

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Eva-Ell Paalimaa

**SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS JA
KONKURENTSIPIIRANG TÖÖLEPINGULISTES SUHETES**

Lõputöö

Õppekava RAHVUSVAHELINE MAJANDUS JA ÄRIKORRALDUS,
peeriala äriõigus

Juhendaja: Uno Feldschmidt, *mag. iur*

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Eva-Ell Paalimaa

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 084096BDÄR

Üliõpilase e-posti aadress: evapaalimaa@gmail.com

Juhendaja: Uno Feldschmidt

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Ester Vahtre

Lubatud kaitsmisele

.....

(allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS JA KONKURENTSIPIIRANG	6
1.1. Saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu olemus ja kattuvuspiirkonnad töölepingus.....	7
1.2. Saladuse hoidmise kohustus kui töötaja lojaalsuskohustus	8
1.3. Konkurentsipiirangu kehtestamine kliendisuhete ja salajase info kaitseks	10
1.4. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivustingimused ja selle eest makstav mõistlik hüvitis	11
1.5. Saladuse hoidmise kohustus kui Tööandja sisustatav seadusjärgne kohustus	12
2. TÖÖTAJA VARALINE VASTUTUS	15
2.1. Kahju hüvitamise nõude eeldused	18
2.2. Leppetrahv	21
2.3. Viivis	23
KOKKUVÕTE	25
SUMMARY	28
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	31
Viidatud normatiivmaterjalid	32
Viidatud kohtupraktika	32

SISSEJUHATUS

Enamus tänapäeval tellitavatest teenustest ja töödest osutatakse lepingu alusel. Üheks levinumaks lepingu liigiks on tööleping, mis määratleb töövõtja ja tööandja õigused ja kohustused. Töölepingut võib pidada ka kõige turvalisemaks ja suuremaid sotsiaalseid garantiisid sisaldavaks valikuks töövõtja jaoks. Tänapäevases ärikeskkonnas valitseva tiheda konkurentsi tingimustes tuleb ettevõtte omanikel teha omalt poolt kõik selleks, et kaitsta ettevõtte immateriaalset vara ehk lihtsamalt öeldes takistama ärisaladuse sattumist kolmandate isikute valdusesse.

Mida spetsiifilisema valdkonnaga on tegu, seda olulisemaks muutub tundliku informatsiooni kaitsmine. Üheks oluliseks töölepingutes sisalduvaks punktiks saladuse hoidmise kohustuse kõrval võib pidada konkurentsipiirangu kokkulepet. TLS § 23 lg 1 kohaselt võtab töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppega endale kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Praktikas esineb siiski küllaltki palju juhtumeid, kus teadmatusel või ka teadlikult tegutsedes rikutakse endale lepinguga võetud kohustusi.

Lõputöö eesmärgiks on uurida ja analüüsida saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kokkulepete sisu ning välja selgitada kas töölepinguga saavad saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiiranguga mõlemad lepingupooled endale võrdselt õigusi ja kohustusi. Töös on kasutatud võrdlevat uurimismeetodit ning lähtutud on teoreetilisest käsitlest, kuna sellel teemal on asjakohast kohtupraktikat vähe, eriti just viimastel aastatel ilmunud kohtulahendeid. Autorit huvitab küsimus, kas konkurentsipiirangu tõttu on töövõtja edaspidised töökohavalikud ebamõistlikult piiratud ning töös antakse soovitusi seaduses ebaselgelt reguleeritud muudatuste elluviimiseks vajalikeks ettepanekuteks.

Teema aktuaalsus tuleneb asjaolust, et selle kohta on küllaltki vähe kohtupraktikat ning autorile teadaolevalt on varasemalt kirjutatud ka üks magistritöö. Saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu kohta on värsket Eesti kohtupraktikat äärmiselt vähe ja autori arvates pole

see teema olulisust arvestades piisavalt tähelepanu pälvinud. Aina karmimaks muutavas ärikeskkonnas puutuvad töö temaatikaga kokku nii tööandjad kui töötajad ja seega väärivad teema täpsemalt käsitlemist.

Allikatena on kasutatud kehtivaid seaduseid, teemakohaseid Juridica artikleid ning teemat käsitlevaid Eesti autorite teoseid, sealhulgas valdkonda põhjalikult tundvate spetsialistide väljaandeid ja Riigikohtulahendeid, peale selle on kasutatud välismaiste autorite töid. Kuna Eesti on paljuski aluseks võetud Saksa õigus, on töös kasutatud ka Saksa autorite käsitusi ja õigusekspertide arvamusi.

Lõputöö koosneb kahest peatükist, millest esimeses annab autor ülevaate saladuse hoidmise kohustusest ja konkurentsipiirangu olemusest töölepingu- ja võlaõigusseadusele tuginedes. Teises peatükis antakse ülevaade varalisest vastutusest, mis kaasneb saladuse hoidmise ning konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega ning tuuakse välja asjaolud, mis peavad täidetud olema, et oleks võimalik nõuda tekkinud kahju hüvitamist. Võrreldakse Eestis kehtiva saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu sisu Saksa õiguses kehtivaga ja tuuakse välja milliseid lahendusi oleks mõistlik meil seaduse paremaks järgimiseks rakendada.

1. SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS JA KONKURENTSIPIIRANG

Saladuse hoidmise kohustus tuleneb nii Võlaõigusseadusest (edaspidi VÕS) kui ka Töölepingu seadusest (edaspidi TLS-ist). Selle kohaselt peab käsundisaaja käsundi täitmise ajal hoidma saladuses talle seoses käsundiga teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on käsundiandjal õigustatud huvi, eelkõige hoidma käsundiandja tootmis- või ärisaladuse sattumist kolmandate isikute valdusesse.

Samas tuuakse VÕS § 625 lg 1-s välja, et saladuse hoidmise kohustust ei ole kui käsundisaajal on avalikustamiseks käsundiandja luba või kui ta on avaldamiseks kohustatud seadusest tulenevalt. Avaldamiseks on käsundisaaja või ka töötaja kohustatud näiteks juhul kui toime on pandud õigusrikkumine.

Peale käsunduslepingu lõppemist säilib VÕS § 625 lg 2 kohaselt käsundisaajal või töötajal saladuse hoidmise kohustus ulatuses, mis on vajalik käsundiandja õigustatud huvide kaitseks. Kuna saladuse hoidmise kohustus ei piira oluliselt töötaja põhiõiguseid, siis ei pea töötaja töölepingu kehtivuse ajal ega peale selle lõppemist maksma töötajale selle järgimise eest eritasu ega andma muid hüvesid.

