaalsusnõude sisustamine vajab ümbervaatamist ja kooskõlla viimist töösuhete muutunud olemusega, sest ilmselt ei ole põhjendatud nõuda ebastabiilses töösuhetes olevalt töötajalt samasugust lojaalsust nagu stabiilses töösuhetes olevalt töötajalt. B. Aaron ja M.

³² R. Strasser, K. Grillberger, R. Rebhahn. *Labour Law and Industrial Relations in Austria*. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1992, p 63.

³³ M. Despax, J. Rojot (viide 21), lk 82.

³⁴ T. Treu. *Labour Law and Industrial Relations in Italy*. Kluwer Law International, 1998, p 66.

³⁵ M. Muda (koost) (viide 3), lk 22. Samuti on tänapäeval iseenesestmõistetav, et lojaalsuskohustuse ulatuse määramisel tuleb arvestada töötaja põhiõigustega. Vt: E. Ojamäe. Töötaja konkurentsikeeld kui lojaalsuskohustus. – *Juridica* 2004/2, lk 104. Töötaja põhiõiguste arvestamisega seonduva kohta vt lähemalt ka käesoleva töö 1. ptk 1.3. (lk 22 jj).

³⁶ M. d'Antona. *Labour Law at the Century's End: an Identity Crisis?* Conaghan, J., Fischl, R. M., Klare, K. (toim). *Labour Law in an Era Of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*. Oxford University Press, 2004, p 36.

Finkin märgivad, et kui tööandja nõuab töötajalt truudust, peab ta selle eest ka midagi vastu pakkuma. Tööandjate muutunud suhtumine töötajatesse (tootmise kolimine odava tööjõuga riikidesse jm ilmingud, mis näitavad, et tööandjad huvituvad ainult iseenda heaolust) võib viia selleni, et tulevikus peab tööandja andma töötajale lojaalsuskohustuse järgmise eest lisagarantiid.³⁷ B. Hepple võtab probleemi kokku selliselt: „Inglismaal, nagu ka teistes postindustriaalsetes ühiskondades, on töötaja lojaalsuse sisu puudutavad küsimused üha suurema kaaluga. Kui tüüpiline töösuhe põhines piiramatul stabiilsusel, võis töötajatelt oodata ka ulatuslikku lojaalsust ja usaldatavust. Postindustriaalses maailmas, kus töötajad vahetavad töökohti, on ajutiselt töötud või töötavad osalise koormusega, on lojaalsussidemed konkreetse tööandjaga palju nõrgemad ja usalduslikkus madal. Õiguskorra ülesanne on sellistes oludes leida konfliktsete väärtuste tasakaal.“ Inglise õiguses täheldatakse „eemaldumist vanast isanda ja teenri õigusest ja vanamoodsast ühtse lojaalsuskohustuse mõistest ning liikumist hea usu ja vastastikuse usalduse mõistete suunas, et tulla toime kaasaegse ühiskonna töösuhete suureneva individualiseerumise, mitmekesistumise ja ebastabiilsusega“.³⁸

Kokkuvõttes on töötaja lojaalsuskohustus õiguskirjanduses ja kohtupraktikas käibelolev mõiste, millega tähistatakse töösuhete olemusest ja hea usu põhimõttest tuletatud töötaja kohustust arvestada töösuhete ajal tööandja õigustatud huvidega ning hoiduda oma tegevusega tööandjat kahjustamast. Tegemist on töösuhetes kehtiva üldise käitumisstandardiga, mis lähtub töösuhete personaalsest ja stabiilsest iseloomust ning mille konkreetsem sisustamine sõltub ühiskonnas kehtivatest väärtushinnangutest ja arengutest töösuhetes. Töötaja lojaalsust puudutavatele küsimustele vastamine ja probleemide lahendamine lasub peamiselt kohtutel ja õigusteadlastel, mis võimaldab arvesse võtta töösuhetes toimuvaid arenguid ja neile paindlikult reageerida, kuid jätab töösuhete pooled teadmatusse sellest, milliseks võib kujuneda konkreetse olukorra lahendus.

Kuigi töötaja lojaalsuskohustus on tuletatav ka Eesti õigusliku regulatsiooni ja töösuhete olemuse pinnalt, vajab selguse huvides kaalumist mõte tuua vastav mõiste sisse tööõigusaktidesse. Seda on ka kavandatud, kuid seni on see jäänud ainult eelnõude tasandile.³⁹ Seejuures näiteks Eesti Ametiühingute Keskliit avaldas arvamust, et

³⁷ B. Aaron ja M. Finkin viitavad sellele, et ülemaailmne konkurents ja pidevalt arenev tehnoloogia ei soodusta tööandja ja töötaja vahel usaldusliku vahekorra tekkimist. Vt: B. Aaron, M. Finkin (viide 14), lk 153.

³⁸ B. Hepple (viide 19), lk 208-209, 224. Ebatüüpiliste töösuhete levikuga kaasnevatele võimalikele muudatustele lojaalsuskohustuse sisustamisel viidatakse ka Itaalias. Vt: M. Biagi (viide 15), lk 261.

³⁹ Töötaja lojaalsuskohustus on olnud sisse kirjutatud mitmesse töölepingu seaduse eelnõusse. Vt lähemalt: Töölepingu seadus. Eelnõu 796 SE. 6. juuni 2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=011570049&login=proov&password=&system=ems&>

“lojaalsuskohustus on töötajate seisukohalt väga ohtlik ja mittevajalik mõiste. Lojaalsust saavutatakse motiveerimisega, mitte paragrahvidega: seadusega ei ole võimalik panna töötajaid midagi tundma”.⁴⁰ Autori arvates on eespool esitatud lojaalsuskohustuse olemuse käsitlest tulenevalt ilmne, et töötaja lojaalsuskohustus ei pane töötajat olukorda, kus ta peaks üles näitama isiklikku lojaalsust tööandjale või temalt võiks nõuda ükskõik mida. Tegemist on kohustusega võtta arvesse tööandja huve, mis on seotud tööandja äritegevusega ja mille kaitsmine on põhjendatud. Järelikult viited lojaalsuskohustuse mõiste ohtlikkusele ja mittevajalikkusele on pigem seotud sellega, et kohustuse sisu ei tunta. Kohustuse sisu mittetundmisest tekkida võivate arusaamatuste vältimiseks tuleb järelikult õigusaktis anda ka töötaja lojaalsuskohustuse sisu lühikirjeldus, öeldes näiteks, et tegemist on kohustusega arvestada tööandja õigustatud huvidega. Niisugusel juhul oleksid töösuhte pooled vastavast töötaja kohustusest teadlikud ning üldjoontes oleks selge ka kohustuste sisu.

1.2.2. Töötaja lojaalsuskohustuse alakohustused

Töötaja lojaalsuskohustusest kui üldisest käitumisstandardist tulenev nõue käituda tööandja õigustatud huve arvestavalt saab konkreetsema sisu oma alakohustuste kaudu. Kuigi üldjoontes on töötaja lojaalsuskohustusel riigiti sarnane sisu, paigutatakse selle nõude alla erineval hulgal erinevaid alakohustusi. Mida olulisem on töösuhte poolte isiklik vahekord, seda enam kohustusi sellest tuleneb.

Enne, kui minna alakohustuste käsitlesega konkreetsemaks, tuleb tähelepanu juhtida veel ühele aspektile, mis on ühiselt omane kõigile töötaja lojaalsuskohustustele - kohustus käituda lojaalselt ei piirdu tööajaga.⁴¹ Osalt on see seotud töötaja lojaalsuskohustuse ajaloolise

server=ragne1 (22.09.2003); Töölepingu seadus. Eelnõu 212 SE viimane tekst. 21. aprill 2004. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=033430038&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11> (20.04.2005).

⁴⁰ Sellise arvamuse andis Eesti Ametiühingute Keskliit töölepingu seaduse eelnõule, milles oli lakooniliselt märgitud, et töötajal on kohustus olla tööandjale lojaalne. Tegemist oli selle eelnõu kooskõlastamisega, mis saadeti Riigikogule menetlemiseks 08.12.2003. Vt lähemalt: Eesti Ametiühingute Keskliidu arvamus töölepingu seaduse eelnõust. 3. juuni 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eakl.ee/toolepseadus.html> (05.06.2003); vt ka: Töölepingu seadus. Eelnõu 212 SE algtekst. 8. detsember 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=033430037&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11> (20.04.2005). Samuti on avaldatud kartust, et tööandja võib lojaalsust tõlgendada näiteks poliitilise lojaalsusena või õigusega piirata töötaja sõnavabadust. Vt: Riigikogu stenogramm. Töölepingu seaduse eelnõu (796 SE) esimene lugemine. Riigikogu 29. augusti 2001. a erakorralise istungjärgu stenogramm. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://web.riigikogu.ee/ems/stenograms/2001/08/t01082905-04.html#P591_119782 (05.03.2003).

⁴¹ EMIRE andmebaas, lojaalsuskohustuse mõiste Soomes (*duty of loyalty, uskollisuusvelvoite*); O. Hasselbalch, P. Jacobsen (viide 13), lk 79; H. Siigur. Töötajate lojaalsuskohustuse, ärisaladuse hoidmise ... kohta. – Ehituskaar, 2004, jaanuar. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.ehituskaar.ee/?op=cat_show_last&cat_id=12 (04.05.2005).

päritoluga. Enne tööstusliku tootmise tekkimist ei olnud tööajal ja selle mõõtmisel tähtsust. Isandal oli teenri pikaaegse ja lojaalse teenistuse tõttu kohustus hoolitseda viimase eest haiguse või vanaduse korral, vastutasuks ei lugenud teener töötunde ja oli pidevalt isanda käsutuses.⁴² Kuigi lojaalsus ei tähenda enam pidevat kellegi käsutuses olemist ning kaasaegse töösuhte puhul on töötaja väljaspool tööaega tööülesannetest vaba, on lojaalsuskohustuste korral piir töö- ja vaba aja vahel endiselt ähmane. Teiste töötaja kohustustega võrreldes on tegemist eripäraga, kuid see eripära on põhjendatav lojaalsuskohustuse sisu ja eesmärgiga. Ka töövälisel ajal peab töötaja hoiduma tööandjat kahjustamast ning tema huvidega arvestama. Kui kohustused piirduksid ainult tööajaga, ei täidaks need autori arvates oma eesmärki.

Töötaja üldisest lojaalsuskohustusest tuletatavad kohustused võib liigitada tegutsemiskohustusteks ja hoidumiskohustusteks. Tegutsemiskohustused eeldavad töötajalt aktiivset tegevust tööandja huvide kaitsmisel ning selliseks on näiteks kohustus informeerida tööandjat töökohaga seotud ja töökoha vastu suunatud ohtudest või vastuvõetamatutest töötingimustest⁴³ ning kohustus olla hoolikas ja mõistlik.⁴⁴

Hoidumiskohustused, nagu nimigi ütleb, tähendavad nõuet millestki hoiduda ja neid võib nimetada ka keeldudeks. Nii võib eristada keeldu tööandjat või töökohta kritiseerida. Kritiseerimiskeeld tähendab lühidalt öeldes seda, et töötajal on küll sõnavabadusest tulenevalt õigus tööandja tegevusele hinnanguid anda, kuid lubamatu on tööandja laimamine. Töötajal on lubatud avaldada arvamust tööandja ja/või tema äritegevuse kohta või esitada vajadusel kaebus mõnele riiklikule institutsioonile, kuid oluline on kriitika õigsus, eesmärk (näiteks on aktsepteeritav avalikes huvides tehtav kriitika, mitte aga soov tööandjale kätte maksta), kriitika avaldamiseks kasutatud vahendid (näiteks tuleks probleemi lahendamiseks pöörduda esmalt tööandja poole, mitte minna koheselt ajakirjanduselt abi otsima) jms.⁴⁵ Veel võib eristada keeldu võtta või anda altkäemaksu (mida nimetatakse ka kohustuseks käituda

⁴² A. Supiot (viide 18), lk 58.

⁴³ R. Fahlbeck, T. Sigeman. European Employment and Industrial Relations Glossary: Sweden. Sweet and Maxwell Office for Official Publication of the European Communities, 2001, p 214.

⁴⁴ EMIRE andmebaas, töötaja lojaalsuskohustuse mõiste Rootsis (*duty of loyalty, lojalitetsplikt*). Selle nõudega seoses märgib R. Fahlbeck, et kuna seadusandlus puudub ja kohtupraktika on napp, pole võimalik täie kindlusega öelda, milline selle kohustuse olemus on. Tema arvates võib siin ilmselt lähtuda Rootsi masinaehitustööstuses kehtivast reeglistikust, mille kohaselt tuleb vältida ebavajalikke kulutusi ning ettevõtte vara, st toormaterjali, valmistamisjärgus toodete, töövahendite kasutamisel tuleb olla kokkuhoidlik ja hoolikas. Vt: R. Fahlbeck (viide 16), lk 311.

⁴⁵ Töötaja kritiseerimisõiguse ja selle piirangute kohta vt lähemalt M. Biagi (viide 15), lk 256-257; R. Fahlbeck (viide 16), lk 301-304; M. Weiss (viide 21), lk 243-244.

töösuhtes ausalt)⁴⁶, keeldu käituda tööandja või tema esindajate suhtes ebaviisakalt, jämedalt, lugupidamatult või vägivaldselt.⁴⁷

Kõige tuntumateks hoidumiskohustusteks on konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. Konkurentsikeeluks nimetatakse töötaja kohustust mitte osutada tööandjale konkurentsi, kas siis ise tööandjaga konkureerides või tegutsedes tööandja konkurendi heaks. Töötaja konfidentsiaalsuskohustus seisneb selles, et töötaja ei tohi tööandja konfidentsiaalset informatsiooni avaldada kolmandatele isikutele ega seda ise ära kasutada.

Ajal, mil töötajal on tööandjaga töölepinguline suhe, on töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse eksisteerimise aluseks kehtiv töösuhe ja sellel põhinev töötaja üldine lojaalsuskohustus, millest tulenevalt on töötaja kohustatud hoiduma oma tegevusega tööandjat kahjustamast. Töötaja üldise lojaalsuskohustuse pinnalt tuletatakse konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus näiteks Rootsis, kus kohustuste sisu on välja kujunenud kohtupraktikas, tuginedes individuaalsetes töölepingutes ja kollektiivlepingutes kokkulepitule ning sageli on vastavad küsimused reguleeritud ettevõttesiseste õigusaktide ja käitumisreeglitega.⁴⁸ Saksamaal on konkurentsikeeld õiguslikult reguleeritud ainult kaubandustöötajate puhul, teiste töötajate osas tuletatakse see töötaja üldisest lojaalsuskohustusest.⁴⁹ Seega kehtib töölepinguagene konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus töösuhte olemusest tuletatuna, olles teinekord ka seadusandluses reguleeritud.

Erinevalt muudest töötaja lojaalsuskohustustest võivad käsitletavad kohustused aga edasi kesta ka pärast seda, kui tööleping poolte vahel on lõppenud. Sellisel juhul ei ole siiski kohustuste kehtimise aluseks enam töötaja lojaalsuskohustus, vaid vastav poolte kokkulepe.

⁴⁶ Sellist keeldu mainitakse lojaalsuskohustuse raames Soome, Rootsi ja Taani õiguskirjanduses. Rootsi kohtupraktika on selles küsimuses väga jäik. Lubatud on sümboolsed ja pigem väheväärtuslikud kingitused nagu kalendrid, pastapliiatsid, šokolaadikarp või lillekimp, kuid näiteks pudel viskit võib juba töötaja usaldusväärsuse kahtluse alla seada. Vt: R. Fahlbeck (viide 16), lk 313; O. Hasselbalch, P. Jacobsen (viide 13), lk 79; A. J. Suviranta. *Labour Law in Finland*. 3rd revised edition. Kluwer Law International, 2000, p 78.

⁴⁷ O. Hasselbalch, P. Jacobsen (viide 13), lk 79.

⁴⁸ Konkurentsikeelu osas puudub Rootsis igasugune seadusandlus. Kõige olulisemaks regulatsiooniks on Rootsi Tööandjate Konföderatsiooni (*Svenska Arbetsgivareföreningen - SAF*) ja Erasektori Töötajate Kartelli (*Privattjänstemannakartellen - PTK*) vahel 1969. a sõlmitud kollektiivleping (edaspidi Rootsi 1969. a kollektiivleping), mis on endiselt jõus ning omandanud üldrakendatava regulatsiooni staatuse. Seevastu konfidentsiaalsuskohustuse osas on teatud küsimused reguleeritud õigusaktidega. Reguleeritud on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevate töötajate kohustus hoida infot saladuses, samuti on eriregulatsioon ärisaladuste hoidmise kohta. Muudel juhtudel rakendatakse üldist konfidentsiaalsuskohustust. Vt lähemalt: R. Fahlbeck (viide 16), lk 300, 304; A. Adlercreutz. *Labour Law in Sweden*. Kluwer Law International 1998, p 129.

⁴⁹ M. Weiss (viide 21), lk 239.

Konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus kui lojaalsuskohustused lõpevad, kui tööleping lõpeb, sest töösuhte lõppedes lõpeb ka lojaalsuskohustus.⁵⁰ Pärast töölepingu lõppemist sõlmitavad kokkulepped konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse täitmise kohta põhinevad lepinguvabadusel ning need on lubatud tööandja huvide kaitsmise eesmärgil. Sõltuvalt tööandja vajadustest on tal võimalik valida, kas kehtestada üks või teine kohustus või mõlemad korraga.

Seega võib konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtimise aja alusel eristada töölepingu kestuse ajal kehtivaid kohustusi ja pärast töölepingu lõppemist kehtivaid kohustusi. Kuna töölepingu lõppemise järel ei ole kohustatud isik enam töötaja ja siis täidetavad kohustused, hoolimata sellest, et nendes võidakse kokku leppida töölepingus, ei ole töölepingulised kohustused, nimetatakse töölepingu lõppemise järgselt kehtivaid kohustusi ka endise töötaja kohustusteks, sest need on välja kasvanud lõppenud töösuhtest. Kohustuse kehtimise aja eristamine on vajalik seetõttu, et kohustuse kehtimise tingimused on töölepingu ajal ja pärast selle lõppemist mõnevõrra erinevad.

Eestis on nii töölepingu ajal kui ka pärast selle lõppemist kehtiv keeld tööandjaga konkureerida ja kohustus hoida tööandja salajast informatsiooni seadusandluses reguleeritud (TLS § 50 p 6). Pärast töölepingu lõppemist on võimalik kehtestada nii konkurentsikeeld kui ka konfidentsiaalsuskohustus. See on nii ka teistes riikides, kuigi valdavalt kasutatakse pärast töölepingu lõppemist tööandja huvide kaitsmiseks konkurentsikeeldu, sest seda on võimalik kehtestada muuhulgas tööandja konfidentsiaalse teabe kaitsmise eesmärgil. Niisuguste kokkulepete tähistamiseks on paljudes keeltes käibel eraldi termin, mis viitab üksnes töölepingu lõppemise järgselt töötajale kokkuleppeliselt kehtestatavale konkurentsikeelule (*covenant in restraint of competition*, *Wettbewerbsverbot*, *clause de non-concurrence*, *konkurrenzklausul*). Eesti keeles võiks sellisel juhul kasutada väljendit „konkurentsikeelukokkulepe”, kuid arvestades asjaolu, et TLS järgi on kokkulepe nõutav nii töölepinguaegse kui ka –järgse konkurentsikeelu korral⁵¹, ei viitaks see üksnes töölepingu lõppemise järgselt kehtivale konkurentsikeelule. Käesolevas töös on autor nimetatud väljendi siiski kasutusele võtnud, tähistades sellega üksnes pärast töölepingu lõppemist kehtivat konkurentsikeeldu.

⁵⁰ Selline on valdav seisukoht, kuigi mõned autorid märgivad, et see küsimus pole üheselt selge ja teatud lojaalsuskohustuse mõjud võivad siiski kestma jääda (näiteks ärisaladuste hoidmise kohustuse osas). Vt: M. Weiss (viide 21), lk 241, 247; R. Fahlbeck (viide 16), lk 308; B. Hepple (viide 19), lk 215. M. Biagi ütleb aga kokkuvõtteks, et kohtupraktikas selliseid mõjusid ei arvestata. Vt: M. Biagi (viide 15), lk 254.

⁵¹ Kokkuleppe kui konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse ühe kehtivustingimuse kohta vt lähemalt käesoleva töö 3. ptk 3.3. (lk 62 jj).

Lisaks võib TLS-ist leida teisigi töötaja kohustusi, mida teistes riikides nimetatakse töötaja lojaalsuskohustusteks. Näiteks võib tuua kohustuse hoiduda tegudest, mis kahjustavad teise poole vara (TLS § 48 lg 1 p 3) ja kohustuse olla töandja suhtes viisakas (TLS § 48 lg 1 p 4). Usalduse kaotuse tõttu töölepingu lõpetamise aluse regulatsioonist (TLS § 104 lg 2 p 3) saab tuletada ka keelu käituda töandja tarbijates, klientides või äripartnerites töandja vastu usaldamatust tekitavalt, sest vastupidise käitumise eest võib töandja töötajaga töölepingu lõpetada. Kõikidel viidatud juhtudel on tegemist keeluga hoiduda töandjat oma tegevusega kahjustamast ning kohustusega arvestada töandja õigustatud huvidega ehk siis töötaja lojaalsuskohustuse sõnastamisega. Õiguslikult on reguleeritud ka töölepingu poolte kohustuste täitmine väljaspool tööaega. TLS § 53 kohaselt lasuvad paragrahvides 48-50 ettenähtud kohustused pooltel ka pärast tööaja lõppu ja töös ettenähtud vaheaegadel, välja arvatud, kui kohustuse niisugusel ajal täitmine on vastuolus kohustuse olemusega. Sellest tulenevalt peab töötaja oma tegevusega töandja kahjustamisest hoidumise, viisakalt käitumise ning töandja äri- ja tootmissaladuse hoidmise ja töandjale konkurentsi mitte osutamise kohustusi täitma ka töövälisel ajal, sest vastuolu kohustuste olemusega ei ole.

Seega hoolimata sellest, et Eesti tööõiguses töötaja lojaalsuskohustuse mõistet ei kasutata, on kehtivas õiguses reguleeritud mitmed selle kohustuse alakohustused, mistõttu võib öelda, et töötaja lojaalsuskohustus kehtib oma alakohustuste kaudu. Harjumatu ja selles kontekstis juurdumata on vaid kohustuste nimetamine lojaalsuskohustusteks, kuigi kohtupraktikast⁵² võib juba leida üksikuid näiteid mõiste kasutuselevõtu kohta.

1.3. Konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus kui töötaja põhiõiguste piirangud

1.3.1. Töötaja õigus vabalt valida töökohta ja õigus sõnavabadusele

Töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse olemuse käsitlemisel tuleb tähelepanu pöörata ka aspektile, et tegemist on kohustustega, mis seavad piirangud töötaja põhiõigustele. Kuigi töösuhet on traditsiooniliselt vaadeldud kui alluvussuhet, mida võib pidada ka vahetustehinguks, mille käigus töötaja loobub vastutasuks majandusliku

⁵² Töövaidlusasjas, mille keskmeks oli töötaja konkureeriv tegevus ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine, märkis kohus, et "informatsiooni andmist ettevõtte olukorra kohta ei saa pidada lojaalsuskohustuse rikkumiseks". Vt: Ida-Viru Maakohtu 17. novembri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 2-483/03. Teises töövaidlusasjas on töandja asunud seisukohale, et töötaja, kes hoolimata keelust töötada ilma töandja kirjaliku loata töandja konkurentide juures tegutseb konkurenti nõukogu liikmena, on rikkunud lojaalsuskohustust. Vt: Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-572/04.

kindlustatuse eest iseseisvusest, tunnustatakse üha enam lähenemist, et iseseisvusest ei loobuta täielikult ning ka töösuhtes kehtivad põhiõigused.⁵³

Sellest arusaamast lähtuvalt on hakatud ka töötaja lojaalsuskohustusi, milleks ka konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus on, tõlgendama töötaja põhiseaduslike õiguste valguses ning see on kahtlemata aidanud kaasa töötaja lojaalsuskohustuse sisu kaasajastamisele.⁵⁴ Nii on töötajal vaieldamatult õigus esitada tööandja vastu kohtusse hagi või anda tunnistajana tööandja vastu ütlusi, kuna juurdepääs õigusemõistmisele on isiku põhiõigus, tunnistuse andmine on kodanikukohus ning valetunnistuse andmine kuritegu.⁵⁵ Töötaja põhiõiguste tunnustamisest räägib ka asjaolu, et isegi kui töötaja lojaalsuskohustus on endiselt oluline töösuhte osa (näiteks Rootsis ja Itaalias), on töötaja kaitstud tööandja poolt lojaalsuskohustuse rikkumise korral kasutatavate sanktsioonide meelevaldse rakendamise eest näiteks sellega, et tööandja peab järgima töölepingu lõpetamiseks kehtestatud protseduurireedlid ning töötaja rikkumist tõendama.⁵⁶

Pärast töölepingu lõpetamist kehtiva konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse puhul võib töötaja põhiõigustega arvestamine töötajale veelgi olulisem olla. Näiteks Prantsusmaal ollakse arvamisel, et töölepingujärgne konkurentsikeeld ei piira töötaja võimalusi tööturul ning pigem muretsetakse ettevõtete käekäigu pärast, et viimased suudaksid konkurentsi tingimustes turuosa säilitada ja oleksid selle suurendamiseks konkurentsivõimelised ja innovaatilised. Seetõttu tõlgendati Prantsuse kohtupraktikas töölepingujärgse konkurentsikeeluga seonduvat pikka aega ainult põhimõtte *pacta sunt servanda* alusel. Kui konkurentsikeelu täitmiseks oli kokkulepe sõlmitud, tuli seda täita. Kohtunike arusaama on siiski mõjutanud töötajat liigselt piiravate kokkulepete levik ja kõrge töötuse määr. Otsustavaks sai nn aknapesija kaasus 1992. a. Tavalise aknapesija töölepingus oli säte, mis keelustas tal nelja aasta jooksul konkureeriva tegevuse kogu Prantsusmaal. Selle juhtumi

⁵³ Vickers (viide 25), lk 1. Kuigi põhiõigused kehtivad eelkõige eraisiku ja avaliku võimu kandja vahelistes suhetes, tuleb nendega arvestada ka eraisikute omavahelistes suhetes. Kuna kellegi vabadus ei saa olla piiramatu, sätestavad põhiõigused lõppastmes ka eraisikute omavahelistes suhetes teatud õigusi ja kohustusi. Seda nähtust nimetatakse teoorias põhiõiguste kolmikmõjaks. Vt: Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura, 2002, § 20, kamm 6.

⁵⁴ Vajadust arvestada töötaja lojaalsuskohustuse sisustamisel töötaja põhiseaduslike õigustega rõhutatakse kõigis võrreldavates riikides. Vt nt: J.-E. Ray, J. Rojot. Loyalty and Non-Competition in France. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2, p 228; A. J. Suviranta (viide 46), lk 122; T. Treu (viide 34), lk 121; M. Weiss (viide 21), lk 239.

⁵⁵ M. Weiss (viide 21), lk 247; M. Biagi (viide 15), lk 259-261; J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 235; R. Fahlbeck (viide 16), lk 314-315.

⁵⁶ Töölepingu ebaseadusliku lõpetamise korral rakendub keeruline hüvitussüsteem. Samuti märgib R. Fahlbeck, et kohtupraktikast nähtub selgelt, et kuigi põhimõttelistes küsimustes kaldub kohus toetama tööandjat, siis konkreetse kaasuse puhul toetatakse töötajat. Vt: M. Biagi (viide 15), lk 264-265; R. Fahlbeck (viide 16), lk 318-319.

pinnalt tekkis arutelu selle üle, kas niisugune töötaja peakski jääma neljaks aastaks töötuks ning riik peaks teda sel ajal ülal pidama. Nüüd rõhutatakse, et hoolimata lepinguvabadusest on töötaja põhiseaduslike õiguste kaitse ülimuslik ning arvestada tuleb töötaja vabadusega valida töökohta ning tema õigusega tööle. Kohtupraktikas loetakse nüüd konkurentsikeelukokkuleppeid siduvateks ainult juhul, kui need on vajalikud tööandja õigustatud huvide kaitseks.⁵⁷

Niisiis tuleb tööandjal ühelt poolt arvestada töötaja põhiõigustega; teisalt aga juhul, kui tööandja nõuab töötajalt konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse järgimist, sekkub ta töötaja põhiõigustesse. Olukorras, kus tööandja võib teha töötajale ettekirjutusi, millega töötaja peab töökohta valimisel arvestama või millest lähtudes tal on keelatud teatud liiki teavet avaldada või ka enda huvides kasutada, tuleb leida vastus nii sellele, kas taolised piirangud üldse lubatud on, ning kui on, siis mis selliseid piiranguid õigustab ja millistel tingimustel neid kohaldada võib. Järgnevalt keskendutakse töötaja põhiõigustele, mida need kohustused riivavad, et seeläbi vastata ülal püstitatud küsimustele.

Töötaja suhtes kehtiv konkurentsikeeld seab töötajale piirangud töökohta valikul. Eesti Vabariigi põhiseaduse⁵⁸ (edaspidi PS) § 29 kohaselt on Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta ning seadus võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra. Tegemist on fundamentaalse põhiõigusega, mis võimaldab igaühel realiseerida oma isiksust, ennast teostada, hankida sissetulekuid, mistõttu on nimetatud õigused peamiseks vahendiks inimväärse elamise tagamiseks. Kaitstud on nii esmakordne valik kui ka valiku muutmine.⁵⁹ Sellega seoses on küsitud, kas põhiseadusega garanteeritud õigus vabalt töökohta valida välistab konkurentsikeelu. Leitakse, et vastuolu põhiseadusega ei ole tingimusel, et töötaja konkurentsikeelu rakendamise kord on seadusega täpselt reguleeritud. "Töötaja suhtes kohaldatava konkurentsikeelu puhul on tegemist üksikisiku autonoomia rikkumisega, mis aga teatud juhtudel on lubatud. Konkurentsikeelu rakendamisel kaitstakse tööandjat ja rikutakse töötaja huve ning seepärast peab selle keelu kasutamise kord olema rangelt seadusega reguleeritud."⁶⁰ Tõepoolest, PS § 29 lg 1 lauses 2 on vastava õiguse piiramise võimalus ette nähtud lihtsa seadusereservatsiooniga. Lihtne seadusereservatsioon tähendab, et vastavat põhiõigust saab piirata kas seadusega või seaduse alusel ning

⁵⁷ J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 228; J. W. Ashbrook. Employee Noncompetition Clauses in the United States and France. – Comparative Labor Law Journal, 1992, Vol 14, No 1, p 58.

⁵⁸ Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. juuni 1992. - RT 1992, 29, 349; RT I 2003, 64, 174.

⁵⁹ Eesti Vabariigi põhiseaduse kommenteeritud väljaanne (viide 53), § 29 komm 1 ja 3.2.

⁶⁰ Ü. Kaldmäe (viide 3), lk 291-292.

lisanõudeid, millele piirang peab vastama, ei ole esitatud. Seega saab põhiõigust piirata igal põhjusel, mis ei ole PS-iga keelatud. Piirangu põhjus ei pea tingimata tulenema PS-ist, vaid selleks võib olla iga avalik huvi.⁶¹ Järelikult olukorras, kus konkurentsikeelu kehtestamise võimalus tuleneb TLS regulatsioonist, on selle rakendamine PS-iga kooskõlas.

Töötaja suhtes kehtiv konfidentsiaalsuskohustus seab piirid töötaja sõna- ehk väljendusvabadusele. Ka see piirang on PS-iga kooskõlas. PS § 45 lõike 1 esimese lause kohaselt on igaühel õigus vabalt levitada ideid, arvamusi, veendumusi ja muud informatsiooni sõnas, trükis, pildis või muul viisil. Väljendusvabadus pole aga absoluutne õigus. Selle põhiõiguse piiramise õigustus tuleneb asjaolust, et väljendusvabadusel on keskne roll demokraatliku ühiskonna toimimises ja igaühe vabas arengus, järelikult kaasnevad selle vabaduse kasutamisega ka kohustused ja vastutus.⁶² Väljendusvabaduse piirangualused on loetletud PS § 45 teises ja kolmandas lauses, mille kohaselt väljendusvabadust võib seadus piirata avaliku korra, kõlbluse, teiste inimeste õiguste ja vabaduste, tervise, au ning hea nime kaitseks ning ka riigi ja kohaliku omavalitsuse teenistujatel neile ameti tõttu teatavaks saanud riigi- või ärisaladuse või konfidentsiaalsena saadud informatsiooni ning teiste inimeste perekonna- ja eraelu kaitseks, samuti õigusemõistmise huvides. Kuigi ühe piirangualusena on nimetatud ärisaladuste ja konfidentsiaalsena saadud informatsiooni kaitset, on PS § 45 tekstist esmapilgul raske leida õigustust töötajate väljendusvabaduse piiramisele TLS § 50 punkti 6 näol, sest sõnaselgelt räägitakse üksnes riigi ja kohaliku omavalitsuse teenistujatest. Seetõttu võiks järeldada, et samalaadse informatsiooni kasutamist eraisikute poolt piirata ei saa.⁶³

Töötaja konfidentsiaalsuskohustusele on siiski võimalik PS-ist legitiimne alus leida, sest õiguste ja vabaduste piiramise alused PS-is ei ole ammendavad. Sõnavabadust võib piirata ka PS-is loetlemata põhjustel, kui piiranguklauslist väljajäänud huvid nõuavad teatud kitsendust ja sekkumise põhjus tuleneb PS-ist endast. Niisugune piirang on lubatud ainult äärmuslikel juhtudel. Üheks PS-ist endast tulenevaks täiendavaks piirangualuseks on näiteks PS § 19 lõikes 2 sätestatud kohustus arvestada teiste isikute õiguste ja vabadustega.⁶⁴ Sellest

⁶¹ Eesti Vabariigi põhiseaduse kommenteeritud väljaanne (viide 53), sissejuhatus, komm 8 ja 8.1.

⁶² Samas, § 45 komm 13.

⁶³ H. Vallikivi. Põhiõiguste ja -vabaduste piiramise alused. Inimõigused ja nende kaitse Euroopas. Lõhmus, U. (koost.). Iuridicum 2003, lk 200. H. Vallikivi küll märgib, et põhiseaduse § 45 tekstist tulenevalt ei saa taolise informatsiooni kasutamist eraisikute poolt piirata, kuid nendib samas, et mõned seadused siiski sellekohaseid piiranguid seavad. Ta toob muuhulgas näiteks äriseadustiku, millega keelatakse äriühingu juhatuse ja nõukogu liikmetel ärisaladuse avaldamine, ning töölepingu seaduses sätestatud töötajate vastava kohustuse.

⁶⁴ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne (viide 53), sissejuhatus, komm 8. Ka H. Vallikivi soovib sõnavabaduse piirangutele legitiimse aluse leidmiseks arvestada põhiseaduse § 19 lg-ga 2. Vt: H. Vallikivi (viide 63), lk 201.

tulenevalt peab töötaja tööandja puhul arvestama näiteks PS § 31 esimeses lauses sätestatud ettevõtlusvabadusega, aga ka PS § 32 esimeses lauses sätestatud omandi puutumatuse põhimõttega.⁶⁵ Tööandja kui ettevõtja huvi on teenida kasumit ning tal on õigus nõuda, et tema äritegevusse ei sekkutaks. Kuigi ka tööandja õigused pole absoluutsed, õigustab töötaja õiguste piiramist asjaolu, et töötaja võib oma tegevusega - tööandja salajase teabe avaldamise või ärakasutamisega - tööandjale kahju tekitada.⁶⁶ Töötaja sõnavabaduse piiramise lubatavuse küsimusele saab selgema vastuse Riigikogu poolt 1996. aastal ratifitseeritud ja sellega Eesti õigusesse inkorporeeritud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonist, mille tekstist tuleneb, et väljendusvabaduse piirangud võivad ka töötajate suhtes kehtida.⁶⁷

Ülalpüstitatud küsimusele, kas konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus kui töötaja põhiõiguste piirangud on lubatud, võib järelikult vastata, et sellised piirangud on formaalselt lubatud. Seda, millised konkreetsete tööandja huvid õigustavad töötaja põhiõiguste piiramist, käsitletakse lähemalt töö järgmises alaosas.

1.3.2. Tööandja õigustatud huvi ja töötaja põhiõiguste riivete proportsionaalsus

Töötaja konkurentsikeelust ja konfidentsiaalsuskohustusest rääkides pole enamasti probleemiks mitte niivõrd see, kas nimetatud kohustused piiravad töötaja põhiõigusi, vaid see, milline tööandja huvi õigustab töötaja õiguste piiramist ning kuidas leida tasakaal töötaja ja tööandja õiguste vahel.

Töötaja põhiõiguste riivete põhiseaduspärasuse hindamiseks tuleb järelikult lisaks riive formaalõiguslikule alusele välja selgitada ka riive legitiimne põhjus. Kuna küsimus töötaja põhiõiguste riivamisest on kõige teravam pärast töölepingu lõppemist kehtivate kohustuste ja eelkõige konkurentsikeelu puhul, sest võib tekkida olukord, kus töötaja ei saa üldse oma põhiseaduslikku töökoha valiku õigust realiseerida, käsitletakse järgnevalt tööandja õigustatud huvi küsimust eelkõige selle kohustusega seoses. Teiseks tuleb töötaja põhiõiguste

⁶⁵ A. Kelli nimetab konfidentsiaalsuskohustuse aluseks olevate põhiõiguste hulgas samuti õigust omandile ja ettevõtlusvabadust. Seejuures peab ta omandina silmas ärisaladusi kui rahalist väärtust omavat infot, mis on paigutatav tööstusomandi kui intellektuaalse omandi alla, mistõttu võibki ärisaladusi lugeda põhiseadusliku omandi kaitse alla kuuluvaks. Samuti märgib ta, et kui riik ärisaladusi ei kaitse, muutub küsitavaks ka ettevõtlusvabadus. Vt A. Kelli (viide 20), lk 15-16.

⁶⁶ L. Vickers (viide 25), lk 28–30 ja 33.