Tavaliselt tuleneb saladuse hoidmise kohustusest ka konkurentsipiirangu kokkulepe, mis on kirjeldatud Töölepingu seaduses ning mille kohaselt võtab töötaja endale kohustuse mitte töötada töötaja konkurendi juures ja mitte tegutseda töötajaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. TLS § 23 lg 1 ja 2 kohaselt võib konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmida, kui see on vajalik töötaja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks eelkõige siis, kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda töötaja klientidega või tootmis- või ärisaladusega ning nende teadmine võib töötajat oluliselt kahjustada.

Kehtiva Töölepinguseaduse § 23 lg 3 kohaselt peab konkurentsipiirang olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ja töötajale arusaadavalt piiritletud. Kui kokkuleppe sõlmimisel on eelpool nimetatud nõudeid rikutud, on selline konkurentsipiirangu kokkulepe tühine.

1.1. Saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu olemus ja kattuvuspiirkonnad töölepingus

TLS § 23 lg 1 kohaselt võtab töötaja endale konkurentsipiirangu kokkuleppega kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Kokkuleppe kehtimiseks peavad täidetud olema tingimused, selles peab tööandja väga konkreetset ja võimalikult selgelt määratlema konkurentide ringi, kokkuleppe kehtivuse ajalised ja geograafilised piirid. Töölepingu seadusest tulenevalt peab konkurentsipiirangu kokkulepe poolte vahel olema kirjalikult sõlmitud.

Ettevõtja huve ja tema edasist äritegevust kahjustavaks võib pidada olukorda, mille käigus ärisaladuseks liigitatav teave saab konkurentidele teatavaks ning viimane saavutab selle kaudu olulise konkurentsieelise. Selliseks teabeks võib olla tootmisprotsessi korraldus, tehnoloogia, kliendilepinguid ja müügistrateegiat puudutav vms tundlik informatsioon, samuti ettevõtte tulevikuplaane kirjeldavad dokumendid.¹ Mida suurem konkurents ettevõtja tegevusalal valitseb, seda olulisem on kindlustada oma ettevõtte seisukohast strateegilise tähtsusega informatsiooni kaitsmine ja takistada selle jõudmine kolmandate isikute valdusesse.

Erinevalt saladuse hoidmise kohustusest, mille puhul ei pidanud tööandja töölepingu kehtivuse ajal ega peale seda töötajale tasuma eritasu ega võimaldama muid hüvesid, peab konkurentsipiirangu kokkuleppe puhul peale töölepingu lõppemist selle kehtivuse tagamiseks vastavalt Töölepinguseaduse § 24 lg 3-s sätestatule maksma endisele töötajale mõistlikku igakuist hüvitist.

Saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu kehtestamise põhjuseid võib pidada mõnevõrra erinevateks, esimese puhul on tegu ettevõtja jaoks olulise informatsiooni kaitsmise vajadusega mida ei ole vaja eraldi hüvitada ja seega ei tekita see ka täiendavat koormust. Konkurentsipiirangu kokkuleppe puhul on aga tegemist töötaja takistamisega tööandjale konkurentsi osutamisest, mis on oma olemuselt

¹ Hagström M, Rüütel R, Teder I, Konkurentsioigus ettevõtjale. Äripäeva Kirjastus, Tallinn 2006, lk 161.

töötaja vaba liikumist olulisel määral piirav kohustus, lisaks toimib see tööandja seisukohalt strateegilise informatsiooni levimise takistusena mis toob endaga kaasa tööandjale täiendava finantskoormuse.

Üheks konkurentsikeelu kehtestamise põhjuseks peetav asjaolu, milleks on tööandja äri- ja tootmissaladustega tutvumine tõstatab piirangu seadmise vajalikkuse üle küsimuse, kuna töötajal lasub juba saladuse hoidmise kohustus, mis piirab töötaja tegevusvabadust väiksemal määral. Sellist tööandja topeltkaitset tunnustatakse teiste riikide õiguskirjanduses mitmel põhjusel. Esiteks seetõttu, et konfidentsiaalsuskohustus ei pruugi anda tulemust ja lisaks on rikkumist raske tõendada ja teiseks pole tööandjal õigust keelata endisel töötajal oma teadmisi ja oskusi uue tööandja juures kasutada. Tuginedes eelpool mainitule, võib öelda, et tööandja õigusi aitab paremini kaitsta konkureeriva tegevuse välistamine konkurentsikeelu seadmise teel.²

1.2. Saladuse hoidmise kohustus kui töötaja lojaalsuskohustus

Töölepingulises suhtes peavad nii tööandja kui ka töötaja käituma heas usus, lähtuma mõistlikkuse põhimõttest ja olema üksteise suhtes lojaalsed. Hea usu põhimõte on kahtlemata üks olulisematest kaasaegse õigussüsteemi alustest, ilma milleta ühiskond ei toimiks. Mõistlikkuse põhimõte on teisisõnu see, et lepingu teine pool tegi omaltpoolt kõik, mida temalt mõistlikult oodata võis. Tavasid ja praktikat võib võtta kui käibes olevaid kombeid ja seda, mismoodi tavapäraselt sellisel juhul toimitakse.

Saladuse hoidmise kohustus on üks töötaja lojaalsuskohustustest, mis kehtib töölepingu ajal tulenevalt töösuhte olemusest ilma eraldi kokkulepet sõlmimata. Kokkuleppe kehtestamise eesmärgiks võib pidada salajase teabe määratlemist.³ Töösuhtes peavad pooled üksteist usaldama, tööandja peab saama kindel olla selles, et töötaja käiks majanduslikku väärtust omava informatsiooniga hoolikalt ümber ja ettevõtte ärisaladust ei lekitataks, töötaja peab samuti tööandjat usaldama selleks, et töösuhe oleks kestev ja pikaajalise iseloomuga.

² E.Ojamäe, Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses, *Juridica* IV/2009, lk 239, viide 18.

³ *Ibid.*, viide 6.

„Usalduse all mõistetakse enamasti veendumust, et teiselt inimeselt saadav info on õige ja täielik, kuid tihti laiendatakse usalduse mõistet ka hinnangule, kas konkreetse isiku otsused on asjatundlikud.“⁴ Sõprussuhetes mõistetakse usaldust veidi teistsugusel viisil, seal üldjuhul ei eeldata, et teise inimese arvamused või hinnangud täielikud oleksid.

Usaldus on kui sotsiaalse kapitali mõõdik, mille tase näitab ühiskonna sotsiaalse ja majandusliku arengu taset ja poliitilise süsteemi efektiivsust.⁵ Eelnevast ideest tulenevalt nõuab usalduse olemasolu ka ettevõtte rajamine. Ettevõtte võib alguse saada kolmel viisil:

- 1) väikese pereettevõttena, juhul kui finantseerimine saab toimuma perekonna ja tuttavate kaudu – eeldab perekonna ja tuttavate usaldust idee autori suhtes ja saab toimuda isegi siis, kui investeerijad ideest aru ei saa;
- 2) erainvestorite kaasamise teel, juhul kui perekonna ja tuttavate investeeringust ei piisa – eeldab juba lepingu olemasolu, mis tagab idee autorile ärisaladuse kaitse ja investorid saavad olla kindlad, et nende vahendid leiavad sihipärase otstarbe;
- 3) avaliku rahastamise ehk börsile viimise või edukalt alustanud ettevõtmise korral ettevõtte edasimüümise kaudu – siin toetatakse kõige laiemalt õigusele kuna summad on oluliselt suuremad kui esimese kahe võimaluse puhul.⁶

Nagu eelpooltoodust nähtub, siis usaldus on oluline ka muudes valdkondades, kui vaid töölepingulistest suhetes, vaid ka majandustegevuses tegelevate osapoolte vahel. Töötaja lojaalsuskohustus on sätestatud töölepingu- ja võlaõigusseaduses. TLS § 15 lg 1 sätestab, et töötaja peab oma töökohustusi täitma lojaalselt ning TLS § 16 lg 1 lisab, et töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva hoolsusega. VÕS § 620 kohaselt peab käsundisaaja käsundi täitmisel tegutsema käsundiandjale lojaalselt ja käsundi laadist tuleneva vajaliku hoolsusega.

TLS § 15 lg 9 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu.

⁴ P.Kama, Usaldus kui õiguslikku kaitset väärviv fenomen, *Juridica VIII/2016* lk 552-558, viide 4.

⁵ P.Kama, Usaldus kui õiguslikku kaitset väärviv fenomen, *Juridica VIII/2016* lk 552-558, viide 39.

⁶ *Ibid.*, lk 552-558 viide 33.

“Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavaid ja praktikat”.⁷

Töötaja lojaalsuskohustus on oma olemuselt pädlik ja ajas muutuv ning selle täpne sisustamine sõltub sellest, millised on ühiskonnas kehtivad väärtushinnangud ja arengud töösuhetes. Saksamaal on lojaalsuskohustuse olulisus aja jooksul vähenenud, kuigi seal leidub inimesi, kes peavad seda abielusarnaseks nähtuseks. Lojaalsuskohustusse suhtutakse seal tänapäeval kui lepingulisse kõrvalkohustusse.⁸

1.3. Konkurentsipiirangu kehtestamine kliendisuhete ja salajase info kaitseks

Töölepingu seaduse § 23 lg 1 järgi võtab konkurentsipiirangu kokkuleppega töötaja endale kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.

Konkurentsipiirangu kehtestamisel kliendisuhete kaitsmise eesmärgil ei ole mõistlik konkurentsipiirangut kehtestada kõigile töötajatele selle põhjal, kas tööülesandeid täites puututakse tööandja klientidega kokku, vaid konkurentsipiirangu kehtestamine peab olema kõiki asjaolusid ning konkreetset töösuhet arvesse võttes õigustatud.⁹

Eelpooltoodust selgub, et kokkuleppe sõlmimise põhjuseks ei saa olla vaid asjaolu, et töötaja puutub tööandja klientidega kokku.¹⁰

Konkurentsipiirangu kokkulepe on reguleeritud TLS § 23-s, mille kohaselt võib selle sõlmida, kui see on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige siis, kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda sellise informatsiooniga, mille kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada. Tundliku informatsiooni all mõeldakse tööandja klientide nimekirja või tootmis- ja ärisaladust.

⁷ E.Käärats, T.Treier, S.Suder, M.Pihl, M.Proos, Töölepingu seadus, selgitused töölepingu seaduse juurde. Kirjastus Juura 2013 (Lk 45 p 2.) https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (viimati asukohas kättesaadav 13.12.2017)

⁸ E.Ojamäe, Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus, magistritöö, 2006 lk 15 viide 29

⁹ E.Ojamäe, Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses, Juridica IV/2009, lk 239 viide 16.

¹⁰ *Ibid.*, lk 239.

TLS § 23 lg 3 kohaselt peab konkurentsipiirang olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Esemeline piiritlemine on kirjeldatud TLS § 23 lg 1-s, mis keelab töötamise tööandja konkurendi juures ning tegutsemise tööandjaga samal majandus- ja kutsetegevuse alal. Sealjuures pole Kohtute jaoks tähtis kas tööandja ja väidetava konkurendi tegevusalad kattuvad täielikult või mitte.¹¹

Ajalise ja ruumilise piiritlemise all on peetud silmas põhimõtet, et piirang ei tohi kehtida kauem kui on vaja tööandja õigustatud huvide kaitseks. TLS § 24 lg 4 täpsustab, et kokkuleppe võib sõlmida maksimaalselt kuni ühe aasta pikkuseks perioodiks arvates töölepingu lõppemisest. Ruumilise piiritlemise osas on vajalik täpsustada territoorium kus piirang kehtib. Tööandja saab piirata töötamist piirkonnas kus ta ise tegutseb ja kokkuleppe sõlmimisega välistab ta potentsiaalselt tekkida võiva konkureeriva tegevuse.¹²

1.4. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivustingimused ja selle eest makstav mõistlik hüvitis

“Konkurentsipiirang on oma olemuselt töötaja põhiseadusest tuleneva õiguse oluline riive, kuna see piirab olulisel määral töötaja töö- ja tegutsemisvabadust”.¹³ Sellele tuginedes peaks konkurentsipiirangu järgimise eest makstav hüvitis kompenseerima töötajale tulevikus potentsiaalselt saamata jääva sissetuleku. Seaduses pole määratletud mõistliku hüvitise suurust ja arvutamise viisi, kuid sellest hoolimata on asjaolusid, mida peaks hüvitise määramisel arvesse võtma.

Hüvitise määramisel peaks arvestama seda, kui suures osas kitseneb lepingus olevate piirangute tõttu töötaja valik uue töökoha otsingul. Näiteks kui pikaajase töökogemusega õigusnõustamisega tegelev spetsialist ei tohi konkurentsipiirangu kokkuleppes tulenevalt aasta aega töötada üheski samas geograafilises piirkonnas tegutsevas õigusnõustamisteenuseid pakkuvas ettevõttes, siis peaks tema hüvitis olema ligilähedases suurusjärgus kui eelnevalt makstud töötasu, seega moodustama 100% lepingu järgi makstud tasust. Samas kui reklaamimüügiga tegelevas ettevõttes

¹¹ *Ibid.*, lk 240.