⁶⁷ Konventsiooni art 10 lg 2 kohaselt on avalikul võimul õigus seostada väljendusvabadus niisuguste formaalsuste, tingimuste, piirangute või karistustega, mis on fikseeritud seaduses ning on demokraatlikus ühiskonnas vajalikud muuhulgas konfidentsiaalse teabe avalikustamise vältimiseks. Konventsiooni tekstis ei nimetata konkreetseid isikukategooriaid, s.t väljendusvabaduse piirangud võivad kehtida ka töötajate suhtes. Vt: Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. 13. märts 1996. - RT II 1996, 11/12, 34; 2005, 39, 308.

riivete põhiseaduspärasuse hindamiseks välja selgitada riivete proportsionaalsus, sest PS § 11 kohaselt tohib õigusi ja vabadusi piirata ainult kooskõlas PS-iga ning need piirangud peavad olema demokraatlikus ühiskonnas vajalikud ega tohi moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust. Põhiõiguse riive proportsionaalsuse nõue tähendab seda, et piiranguks olev abinõu, milleks kõnealusel juhul on TLS-ist tulenev konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtestamise võimalus, peab olema sobiv, vajalik ja mõõdukas. Abinõu on sobiv, kui see soodustab eesmärgi saavutamist. Abinõu on vajalik, kui eesmärki ei ole võimalik saavutada mõne teise, kuid isikut vähem koormava abinõuga, mis on vähemalt sama efektiivne kui esimene. Abinõu mõõdukus tähendab, et riivet õigustavad põhjused peavad olema tasakaalus riivatud õigusega. Mõõdukuse hindamine nõuab kohtunikult oma väärtushinnangu esitamist ning selle põhjendamist.⁶⁸

Konkurentsikeelu instituudi eesmärk on tööandja õiguste kaitse. Tänapäeval, mil tööandjate vajadused eriteadmiste järele on eriti suured, on ka töötajate teadmised ja oskused tööandjale eriti väärtuslikud. Tööandja pole huvitatud üksnes oma töötajate hoidmisest, vaid ka nende teadmiste kõrge tasemest. Samal ajal töötajate kvalifikatsiooni ja pädevuse kasvuga suureneb aga ka „põgenemisoht“, st oht, et töötaja läheb parema pakkumise teinud tööandja juurde või alustab ettevõtlust omal käel.⁶⁹ Näite võib tuua ka Inglismaalt, kus algselt peeti konkurentsi takistavaid või piiravaid kokkuleppeid tühisteks ja isegi kriminaalkorras karistatavateks. Hiljem see seisukoht muutus, sest leiti, et isand ei annaks oma teadmisi õpipoisile, kui ta ei saaks viimast takistada endaga väljaõppe lõppedes konkureerimast. Seega võeti uus lähtekoht, et kuigi konkurentsipiirangud on *prima facie* tühised, on nende kasutamine õigustatud, kui nad on mõistlikud ega ole vastuolus avaliku huviga.⁷⁰ Sarnane hoiak on omaks võetud ka mujal, kuigi leidub ka riike, kus niisuguste kokkulepete sõlmimine on keelatud.⁷¹ Enamasti on konkurentsikeelukokkulepped siiski lubatud, kuid kokkulepe on kehtiv vaid eeldusel, et tööandjal on õigustatud huvi (*justified business interest*⁷²) selle sõlmimiseks.

⁶⁸ PS-s sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohta vt lähemalt: Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne (viide 53), § 11 komm 1-3.3.

⁶⁹ A. Adlercreutz, B. Flodgren. Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse. Studentlitteratur AB, 1992, s 14-16.

⁷⁰ B. Hepple (viide 19), 209.

⁷¹ Konkurentsikeelukokkulepete sõlmimine on keelatud näiteks Mehhikos, Uruguais ja mitmetes Ameerika Ühendriikide osariikides (Alabama, Oklahoma, Kalifornia). Vt: J. F. den Hertog. Noncompetition Clauses: Unreasonable or Efficient? - European Journal of Law and Economics, 2003, Vol 15, No 2, p 111.

⁷² Soome töölepingu seaduse 3. ptk §-s 5 räägitakse eriti kaalukast põhjusest (*particularly weighty reason*).

Tööandja huvi kohustuse täitmise nõudmiseks on õigustatud siis, kui võib eeldada, et töötaja tegevus võib teda kahjustada. Oht kahju saada võib tekkida erinevate huvide pinnalt. Ühe huvina võib nimetada tööandjate soovi kaitsta töötaja väljaõppele tehtud kulusi. Kui tööandja maksab kinni töötaja kalli väljaõppe, on ta huvitatud, et töötaja vähemalt mingi aja ka õpitut selles ettevõttes rakendaks, et selline investeering tööandjale ära tasuks. Konkurentsikeeld mõjutaks töötajat sama tööandja juurde jääma. Selle tööandja huviga seoses võib tekkida aga küsimus konkurentsikeelu kui töötaja õigusi piirava abinõu vajalikkusest. Juhul, kui tegemist on üldise iseloomuga väljaõppega (näiteks kursus *Microsoft Word*'i kasutamise õppimiseks) oleks konkurentsikeeld ebaproportsionaalne vahend. Mõistlikum oleks sätestada tingimus, et töötaja kohustub koolituskulud ettevõttest lahkumisel tagasi maksma.⁷³ Ühtlasi võimaldaks ainult koolituskulude tagasimaksmise kokkulepe täielikult arvestada tööandja kulutuste ja töötaja panuse vahekorda.⁷⁴ Autori arvates oleks selline tööandja huvi aktsepteeritav ainult juhul, kui tööandjal ei ole mingil põhjusel võimalik rakendada konkurentsikeelu asemel kokkulepet koolituskulude tagasimaksmiseks. Selliseid põhjuseid on aga raske leida.

Teisena võib nimetada tööandja huvi kaitsta kliendisuhteid. Tegemist on siiski vastuolulise huviga, sest tööandja ei või keeldu kehtestada üksnes konkurentsi välistamiseks, kuid klientuuri hoidmise huvi on seotud eelkõige konkurentsi piiramisega. Tööandjale väärtusliku kliendiinfo valdajateks on sageli töötajad, kes on võtmeisikuteks tööandja ja kliendi vahelistes suhetes. Arusaadavalt võib sellise võtmeisiku töölt lahkumine tööandjale kahjulik olla. See võib õigustada tööandja huvide kaitsmist, kuigi keeldu ei peeta kehtivaks juhul, kui selle kehtestamise eesmärk on ainult eriliste oskuste ja pädevusega töötaja kinnihoidmine. Selline lähenemine ei võta aga arvesse kliendi huvisid. Kui kliendi jaoks on töötaja isiklikud omadused olulisemad kui firma, kelle heaks see töötaja tegutseb, võib ta edaspidigi just selle konkreetse isikuga tahta asju ajada ning siis on juba väga raske öelda, kas initsiatiiv kliendi "ülevõtmiseks" tuli töötajalt või kliendilt endalt. "Kliente ei saa kohelda kui kaupa, nagu loomi, keda ostetakse ja müüakse." Kindlasti ei saa klienti takistada talle meeldiva isikuga asju ajamast. Seetõttu on küsitav, kas konkurentsikeelu kehtestamine sellistel asjaoludel on ratsionaalne ja motiveeritud. Näiteks soovib kliendist ettevõtte, et tema tegevusega juba kursis olev raamatupidaja jätkaks vaatamata uuele töökohale teises raamatupidamisbüroos tööd nende heaks. A. Adlercreutz ja B. Flodgren märgivad, et sellist kaalutlust pole kohtupraktikas kunagi arvestatud. Nad leiavad, et kui sama moodi piirataks näiteks arsti valikut, peetaks seda

⁷³ J. F. den Hertog (viide 71), lk 117-118.

⁷⁴ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 117.

ilmselt ebaeetiliseks.⁷⁵ Šveitsi kohtupraktikas see nii ongi, et juriidilisi nõustajaid või arste piiravaid konkurentsikeelde ei peeta tavaliselt kehtivateks.⁷⁶

Järelikult tuleb kliendisuhete kaitsmise huvi puhul eelkõige välja selgitada, miks konkreetsemalt tööandja töötajat piirata soovib. Kui küsimus on üksnes selles, et töötaja on hea suhtleja või tal on muud omadused, mille tõttu tööandja kliendid teda eelistavad, ei ole tööandja huvi töötajale konkurentsikeelu kehtestamiseks õigustatud. Seega autori hinnangul tuleb kliendisuhete kaitsmisel eristada kaht erinevat olukorda: üldjuhul esineb tööandjal õigustatud huvi keelata töötajal tööandja kliente üle meelitada; kui aga töötaja on kliendi jaoks atraktiivne mingitest isiklikest omadustest tulenevalt, ei oleks tööandjal õigustatud huvi töötaja piiramiseks.

Autori arvates peamine ja aktsepteerituim põhjus konkurentsikeelu kehtestamiseks on tööandja salajase teabe kaitsmise vajadus. Kuna samal eesmärgil on võimalik kehtestada töötajale ka konfidentsiaalsuskohustus, siis tuleb keelu kehtivuse hindamiseks vaadata seda, kas keelu tõttu välistatud tegevused on ka tegelikult sellise iseloomuga, mis võimaldaks endisel töötajal kasutada tööandja salajast teavet.⁷⁷ Salajase teabe kaitsmise vajadus on tingitud informatsiooni tootmise ja levikuga seotud probleemidega. Informatsiooni tootmine on kallis, kuid selle leviku takistamine sageli keeruline. Kuigi tööandja võiks enda salajase teabe kaitsmiseks kasutada ka intellektuaalse omandi kaitsevahendeid, näiteks patenti, ei ole see alati võimalik. Esiteks ei pruugi tööandja salajane teave olla uudne ega originaalne (näiteks klientide nimekirjad, äristrateegiad või oskusteave ei ole patentitavad). Teiseks annab patent kaitse ainult kindlaks ajavahemikuks, kuid tööandja võib vajada pikemat kaitseperioodi (siin on heaks näiteks *Coca-Cola* joogi koostis, mida on ärisaladuse kaitsemehhanismide abil juba üle sajandi saladuses hoitud). Kolmandaks tähendab patenteerimine ühtlasi info teatavakssaamist rivaalidele, sest patentitav info avaldatakse. Märkimisväärseks takistuseks võib osutuda ka kogu protsessiga seotud aja- ning rahakulu: tööandja loodud uuendusest saadav kasu ei pruugi ületada patenteerimisavalduse esitamisega seotud kulutusi.⁷⁸ Soomes näiteks nimetataksegi konkurentsikeelukokkulepete ainsa

⁷⁵ Samas, lk 101, 118.

⁷⁶ A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 147.

⁷⁷ B. Aaron, M. Finkin (viide 14), lk 326.

⁷⁸ Vt lähemalt: P. A. Padilla Torres. Overview of International Trade Secret Protection. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.natlawq.com/pubs/spmxi14.htm> (10.10.2004); J. Lerner. Introduction to the Economics of Trade Secrets. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.people.hbs.edu/jlerner/TSintro.html> (10.10.2004).

eesmärgina soovi kaitsta teatud aja jooksul pärast töölepingu lõpetamist tööandja ärilist infot, mis on ettevõttele oluline ja mida ei saa kaitsta patendi või kasuliku mudeli abil.⁷⁹

Samas on tõusetunud küsimus, kas konkurentsikeeld on vajalik vahend juhul, kui see kehtestatakse üksnes eesmärgiga kaitsta tööandja konfidentsiaalset teavet. Sellisel juhul oleks tööandjal võimalik kasutada ka konfidentsiaalsuskokkuleppeid, mis piiraks töötaja tegevusvabadust vähem.⁸⁰ Niisugust praktikat on siiski aktsepteeritud. Peamiseks põhjuseks on asjaolu, et töötajal on pärast töölepingu lõppemist õigus kasutada töösuhte käigus omandatud üldiseid oskusi ja teadmisi, kuid viimaste eristamine konfidentsiaalsest teabest võib sageli väga keeruliseks või isegi võimatuks osutuda. Seetõttu võib endisel töötajal samas valdkonnas endise tööandja konkurendi juures töötades olla praktiliselt võimatu hoiduda kasutamast või avaldamast endise tööandja salajast teavet. Isegi kui üldiste teadmiste ja oskuste ning salajase info eristamine on võimalik, on endisel tööandjal raske või lausa võimatu otsustada, kas töötaja hoidub sellise info kasutamisest.⁸¹ Lisaks ei pruugi konfidentsiaalsuskohustuse rakendamine anda soovitud tulemust, sest selle rikkumist on väga raske kindlaks teha ning veelgi raskem oleks seda tõendada.⁸² Seega oleks konfidentsiaalsuskohustuse rakendamine küll töötajale vähem koormav, kuid mitte sama efektiivne. Eelkõige just viimasena nimetatud põhjusel peab ka autor konkurentsikeelu kehtestamist tööandja konfidentsiaalse teabe kaitsmise eesmärgil lubatavaks, kuigi niisugusel juhul tuleb tööandja huvide kaitsmise vajadust ja töötaja õiguste piiramise ulatust eriti hoolikalt hinnata.

Tööandja õigustatud huvi väljaselgitamine on oluline kahel erineval ajahetkel. Esiteks siis, kui tööandjal on vaja otsustada, kas töötajalt kohustuste täitmist nõuda ja kuidas kohustused täpsemalt sisustada, ning teiseks siis, kui kohustuste kehtivuse ajal tekib küsimus nende põhjendatusest.⁸³ Töölepingujärgsete kohustuste puhul tuleb arvestada ka asjaoluga, et nendes võidakse kokku leppida töölepingu sõlmimisel, kuid tegelikult hakkavad kohustused kehtima alles määramatu aja pärast millalgi tulevikus, mistõttu võib nende kahe ajahetke vahele jääda

⁷⁹ Soome töölepingu seaduse kommentaar (viide 10), lk 17.

⁸⁰ B. Aaron, M. Finkin (viide 14), lk 326.

⁸¹ R. J. Gilson. The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete. - New York University Law Review, 1999, Vol 74, No 3, p 603-605; A. Coleman. The Legal Protection of Trade Secrets. Sweet & Maxwell, 1992, pp 41-44.

⁸² J. F. den Hertog (viide 71), lk 119.

⁸³ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 120.

pikk ajavahemik. Tööandja õigustatud huvi peab eksisteerima ka hetkel, kui kohustused kehtima hakkavad.⁸⁴

Kuigi enamasti räägitakse töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse puhul vajadusest kaaluda töötaja ja tööandja huvisid, on töölepingu lõppemise järel kehtiva konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtestamise võimalusega seoses viidatud vajadusele võtta arvesse ka ühiskonna huvisid tööturu toimimise ja majanduse arengu vastu. Sellest vaatenurgast on töölepingu lõppemise järel sõlmitavate kokkulepete kasutegurit küsitavaks peetud. Nii on avaldatud arvamust, et konkurentsikeelukokkulepped on ebamõistlikud, sest piiravad majanduse üldist arengut. Ebamõistlik on kaitsta kokkuleppeid, millega võetakse inimeselt võimalus tegutseda valdkonnas, milles töötaja on spetsialist ja kus ta on ühtlasi kõige produktiivsem.⁸⁵

Probleemi nähakse ka selles, et niisugused kokkulepped takistavad info liikumist. Sellist vaatenurka esindavad peamiselt Ameerika Ühendriikide teadlased⁸⁶, kes toovad enda arvamuse kinnituseks järgmise näite. Nii Kalifornias asuv arvutitööstuspiirkond *Silicon Valley* kui ka Massachusettsis asuv *Route 128* olid 1970-ndate alguses mõlemad tuntud arvutiteaduse keskused, mis olid tihedalt seotud kohalike ülikoolidega. 1975. a palkasid mõlemad piirkonnad võrdsel arvul töötajaid, kuid ajavahemikul 1975-1990 tekkis Kalifornias kolm korda rohkem töökohti ning toodete ekspordist saadava raha hulk oli kaks korda suurem. Selle erinevuse põhjusena nähakse asjaolu, et *Silicon Valleys* asuvad arvukad ettevõtted on omavahel tihedalt seotud töötajate suure liikuvuse tõttu, mis soodustab kollektiivset uurimustööd. Regioonis tegutsevate firmade tihedad sotsiaalsed suhted ja avatud tööturg on aidanud kaasa eksperimenteerimisele ja ettevõtluse arengule. Ettevõtted konkureerivad omavahel ja samal ajal õpivad üksteiselt. *Route 128* piirkonnas, vastupidi, domineerib väike

⁸⁴ Samas, lk 126. Vt ka: Soome töölepingu seaduse kommentaar (viide 10), lk 17 ja töölepingu seaduse eelnõu 212 SE viimase teksti § 27 lg 3.

⁸⁵ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 34.

⁸⁶ Vt: R. J. Gilson (viide 81); A. Hyde. The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. Silicon Valley: the Wealth of Shared Information; Some Economics of Nonrivalrous Information. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH.htm> (10.06.2005); A. Hyde. The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. Legal Impediments to Endogenous Growth. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH2.htm> (10.06.2005); A. Hyde. The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. How Silicon Valley Effectively Abolished Trade Secrets. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH3.htm> (10.06.2005); A. Hyde. The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. Three Alternative Economic Analyses. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH4.htm> (10.06.2005).

hulk suhteliselt suletud ettevõtteid, kus ettevõtete ja nende klientide, varustajate ja konkurentide vahelistes suhetes on olulisel kohal info salajasus ja korporatiivne lojaalsus. Seega Kalifornias, kus konkurentsikeelukokkuleppeid lubatakse sõlmida väga piiratud tingimustel, mis ühtlasi soodustab töötajate liikuvust, on see aidanud piirkonna arengule kaasa, kuid Massachusettis, kus konkurentsikeelukokkulepped on lubatud, takistab töötajate liikuvuse piiramine arengut.

Silicon Valley edu põhjuseks peetakse tööjõu ringlust, informatsiooni levikut ja seda kõike soodustavat õiguskorda.⁸⁷ Informatsiooni leviku piiramist või lubamist ei saa otsustada ainult juriidilistele argumentidele tuginedes, tugineda tuleks majandusanalüüsile, mis näitab, et majanduskasv on võimalik just jagatud teadmiste korral. Enamasti üritatakse leida tasakaalu tööandja ja töötaja huvide vahel, kuid avalik huvi jääb tagaplaanile. Majandus- ja sotsioloogilised uurimused näitavad, et õigussüsteem, mis takistab töötajate liikuvust ja info levikut, takistab ka majanduskasvu, sest ühiskonnale ei ole kasulik, kui mitu isikut teevad mitmekordseid kulutusi samasuguse info tootmiseks. Näiteks võib tuua olukorra, kus inseneri uuel tööandjal on probleeme toodangu suure praagiprotsendiga. Inseneride grupp on leidnud viis võimalikku põhjust ja soovitanud investeerida 40 miljonit dollarit tootmissüsteemi parandamiseks. Insener teab, et tema endine tööandja investeeris sarnase probleemi sarnase lahenduse jaoks 50 miljonit dollarit, kuid see ei andnud tulemust. Inseneri endine tööandja on nõudnud selle negatiivse informatsiooni saladuses hoidmist. Juhul, kui insener võiks talle teadaoleva info avaldada, väldiks tema uus tööandja asjatuid kulutusi ja dubleeritud jõupingutusi. Mida kiiremini avastatakse vea põhjus, seda varem on võimalik midagi tootma hakata.⁸⁸ Ühiskond võidaks väärtusliku info tootmise kiirenemisest või info suurenenud tarbimisest, kui aga tööandja kasutab töölepingujärgseid piiranguid, saab infost kasu ainult tema. Ühtlasi leitakse, et enamik tööandjate huve on seotud ebaseadusliku huviga konkurentsi välistada, mitte aga omandit kaitsta.⁸⁹ Siiski on märgitud ka seda, et pole teada, milliseid tagajärgi toob kaasa see, kui tööandjad ei saaks enda konfidentsiaalset infot kaitsta ja seetõttu tööandjate huvi intellektuaalse omandi loomisse investeerida väheneks. Lisaks hoiatatakse, et *Silicon Valley* mudelist ei maksa tingimata eeskuju võtta, sest pole selge, kas

⁸⁷ A. Hyde. Legal Impediments to Endogenous Growth (viide 86).

⁸⁸ A. Hyde. Some Economics of Nonrivalrous Information (viide 86). Sama info tootmise kõrgematele kuludele ja selle olukorra võimalikule ebatõhususele ühiskonna seisukohast viitab ka J. F. den Hertog. Vt: J. F. den Hertog (viide 71), lk 119.

⁸⁹ A. Hyde. Legal Impediments to Endogenous Growth (viide 86).

konkurentsikeelukokkulepete keelustamine igal pool samasuguse tulemusel annaks või on see nii vaid arvutitarkvara loomisega seotud tööstusharude puhul selles kindlas piirkonnas.⁹⁰

Enamasti jäetakse ainuüksi ühiskonna huvidele rõhuvad ja seetõttu töölepingujärgse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse lubamise mõistlikkust majanduslikust aspektist kahtluse alla seadvad argumendid siiski kõrvale. Seda põhjusel, et konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus ei ole ainuüksi tööandja huvisid kaitsvad kohustused, vaid need võivad lisaks tööandjate huvide kaitsmisele lõppkokkuvõttes ka ühiskonna huvides olla. Näiteks eksisteerib avalik huvi äritegevuse hea käekäigu vastu (*efficient running of an enterprise*) ja võib öelda, et lisaks tööandjale on ka laiem üldsus huvitatud äritegevuse edust, sest nii tugevneb majandus tervikuna ning tööhõive on suurem. Seega iga äriettevõtte eesmärk kasumit teenida tuleb lõppkokkuvõttes kasuks kogu ühiskonnale. Seevastu tööandja majandushuvide kahjustamine ühe töötaja poolt ohustab ka kõiki teisi töötajaid (töökoha kaotuse näol). Peale selle pakuvad paljud ettevõtjad teenuseid, mille puhul üldsus pole huvitatud mitte ainult nende jätkuvast tarbimisest, vaid ka võimalikult heast tasemest (tervishoid, haridus, meedia, esmatarbekaubad jne).⁹¹ Tavaliselt viidatakse ka sellele, et tööandjate läbiviidav uurimis- ja arendustegevus on enamasti kulukas ning kui tööandjad seda kaitsta ei saaks, piiraks see nende ärilist initsiatiivi ja see võiks omakorda kaasa tuua ühiskonna arengu pidurdumise.⁹²

Üldjuhul peetakse konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust tööandja õiguste tagamise abinõuna seega sobivaks ja vajalikuks. Mis puudutab konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse ebamõistlikkust majanduslikust aspektist, siis autori arvates on eelnevalt viidatud arvamused väga olulised, kuid nende põhjal ei ole võimalik kaugeleulatuvaid järeldusi teha, sest uurimused, millel need arvamused põhinevad, on seotud üksnes Ameerika Ühendriikide ja ühe kitsa tegevusvaldkonnaga. Seni, kuni puuduvad vastavad analüüsid Eesti kohta, tuleks lähtuda seisukohast, et kuigi töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse puhul on esikohal tööandja huvid, on need instituudid lõppastmes kasulikud ühiskonnale tervikuna.

⁹⁰ R. J. Gilson (viide 81), lk 597–598.

⁹¹ L. Vickers (viide 25), lk 28–30.

⁹² A. Coleman (viide 81), lk 53; B. Hepple (viide 19), lk 208–211; J. F. den Hertog (viide 71), lk 119; N. M. Selwyn. *Law of Employment*. Seventh edition. Butterworths, 1991, p 385; L. Vickers (viide 25), lk 117. Ka R. J. Gilson on viidanud sellele, et kuigi majanduslikult ei pruugi konkurentsikeelu kehtestamine vastata ühiskonna huvidele, pole ka teada, milliseid tagajärgi toob kaasa see, kui tööandja huvi intellektuaalse omandi loomisesse väheneb. Vt: R. J. Gilson (viide 81), lk 597.

Autori arvates on töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kui töötaja põhiõiguste piirangute proportsionaalsuse väljaselgitamisel kõige keerukam hinnata kohustuste mõõdukust. Mõõdukuse hindamine tähendab sisuliselt hinnangu andmist sellele, kas töötaja ja tööandja õigused on tasakaalus. Kaaluda tuleb töötaja töökoha valiku vabadust ja väljendusvabadust ning tööandja õigustatud huve tulenevalt ettevõtlusvabadusest ja õigusest omandi puutumatusel. Kuna kõik tööandja huvid ei vaja samaväärset kaitset, on erinev ka see, millises ulatuses võib mingi huvi alusel töötajat piirata. Sellest tulenevalt kehtib üldine nõue, et töötaja kohustused peavad olema piiritletud mõistlikult nii sisu, ajalise kehtivuse kui ka ruumilise kehtivusala poolest ehk siis kohustuste täitmine peaks toimuma vaid ulatuses, mis on vajalik tööandja huvide kaitsmiseks ning töötajale ei ole lubatud tekitada ülemääraseid ebamugavusi. Teiste riikide õiguskirjanduses viidatakse mõistlikkuse nõudele enamasti üksnes seoses töölepingujärgse konkurentsikeeluga⁹³ ning mõistlikkust hinnatakse kolmes aspektis: oluline on konkurentsikeelust ja konfidentsiaalsuskohustusest tulenevate piirangute sisuline, ajaline ja ruumiline mõistlikkus. Kuna need teemad on ühtlasi seotud konkurentsikeelu sisu ja kehtivustingimustega, käsitletakse neid lähemalt käesoleva töö järgnevates osades.⁹⁴

Töötaja õigusi riivavad vähem töölepingu ajale laienevad kohustused. Näiteks töölepinguaegse konkurentsikeelu puhul on töötaja ja tööandja huvide vastuolu võrreldes töölepingujärgse konkurentsikeeluga väiksem, sest töötaja on oma õiguse vabalt töökohta valida juba konkreetse tööandja juurde tööle asumisega realiseerinud. Kui võrrelda omavahel konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust, siis töötaja õigusi riivab kahtlemata vähem konfidentsiaalsuskohustus, sest kui sellest kohustusest tulenevalt on töötaja piiratud üksnes tööandja salajase teabe levitamise ja ärakasutamise osas, mis jätab talle siiski võimaluse mingit tööd edasi teha, siis keeld konkureerida võib tähendada seda, et töötaja ei saa üldse teatud aja jooksul elatist teenida, vähemalt mitte talle tuttavas tegevusvaldkonnas.

⁹³ Osades riikides, näiteks Saksamaal ja Itaalias, on töölepingujärgse konkurentsikeelu sisulise, ajalise ja ruumilise mõistliku piiritlemise nõue kehtestatud õigusaktidega. Vt lähemalt: M. Weiss (viide 21), lk 241; M. Biagi (viide 15), lk 254. Mujal, näiteks Taanis, Rootsis, Prantsusmaal, Šveitsis ja Inglismaal niisugune nõue õigusaktides puudub, kuid mõistlikkuse hindamise vajaduseni on jõutud läbi kohtupraktika. Vt lähemalt: O. Hasselbalch, P. Jacobsen (viide 13), lk 169; R. Fahlbeck (viide 16), lk 308; J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 229; A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 147; B. Hepple (viide 19), 209.

⁹⁴ Vt lähemalt käesoleva töö 2. ptk (lk 35 jj) ja 3. ptk 3.4. (lk 64 jj).

2. TÖÖTAJA KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE SISU

2.1. Üldpõhimõtted

Teadmine, et konkurentsikeeluks nimetatakse töötaja kohustust mitte osutada tööandjale konkurentsi, kas siis ise tööandjaga konkureerides või tegutsedes tööandja konkurendi heaks, ning et töötaja konfidentsiaalsuskohustus seisneb selles, et töötaja ei tohi tööandja konfidentsiaalset informatsiooni avaldada kolmandatele isikutele ega seda ise ära kasutada, ei anna veel täit selgust nende kohustuste sisust. Neid määratlusi lugedes ilmneb, et konkurentsikeelu täpsemaks sisustamiseks oleks vaja teada ka seda, milles seisneb tööandjale konkurentsi osutamine ja keda saab pidada tööandja konkurentideks. Konfidentsiaalsuskohustuse puhul on lahtine eelkõige see, milline tööandja teave on konfidentsiaalne.

Eeltoodud mõisteid õigusaktides tavaliselt ei defineerita. Näiteks Soome töölepingu seaduses on ainult öeldud, et töötajal on keelatud kellegi teise heaks töötada või osaleda sellises tegevuses, mis konkureeriva tegevusena ja vastuolus töösuhetes nõutava ausa käitumisega võib töö iseloomu ja töötaja positsiooni arvestades tööandjat oluliselt kahjustada (3. peatüki § 3). Samuti keelatakse töötajal tööandja äri- ja ametisaladuste ärakasutamine või avaldamine kolmandatele isikutele (3. peatüki § 4). Itaalia tsiviilkoodeksi järgi on töötajal keelatud tööandjaga konkureerida nii iseseisvalt kui ka kellegi teise nimel tegutsedes. Samuti on töötajal keelatud levitada tööandja organisatsiooni või tootmismeetodeid puudutavat infot või sellist infot ära kasutada, kui see kahjustab ettevõtet.⁹⁵ Šveitsi kohustiste koodeksist tuleneb töötajale keeld töölepingu täitmise ajal teha kolmanda isiku kasuks tasustatavat tööd, kui see läheb vastuollu kohustusega olla tööandjale lojaalne.⁹⁶ Ka Eestis on need kohustused TLS § 50 p-s 6 sõnastatud üldiselt, viidates ainult sellele, et töötajal on kohustus hoida tööandja äri- ja tootmissaladusi ning mitte osutada tööandjale konkurentsi, sealhulgas mitte töötada tööandja konkurendi juures. Äri- ja tootmissaladuste definitsiooni esitatud ei ole, samuti pole määratletud konkurente ega konkureerivat tegevust.

Kuigi definitsioonide ja õigusaktidest tulenevate täpsemate ettekirjutuste puudumine jätab tööandjatele kohustuste sisu kujundamisel vabaduse, on see mõistlik, sest tööandja teab ise

⁹⁵ M. Biagi (viide 15), lk 250.

⁹⁶ A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 91.

kõige täpsemini, mis teda kahjustada võib. Samas ei tähenda see, et kohustusi võiks ükskõik kuidas sisustada, näiteks tunnistades konfidentsiaalseks kõik töötaja töölepingu tingimused⁹⁷ või nõudes, et töötaja ei tegeleks peale tööandja juures töötamise millegi muuga. Kohustuste sisu kindlaksmääramisel tuleb lähtuda konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse proportsionaalsuse ja konkreetsemalt töötaja õiguste piirangute mõõdukuse või mõistlikkuse printsiibist.⁹⁸

Kuigi TLS-is kohustuste mõistliku piiritlemise nõuet sätestatud ei ole⁹⁹, on sellele viidatud õiguskirjanduses. TLS § 50 p-s 6 sätestatu kommentaariks on kirjutatud, et konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse täitmine töötaja poolt eeldab äri- ja tootmissaladuste, mille hoidmise kohustus töötajale pannakse, kindlaksmääramist ning piiritleda tuleb ka tööandja konkurentide ring, kelle juures töötamine on keelatud, või milles seisneb konkurentsi osutamine.¹⁰⁰ Seejuures seatakse kohustuste kehtivus nende mõistete avamisest sõltuvusse ehk siis teisiti öeldes juhul, kui vastavates kohustustes on küll kokku lepitud, kuid töötajale pole selge, milline info on äri- ja tootmissaladuseks või milline on konkureeriv tegevus või kes on tööandja konkurent, ei ole kohustus täidetav.

Kohustuste sisu kindlaksmääramise nõudest võib autori arvates välja lugeda ka eesmärgi võimaldada töötajal ja tööandjal kohustustest paremini ja ühtemoodi aru saada, see aga on igasuguse kohustuse eduka täitmise eeldus.

Järgnevalt käsitletakse töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse sisustamisega seotud olulisi mõisteid lähemalt. Esmalt vaadatakse, milline töötaja tegevus on konkureeriv, analüüsides sealhulgas tööandja konkurendi mõistet, ning seejärel keskendutakse tööandja konfidentsiaalse teabe määratlemise problemaatikale. Konkureerivat tegevust puudutav töö osa on üles ehitatud lähtudes teiste riikide erialakirjanduses käsitletud enamlevinud konkureeriva tegevuse liikidest.

⁹⁷ Niisugune tingimus oli töölepingus, millega autoril oli võimalus tutvuda.

⁹⁸ Töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse mõistliku piiritlemise vajaduse kohta vt lähemalt käesoleva töö 1. ptk 1.3.2. (lk 26 jj).

⁹⁹ Töölepingu seaduse eelnõuga on kavandatud nii töölepingu ajal kui ka pärast selle lõpetamist kehtiva konkurentsikeelu mõistliku piiritlemise nõude sissetoomist ka töölepingu seadusesse. Vt lähemalt: töölepingu seaduse eelnõu 212 SE viimase teksti § 26 lg 3.

¹⁰⁰ Tööõigus: näidised ja kommentaarid. Käsiraamatute Kirjastus, 2006, § 50 komm 3; M. Muda (koost) (viide 3), lk 201.

2.2. Konkureeriv tegevus

2.2.1. Tegevus konkurendi heaks

Üldreeglina ei ole töötajal keelatud samaaegselt töötada mitme tööandja heaks või lisaks tööandja juures töötamisele tegutseda ettevõtjana või tegeleda mingi muu kõrvaltegevusega, kui see toimub töötaja vabast ajast. Kui aga töötaja lisategevus on käsitletav tööandjaga konkureerimisena, on selline tegevus keelatud. Töötaja tegevus tööandja konkurendi heaks on üks peamisi konkureeriva tegevuse vorme. Ka TLS § 50 p 6 regulatsioonis räägitakse üldisemalt konkurentsi osutamisest ning konkreetsemalt viidatakse töötamisele tööandja loata viimase konkurendi juures. Selle kohustuse täpsemaks sisustamiseks tuleb leida vastused küsimustele, kes on töötaja konkurendid, mida tähendab töötamine ning kas välistatud on igasugune töö.

Konkurendi määratlust ei eksisteeri üheski Eesti õigusaktis. Õiguskirjanduse kohaselt võib tööandja konkurentideks pidada ettevõtteid ja üksikisikuid, kes tegutsevad teatud territooriumil tööandjaga samadel tegevusaladel.¹⁰¹ Lisaks samas valdkonnas tegutsemisele võib otsustav olla ka see, et konkureeriv firma on orienteeritud samadele klientidele.¹⁰² Juhul, kui töötaja väidab, et tegemist ei ole tööandja konkurendiga, on Eesti kohtupraktikas saanud tavaks võrrelda tööandja ja tema väidetava konkurendi tegevusalasid. Kui need kattuvad, loetakse teine ettevõtte konkurendiks. Seejuures ei pea tegevusalade kattumine olema täielik.¹⁰³ Autor leiab, et eeltoodu põhjal võib konkurendina käsitleda kõiki isikuid, kes tegutsevad tööandjaga samal territooriumil, samadel tegevusaladel ning on orienteeritud samadele klientidele. Seejuures tööandja konkurendiks võib olla ka töötaja ise, kui ta tegeleb tööst vabal ajal näiteks ettevõtlusega ning vastab eeltoodud kriteeriumitele.

Lisaks konkurentide määramisele peab tööandja selle määratluse töötajale ka teatavaks tegema. Kuidas seda teha, on tööandja otsustada. Selle võib lisada töölepingusse, aga soovitatud on kasutada ka töösisekorraeeskirja ja/või mõnd muud ettevõttesisest dokumenti.¹⁰⁴ Kohtupraktikas on asutud seisukohale, et konkurente ei pea töölepingus nimeliselt loetlema, sest äriühingute asutamise, lõpetamise, samuti tegevusalade muutumise

¹⁰¹ Ü. Kaldmäe (viide 3), lk 294.

¹⁰² A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 146.

¹⁰³ Tallinna Linnakohtu 19. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2/30-690/04; Tallinna Linnakohtu 7. juuli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2/227-5172/03; Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-572/04; Tartu Maakohtu 14. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1642/03; Ida-Viru Maakohtu 16. septembri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-3702/03.

¹⁰⁴ M. Muda (koost) (viide 3), lk 102.

tõttu ei ole võimalik seda teha.¹⁰⁵ Autori arvates konkurentide nimeline loetlemine võimatu ei ole, sest tööandja võib soovida välistada just teatud isikute heaks tegutsemist. Üldjuhul on see aga ebapraktiline, sest selline loetelu vajab pidevat jälgimist, et see jätkuvalt õige oleks. See on ka põhjuseks, miks tavapäraselt määratletakse konkurendid umbmäärasemalt, viidates näiteks tegevusaladele ja tegevuspiirkonnale, kus tegutsevad isikud on tööandja konkurendid.¹⁰⁶

Seda, kes on tööandja konkurendid, kelle juures töötamisest peab töötaja hoiduma, võib tööandja töötajale ka suuliselt selgitada. Ühes töövaidlusasjas¹⁰⁷ väitis töötaja, et kuigi töölepingus oli kokkulepe mitte töötada tööandja loata konkurendi juures, ei olnud talle tutvustatud, kes on tööandja konkurendid ning seetõttu ei teadnud ta, et tema teine tööandja on esimese tööandja arvates konkurent. Töövaidluskomisjon tegi kindlaks, et majutusettevõttes administraatorina töötanud töötaja samaaegne töötamine konkureerivas hostellis oli jutuks olnud töökoosolekul, kus töötajale oli selgitatud, et viimane ei tohi konkurentsikeelust tulenevalt hostellis töötada. See võimaldas komisjonil järeldada, et töötaja oli teadlik, et tööandja peab konkreetset hostelli enda konkurendiks. Autori arvates on töötajal olukorras, kus tal on keelatud tööandja konkurentide juures töötamine, kuid ta ei tea, kes konkurentideks on, hea usu põhimõttest tulenevalt kohustus tööandja poole pöörduda ja välja selgitada, kas tööandja arvates on teine tööandja konkurent. Kõnealusel juhul ei saanud selles ka erilist kahtlust olla, sest hostell tegutses samas linnas ja tööandjaga samal tegevusalal.

Kuigi üldreegel on see, et tööandja konkurendi heaks töötamine on keelatud, ei ole põhjust keelata igasugust tegevust. Keelatud on see, mis võib tööandjat kahjustada. Saksamaal aktsepteeritakse ainult sellise tegevuse keelamist, mis on ka sisult konkureeriv ehk sarnane sellega, mida töötaja teeb tööandja heaks. Näiteks müügiagent ei tohi teha konkurendi juures müügiagendi tööd, kuid võib töötada uksehoidjana.¹⁰⁸ Itaalias leitakse, et igasugune konkurendi juures tehtav töö võib olla esimest tööandjat kahjustav, sest eeldada võib konfidentsiaalse info kasutamist. Info salajasus ning selle kasutamine peab siiski olema tõendatud ning töötaja tegevuse piiramiseks väljaspool tööandja tegevusvaldkonda peab olema oluline põhjus.¹⁰⁹ Prantsuse õiguskirjanduses märgitakse, et kui töötaja töötab osalise tööajaga, on aktsepteeritav tema töötamine konkurendi juures, sest töötajal on vaja elatist

¹⁰⁵ Tallinna Linnakohtu 7. juuli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2/227-5172/03.

¹⁰⁶ Sellise järelduse tegi autor töölepingute põhjal, millega tal on olnud võimalik tutvuda.

¹⁰⁷ Valgamaa Töövaidluskomisjoni 9. novembri 2001. a otsus nr 9-12-3/42-01.

¹⁰⁸ M. Weiss (viide 21), lk 240; M. Weiss, M. Schmidt (viide 29), lk 79.

¹⁰⁹ M. Biagi (viide 15), lk 253–255.

teenida. Kui aga töötaja läheb tööandja konkurendi juurde tööle tööandja kahjustamise eesmärgiga, oleks see keelatud.¹¹⁰ Soome töölepingu seaduse 3. peatüki § 3 kohaselt on töötajal keelatud teise isiku heaks töötamine või muu tegevus, mis töö iseloomu ja töötaja ametialast positsiooni arvestades võiks tööandjat oluliselt kahjustada (*cause manifest harm*) kui ausa tööalase tegevusega (*fair employment practices*) vastuolus olev konkureeriv tegevus. See säte ei takista töötajat vabal ajal samal töökohal teise tööandja juures või omal käel töötamast, kui see ei põhjusta tööandjale olulist kahju. Samas ei tohi teine töö takistada töötamist tööandja juures. Töötaja tegevuse seaduslikkuse hindamisel tuleb arvestada töötaja töö iseloomu ja töötaja ametialast positsiooni. Kõrge positsiooniga töötajal on ulatuslikum lojaalsuskohustus ja seega võimalus samal alal konkureerivalt tegutseda piiratum. Arvestada tuleb ka tööandja äritegevuse ulatust.¹¹¹

Eelneva võtab kokku R. Fahlbecki kirjutatu: "Teise töökoha omamine pole *per se* ebalojaalsus, kuid töötamine konkurendi heaks seda mingil määral on, sõltumata töötaja ametikohast teise tööandja juures. Kuna tööandjal on õigus nõuda töötajalt täielikku lojaalsust, on igasugune täielikku lojaalsust ohustav käitumine töötaja jaoks riskantne. Kui teine töökoht on samalaadne, pole kahtlustki, et tööandja võib töötaja päevapealt vallandada. Kui teine töö pole esimesega kuidagi seotud ja mõlemad tööd ei nõua erilisi oskusi, poleks töölepingu lõpetamine õigustatud isegi juhul, kui töötaja ei loobuks teisest töökohast ka pärast tööandja vastavat soovitusi. Nende kahe näite vahepealsetes olukordades oleks tööandjal ilmselt õigus töötajale pakkuda võimalust teisest tööst loobumiseks ning kui töötaja seda ei tee, lõpetada tööleping pärast teatud aja möödumist."¹¹²

Konkurentsikeeld välistab igasuguse tegevuse tööandja konkurendi heaks. Selle kohta võib tuua näite töövaidlusest, kus töötaja väitis, et töötamiseks tööandja konkurendi juures saab pidada vaid töötamist töölepingu alusel. Kohus asus seisukohale, et TLS § 50 p 6 sõnastus ja regulatsiooni eesmärk ei võimalda sätet selliselt tõlgendada. Termin *„töötama“* all tuleb

¹¹⁰ J.-E. Ray ja J. Rojot toovad näite, et osalise tööajaga töötav müüjanna võib tööst vabal ajal töötada konkureerivas poes, kuna ta peab elatist teenima. Vt: J.-E. Ray ja J. Rojot (viide 54), lk 229–230. Selline seisukoht viitab autori arvates asjaolule, et töötaja konkurentsikeeld kui lojaalsuskohustus on traditsiooniliselt olnud seotud eluaegse ja stabiilse töösuhtega (vt lähemalt käesoleva töö 1. ptk 1.2.1. (lk 10 jj)). Osalise tööajaga töötamine selle määratlusega kokku ei sobi. Niisugusel juhul tuleb ka lojaalsuskohustust teisiti sisustada ning arvesse võtta töötaja põhiõiguseid. Kui tööandja ei vaja töötajat täistööajaga, ei saa ta ka keelata töötajal töövälisel ajal üldjuhul konkurendi juures töötamast. Kui aga töötaja eesmärk konkurendi juurde tööleminekul on tööandja kahjustamine, oleks konkurentsikeeld õigustatud. Probleemaatiline on aga see, kuidas töötaja eesmärki eelnevalt kindlaks teha. See võib selguda alles siis, kui töötaja on oma tegevusega tööandjat juba kahjustanud.

¹¹¹ Soome töölepingu seaduse kommentaar (viide 10), lk 16.

¹¹² R. Fahlbeck (viide 16), lk 307.

mõista töötaja tegutsemist tööandja konkurendi nimel ja/või huvides, sest lisaks töölepingul põhinevale töösuhtele võib töötaja konkurentsi osutada ka tsiviilõigusliku lepingu või muus vormis kokkuleppe alusel.¹¹³ Muuhulgas võib keelata osalemise konkureerivas ettevõttes aktsionäri või osanikuna, sest aktsionär või osanik saab osa võtta äriühingu otsuste vastuvõtmisest.¹¹⁴

Eelnevast tulenevalt saab töötaja konkureerivast tegevusest rääkida juhul, kui tegemist on ükskõik millises vormis tegevusega tööandja konkurendi heaks ning selline tegevus on ka sisu poolest konkureeriv, st töötaja tegevus on sarnane sellega, mida ta teeb tööandja juures. Niisugustest kriteeriumitest lähtumine on autori arvates mõistlik ja töötaja huvisid vajalikul määral arvesse võttev.

2.2.2. Konkureeriv tegevus töötaja perekonnaliikme kaudu

Erinevate konkureerivate tegevuste hulgas eristatakse sageli konkureerivat tegevust töötaja perekonnaliikme kaudu. Tööandjaga konkureeriv töötaja perekonnaliige on küll võrreldav ükskõik millise teise tööandja konkurendiga, kuid eristamise põhjus on selles, et sellisel juhul on eriti suur oht, et töötaja konkurendi heaks tegutseb, kuid samas on selle kindlakstegemine keerukam. R. Fahlbeck arvab, et sellise juhtumi puhul tekiks küsimus topeltlojaalsusest – lojaalsus tööandjale ning lojaalsus perekonnaliikmele – ning töötaja üleviimine teisele tööle või isegi vallandamine ei oleks välistatud. Ta leiab veel, et poleks ilmselt oluline, kas perekonnaliige tegeles konkureeriva tegevusega enne, kui töötaja tööandja juurde tööle asus – see võiks olla pigem raskendav asjaolu. Tööandjal võib sellisel juhul tekkida õigustatud kahtlus, et töötaja tuli tema juurde tööle selleks, et koguda teavet perekonnaliikme kasuks. Tööandja usaldust vähendaks ka perekonnaliikme aitamine töövälisel ajal. Kohus arvestaks kindlasti töötaja käitumise üle otsustamisel ka talle lähedase isiku tegevust.¹¹⁵

Autor toetab pigem B. Hepple'i vastupidist arvamust, et töötaja lähedase konkureeriv tegevus ei anna alust süüdistada töötajat lojaalsuskohustuse rikkumises, eriti olukorras, kui töötaja lähedane alustas konkureeriva tegevusega enne, kui töötaja tööandja juurde tööle asus.¹¹⁶ Ka Prantsusmaa kohtupraktikas valitseb seisukoht, et töötaja perekonnaliikme konkureerivast tegevusest ei saa automaatselt järeldada töötajapoolset lojaalsuskohustuse rikkumist. Töötaja

¹¹³ Valga Maakohtu 10. aprilli 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-306/01.

¹¹⁴ Ü. Kaldmäe (viide 3), lk 292.

¹¹⁵ R. Fahlbeck (viide 16), lk 307.

¹¹⁶ B. Hepple (viide 19), lk 212.

abikaasa konkureeriv tegutsemine ei puuduta töölepingulist suhet ning arvesse tuleb võtta vaid abikaasa õigust tööle, kui just tööandja ei tõenda, et töötaja abistas abikaasat aktiivselt (nt varustades teda klientide andmetega). Ka töölepingujärgne konkurentsikeelukokkulepe „seob ainult lepingupooli ega saa mõjutada kolmanda osapoole õigust tööle, isegi kui tegemist on abikaasa või sugulasega”.¹¹⁷

See teema on tõusetunud ka Eesti kohtupraktikas. Kuigi tööandjad on töötajatele ette heitnud konkureerivat tegevust läbi perekonnaliikmete, on need väited siiski paljasõnaliseks jäänud. Ühel juhul tegi tööandja järelduse töötajapoolse töölepingujärgse konkurentsikeelu rikkumise kohta sellest, et töötaja abikaasal oli osalus tööandjaga sarnaste tegevusaladega osaühingus, mille sidevahendiks äriregistri andmete kohaselt oli töötaja telefoninumber. Tööandja kahtlusi suurendas ka see, et töötaja abikaasa omandas osaluse osaühingus pärast töötaja lahkumist töölt ning samal ajal lisati osaühingu tegevusvaldkondade loetelusse tegevusi, millega oli seotud ka tööandja. Konkreetsemaid tõendeid tööandja ei esitanud ning ka töötaja vastu esitatud hagist võis välja lugeda pigem oletusi kui fakte (kohtuotsuse hagiavalduse sisu kirjeldavas osas on öeldud, et neid asjaolusid arvesse võttes võib eeldada, et töötaja töötas keeluperioodil konkurendi heaks). Kuna tõendamata jäi see, mil viisil töötaja oma abikaasa kaudu konkureeris, jättis kohus hagi rahuldamata. Kohus märkis, et viidatud asjaoludest ei saa järeldada, et töötaja rikkus konkurentsikeeldu. Töölepinguga ei saa kehtestada konkurentsikeeldu töötaja abikaasale.¹¹⁸

Teise kaasuse¹¹⁹ asjaolude kohaselt süüdistas tööandja sekretärina töötanud naist selles, et viimane andis telefoni teel tööandja tegevuse ja äripartnerite ning klientide kohta infot oma elukaaslasele, kes töötas konkureerivas ettevõttes. Kuna töötaja selline tegevus tõendamist ei leidnud ning tööandja ei suutnud ka selgitada, millist infot täpselt töötaja edastas ning millised olid selle teo tagajärjed tööandjale, tunnistati töötajale karistuseks määratud töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks.

Kõige selgemaks näiteks töötaja konkureerivast tegevusest perekonnaliikme kaudu võib pidada järgneva kaasuse¹²⁰ asjaolusid. Ostujuht, kelle tööülesandeks oli pidada ühendust Vene firmadega, osta ja müüa kaupa ning korraldada transporti ning kaupade tellimist, müüs

¹¹⁷ J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 230-231.

¹¹⁸ Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-573/04.

¹¹⁹ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 4. juuni 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/710/02.

¹²⁰ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 20. mai 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/489/02.

kauba tööandjast mööda minnes tööandja loata oma abikaasa firma kaudu. Tööandja, saades töötaja tegevusest teada, lõpetas temaga töölepingu. Siiski pole teada, kuidas kohus sellist tegevust hinnanud oleks ning kas tööandja väited ka kinnitust oleks leidnud, sest tööandja eksis töölepingu lõpetamise protseduurireeglite vastu ja lepingu lõpetamine tunnistati asja sisuliselt arutamata ebaseaduslikuks. Samas kasutas töötaja ilmselgelt ära töösuhte tõttu saadud kontakte ning aitas sellega kaasa oma abikaasa konkureerivale äritegevusele.

Eelnevast võib järeldada, et kuigi töötaja perekonnaliikme konkureeriv tegevus võib tekitada kahtlusi töötaja aususes, ei saa ainuüksi selle asjaolu põhjal väita, et töötaja konkurentsikeeldu rikkub. Töötaja perekonnaliikme kaudu konkureerimisse tuleb suhtuda nii nagu suhtutakse ükskõik millise teise tööandja konkurendi heaks tegutsemisse ning konkurentsikeeldu rikkumisest saab rääkida ainult siis, kui selline tegevus on tõendatud. Konkurentsikeeldu rikkumisega oleks tegemist juhul, kui töötaja ka tegelikult oma perekonnaliiget abistab, edastades talle konfidentsiaalset informatsiooni tööandja klientide kohta või aidates tegevusele kaasa tööandja juures omandatud spetsiifiliste teadmiste kasutamisega vms.

2.2.3. Konkurendi teenuste ja toodete tarbimine

Konkurentsikeeldu kohaldamisega seoses võib tekkida küsimus ka sellest, kas töötaja võib tööandja konkurendi teenuseid ja tooteid tarbida. Selles osas valitseb seisukoht, et tööandja konkurendiga eraasjus läbikäimine pole ebalojaalsus ning tööandja konkurendi teenuste ja toodete tarbimine pole konkureeriv tegevus. Töötaja kui tarbija on ostetavate kaupade või tarbitavate teenuste valikul vaba. Näiteks võib ettekandja minna konkureerivasse restorani sööma, rõivakaupluse müüja osta oma rõivad konkureerivast kauplusest või autotehase tööline osta konkureeriva firma auto, isegi parkida selle tööandja parkimisplatsile.¹²¹ Viimane näide pole väljamõeldis, vaid pärineb Prantsusmaal 1992. a lahendatud vaidlusest, kus tööandja vallandas *Renault* autode müügimehe, kes ostis *Peugeot* firma auto ning parkis seda tööandja territooriumil.

Siiski võib töötaja käitumisele seada teatud piirid töötaja positsioon ettevõttes. Tööandjat kahjustav oleks see, kui töötaja avalikult uhkustab konkureeriva ettevõtte teenuse või toote kasutamisega või õhutab kolleege sama tegema või eelistab konkurendi teenuseid või tooteid

¹²¹ R. Fahlbeck (viide 16), lk 308; J.-E. Ray, J. Rojot, (viide 54) lk 231; M. Weiss (viide 21), lk 240; B. Hepple (viide 19), lk 213.

eesmärgiga alandada või halvustada tööandjat.¹²² Töötaja einetamist tööandjaga konkureerivas restoranis võib aktsepteerida, kuid piisavalt kõrge ametikohaga töötaja puhul on lubamatu seejuures tööandjat avalikult kritiseerida või halvustada.¹²³

Autori arvates on seisukoht, et töötaja on tööandja konkurentide teenuste ja toodete tarbimisel vaba, ainuvõimalik. Töötaja konkurentsikeeld ei saa töötajat piirata juhul, kui tegemist on töötaja eraeluga. Kuigi töötaja allub töösuhtes tööandja kontrollile ja juhtimisele, on ta isiklikult vaba. Samuti on tööandja konkurendi teenuste või toodete tarbimises raske näha tööandja kahjustamise momenti. Töötaja positsioonist tulenevad kohustused ja näited võimalike rikkumiste kohta ei ole autori hinnangul seotud mitte konkureeriva tegevuse, vaid pigem viisaka ja mõistliku käitumisega.

2.2.4. Tööandja klientide, äripartnerite ja kaastöötajate ärakasutamine

Töötajal on nii töösuhte ajal kui ka pärast töölepingu lõppemist kehtivast konkurentsikeelust tulenevalt keelatud teha tööandja klientidele, äripartneritele või kaastöötajatele ettepanekuid konkurendi juurde üleminekuks. See tähendab, et tööandja klientidele enda või kolmanda isiku teenuste pakkumine või äripartnerite või töötajate ülemeelitamine on konkurentsikeelu rikkumine. Näiteks Inglise kohtupraktikas on lojaalsuskohustuse rikkumiseks peetud seda, kui töötaja informeeris oma viimasel tööpäeval kliente, et alustab sama tegevust iseseisvalt ja palus neil enda klientideks hakata.¹²⁴ Kui töötaja oleks tööandja kliente üksnes informeerinud, poleks ta oma kohustusi rikkunud, pakkumise tegemist tööandja klientidele peetakse aga rikkumiseks. Sarnaseid seisukohti on väljendatud ka saksa õiguskirjanduses.¹²⁵

Sarnaseid vaidlusi on lahendanud ka Eesti kohtud. Sarnaselt eelkirjeldatule tehakse sellisel juhul vahet, kas töötaja üksnes informeerib tööandja kliente ja äripartnereid või kallutab neid teenusepakkujat vahetama. Juhul, kui tööandja kliendid vahetavad teenusepakkujat, kontrollib kohus, kas töötaja on sellega seotud. Kui ilmneb, et töötaja on kliente üksnes informeerinud sellest, et ettevõtte on oma tegevust lõpetamas ning tõendatud pole, et töötaja oleks kallutanud kliente teenuse osutajat vahetama, pole tegemist töötaja töökohustuste rikkumisega.

¹²² R. Fahlbeck (viide 16), lk 308; M. Weiss (viide 21), lk 240.

¹²³ J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54) lk 231. Ühtlasi märgivad Prantsuse õigusteadlased, et kohtupraktika võib selles küsimuses ka muutuda, sest kohtupraktikas rõhutatakse üha enam vajadust mitte sekkuda töötaja eraellu. Kui seni on niisuguseid töötaja tegusid peetud oluliseks töökohustuste rikkumiseks, võivad need muutuda tavaliseks rikkumiseks.

¹²⁴ B. Hepple (viide 19), lk 211-212.

¹²⁵ J.-E. Ray ja J. Rojot (viide 54), lk 229; M. Weiss (viide 21), lk 240.

Informatsiooni andmist ettevõtte olukorra kohta ei saa pidada lojaalsuskohustuse rikkumiseks.¹²⁶ Kui aga leiab tõendamist, et töötaja agiteeris kliente üle minema konkureerivasse ettevõttesse, on tegemist konkurentsikeelu rikkumisega. Sellise olukorraga oli tegemist ühes turvafirmas, mille härekeskuse juht asus paralleelselt tööle konkureerivasse firmasse, mis tema töölepingu järgi oli keelatud. Tööandjale saabus 11 taotlust valvelepingute katkestamiseks, lisaks oli töötaja koostanud ühele kliendile üleminekuks sooviavalduse projekti. Kohus asus seisukohale, et valvelepingute katkestamine toimus töötaja initsiatiivil. Kohus jättis tähelepanuta töötaja väited, et ta pole tööandja huve kahjustanud ega tekitanud varalist kahju. Kohus leidis, et klientide ülemeelitamisega kahtlemata kahjustatakse tööandja majandustegevust. Sellega kutsus töötaja esile tööandja klientide usaldamatuse ja kahju tekkimise saamata jäänud tulu näol.¹²⁷

Klientide ülemeelitamine võib samaaegselt olla ka konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine, kui tööandja on kuulutanud andmed klientide kohta konfidentsiaalseks. Sellisele järeldusele jõudis kohus töövaidluses, mille asjaolude kohaselt saatejuhina töötanud töötaja saatis enne töölepingu lõppemist tööandja klientidele e-kirjad, milles informeeris neid enda töökoha vahetumisest.¹²⁸ Kuigi töötaja väitis, et saatis kirjad põhjusel, et pidas viisakaks sõpru ja tuttavaid enda töökohavahetusest informeerida, leidis kohus, et e-kirjad ei olnud üksnes informatiivse sisuga, need olid ka reklaamiks töötaja uue tööandja konkureeriva uue saatesarja kohta. Kuna kirjad saadeti ühtlasi tööandja klientidele, järeldas kohus, et töötaja kasutas selleks tööandja andmebaasi ja on sellega rikkunud ka konfidentsiaalsuskohustust.

Tööandja klientide, äripartnerite või kaastöötajate ärakasutamise või ülemeelitamise katsed ongi sageli seotud töötaja töökoha vahetumisega. Kui see leiab aset enne töötaja töölt lahkumist, võib seda nimetada ka konkureerimist ettevalmistavaks tegevuseks.¹²⁹ Samas ei ole ülemeelitamisega tegemist siis, kui tööandja äripartner otsib kontakti tööandja juurest lahkunud töötajaga, kellega ta oli harjunud suhtlema, ning pooled ei sõlmi ärisuhteid. Sellise olukorraga oli tegemist ühes vaidluses, kus tööandjale saabus faks kauaaegselt äripartnerilt,

¹²⁶ Ida-Viru Maakohtu 17. novembri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 2-483/03. Viidatud kaasuses oli problem selles, et tööandja küll lõpetas oma tegevuse ühes konkreetses piirkonnas, kuid kliendilepingud oleks üle võtnud teine firma. Kliendid hakkasid aga enne tööandja tegevuse lõpetamist lepinguid üles ütlema ning sellega sai tööandja kahju.

¹²⁷ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 27. mai 1999. a otsus tsiviilasjas nr II-2/267/99.

¹²⁸ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 29. septembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/1216/05.

¹²⁹ Kuna konkureerimist ettevalmistav tegevus hõlmab enamat kui tööandja klientide, äripartnerite või kaastöötajate ärakasutamist või ülemeelitamist, käsitletakse seda eraldi. Vt käesoleva töö 3. pkt 2.2.5. (lk 45 jj).

millest nähtus, et äripartner on pidanud endise töötajaga telefonikõneluse samade toodete müügi üle, mida müüs tööandja. Töötaja selgituse kohaselt oli tööandja äripartner küll talle helistanud, kuid ta selgitas, et ei tööta enam tööandja juures ning palus ühendust võtta tööandjaga. Kohus märkis, et üksnes faksi põhjal ei saa järeldada, et töötaja pakkus enda nimel äripartnerile kaupa müüa.¹³⁰

Kirjeldatud kohtuasjadest nähtub, et peamiselt on probleemiks tööandja klientide ärakasutamine. Sellisel juhul on oluline välja selgitada, mida töötaja täpselt tegi ning kas juhul, kui tööandja kliente kaotab, on see seotud töötaja tegevusega. Kui töötaja tegevus ei ole käsitletav klientidele pakkumise tegemisena või muul moel nende ülemeelitamisega, ei ole tegemist konkurentsikeeldu rikkuva tegevusega. Sarnastest põhimõtetest tuleb lähtuda ka tööandja äripartnerite ja kaastöötajate ärakasutamisega seotud vaidluste lahendamisel.

2.2.5. Konkureeriva tegevuse ettevalmistamine

Sõltuvalt asjaoludest võib keelatud tegevuseks olla ka ainuüksi konkureerimist ettevalmistav tegevus. Selline tegevus saab aset leida siis, kui töötaja alles töötab tööandja juures, kuid tal on kavatsus ühel hetkel alustada tööandjaga konkureerivat tegevust ning ta astub selle teostamiseks samme.

Kui töötajal on ainuüksi kavatsus asuda tööandjaga konkureerima, ei ole veel tegemist konkurentsikeelu rikkumisega. Keelatud on aga tegevus kavatsuse elluviimiseks, mis võib tööandja huve kahjustada. Soome töölepingu seaduse järgi on konkureerimist ettevalmistav tegevus töösuhte ajal keelatud juhul, kui sellega kaasneks oluline kahju (*manifest harm*) tööandjale (3. peatüki § 3). Saksa kohtupraktika kohaselt ei kahjusta tööandjat ruumide rentimine, äriühingu registreerimine ega frantsiisilepingu sõlmimine või tööandja kliendi informeerimine kavatsusest hakata tööandjaga konkureerima. Konkurentsikeelu rikkumine oleks aga see, kui müügiagent teeks kliendile pakkumise või palkaks tööandja töötajaid või otsiks kliente oma tööandja klientide hulgast.¹³¹ Inglise kohtupraktikas on sarnased seisukohad: firma asutamine, sellele finantsvahendite ja tegevuskoha otsimine ja materjalide tellimine ei ole lojaalsuskohustuse rikkumine, kui aga töötaja käitumisest ilmneb kavatsus ära

¹³⁰ Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-573/04.

¹³¹ M. Weiss (viide 21), lk 240; M. Biagi (viide 15), lk 252; J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 209.

kasutada tööandja konfidentsiaalset informatsiooni (näiteks klientide andmeid) või enda tööalast positsiooni, oleks tegemist kohustuse rikkumisega.¹³²

Itaalia kassatsioonikohus pidas lojaalsuskohustuse rikkumiseks ja vallandamist õigustavaks seda, kui töötaja, kes alles planeeris avada tööandjaga konkureeriva äri, laimas oma tööandjat ja veenis teisi töötajaid samuti tööandjaga konkureerimist alustama.¹³³ Rootsis saab tööandjat kahjustavast tegevusest rääkida siis, kui töötaja aktiivselt ja olulisel määral planeerib konkureeriva tegevuse alustamist pärast töölepingu lõppemist. 1993. aastal lahendatud kaasuses käis vaidlus selle üle, kas tööandjal oli õigus päevapealt vallandada nelja töötajat, kes kavatsesid alustada tegevusega, mida tööandja ise alles samuti planeeris (reisijatevedu laevaga). Tööandja ettevõttega konkureeriva tegevuse alustamiseks tahtsid töötajad kasutada neist ühele kuuluvat ettevõtet, kuid reaalse tegevuse alustamiseni oli veel palju teha. Kohus leidis, et tööandja ettevõtte kandis kahju, sest töötajad löid suhted tööandja äripartneritega ning see võib tulevikus tööandja suhteid samade partneritega negatiivselt mõjutada. Töökohus asus seisukohale, et „teatud asjaoludel võivad ka ainuüksi plaanid konkureerivat tegevust alustada olla ebalojalseks käitumiseks, mis annab tööandjale õiguse tööleping lõpetada. [...] Projekti tulemusel võib juhtuda, et tööandja on sunnitud oma ettevõtte sulgema. Oleks ebareaalne arvata, et töötajad oma projekti arendades ei kasutanud ära tööandja juures töötades saadud infot uue laevaliini planeerimise kohta. Selles valguses on töötajate käitumine väga ebalojalne“. Kuna töötajad töötasid juhtivatel positsioonidel, oli üldjuhul erandlikuks peetav päevapealt vallandamine õigustatud.¹³⁴

Ka Eestis on olnud mõned töövaidlused, kus on puudutatud konkureeriva tegevuse ettevalmistamise teemat. Seisukohad on võrreldavad teiste riikide seisukohtadega. Aktsepteeritav on informeerida tööandja kliente, mitte aga neile pakkumisi teha.¹³⁵ Üksnes äriühingu registreerimine konkurentsikeelu rikkumine ei ole¹³⁶, samuti ei saa ainuüksi äriühingu tegevusalade loetelu täiendamist tööandjaga sarnaste tegevusaladega pidada olulisel määral konkureerimist ettevalmistavaks tegevuseks, mis võiks kahjustada tööandja huve.¹³⁷

¹³² B. Hepple (viide 19), lk 211.

¹³³ B. Biagi (viide 15), lk 252.

¹³⁴ R. Fahlbeck (viide 16), lk 305–306.

¹³⁵ Kohtupraktika seisukohtade kohta selles küsimuses vt ka käesoleva töö 2. ptk 2.2.4. (lk 43 jj).

¹³⁶ Viljandimaa Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjoni 28. veebruari 2003. a otsus töövaidlusasjas nr 9-13-2/28-03.

¹³⁷ Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-573/04.

Konkurentsikeelu rikkumiseks oleks võinud pidada ka juhtumit, kus garaažiuksi valmistav töötaja ilmselt kavatses sarnast tegevust iseseisvalt läbi viima hakata. Tunnistusi andnud isikute ütlustest ilmnas, et töötaja oli tõesti küsinud ukседetailide kataloogi ja tellinud ukседetailide (mida tunnistaja jutu järgi talle kätte ei antud, sest tunnistaja pidas töötaja planeeritavat tegevust tööandja suhtes ebaeetiliseks) ning rääkinud uste valmistamise plaanist, kuid tõendamist ei leidnud asjaolu, kas töötaja ka tegelikult uksti valmistama hakkas. Samuti ei leidnud kinnitust tööandja kahtlus, et töötaja tegi koostööd analoogseid uksti valmistavate ja paigaldavate isikutega. Kohus mõõnis, et tööandjal võis küll tekkida kahtlus töötaja tegevuse suhtes, kuid tõendatud ei ole, kas töötaja ka tegelikult kellegi juures töötas. Samas ei pööranud kohus tähelepanu asjaolule, et sisuliselt oli tegemist aktiivse ja olulisel määral konkureerimist ettevalmistava tegevusega. Töötaja ei jõudnud küll plaanidest kaugemale, kuid seda mitte temast olenevalt, vaid pigem seetõttu, et talle detaile kätte ei antud.¹³⁸

Autori arvates sõltub konkureerimist ettevalmistava tegevuse kvalifitseerimine konkurentsikeelu rikkumiseks suurel määral konkreetsetest asjaoludest. Kõigepealt tuleks välja selgitada, millised on töötaja kavatsused ning millised tõendid tööandjal selle kohta on. Peamiseks kriteeriumiks hinnangu andmisel on see, kas töötaja tegevus konkureerimise ettevalmistamisel on aktiivne ning kas sellega võib kaasneda tööandja kahjustamine.

2.3. Konfidentsiaalne teave

2.3.1. Konfidentsiaalse teabe põhitunnused

Konfidentsiaalsuskohustuse sisuks on tööandja konfidentsiaalse teabe saladuses hoidmise nõue. Selge on aga see, et mitte igasugune teave ei saa olla konfidentsiaalne. Teabe käsitlemine salajasena ei sõltu ainult tööandja soovist, tööandjal peab olema „objektiivne ja subjektiivne huvi“ teatud info saladuses hoidmiseks ning töötaja peab olema suuteline mõistma, et tööandjal on vastav huvi.¹³⁹

Väljend „konfidentsiaalne teave“ on kasutusel eelkõige õiguskirjanduses, õigusaktides seevastu kasutatakse teistsuguseid mõisteid. Soome töölepingu seadusega¹⁴⁰ kohustatakse töötajat hoidma tööandja äri- ja ametisaladusi (*liike- ja ammattisalaisuus, trade and business secret*). Itaalia tsiviilkoodeksi kohaselt ei või töötaja levitada tööandja organisatsiooni või

¹³⁸ Viljandi Maakohtu 11. aprilli 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-661/01.

¹³⁹ R. Strasser, K. Grillberger, R. Rebhahn (viide 32), lk 64.

¹⁴⁰ Vt Soome töölepingu seaduse 3. ptk § 4, mille kohaselt on töötajal keelatud töösuhte ajal tööandja äri- või ametisaladusi kasutada või kolmandatele isikutele avaldada.

tootmismeetodeid (*organization or the production methods*) puudutavat teavet ega sellist teavet kasutada ettevõtet kahjustavalt.¹⁴¹ Taani turundusseadusega keelatakse töötajatel paljastada tööandjale ainuomast äriselt tundlikku teavet ettevõtte toodangu ja tootmise kohta, millel rajaneb turundusstrateegia.¹⁴² Ka Eestis on käibel mitmeid erinevaid mõisteid. Kui TLS-is kasutatakse termineid „ärisaladus“ ja „tootmissaladus“¹⁴³, siis töölepingutes näiteks ka selliseid väljendeid nagu „ametisaladus“ ja „töösaladus“.¹⁴⁴ Kuigi kasutatavate väljendite kirjalpilt on erinev, on kõikidel juhtudel tegemist töötaja konfidentsiaalsuskohustuse sõnastamisega ning nende sisu on sama: kõikidel juhtudel rõhutatakse, et tegemist on tööandja teabega, mis puudutab viimase ettevõtet, äriajamist, tootmisprotsesse – ühesõnaga laiemas mõttes tööandja äritegevust.¹⁴⁵

Sellest tunnusest ei saa siiski veel kaugeleulatuvaid järeldusi teha, sest töötamise käigus puutub töötaja kokku mitmesuguse tööandja äritegevust puudutava teabega. Kui üritada sellist teavet lahterdada sõltuvalt konfidentsiaalsuse kriteeriumist, siis ühe osa moodustab tavapärane või avalikkusele kergesti kättesaadav teave, teise osa teave, mis on töötajal olemas üldise oskusena¹⁴⁶ ning alles kolmanda osa moodustab salajane teave.¹⁴⁷ Oluliseks kriteeriumiks mingi info konfidentsiaalseks klassifitseerimisel on järelikult see, kas info on üldsusele või näiteks töötajale endale enne selle tööandja juurde tööleasumist teada ehk kas info on salajane.

Teabe muudab salajaseks eelkõige asjaolu, et see on üldsusele kättesaamatu. Kui tegemist oleks tavapärase ja/või kõigi poolt ligipääsetava teabega, puuduks vajadus seda saladuses hoida. Informatsiooni salajasus ei pea aga olema absoluutne. Piisab sellest, kui info ei ole

¹⁴¹ Itaalia tsiviilkoodeksi artikli 2105 teine lause. Mõned autorid on küll leidnud, et seda lauset tuleb tõlgendada koos artikli esimese lausega, mis keelab konkurentsi osutamise, ning sellisel juhul kaitseks see säte tööandja kõikvõimalikke huve, sest praktiliselt igasugune info tuleks konkureerimisel kasuks. Teised aga leiavad, et tegemist on konkureerimiskeelust eraldi seisva kohustusega, mille abil kaitstakse spetsiifilist äriteavet. Vt: M. Biagi (viide 15), lk 257–258.

¹⁴² EMIRE andmebaas, konfidentsiaalsuskohustuse mõiste Taanis (*duty of confidentiality, diskretionspligt*).

¹⁴³ Samas on üleühenduselise ettevõtja, üleühenduselise ettevõtjate grupi ja Euroopa äriühingu tegevusse töötajate kaasamise seaduse §-d 38 ja 78 kasutatud konfidentsiaalsuskohustuse sõnastamisel ka väljendit „konfidentsiaalne teave“. Vt: Üleühenduselise ettevõtja, üleühenduselise ettevõtjate grupi ja Euroopa äriühingu tegevusse töötajate kaasamise seadus. 12. jaanuar 2005. - RT I 2005, 6, 21; 2005, 39, 308.

¹⁴⁴ Näited pärinevad töölepingutest, millega autoril on olnud võimalik tutvuda.

¹⁴⁵ E. Ojamäe. Konfidentsiaalse teabe määramine töösuhtes. – Juridica 2005/10, lk 723. Inglisekeelsed väljendid „*trade secret*“, „*business secret*“ ja „*commercial secret*“ on sünonüümid, mille all mõistetakse infot, mille avaldamine on äritegevusele kahjulik. Vt: ESTERM terminibaas, sv *trade secret*.

¹⁴⁶ Töötaja üldiste oskuste kohta vt lähemalt käesoleva töö 2. ptk 2.3.3. (lk 55 jj).

¹⁴⁷ K. Brearley, S. Bloch. *Employment Covenants and Confidential Information: Law, Practice and Technique*. Butterworths 1993, p 60.

üldsusele teada ning seda valdab ainult piiratud hulk isikuid. Selline seisukoht kehtib inglise kohtupraktikas. Salajane teave on miski, mis pole avalik omand ega avalikkusele tuntud. Info võib olla teada rohkem kui ühele inimesele, seda võib kasutada rohkem kui üks ettevõtte ja teada paljud ettevõtte töötajad. Ärisaladuste puhul tähendab suhtelise salajasuse nõue näiteks seda, et ärisaladus ei tohi olla üldtuntud vastavas ärivaldkonnas. Seega tehniline lahendus, mis ühes valdkonnas on üldtuntud ega ole käsitletav ärisaladusena, võib teises valdkonnas, kus seda ei tunta, ärisaladuseks olla.¹⁴⁸ Leidub aga ka vastupidiseid arvamusi, et suurte ettevõtete korral ei saa ärisaladuseks pidada protsesse, mis on teada paljudele töölistele.¹⁴⁹

Suhtelise salajasuse nõue tähendab niisiis seda, et tööandja võib sõltuvalt vajadusest ise otsustada, kui palju töötajaid ta saladustesse pühendab. Kuna teadlike isikute ringi suurenedes võib tekkida oht, et ühel hetkel moodustavad nad üldsuse ehk võib öelda, et tegemist ei ole enam salajase informatsiooniga, siis sellise riski vältimiseks peab tööandja delikaatse teabe edastama töötajatele alati konfidentsiaalselt, s.t tööandja edastab salajase teabe konfidentsiaalsuskohustusele viidates. Selleks peab tööandja töötajale selgitama, mida ta salajaseks peab. Järelikult võib tööandja, kes infot edastades on alati rõhutanud selle salajasust, teavet salajaseks pidada ka juhul, kui seda teab suur hulk inimesi (nt on ettevõttel suur töötajaskond). Vastasel juhul võiks töötaja alati väita, et teavet ei saa salajaseks pidada, sest seda teavad väga paljud.¹⁵⁰

Samas võib ka üldtuntud teave teatud tingimustel muutuda konfidentsiaalseks. Kui näiteks töötaja koostab avalikele allikatele tuginedes mingi dokumendi, võib see olla saladusena käsitletav seetõttu, et teabe koguja on kasutanud oma mõistust ja seega loonud tulemuse, milleni võib jõuda ainult sama protsessi läbides.¹⁵¹ Siit tuleneb veel üks oluline järeldus, et salajaseks peetav info ei pea olema uudne, tegemist ei pea olema millegagi, mida alles luuakse. Tegemist võib olla ka olemasoleva informatsiooniga, mis esitatakse uudsel viisil.

Kuna töötaja konfidentsiaalsuskohustus on lojaalsuskohustus, mille üldine sisu seisneb kohustuses mitte kahjustada tööandja õigustatud ärihuve, on üheks konfidentsiaalse teabe tunnuseks kas see, et sellise teabe avalikuks saamise või väärkasutamisega võib kaasneda tööandjale kahju või selle tekkimise oht.

¹⁴⁸ A. Coleman (viide 81), lk 5–6.

¹⁴⁹ Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne. Juura 2002, § 377 komm 2.3.

¹⁵⁰ K. Brearley, S. Bloch (viide 147), lk 63; L. Vickers (viide 25), lk 117–118.

¹⁵¹ A. Coleman (viide 81), lk 6–7.

Eelnevast võib järeldada, et konfidentsiaalne on teave, mis vastab järgmistele kriteeriumitele:

- 1) teave on üldsusele kättesaamatu,
- 2) teave puudutab tööandja äritegevust,
- 3) teabe konfidentsiaalsusele on tööandja viidanud,
- 4) teabe teatavakssaamine tööandja konkurentidele või ärakasutamine töötaja enda poolt kahjustaks tööandjat või tekitaks sellise kahju tekkimise ohu.

2.3.2. Ärisaladus

Ärisaladuse mõistet võib pidada konfidentsiaalse teabe tähistamisel keskseks mõisteks, sest sageli kasutatakse töötaja konfidentsiaalsuskohustuse raames just seda terminit. Tööandja ärisaladuste hoidmisest räägitakse ka TLS § 50 p 6 regulatsioonis. Mida täpsemalt ärisaladuste all mõista, ei selgu ühestki kehtivast õigusaktist.¹⁵² Samas on konfidentsiaalsuskohustuse kehtivuse hindamiseks oluline välja selgitada, missugune teave on selle mõistega hõlmatud. Ärisaladuse mõiste sisustamisel tuleb lähtuda salajase teabe üldistest tunnustest, samas võib selle sisu olla kitsam ja laiem.

Esiteks võib lähtuda ärisaladuse konkurentsioiguslikust määratlusest. Konkurentsioiguses on ärisaladuse mõistel sageli kitsam tähendus ning selle terminiga tähistatakse teatud spetsiifilist, enamasti teaduslik-tehnilist informatsiooni, mis moodustab konfidentsiaalsest teabest kui üldmõistest ainult ühe osa. Näiteks Saksamaa ebaausa konkurentsi seaduses sätestatud kaubandus- ja ärisaladuse mõiste hõlmab ainult tehnilise iseloomuga saladusi ning saladuse hoidmise kohustuse rikkumise eest võib järgneda kuni kolmeaastane vangistus või rahatrahv.¹⁵³ Mõiste sellist sisu aluseks võttes on klassikaliseks ärisaladuse näiteks joogi *Coca Cola* salajane retsept, millel põhineb *Coca Cola Company* edu.¹⁵⁴

Konkurentsioiguse raames on ärisaladuse mõistet defineeritud ka Eestis. 1. oktoobrist 1998 kuni 30. septembrini 2001 kehtinud konkurentsiseaduse¹⁵⁵ § 31 lõike 1 sõnastuse kohaselt oli

¹⁵² Üks ärisaladuse määratlus sisaldus kuni 31. detsembrini 2002 kehtinud raamatupidamise seaduse § 24 lg-s 3, milles selgitati, et raamatupidamisarvestuse algdokumendid, koonddokumendid ja registrid võivad küll ettevõtte ärisaladuseks olla, kuid see ei vabasta raamatupidamiskohustuslast esitamast neid audiitorile, Maksuametile ja teistele isikutele, kellele on see õigus seadusega antud. Seega seisnes sätte mõte muus kui ärisaladuste defineerimises. Vt: raamatupidamise seadus. 1. jaanuar 1995 - 31. detsember 2002. - RT I 1994, 48, 790; 2002, 102, 600.