¹² *Ibid.*, lk 241-242.

¹³ PS. RT I, 15.05.2015, 2, § 29.

varem projektjuhina tegutsev töötaja ei tohi tööle asuda ainult otseste konkurentide juurde, siis võib tema puhul õiglaseks hüvitiseks pidada näiteks 50% varasemalt teenitud tötötasust.

Praktikas on esinenud juhtumeid, kus ebapiisava hüvitise ja ebamõistlikult töötajat piirava konkurentsipiirangu kokkuleppe tingimustes on töötajale töölepingu alusel pandud kohustus osutunud tühiseks. Eelpool toodud võimaluse esinemine kajastub kohtuasjas nr 3-2-1-39-11, kus tööandja andis endise töötaja kohtusse kuna too oli väidetavalt konfidentsiaalsuse ja konkurentsipiirangu kokkulepet rikkunud. Toodud juhtumi puhul oli endise töötajaga sõlmitud leping väga laiaulatuslik ja takistanuks tema tööle asumist antud valdkonnas tol ajal kehtinud Töölepingu seadusest tulenevalt 2 aastase perioodi jooksul (varem kehtinud TLS-i kohaselt). Töötajale makstud eritasu suurus moodustas tema palgast 30%.

Riigikohus asus antud kohtuasjas seisukohale, et konkurentsipiirangu järgimise eest makstava eritasu suurus ei olnud konkurentsipiirangu ulatust ja intensiivsust arvestades piisav ega saa seetõttu õiglaseks pidada.¹⁴

Lõputöö autor peab antud kohtuasjas tehtud otsust asjakohaseks, kuna töötajaga sõlmitud tööleping oli leppetrahvi nõude tekkimise osas töötajat ebamõistlikult kahjustav. Ebamõistlikuks võib näiteks pidada leppetrahvi, kus töötajale makstava eritasu konfidentsiaalsuskohustuse ja konkurentsipiirangu järgimise eest pole piisavas suurusjärgus arvestades seda, kuivõrd suured piirangud see uue töö leidmisele seab. Leppetrahvi kokkuleppe puhul peaks arvestama mõistlikkuse põhimõttega, mille kohaselt peab leppetrahv olema töösuhet arvestades mõistlik.

1.5. Saladuse hoidmise kohustus kui Tööandja sisustatav seadusjärgne kohustus

Tänapäeval valitseva tiheda konkurentsi tingimustes on saladuse hoidmise kohustus muutunud kriitilise tähtsusega asjaoluks, millest oleneb ettevõtte edu. Kuna ettevõtjad kaitsevad saladuse hoidmise kohustuse kehtestamisega ettevõtte jaoks tundliku informatsiooni kolmandate isikute kätte sattumise eest, on saladuse defineerimine

¹⁴ Riigikohtu Tsiviilkolleegium, Kohtuasi nr 3-2-1-39-11 (p 14, Tartu 23.05.2011 a.)

jäetud nende sõnastada. Senisest rohkem tuleks pöörata tähelepanu sellele, et töötajad oleksid kursis sellega, mida ettevõttes täpselt ärisaladusena käsitletakse. Kogu ettevõttega seotud informatsiooni ei saa ärisaladusena käsitleda, sest see poleks mõistlik ega otstarbekas, lisaks piiraks see töötaja põhiseadusest tulenevat õigust sõnavabadusele.

“Ärisaladuseks loetakse sellist informatsiooni, mille mitte ainult avalikustamine (paljudele isikutele kättesaadavaks tegemine), vaid ka avaldamine isikule, kellelt see teave ei ole saadud, võib tõsiselt kahjustada teabe esitanud isiku huve”.¹⁵

“Ärisaladuse mitteavaldamise eesmärgiks on kaitsta ettevõtjate õigustatud huve, hoides seeläbi ära kolmandate isikute poolt nende äritegevuse seisukohalt strateegilise informatsiooni teadasaamise”.¹⁶

Ettevõtte ärisaladuste kaitsmiseks on mõistlik koostada ametijuhend, mis peaks olema koostatud selliselt, et ametisse saabuvale uuele töötajale oleks selge mida temalt oodatakse. Sellega välistatakse ka võimalus, et töötaja töötulemused osutuvad hiljem ebarahuldavaks, kuna töötajal puudub konkreetne arusaam milline peab olema tema tehtava töö kvaliteet.¹⁷

Valdava enamuse Eestis tegutsevatest ettevõtetest moodustavad mikro- ehk kuni kümne töötajaga ettevõtted. Suuremal osal neist puudub tõenäoliselt korralik ametijuhend ja tööleping, kus oleks konkreetselt punktidenä viälja toodud mida töötajalt täpselt oodatakse. Vananeva ja samuti peale kasvava noorte põlvkonna tingimustes ei saa endale taolist hoolimatust lubada. Kvaliteetse ametijuhendi eeliseks võib pidada seda, et uue töötaja sisseelamisperioodil väheneks ka tema koolitamiseks kuluv aeg, mis kuulub peamiselt sisekorrareeglite ja ootuste selgitamisele. Hea oleks ametijuhendis tuua väälja ka see, mida konkreetsetes ettevõttes ärisaladusena käsitletakse.

Ärisaladusena on Eestis käsitletav eelkõige alljärgnev teave:

- 1) ettevõtja oskusteavet puudutav tehniline ja/või finantsteave,
- 2) kulude hindamise meetoodika;

¹⁵ Hagström M, Rüütel R, Teder I, Konkurentsioõigus ettevõtjale. Viide 14.

¹⁶ Hagström M, Rüütel R, I.Teder lk 160.

¹⁷ Seinberg. T., Jõgi. H. Ametijuhend – kellele ja milleks?, 2014. <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2014/06/04/ametijuhend-kellele-ja-milleks> (1.01.2018)

- 3) tootmissaladused ja –protsessid;
- 4) tarneallikad;
- 5) ostu-müügi mahud;
- 6) turuosad;
- 7) kliendi- ja edasimüüja teave;
- 8) turundusplaanid;
- 9) kulu- ja hinnastruktuur;
- 10) müügistrateegia.¹⁸

Näiteks oleks hea mõte aeg-ajalt töötajatele ettevõttesiseste aktide kaudu teadvustada, milline info on mõeldud üksnes majasiseseks kasutamiseks. Väikestes ettevõtetes on ärisaladuse kaitse eriti oluline, kuna tihtipeale ei ole kogunenud ka reserve, mida halvimal juhul näiteks kohtuskäik endaga kaasa tuua võib. Juhul, kui ettevõtte tegutseb väga spetsiifilisi teadmisi nõudvas valdkonnas, kus liiguvad suured summad, võib saladuse lekkimine põhjustada olukorra, kus ettevõtte omanikud võivad lisaks konkurentsieelise kaotamisele kanda suuri rahalisi kaotusi. Alati ei pruugi sellisest olukorrast taastumine võimalik olla.

¹⁸ M.Hagström, R.Rüütel, I.Teder, Konkurentsioigus ettevõtjale lk 161.

2. TÖÖTAJA VARALINE VASTUTUS

Töötaja varaline vastutus on seadusandluses reguleeritud TLS-i § 75 lg 1-s, mille kohaselt võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

“Sellise regulatsiooni eesmärk on anda tööandjale vahend tagamaks töötajale usaldatud vara ja rahaliste vahendite säilimine ja vähendada tööandja tõendamiskoormust. Kui on olemas varalise vastutuse kokkulepe, siis ei pea tööandja tõendama töötaja süüd vara hävimise või kadumise korral.”¹⁹

Varalise vastutuse kokkulepe on levinud näiteks kaupluse klienditeenindajate puhul, kes puutuvad kokku kaupade vastuvõtmise, hoiustamise ja samuti kassaoperatsioonidega. Praktikast on levinud varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine töölepingust eraldiseisva kirjaliku dokumendina.

Lõputöö autori arvates on see ka igati mõistlik, kuna töösuhte ajal võivad varalise vastutuse kokkuleppe tingimused muutuda ja seega võib tekkida vajadus kokkuleppe muutmise järele. Võib juhtuda ka, et langeb ära vajadus sellise kokkuleppe järele ja pooled lõpetavad varalise vastutuse kokkuleppe.²⁰

Antud küsimust on arutanud ka Riigikohtu tsiviilkolleegium kohtuasjas nr 3-2-1-103-08, kus ettevõtte endine juhatuse liige asutas tööandjaga samas tegevusvaldkonnas, milleks oli trükitööde ja teenuste pakkumine, uue ettevõtte.²¹

Kolleegium leidis, et ärisaladuse õigustamatu avaldamise ja kasutamise kindlakstegemiseks on vajalik võimalikult täpselt avaldada selle sisu. TsMS § 230 lg

¹⁹ H.Raidve, M.Rask, Töölepingu seadus praktikas esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtjaline tööleping. Äripäeva Kirjastus, 2010, lk 150)

²⁰ *Ibid.*, lk 151.

²¹ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus nr 3-2-1-103-08, <https://www.riigikohus.ee/et/lahendid?asjaNr=3-2-1-103-08&sortVaartus=LahendiKuulutamiseAeg&sortAsc=false&kuvadaVaartus=Peal-kiri&pageSize=25&defaultPageSize=25> (27.12.2017)

1 kohaselt peab kumbki pool hagimenetluses tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Täiendavalt märkis kolleegium, et kuigi ärisaladuse tõendamise kohustus on hagejal, ei saa kostja II end hageja esitatavate tõendatavate ärisaladuste vastu kaitsta üksnes hagi eitavate seisukohtadega. Kostjal II pidi eelduslikult tekkima arusaam millised on hageja ärisaladused ja kas juhatuse liikmel oli mõistlikult võimalik ärisaladuste olemasolust teada saada. Kostjal on võimalus ja kohustus motiveeritult ümber lükata hageja väited selle kohta, millised olid ärisaladused ja kas tal oli mõistlikult võimalik neist teada saada.

Eelnevat kohtulahendit analüüsides on lõputöö autor seisukohal, et kostjad ei rikkunud ärisaladuse hoidmise kohustust, kuna juhatuse liikme lepingus ei olnud märgitud mida AS-is Paraprint konkreetselt ärisaladuseks peeti. Samuti ei saa nõustuda sellega, et kostja oleks üle meelitanud hageja töötajaid ning sellega kõlbatut konkurentsi osutanud, kuna hageja juurest lahkus sel ajaperioodil oluliselt rohkem töötajaid kui neid kostja juures tööle hakkas. Töötajal on Eesti Vabariigi Põhiseadusest tulenev õigus endale meelepärast töökohta valida. Samuti ei ole endisel tööandjal sõnaõigust selles osas, kuhu tema endised töötajad võivad tööle asuda. Viimane kehtib eelkõige juhul, kui töötajaga ei ole sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepet.

Võlaõigusseaduse § 625 lg 1 kohaselt peab käsundisaaja hoidma saladuses talle seoses käsundiga teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on käsundiandjal õigustatud huvi, eelkõige hoidma käsundiandja tootmis- või ärisaladust. Töölepingu seaduse § 22 lg 1-s märgitakse, et tööandjal on õigus määrata millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus.

Saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus peale töölepingu lõppemist oleneb sellest, kas töölepingu poolte vahel sõlmitud kokkuleppe kehtimise aluseks olevad tingimused on täidetud. Saladuse hoidmise kokkuleppe puhul on oluline see, kas saladuseks peetav teave on töötaja jaoks selgelt ja arusaadavalt teatavaks tehtud (kus seaduses ja millises paragrahvis sisaldub?)

Peale töölepingu lõppemist kehtiva kokkuleppe tingimused on toodud TLS § 24 lg 1-3, mille kohaselt peavad olema täidetud järgmised tingimused:

- 1) Vastab käesoleva seaduse TLS § 23 lõigetes 2 ja 3 sätestatud tingimustele;

- 2) On sõlmitud kirjalikult;
- 3) Selle eest makstakse hüvitist vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 3;
- 4) See on sõlmitud kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest;
- 5) Tööandja ei saa tugineda käesoleva paragrahvi lõikes 1 kehtestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkuleppe tühisusele, kui töötaja täidab kokkulepet;
- 6) Tööandja maksab töötajale konkurentsikokkuleppest kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist.

Praktikas on ärisaladuse ja konkurentsikeelu hoidmisega seotud mitmeid kitsaskohti, seda nii töösuhte kehtivuse ajal kui ka peale seda.