¹⁵³ M. Weiss (viide 21), lk 245.

¹⁵⁴ A. Coleman (viide 81), lk 1; Wordiq (sõnastik), sv *trade secret*. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.wordiq.com/definition/Trade_secret (04.06.2005).

¹⁵⁵ Konkurentsiseadus. 1. oktoober 1998 - 30. september 2001. - RT I 1998, 30, 410; 2001, 56, 332.

konfidentsiaalseks teabeks (ehk ärisaladuseks¹⁵⁶) ettevõtja käsutuses olev tehniline, tehnoloogiline või muu ärialane teave, mille avaldamine ei ole kohustuslik, samuti andmed kaubanduslike läbirääkimiste, tehingute, turu-uuringute ja muude asjaolude kohta:

- 1) mida avaldatakse teistele isikutele ainult konfidentsiaalselt;
- 2) mille saladuses hoidmist peab see ettevõtja põhjendatult vajalikuks;
- 3) mis ei ole ostjatele või potentsiaalsetele ostjatele selle ettevõtja kohta üldiselt kättesaadav või
- 4) mis ei ole kättesaadav sellel kaubaturul tegutseva ettevõtja poolt või selle nimel tehtava järelepärimise abil.

Mõistel oli tähtsus seoses kõlvatu konkurentsiga, sest sama seaduse § 28 lõike 1 kohaselt oli konfidentsiaalse teabe kuritarvitamine kõlvatu konkurents. Kuigi kõlvatu konkurents võib aset leida ettevõtjate vahelistes suhetes, saab nõustuda arvamusega, et konfidentsiaalsuskohustuse rakendamiseks ei ole primaarne ärisaladuse mõiste defineerimine tööseadusega.¹⁵⁷ Nii töö- kui ka konkurentsioiguse eesmärk on ärisaladuse kaitsmisel sama: välistada ebaaus konkurents, olgu selle osutajaks siis töötaja või konkureeriv ettevõtte. Kohtupraktikas on kõlvatu konkurentsi kaasustes ärisaladuseks peetud andmeid tööandja ärisidemete ja tehingute, klientide ning tööandja sisemise töökorralduse (müügistrateegia, hinnad) kohta.¹⁵⁸

Ärisaladuse konkurentsioiguslikust määratlusest lähtuda pole aga praegu enam võimalik, sest kehtivas konkurentsiseaduses¹⁵⁹ (edaspidi KonkS) konfidentsiaalse teabe ehk ärisaladuse

¹⁵⁶ Kuigi konkurentsiseaduse eri redaktsioonides on kasutatud eri termineid (esimeses redaktsioonis kasutatud „ärisaladus“ asendati seaduse järgmises redaktsioonis väljendiga „konfidentsiaalne teave“), jäi selle sisu samaks, mistõttu võib „ärisaladust“ ja „konfidentsiaalset teavet“ selles kontekstis sünonüümideks pidada. Vt: 1. oktoobrist 1993 kuni 30. septembrini 1998 kehtinud konkurentsiseaduse § 11 lg 2, mille kohaselt ärisaladuseks on turusuhetes osaleja käsutuses olev tehniline, tehnoloogiline ja muu äriteave, samuti andmed kaubanduslike läbirääkimiste, tehingute, turu-uuringute ja muude asjaolude kohta, mille avaldamine ei ole kohustuslik ja mille saladuses hoidmist peab turusuhetes osaleja vajalikuks.

¹⁵⁷ Ü. Kaldmäe (viide 3), lk 294.

¹⁵⁸ Ühe kaasuse asjaolude kohaselt müüsid autovahendustfirma töötajad (tegevdirektor ja müügidirektor) osa autosid tööandjaga konkureeriva firma kaudu, kasutades ära oma teadmisi tööandja ärisidemetest ja tegevuspraktikast (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. veebruari 1997. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-22-97. - RT III 1997, 9, 100); teise kaasuse kohaselt tõid töötajad konkurendi juurde tööle minnes üle ka tööandja kliendid (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. jaanuari 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-1-03. - RT III 2003, 3, 33) ning kolmas kohtuasi sai alguse sellest, et müügidirektori asetäitja müüs tööandja kaupa konkurendile jaemüügihinna asemel hulgimüügihinnaga (Tallinna Linnakohtu 8. aprilli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-11847/04). Kuigi viimati nimetatud kohtuasjas ei selgitanud kohus otsesõnu, milles ärisaladuste kuritarvitamine seisnes, võis kaasuse asjaolude põhjal arvata, et ärisaladuseks peeti andmeid tööandja sisemise töökorralduse kohta, sest just sellised teadmised võimaldasid töötajal konkurendile abi osutada.

¹⁵⁹ Konkurentsiseadus. 5. juuni 2001. - RT I 2001, 56, 332; 2004, 56, 401.

mõistet lahti seletatud ei ole, kuigi mõiste ise on seaduses endiselt kasutusel.¹⁶⁰ Samuti on KonkS § 1 lõikes 3 üheselt öeldud, et seadus ei reguleeri suhteid tööjõuturul.

Ärisaladuse mõiste kitsama käsitlusega on tegemist ka Inglise kohtupraktikas, kus konfidentsiaalne teave jagatakse ärisaladuseks ja muuks salajaseks teabeks (*mere confidential information*). Teabe sellisest kaksikjaotusest tulenevalt on ka konfidentsiaalsuskohustus omakorda jagatud üldisemaks ja spetsiifilisemaks. Spetsiifiline konfidentsiaalsuskohustus kehtib ärisaladuste ning üldine kohustus muu konfidentsiaalse teabe hoidmise suhtes. Jaotus on tingitud asjaolust, et kui muu salajase teabe hoidmise kohustus lõpeb töösuhte lõppemisega, siis ärisaladuste hoidmise kohustus jääb edasi kestma. Ärisaladust peetakse konfidentsiaalse teabe erikategooriaks, mille kaitsevajadus võrreldes tööandja muu konfidentsiaalse teabega on suurem. Tegemist on teabega, mis on selle omajale väga väärtuslik, sest võib anda konkurentsieelise ning selle saladuses hoidmisest võib sõltuda äritegevuse edukus. Sellise informatsiooni kaitsmise vajadust peetakse suuremaks, sest leitakse, et kui ettevõtja investeerib leiutistesse ning uute protsesside ja toodete arendusse, peaks sellest kasu saama tema ise.¹⁶¹

Samas on osutunud keeruliseks leida kriteeriumeid, mille alusel üht teabekategooriat teisest eristada. Inglismaa kohtupraktikas on korduvalt üritatud välja tuua ärisaladusele ainuomaseid tunnuseid. Ühe selles küsimuses enim viidatud kaasuse (*Lansing Linde Limited vs. Kerr*, 1991) kohaselt on ärisaladus informatsioon, mis:

- 1) on kasutusel konkreetsetes kaubandus- või ärivaldkonnas (*used in the trade or business*);
- 2) mille levimist on teabe omaja püüdnud piirata või vähemalt on keelanud selle laialdase avaldamise;
- 3) mille teatavaks saamine konkurendile tekitaks teabe omajale reaalse (või märkimisväärse) kahju.

Kohtunik jätkab, et sellisel juhul on ärisaladuseks mitte ainult tootmisprotsessi salajased valemid, vaid ka klientide nimed ja andmed nende poolt ostetava kauba kohta, kuid tõdeb samas, et mitte igasugune selline teave ei pruugi tavapärasel juhul ärisaladus olla. Sama kaasuse lahendamisel märgiti veel, et äritegevuse rahvusvahelistumise ja ülemaailmsete ärihuvide ajastul, kus informatsiooni sattumine konkurentide kätte võib põhjustada ettevõttele

¹⁶⁰ Praegu kehtiva konkurentsiseaduse seletuskirja kohaselt otsustati kõlvatu konkurentsi regulatsiooni muuta, sest kõlvatut konkurentsi võib käsitleda kui konkurentsioiguse sekundaarset valdkonda. Sellega kaasnes ka konfidentsiaalse teabe mõiste selgituse väljajätmine. Vt: seletuskiri konkurentsiseaduse eelnõu (SE 710) juurde. 24. jaanuar 2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-in/mgetdoc?itemid=010780003&login=proov&password=&system=ems&server=ragne1> (04.05.2005).

¹⁶¹ L. Vickers (viide 25), lk 117.

märkimisväärsed kahju, tuleks ärisaladuse mõistet tõlgendada laiendavalt, et see hõlmaks ka mittetehnilist ja mitteteadusliku iseloomuga informatsiooni.¹⁶² Käesoleva töö autori arvates võiks nendest tunnustest kõige määravamaks pidada reaalse kahju olemasolu nõuet, kuid tunnused tervikuna ei aita ärisaladust kuigi selgelt määratleda, sest sisuliselt on tegemist igasugusele konfidentsiaalsele teabele omaste tunnustega.

Õiguskirjanduses on välja pakutud ka jaotus, et ärisaladus hõlmab enamasti teavet tootmisprotsessi ja toodangu müügi kohta (turundusstrateegia, keemilised valemid, töömeetodid, toote koostis, eritehnika jne); muu salajane teave on sagedamini seotud infoga ostjate või ostmisprotsessi kohta (kliientide nimekiri, ettevõtte siseinfo, toormaterjali kvaliteedinäitajad või muud sisendandmed tootmisprotsessis jne).¹⁶³ Ka siin viidatakse ärisaladusele kui eelkõige teaduslik-tehnilise iseloomuga informatsioonile.

Töötaja konfidentsiaalsuskohustusega seoses pole autori arvates ärisaladuste eristamine muust konfidentsiaalsest teabest vajalik. Sageli ongi ärisaladuse mõistega hõlmatud lisaks tehnilisele informatsioonile ka igasugune muu teave. Näiteks on Rootsi 1990. aasta ärisaladuste kaitse seaduses sätestatud ärisaladuse mõistet tõlgendatud selliselt, et hõlmatud on igasugune ettevõtja äritegevust puudutav teave, mida ettevõtja peab konfidentsiaalseks ning mille avaldamine kahjustaks tööandja konkurentsivõimet.¹⁶⁴ Lisaks tehnilisele, ärilisele ja administratiivsele informatsioonile on selle seaduse kaitsealas ka „igasugune muu teave“.¹⁶⁵ Soome töölepingu seaduse kommentaari¹⁶⁶ kohaselt peetakse äri- ja ametisaladuseks näiteks teavet töömeetodite, arvutiprogrammide, toodangu, tootmisjuhendite ja klientide kohta. Teise selgituse kohaselt¹⁶⁷ viitab ärisaladuse mõiste äritegevust puudutavale või tehnilisele informatsioonile, mille jätkuv salajasus on ärisaladuse omajale oluline. Selline info võib olla mis tahes liiki (tehniline, äriline või administratiivne) ning sel peab olema ettevõtja jaoks mingi majanduslik väärtus, näiteks teave uue äriidee kohta, kavatsus teise ettevõttega koostööd teha, tootmisprotsess või klientide nimekiri.¹⁶⁸

¹⁶² K. Brearley, S. Bloch (viide 147), lk 65–67; A. Coleman (viide 81), lk 10.

¹⁶³ J. F. den Hertog (viide 71), lk 118 ja 126.

¹⁶⁴ Sarnased tunnused iseloomustavad ka Saksamaa ebaausa konkurentsi seaduse ärisaladuse mõistet. Ka viimane on esitatud tunnuste loeteluna, milles rõhutatakse info seotust tööandja äritegevusega ning seda, et see on teada ainult väga väikesele inimhulgale, pole üldsusele kättesaadav, tööandja soovib seda saladuses hoida ning tal on selleks õigustatud majanduslik huvi (ehk siis selle kasutamine kellegi teise poolt kahjustaks teda). Vt: M. Weiss (viide 21), lk 245.

¹⁶⁵ EMIRE andmebaas, ärisaladuse mõiste Rootsis (*trade secret, företagshemlighet*).

¹⁶⁶ Soome töölepingu seaduse kommentaar (viide 10), lk 16.

¹⁶⁷ EMIRE andmebaas, konfidentsiaalsuskohustuse mõiste Soomes (*duty of confidentiality, salassapitovelvollisuus*); EMIRE andmebaas, ärisaladuse mõiste Soomes (*trade (business) secret, liikesalaisuus*).

¹⁶⁸ Saksa õiguskirjanduses on leitud, et ärisaladused võib sisult jaotada kolmeks: 1) ärisaladused, mis puudutavad oskusteavet, nt tootmisprotsess, arvutiprogrammid, mudelid jne; 2) ärisaladused, mis puudutavad

Ärisaladuse mõiste laiendavat tõlgendust võimaldab töötaja konfidentsiaalsuskohustusega seoses asjaolu, et konfidentsiaalsuskohustus on ühtlasi lojaalsuskohustus, mis paneb töötajale kohustuse arvestada tööandja huvidega. Sellest tulenevalt võib tööandja konfidentsiaalseks tunnistada igasuguse teabe, mille saladuses hoidmiseks on tal õigustatud huvi. Näiteks äriõiguses on asutud seisukohale, et osauhingu ja aktsiaseltsi juhatuse liikme ja aktsiaseltsi nõukogu liikme kohustus hoida ärisaladust¹⁶⁹ tähendab, et „juhatuse liige ei tohi avaldada mitte ainult äri- ja tootmissaladust, millest ta on teadlik tulenevalt oma ametipositsioonist, vaid juhatuse liige peab käsitlema konfidentsiaalsena kõikvõimalikku delikaatset informatsiooni, mis seondub äriühinguga“.¹⁷⁰ Selline seisukoht tuleneb juhatuse liikme üldisest lojaalsuskohustusest.¹⁷¹ Töötaja lojaalsuskohustusest lähtudes võib autori arvates ka tööõiguses konfidentsiaalseks pidada igasugust tööandjaga seotud delikaatset informatsiooni.

Järelikult võib tööandja töötajalt nõuda ka näiteks tööandja omandikaitse süsteeme ja põhimõtteid puudutava info konfidentsiaalsena hoidmist.¹⁷² Sellised andmed ei ole kindlasti ärisaladused selle mõiste kitsamas tähenduses, kuid kahtlemata võib vastava info sattumine valedesse kättesse tekitada tööandjale kahju, selline teave ei ole üldiselt kättesaadav ning tööandja ise peab selliseid andmeid konfidentsiaalseks, mistõttu võiks see konfidentsiaalseks infoks olla. Lubamatuks ei saa pidada ka seda, et konfidentsiaalse teabe loetelu jäetakse lahtiseks, lõpetades selle viitega, et salajaseks infoks on ka muu töötamise käigus saadud info või andmed, mis oma iseloomu tõttu võivad kahjustada tööandja ärilisi huve, sest ilmselgelt pole võimalik ette näha ja üles loetleda kõiki andmeid. Viimati nimetatud juhul tuleb siiski arvestada sellega, et töötaja ei pruugi alati ära tunda, milline teave sellisele üldisele kirjeldusele vastab, mistõttu võib olla vaja hiljem konkreetse informatsiooni puhul selle konfidentsiaalsust eraldi rõhutada. Tööandjal tuleb arvestada ka sellega, et kuigi salajase teabe määratlemisel võib jääda üldsõnaliseks, peab tööandja juhul, kui ta süüdistab töötajat konfidentsiaalsuskohustuse rikkumises, tõendama, millist informatsiooni on töötaja väärt kasutanud ning millised on sellise teo tagajärjed tööandja jaoks.¹⁷³

turundustegevust, nt müügilepingud, hinnakalkulatsioonid, turunduskontseptsioonid, litsentsilepingud, klientide nimekirjad jne; 3) ärisaladused muudes ettevõtjasisestes valdkondades, nt aastaaruanded, kui need ei ole veel äriregistrile esitatud, pangakontol olevad vahendid, rahalised kohustused jne. Vt: Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne (viide 149), § 377 komm 2.3. Kommentaaris kirjeldatud kolmikjaotus pärineb P. Ulmeri teosest „Gezets betreffend der Gesellschaften mit beschränkten Haftung“.

¹⁶⁹ ÄS § 186 lg 1, § 313 lg 1 ja § 325 lg 1.

¹⁷⁰ T. Tiivel. Piiratud vastutusega äriühingu juhatuse liikme lojaalsuskohustus. – *Juridica* 2001/4, lk 232.

¹⁷¹ T. Tiivel. Äriühingu juhtorgani liikme kohustused ja vastutus. *Magistritöö*. Tartu 2004, lk 54.

¹⁷² Tõõlepingutes, millega autoril on olnud võimalik tutvuda.

¹⁷³ Töötaja vastutuse ja seda välistavate asjaolude kohta vt lähemalt käesoleva töö 4. ptk (lk 77 jj).

Nagu näha, ei ole ärisaladus kuigi selgepiiriline mõiste. Töötaja konfidentsiaalsuskohustuse kontekstis hõlmab see autori arvates igasugust, mitte üksnes teaduslik-tehnilist tööandja teavet, mis vastab salajaseks peetava info tunnustele ja mille saladuses hoidmiseks on tööandja õigustatud huvi. Ka TLS-is sisalduvat äri- ja tootmissaladuse mõistet tuleb sisustada nendest kriteeriumitest lähtudes.

2.3.3. Mittekonfidentsiaalne teave

Mitte igasugune teave ei saa olla konfidentsiaalne. Esiteks ei ole konfidentsiaalne muidugi teave, mis ei vasta konfidentsiaalse teabe üldtunnustele. Juhul, kui teave saab üldtuntuks või tööandja annab loa selle avaldamiseks, ei saa enam rääkida informatsiooni konfidentsiaalsusest. Teiseks on aga võimalik eristada teavet, mida ei saa konfidentsiaalseks pidada seetõttu, et tööandjal puudub selle saladuses hoidmiseks õigustatud huvi. Sel põhjusel on töötaja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivus välistatud juhul, kui tegemist on töötaja üldiste oskuste ja teadmistega või teabega tööandja ebaseadusliku tegevuse kohta.

Töötaja üldised oskused ja teadmised ei saa olla konfidentsiaalsed, see oleks töötajat liigselt piirav. Salajase teabe kaitse eesmärk on välistada saladuste kuritarvitamine, mitte takistada töötajat uues töökohas kasutamast eelmise tööandja juures omandatud ametialaseid teadmisi.¹⁷⁴ Inglise kohtupraktikas rõhutatakse, et vahet tuleb teha tööandja salajasel infol ning töötaja üldistel oskustel ja teadmistel (oskusteave)¹⁷⁵ ehk „töötaja firmaspetsiifilisel ja üldisel ressursil“. ¹⁷⁶ Kehtib seisukoht, et töötaja ei või avaldada ärisaladusi, klientide nimesid ega muud säärast, mida võib pidada objektiivseks teadmiseks, sest see on tööandja omand. Töötaja võib aga vabalt ringi käia teabega, mida võib pidada subjektiivseks teadmiseks ehk töötaja omaks, näiteks isiku kutseoskused, praktiline kogemus, osavus, käsitöönduslikud või vaimsed võimed. Seega ei saa tööandja nõuda, et töötaja väljaõppe või töötamise käigus omandatud oskuseid ja teadmisi, töövõtteid jms näiteks pärast töölepingu lõpetamist enam ei kasutaks. Vahetegemine pole praktikas aga sugugi lihtne. Näite võib tuua jällegi ühest Inglismaa kohtuasjast, kus tuli otsustada, kas trükifirma töötaja, avaldades salajast infot töötamise käigus omandatud tööprotsesside kohta, rikkus konfidentsiaalsuskohustust.

¹⁷⁴ A. Adlercreutz (viide 48), lk 77; T. Treu (viide 34), lk 66.

¹⁷⁵ B. Hepple (viide 19), lk 223.

¹⁷⁶ N. Biger, S. E. Plaut. Trade Secrets, Firm-Specific Human Capital, and Optimal Contracting. – European Journal of Law and Economics, 2000, Vol 9, No 1, pp 50–51 ja 54.

Tegelikult osutus võimatuks eristada töötaja enda teadmisi trükitehnikast ja ainult tööandjale omaseid trükitehnika kasutamise oskusi ning eriprotsesse.¹⁷⁷

Autor leiab, et tööandjal on teatud määral võimalik ennetada salajase teabe ja töötaja üldiste teadmiste eristamise probleemi. Kui tööandja soovib kaitsta talle ainuomaseid töövõtteid, oskusi ja protsesse, tuleks tal iga uue töötaja puhul töösuhte loomise järel kohe välja selgitada, kas sellised töövõtted ja protsessid on töötajale tuntud. Kui need on töötajale tuntud, oleks tegemist töötaja üldiste oskuste ja teadmistega, kui mitte, siis võiks tööandja nõuda sellise teabe saladuses hoidmist. Kui aga töötaja ise võtaks enda teadmistest ja oskustest lähtuvalt kasutusele näiteks mingi uue progressiivse töömeetodi, mida ei saa seostada tööandja kasutatavate tehnoloogiliste lahendustega, ei saaks tööandja tal keelata selle kasutamist ka järgmise tööandja heaks töötades. Arvestades aga töötaja teadmiste ja tööandjale ainuomaste teadmiste eristamise keerukust, tuleb võimalusel kaaluda töötajale pigem konkurentsikeelu kehtestamist, kui tööandjal on selleks õigustatud huvi.

Teiseks ei saa konfidentsiaalseks pidada infot tööandja ebaseadusliku tegevuse kohta. Nii näiteks sätestatakse Rootsi ärisaladuste kaitse seaduses, et info tööandja ebaseadusliku tegevuse kohta selle õigusakti kaitse alla ei kuulu, isegi kui tööandja sellist infot ärisaladuseks peab ja saladuses hoidmist nõuab. Ka siis, kui halbadest töötingimustest teatamise käigus avaldatakse ärisaladusi, on töötaja käitumine korrektne.¹⁷⁸ Ka Soomes on äri- ja ametisaladuste kaitsealast välistatud teave tööandja kriminaalse tegevuse või tõsise väärkäitumise kohta.¹⁷⁹ Samal põhimõttel on töötajal lubatud teatada halbadest töökeskkonna tingimustest, isegi kui tegemist ei ole selgelt ebaseadusliku olukorraga. Näiteks on Saksamaa tervishoiu ja ohutuse seaduses sätestatud, et juhul, kui töötaja on veendunud, et tööandja poolt välja pakutud ja kasutusele võetud abinõud ei ole piisavad töötervishoiu ja -ohutuse garanteerimiseks, on töötajatel õigus informeerida vastavaid organeid.¹⁸⁰

Pole kahtlust, et ka Eestis võib töötaja võimuorganeid tööandja ebaseaduslikust tegevusest informeerida. Nii võib töötaja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS)¹⁸¹ § 14 lõike 5 punkti 7 kohaselt pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete, töötajate usaldusisiku ja asukohajärgse tööinspektori poole, kui tema arvates tööandja poolt

¹⁷⁷ B. Hepple (viide 19), lk 223.

¹⁷⁸ R. Fahlbeck (viide 16), lk 301–304.

¹⁷⁹ EMIRE andmebaas, ärisaladuse mõiste Soomes (*trade (business) secret, liikesalaisuus*).

¹⁸⁰ M. Weiss (viide 21), lk 243.

¹⁸¹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. 16. juuni 1999. - RT I 1999, 60, 616; 2005, 39, 308.

rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna ohutust. Ka töökeskkonnavolinikul on õigus pöörduda asukohajärgse tööinspektori poole (TTOS § 17 lg 6 p 3). Samuti on töötajate usaldusisikul töötajate usaldusisiku seaduse¹⁸² § 6 lõike 1 punkti 7 järgi õigus informeerida ettevõtte omanikku, valitsusasutusi, töötajate ühinguid ja liite tööseaduste, kollektiiv- ja töölepingute ning muude tööalaste kokkulepete rikkumistest tööandja poolt. Niisugune regulatsioon on autori hinnangul vajalik peamiselt selleks, et julgustada töötajaid ebarahuldavate töötingimuste suhtes midagi ette võtma, selle eest sanktsioone kartmata.

Kuigi teavet tööandja ebaseadusliku tegevuse kohta võib olemuslikult pidada mittesalajaseks, võib tekkida olukordi, kus tööandja ebaseadusliku tegevuse paljastamise käigus avaldatakse ka tööandja salajast infot (nt tööandja finantspettuse paljastamiseks võib vaja olla kasutada ka konfidentsiaalseid finantsandmeid). Sellisel juhul oli küll tööandja nõue selliseid andmeid saladuses hoida algselt põhjendatud ja andmete avaldamine on konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine, kuid seda rikkumist õigustab avalik huvi.¹⁸³ Kui tööandja salajase info avaldamine on avalikes huvides, muutuvad konfidentsiaalsuskohustust õigustavad argumendid teisejärguliseks. Tuleb aga rõhutada, et vahet tuleb teha tabel, mille avaldamine on avalikes huvides, ning tabel, mille avaldamine pakub avalikkusele huvi. Arusaadavalt ei ole saladuste paljastamine viimati nimetatud juhul õigustatud.¹⁸⁴

Näiteid avalikes huvides konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisest võib tuua Inglise kohtupraktikast, kus esmalt võeti seisukoht, et salajase info võib avaldada avalikes huvides siis, kui see puudutab kuritegu või tsiviilõigusrikkumist, kuid hiljem on seda laiendatud igasugusele väärkäitumisele, millest avalikkus teadma peaks. See kehtib nii toimepandud kui ka alles kavandatavate tegude kohta. Ühel juhul edastas pesumaja müügijuht üleriigilisele ajalehele tööandja dokumendid, millest nähtus, et pesumaja oli oma klientidele valeinfot jaganud. Nimelt oli hinnatõusu põhjendatud sellega, et kehtima hakkas uus maks, kuigi tegelikult teenis ettevõtte hinnatõusust lisakasumit. Samuti selgus, et ettevõtte oli teiste pesumajadega hindade ülevälhoidmises kokku leppinud, selline tegevus oli aga ebaseaduslik. Teisel juhul avalikustasid endised töötajad tööandja dokumendid, mis panid kahtluse alla

¹⁸² Töötajate usaldusisiku seadus. 16. juuni 1993. - RT I 1993, 40, 595; 2002, 111, 663.

¹⁸³ Töötaja konfidentsiaalsuskohustusel ja avalikul huvil on mitmeid seoseid. Ühest küljest õigustatakse tööandja teatud info salajaseks kuulutamist ja sellest tulenevat töötaja konfidentsiaalsuskohustust avaliku huviga (seda teemat on lähemalt käsitletud käesoleva töö 1. ptk-s 1.4.2. (lk 26 jj)). Teisest küljest võib aga avalik huvi hoopis õigustada tööandja salajase info avaldamist.

¹⁸⁴ L. Vickers (viide 25), lk 124; K. Brearley, S. Bloch (viide 147), lk 85.

ettevõtte toodetavate alkomeetrite usaldusväärsuse. Kohus nõustus info ajalehes avaldamisega põhjusel, et see puudutas paljusid isikuid, sest politsei kasutas neid alkomeetreid autojuhtide alkoholihoobe tuvastamiseks. Samuti leiti, et kuna tööandja oli ainus litsentseeritud alkomeetrite tootja, lasus tal eriti suur vastutus aparaatide täpsuse osas.¹⁸⁵ Autori arvates on Inglise kohtupraktika seisukohad järgimist väärivad.

Kõikidel juhtudel, mil tegemist on olemuslikult mittekonfidentsiaalse teabega - on selle põhjuseks siis konfidentsiaalse teabe üldistele tunnustele mittevastavus või tööandja õigustatud huvi puudumine teabe saladuses hoidmiseks või õigustab konfidentsiaalse teabe avaldamist avalik huvi - ei saa järelikult rääkida ka töötaja konfidentsiaalsuskohustusest ega selle rikkumisest.

¹⁸⁵ L. Vickers (viide 25), lk 125–126.

3. TÖÖTAJA KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE KEHTIVUSTINGIMUSED

3.1. Üldpõhimõtted

Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus on oma olemuselt töötaja põhiõigusi piiravad. Sellest tulenevalt on kohustuste kehtivuse esmane eeldus tööandja õigustatud huvi olemasolu ja kohustuste proportsionaalsus tööandja huvide kaitsmise vajadusega võrreldes.¹⁸⁶ Peale selle võib nimetada veel mitmeid teisi tingimusi, mille täitmisest võib kohustuste kehtivus sõltuda. Niisuguste kehtivustingimuste sisu ja hulk sõltub sellest, kas tegemist on töölepingu ajal või peale töölepingu lõppemist järgitava kohustusega. Esimesel juhul on kehtivustingimusi vähem, sest sel perioodil on tegemist töötaja üldisest lojaalsuskohustusest tuletatavate kohustustega, mida tuleks järgida töösuhtest tulenevalt. Kehtivustingimuste hulk on suurem aga kohustuste suhtes, mis kehtestatakse kokkuleppeliselt perioodiks pärast töölepingu lõppemist. Kuna niisuguste kokkulepete sõlmimisel on aluseks lepinguvabaduse põhimõte, peaks kokkulepe sündima läbirääkimiste tulemusel ja arvestama mõlema osapoole huve. Põhjusel, et töötaja ei pruugi läbirääkimistel suuta enda eest seista¹⁸⁷ ning selleks, et ära hoida tööandjate kuritarvitusi, ongi seadusandja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse täitmiseks sõlmitavate kokkulepete sõlmimist sageli piiranud ja teinud sisu osas mitmeid ettekirjutusi, mille järgimata jätmine toob kaasa kokkulepete kehtetuse. Seejuures võivad kehtivustingimused olla nii sisulised kui ka vormilised.

TLS ei kirjuta tööandjale väga täpselt ette, kelle suhtes ja millistel tingimustel konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus kehtida võivad. TLS § 50 p 6 regulatsioonist tuleneb, et töölepingu kestuse ajal kehtivad kohustused juhul, kui need on ette nähtud töölepinguga. Pärast töölepingu lõpetamist kehtivad kohustused juhul, kui pooled on sõlminud niisuguse kokkuleppe ja tööandja maksab töötajale kohustuste täitmise eest eritasu või annab muud hüvitust. Tegelikult võib lisaks sellest sättest tulenevatele kehtivustingimustele viidata ka teistele nõuetele, mille täitmine on kohustuste kehtivuse eelduseks. Eesti kohtupraktikas on kohustuste kehtivuse ja mõistlikkuse teema tõusetunud seoses hüvitise maksmisega töölepingujärgsete kohustuste täitmise eest. Muus osas seda teemat puudutatud ei ole, mistõttu tuginetakse järgnevalt konkurentsikeelu ja

¹⁸⁶ Selle teema kohta vt lähemalt käesoleva töö 1. ptk 1.3.2. (lk 26 jj).

¹⁸⁷ J. F. den Hertog (viide 71), lk 113-116.

konfidentsiaalsuskohustuse kehtivustingimuste käsitlemisel olulisel määral teiste riikide erialakirjandusest ja kohtupraktikast pärit näidetele.

3.2. Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse subjektid

Peamiselt seoses töölepingujärgse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustusega on aktuaalne küsimus, kas nende kohustuste täitmist võib nõuda igalt töötajalt. Kuna TLS-is kohustuste subjektiks olevate isikute ringi kuidagi ei piirata, võiks seda justkui teha. Erinevate riikide kohtupraktika seisukohad on selles küsimuses mõnevõrra erinevad. Itaalia kohtupraktikas valitses mõnda aega arusaam, et lojaalsuskohustuse rikkumisest saab rääkida ainult juhtivtöötaja puhul, kes töötab korraga kahel konkureerival kohal. Hiljem on jõutud järeldusele, et rikkumine võib kergesti aset leida ka kontoritöötajate või lihtsaid töösoskusi nõudvate tööde puhul.¹⁸⁸ Rootsi kohtupraktikast võib tuua näite, et juuksur ei või töövälisel ajal teenindada oma sõpru.¹⁸⁹ Inglise kohtupraktikas ollakse valmis aktsepteerima pigem oskustöötajaid kui erioskusteta lihttöölisi puudutavaid piiranguid.¹⁹⁰

See, milliselt töötajalt võib nõuda vastavate kohustuste täitmist, on seotud konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse esmase kehtivustingimuse - tööandja õigustatud huviga. Tööandja võib töötajalt konkurentsikeelu või konfidentsiaalsuskohustuse täitmist nõuda siis, kui tal on selleks õigustatud huvi. Selle väljaselgitamiseks tuleb kaaluda nii töötaja kui tööandja huve. Töötajal on õigus vastavalt omandatud elukutsele töö abil elatist teenida ning arvesse tuleb võtta ka töötaja vabadust töökohta valida. Soomes peetakse sel põhjusel väga oluliseks tööandja eriti kaalukate põhjuste hindamisel arvestada töötaja staatusega ettevõttes ning tema töö sisuga. Mida suuremal määral töötaja osaleb äriliselt tundlikus tegevuses või mida rohkem on tal infot tööandja äri- või tootmissaladuste kohta, seda lihtsam on põhjendada tööandja eriti kaalukate põhjuste suuremat kaalu töötaja õigustega võrreldes.¹⁹¹ Reeglina saab kohustuste täitmises kokku leppida töötajatega, kelle positsioon ja töö sisu võimaldab neil kokku puutuda tööandja konfidentsiaalse teabega või ligi pääseda tööandja klientide andmetele.¹⁹² Konkurentsikeelu kindla sihtgrupina on seejuures nimetatud müügipersonali, sest nad

¹⁸⁸ M. Biagi (viide 15), lk 253–254.

¹⁸⁹ R. Fahlbeck (viide 16), lk 305.

¹⁹⁰ B. Hepple (viide 19), lk 212.

¹⁹¹ Soome töölepingu seaduse kommentaar (viide 10), lk 17.

¹⁹² A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 146–147.

valdavad andmeid tarnijate, hindade, müügistrateegia ja -plaanide kohta ning puutuvad kokku klientidega.¹⁹³

Seda reeglit püüti järgida ka töölepingu seaduse eelnõus, mille kohaselt lubati konkurentsikeelu sõlmimist tööandja eriliste majanduslike huvide kaitsmiseks või kui töötajal on juurdepääs tööandja ärisaladusele.¹⁹⁴ Eelnõu seletuskirja kohaselt peeti sellega silmas ka olukordi, kui töösuhe võimaldab töötajal tutvumist tööandja lepingupartnereid või kliente puudutavate andmebaasidega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.¹⁹⁵ Autori arvates on niisugune täpsustus konkurentsikeelu regulatsiooni juures oluline, sest sellisel juhul on töösuhete pooltel selgem, kelle suhtes võib konkurentsikeelu kehtestada. Tööandja erilised majanduslikud huvid on samastatavad tööandja õigustatud huvidega. Järelikult kui tööandjal on eriline majanduslik huvi konkurentsikeelu kehtestamiseks, on tal selleks ka õigustatud huvi ning konkurentsikeelu kehtestamine on põhjendatud.

Teatud tööd tegevate töötajate puhul on nende konfidentsiaalsuskohustus kehtestatud õigusaktiga. Näiteks postiseaduse¹⁹⁶ § 30 lg 1 järgi peavad postiteenuse osutaja töötajad hoidma postisaladust nii teenuse osutamise ajal kui ka pärast seda. Samuti on krediitiasutuste seaduse¹⁹⁷ § 60 lg-ga 1 pandud krediitiasutuse siseauditi üksuse töötajatele ja revisjonikomisjoni liikmetele kohustus hoida saladuses neile seoses nende tegevusega teatavaks saanud informatsiooni ning § 88 lg 4 järgi on krediitiasutuse töötajatel, kellel on juurdepääs pangasaladusele, kohustus seda tähtajatult hoida.

Konfidentsiaalsuskohustuse tavapärasteks subjektideks on ka töötajate esindajad. Tegemist on isikutega, kellel on õigus saada regulaarselt informatsiooni nii ettevõtte majandusolukorra kohta kui ka töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes ning osa sellisest infost võib olla konfidentsiaalne, mis tuleks jätta üksnes enda teada. Samas on töötajate esindajate tegevuse

¹⁹³ Ü. Kaldmäe (viide 3), lk 293.

¹⁹⁴ Vt: töölepingu seaduse eelnõu 212 SE viimase teksti § 26 lg 2.

¹⁹⁵ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (SE 212) juurde. 8. detsember 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=033430037&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11> (20.04.2005).

¹⁹⁶ Postiseadus. 13. juuni 2001. - RT I 2001, 64, 367; 2003, 88, 594.

¹⁹⁷ Krediitiasutuste seadus. 9. veebruar 1999. - RT I 1999, 23, 349; 2005, 61, 473.

üks eesmärk just niisuguse info jagamine, mistõttu nende konfidentsiaalsuskohustus on sageli õigusaktides eraldi reguleeritud.¹⁹⁸

Ka Eestis on töötajate esindajatel õigus saada oma kohustuste täitmiseks tööandjalt vajalikku teavet (TUIS § 6 lg 1 p 1 ja 2 ja TTOS § 17 lg 6 p 2). Töötajate esindajate informeerimise kohustus tuleneb ka ametiühingute seaduse¹⁹⁹ (edaspidi AÜS) §-st 22, mille kohaselt on tööandjal kohustus ametiühingu valitud esindajaid informeerida näiteks olulistest investeeringutest, töökorralduse, tootmise, tehnoloogia, tegevuse põhisuundade muutustest, ühinemisest, jagunemisest, ümberkujundamisest, lõpetamisest jne. Selles loetelus esitatud andmete puhul on reaalne, et muuhulgas on tegemist konfidentsiaalse teabega.

Usaldusisiku ja ametiühingu valitud esindaja suhtes kehtib kohustus hoida ülesannete täitmisel teatavaks saanud tootmis-, äri- või ametisaladust seadusest tulenevalt (TUIS § 5 p 6 ja AÜS § 21 lg 1 p 6), TTOS kohaselt töökeskkonnavolinikel ja töökeskkonnanõukogu liikmetel niisugust kohustust ei ole.²⁰⁰ Töötajate usaldusisiku seaduse eelnõuga²⁰¹ on kavas usaldusisikute seadusjärgse konfidentsiaalsuskohustuse regulatsiooni täiendada, selgitades, et keelatud on avaldada tööandja selgelt konfidentsiaalsena antud teavet volituste ajal ja pärast volituste lõppemist ning et kohustust ei kohaldata usaldusisiku suhtlemisele sama tööandja juures valitud teise usaldusisikuga või eksperdiga. Samuti nähakse ette usaldusisiku võimalus pöörduda teabe konfidentsiaalsusest tuleneva vaidluse lahendamiseks töövaidlust lahendavasse organisse. Autori arvates on tegemist vajalike täpsustustega, mis tuleks sisse viia ka AÜS-i. Konfidentsiaalsuskohustus tuleb kehtestada ka TTOS-is töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete suhtes.