Töösuhte kehtivuse ajal makstava hüvitise puhul on miinuseks asjaolu, et pooled ei oska töösuhte alguses prognoosida aega, kaua töösuhe kesta võiks ja seega ei ole selge, kas töölepingu lõppemisel on töötaja saanud piisavalt eritasu, et järgida näiteks kuuekuulist konkurentsikeeldu. Igakuine lisatasu võib tunduda õiglane ja mõistlik kuid kohus võib paar kuud lisatasu saanud töötaja puhul olla arvamusel, et makstud lisatasu oli ebapiisav, et hüvitada näiteks kuuekuulist konkurentsikeeldu.²²

Teise võimalusena on peale töölepingu lõppemist endisele töötajale võimalik ärisaladuse ja konkurentsikeelu järgimise eest maksta ühekordset hüvitist. Antud võimaluse plussiks on asjaolu, et tööandjal on selleks hetkeks võimalik hinnata seda, millises ulatuses ja kui palju konkreetne töötaja ärisaladusega kokku puutunud on ja kui pika aja jooksul informatsioon millega ta tööülesannete käigus kokku puutus tööandjat ohustada võiks. Praktikas vähe kasutusel, kuna tekitab tööandjale suure finantskoormuse lisaks välja makstavale lõpparvele ning samuti võib esineda võimalus, et endine töötaja soovib alustada tööd konkurendi juures ja keeldub töölepingu lõpetamisel saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisest.²³

Saladuse hoidmise kohustust ja konkurentsipiirangu kehtestamist on ka Saksa õiguses reguleeritud. Saksa seadusandluses eristatakse:

- 1) Kaubandussaladusi – nende all mõeldakse tehnilisi protsesse ja programme näiteks arvutiprogramme;

²² H.Raidve, Kohtulahendid tööõiguses. Kuidas vältida ja lahendada töövaidlusi? Äripäeva kirjastus 2008, lk 177-179.

²³ *Ibid.*, lk 177-179.

- 2) Ärisaladusi – siin all mõeldakse kaubandusliku väärtusega kliendinimekirjasid, äri- ja turundusplaane.

Töölepingu poolte vahelised õigused ja kohustused on reguleeritud kriminaalõiguses, näitena võib tuua siin endise tööandja ärisaladused on kaitstud konkurentsiseadusega (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb 1896).²⁴

Nagu Eesti seadusandluseski, peavad kohustuste kehtimiseks olema täidetud eeldused, et endist töötajat piiravat seaduslikku kokkulepet üldse kehtestada saaks.

Saksa seaduste kohaselt peab kehtiv kokkulepe olema:

- 1) Poolte vahel kirjalikult sõlmitud;
- 2) Piiritletud tööandja tegevusala ja geograafilise piirkonnaga;
- 3) Tööandja peab endisele töötajale maksma kompensatsiooni.

Kokkuleppe kehtivuse perioodil endisele töötajale makstav kompensatsioon peab moodustama 50% suuruse osa töötajale varem makstud töötasust. Võrreldes Eestis kehtiva seadusega, mille alusel on konkurentsikeelu maksimaalseks lubatud pikkuseks aasta aega, võib Saksamaal selline kokkulepe kehtida kuni kaheaastase perioodi jooksul.²⁵ Erinevusena võib veel välja tuua selle, et Eestis ei ole reguleeritud kohustuste täitmise eest makstavat hüvitise suurust.

2.1. Kahju hüvitamise nõude eeldused

Selleks, et tööandjal oleks võimalik kahju töötajalt sisse nõuda, peavad olema täidetud eeldused, mis on alljärgnevad:

- 1) Töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust;
- 2) Tööandjale on tekkinud või tekib kahju;
- 3) Töötaja on rikkumises süüdi, kohustuse rikkumisel esines tahtlus, hooletus või raske hooletus;
- 4) Rikkumise ja kahju vahel esineb põhjuslik seos;
- 5) Kahju on hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse eesmärgiga;

²⁴ Ieva Cieminyte, (LLM), Post-Contractual Obligations in Different Jurisdictions and According to Non-State Law

²⁵ Sabine Bechtel, Nadia Rossmly (Synapse, March 2014), https://www.taylorwessing.com/synapse-ti_safeguarding_employees_germany.html (28.12.2017)

6) Kahju tekkimine oli võimaliku tagajärjena kostjale lepingu sõlmimise hetkel teada.²⁶

“Kohustuse rikkumisega põhjustatud kahju hüvitamiseks VÕS § 115 lg 1 alusel peab poolte vahel olema kehtiv võlasuhe, võlgnik peab olema kohustust rikkunud, vastutama selle eest ja võlausaldajale peab olema tekkinud kahju, mis kuulub hüvitamisele.”²⁷

“Nagu paljudes Euroopa riikides, on ka Eestis töötaja kahju hüvitamise kohustust piiratud. Töötaja vastutuse vähendamine võrreldes muude võlaõigussuhtes olevate isikutega on tingitud töölepingu poolte ebavõrdsest seisundist. Ühelt poolt on tööandja töösuhtes majanduslikult tugevam positsioon ning ta saab rakendada meetmeid võimaliku kahju ärahoidmiseks. Teiselt poolt ei ole inimlikust aspektist lähtuvalt võimalik töötaja eksimusi täielikult vältida.”²⁸

Võlaõigusseaduse § 100 kohaselt on kohustuse rikkumine võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine. Teatud juhtudel on kohustuse rikkumine vabandata, näiteks juhul kui võlgnik rikkus kohustust vääramatul jõu asjaolude esinemise tõttu. Mõningatel juhtudel võib rikkumine vabandata olla.

Teatud juhtudel võib olla võimalik ka rikkumise vabandatus, mis on sõnastatud VÕS-i § 103 lg 2-s kui 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 § 101 näeb kohustuse rikkumise korral ette alljärgnevad õiguskaitsevahendid:

- 1) Nõuda kohustuse täitmist;
- 2) Oma võlgnetava kohustuse täitmisest keeldumine;
- 3) Nõuda kahju hüvitamist;
- 4) Taganeda lepingust või öelda leping üles;
- 5) Alandada hinda;

²⁶ Rko 3-2-1-56-17 <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/detailid.html?id=210461052>

²⁷ V.Kõve, Võlaõigusseadus I kommenteeritud väljaanne, Juura 2016, lk 591, viide 1730.

²⁸ Muda M, Töötaja varaline vastutus, Juridica artikkel 2009/V. Viide 9.

6) Rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral nõuda viivist.

“Põhjuslik seos tähendab, et just töötaja konkreetne käitumine, töökohustuste rikkumine, põhjustas kahjuliku tagajärje. See seos peab objektiivselt eksisteerima, s.t üks asjaolu või tegevus on tekitanud paratamatult teise asjaolu või tegevuse – üks on teise tagajärg. Põhjuslik seos on olemas juhul, kui ilma töötajale etteheidetava teota ei oleks kahju tekkinud (*conditio sine qua non*)”.²⁹

Kahju hüvitamine on reguleeritud Võlaõigusseaduse § 127 lg 4-s, mille kohaselt peab isik kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg ehk tekkinud kahju ja selle asjaolu vahel esineb põhjuslik seos.