3.3. Kirjaliku kokkuleppe sõlmimine

Kirjaliku kokkuleppe sõlmimine hõlmab kaht erinevat nõuet, millest üks on kokkuleppe sõlmimine ja teine puudutab selle kirjalikku vormi. Kokkuleppest kohustuste kehtivuse

¹⁹⁸ Rootsis, kus töötajate informeerimise kohustus on väga ulatuslik, võib tööandja enda huvide kaitseks nõuda töötajate esindajatelt saadud info konfidentsiaalsena hoidmist ning kui vastavat kokkulepet ei saavutata, võib tööandja pöörduda küsimuse lahendamiseks Töökohtu poole. Vt lähemalt: R. Fahlbeck (viide 16), lk 300; A. Adlercreutz (viide 48), lk 209-210. Ka Itaalias leitakse, et töötajate esindajale konfidentsiaalse info avaldamisel „võib tekkida delikaatne probleem“, mistõttu on tööandjal vaja enda huve kaitsta. Vt: T. Treu (viide 34), lk 66.

¹⁹⁹ Ametiühingute seadus. 14. juuni 2000. - RT I 2000, 57, 372; 2002, 63, 387.

²⁰⁰ TTOS kohaselt on üksnes töötervishoiuspetsialistil ja tööinspektoril kohustus hoida neile ülesannete täitmisel teatavaks saanud tootmis- või ärisaladust (TTOS § 19 lg 4 p 1 ja § 26 lg 1 p 5).

²⁰¹ Töötajate usaldusisiku seadus. Eelnõu. 15. mai 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://eoigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK_W=139124 (16.05.2006). Vt lähemalt: eelnõu § 11 ja § 9 p 7.

alusena saab rääkida üksnes juhul, kui tegemist on töölepingujärgsete kohustustega. Kuna töösuhe on lõppenud, on lõppenud ka sellest tulenenud kohustus käituda tööandja huve arvestavalt, järelikult tuleb konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtestamiseks eraldi kokku leppida. Ka Riigikohus on juhtinud tähelepanu asjaolule, et kuna töötaja võib omal soovil ilma põhjust märkimata töölepingu lõpetada (TLS § 79 lg 1), siis ei saa lugeda kõlvatuks konkurentsiks asjaolu, et ta pärast töölepingu lõpetamist läheb tööle endise tööandja konkurendi juurde. Kuna konkurentsikeeld on töötaja tegevusala või töökoha vaba valiku piiramine, siis peab see olema sätestatud seaduses või poolte kokkuleppes.²⁰² Töölepingu ajal kehtivad konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus aga töösuhte olemusest tulenevalt, mistõttu nende kehtestamiseks ei ole vaja eraldi kokkulepet sõlmida. Sel perioodil saab kokkuleppe eesmärk olla mitte kohustuse loomine, vaid selle täpsustamine.²⁰³ Teistes riikides on kohustuse sisu täpsustavate kokkulepete sõlmimine levinud ka näiteks sel eesmärgil, et teadvustada töötajale vastavat kohustust.²⁰⁴

Kui tegemist on töölepingujärgse konkurentsikeeluga, on mitmetes riikides selle kokkuleppe sõlmimisel vaja järgida ka kirjaliku vormi nõuet. Saksamaal, Šveitsis ja Itaalias kehtib nõue sõlmida töölepingujärgne konkurentsikeeld kirjalikus vormis, vastasel juhul on kohustus kehtetu.²⁰⁵

Ka TLS § 50 p 6 regulatsiooni kohaselt on kokkuleppe konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivuse eelduseks ning see peab olema sõlmitud kirjalikus vormis, sest kohustustes lepitakse kokku töölepingus, mis peab üldjuhul olema sõlmitud kirjalikus vormis (TLS § 28 lg 1). TLS kohaselt on kokkuleppe sõlmimine konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivuse eelduseks nii töölepingu ajal kui ka pärast selle lõppemist täidetavate kohustuste korral. Kuigi TLS § 50 p 6 esimeses lauses, mis puudutab töölepingu ajal täidetavaid kohustusi, otsesõnu kokkuleppes ei räägita - töötaja on kohustatud hoidma tööandja äri- ja tootmissaladust ning mitte osutama konkurentsi, kui need kohustused on ette nähtud töölepingus -, tuleb nende kohustuste kehtestamiseks kokkuleppe saavutada, sest töölepingu sõlmimine eeldab selle sisus kokkuleppimist.

²⁰² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 16. novembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-115-05. - RT III 2005, 40, 400.

²⁰³ A. Kelli (viide 20), lk 71.

²⁰⁴ B. Hepple (viide 19), lk 213.

²⁰⁵ M. Weiss (viide 21), lk 241; A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 147; M. Biagi (viide 15), lk 254.

TLS § 50 p 6 esimese lause sõnastus on autori hinnangul eksitav ja tekitab probleeme. Töötaja kohustus käituda töösuhtes tööandja huve arvestavalt ei saa sõltuda pooltevahelisest kokkuleppest. Autori arvates peaks töötaja töölepingu kehtivuse ajal konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust täitma seadusest tulenevalt. Kokkuleppest võib rääkida üksnes osas, mis puudutab tööandja konkurentide, keelatud konkureeriva tegevuse või konfidentsiaalse teabe määratlemist, kuigi ka siis oleks tegemist mitte niivõrd kokkuleppe, kui tööandja poolt töötaja teavitamisega kohustuste sisust. Lisaks tekitab arusaam, et kohustused kehtivad üksnes töölepingus sisalduva kokkuleppe olemasolul, vähemalt teoreetiliselt ebamõistliku olukorra, kus töötaja, kellega vastavat kokkulepet sõlmitud ei ole, kohustuste rikkumise korral selle eest ei vastuta, kuid kokkuleppe sõlminud töötaja vastutab.

Probleem tekib ka juhul, kui tööandja ei ole taibanud konkurentsikeeldu või konfidentsiaalsuskohustuse laienemises töötajale viimase töölepingus kokku leppida töölepingu sõlmimisel, vaid soovib seda teha hiljem. Samuti on võimalik, et asjaolud, mille tõttu töötaja peaks kohustusi täitma hakkama, tekivad hiljem, näiteks tekib vajadus töötajale tutvustada konfidentsiaalset teavet või ilmneb, et töötaja kavatseb asuda tööandja konkurendi heaks tegutsema. Sellisel juhul on vajalik töölepingut muuta, see saab aga toimuda ainult töötaja ja tööandja kokkuleppel (TLS § 59 lg 5). Kui töötaja sellega ei nõustu, puudub tööandjal sisuliselt võimalus teda selleks sundida. Seni, kuni töötaja oma tegevusega tööandjale kahju ei tekita või ei pane toime mõne töökohustuse rikkumist, puudub tööandjal ka võimalus niisuguse töötajaga töölepingu lõpetamiseks.

Seega vajab TLS sõnastus töölepinguaegsete kohustuste kehtivustingimuste osas muutmist ning sellest tuleb välja jätta viide konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustuse töölepingus kokkuleppimisele. Seevastu töölepingujärgsete kohustuste puhul on nii kokkuleppe sõlmimise kui ka selle kirjaliku vormi nõue kohustuste kehtivustingimustena töötaja huvide kaitsmise seisukohalt vajalikud ning peaksid ka edaspidi alles jääma.

3.4. Ajaliste ja ruumiliste piirangute mõistlikkus

Üheks konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivuse tingimuseks on nõue, et kohustused peavad olema ajaliselt ja ruumiliselt mõistlikult piiritletud. See tähendab, et kohustused ei või kehtida kauem ega suuremal territooriumil kui on vajalik tööandja huvide kaitsmiseks.

Kohustuste ajalisest piiritlemisest saab rääkida juhul, kui tegemist on töölepingujärgse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustusega, sest töölepingu kestuse ajal on kohustuste kehtivusaeg piiratud töölepingu lõppemise momendiga. Siiski tuleb märkida, et töölepingu kehtivuse ajal ei piirdu kohustustest kinnipidamine üksnes tööajaga, neid tuleb järgida ka töötaja vabal ajal.²⁰⁶

Töölepingujärgse konfidentsiaalsuskohustuse kehtivusajale enamasti piiranguid ei seata. Kohustus kehtib seni, kuni info on konfidentsiaalne või kuni tööandjal on õigustatud huvi selle saladuses hoidmiseks.²⁰⁷ Ka töölepingujärgne konkurentsikeeld kehtib eelkõige seni, kuni tööandjal on õigustatud huvi selle täitmise nõudmiseks, kuid lisaks sellele on selle keelu puhul tavaline, et keelu kestus on reguleeritud ka seadusandluses või vähemalt viidatakse selle piiritlemise vajadusele kohtupraktikas.

Võrreldavates riikides võib konkurentsikeeld kehtida mõnest kuust mõne aastani ning kestus võib sõltuda töötaja positsioonist või olla seotud hüvitise maksmisega. Kõige pikemaks ajaks võib keelu kehtestada Itaalias, kus konkurentsikeelu maksimaalne kestus vastutava ja juhtivtöötaja puhul on viis aastat ning kõigi teiste töötajate puhul kolm aastat.²⁰⁸ Kuni kolm aastat võib keeld kehtida Šveitsis, kuid juhul, kui tööandja maksab töötajale hüvitist, võib see kesta ka kauem.²⁰⁹ Saksamaal ei või keeld kehtida üle kahe aasta.²¹⁰ Soomes võib kokkulepe kehtida töölepingu lõpetamisest alates kuus kuud või maksimaalselt aasta, kui töötaja sai selle eest mõistliku kompensatsiooni. Ajalist piirangut ei tule arvestada aga ettevõtte juhtimises osalevate töötajate puhul.²¹¹ Ka Prantsuse kohtupraktika kohaselt vaadatakse keelu ajalist kestust koos muude asjaoludega: ajaliselt piiritlemata kokkuleppeid peetakse enamasti kehtetuks, kuid ajalise piiri puudumine võidakse ka tähelepanuta jätta, kui muude asjaolude põhjal võib öelda, et töötaja võimalus uut tööd leida pole liigselt piiratud.²¹² Rootsi 1969. a kollektiivleping kehtivusaega konkreetselt ei fikseeri, see otsustatakse sõltuvalt asjaoludest. Üldjuhul ei või keelu kestus siiski ületada 24 kuud. Juhul, kui tööandja kaitstava oskusteabe või sellega võrreldava informatsiooni eluiga on lühike, ei või keeld kesta üle 12 kuu.²¹³ Taanis sõltub keelu kehtivusaja mõistlikkus keelu kehtestamise põhjusest. Sageli lepitakse

²⁰⁶ Selle teema kohta vt lähemalt käesoleva töö 1. ptk 1.2.2. (lk 18 jj).

²⁰⁷ A. Kelli (viide 20), lk 78; Soome töölepingu seaduse kommentaar (viide 10).

²⁰⁸ M. Biagi (viide 15), lk 254.

²⁰⁹ A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 147.

²¹⁰ M. Weiss (viide 21), lk 242.

²¹¹ A. J. Suviranta (viide 46), lk 122.

²¹² J. W. Ashbrook (viide 57), lk 50.

²¹³ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 98. Rootsi 1969. a kollektiivlepingu kohta vt lähemalt viide 48.

kokku aastases kehtivusajas, sest sellisel juhul ei pea tööandja maksma töötajale hüvitust, kui aga tegemist on kliendisuhete kaitsmisega, aktsepteerivad kohtud ka kuni kaheaastast ning ärisaladuste kaitsmise korral kuni kolmeaastast kestust.²¹⁴ Seega sõltub autori hinnangul keelu kehtivusaeg eelkõige selle kehtestamise põhjustest – mida olulisem on tööandja huvi keelu kehtestamiseks, seda kauem võib keeld kesta. Samuti võib keelu kestust mõjutada hüvitise maksmine.

Ka TLS-is oleks mõistlik kehtestada töölepingu lõppemise järel kehtivate kohustuste ajalise kestuse maksimumpiir, eelkõige konkurentsikeelukokkulepetele. Töölepingu seaduse viimases eelnõus oli selleks üks aasta.²¹⁵ Seejuures tuginesid eelnõu koostajad Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu vahelisele kokkuleppele.²¹⁶ Kuna tegemist oli sotsiaalpartnerite vahelise kompromissiga, võiks aastast kestust pidada sobivaks. Ühtlasi võib keelu aastast kehtivusaega optimaalseks pidada ka sel põhjusel, et käesoleva töö kirjutamisel kasutatud kohtupraktikast ilmneb, et konkurentsikeelu kestus ei ületa sageli kuut kuud. Võimalik, et sellist praktikat on mõjutanud ka asjaolu, et Eestis tuleb kohustuse järgimise eest maksta töötajale eritasu või anda muud hüvitist. Võimalik on sellest aga järeldada ka seda, et tööandjad ei pea pikemat keelu kehtivusaega vajalikuks. Seni pole kohus pidanud seisukohta võtma keelu ülemäärase pikkuse osas, kuid sellise vaidluse lahendamiseks tuleks eelkõige hinnata asjaolusid, mille tõttu keeld on kehtestatud.

Kohustuste ruumiline piiritletus on taas oluline ainult konkurentsikeelu korral, sest tegemist on nõudega määratleda territoorium, mille piires keeld kehtib. Konfidentsiaalsuskohustuse puhul niisuguseid piire määratleda ei saa. Selle nõude täitmine sõltub konkreetsetest asjaoludest. Näiteks Prantsuse kohtupraktikas on jõusse jäetud ka asukohalt piiritlemata kokkuleppeid, kui nende kestus on lühike.²¹⁷ Kohustuste ruumilise piiritlemise üldreegel on see, et piirata saab tegutsemist piirkonnas, kus endisel töötajal oleks võimalik tööandjaga tegelikult konkureerida, arvestades tööandja ettevõtte tegevusala ja tegevusraadiust, mis

²¹⁴ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 39.

²¹⁵ Töölepingu seaduse eelnõu 212 SE viimase teksti § 26 lg 4.

²¹⁶ 22. septembril 2003 sõlmisid Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Ametiühingute Keskliit kokkuleppe uue töölepingu seaduse (mõeldud on töölepingu seaduse eelnõud 212 SE) põhimõtete kohta. Kokkuleppe lisaks olid ühisseisukohad eelnõu olulistest küsimustest, muuhulgas ka töölepingujärgse konkurentsikeelu kestuse osas. Vt lähemalt: Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu kokkulepe uue töölepingu seaduse põhimõtete kohta. 22. september 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.ettk.ee/src/kokkulepped/index.php3?kokkuleppe_id=36 (22.09.2003).

²¹⁷ J. W. Ashbrook (viide 57), lk 50.

enamasti piirneb riigi territooriumiga.²¹⁸ Tegevuse piiramiseks väljaspool tööandja tegevusraadiust puudub tööandjal õigustatud huvi.

Tegevuspiirkonna piirangutega seoses võib kergesti tekkida oht, et kokkulepe muutub töötajale ebamõistlikult piiravaks. Selle vältimiseks kehtib Itaalias nõue kohaldada ruumi- ja sisupiiranguid koos, et garanteerida töötajale võimalus jätkata oma teadmiste kasutamist ilma töötegemise asukohta vahetamata: kui ettevõtte tegutseb näiteks kogu riigi territooriumil, jääb töötajale alles vabadus töötada teise tegevusalaga ettevõttes.²¹⁹ Samal põhjusel tuleks autori arvates koos vaadata ka ruumi ja aja piiranguid. Näiteks Prantsuse kohtupraktikas on asutud seisukohale, et kui endisel töötajal keelatakse aasta jooksul teatud Prantsusmaa piirkonnas konkurendi heaks töötamine, on see seaduslik, kuid üle kolme aasta kogu Prantsusmaa kohta kehtiv keeld oleks ebaseaduslik, kuna see on ebamõistlikult töötajat piirav.²²⁰ Eesti mastaape arvestades ei saa toodud näidete põhjal ulatuslikke järeldusi teha, kuid põhimõtteliselt tuleb ka Eestis piirangute mõistlikkuse hindamiseks neid koos vaadelda, sest ainult sellisel juhul on võimalik kõige täpsemalt välja selgitada töötaja õiguste piiramise ulatus.

Eelnevast nähtub, et töötaja õiguste piirangute ajalise ja ruumilise mõistlikkuse nõudega tuleb peamiselt arvestada juhul, kui tegemist on töölepingujärgse konkurentsikeeluga. Kuna niisugusel juhul on oht töötaja õiguste ülemääraseks piiramiseks kõige reaalsem, on vajalik TLS-is ette näha kohustuste maksimaalne kehtivusaeg ning kohustuse ruumilise piiritlemise korral lähtuda põhimõttest, et töötajat saab takistada tegutsemast samal territooriumil, kus tööandja ise tegutseb. Kohustuste mõistliku ruumilise piiritlemise nõude võib sätestada ka TLS-is. Selleks, et adekvaatselt hinnata töötaja õiguste piirangute mõistlikkust, tuleb kõiki piiranguid vaadelda koos.

3.5. Hüvitise maksmine

3.5.1. Hüvitise maksmise kohustuslikkus ja eesmärk

Üheks konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivustingimuseks võib olla ka hüvitise maksmine. Hüvitise maksmise kohustuse puhul tuleb teha vahet, kas tegemist on

²¹⁸ The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union. Volume 1, Comparative Labour Law of the Member States/European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998, p 36.

²¹⁹ T. Treu (viide 34), lk 121; M. Biagi (viide 15), lk 255.

²²⁰ J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 209.

töölepingu kehtivuse ajal või peale töölepingu lõppemist järgitavate kohustustega. Töölepinguaegne konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus on osa töötaja lojaalsuskohustusest ehk töötaja töölepingulised kohustused, mistõttu nende järgimist eraldi kompenseerida ei ole vaja. See-eest töölepingujärgsete kohustuste kehtestamine eeldab sageli hüvitise maksmist.

Teistes riikides seostub hüvitise maksmine enamasti vaid töölepingujärgse konkurentsikeeluga, kuigi juhul, kui konfidentsiaalsuskohustus tähendab samuti sisuliselt keeldu asuda tööandjaga konkureerima, tuleb ka selle kohustuse kehtestamine kompenseerida.²²¹ Samas on hüvitise maksmisega seondud lahendatud riigiti erinevalt. Osades riikides on see kohustuslik, teistes on see kohustuslik ainult teatud tingimustel ning kolmandates pole kohustust hüvitist maksta. Piirangu hüvitamise kohustus kehtib Saksamaal ja Itaalias, kus see on samuti konkurentsikeelu kehtivuse eeldus, st juhul, kui tööandja seda tingimust ei täida, konkurentsikeeld ei kehti.²²² Teine variant on see, et üldjuhul tööandjal kompenseerimiskohustust ei ole, kuid see tekib juhul, kui keelu kehtivusaeg ületab teatud ajalise piiri. Soomes võib konkurentsikeeld kehtida maksimaalselt kuus kuud, kuid kui töötaja sai mittekonkureerimise kokkuleppest tulenevate piirangute eest mõistliku kompensatsiooni (*reasonable compensation*), võib kokku leppida maksimaalselt aastases kehtivusajas (Soome töölepingu seaduse 3. ptk § 5). Ka Šveitsis annab hüvitise maksmine tööandjale võimaluse rakendada keeldu pikemaks ajaks: reeglina ei või keeld kehtida üle kolme aasta, va teatud asjaoludel, näiteks juhul, kui tööandja jätkab töötajale palga osalist või täielikku maksmist.²²³

Taanis kompensatsiooni maksmise kohustust riiklikult kehtestatud ei ole, kuid tööandjad maksavad seda sageli vabatahtlikult, sest see on üks asjaolu, mida võetakse arvesse keelu mõistlikkuse ja seega kehtivuse hindamisel. „Kui sellist tasu saab pidada mõistlikuks kompensatsiooniks (*reasonable compensation*) töötaja vähenenud tööväljavaadete eest, siis kokkulepe kehtib, isegi juhul, kui teiste asjaolude tõttu see siduv ei oleks.”²²⁴ Rootsis ja Prantsusmaal, kus konkurentsikeelu õiguslik regulatsioon puudub, on tavapärane vastavaid küsimusi kollektiivlepingutes reguleerida. Rootsis lähtutakse 1969. a kollektiivlepingust, mis on muutunud üldiselt rakendatavaks.²²⁵ Prantsusmaal peetakse hüvitise maksmise kohustuse osas kollektiivlepingus kokkuleppe saavutamist väga oluliseks, sest levinud on arvamus, et

²²¹ M. Weiss (viide 21), lk 247.

²²² M. Weiss (viide 21), lk 242; M. Biagi (viide 15), lk 255.

²²³ A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 147.

²²⁴ O. Hasselbalch, P. Jacobsen (viide 13), lk 169.

²²⁵ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 98. Rootsi 1969. a kollektiivlepingu kohta vt lähemalt viide 48.

konkurentsikeelu kompenseerimise kohustus piirab konkurentsikeelukokkulepete kasutamist ja eelkõige kuritarvitamist. Väidetavalt paljud tööandjad, kes varem lisasid keelu mehhaaniliselt igasse töölepingusse sõltumata tegeliku huvi olemasolust keelu kehtestamiseks, seda enam ei tee, sest kui keelu kehtestamine toob kaasa kulutusi, kaalub ta seda hoolikamalt.²²⁶

Seega võib hüvitise maksmise nõude kehtestamisest välja lugeda mitmeid eesmärke. Ühest küljest hüvitatakse selliselt töötajale tema põhiõiguste piiramist. Konkurentsikeelu puhul, aga ka konfidentsiaalsuskohustuse puhul, kui viimane piirab töötajat töökoha valikul, soovitakse sellega tagada töötajale sissetulek või hüvitada selle vähenemine. Teine eesmärk on vältida tööandjate poolt keelu kuritarvitamist. Kompenseerimises võib samuti näha soovi töötajat motiveerida kohustust täitma. Eelkõige on see nii vabatahtliku kompenseerimise korral.²²⁷

Eestis peab tööandja kompenseerima nii töölepingujärgse konfidentsiaalsuskohustuse kui ka konkurentsikeelu kehtestamise, töölepingu kehtivuse ajal täidetavate kohustuste korral hüvitist maksuma ei pea. Autori arvates võiks töölepingujärgse konfidentsiaalsuskohustuse kompenseerimise nõudest loobuda. Kui selle juurde siiski jäädakse, peaks hüvitise maksmise kohustus tööandjal olema ainult juhul, kui kohustuse täitmine takistab töötajal sissetulekut teenida.

TLS § 50 p 6 järgi on hüvitise maksmine töölepingujärgsete kohustuste kehtivuse eelduseks. Selle sätte teise lause kohaselt on töötaja kohustatud konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust täitma ka pärast töölepingu lõpetamist, kui pooled sõlmisid niisuguse kokkuleppe ja tööandja maksis töötajale mainitud kohustuste täitmise eest eritasu või andis muud hüvitust. Järelikult töötaja, kellele sellekohasest kokkuleppest hoolimata eritasu ei makstud, on kohustuste täitmisest vaba ning tal ei ole võimalik nõuda eritasu maksmist ja ühtlasi kohustuste täitmist. Ühes kohtuasjas, kus eritasu mittesaanud töötaja esitas tööandja vastu pärast töölepingu lõppemist nõude eritasu maksmiseks, mõisteti aga eritasu töötajale välja. Kohus ei nõustunud tööandja tõlgendusega, et töötajal ei ole õigust eritasu maksmist nõuda ning eritasu mittemaksmise tagajärjeks on lihtsalt see, et töötaja ei pea kokkulepitud konkurentsikeeldu järgima. Kohtu arvates oli selline seisukoht vastuolus TLS § 50 p 6 mõtte ja eesmärgiga. „Osundatud sätte eesmärgiks on kindlaks määrata tagajärg

²²⁶ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 35; M. Despax, J. Rojot (viide 21), lk 142.

²²⁷ Selline arvamus on levinud Prantsusmaal, kus tööandjatel hüvitise maksmise kohustust ei ole. Vt: J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 227.

töötajale puhuks, kui tööandja oma kohustust eritasu maksta ei ole täitnud. Sätte eesmärgiks ei ole aga kehtestada, nagu ei peaks töölepingu pool, sealhulgas tööandja, töölepingu tingimusi täitma. Kui tööandja on lepingu sõlmimisel töötajaga kokku leppinud, et töötaja hoiab ka pärast töösuhte lõppu tööandja äri- ja tootmissaladust ega osuta talle konkurentsini tööandja maksab selle eest töötajale eritasu, siis ei ole millegagi õigustatud võimaldada tööandjal omal äranägemisel valida, kas ta tegelikult kohustust eritasu maksta täidab või mitte.²²⁸ Sellist tõlgendust ei saa õigeks pidada. Liiatigi on sama kohus väitnud ühes teises lahendis vastupidiselt, et just eritasu maksmine või hüvituse andmine on TLS § 50 p 6 järgi eelduseks, et kohaldada töötaja suhtes keeldu töötada tööandja konkurendi juures pärast töölepingu lõppemist.²²⁹

Hüvitise maksmise eesmärgiga on autori arvates seotud ka küsimus eritasu olemusest. Eritasu olemuse suhtes on kohtupraktikas võetud erinevaid seisukohti. Valdavalt on leitud, et eritasu on palga osa - lisatasu.²³⁰ Samas on ka viidatud sellele, et kuna palgaseaduses²³¹ (edaspidi PalS) eritasu mõistet ei kasutata, ei ole eritasu samastatav palga ega selle komponentidega.²³²

PalS § 2 lg 1 järgi on palk tasu, mida tööandja maksab töötajale töö eest vastavalt töölepingule või õigusaktile, samuti muudel õigusakti, kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud juhtudel. Palk koosneb põhipalgast ja seaduses ettenähtud juhtudel makstavatest lisatasudest, preemiatest ja juurdemaksetest. PalS § 2 lg 4 järgi on lisatasu summa, mida tööandja maksab töötajale põhipalgale lisaks täiendavate tööülesannete täitmise või nõutavast tulemuslikuma töö eest või muudel õigusaktis, kollektiiv- või töölepingus ettenähtud juhtudel, samuti preemiana tööandja ühepoolse otsuse alusel. Kuigi PalS palga definitsioon on avar, hõlmab see summasid, mida makstakse töötajale töö eest (põhipalk), ja summasid, mida makstakse

²²⁸ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 11. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/24/04.

²²⁹ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 16. juuni 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/679/05.

²³⁰ Tartu Maakohtu 28. aprilli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1662/03; Tartu Maakohtu 14. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1642/03. Riigikohus ei ole küll eritasu olemuse küsimust otseselt käsitlenud, kuid lahendites viidatakse eritasule kui „palgakulule”. Vt: Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. oktoobri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-03. - RT III 2003, 33, 342; Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. märtsi 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-14-05. - RT III 2005, 10, 102.

²³¹ Palgaseadus. 26. jaanuar 1994. - RT I 1994, 11, 154; 2005, 39, 308.

²³² Tallinna Linnakohtu 22. juuli 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-4571/02. Tegemist oli vaidlusega selle üle, kas tööandja on kohustatud eritasu maksuma, kui pooled on sõlminud kokkuleppe töölepingujärgse konkurentsikeelu kehtivuse ja selle eest eritasu maksmise kohta, kuid tööandja tegelikult eritasu ei maksa. Töötaja esitas pärast töölepingu lõppemist nõude eritasu ja lõpparve kinnipidamise eest keskmise palga saamiseks. Vaidluse objektiks sai aga nõude esitamise tähtaeg – kui eritasu on palk, kehtiks 3-aastane nõude esitamise tähtaeg, kui mitte, siis üldine 4-kuuline tähtaeg (individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 6 lg-d 2 ja 3. - RT I 1996, 3, 57; 2006, 7, 42). Töövaidluskomisjon ja kohus leidsid, et eritasu ei ole palk, ning nõude esitamise 4-kuulisest tähtajast lähtudes kohaldasid aegumist.

töötingimuste erinevuse eest võrreldes tavaliste tingimustega (lisatasud ja juurdemaksud) ja mida on võimalik maksta vaid juhul, kui töötajal on õigus tasule töö eest.²³³ Eritasu maksmise kohustus on tööandjal vaid juhul, kui tegemist töölepingu lõppemise järgselt kehtivate kohustustega ning see ei ole oma olemuselt ei töö eest makstav tasu ega ka töös esinevate häirete eest makstav tasu, mistõttu võib selle seostamist palga või selle koostisosadega tõesti problemaatiliseks pidada. Kuigi vajadus ja alus vastavate töölepingujärgsete kohustuste kehtestamiseks tuleneb töölepingust ja töösuhte asjaoludest, on tegemist töösuhtest eraldiseisva kokkuleppega, mis põhineb lepinguvabadusel. Sellise kokkuleppe alusel makstud tasu ei saa olla käsitletav palgana. Eritasu makstakse töötajale kompensatsiooniks selle eest, et töötaja töökoha valiku võimalused on piiratud ning et tagada talle äraelamine juhaks, kui keelu järgimine tähendaks sissetuleku vähenemist või hoopis kadumist. Eritasu võib lisatasuna käsitleda küll juhul, kui seda makstakse töölepingu ajal kehtivate kohustuste täitmise eest.²³⁴ Eeltoodu põhjal ja eritasu maksmise eesmärgist lähtudes tuleb autori arvates asuda seisukohale, et eritasu ei ole palk.

3.5.2. Hüvitise suurus, maksmise aeg ja viis

Hüvitise maksmise kohustuse korral tuleb vastused leida ka küsimustele, kui suur peab makstav hüvitis olema ning millal ja kuidas seda maksta. TLS-is seda reguleeritud ei ole, mistõttu on otstarbekas uurida, kuidas on olukord lahendatud teistes riikides ning milliseid seisukohti on võetud kohtupraktikas.

Saksamaal tuleb töötajale maksta aastas summa, mis võrdub vähemalt poolega töötaja aastapalgast enne töölepingu lõpetamist ning hüvitist makstakse igakuiselt.²³⁵ Prantsusmaa kollektiivlepingutes nähakse tavaliselt ette, et hüvitise suurus sõltub keelu kehtivusajast, töötaja varasemast palgast ja tööstaažist. Rahaline kompensatsioon võidakse maksta nii ühekordse summana töölepingu lõppemisel kui ka regulaarselt igakuiselt. Lisaks konkreetse rahasumma maksmisele võidakse töötajale pakkuda ka soodustusi seoses pensioniga vms.²³⁶

²³³ Palga mõistet ja selle koostisosi on põhjalikult analüüsinud prof Heino Siigur, kes tugineb palga mõiste sisustamisel töölepingu mõistele (TLS § 1), millest tuleneb tööandja kohustus maksta tasu töö eest ja töötingimuste erinevuse eest võrreldes tavaliste tingimustega. Vt: H. Siigur. Palgakorraldus Eesti Vabariigis. Juura, Õigusteabe AS 1999, lk 11–14; H. Siigur. Tööst, puhkeajast ja palgast – õiguslikke probleeme ja ettepanekuid. Fontes 2003, lk 70–74.

²³⁴ PalS § 2 lg 4 järgi on lisatasu summa, mida tööandja maksab töötajale põhipalgale lisaks täiendavate tööülesannete täitmise või nõutavast tulemuslikuma töö eest või muudel õigusaktis, kollektiiv- või töölepingus ettenähtud juhtudel, samuti preemiana tööandja ühepoolse otsuse alusel.

²³⁵ M. Weiss (viide 21), lk 242; EMIRE andmebaas, konkurentsikeelu mõiste Saksamaal (*restraint on competition, Wettbewerbsverbot*).

²³⁶ J. W. Ashbrook (viide 57), lk 47; J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 227.

Rootsi 1969. a kollektiivlepingu kohaselt peab tööandja kokkuleppe kehtivusajal hüvitama vahe töötaja uue töökoha madalama palga ja selle palga vahel, mida töötaja sai enne töölepingu lõpetamist ning summa suurus on maksimaalselt 60 protsenti varasemast palgast. Töötaja kohustuseks on tööandjat enda uue sissetuleku suurusest informeerida. Kui töötaja vallandati tõsise lepingurikkumise pärast, võib tööandja pärast töötajat esindava organisatsiooniga konsulteerimist hüvitist mitte maksta või selle suurust vähendada.²³⁷

Soomes hüvitise täpset suurust ette kirjutatud ei ole, hüvitis peab olema mõistlik (Soome töölepingu seaduse 3. ptk § 5). Hüvitise suurust ei ole sätestatud ka Itaalia tsiviilkoodeksis, keelu kehtestamine tuleb „kompenseerida“. Itaalia kohtupraktikas on piisavaks kompensatsiooniks peetud summat, mis võrdub selle tuluosaga, millest endine töötaja ilma jäeti. Otsustatud on aga ka palju väiksemate summade kasuks olenevalt töötasust, mida töötaja sai.²³⁸ Kompenseerimiskohustusest võib rääkida ka Inglismaa puhul, kuigi seal on keelu kehtestamise eest hüvitise maksmise kohustus seotud asjaoluga, et tegemist on üldise õiguse riigiga, kus lepingute siduvus sõltub vastutasust (*consideration*).²³⁹ Vastutasu suurus peab olema piisav (*adequate*), kuid näiteks juhul, kui konkurentsikeelukokkulepe on osa töölepingu sõlmimise kokkuleppest, peetakse vastutasuks tööandja lubadust inimene pakutud tingimustel palgata. Töölepingu kehtivuse ajal sõlmitud kokkuleppe korral võib vastutasuks olla palgatõus või ühekordne juurdemakse. Töölepingujärgselt kasutatakse rahaliste maksete asemel enamasti soodustuste andmist ning seda eelkõige põhjusel, et juhul, kui töötaja keeldu rikub, on lihtsam lõpetada soodustuse andmine kui nõuda näiteks leppetrahvi.²⁴⁰

Hüvitise mõistliku suuruse nõudest tuleb lähtuda ka Eestis. Nii on Riigikohus asunud seisukohale, et konkurentsikeelu eest makstava eritasu suurus peab olema õiglane ja kompenseerima töötaja töökohavaliku piirangut.²⁴¹ Ühest küljest on selline lahendus mõistlik ja paindlik, võimaldades arvesse võtta iga juhtumi asjaolusid ja töötaja töövõimaluste vähenemise ulatust. Teisalt puudub tööandjal selgus, milline on õiglane eritasu ehk kui suurt tasu tuleb maksta, et kohustus kehtiks. Ka vastavasisuline kohtupraktika selles osas puudub, viidata võib vaid lahendile, milles leiti, et kokkulepe, mille kohaselt ligikaudu 20 000 kroonise kuutöötasuga töötaja kohustub pärast töölepingu lõpetamist kahe aasta jooksul

²³⁷ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 98. Rootsi 1969. a kollektiivlepingu kohta vt lähemalt viide 48.

²³⁸ M. Biagi (viide 15), lk 255.

²³⁹ B. Aaron, M. Finkin (viide 14), lk 325; K. Brearley, S. Bloch (viide 147), lk 123; B. Hepple (viide 19), lk 216.

²⁴⁰ B. Aaron, M. Finkin (viide 14), lk 325; J. W. Ashbrook (viide 57), lk 51; K. Brearley, S. Bloch (viide 147), lk 123; B. Hepple (viide 19), lk 216.

²⁴¹ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. märtsi 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-14-05. - RT III 2005, 10, 102.

konkurentsi osutamisest hoiduma, olles saanud töölepingu kestel selle eest hüvitiseks kokku 46 056 krooni, on vastuolus heade kommetega vastastikuste soorituste ebaproportsionaalsuse tõttu. Tasutud hüvitise suurus „ei korva negatiivset tagajärge, mis tekib ühe põhiõiguse realiseerimise piiramisest“.²⁴²

Makstava hüvitise suurus võib ebapiisavaks jääda ja seega ebaõiglaseks osutuda ka sel lihtsal põhjusel, et Eestis on levinud komme maksta töölepingujärgsete kohustuste eest eritasu igakuiselt töölepingu kehtivuse ajal. Sellisel juhul sõltub eritasu kogusumma töösuhte kestusest ning mida lühem see on, seda väiksem on ka eritasu. Just sel põhjusel kehtib Itaalias nõue, et kompensatsioon peab olema eraldi määratud ega või koosneda ainult töölepingu ajal makstavatest lisatasudest.²⁴³

Eritasu maksmine töösuhte ajal tekitab töötajates ka mõningat arusaamatust. On väidetud, et igakuiselt töölepingu kehtivuse ajal makstav eritasu ei ole samastatav hüvitisega töölepingu lõppemise järgseks perioodiks.²⁴⁴ Sellega pole siiski võimalik nõustuda, sest TLS § 50 p 6 regulatsioonist tuleneb üheselt, et hüvitise maksmise kohustus on tööandjal ainult juhul, kui ta soovib, et töötaja täidaks kokkulepitud kohustusi pärast töölepingu lõppemist. Seega töölepinguaegse kohustuse täitmise eest eritasu maksuma või muud hüvitust andma ei pea, kui selles ei ole kokku lepitud.

Eritasu mõiste tekitab segadust ilmselt seetõttu, et TLS § 50 punkti 6 sõnastusest („tööandja maksis eritasu“) võib jääda mulje, et eritasu makstakse ainult töösuhte ajal. Tegelikult peaks eritasu olema võimalik maksta ka näiteks ühekordse summana töölepingu lõpetamisel ning ka igakuiselt kohustuse kehtimise ajal. Kuna hüvitise eesmärk on kompenseerida töötajale sissetuleku kaotust või vähenemist, oleks kõige loogilisem hüvitist maksta siiski ajal, mil töötaja peab keeldu täitma. Nõustuda tuleb arvamusega, et hüvitise maksmine pärast töölepingu lõppemist annab töötajale reaalse võimaluse pidada konkurentsikeelust kinni, sest talle on selleks ajaks garanteeritud sissetulek. Kui kompenseerimine algab juba töösuhte ajal, peaks töötaja koheselt ka säästma asuma, et hilisemat keeldu täita.²⁴⁵ Teiseks oleks sellisel juhul võimalik selgelt eristada töötaja töötasu ja hüvitist töölepingujärgsete kohustuste täitmise eest. Praegu jääb kohati mulje, et tööandjad maksavad eritasu sisuliselt töötasu arvelt,

²⁴² Tallinna Linnakohtu 23. novembri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-915/04.

²⁴³ T. Treu (viide 34), lk 121; M. Biagi (viide 15), lk 255.

²⁴⁴ Tartu Maakohtu 28. aprilli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1662/03; Tartu Maakohtu 14. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1642/03.

²⁴⁵ Ü. Kaldmäe (viide 3), lk 296.

st tööandja maksab kulude kokkuhoiu eesmärgil töötasu ja eritasuna kokku summa, mille ta muidu maksaks üksnes töötasuna ning sisuliselt jääb töötajal hüvitis lepingujärgse kohustuse täitmise eest saamata (näiteks ülalviidatud juhud, mil kohtud on jõudnud järeldusele, et eritasu ei ole makstud, kuna töötaja põhipalk jääks eritasu summata alla alampalga määra). Väljapakutud lahendus oleks sobilik ka tööandjatele. Kui kokkulepe kohustuste täitmiseks sõlmitakse samaaegselt töölepingu sõlmimisega, võib ajaks, mil kohustused tegelikult kehtima hakkaks, tööandja vajadus kohustuste täitmise järele muutunud või kadunud olla. Juhul, kui tööandja oleks hüvitise maksmise kokku leppinud töölepingu lõpetamise järgselt, saaks ta jätta hüvitise maksmata, kui selleks enam vajadust ei ole.

Mis puudutab hüvitise maksmise viisi, siis hüvitiseks on enamasti rahasumma, kuid välistatud ei ole ka muude soodustuste andmine töötajale. Muude soodustustena tulevad kõne alla pensionimaksed²⁴⁶, aktsiaoptsioonid vms. Muude soodustuste andmine on võimalik ka TLS järgi, sest lisaks eritasu maksmisele viidatakse TLS § 50 p 6 sõnastuses ka muu hüvitise andmisele. Kohtupraktikast ilmneb, et tööandjad eelistavad eritasu maksta.

Eelnevast lähtudes tuleb autori arvates TLS-i regulatsiooni täiendada ja näha ette hüvitise miinimumsuurus. Selleks võib olla hüvitis mitte alla 60 protsendi töötaja töölepingu lõppemise päeval arvutatavast keskmisest kuupalgast. Sellises miinimumsuuruses hüvitise maksmine oli ette nähtud viimases töölepingu seaduse eelnõus²⁴⁷ ning seda suurusjärku võib optimaalseks pidada põhjusel, et tegemist oli sotsiaalpartnerite kokkuleppest²⁴⁸ tuleneva hüvitise suurusega. Seni, kuni hüvitise miinimumsuurust ette nähtud ei ole, tuleb lähtuda põhimõttest, et hüvitis peab moodustama teatud osa töötaja sissetulekust töölepingu lõpetamisele eelnenud ajal, sõltuvalt sellest, kui ulatuslikud on töötajale seatavad piirangud. Samuti tuleb ette näha, et juhul, kui töölepingu kestuse ajal makstud hüvitis on ebapiisav, tuleb töötajale täiendavat kompensatsiooni maksta. Kaaluda võib ka nõuet maksta hüvitist üksnes töölepingu lõpetamise järgselt.

²⁴⁶ J. W. Ashbrook (viide 57), lk 47.

²⁴⁷ Vt lähemalt: töölepingu seaduse eelnõu 212 SE viimase teksti § 26 lg 5. Kuna eelnõu kohaselt eraldi võimalust töölepingujärgse konfidentsiaalsuskohustuse kehtestamiseks ette ei nähtud ning tööandja ärisaladuste kaitseks võis tööandja kehtestada konkurentsikeelu, siis konfidentsiaalsuskohustuse hüvitamist eelnõus eraldi ei käsitletud.

²⁴⁸ Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu kokkulepe uue töölepingu seaduse põhimõtete kohta (viide 216).

3.6. Töölepingu lõpetamise asjaolud

Töölepingujärgse konkurentsikeelu kehtestamine võib sõltuda ka sellest, millistel asjaoludel tööleping lõpetati ning kas see toimus õiguspäraselt. Põhjamaades kehtib põhimõte, et konkurentsikeelukokkuleppe sõlmimine on välistatud ning kokkulepe ei ole siduv juhul, kui leping lõpetati tööandjast tulenevalt, sh kui tööandja annab töötajale enda kohustuste täitmata jätmisega põhjuse lepingu lõpetamiseks või kui tööandja lõpetab lepingu ilma mõjuva põhjusega.²⁴⁹ Selline põhimõte rajaneb lepinguõiguslikul lähenemisel, mille kohaselt kaotab tingimus kehtivuse, kui põhileping tühistatakse või langeb see ära tingimuse järgi õigustatud isiku olulise lepingurikkumise tõttu. Sellest tulenevalt puudub ka tööandjal õigus keelu rakendamiseks, kui ta ise lepingu üles ütleb või teeb seda ilma piisava põhjendusega või annab enda käitumisega töötajale põhjuse leping üles ütelda. Ka õiguspoliitilisest vaatevinklist peetakse sellist reeglistikku mõistlikuks, sest kui tööandja enam ise töötaja tööjõudu ei vaja, ei tohiks tal olla ka võimalust teha töötajale töö leidmiseks takistusi.²⁵⁰ Ka Inglismaa kohtupraktikas on keelu mõistlikkuse hindamisel võetud seisukoht, et tööandja ei saa keeldu rakendada, kui ta ise on lepingu ebaseaduslikult lõpetanud.²⁵¹ Järelikult saab töölepingujärgne konkurentsikeeld reeglina kehtida ainult juhul, kui töötajaga omal soovil tööandjast sõltumatult töölt lahkub või tööandja lõpetab temaga töölepingu toimepandud üleastumise tõttu.

Seda põhimõtet ei järgita siiski kõikjal. Prantsusmaal näiteks puudub reegel, mis paneks keelu rakendatavuse töölepingu lõpetamise asjaoludest sõltuvusse. Kuna keeld saaks põhimõtteliselt kõne alla tulla ainult töötaja algatusel töösuhte lõpetamisel, on seda probleemi küll arutatud, kuid kohtupraktikas on keelu kehtivust toetatud isegi juhul, kui töötaja vallandamine toimus reeglitevastaselt. Seega kohtud üldjuhul lepingu lõpetamise asjaolusid arvesse ei võta, kui just pooled ise pole vastavalt kokku leppinud.²⁵²

Autori arvates tuleks töölepingu lõpetamise asjaolusid siiski arvesse võtta, sest kui tööandja ise põhjustab töösuhte lõppemise, pole tal ka õigustatud huvi konkurentsikeelu kehtestamiseks. Kuigi TLS-is ei ole pärast töölepingu lõppemist kokku lepitava

²⁴⁹ R. Fahlbeck (viide 16), lk 308; A. J. Suviranta (viide 46), lk 122; O. Hasselbalch, P. Jacobsen (viide 13), lk 169–170; A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 34, 40.

²⁵⁰ A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 95–96.

²⁵¹ B. Hepple (viide 19), lk 216.

²⁵² A. Adlercreutz, B. Flodgren (viide 69), lk 34; M. Despax, J. Rojot (viide 21), lk 143. Võimalik, et Prantsusmaa kohtupraktika on selles küsimuses muutunud, sest käesoleva töö kirjutamisel nimetatud küsimuses viidatud allikad pärinevad 1980-ndate lõpust, 1990-ndate algusest.

konkurentsikeelu või konfidentsiaalsuskohustuse kehtivus seatud sõltuvusse töölepingu lõpetamise algatajast ja põhjusest, on töölepingu lõpetamise asjaoludele tuginedes võimalik ka praegu kohustustest vabaneda, kui kasutada VÕS-ist tulenevat ülesütlemist. Kui töötaja töölepingu lõpetamine on seotud tööandjast tulenevate põhjustega ning töölepingu lõpetamise asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või töötajalt mõistlikult nõuda lepingu jätkamist, võiks töötaja kokkuleppe erakorraliselt üles öelda vastavalt VÕS § 196 lg-le 1.²⁵³ Ka töölepingu seaduse eelnõus oli ette nähtud võimalus öelda konkurentsikeelu kokkuleppe üles, kui tööleping lõpeb tööandjapoolse lepingutingimuse rikkumise tõttu või töötajast mitteolenevatel põhjustel.²⁵⁴

Samas ei ole lepingu ülesütlemine töötaja huve arvestades kõige sobivam lahendus. Kuigi töötaja vabaneb kohustusest töölepingujärgset konkurentsikeeldu järgida nii siis, kui selle kohustuse kehtivus on seatud sõltuvusse töölepingu lõpetamise asjaoludest, kui ka siis, kui töötaja võib selleks kasutada ülesütlemist, seisneb vahe selles, esimesel juhul ei hakkagi kohustus kehtima, teisel juhul aga hakkab ning töötaja peaks sellest vabanemiseks tegema jõupingutusi. Seega pooldab autor TLS täiendamist selliselt, et kui töötaja tööleping lõpeb tööandjast tulenevalt, kaotaks töötaja ja tööandja vahel sõlmitud konkurentsikeelukokkuleppe kehtivuse või selle sõlmimine oleks välistatud.

²⁵³ VÕS § 196 lg 1 kohaselt võib kumbki lepingupool kestvuslepingu mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda, eelkõige kui ülesütlevalt lepingupoolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni (erakorraline ülesütlemine).

²⁵⁴ Töölepingu seaduse eelnõu 212 SE viimase teksti § 27 lg 4 ja 5.

4. VASTUTUS KONKURENTSIKEELU JA KONFIDENTSIAALSUSKOHUSTUSE RIKKUMISE EEST

4.1. Üldpõhimõtted

Nii, nagu iga teisegi kohustuse puhul, on ka töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse puhul oluline teada, milline vastutus järgneb kohustuste rikkumisele. Töötaja võib konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest vastutada mitmel erineval alusel – rakendada saab nii distsiplinaar-, varalist kui ka karistusõiguslikku vastutust. Kõigil nimetatud vastutuse liikidel on erinev eesmärk. Kui töötaja distsiplinaarvastutuse kohaldamine annab tööandjale võimaluse töötajat korrale kutsuda või töötajast vabaneda ning karistusõigusliku vastutuse ettenägemine viitab asjaolule, et teatud teod on eriti taunitavad, siis tööandjaile kõige olulisemaks võib osutuda varalise vastutuse kohaldamine, sest sageli kaasneb töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisega tööandjale kahju tekkimine ning see vastutuse liik annab võimaluse kahju sissenõudmiseks.

Töötaja varalisest vastutusest rääkides peetakse tavaliselt silmas Eesti NSV töökoodeksi²⁵⁵ (TööK) materiaalse vastutuse regulatsiooni ja sellest tulenevat tööandja õigust nõuda töötajalt töölepingu süüalise rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist. Varalise vastutuse alla saab aga paigutada ka leppetrahvi, mida reguleerib VÕS. Lisaks toimub ka töölepingu lõppemise järgse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisega kaasneva kahju hüvitamine VÕS kohaselt.

Kuigi töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse puhul on oluline teha vahet, kas tegemist on töölepingu aegse või töölepingu lõppemise järgse kohustusega, on töö käesolev alaosa üles ehitatud vastutuse liikide järgi, mitte kohustuse kehtivuse aja alusel. Seda põhjusel, et kui töötaja distsiplinaarvastutust saab rakendada üksnes töölepingu kehtivuse ajal, siis kahju hüvitamist ja leppetrahvi saab tööandja nõuda nii töösuhte kestel kui ka pärast selle lõppemist kehtivate kohustuste rikkumise korral. Samuti ei olene töötaja kriminaalvastutusele võtmine sellest, kas karistatav tegu on toime pandud ajal, mil töötajal on kehtiv tööleping, või pärast töölepingu lõppemist.

²⁵⁵ Eesti NSV töökoodeks. Tallinn: Eesti Raamat 1985.

4.2. Töötaja distsiplinaarvastutus

Töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse²⁵⁶ (edaspidi TDVS) § 2 lõike 1 kohaselt on distsiplinaarsüüteks TLS §-des 48 ja 50 nimetatud kohustuse süüline täitmata jätmine töötaja poolt või selle mittenõuetekohane täitmine, samuti töö jooksul viibimine. Kuna kohustus hoida tööandja äri- ja tootmissaladust ning mitte osutada tööandjale konkurentsi on üks TLS §-s 50 sätestatud töötaja kohustustest, võib tööandja nende nõuete rikkumise eest töötajale määrata distsiplinaarkaristuse. See on siiski võimalik ainult sellise rikkumise korral, mis toimub töösuhte kestel, sest tööandja distsiplinaarvõim töötaja suhtes lõpeb koos töölepingu lõppemisega.

Töötajale karistuse määramiseks on oluline kindlaks teha süü. Süü vormid on sätestatud VÕS §-s 104 ning need on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Seejuures hooletus on käibes vajaliku hoole järgimata jätmine, raske hooletus on käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine ning tahtlus on õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel. Hooletus või raske hooletus võib esineda konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise korral, kui töötaja näiteks avalikus kohas arutab töökaaslasega valjuhäälselt tööandja dokumendi sisu, mis on konfidentsiaalne, või jätab tööandja salajased dokumendid kusagile järelevalveta. Tööandja konkurendi juurde tööleasumine või tööandja klientidele konkureerivate pakkumiste tegemine seevastu on seotud tahtlusega.

TLS § 50 punktis 6 sätestatud kohustused on töötajal ainult juhul, kui need on ette nähtud töölepinguga. Sellegipoolest on võimalik ka siis, kui tööandja pole töötajaga sellekohast kokkulepet sõlminud, töötajat konkureeriva tegevuse või konfidentsiaalse teabe avaldamise eest distsiplinaarkorras karistada, sest töötajal on ka muid kohustusi, mille vastu ta sellise tegevusega eksib. Selle väite illustreerimiseks võib tuua näite töövaidlusasjast²⁵⁷, kus käis vaidlus töölepingu lõpetamise seaduslikkuse üle. Tööandja lõpetas usalduse kaotuse tõttu lepingu töötajaga, kes asutas tööandjaga kooskõlastamata konkureeriva firma ning tegi oma firma poolt tööandja klientidele konkureerivaid pakkumisi. Tööandja tõendas, et töötaja tekitas oma käitumisega tööandjale varalise kahju saamata jäänud tulu näol (tööandjal jäi äripartneriga leping sõlmimata), samuti kahjustas ebaausa konkurentsi osutamine tööandja mainet tema äripartneri silmis (tööandja pidas lepingueelseid läbirääkimisi, kuid leping jäi sõlmimata). Töövaidluskomisjoni arvates oli töötaja käitumine ebamõistlik ja pigem

²⁵⁶ Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus. 5. mai 1993. - RT 1993, 26, 441; 2000, 102, 674.

²⁵⁷ Tallinna ja Harjumaa Tööinspeksiooni Töövaidluskomisjoni 29. aprilli 2003. a otsus töövaidlusasjas nr 9-1-2/334-03.

pahauskne. Ühtlasi leiti, et pole mõistlik eeldada, et tööandja võtab töötaja tööle, investeerib tema koolitamisega ning seejärel lubab ja soosib töötaja poolt konkureeriva ettevõtte loomist ning klientide ülevõtmist. Sellegipoolest tunnistati töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks, sest kirjalik tööleping poolte vahel puudus ja tööandja ei suutnud tõendada konkurentsikeelu kokkuleppe olemasolu. Käesoleva töö autori arvates oli töölepingu lõpetamine usalduse kaotuse tõttu seaduslik, sest lepingu lõpetamist õigustavad asjaolud esinesid ning konkurentsikeelu kokkuleppe olemasolu polnud seejuures oluline. Töötaja kahjustas ebaausa konkurentsi osutamisega tööandja mainet tema äripartneri silmis. Sellises olukorras pole rõhk mitte konkurentsi osutamisel, vaid konkurentsi osutamisega tööandja äripartneris tööandja vastu usaldamatuse tekitamisel või tööandja varale kahju tekitamisel. Riigikohtu selgituse kohaselt võib tööandja TLS § 104 lõike 2 punkti 3 alusel töölepingu lõpetada siis, kui töötaja teod on tekitanud usaldamatuse tekkimise võimaluse, s.t töötaja on käitunud viisil, mis tekitaks tööandja mõistlikus kliendis, tarbijas või äripartneris usaldamatust tööandja vastu.²⁵⁸ Sellega siin aga tegu oligi. Tavaliselt kaasnebki töötaja konkureerivate või konfidentsiaalsust rikkuvate tegudega tööandja varale vähemalt kahju tekkimise oht (TLS § 48 lg 1 p 3 kohaselt on töötaja kohustatud hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja vara) ning tööandja huvide vastaselt käitunud töötajale on võimalik ette heita ka viisakuse puudumist (TLS § 48 lg 1 p 4). Järelikult saab töötajat karistada nende kohustuste rikkumise eest.

Kuigi tööandjal on võimalik töötaja distsiplinaarkorras karistamiseks valida noomituse, rahatrahvi, töölt kõrvaldamise ja töölepingu lõpetamise vahel (TDVS § 3), valitakse enamasti kõige raskemaks peetav karistus - töölepingu lõpetamine. Käsitletavate kohustuste rikkumist töötaja poolt peetakse ka teistes riikides sedavõrd tõsiseks, et lisaks kergemate karistuste määramisele on sageli õigustatud ka töölepingu lõpetamine ilma etteteatamiseta ja hüvitist maksmata.²⁵⁹ Eelnevast tulenevalt ning ka põhjusel, et töökohustuste rikkumise eest töölepingu lõpetamine on kõige enam vaidlusi põhjustav distsiplinaarkaristus, keskendutakse järgnevalt ainult töölepingu lõpetamisega seonduvale.

Töötaja karistamisel tuleb järgida TDVS-is sätestatud üldiseid protseduurireegleid ning valida karistus toimepandud rikkumise raskust, toimepanemise asjaolusid ning töötaja eelnevat käitumist arvestades (TDVS § 8). Kuna konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine ei pruugi toimuda tööajal ega olla seotud tööandja kontrolli all oleva tegevusega,

²⁵⁸ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. aprilli 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-46-03. - RT III 2003, 16, 153.

²⁵⁹ M. Biagi (viide 15), lk 264; R. Fahlbeck (viide 16), lk 304 ja 307; T. Treu (viide 34), lk 66; J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 229; M. Weiss (viide 21), lk 240.

on tööandjal neid rikkumisi oluliselt keerukam avastada ja tõendada kui muid töökohustuste rikkumisi. Sellegipoolest ei saa tööandja karistuse määramisel tugineda kahtlustele ja oletustele; töötaja üleastumine peab olema tõendatud. Kui tööandja on valinud karistuseks töölepingu lõpetamise ja poolte vahel tekib vaidlus selle õigsuse üle, peab töövaidlusorgan hindama, kas esinesid asjaolud, mis lubavad töölepingu lõpetamist. Vastasel juhul on töölepingu lõpetamine ebaseaduslik (TDVS § 23 lg 2, TLS § 144 ja ITVS § 28 lg 1). Nii on kohtupraktikas leitud, et kui tööandja lõpetab töölepingu töökohustuste rikkumise tõttu (TLS § 86 p 6 alusel), süüdistades töötajat konkureerivas ettevõttes töötavale isikule telefoni teel informatsiooni andmises tööandja tegevuse, äripartnerite ja klientide kohta, tuleb ka tõendada, kellele, millal ja millist informatsiooni anti ning millised olid sellise teo tagajärjed.²⁶⁰ Kuigi viidatud kaasuse asjaoludest nähtub, et töötaja oli töölepingu kohaselt kohustatud hoidma tööandja tootmis- ja ärisaladust, andmeid firma finantsolukorra, ärisidemete, hankijate, klientide ja teiste äripartnerite kohta, ei suutnud tööandja vaidluse käigus selgitada, millist informatsiooni edastati ja kuidas häiris see tööandja tööd niivõrd, et seetõttu tuli tööleping lõpetada. Lisaks tuvastas kohus, et tööandjal oli väidetavalt konfidentsiaalset infot saanud ettevõttega tihe tööalane kontakt, mistõttu telefonikõned nende äriühingute vahel olid tavalised ja telefoni võisid kasutada ka teised töötajad. Kõige selle tõttu tunnistati töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks.

Lisaks sellele, et tööandja peab enne karistuse määramist välja selgitama, kas toimepandud tegu on konkurentsi osutamine või kas avalikustatud info on käsitatav tööandja konfidentsiaalse teabena, on samavõrd oluline valida töölepingu lõpetamiseks sobiv alus.²⁶¹ Töölepingu lõpetamise alus tuleb valida TLS § 86 punktide 6–8 hulgast ehk siis töölepingu lõpetamine distsiplinaarkaristusena on võimalik, kui see on tingitud töötaja poolt töökohustuste rikkumisest (TLS § 86 p 6), tööandja on töötaja suhtes usalduse kaotanud (TLS § 86 p 7) või töötaja on toime pannud vääritud teo (TLS § 86 p 8). Loetletud alustest on sobivaimad esimene ja teine. Kui töökohustuste rikkumisele tuginedes on oluline näidata, et töötaja tegu häiris tööd²⁶², ning esmakordsel karistamisel peab töötaja rikkumine kvalifitseeruma jämedaks (TLS § 103), siis usalduse kaotuse võib tingida ka ainuüksi tööandja vara ohtuseadmine ning tööandja tarbijates, klientides või äripartnerites usaldamatuse tekitamine (TLS § 104 lg 2). Kui töötajal on keelatud olla tööandjaga samas

²⁶⁰ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 4. juuni 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/710/02.

²⁶¹ E. Ojamäe. Töötaja vastutus konkurentsi keelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. – *Juridica* 2006/3, lk 200.

²⁶² Vt ka eelnevalt viidatud vaidlus, kus tööandja ei suutnud selgitada, kuidas töötaja väidetav telefoni teel salajase äriteabe edastamine häiris tööandja tööd.

valdkonnas tegutseva äriühingu juht või järelevalveorgani liige ning töötaja asub ilma tööandja loata sellise äriühingu juhtorgani liikmena tegutsema, on töölepingu lõpetamine usalduse kaotuse tõttu põhjendatud. Usalduse kaotuse tõttu töölepingu lõpetamiseks ei pea olema tekitatud tingimata otsest varalist kahju. Tööandjale on oluline maine ja usaldus klientide ja koostööpartnerite silmis. Töötaja tegevus konkureeriva äriühingu juhatuse liikmena kahjustab tööandja huve, sest võib tekitada tööandja mõistlikus kliendis või äripartneris usaldamatust tööandja vastu.²⁶³ Usalduse kaotamine töötaja suhtes on õigustatud ka juhul, kui töötaja agiteerib tööandja kliente üle minema konkureeriva teenusepakkuja juurde.²⁶⁴

Autori arvates võiks kõne alla tulla ka lepingu lõpetamine vääritud teo tõttu, sest TLS § 105 lõike 2 järgi on vääritud tegu, mis on vastuolus üldtunnustatud kõlblusnormidega või diskrediteerib töötajat või tööandjat. Kohtupraktika kohaselt on vääritud teoks peetud probleemset käitumist õpilastega (õpilastega suhtlemisel jõhkrate ja alandavate väljendite kasutamine, õpilaste löömine ja mõnitamine ning õpilaste raha pettuse teel omastamine) või avalikus kohas ebakainena viibimist.²⁶⁵ Ka konkureeriv tegevus või tööandja salajase info avaldamine läheb autori arvates üldtunnustatud kõlblusnormidega vastuollu. Kuna aga vääritud teo tõttu lepingu lõpetamine on võimalik ainult pedagoogide, alaealiste juhendajate ja muude töötajatega, kelle tööülesandeks on noori õpetada ja kasvatada, samuti riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametiasutuse abiteenistujatega (TLS § 105 lg 1), on küsimus pigem selles, kas selliste töötajate suhtes konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtestamine üldse vajalik on. Siiski võib arvata, et teinekord osutub see nii vajalikuks kui ka põhjendatuks, sest pole oluline, millise õppeasutusega tegemist on, töölepingu võib lõpetada igat liiki õppeasutuse (üldhariduskool, gümnaasium, huvialakool, kutseõppeasutus, rakenduskõrgkool, ülikool jt) õppejõudude, õpetajate ja teiste pedagoogikaspetsialistidega.²⁶⁶ Samas kui töötaja konkureeriv või konfidentsiaalsust rikkuv käitumine on seotud töökohustuste rikkumise või usalduse kaotusega, on kindlam lisaks vääritud käitumisele ka nendele motiividele tugineda.

Töölepingu lõpetamine töötaja korruptiivse teo tõttu (TLS § 86 p 12) aga kõnealuste rikkumiste korral asjakohane ei ole. Korruptsioonivastase seaduse²⁶⁷ (edaspidi KVS) § 5 lõike

²⁶³ Ida-Viru Maakohtu 16. septembri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-3702/03.

²⁶⁴ Ida-Viru Maakohtu 17. novembri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 2-483/03. Klientide ülemeelitamise kui ühe konkureeriva tegevuse kohta vt lähemalt käesoleva töö 2. ptk ... (lk ... jj).

²⁶⁵ Tööõigus: näidised ja kommentaarid (viide 100), § 105 komm 8.

²⁶⁶ Vt lähemalt: samas, § 105 komm 1-3.

²⁶⁷ Korruptsioonivastane seadus. 24. jaanuar 1999. - RT I 1999, 16, 276; 2004, 71, 504.

1 kohaselt on korruptiivne tegu ametiisiku poolt ametiseisundi kasutamine omakasu saamise eesmärgil, kui ta teeb selleks põhjendamatuid või õigusvastaseid otsuseid või toiminguid või jätab tegemata õiguspäraseid otsused või toimingud. Selline määratlus võiks isegi sobida konkurentsikeelu või konfidentsiaalsuskohustuse rikkumist iseloomustama, sest sellised teod on sageli seotud tööalaselt tekkinud võimalustega. Samas ei ole töötajad üldjuhul ametiisikud KVS § 4 mõistes²⁶⁸ ning seetõttu ei ole ka sellisel alusel töötajaga lepingut lõpetada võimalik. Töövaidluses, kus vaidluse objektiks oligi töölepingu lõpetamine töötaja konkureeriva tegevuse tõttu TLS § 86 p 12 alusel, kohus sellele asjaolule tähelepanu ei pööranud.²⁶⁹ Tallinna Linnakohus leidis, et kuigi tööandja tõendas, et töötaja tegutses tööandjaga konkureerivalt ilma sellekohase loa ja kokkuleppeta, ei tõendanud tööandja selles tegevuses töötaja omakasulist eesmärki ja seega puudub alus töölepingu lõpetamiseks töötaja korruptiivse teo tõttu. Ringkonnakohus enam töölepingu lõpetamisele sisulist hinnangut ei andnud, vaid tunnistas töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks töölepingu lõpetamiseks kehtestatud protseduurireeglite rikkumise tõttu. Kuna töötaja siiski osutas tööandjale konkurentsi ning juhul, kui poolte vahel oleks olnud sõlmitud kokkulepe konkureerivast tegevusest hoidumise kohta, võinuks lepingu lõpetada töökohustuste rikkumisele viidates. Kui poolte vahel sellist kokkulepet ei olnud, saanuks lepingu lõpetada ka usalduse kaotuse motiivil, sest töötaja tegevusega kaasnes ilmselt kahju tööandja varale ning on võimalik, et ka tööandja klientide või äripartnerite usaldamatus tööandja vastu.

Eelnevast võib järeldada, et kuigi distsiplinaarvastutuse kohaldamise eesmärgiks võib olla nii töötaja korralekutsumine kui ka töötajast vabanemine, eelistavad tööandjad konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust rikkunud töötajate puhul karistusena töölepingu lõpetamist. See on mõistetav, sest tegemist on rikkumistega, mis panevad töötaja usaldusväarsuse kahtluse alla ning muudavad edasise koostöö võimatuks. Distsiplinaarkaristuse määramise protseduuris ei ole kõnealuste töötaja kohustuste rikkumise korral midagi eripärast. Lisaks töötaja süü kindlaksmääramisele ja rikkumise toimepanemise asjaoludega arvestamisele on aga oluline valida ka õige lepingu lõpetamise alus ning tõendada töökohustuste rikkumist töötaja poolt.

²⁶⁸ KVS § 4 järgi on ametiisik selle seaduse tähenduses ametiseisundit omav riigi- või kohaliku omavalitsuse ametnik, samuti ametniku ülesandeid täitev koosseisuväline teenistuja ja hulk teisi samas paragrahvis loetletud isikuid (nt Riigikogu liikmed, kohtunikud, notarid jne).

²⁶⁹ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 20. mai 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/489/02.

4.3. Töötaja varaline vastutus

4.3.1. Kahju hüvitamine

4.3.1.1. Töölepingu kestel tekitatud kahju hüvitamine

Riigikohtu tsiviilkolleegium on märkinud, et kuna töölepingu seadus kahju hüvitamist töösuhtest tuleneva kohustuse rikkumise korral ei sätesta, tuleb VÕS § 1 lõike 1 järgi selle küsimuse lahendamiseks kohaldada VÕS lepingu rikkumise ja kahju hüvitamise sätteid, arvestades töökoodeksis sätestatud töötaja varalise vastutuse erisustega.²⁷⁰

Töötaja varalise vastutuse kohaldamise eeltingimused on tuletatavad TööK, TLS ja VÕS regulatsioonist ning need on järgmised:

- 1) tekitatud on otsene tegelik kahju (TööK § 125 lg 1),
- 2) kahju on tekitatud töötaja poolt töökohustuste rikkumisega (TLS § 48 lg 1 p 3),
- 3) töötaja töökohustuste rikkumise ja tekitatud kahju vahel on põhjuslik seos (VÕS § 127 lg 4),
- 4) töötaja on süüdi kahju tekitamises (TööK § 125 lg 1 ja VÕS § 104 lg-d 1 ja 2).

Otsese tegeliku kahju mõiste sisustamisel on kohtupraktikas võetud aluseks võlaõiguslik kahju mõiste. VÕS § 128 lõike 3 kohaselt hõlmab otsene varaline kahju:

- 1) eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise, isegi kui see tekib tulevikus ning
- 2) kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud.

Seega ei saa tööandja töötajalt sisse nõuda saamata jäänud tulu, milleks VÕS § 128 lõike 4 järgi on kasu, mida isik oleks asjaolusid arvestades, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises.

Samas on tööandja jaoks just tulu saamata jäämine peamine konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise negatiivne tagajärg. Oletame, et töötaja avaldab tööandja konkurendile infot kliendiga käimasolevate läbirääkimiste sisu kohta ning konkurendi tehtud soodsama pakkumise tõttu otsustab klient tööandjaga tehingu tegemisest loobuda või töötaja pakub ise tööandjale konkurentsi ning lööb kliendi üle. Sellisel juhul võib tehingu ettevalmistamiseks tehtud kulutused arvata tööandja otseseks kahjuks, tehingu

²⁷⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 7. detsembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-149-05. - RT III 2005, 45, 441.

äräjäämise tõttu kaotatud tellimuse maksumus on aga saamata jäänud tulu, mille hüvitamist varalise vastutuse sätete järgi tööandja nõuda ei saa. Kuigi see ei pruugi alati nii olla, võib arvata, et saamata jäänud tulu on sellistel puhkudel oluliselt suurem kui otsene varaline kahju.

Riigikohus on üksikasjalikult selgitanud, millistel tingimustel on võimalik töötajalt kahju hüvitamist nõuda.²⁷¹ Kõigepealt peab töötaja olema rikkunud mõnd töösuhtest tulenevat kohustust. Töötaja kohustused tööandjale mitte konkurentsi osutada ning hoida äri- ja tootmissaladust tulenevad sõnaselgelt töölepingu seadusest ja kohustuste kehtimiseks peavad sellekohased kokkulepped sisalduma ka töölepingus. Töötaja võib varaliselt vastutada ka juhul, kui sellist kokkulepet temaga sõlmitud ei ole, kuid tema konkureeriv vms tegevus tööandja vara kahjustab, sest TLS § 48 lõike 1 punkti 3 kohaselt on töötajal kohustus hoiduda tegudest, mis kahjustavad tööandja vara.

Kui on selge, et töötaja on rikkunud kohustust, mille eesmärk on kahju ärahoidmine, tuleb järgmisena välja selgitada, kas töötaja vastutab tekitatud kahju eest. Selleks tuleb tuvastada, kas tekkinud kahju ja töötaja rikkumise vahel on põhjuslik seos. VÕS § 127 lõike 4 järgi peab isik hüvitama kahju üksnes juhul, kui asjaolu, mille eest ta vastutab, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Riigikohtu tsiviilkolleegium rõhutab, et põhjuslik seos ei pea VÕS § 127 lõike 4 järgi olema alati vahetu, s.t tekkinud kahju ei pea igal juhul olema kohustuse rikkumise vahetu tagajärg. Põhjuslik seos on olemas juhul, kui ilma töötajale etteheidetava teota ei oleks kahju tekkinud (*conditio sine qua non*). Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise juhtudel ongi sagedased olukorrad, kus töötaja rikkumine võimaldab kellelgi kolmandal (eelkõige tööandja konkurentidel) tööandjale kahju tekitada. Tulles tagasi eelnevalt toodud näite juurde, kus konkureeriv ettevõtja lööb töötajalt saadud infole tuginedes üle tööandja kliendi, ei ole asjaolul, et töötaja rikkus saladuse hoidmise kohustust, ning asjaolul, et tööandja jäi ilma tulusast lepingust, vahetut seost, kuid on selge, et kliendi kaotus sai võimalikuks töötaja käitumise tõttu. Töötajal on muidugi võimalik vastutusest vabanemiseks tõendada, et klient oleks tehingust tööandjaga loobunud ka juhul, kui töötaja poleks salajast infot konkureerivale ettevõtjale edastanud.

Varalise vastutuse kohaldamise neljas tingimus – töötaja süü kahju tekitamises – on täidetud vaid juhul, kui tööandja tõendab, et töötaja tekitas kahju süüliselt. Kuigi süü võib esineda nii hooletuse, raske hooletuse kui ka tahtlusena (VÕS § 104 lg 2), ei sõltu vastutuse ulatus süü vormist ning piisab, kui rikkumine on toime pandud hooletuse tõttu. Süü tõendamisest

²⁷¹ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 7. detsembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-149-05. - RT III 2005, 45, 441.

keerukamaks võib vähemalt konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise korral osutada aga see, kas tööandja üldse suudab välja selgitada, millise töötaja millise teo tulemusena konfidentsiaalne teave levis.

Kui töötaja vastutab kahju eest, tuleb välja selgitada vastutuse ulatus. Seejuures tuleb arvestada TööK-s töötaja varalise vastutuse kohta sätestatuga. TööK järgi on võimalik rakendada nii osalist kui ka täielikku varalist vastutust. Töötaja osaline varaline vastutus on reguleeritud TööK §-s 126, mille järgi vastutab töötaja töökohustuste täitmisel tööandjale tekitatud süüalise kahju eest otsese tegeliku kahju ulatuses, kuid mitte üle keskmise kuupalga. See tähendab, et kui töötaja keskmine kuupalk tekkinud kahju suurus ei kata, jääb tööandja kahju osaliselt hüvitamata. Osalise vastutuse rakendumise muudab küsitavaks aga see, et tegemist peab olema töökohustuste täitmisel tööandjale tekitatud süüalise kahjuga, kuid konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine ei ole reeglina seostatav töökohustuste täitmisega, sest konkurendi heaks tegutsemine vms ei tulene tööülesannete täitmisest.²⁷² See-eest on niisugusel juhul kohaldatav täielik varaline vastutus, sest TööK § 128 lg 1 p 7 järgi vastutab töötaja täies ulatuses, kui kahju tekitamine ei olnud seotud tööülesannete täitmisega. Täieliku varalise vastutuse alusena saaks kohaldada ka TööK § 128 lõike 1 punkti 3, mis käsitleb kahju tekitamist kuriteoga.²⁷³

Kokkuvõttes võib öelda, et kuigi tööandjal on TööK-i regulatsioonile tuginedes võimalik konkurentsikeeldu või konfidentsiaalsuskohustust rikkunud töötajalt töösuhte kestuse ajal tekitatud kahju hüvitamist nõuda, ei pruugi selle õiguskaitsevahendi kasutamine tööandjale soovitud tulemust anda. Kuigi tööandja saab töötajalt nõuda tekitatud otsese varalise kahju hüvitamist täies ulatuses, seisneb tööandja kahju paljudel juhtudel pigem tulu saamata jäämises. Kuna TööK saamata jäänud tulu hüvitamist ette ei näe, võib tööandja jääda hüvituseta. Töötaja varalise vastutuse regulatsioon vajab kindlasti muutmist.

4.3.1.2. Pärast töölepingu lõppemist tekitatud kahju hüvitamine

Töölepingu lõpetamise järgse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamine toimub VÕS-is sätestatud reeglite järgi (VÕS §§ 115, 127 jj).

²⁷² Konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine võib siiski ka töökohustuste täitmisel kõne alla tulla. Sellega oleks tegemist näiteks siis, kui töötaja avaldab äriliste läbirääkimiste käigus muuhulgas tööandja salajast teavet, milleks tal voli ei olnud.

²⁷³ Konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine võib olla ka kuritegu. Selle teema kohta vt lähemalt käesoleva töö 4. ptk 4.4. (lk 93 jj).

Vastutuse kohaldamise eeltingimused on võrreldavad töölepingu kehtimise aegsest kohustuste rikkumisest tuleneva kahju hüvitamisega. Üheks erinevuseks on siiski see, et töötaja vastutus on rangem. Kui töölepinguaegse kohustuse rikkumise korral võib töötajalt kahju hüvitamist nõuda ainult juhul, kui rikkumine oli süüline, siis lepingu lõppemise järgse kohustuse rikkumise korral rakendub VÕS-i üldreegel, mille järgi töötaja vastutab rikkumise eest, kui rikkumine ei ole vabandatav. Vabandatavaks asjaoluks on ainult vääramatü jõu esinemine ehk töötaja vabaneb vastutusest ainult siis, kui ta rikub kohustusi vääramatü jõu tõttu (VÕS § 115 lg 1 ja § 103). Vääramatü jõud on asjaolu, mida võlgnik ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta lepingu sõlmimise või lepinguvälise kohustuse tekkimise ajal selle asjaoluga arvestaks või seda väldiks või takistava asjaolu või selle tagajärje ületaks (VÕS § 103 lg 2). Järelikult vastutab töötaja ka juhul, kui ta pole rikkumises süüdi. Seejuures eeldatakse, et rikkumine ei ole vabandatav (VÕS § 103 lg 1). Millised võiksid olla need asjaolud, mida töötaja mõjutada ei saa ning mille tõttu töötaja on sunnitud näiteks konkurendi juurde tööle asuma või tööandja konfidentsiaalset teavet enese huvides ära kasutama, on raske öelda. Autor vastavaid näiteid konstrueerida ei oska. Selguse selles küsimuses peaks tooma kohtupraktika.

Teise erinevusena võib välja tuua selle, et tööandja nõue pole piiratud ainult otsese varalise kahjuga; lisaks saab nõuda ka saamata jäänud tulu hüvitamist. Saamata jäänud tuluks on kasu, mida kahjustatud lepingupool oleks tulevikus tõenäoliselt saanud, kui lepingut ei oleks rikutud. Konkurentsikeelu rikkumine võib tekitada kahju käibe vähenemise näol põhjusel, et töötaja asus üle võtma endise tööandja kliente vms asjaolude tõttu.²⁷⁴ Seega on töötaja vastutus pärast töölepingu lõppemist kehtivate kohustuste rikkumise eest rangem ja ulatuslikum ning võimaldab tööandjal enda huve paremini kaitsta.

Kahju mõistega seoses on vaidlusi tekitanud see, kas tööandja saab töölepingu lõppemise järgseid kohustusi rikkunud töötajalt makstud eritasu²⁷⁵ tagasi nõuda kahjuhüvitisena ehk kas makstud eritasu on käsitatav tööandja kahjuna. Riigikohtusse jõudnud esimese sellesisulise vaidluse²⁷⁶ asjaolude kohaselt olid töölepingu pooled sõlminud kokkuleppe, et kui töötaja

²⁷⁴ Sellise näite saamata jäänud tulu mõiste võimaliku sisu kohta on toonud Riigikohtu tsiviilkolleegium. Vt: Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. oktoobri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-03. - RT III 2003, 33, 342.

²⁷⁵ TLS § 50 p 6 sõnastuse kohaselt on üheks töölepingu lõppemise järgse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivuse tingimuseks tööandja makstud eritasu või muu hüvituse andmine.