Antud küsimust on käsitletud ka kohtuasjas nr 3-2-1-54-17, kus hagejale kuulus kinnistu, mille kostja võõrandas. Kostja rikkus kinnistu müümisel seadusest ja põhikirjast tulenevaid nõudeid ning tekitas seeläbi Hagejale kahju, kuna võõrandas kinnistu selle turuhinnast oluliselt odavamalt. Hageja juhatus koosnes tehingu tegemise hetkel kahest liikmest ning põhikirja kohaselt pidi kahe- või kolmeliikmeline juhatus võtma vastu otsuseid, sealhulgas kinnisasjade võõrandamised, koosoleku kokkukutsumisel.³⁰ Kolleegium märkis oma seisukohas, et juhatuse liige on rikkunud juhatuse liikme kohustusi, osahingule oli tekkinud varaline kahju, rikkumise ja kahju vahel oli põhjuslik seos ning juhatuse liige vastutab oma kohustuste rikkumise eest, ta ei ole järginud korraliku ettevõtja hoolsusstandardit.³¹

Lõputöö autor on seisukohal, et kohus tegi asjas õiglase otsuse. Koosolekut kokku ei kutsutud ja Kostja tegi ilma avaliku enampakkumiseta otsuse ettevõttele kuulunud kinnistu müügiks ilma teise juhatuse liikme teadmata ning ei küsinud kinnistu õiglase hinna määramiseks teise eksperdi arvamust. Võib öelda, et hoolsusstandardit käesoleval juhul ei jälgitud ning oma isikliku varaga tõenäoliselt sellisel viisil käitunud ei oleks.

²⁹ M. Muda, Töötaja varaline vastutus, *Juridica*, V/2009, lk ...Viide 22

³⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus kohtuasjas nr 3-2-1-54-17, Tartu 19. juuni 2017

³¹ *Ibid.*, 3-2-1-54-17. (26.12.2017)

“Võlaõigusseaduse § 104 lõike 1 kohaselt vastutab seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel isik oma kohustuste rikkumise eest ainult süü olemasolu korral. Lähtuvalt töötaja kaitse vajadusest on töösuhtes enamasti tegemist süülise vastutusega”.³²

“Sellise põhimõtte sätestas TööK § 125 lõige 1 ning sama reegel on toodud ka TLS §-s 72, mille kohaselt juhul, kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada õiguskaitsevahendeid üksnes siis, kui töötaja on rikkumises süüdi. Seega välistab TLS § 72 üldiselt kehtiva garantiivastutuse põhimõtte, mille järgi vastutab võlgnik alati oma kohustuse rikkumise eest, välja arvatud, kui rikkumine oli vabandatav vääramatu jõu tõttu”.³³

2.2. Leppetrahv

Leppetrahvi mõiste tuleneb VÕS-i § 158 lg 1, mille kohaselt on leppetrahv lepingus ettenähtud lepingut rikkunud lepingupoole kohustus maksta kahjustatud lepingupoolele lepingus määratud rahasumma.

Töösuhtes tuleks leppetrahvi kokkuleppe sõlmimise võimalust piirata, kuna tööandja on siin majanduslikult kindlustatum osapool, kes võib töötajale ebamõistlikku leppetrahvi kokkulepet peale suruda. Ka võib töösuhtes kehtestatud leppetrahvi nõue viia usaldamatuse tekkimiseni.³⁴ Antud arvamusega tuleb nõustuda, sest töötajal ei ole leppetrahvi nõude kehtestamise osas kaasarääkimise õigust, kuna töölepingu puhul on tegu alluvussuhtega. Muidugi jääb töölesoovijale alati võimalus ebamõistliku leppetrahvi võimalust sisaldava lepingu allkirjastamisest keelduda, kuid see tähendaks tõenäoliselt seda, et tööleping jääb sõlmimata.

“Sisuliselt on tegemist kokkuleppelise õiguskaitsevahendiga. Lõpptulemusena lihtsustab leppetrahvi kokkulepe rikkumisega tekitatud kahjulike tagajärgede kõrvaldamist ja sunnib ühtlasi võlgnikku kohustuse täitmisele.”³⁵

“Leppetrahv tagab võlausaldaja jaoks õiguse nõuda leppetrahvina kokkulepitud rahasumma maksmist kui miinimumhüvitist. Leppetrahv kui kokkulepitud

³² M.Muda. Töötaja varaline vastutus. *Juridica* V/2009, lk 312-320 viide 24

³³ *Ibid.*, lk 312-320 viide 25.

³⁴ *Ibid.*, lk 312-320 viide 61.

³⁵ I.Kull, *Võlaõigusseadus I kommenteeritud väljaanne*, Kirjastus Juura 2016, lk 810 viide 2576

rahasumma tagab hüvitise saamise ka nende niisuguste lepingute rikkumisel, kus kahju tõendamine võib osutuda võimatuks või ebamõistlikult kulukaks (nt esinemis-, kirjastamis-, autorilepingud või konkurentsikeeldu sisaldavad lepingud jne). “³⁶

“TLS annab töölepingu pooltele suunised leppetrahvi kokkulepete sõlmimiseks neljal juhul:

- 1) Kui töötaja rikub saladuse hoidmise kohustust (§ 22 lg 2);
- 2) Kui töötaja ei pea kinni kokkulepitud konkurentsipiirangust (§ 26 lg 1);
- 3) Kui töötaja ei asu peale töölepingu sõlmimist tööle (§ 77 lg 1);
- 4) Kui töötaja lahkub töösuhte lõpetamise eesmärgil töölt (§ 77 lg 1)”.³⁷

Töölepingu pooled võivad võlaõigusseaduses toodud tingimustel kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise korral leppetrahvi kohaldamises. Levinud on leppetrahvi suuruse määratlemine protsendina lepingu maksumusest iga viivitatud päeva eest. Praktikast võib selle suurus olla 0,025% kallimates lepingutes kuni viiviste puhul kasutatavate standardsuurusteni milleks on 0,15% ja 0,5% päevas.³⁸

Kui tööandja ja töötaja on sõlminud kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe, siis selle töötajapoolisel rikkumisel on tööandjal võimalik kasutada seaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid. Näiteks võib tööandja konkurentsipiirangu kokkuleppe erakorraliselt üles öelda või nõuda võlaõigusseadusest tulenevalt kahju hüvitamist.³⁹

Töötaja ja tööandja leppisid kokku konkurentsipiirangu rikkumise korral 1200 euro suuruses leppetrahvis. Töötaja rikkus kokkulepet ja tekitas tööandjale kahju 800 eurot. Antud juhul on tööandjal õigus nõuda leppetrahvi tegelikust summast sõltumata 1200 euro ulatuses. Kuna leppetrahv katab kahju täielikult, siis varalise kahju hüvitamist tööandja enam nõuda ei saa.⁴⁰

³⁶ *Ibid.*, lk 811.