²⁷⁶ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. oktoobri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-03. - RT III 2003, 33, 342.. Kuna konkurentsikeelu kokkulepe oli sõlmitud ja selle rikkumise eest järgnevas vastutuses oli kokku lepitud Eesti NSV tsiviilkoodeksi kehtivuse ajal (kehtis 1. juulini 2002), lahendati eritasu tagastamise küsimus tsiviilkoodeksi alusel. Teises lahendis on tsiviilkolleegium selgitanud, et ka võlaõigusseaduse kohaselt ei ole töötajale makstud eritasu käsitatav tööandja kahjuna, sest eritasu maksmine pole töötaja poolt kohustuse

rikub konkureerimisest hoidumise ning äri- ja tootmissaladuse ning muu konfidentsiaalse informatsiooni saladuses hoidmise kohustust kahe aasta jooksul pärast töölepingu lõpetamist, hüvitab töötaja tööandjale tekitatud kahju tsiviilõiguses ettenähtud korras. Sellest tulenevalt nõudis tööandja keeluperioodil konkureeriva äriühingu asutanud ja sinna tööle asunud töötajalt eritasuna makstud summa väljamõistmist. Madalama astme kohtud leidsid, et tegemist on lepingu rikkumisest tuleneva kahjutasunõudega ning tegid otsuse tööandja kasuks. Töötaja vastuväide oli, et makstud eritasu on osa palgast ning palka ei saa pidada tööandja kahjuks. Riigikohus nõustus sellega. Tsiviilkolleegium leidis, et kahjustatud isik tuleb lepingu rikkumise korral asetada olukorda, kus ta oleks eelduslikult olnud, kui teine pool oleks lepingut korrektselt täitnud. Teine võimalus hüvitatava kahju arvestamiseks on asetada kahjustatud isik olukorda, mis oleks siis, kui lepingut ei oleks sõlmitud (madalama astme kohtud lähtusid sellest). Kolleegiumi arvates ei olnud õige lähtuda teisena nimetatud kahju arvestamise viisist, sest konkurentsikeelu kokkulepe jäi töölepingu lõpetamisel kehtima ning lepingu rikkumise korral hüvitatavateks kulutusteks saab pidada üksnes selliseid kulutusi, mis põhjustati lepingu rikkumisega. Tööandja ei maksnud eritasu lepingu töötajapoolse rikkumise tõttu. Palga maksmise kui kulutuse ja lepingu töötajapoolse rikkumise vahel puudub põhjuslik seos. Kui töötaja ei oleks kohustust rikkunud, oleks tööandja palgakulu ikkagi kandnud. Seega pole makstud eritasu käsitatav tööandja kahjuna.

Riigikohtu otsus on kahtlemata seaduslik, kuid jättis tööandja ebaõiglasesse olukorda, kus tööandja ei saanud kohustuse täitmise tagamiseks makstud rahasummat tagasi sellest hoolimata, et töötaja kohustust ei täitnud ning mingit õigustust sellele ei olnud. Sellele juhtis tähelepanu ka eriarvamusele jäänud kohtunik, kes leidis, et eritasu tagastamata jätmine läks vastuollu hea usu põhimõttega. Õiglust silmas pidades oleks ka autori meelest võinud lahendi tegemisel lähtuda hea usu põhimõttest. Samas tuleb mõnda, et töötaja töölepingu kokkulepe, mille kohaselt töötaja pidi tööandjale tekitatud kahju tööandjale hüvitama tsiviilõiguses ettenähtud korras, võimaldas vaidluse lahendada lepingu tõlgendamise, mitte hea usu põhimõtte kohaldamise teel. Järelikult olukorras, kus TLS töötaja vastutust konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest ette ei näe, on tööandjal eriti oluline endale selgeks teha, millistel alustel ja tingimustel töötaja kohustuste rikkumise eest vastutab.

4.3.2. Leppetrahv

Üha enam kasutatakse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse järgimise tagamiseks leppetrahvi maksmise kokkuleppeid. Leppetrahviks peetakse vastavalt VÕS § 158 lõikele 1 lepinguga kindlaksmääratud rahasummat, mille rikkunud pool on kohustatud maksma kahjustatud lepingupoolele lepingulise kohustuse rikkumise korral.²⁷⁷ Kuigi Eesti tööõigusaktides leppetrahvi rakendamise võimalust ette nähtud ei ole, saab ka töösuhetes selliseid kokkuleppeid alates 1. juulist 2002 sõlmida, sest VÕS § 1 lõike 1 kohaselt tuleb VÕS üldosa kohaldada ka töölepingu suhtes. Kui kokkulepe leppetrahvi maksmise kohta konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuste rikkumise eest on sõlmitud enne VÕS kehtima hakkamist, on selline kokkulepe TLS § 15²⁷⁸ alusel kehtetu, sest sellise kokkuleppe sõlmimise võimalust ei nähtud kokkuleppe sõlmimise ajal ette.²⁷⁹

Leppetrahvi kokkuleppe eesmärgiks võib olla nii võlgnikule surve avaldamine kui ka kahjude hüvitamine. Survefunktsiooni täidab leppetrahv eelkõige siis, kui kokkulepitud rahasumma on suurem kui lepingu rikkumisest tulenev kahju, mis kuuluks üldises korras hüvitamisele. Sellisel juhul avaldatakse võlgnikule kohustuse täitmiseks survet, sest võlgnik on ähvardava leppetrahvinõude tõttu eelduslikult rohkem huvitatud kohustuse nõuetekohasest täitmisest. Kui võlgnik siiski rikub kohustust, rakendub leppetrahvi kahju hüvitamise funktsioon. Leppetrahvi kokkulepe lihtsustab kahju hüvitamist, sest kahjustatud pool võib leppetrahvi nõude esitada ilma, et ta kahju tekkimist või selle suurust peaks tõendama, ning tal tekib ka võimalus mittevarelise kahju eest hüvitist saada, mille sissenõudmine võib muidu olla tõendamise keerukuse tõttu vähetõenäoline.²⁸⁰

²⁷⁷ VÕS § 158 lg 2 kohaselt võib leppetrahviks olla ka tegu, mille lepingut rikkunud lepingupool peab kahjustatud lepingupoole huvides tegema. Käsitletavas kontekstis on leppetrahviks tavapäraselt siiski rahasumma maksmine.

²⁷⁸ TLS § 15 kohaselt töölepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses, haldusaktis või kollektiivlepingus ettenähtust, on kehtetud.

²⁷⁹ Tartu Maakohtu 28. aprilli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1662/03; Tartu Maakohtu 14. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1642/03. Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seaduse § 2 järgi kohaldatakse asjaolu või toimingute suhtes, mis on tekkinud või tehtud enne 1. juulit 2002, asjaolu tekkimise või toimingute tegemise ajal kehtinud seadust, kui sellest seadusest ei tulene teisiti. – Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seadus. 5. juuni 2002. – RT I 2002, 53, 336; 2005, 39, 308.

²⁸⁰ I. Kull, M. Käerdi, V. Kõve. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Juura, Õigusteabe AS 2004, lk 378–379; A. Sander. Leppetrahv. – Juridica 2003/10, lk 687.

Leppetrahvi on võimalik kasutada nii töölepingu kestel kui ka töölepingu lõppemise järel kehtivate kohustuste täitmise tagamiseks.²⁸¹ Eriti levinud on leppetrahvi kokkulepped viimati nimetatud juhul. Näiteks kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub töölepingu lõppemise järgse konkurentsikeelu või konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise korral talle kohustuste järgimise eest makstud eritasu tööandjale tagastama, on sisuliselt leppetrahvi maksmise kokkulepe. Arvestades konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisest tuleneda võiva kahju tekke ja suuruse tõendamise keerukust, on selge, miks tööandjad seda õiguskaitsevahendit üha enam kasutavad. Tõenäoliselt on leppetrahvi kokkulepete levikule kaasa aidanud ka ülalviidatud Riigikohtu praktika selle kohta, et eritasu ei ole käsitatav tööandja kahjuna ning selle tagastamisele oleks tööandjal õigus siis, kui pooled oleks selle selgesõnaliselt kokku leppinud konkurentsikeelu kokkuleppe rikkumise tagajärjena, s.o leppetrahvina.²⁸²

Leppetrahvi maksmise kohustuse tekkimise esimene eeldus on kehtiva põhikohustuse olemasolu (VÕS § 163). Töölepingu kestuse ajal kehtib konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus juhul, kui pooled on sõlminud vastava kokkuleppe. Pärast töölepingu lõpetamist kehtivad kohustused siis, kui lisaks kokkuleppe sõlmimisele maksis tööandja töötajale eritasu või andis muud hüvitist. Järelikult tuleb kohustusi täita ja nende rikkumisest ning selle eest leppetrahvi nõudmisest saab rääkida ainult siis, kui need tingimused on täidetud. Peamiseks takistuseks leppetrahvi väljamõistmisel on kohtupraktikas kujunenud eritasu mittemaksmine või eritasu maksmine ebapiisavas suuruses.²⁸³

Teine leppetrahvi nõude esitamise eeldus tuleneb leppetrahvi mõistest ja see on lepingu rikkumine. Kohustuse rikkuja vastutab juhul, kui rikkumine ei ole vabandatud (VÕS § 103 lg 1). Seega välistab töötaja vastutuse ainult vääramatu jõu esinemine. Samas võib töötaja rikkumise toimepanemise tõendamine tööandjale keerukaks osutuda, eelkõige konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise korral. Tööandja ei saa tugineda ainult kuulujuttudele või enda kahtlustele, et töötaja on näiteks tööandja ärisaladusi kuritarvitanud.

²⁸¹ Teistes riikides (nt Rootsis, Taanis, Austrias ja Šveitsis) räägitakse leppetrahvist ainult töölepingu lõppemise järgse konkurentsikeelu tagamise vahendina. Vt: EMIRE andmebaas töölepingujärgse konkurentsikeelukokkuleppe mõiste Rootsis (*covenant in restraint of competition, konkurrenssklausul*); EMIRE andmebaas, tööandja kaitse konkureeriva tegevuse vastu Taanis (*protection of the employer against competition, konkurrencebeskyttelse (arbejdsgivers)*); A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 148; R. Strasser, K. Grillberger, R. Rebhahn (viide 32), lk 66.

²⁸² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. oktoobri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-03. - RT III 2003, 33, 342; Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. märtsi 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-14-05. - RT III 2005, 10, 102.

²⁸³ Eritasu maksmise kohta vt lähemalt käesoleva töö 3. ptk 3.5.1. (lk 67 jj).

Kolmandaks tuleb leppetrahvi maksmise nõude esitamisest teisele lepingupoolele mõistliku aja jooksul pärast kohustuse rikkumise avastamist teatada (VÕS § 159 lg 2). Vastasel juhul kaotab töandja õiguse leppetrahvi nõuda. Seaduses sätestatud kohustus teatada leppetrahvi nõudmise kavatsusest rikkunud poolele võimaldab rikkunud poolel arvestada võimalike nõuetega ning vastutuse ulatusega. Mõistliku aja jooksul teatamise kohustus annab kahjustatud poolele piisava ajavahemiku oma nõude kujundamiseks ja teisele poolele teatavaks tegemiseks. Kohus võib mõistliku aja jooksul teatamata jätmise tunnistada hea usu põhimõttega vastuolus olevaks kui õiguste kuritarvitamise. Kohtupraktika peab kujundama mõistliku aja piirid sõltuvalt rikkumise asjaoludest.²⁸⁴ Töövaidlusasjadega seotud vastav kohtupraktika esialgu puudub.²⁸⁵ Autori arvates ei tohiks nõude esitamise üle otsustamine töandjalt palju aega nõuda, sest nõude suurus tuleneb pooltevahelisest kokkuleppest. Siiski võib aega võtta kohustuse rikkumise toimepanemise ja selle asjaolude väljaselgitamine.

Leppetrahvi kohaldamise tingimused on töösuhtes samasugused kui ükskõik millise teise õigussuhte korral, kehtivast õigusreeglistikust ei tulene töötajaile mingeid erandeid. Lähtudes töotajast kui töösuhte nõrgemast poolest on asutud seisukohale, et leppetrahvi kasutamine töölepingulistes suhetes peaks olema reguleeritud erinormidega ja seadusega piiratud.²⁸⁶ Samuti on leitud, et töölepingulises suhtes peaks leppetrahv täitma eelkõige ja peamiselt kahju hüvitamise eesmärki ehk tagama töandjale lihtsustatud korras kahju hüvitamise ning leppetrahvi survefunktsioon peaks jääma minimaalseks.²⁸⁷

Töepoolest, praegu on võimalik leppetrahviga tagada ükskõik millise töotaja kohustuse täitmist, mis pole aga ei mõistlik ega põhjendatud. Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse täitmise tagajana on aga leppetrahv sobiv vahend, sest nende kohustuste puhul on töandja võimalus kohustuse täitmist kontrollida ja tagada väiksem, kohustuste rikkumisega kaasneva kahju tekkimise oht aga märkimisväärne. Seega leppetrahvi kui võimaliku sanktsiooni kohaldamisega tekitatakse töotajas suurem huvi kohustuse täitmise vastu.

²⁸⁴ Lepingud: näidised ja kommentaarid (viide 7), kõrvalkohustused, komm 6.

²⁸⁵ Ühes töövaidlusasjas on töotaja, kellele töandja esitas leppetrahvi maksmise nõude 4,5 kuud peale töotaja rikkumisest teadasaamist, viidanud vastuolule VÕS § 159 lg 2 nõudega, kuid kuna kohtus ei leidnud töotaja konkureeriv tegevus tõendamist, jäeti töandja nõue rahuldamata ning kohus ei võtnud seisukohta ka kõnealuse töotaja vastuväite kohta. Vt: Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-572/04.

²⁸⁶ M. Muda. Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. – Juridica 2004/5, lk 298; A. Sander (viide 280), lk 691.

²⁸⁷ A. Sander (viide 280), lk 691.

Töötajatele eriregulatsiooni kehtestamist on kavandatud töölepingu seaduse eelnõu eri versioonides. Viimase eelnõu kohaselt nähti ette juhud, mil tööandja võib töötajaga leppetrahvis kokku leppida, muuhulgas oli selleks ärisaladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsikeelu rikkumine. Leppetrahvi võis nõuda juhul, kui selles on eelnevalt kirjalikult kokku lepitud, kui töötaja rikkumine on süüline ning kui leppetrahv ei ületa töötaja kuut keskmist kuupalka. Leppetrahvi nõue tulnuks esitada viivitamata pärast kohustuse rikkumise avastamist, kuid hiljemalt kolme kuu jooksul töölepingu rikkumisest. Ebamõistlikult suurt leppetrahvi oleks saanud töövaidlust lahendav organ töötaja nõudel vähendada, arvestades kohustuse rikkumise ulatust, töötaja töötasu suurust ja tööandja õigustatud huve.²⁸⁸ Seega oleks olnud fikseeritud nii see, millistel juhtudel võib leppetrahvi kohaldada, aga ka see, et töötaja vastutus on VÕS regulatsiooniga võrreldes kergem, et leppetrahvi summa ei või ületada teatud piiri ning leppetrahvi maksmise nõue tuleb esitada hiljemalt kolme kuu jooksul. Autor leiab, et üldjoontes oli tegemist sobiva regulatsiooniga, millega oli arvesse võetud nii tööandja huve kui ka töötaja seisundit töösuhtes.

Siiski võib arutleda selle üle, kas leppetrahvi ülemmäära kehtestamine on vajalik. Leppetrahvi kasutamist on piiratud näiteks Soomes, kus Soome töölepingu seaduse kohaselt ei või leppetrahv ületada töötaja viimase kuue kuu töötasu. See piirang ei kehti aga juhtivtöötajate puhul.²⁸⁹ Samas riikides, kus tööandja on leppetrahvi suuruse määramisel vaba (nt Rootsis, Taanis, Austrias, Šveitsis), on ebamõistlikult kõrget leppetrahvi võimalik vähendada kohtul.²⁹⁰ Samasugune võimalus on ka Eestis, sest kohus võib töötaja nõudmisel vähendada ebamõistlikult suure leppetrahvi mõistliku suuruseni, arvestades eelkõige kohustuse täitmise ulatust töötaja poolt, teise lepingupoolte õigustatud huvi ja lepingupoolte majanduslikku seisundit (VÕS § 162 lg 1). Kuigi leppetrahvi võib vastava kokkuleppe olemasolul lepingus nõuda ka siis, kui rikkumisega ei ole kahju tekitatud, võib kahju mittetekkimine olla üheks aluseks leppetrahvi vähendamisele.²⁹¹

Käesoleva töö kirjutamisel kasutatud Eesti kohtupraktikast nähtub, et leppetrahvi summad jäävad vahemikku 25 000–200 000 krooni. Töötajad, kelle vastu tööandja on esitanud leppetrahvi maksmise nõude, on summa vähendamist ka taotlenud²⁹², kuigi nendel juhtudel,

²⁸⁸ Töölepingu seaduse eelnõu 212 SE viimase teksti § 35.

²⁸⁹ Soome töölepingu seaduse 3. ptk § 4.

²⁹⁰ Vt viide 281.

²⁹¹ Lepingud: näidised ja kommentaarid (viide 7), kõrvalkohustused, komm 6.

²⁹² Tallinna Linnakohtu 23. novembri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-915/04 ja Tartu Maakohtu 28. aprilli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1662/03. Viimasena viidatud kohtuasjas väitis töötaja, et 50 000 krooni suurune leppetrahv

kui kohus on leppetrahvi tööandja kasuks välja mõistnud, pole töötajad seda teinud.²⁹³ Järelikult on töötajal võimalik ka kehtiva regulatsiooni alusel vabaneda ebamõistlikult suurest leppetrahvist, mistõttu leppetrahvi summale piirangute kehtestamine pole tingimata vajalik.

Lähtudes töötajast kui töösuhte nõrgemast poolest tuleb ebasobivaks pidada VÕS § 159 lg-st 1 tulenevat võimalust leppida leppetrahvis kokku mitte kohustuse täitmisele sundimiseks, vaid kohustuse täitmise asendamiseks. See tähendab, et kui pooled on nii kokku leppinud, võib töötaja kokkulepitud leppetrahvi summat makstes end näiteks töölepingu lõppemise järgselt kehtivast konkurentsikeelust nõ vabaks osta. Sarnane võimalus on ette nähtud ka Šveitsis.²⁹⁴ Autor toetab pigem seisukohta, mis on võetud Prantsusmaa kohtupraktikas, kus sellise kokkuleppe (*buy-back provision*) eksisteerimisest järeldatakse, et konkurentsikeelukokkuleppe sõlmimiseks puudub tööandjal õigustatud huvi ning seetõttu tuleb kokkulepe kehtetuks tunnistada.²⁹⁵ Tööandja huvi keelu kehtestamiseks on tõesti küsitav, kui keelu täitmise asemel rahuldab teda teatud rahasumma maksmine.

Vastavalt VÕS §-le 161 võib lisaks leppetrahvi nõudele esitada ka kahju hüvitamise nõude. Sellisel juhul tuleb kahju hüvitada osas, mida leppetrahv ei katnud. VÕS-i regulatsiooni järgi on mõeldav ka poolte kokkulepe, et kahju kuulub vaatamata leppetrahvi maksmisele hüvitamisele täies mahus. Leppetrahvi ületavas osas tekkinud kahju peab tööandja tõendama ning saab hüvitist nõuda ainult juhul, kui on täidetud tingimused kahjuhüvitise nõude esitamiseks. Põhimõtteliselt võib niisugust topeltvastutuse rakendamise võimalust sobivaks pidada. Samad põhimõtted kehtivad ka näiteks Taanis ja Šveitsis.²⁹⁶

Eelnevast tuleneb, et leppetrahv on tööandjale oluline õiguskaitsevahend, kuna see võimaldab esiteks sundida töötajat kohustuste täitmisele ning juhul, kui töötaja kohustusi siiski rikub, lihtsustab see tekitatud kahjude hüvitamist. Samas ei saa päris õigeks pidada olukorda, kus

on ebamõistlikult suur ja põhjendamatu ning kuna leppetrahv oli kokku lepitud nii konkurentsikeelu kui ärisaladuse hoidmise eest, ei saa leppetrahv üksnes konkurentsikeelu rikkumise eest ületada 25 000 krooni. Tööandja arvates oli leppetrahvi kokkulepe sõnastatud selliselt, et ka ainult ühe kohustuse rikkumise eest võib nõuda leppetrahvi terves summas. Kohus selles osas seisukohta ei võtnud, kuna leppetrahvi nõue jäi tervikuna rahuldamata.

²⁹³ Töölepingu lõppemise järgse konkurentsikeelu rikkumise eest on töötajalt välja mõistetud leppetrahv summas 25 000 krooni. Vt: Tallinna Linnakohtu 7. juuli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2/227-5172/03. Töötajalt, kes informeeris enne töölepingu lõppemist tööandja kliente sellest, et asub tööle teise tööandja juurde, ja kutsus neid koostööle, mõisteti konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest leppetrahvina välja 100 000 krooni. Vt: Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 29. septembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/1216/05. Kummalgi juhul töötaja leppetrahvi vähendamist ei taotlenud.

²⁹⁴ A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 148.

²⁹⁵ J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 228.

²⁹⁶ O. Hasselbalch, P. Jacobsen (viide 13), lk 170-171; A. Berenstein, P. Mahon (viide 12), lk 148.

töötajate suhtes leppetrahvi kohaldamisel lähtutakse VÕS-is sätestatud üldistest reeglitest, millega ei võeta arvesse, et töötaja puhul on paljudel juhtudel tegemist töösuhtes nõrgemal positsioonil oleva isikuga, keda ei tohiks kohelda sarnaselt ükskõik millise teise võlgnikuga. Sel põhjusel toetab autor leppetrahvi töölepingulises suhtes kasutamise korral selle maksimummäära kehtestamist. Maksimaalne leppetrahvi summa peab seejuures jääma töötaja kuue kuu keskmise palga piiresse.

Tööandjalt eeldab selle õiguskaitsevahendi kasutamine aga läbimõeldud tegutsemist, sest leppetrahvi saab sanktsioonina rakendada vaid juhul, kui pooled on selles eelnevalt kokku leppinud. Enne vastava kokkuleppe sõlmimist tuleks läbi mõelda ka see, kas leppetrahv peaks hõlmama ainult töötajale eritasuna makstud summade tagastamist või ka tekkida võivaid kahjusid ning sellest lähtudes tuleks ka kokkulepped sõlmida.

4.4. Töötaja karistusõiguslik vastutus

Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumine otseselt karistusõiguslikku vastutust kaasa ei too, kuid paljudes riikides on kriminaliseeritud ärisaladuste lubamatu avaldamine või ära kasutamine.²⁹⁷ Asjakohane regulatsioon ei puuduta ainult töötajaid, vaid on üldisem. Enamasti pole oluline see, kas teabe omaja ja teabe levitaja või kasutaja vahel on kokkulepe teabe konfidentsiaalsena hoidmise kohta, millisel eesmärgil infot ära kasutatakse või avaldatakse ning kas ja kui olulisel määral sellega kahju tekitati. Näiteks Itaalia kriminaalkodeksi järgi võidakse karistada vangistuse või rahatrahviga isikut, kellel on kas oma staatuse, ametikoha, elukutse või äritegevuse tõttu salajast infot ning kes avaldab seda ilma mõjuva põhjuseta või kasutab seda enda või kellegi teise huvides, kui sellise tegevuse tagajärjel kahjustatakse info omanikku.²⁹⁸ Saksamaa kõlvatu konkurentsi seaduse kohaselt karistatakse töösuhte ajal äri- või tootmissaladusi ilma tööandja loata avaldanud töötajat kriminaalkorras, kui saladus avaldati tööandjale konkurentsi osutamiseks või kasu saamise või tööandja kahjustamise eesmärgil.²⁹⁹

²⁹⁷ R. Fahlbeck märgib, et Rootsis võib väga äärmuslikel asjaoludel kuriteoks olla ka töötaja konkureeriv tegevus – kui juhtival positsioonil olev töötaja kuritarvitab oma seisundit ja tekitab tööandjale sellega kahju –, kuid seda kasutatakse harva. Vt: R. Fahlbeck (viide 16), lk 305.

²⁹⁸ M. Biagi (viide 15), lk 259.

²⁹⁹ M. Weiss (viide 21), lk 243.

Ka karistusseadustikus³⁰⁰ (edaspidi KarS) on ette nähtud vastutus ärisaladuste avaldamise ja ärakasutamise eest. KarS § 377 kohaselt järgneb ärisaladuse avaldamise eest ilma aktsiaseltsi või osaühingu pädeva organi vastava loata rahaline karistus või kuni üheaastane vangistus ning sama teo eest, kui sellega on põhjustatud oluline kahju, karistatakse rahalise karistuse või kuni viieaastase vangistusega. KarS §-s 378 nähakse ette analoogsetel asjaoludel analoogne vastutus ärisaladuse kasutamise eest.

Kaitstavaks õigushüveks on siin „äriühingu ja selle aktsionäride või osanike huvid ärisaladuse hoidmiseks“.³⁰¹ Kui kriminaalkodeksi³⁰² kohaselt võis ärisaladuse õigustamatu avaldamise või selle kasutamise eest vastutusele võtta osaühingu või aktsiaseltsi juhatuse või nõukogu liikme või likvideerija, siis KarS subjektide loetelu ei anna. „Seega vastutab selle paragrahvi alusel iga isik, kes on õigustamatult avaldanud talle teatavaks saanud ärisaladuse. Sätte sõnastuse kohaselt (ilma aktsiaseltsi või osaühingu pädeva organi loata) saavad eelkõige siiski kõne alla tulla äriühinguga tihedalt seotud isikud – juhatuse liikmed, nõukogu liikmed, audiitorid, samuti aga ettevõttes töötavad isikud.“³⁰³

Eelnevast tulenevalt piisab töötaja suhtes KarS rakendamiseks ärisaladuse ilma loata avaldamise või kasutamise faktist ning pole oluline, kuidas töötaja ärisaladusest teadlikuks sai. Seega võib vastutusele võtta ka töötaja, kellega pole TLS § 50 punkti 6 kohaselt sõlmitud kokkulepet ärisaladuse hoidmiseks. Samuti pole oluline, kas töötaja paneb keelatud teo toime töölepingu kehtivuse ajal või pärast selle lõppemist, milline on info avaldamise või kasutamise eesmärk, kas sellest saadi kasu või sellega tekitati reaalne kahju (siiski on vastutus rangem, kui ärisaladuse avaldamisega on tekitatud oluline kahju – KarS § 377 lg 2). Problemaatiliseks võib pidada seda, et kuna ärisaladuse mõiste sisu ei ole üheselt selge³⁰⁴, pole selge ka see, millise teabe avaldamine või ärakasutamine kriminaalvastutuse kaasa võib tuua. Samas võib olla, et tegelikkuses see probleeme ei tekita, sest avaldatud on arvamust, et „praktikas jääb paragrahvi rakendusala tõenäoliselt väikeseks, sest ilmselt sõlmitakse praktikas äriühingu siseselt ärisaladuse hoidmist kohustavad lepingud, mis näevad ette avaldamisega seotud kahjude hüvitamise kohustuse ning sellest tulenevalt hakatakse kahju

³⁰⁰ Karistusseadustik. 6. juuni 2001. - RT I 2001, 61, 364; 2006, 7, 42.

³⁰¹ Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne (viide 149), § 377 komm 1.4 ja § 378 komm 1.

³⁰² Kriminaalkodeksi § 148¹². Vt: kriminaalkodeks. 7. mai 1992 – 31. august 2002. - RT 1992, 20, 287; 2002.

³⁰³ Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne (viide 149), § 377 komm 3.

³⁰⁴ Ärisaladuse mõiste sisustamise kohta vt lähemalt käesoleva töö 2. ptk 2.3.2. (lk 50 jj).

sisse nõudma tsiviilkorras.³⁰⁵ Seda arvamust toetab ka asjaolu, et autorile teadaolevalt ei ole töötajate vastavaid süütegusid KarS alusel menetletud.

Siiski on üks töötajate kategooria, kelle puhul võib olemas olla ainuüksi nende vastutust ettenägev regulatsioon. Need on töötajate esindajad. Eriregulatsioon on tingitud sellest, et töötajate esindajatel on teiste töötajatega võrreldes oluliselt suuremad võimalused tööandjale olulist infot koguda ja seega on ka konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise oht nende puhul suurem. Prantsuse õigusteadlased märgivad, et kui saadud info on töötajate suhtes negatiivne, võib esindajal tekkida kiusatus kaastöötajaid hoiatada, kuid info varajane levimine võib paljudel juhtudel tööandja kavandatavat tegevust kahjustada.³⁰⁶ Teiselt poolt on oluline julgustada tööandjaid täitma neile pandud töötajate informeerimise ja nendega konsulteerimise ning samuti töötervishoiu ja tööohutuse alase koostöö kohustust. Seetõttu kehtib paljudes riikides töötajate esindajate konfidentsiaalsuskohustuse suhtes eriregulatsioon ning info lubamatu kasutamine võib kaasa tuua kriminaalvastutuse (nt Prantsusmaal ja Saksamaal). Rikkumisega on tegemist ka siis, kui info avaldamise põhjuseks on isegi kõige eetilised motiivid.³⁰⁷

Eestis ei ole töötajate esindajate suhtes ette nähtud kriminaalvastutust, küll aga on võimalik rakendada väärteomenetlust. Kehtiva õiguse raames on see võimalik üksnes ametiühingu valitud esindaja suhtes. AÜS § 26⁴ kohaselt kui ametiühingu valitud esindaja ei hoia talle informeerimisel ja konsulteerimisel teatavaks saanud äri-, tootmis- või ametisaladust, paneb ta toime väärteo, mille eest on teda võimalik karistada rahatrahviga kuni 100 trahviühikut. Niisugune vastutus tuleb autori arvates ette näha ka töötajate usaldusisiku suhtes. Töötajate usaldusisiku seaduse eelnõus on see ka ette nähtud, võimaldades konfidentsiaalse teabe hoidmise kohustust rikkunud usaldusisiku suhtes kohaldada rahatrahvi kuni 100 trahviühikut.³⁰⁸ Teiste riikidega võrreldes on seega on tegemist mõnevõrra leebema vastutusega, kuid autori arvates on ka see piisav kohustuse rikkumise ennetamiseks.

³⁰⁵ Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne (viide 149), § 377 komm 3.

³⁰⁶ J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54); lk 233. M. Weiss (viide 21), lk 245–246.

³⁰⁷ J.-E. Ray, J. Rojot (viide 54), lk 232–234, M. Weiss (viide 21), lk 245.

³⁰⁸ Töötajate usaldusisiku seaduse eelnõu § 26.

KOKKUVÕTE

Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus on oma olemuselt töötaja lojaalsuskohustused, mille sisustamisel tuleb arvestada asjaoluga, et ühtlasi on tegemist töötaja põhiõigusi piiravate kohustustega.

Töötaja lojaalsuskohustus on õiguskirjanduses ja kohtupraktikas käibelolev mõiste, millega tähistatakse töösuhte olemusest ja hea usu põhimõttest tuletatud töötaja kohustust arvestada töösuhte ajal tööandja õigustatud huvidega ning hoiduda oma tegevusega tööandjat kahjustamast. Tegemist on töösuhetes kehtiva üldise käitumisstandardiga, mis lähtub töösuhte personaalsest ja stabiilsest iseloomust ning mille konkreetsem sisustamine sõltub ühiskonnas kehtivatest väärtushinnangutest ja arengutest töösuhetes. Kindlasti ei sisalda lojaalsuskohustus nõuet olla tööandjale isiklikult lojaalne. Töötaja lojaalsuskohustus on välja kasvanud eluaegsest ja stabiilsest töösuhetest, millest kaasajal pole sageli enam võimalik rääkida. See ei tähenda aga vajadust lojaalsusnõudest loobuda, pigem tuleb ümber vaadata selle sisustamine.

Töötaja lojaalsuskohustuses saab konkreetsema sisu oma alakohustuste kaudu. Kõige tuntumateks lojaalsuskohustusteks võib pidada töötaja konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust. Esimene tähendab töötaja kohustust mitte osutada tööandjale konkurentsi, kas siis ise tööandjaga konkureerides või tegutsedes tööandja konkurendi heaks; teine seisneb selles, et töötaja ei tohi tööandja konfidentsiaalset informatsiooni avaldada kolmandatele isikutele ega seda ise ära kasutada.

Konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtimise aja alusel võib eristada töölepingu kestuse ajal ja pärast töölepingu lõppemist kehtivaid kohustusi. Viimasel juhul ei ole siiski tegemist enam töötaja lojaalsuskohustusest tuletatavate kohustustega, sest lojaalsuskohustus lõpeb töölepingu lõppedes. Kohustuste kehtivuse aluseks pooltevaheline kokkulepe. Kohustuse kehtimise aja eristamine on vajalik seetõttu, et kohustuse kehtivustingimused on töölepingu ajal ja pärast selle lõppemist mõnevõrra erinevad.

Kuigi töötaja lojaalsuskohustuse mõistet Eesti tööõiguses üldjuhul ei kasutata ning tööõigusaktides sellist mõistet ei eksisteeri, saab ka Eestis vastava töötaja kohustuse tuletada töösuhte olemusest ning hea usu põhimõttest. Selguse huvides tuleb kaaluda vastava mõiste sissetoomist TLS-i ning vältimaks kohustuse sisu mittetundmisest tekkida võivaid

arusaamatusi, tuleb TLS-is anda ka töötaja lojaalsuskohustuse sisu lühikirjeldus, öeldes, et tegemist on kohustusega arvestada tööandja õigustatud huvidega.

Lisaks töötaja konkurentsikeelule ja konfidentsiaalsuskohustusele on TLS-is reguleeritud teisedki kohustused, mida saab pidada lojaalsuskohustusteks: kohustus hoiduda tegudest, mis kahjustavad teise poole vara; kohustus olla tööandja suhtes viisakas; samuti usalduse kaotuse tõttu töölepingu lõpetamise aluse regulatsioonist tuletatavad keelud käituda tööandja tarbijates, klientides või äripartnerites tööandja vastu usaldamatust tekitavalt. Seega võib öelda, et töötaja lojaalsuskohustus kehtib oma alakohustuste kaudu.

Kuigi töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus seavad piirangud töötaja õigusele valida töökohta ning sõnavabadusele, on töötaja õiguste piiramine õigustatud tööandja huvide kaitsmise vajadusega. Niisugustest tööandja huvidest peamine seondub vajadusega kaitsta tööandja salajast teavet. Kuigi majanduslikult võib käsitletavaid töötaja kohustusi pidada ebamõistlikeks, sest informatsiooni liikumise piiramine takistab majanduse arengut, on levinum seisukoht see, et töötaja õiguste piiramine tööandja huvides on lõppastmes ka ühiskonna huvides, sest kui tööandjatel puuduks võimalus enda huve kaitsta, piiraks see nende ärilist initsiatiivi, ühiskond on aga tööandjate äritegevuse heast käekäigust huvitatud. Töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse põhiseaduspärasuse üle otsustamisel on kõige keerukam hinnata kohustuste mõõdukust. Selleks tuleb anda hinnang sellele, kas töötaja õigused ja tööandja huvid on tasakaalus. Töötaja õigusi riivavad vähem töölepingu ajale laienevad kohustused, samuti riivab konfidentsiaalsuskohustus konkurentsikeeluga võrreldes töötaja õigusi vähem.

Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse sisu saab määratleda mõistete „konkureeriv tegevus”, „konkurent” ja „konfidentsiaalne teave” abil. Niisuguseid mõisteid õigusaktides tavaliselt ei defineerita ning see on ka mõistlik, sest nende mõistete sisustamise kaudu pannakse ühtlasi paika see, mida töötaja konkreetsemalt nende kohustuste täitmise raames tegema peab, ning selle üle saab kõige paremini otsustada ainult tööandja ise. Kuigi tööandjatele on jäetud otsustamisruum, tuleb nende mõistete sisustamisel lähtuda konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse proportsionaalsuse ja konkreetsemalt töötaja õiguste piirangute mõõdukuse või mõistlikkuse printsiibist, mis tähendab seda, et keelata saab üksnes sellise tegevuse ja nõuda üksnes sellise teabe saladuses hoidmist, mis tööandjat kahjustada võiks. Järelikult ka juhul, kui TLS-is kohustuste mõistliku piiritlemise nõuet sätestatud ei ole, tuleb sellest lähtuda.

Tööandja konkurentideks võib pidada kõiki isikuid, kes tegutsevad tööandjaga samal territooriumil, samal tegevusalal ning on orienteeritud samadele klientidele. Seejuures tööandja konkurendiks võib olla ka töötaja ise, kui ta tegeleb tööst vabal ajal näiteks ettevõtlusega ning vastab eeltoodud kriteeriumitele. Selleks, et töötaja saaks konkurentsikeeldu täita, tuleb talle ka teatavaks teha, keda tööandja enda konkurentidena käsitleb. Teatavakstegemise vorm pole oluline, samuti on tööandja valida, kas määratleda konkurendid nimeliselt või viidata kriteeriumitele, millele vastav isik on konkurent.

Töötaja konkureeriv tegevus võib aset leida ükskõik millises vormis, see ei pea olema üksnes töölepingu alusel töötamine. Samas peab tegevus ka sisu poolest konkureeriv olema, st töötaja tegevus peab olema seotud sellega, mida ta teeb tööandja juures. Erinevate konkureerivate tegevuste hulgas tuuakse sageli esile konkureerivat tegevust töötaja perekonnaliikme kaudu, sest sellisel juhul on eriti suur oht, et töötaja konkurendi heaks tegutseb. Ainuüksi selle põhjal, et töötaja perekonnaliige on tööandja konkurent, ei saa siiski rääkida töötaja konkureerivast tegevusest. Kuna tööandja konkurendist töötaja perekonnaliige on võrreldav iga teise tööandja konkurendiga, oleks konkurentsikeelu rikkumisega tegemist ainult juhul, kui töötaja ka tegelikult oma perekonnaliiget abistab, edastades talle konfidentsiaalset informatsiooni tööandja klientide kohta või aidates tegevusele kaasa tööandja juures omandatud spetsiifiliste teadmiste kasutamisega vms.

Konkurentsikeelu rikkumisega on tegemist ka siis, kui töötaja pakub tööandja klientidele või äripartnerite enda või kolmanda isiku teenuseid või kutsub kaastöötajaid enda või kolmanda isiku juurde tööle. Niisugustel juhtudel on oluline välja selgitada, kas tööandja klientide, äripartnerite või töötajate üleminek teise isiku juurde on seotud töötaja tegevusega. Kui töötaja tegevus ei ole käsitletav pakkumise tegemisena, ei ole tegemist konkurentsikeelu rikkumisega.

Teinekord võib konkureerivast tegevusest rääkida ka staadiumis, kus töötaja alles planeerib tööandjaga konkureerivat tegevust, kuid ei ole veel tegeliku konkureerimiseni jõudnud. Ainuüksi kavatsus tööandjaga konkureerima asuda ei tähenda konkurentsikeelu rikkumist, keelatud on aga niisugune tegevus kavatsuse elluviimiseks, mis võib tööandja huve kahjustada. Teiste riikide kohtupraktika pinnalt võib tööandja huvide kahjustamisega tegemist olla siis, kui töötaja teeb kliendile pakkumise, palkab tööandja töötajaid, otsib kliente oma tööandja klientide hulgast või kasutab ära tööandja konfidentsiaalset informatsiooni või enda tööalast positsiooni konkureeriva tegevuse alustamiseks. Aktsepteeritav on aga ruumide

rentimine, äriühingu registreerimine, sellele finantsvahendite ja tegevuskoha otsimine ja materjalide tellimine, frantsiisilepingu sõlmimine või tööandja kliendi informeerimine kavatsusest hakata tööandjaga konkureerima. Konkureerimist ettevalmistava tegevuse kvalifitseerimine konkurentsikeelu rikkumiseks sõltub suurel määral juhtumi asjaoludest. Peamiseks kriteeriumiks hinnangu andmisel on see, kas töötaja tegevus konkureerimise ettevalmistamisel on aktiivne ning kas sellega võib kaasneda tööandja kahjustamine.

Konfidentsiaalse teabe tähistamisel võib keskseks pidada ärisaladuse mõistet. Selle sisustamisel saab aluseks võtta esiteks ärisaladuse kitsama määratluse, mille kohaselt on ärisaladuseks sageli teatud spetsiifiline, enamasti teaduslik-tehniline informatsioon. Töötaja konfidentsiaalsuskohustuse raames on ärisaladusel aga laiem tähendus, sest konfidentsiaalsuskohustus on ühtlasi lojaalsuskohustus, mis paneb töötajale kohustuse arvestada tööandja huvidega. Sellest tulenevalt võib tööandja konfidentsiaalseks tunnistada igasuguse teabe, millel on seos tööandja äritegevusega, mis on üldsusele kättesaamatu, mille konfidentsiaalsusele tööandja on viidanud, mille teatavakssaamine võib tööandjat kahjustada ning mille saladuses hoidmiseks on tööandjal seetõttu õigustatud huvi. Õigustatud huvi puudumise tõttu ei ole konfidentsiaalsuskohustuse raames võimalik töötajat takistada kasutamast enda üldiseid oskuseid ja teadmisi või andmast võimuorganitele teavet tööandja ebaseadusliku tegevuse kohta, sest niisugustel juhtudel puudub tööandjal töötaja õiguste piiramiseks õigustatud huvi. Ka TLS-is sisalduvat äri- ja tootmissaladuste mõistet tuleb sisustada nendest kriteeriumitest lähtudes.

Kuigi TLS-is ei määratleta ühtki kriteeriumit, millele peab vastama töötaja, kellelt konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse täitmist nõuda, tuleb ka siin lähtuda põhimõttest, et kohustuste täitmist saab nõuda eeldusel, et tööandjal on selleks õigustatud huvi. Mida suuremal määral töötaja osaleb äriliselt tundlikus tegevuses või mida rohkem on tal infot tööandja äri- või tootmissaladuste kohta, seda enam on põhjendatud töötajalt kohustuste täitmist nõuda.

Töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kehtivus võib sõltuda peale tööandja õigustatud huvi olemasolu ja kohustuste sisu mõistliku piiritlemise veel mitmetest tingimustest. Näiteks võib tuua nõude sõlmida kirjalik kokkulepe. Töölepingu ajal kehtivad konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus töösuhte olemusest tulenevalt ning nende kehtestamiseks ei ole vaja sõlmida eraldi kokkulepet. Kokkuleppega võib nende kohustuste sisu täpsustada, määrates kindlaks näiteks tööandja konkurendid, konkureeriva tegevuse ja

konfidentsiaalse teabe ja täpsustades kohustuste täitmise ulatust. Ka kokkuleppe kirjalik vorm on seega aktuaalne peamiselt pärast töölepingu lõppemist kehtivate kohustuste korral. Kuna TLS § 50 p-st 6 saab välja lugeda, et ka töölepingu ajal kehtivad kohustused saavad kehtida üksnes juhul, kui tööandja on nendes töötajaga kokku leppinud, vajab TLS sõnastus töölepinguaegsete kohustuste kehtivustingimuste osas muutmist ning sellest tuleb välja jätta viide töölepingus kokkuleppe sõlmimise vajadusele.

Nõue, mille kohaselt töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus peavad olema ajaliselt ja ruumiliselt mõistlikult piiritletud tähendab seda, et kohustused ei või kehtida kauem ega suuremal territooriumil, kui on vajalik tööandja huvide kaitmiseks. Kõige olulisem on ajaliselt piiritleda töölepingujärgse konkurentsikeelu kehtivust, sest selle kohustuse puhul on töötaja õiguste liigse piiramise oht kõige suurem. TLS-is konkurentsikeelu maksimaalset kehtivusaega ei ole määratletud, seetõttu vajab regulatsioon täiendamist. Maksimaalse kehtivusaja sätestamisel on soovitatav aluseks võtta töötajaid ja tööandjaid esindavate organisatsioonide arvamused, sest konkurentsikeelu maksimaalse ajalise kestuse määratlemine on kompromissi küsimus. Ajalise kestuse maksimumpiir ei tohi autori arvates ületada üht aastat. Kohustuste territoriaalset kehtivust silmas pidades saab tööandja töötaja tegutsemist piirata ainult piirkonnas, kus ta ise tegutseb. Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kui töötaja õigusi piiravate kohustuste lubatud ulatuse väljaselgitamiseks tuleb nii sisulisi, ajalisi kui ka ruumilisi piiranguid vaadelda koos.

Hüvitise maksmise kohustus on tööandjal juhul, kui tegemist on töölepingu lõppemise järel kehtestatava konkurentsikeelu või konfidentsiaalsuskohustusega. Hüvitise maksmise peamine eesmärk on leevendada töötaja põhiõiguste piiramise tagajärgi, tagades töötajale sissetuleku või hüvitades selle vähenemise. Käesoleval ajal, mil TLS-is eritasu miinimumsuurust ette nähtud ei ole, tuleb lähtuda printsiipest, et makstud hüvitis peab olema mõistlik. Kuigi mõistlikkusest lähtumine võimaldab paindlikkust, on autori arvates vajalik TLS-is kehtestada hüvitise miinimumsuurus, mis oleks seotud töötaja palga suurusega enne töölepingu lõpetamist. Samuti tuleb kaaluda mõtet eritasu maksmine ette näha perioodil, mil töötaja kohustust täidab ehk siis pärast töölepingu lõpetamist. See välistaks võimaluse, et eritasu jääb ebapiisavaks töösuhte lühikese kestuse tõttu.

Juhul, kui tööleping lõpeb tööandjast tulenevalt või tööandja lõpetab töölepingu ebaseaduslikult, ei ole tal õigustatud huvi keelu kehtestamiseks. Käesoleval ajal, mil TLS kohaselt töölepingu lõpetamise asjaolud konkurentsikeelu kehtivust ei mõjuta, on tööandja

õigustatud huvi puudumisele viidates võimalik kohustustest vabaneda VÕS-is sätestatud ülesütlemist kasutades. Kuigi tagajärg töötaja jaoks on mõlemal juhul sama ehk töötaja vabaneb nii ühel kui teisel juhul kohustuse täitmisest, eelistab autor varianti, et töölepingujärgse konkurentsikeelu kehtivus sõltub töölepingu lõpetamise asjaoludest. Seega tuleb TLS-i regulatsiooni vastavalt täiendada.

Juhul, kui töötaja rikub konkurentsikeeldu või konfidentsiaalsuskohustust, võib järgneda nii distsiplinaar-, kui varaline kui ka karistusõiguslik vastutus.

Distsiiplinaarvastutuse rakendamine on võimalik üksnes siis, kui töötaja rikub töösuhte kestuse ajal kehtivaid kohustusi. Karistusena on võimalik kohaldada kõiki TDVS-is loetletud karistusi, kuid arvestades seda, et tegemist on rikkumistega, mis panevad töötaja usaldusväärse kahtluse alla ning muudavad edasise koostöö võimatuks, on töölepingu lõpetamise kui kõige rangema distsiplinaarkaristuse valik sageli õigustatud.

Töölepingu lõpetamise aluseks on peamiselt töökohustuste rikkumine või usalduse kaotus. Kui esimesel juhul peab tööandja tõendama, et töötaja tegu häiris tööd või oli tegemist jämeda rikkumisega, siis usalduse kaotuse võib tingida ka ainuüksi tööandja vara ohtuseadmine ning tööandja tarbijates, klientides või äripartnerites usaldamatuse tekitamine tööandja vastu. Kõne alla võib tulla ka lepingu lõpetamine vääritud teo tõttu, sest ka konkureeriv tegevus või tööandja salajase info avaldamine läheb üldtunnustatud kõlblusnormidega vastuollu.

Kui töötaja tekitab tööandjale kahju töölepingu ajal kehtiva konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisega, saab tööandja nõuda üksnes otsese varalise kahju hüvitamist. Kuigi seda saab nõuda täies ulatuses, on TööK-i regulatsioon tööandjate huvide kaitsmise seisukohast ebarahuldav ning ette tuleb näha ka võimalus saamata jäänud tulu hüvitamise nõudmiseks, sest tööandja kahju võib ainuüksi selles seisneda. Kui kahju on tekitatud pärast töölepingu lõpetamist kehtivate kohustuste rikkumisega, on tööandja paremas olukorras, sest kahju hüvitamist reguleerib VÕS ning nõuda saab ka saamata jäänud tulu hüvitamist.

Kahju hüvitamise nõude esitamise võib aga keerukaks muuta kohustus kahju suurust tõendada. Viimati nimetatud põhjusel on sobiv kohustuste täitmise tagamiseks kasutada leppetrahvi kokkuleppeid. Leppetrahv on rakendatav nii töölepinguaegse kui ka töölepingujärgse kohustuse täitmise tagamiseks. Töötaja nõrgemale positsioonile töösuhtes

viidates on leitud, et leppetrahvi rakendamiseks töösuhetes tuleb kehtestada eriregulatsioon. Autori arvates on leppetrahv konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse täitmise tagajana sobiv vahend, sest nende kohustuste puhul on tööandja võimalus kohustuste täitmist kontrollida ja tagada väiksem, kohustuste rikkumisega kaasneva kahju tekkimise oht aga märkimisväärne. Ka leppetrahvi maksimumsuurust pole autori arvates tingimata vaja kehtestada, sest ka praegu on töötajal võimalik kohtu kaudu ebamõistlikult suure leppetrahvi vähendamist taotleda. Konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse korral pole aga sobiv rakendada võimalust leppida leppetrahvis kokku mitte kohustuse täitmisele sundimiseks, vaid kohustuse täitmise asendamiseks. Kui tööandjat rahuldab näiteks konkurentsikeelu täitmise asemel teatud rahasumma maksmine, võib arvata, et tal puudub õigustatud huvi keelu kehtestamiseks.

Kriminaalvastutus võib järgneda töötaja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise korral. Töötaja distsiplinaar- ja varalise vastutusega võrreldes võib võimalust töötaja kriminaalvastutusele võtmiseks või tema suhtes väärteomenetluse kohaldamiseks pidada teisejärguliseks. Pigem on niisugusel regulatsioonil preventiivne toime.

Kokkuvõttes võib öelda, et töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse regulatsioon Eestis vajab muutmist ja täiendamist. Töötaja õiguste ja tööandja huvide tasakaalustatuse tagamine kohustuste puhul, mis võivad oluliselt piirata töötaja põhiõigusi, kuid mille rikkumine võib tööandjale kaasa tuua olulise kahju, ei peaks jääma üksnes töösuhte poolte enda ja kohtupraktika ülesandeks.

EMPLOYEE'S BAN ON COMPETITION AND DUTY OF CONFIDENTIALITY

SUMMARY

This Master's thesis deals with employee's ban on competition and duty of confidentiality. Nowadays many employers are dependent on their employees in the meaning that success of their business activity depends on the good knowledge or good working skills of their employees. If an employee, privy to confidential information, leaves to work for employer's competitor or divulges or makes use of employer's confidential information, employer's interests can be harmed. In order to avoid situations like this, one should use ban on competition and confidentiality obligation.

The aim of the thesis is to find an answer to the question of what should the legal regulation of these duties be in Estonia, taking into account both employee's rights and employer's interests. In order to achieve this goal, author analyses the nature and the terms of validity of the duties and explains the meaning and contents of terms „competitor”, „competing activity” and „confidential information”. The last part of the thesis deals with employee liability for violating these obligations.

Although author uses in her analysis of the topic comparison with the regulations and practice of other countries, the focus of the article is on the situation resulting from Estonian law. The theoretical side of these duties is analysed alongside the relevant court practice in recent years in Estonia.

In the first chapter of the work author is analysing the nature of employee's ban on competition and duty of confidentiality. In order to understand the nature of these duties there are two aspects that should be covered. Firstly, these duties are elements of employee's duty of loyalty. Secondly, these duties impose restrictions on employee basic rights.

Employee's duty of loyalty is a principle whereby an employee must also take into consideration, in his/her actions, the interests of one's employer. The principle of loyalty is an ancillary duty, which is of significance in labour law, as employment relationships are generally long lasting relationships in which a feeling of trust in the other party is important. The duty of loyalty stems from full-time and life-long employment relationship. Given that

the employer-employee relationship in cases of part-time and atypical employment changes, the duty of loyalty must be modified in order to fit this kind of terms and conditions of employment.

In Estonian legal acts there is no reference to employee's duty of loyalty. Nevertheless, this duty arises from the nature of employment relationship and can be derived from the principle of good faith. There are also several duties regulated in the Employment Contracts Act which are implicit in the duty of loyalty, such as duty to refrain from activities which endanger the property of the other party or duty to be respectful towards one's employer. The existence of duty of loyalty could also be seen in the provision regulating termination of employment contract upon loss of trust in an employee. Still, the author supports the idea of regulating employee's duty of loyalty in the Employment Contracts Act.

The employee's ban on competition and duty of confidentiality are probably the best known duties of loyalty. Such duties are also regulated in the Employment Contracts Act. According to § 50, Section 6 of the Employment Contracts Act, an employee is obligated to keep the employer's business and production secrets, and not provide competition to the employer, including not working with a competitor of the latter without the permission of the employer, if these obligations are foreseen in the employment contract, if the parties concluded such a contract, and if the employer paid the employee a special payment, or provided some other benefit, for fulfilling this obligation.

It is important, as regards the competition ban and confidentiality obligation of an employee, to differentiate between the obligation during an employment contract and the obligation after the expiry of the employment contract. Since the duty of loyalty has no effects after the termination of the employment relationship, the parties can conclude an agreement whereby the employee undertakes to refrain from engaging in activities competing with the employer after the employment relationship has ended. The parties can also conclude an agreement of confidentiality to be followed after the employment relationship has ended. Within the framework of employee's ban on competition and confidentiality obligation there is also coverage of the same duties of a former employee.

The duty of loyalty is limited by the basic rights contained in the Constitution of the Republic of Estonia. It means that the employee's ban on competition and duty of confidentiality must

be interpreted in the light of the values expressed by the basic rights. Employees have the right to freely choose their place of work and freely disseminate information. These basic rights could be confined only as far as is absolutely necessary for the safeguarding of the employer's interests.

In the second chapter of the thesis the meaning of the main concepts is explained. The contents of the ban on competition and duty of confidentiality could be defined by opening the meaning of terms „competitor“, „competing activity“ and „confidential information“. These terms are usually not defined in the law. A competitor is anybody who is active in the same field of action, at the same territory and who addresses the same clients.

The prohibition to engage in a competing activity only refers to the same branch and there is no restriction to activities outside it. In case the family member of the employee is engaged in competition, it puts the employee in a delicate position. Nevertheless, there is no breach of the duty, unless the employer can prove that the employee has actively helped his/her family member, by divulging confidential information or otherwise. Preparatory activities of competition could also breach the duty to refrain from competition with one's employer, if the employee is actively and materially planning to engage in competition after terminating the employment relationship, even if actual competition has not yet occurred.

Confidential information is usually referred to as trade secret. The meaning of this term is controversial. On the one hand, it marks specific scientific or technical information. On the other hand, what concerns the contents of employee's duty of confidentiality, it can be given a wider meaning. The duty of confidentiality is also an element of the duty of loyalty, so it is an employer's prerogative to decide what information is confidential. Generally speaking, employee's confidentiality encompasses every piece of information that might harm the employer if disclosed.

In the third chapter the topic of terms of the validity of ban on competition and confidentiality obligation are discussed. An employer is entitled to demand fulfilment of these obligations if there is a justified interest. The status of the employee in the organisation of the enterprise and the nature of the employee's work are especially significant. The more intensely a worker participates in tasks concerning the need of special protection, or the more thorough knowledge he/she has about the employer's confidential information, the easier it is to find a justified interest.

There are many restrictions concerning the conclusion of covenants in restraint of competition, or of covenants of non-competition, as they are also called. Covenant of non-competition is an agreement whereby the employee undertakes to refrain from engaging in activities competing with the employer after the employment had ended. In order to avoid too restrictive agreements, there are usually several restrictions provided by legal acts. For example, the agreement has to be concluded in a written form, it usually cannot last over a certain period and the employer has to pay compensation. In the Employment Contracts Act the only restriction referring to conclusion of an agreement is that it should be in a written form and a special payment must be paid. The formulation of § 50, Section 6 of the Employment Contracts Act is misleading, as there is a demand to conclude an agreement also for validity of duties during an employment contract. Actually there is no need to conclude an agreement for the validity of employee's ban on competition and confidentiality obligation since every employee is obligated to follow these duties stemming from the nature of employment relationship. This regulation needs to be amended.

There is no maximum period of validity provided in the Employment Contracts Act concerning the covenant of non-competition. In author's opinion such a restriction should be enacted and it must not exceed a one year period. The employer can prohibit an employee to be active at the same territory where the employer is active. A prohibition beyond this is not valid.

The aim of paying competition is to compensate restrictions put on an employee. Since there is no specific regulation about the amount of compensation in the Employment Contracts Act, one should follow the reasonable compensation principle. Still the author makes a proposal to amend the regulation in order to prescribe the amount of minimum compensation.

In case the employment relationship is terminated by employer or the employee is forced to end employment contract for a reason stemming from employer, there is no grounds for following the ban on competition since the employer has no justified interest in it. Currently there is no such restriction in the Employment Contracts Act, but an employee could use a right to withdraw from contract pursuant to Law of Obligations Act. Although the result is the same and the employee is released from the duties as a result, the first option should be chosen and the Employment Contracts Act needs to be amended respectively.

In the last chapter of the thesis the key issue is employee's liability for violating the duties. The employee may be liable for violating the competition ban or the confidentiality obligation on a number of different grounds – disciplinary, proprietary, as well as penal power liability can be implemented. Proprietary liability includes both claims to compensate for damage and the payment of contractual penalties.

Disciplinary liability can be applied in the cases of violations of ban on competition and confidentiality obligation during employment contract. Violations of these duties are considered to be as serious as entitling the employer to dismiss the employee concerned immediately. The procedure for sanctioning the employee is the usual. The usual bases for termination of employment contract are connected to the employee's breach of duties and loss of trust. Also, an indecent act by an employee could be the base for termination of the contract.

Proprietary liability is regulated by two different legal acts. Compensation for damage caused during employment contract is regulated by a legal act adopted during soviet times. Compensation for damage caused after termination of employment contract is regulated by Law of Obligations Act. In the first occasion the regulation does not meet the interests of employers since the only damage to be compensated is direct patrimonial damage. The damage caused by violating ban on competition and duty of confidentiality, on the other hand, is usually constituted of loss of profit. According to Law of Obligations Act loss of profit could be also compensated.

In order to avoid problems arising from the need to prove damage, the employer could also use another means of proprietary liability – contractual penalty. A contractual penalty is an obligation which is prescribed in the contract and under which the party who fails to perform the contract undertakes to pay an amount of money determined by the contract to the injured party. The author does not necessarily share the opinion that there is need for special regulation for using contractual penalty in employment relationship. At least it is not necessarily important to provide the maximum amount of contractual penalty since there is now also a possibility to make a request for the court to reduce the penalty to a reasonable amount. On the other hand, it is not acceptable to make an agreement according to which the contractual penalty is a substituted performance and not as a measure for achieving performance.

Criminal sanctions could be used in case of violation of confidentiality obligation. It's practical importance for employers' is marginal, though. The regulation has a preventive effect.

Summing up one could say that the regulation concerning employee's ban on competition and duty of confidentiality needs to be amended.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. **Aaron, B., Finkin, M.** The Law of Employee Loyalty in the United States. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2.
2. **Adlercreutz, A., Flodgren, B.** Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse. Studentlitteratur AB, 1992.
3. **Ashbrook, J. W.** Employee Noncompetition Clauses in the United States and France. – Comparative Labor Law Journal, 1992, Vol 14, No 1.
4. **Berenstein, A., Mahon, P.** Labour Law in Switzerland. Kluwer Law International, 2001.
5. **Biagi, M.** Employee Loyalty in Italian Labor Law. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2.
6. **Biger, N., Plaut, S. E.** Trade Secrets, Firm-Specific Human Capital, and Optimal Contracting. - European Journal of Law and Economics, 2000, Vol 9, No 1.
7. **Brearley, K., Bloch, S.** Employment Covenants and Confidential Information: Law, Practice and Technique. Butterworths, 1993.
8. **Coleman, A.** The Legal Protection of Trade Secrets. Sweet & Maxwell, 1992.
9. **D'Antona, M.** Labour Law at the Century's End: an Identity Crisis? Conaghan, J., Fischl, R. M., Klare, K. (toim). Labour Law in an Era Of Globalization. Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, 2004.
10. **Despax, M., Rojot, J.** Labour Law and Industrial Relations in France. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987.
11. **Eesti Ametiühingute Keskliidu arvamus töölepingu seaduse eelnõust.** 3. juuni 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eakl.ee/toolepseadus.html> (05.06.2003).
12. **Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu kokkulepe uue töölepingu seaduse põhimõtete kohta.** 22. september 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.ettk.ee/src/kokkulepped/index.php3?kokkuleppe_id=36 (22.09.2003).
13. **Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne.** Juura, 2002.
14. **Fahlbeck, R.** Employee Loyalty in Sweden. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2.
15. **Fahlbeck, R., Sigeman, T.** European Employment and Industrial Relations Glossary: Sweden. Sweet and Maxwell Office for Official Publication of the European Communities, 2001.

16. **Gilson, R. J.** The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete. - New York University Law Review, 1999, Vol 74, No 3.
17. **Hasselbalch, O., Jacobsen, P.** Labour Law and Industrial Relations in Denmark. Kluwer Law International, 1999.
18. **Hepple, B.** Employee Loyalty in English Law. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2.
19. **Hertog den, J. F.** Noncompetition Clauses: Unreasonable or Efficient? - European Journal of Law and Economics, 2003, Vol 15, No 2.
20. **Hyde, A.** The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. Silicon Valley: the Wealth of Shared Information; Some Economics of Nonrivalrous Information. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH.htm> (10.06.2005).
21. **Hyde, A.** The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. Legal Impediments to Endogenous Growth. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH2.htm> (10.06.2005).
22. **Hyde, A.** The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. How Silicon Valley Effectively Abolished Trade Secrets. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH3.htm> (10.06.2005).
23. **Hyde, A.** The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High-Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets. Three Alternative Economic Analyses. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH4.htm> (10.06.2005).
24. **Kaldmäe, Ü.** Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. – Juridica 1999/6.
25. **Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne.** Juura, 2002.
26. **Kleis, R. (peatoim).** Eesti Entsüklopeedia VIII. K. Mattieseni trükikoda O.-Ü, 1937.
27. **Kelli, A.** Konfidentsiaalsuskohustus usaldussuhtes. Magistritöö. Tartu Ülikooli Õigusinstituut, 2005.
28. **Kull, I.** Hea usu põhimõtte kaasaegses lepinguõiguses. Doktoritöö. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2002.

29. **Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M.** Võlaõigus I. Üldosa. Juura, 2004.
30. **Lepingud: näidised ja kommentaarid.** Käsiraamatute Kirjastus, 2006.
31. **Lerner, J.** Introduction to the Economics of Trade Secrets. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.people.hbs.edu/jlerner/TSintro.html> (10.10.2004).
32. **Muda, M.** Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. – Juridica 2004/5.
33. **Muda, M. (koost).** Tööõigus. Loengud. 2., muudetud trükk. Juura, 2005.
34. **Mägi, R. (peatoim).** Võõrsõnastik. TEA, 1999.
35. **Ojamäe, E.** Konfidentsiaalse teabe määratlemine töösuhtes. – Juridica 2005/10.
36. **Ojamäe, E.** Töötaja konkurentsikeeld kui lojaalsuskohustus. – Juridica 2004/2.
37. **Ojamäe, E.** Töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. – Juridica 2006/3.
38. **Padilla Torres, P. A.** Overview of International Trade Secret Protection. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.natlawq.com/pubs/spmxi14.htm> (10.10.2004).
39. **Ray, J.-E., Rojot, J.** Loyalty and Non-Competition in France. - Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2.
40. **Riigikogu stenogramm.** Töölepingu seaduse eelnõu (796 SE) esimene lugemine. Riigikogu 29. augusti 2001. a erakorralise istungjärgu stenogramm. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/stenograms/2001/08/t01082905-04.html#P591119782> (05.03.2003).
41. **Sander, A.** Leppetrahv. – Juridica 2003/10.
42. **Selwyn, N. M.** Law of Employment. Seventh edition. Butterworths, 1991.
43. **Siigur, H.** Palgakorraldus Eesti Vabariigis. Juura, 1999.
44. **Siigur, H.** Tööst, puhkeajast ja palgast – õiguslikke probleeme ja ettepanekuid. Fontes, 2003.
45. **Siigur, H.** Töötajate lojaalsuskohustuse, ärisaladuse hoidmise ... kohta. – Ehituskaar, 2004, jaanuar. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.ehituskaar.ee/?op=cat_show_last&cat_id=12. (04.05.2005).
46. **Seletuskiri konkurentsiseaduse eelnõu (SE 710) juurde.** 24. jaanuar 2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-in/mgetdoc?itemid=010780003&login=proov&password=&system=ems&server=ragne1> (04.05.2005).

47. **Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (SE 212) juurde.** 8. detsember 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=033430037&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11> (20.04.2005).
48. **Soome töölepingu seaduse kommentaar.** Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.mol.fi/english/working/employment_contracts.pdf (04.06.2005).
49. **Strasser, R., Grillberger, K., Rebhahn, R.** Labour Law and Industrial Relations in Austria. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1992.
50. **Supiot, A.** Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. A report prepared for the European Commission. Oxford University Press, 2001.
51. **Suviranta, A. J.** Labour Law in Finland. 3rd revised edition. Kluwer Law International, 2000.
52. **Tavits, G.** Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica 2003/9.
53. **Tavits, G.** Töötaja kohustused tööõigussuhtes. – Juridica 1997/4.
54. **The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union.** Volume 1, Comparative Labour Law of the Member States/European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.
55. **Tiivel, T.** Piiratud vastutusega äriühingu juhatuse liikme lojaalsuskohustus. – Juridica 2001/4.
56. **Tiivel, T.** Äriühingu juhtorgani liikme kohustused ja vastutus. Magistritöö. Tartu Ülikool, 2004.
57. **Treu, T.** Labour Law and Industrial Relations in Italy. Kluwer Law International, 1998.
58. **Tööõigus: näidised ja kommentaarid.** Käsiraamatute Kirjastus, 2006.
59. **Vallikivi, H.** Põhiõiguste ja –vabaduste piiramise alused. - Inimõigused ja nende kaitse Euroopas. Lõhmus, U. (koost). Iuridicum, 2003.
60. **Vickers, L.** Freedom of Speech and Employment. Oxford University Press, 2002.
61. **Weiss, M.** Employee Loyalty in Germany. Comparative Labor Law & Policy Journal, 1999, Vol 20, No 2.
62. **Weiss, M., Schmidt, M.** Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International, 2000.

KASUTATUD NORMATIIVMATERJAL

63. **Ametiühingute seadus.** 14. juuni 2000. - RT I 2000, 57, 372; 2002, 63, 387.
64. **Eesti NSV töökoodeks.** Tallinn: Eesti Raamat 1985.
65. **Eesti Vabariigi põhiseadus.** 28. juuni 1992. - RT 1992, 26, 349; RT I 2003, 64, 174.
66. **Eesti Vabariigi töölepingu seadus.** 15. aprill 1992. - RT 1992, 15/16, 241; RT I 2006, 10, 64.
67. **Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus.** 20. detsember 1995. - RT I 1996, 3, 57; 2006, 7, 42.
68. **Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon.** 13. märts 1996. - RT II 1996, 11/12, 34; 2005, 39, 308.
69. **Karistusseadustik.** 6. juuni 2001. - RT I 2001, 61, 364; 2006, 7, 42.
70. **Konkurentsiseadus.** 5. juuni 2001. - RT I 2001, 56, 332; 2004, 56, 401.
71. **Konkurentsiseadus.** 1. oktoober 1998 - 30. september 2001. - RT I 1998, 30, 410; 2001, 56, 332.
72. **Korruptsioonivastane seadus.** 24. jaanuar 1999. - RT I 1999, 16, 276; 2004, 71, 504.
73. **Krediidiasutuste seadus.** 9. veebruar 1999. - RT I 1999, 23, 349; 2005, 61, 473.
74. **Kriminaalkoodeks.** 7. mai 1992 – 31. august 2002. - RT 1992, 20, 287; RT I 2002, 56, 350.
75. **Palgaseadus.** 26. jaanuar 1994. - RT I 1994, 11, 154; 2005, 39, 308.
76. **Postiseadus.** 13. juuni 2001. - RT I 2001, 64, 367; 2003, 88, 594.
77. **Raamatupidamise seadus.** 1. jaanuar 1995 - 31. detsember 2002. - RT I 1994, 48, 790; 2002, 102, 600.
78. **Soome töölepingu seadus.** - Employment Contracts Act. 26. jaanuar 2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (04.11.2005).
79. **Šveitsi kohustiste koodeks.** - Zivilgesetzbuch der Schweiz. Fünfter Teil: Obligationenrecht. Vom 30. März 1911 (Stand am 28. März 2006). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/2/220.de.pdf> (11.05.2006).
80. **Tsiviilseadustiku üldosa seadus.** 27. märts 2002. - RT I 2002, 35, 216; 2005, 39, 308.
81. **Töölepingu seadus. Eelnõu 796 SE.** 6. juuni 2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=011570049&login=proov&password=&system=ems&server=ragne1> (22.09.2003).

82. **Töölepingu seadus. Eelnõu 212 SE algtekst.** 8. detsember 2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=033430037&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11> (20.04.2005).
83. **Töölepingu seadus. Eelnõu 212 SE viimane tekst.** 21. aprill 2004. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=033430038&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11> (20.04.2005).
84. **Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus.** 5. mai 1993. - RT 1993, 26, 441; 2000, 102, 674.
85. **Töötajate usaldusisiku seadus.** 16. juuni 1993. - RT I 1993, 40, 595; 2002, 111, 663.
86. **Töötajate usaldusisiku seadus. Eelnõu.** 15. mai 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://eoigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK_W=139124 (16.05.2006).
87. **Töötervishoiu ja tööohutuse seadus.** 16. juuni 1999. - RT I 1999, 60, 616; 2005, 39, 308.
88. **Võlaõigusseadus.** 26. september 2001. - RT I 2001, 81, 487; 2005, 61, 473.
89. **Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seadus.** 5. juuni 2002. - RT I 2002, 53, 336; 2005, 39, 308.
90. **Äriseadustik.** 15. veebruar 1995. - RT I 1995, 26–28, 355; 2006, 7, 42.
91. **Üleühenduselise ettevõtja, üleühenduselise ettevõtjate grupi ja Euroopa äriühingu tegevusse töötajate kaasamise seadus.** 12. jaanuar 2005. - RT I 2005, 6, 21.

KASUTATUD KOHTU- JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONIDE PRAKTIKA

92. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 7. detsembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-149-05 (OÜ Slops hagi Aivar Viiarti vastu tekitatud kahju hüvitamiseks). RT III 2005, 45, 441.
93. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 16. novembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-115-05 (AS-i Balteco hagi AS-i Neoqi vastu kõlvatu konkurentsivõistluse tuvastamiseks ja keelamiseks, tervisekapslite valmistamise ja võõrandamise keelamiseks ning kasuliku mudeli registreeringu õigusvastaseks tunnistamiseks). RT III 2005, 40, 400.
94. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. märtsi 2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-14-05 (AS Teabeliin hagi Remi Tamme vastu 13 300 krooni väljamõistmiseks). RT III 2005, 10, 102.
95. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 19. oktoobri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-107-04 (Jana Laasalu hagi Riigi Infokommunikatsiooni Sihtasutuse vastu lõpparve saamiseks). RT III 2004, 27, 296.
96. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. oktoobri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-03 (AS Balteco hagi Priit Suviste vastu 74 480 krooni saamiseks). RT III 2003, 33, 342.
97. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. aprilli 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-46-03 (Signe Soola hagi AS Severi Kaubandus vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks). RT III 2003, 16, 153.
98. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. jaanuari 2003. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-1-03 (Hansa Technologies, Inc. (Eesti filiaal) hagi AS E.M. TRANS vastu kõlvatu konkurentsiga tekitatud 531 706 krooni suuruse kahju hüvitamiseks). RT III 2003, 3, 33.
99. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 17. detsembri 2002. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-145-02 (Vladimir Ozerovi hagi AS Sillamäe SEJ vastu tööle ennistamiseks, keskmise palga ja hüvitise saamiseks). RT III 2003, 2, 23.
100. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 31. mai 2002. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-58-02 (Viljandi Maakonnahaigla hagi Tõnu Juuli vastu õiguse tunnustamiseks mitte peatada tööleping). RT III 2002, 18, 207.
101. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 2. oktoobri 1997. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-106-97 (Hedvig Leidari hagi AS-i Tallinna Kaubamaja vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja hüvitise saamiseks). RT III 1997, 33, 349.
102. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. veebruari 1997. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-22-97 (AS JAP Auto kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 17. oktoobri 1996. a otsuse AS-i Staier hagi AS-i JAP Auto ja AS-i Elke-Auto vastu kõlvatu

- konkurentsi lõpetamiseks ja kõlvatu konkurentsi tekitatud kahju hüvitamiseks). RT III 1997, 9, 100.
103. Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 29. septembri 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/1216/05 (OÜ Filmimees hagi Anneli Järveti vastu leppetrahvi 100 000 krooni saamiseks). Autori valduses.
104. Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 16. juuni 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/679/05 (AS Teabeliin hagi Remi Tamme vastu 13 300 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_1170085.pdf (12.01.2006).
105. Tallinna Ringkonnakohtu 11. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/24/04 (AS Teabeliin hagi Tambet Tähe vastu õiguse tunnustamiseks mitte maksta eritasu). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_173348.pdf (12.01.2006).
106. Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 4. juuni 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/710/02 (Valentina Kornijenko hagi AS Mereabi vastu töölepingu lõpetamise formuleeringu muutmise ja hüvitise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_44636.pdf (12.01.2006).
107. Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 20. mai 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-2/489/02 (Viktor Gromovi hagi Y. Tenkanen OY vastu töövaidluse lahendamiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_41458.pdf (20.02.2004).
108. Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 27. mai 1999. a otsus tsiviilasjas nr II-2/267/99 (J. Knjazevi hagi AS EVK Gruppi vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ning hüvituse välja mõistmiseks). Autori valduses.
109. Tallinna Linnakohtu 23. novembri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-915/04 (AS Pristis hagi Vallo Põldma vastu 46 056 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_283989.pdf (12.01.2006).
110. Tallinna Linnakohtu 7. juuli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2/227-5172/03 (AS Tabloi hagi Marek Tõnso vastu 25 000 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_182863.pdf (12.01.2006).
111. Tallinna Linnakohtu 19. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2/30-690/04 (AS Teabeliin hagi Remi Tamme vastu 13 300 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_174403.pdf (12.01.2006).

112. Tallinna Linnakohtu 8. aprilli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-11847/04 (AS Marat hagi OÜ Fixor Group vastu kõlvatu konkurentsi tuvastamiseks ja kahju 76 220.10 krooni hüvitamiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav:
http://kola.just.ee/docs/public/dokument_168140.pdf (12.01.2006).
113. Tallinna Linnakohtu 22. juuli 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-4571/02 (Janar Toomesoo hagi AS Benetreks Casino Group vastu eritasu ja lõpparve kinnipidamise eest hüvitise väljamõistmises). Arvutivõrgus. Kättesaadav:
http://kola.just.ee/docs/public/dokument_79093.pdf (12.01.2006).
114. Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-573/04 (AS Rõngu Mahl hagi Jüri Semjonovi vastu 37 000 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav:
http://kola.just.ee/docs/public/dokument_312394.pdf (12.01.2006).
115. Tartu Maakohtu 15. veebruari 2005. a otsus tsiviilasjas nr 2-572/04 (AS Rõngu Mahl hagi Lea Kumari vastu 159 000 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav:
http://kola.just.ee/docs/public/dokument_738081.pdf (12.01.2006).
116. Tartu Maakohtu 14. mai 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1642/03 (AS Eniro Eesti hagi Margus Rootsi vastu leppetrahvi 30 000 krooni välja mõistmiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_238855.pdf (12.01.2006).
117. Tartu Maakohtu 28. aprilli 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-1662/03 (AS Eniro Eesti hagi Marju Lauren'i vastu leppetrahvi 30 000 krooni välja mõistmiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_237879.pdf (12.01.2006).
118. Ida-Viru Maakohtu 16. septembri 2004. a otsus tsiviilasjas nr 2-3702/03 (Alar Räästi hagi Eesti Vabariigi vastu 03.12.2003. a käskkirja ja töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise, tööle ennistamise ning keskmise palga ja lisatasu väljamõistmise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav:
http://kola.just.ee/docs/public/dokument_218083.pdf (12.01.2006).
119. Ida-Viru Maakohtu 17. novembri 2003. a otsus tsiviilasjas nr 2-483/03 (J.I. Turvateenistuse hagi Igor Prokofjevi vastu töölepingu lõpetamise seaduslikuks tunnistamise ja hüvitise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav:
http://kola.just.ee/docs/public/dokument_133036.pdf (12.01.2006).
120. Valga Maakohtu 10. aprilli 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-306/01 (Juta Karulaasi hagi AS Nõmme Matkakeskus vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise ning hüvitise väljamõistmise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav:
http://kola.just.ee/docs/public/dokument_195093.pdf (20.02.2004).

121. Viljandi Maakohtu 11. aprilli 2002. a otsus tsiviilasjas nr 2-661/01 (Margus Puru hagi AS MS Group vastu distsiplinaarkaristuse määramise tühistamise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://kola.just.ee/docs/public/dokument_114840.pdf (20.02.2004).
122. Tallinna ja Harjumaa Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjoni 29. aprilli 2003. a otsus töövaidlusasjas nr 9-1-2/334-03 (Ralf Daumi avaldus OÜ Security MS vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise ja hüvitise nõudes). Autori valduses.
123. Valgamaa Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjoni 9. novembri 2001. a otsus töövaidlusasjas nr 9-12-3/42-01 (Juta Karulaasi avaldus AS Nõmme Matkakeskus vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise ning hüvitise väljamõistmise nõudes). Autori valduses.
124. Viljandimaa Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjoni 28. veebruari 2003. a otsus töövaidlusasjas nr 9-13-2/28-03 (Rein Kaarmäe avaldus AS DAG Viljandi vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise ja hüvitise nõudes). Autori valduses.

KASUTATUD ANDMEBAASID

125. EMIRE andmebaas (Euroopa tööstussuhete sõnastik). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.eu.int/emire/emire.html> (05.10.2005).
126. ESTERM terminibaas (Eesti Õiguskeelee keskuse terminoloogia andmebaas). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://mt.legaltext.ee/esterm/> (11.05.2006).
127. Wordiq (sõnastik). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.wordiq.com/> (04.06.2005).