³⁷ M. Muda, Töötaja varaline vastutus, *Juridica*, V/2009 lk 319

³⁸ O. Kärnsa, Tallinn 2009, Töökindel töövõtuleping lk 141.

³⁹ T. Hiob, R.Sarapik, Kuidas keelata konkurendile töötamine? 26.07.2011, <http://www.raamatu-pidaja.ee/uudised/2011/07/26/kuidas-keelata-tootajal-konkurendi-heaks-tootamine> (viimati kättesaadav asukohas 10.12.2017)

⁴⁰ N. Siitan, Tallinn 2016, Tööleping ja töölepingu seadus lk 48

2.3. Viivis

Leppetrahvi kõrval on veel üheks võimalikuks õiguskaitsevahendiks tööandja õigus nõuda viivist, mida tavaliselt nõutakse siis, kui võlaõigussuhtest tuleneva kohustuse täitmine viibib.

VÕS § 113 lg 1 järgi rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral võib võlausaldaja nõuda võlgnikult viivitusintressi (viivis), arvates kohustuse sissenõutavaks muutumisest kuni kohase täitmiseni.

Viivise nõudmise õiguse näol antakse võlausaldajale võimalus võlgniku rahaliste kohustuste täitmise kindlustamiseks. Tänu viivisenõudele lihtsustatakse võlausaldaja jaoks tekkinud kahjude hüvitamist ja võimaldatakse tal võlgnikult nõuda kindlaksmääratud summas hüvitist. Viivis sarnaneb mõneti leppetrahviga, kuid selle nõudmiseks pole tarvis selles eelnevalt kokku leppida, viivist arvestatakse protsendina võlgnetavast summast.⁴¹

Viivise sissenõudmist käsitleb ka Riigikohtu kohtuasi nr 3-2-1-141-14⁴², milles olid hageja ja kostjad sõlminud ettevõtte osade müügilepingu, milles oli muuhulgas ette nähtud konkurentsipiirang, millega keelati kostjatel osaleda konkureeriva broneerimissüsteemi arendamisel. Hageja sai teada, et kostjad olid konkureerimise eesmärgil ühendust võtnud laevapiletite broneerimissüsteemi arendamisega tegeleva ettevõttega ning lisaks infotehnoloogilisi lahendusi pakkuva ettevõttega. Müügilepingus oli osade väärtuseks märgitud 2 000 000 eurot ning kokku lepiti tasumise graafikus, mille kohaselt pidi osade eest hageja tasuma kostjatele neljas võrdses osas, igal korral 250 000 euro suuruse makse. Kaks esimest makset oli hagejal teostatud enne seda, kui talle sai teatavaks kostjate suhtlus broneerimissüsteemi ja infotehnoloogia lahendusi pakkuvate ettevõtetega. Hageja esitas kohtule hagi, milles nõudis kummaltki kostjalt seoses konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega 500 000 euro suuruse leppetrahvi tasumist, viivist ning samuti osade ostu-müügilepingu tühiseks tunnistamist.

Kohus asus antud asjas seisukohale, et konkurentsipiirangu rikkumise aluseks olevad asjaolud ei ole täidetud kuna hageja ei ole esitanud tõendeid, mis tõendaksid, et

⁴¹ V.Kõve, M.Haamer, Võlaõigusseadus I kommentaarid väljaanne, Kirjastus Juura 2016, lk 553

⁴² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus asjas nr 3-2-1-141-14, (Tartu 28.01.2015 a.)

kostjad tõepoolest saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kokkulepet rikkunud oleksid. Lõputöö autor nõustub oma arvamuses kohtu seisukohaga, sest kostjad ei olnud sõlminud ühtegi koostöölepingut, ka jääb arusaamatuks, milline oli hagejale saabunud kahjulik tagajärg mille kompenseerimist sooviti. Pigem oli hageja sooviks taganeda lepingust tuginedes VÕS § 101-le või osade müügihinna alandamisele, tuginedes samale võlaõigusseaduse paragrahvile.

Juhul kui võlgnik leiab, et talle lepingus ettenähtud viivis on ebamõistlikult kõrge, saab ta kohtule esitada taotluse viivise vähendamiseks mõistlikusse suurusjärku. Seda võimalust vajaduse tekkimisel ka kasutatakse aga parem oleks vältida sellesse olukorda jõudmine, kui tegeleda hiljem aja- ja ressursside kulutamisega.

KOKKUVÕTE

Eesti õigusteoorias kehtib põhimõte, et tööandjal on õigus määrata millise teabe kohta kehtib saladuse hoidmise kohustus ja töölepinguseaduses on ette nähtud võimalus selle täitmise kindlustamiseks, sõlmides töötajaga konkurentsipiirangu kokkuleppe. Tööandja kohustuseks pandud saladuse hoidmise kohustuse sisustamise nõue on mõistetav, kuna tööandja teab, milline konkreetne teave ettevõttes saladuseks liigitatakse.

Ettevõtja seisukohast on oluline kaitsta enda äritegevuse jaoks olulise tähtsusega informatsiooni ka peale töösuhte lõppemist, sealjuures on oluline seda teha töövõtja huve mõistlikult arvestades. Paljud töövõtjad on siiski seisukohal, et sõlmitud tööleping on nende õigusi ebamõistlikult piirav ja raskendab edasist töökohavalikut oluliselt. Mõningatel juhtudel on piirang niivõrd ulatuslik, et keelab töötajal peale töölepingu lõppemist aasta aja pikkuse perioodi jooksul töötamise võimaluse spetsialiseeritud erialal.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli võrdleva uurimismeetodi abil uurida ja analüüsida saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu kokkulepete sisu ning välja selgitada, kas konkurentsipiirangu kohustusega on töövõtja edaspidised töökohavalikud piiratud. Samuti teha ettepanekuid seaduses olevate kitsaskohtade võimalike paranduste osas. Eesti õiguse sarnanemise tõttu Saksa õigusega, on töös võrreldud saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu rakendamist sealse õiguspraktikaga.

Praktikas tekivad probleemid tihti sellest, et töövõtja ja tööandja vahelistes lepingutes ning asutusesisestes dokumentides ja juhendites ei sõnastata saladuseks peetavat informatsiooni ega sõnastata piisaval määral lahti saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kokkuleppe kohustuse sisu. Töölepingu poolte vaheliste vaidluste

tekkimise põhjuseks võib pidada erinevat arusaamist kohustuste sisust ning töötajaid ei koolitata sel teemal ning eeldatakse, et nad kokkuleppeid mõistavad.

Praegu kehtiva TLS § 24 kohaselt on hüvitise suuruse määramisel jäetud tööandjale vabad käed, öeldud on vaid, et pärast töölepingu lõppemist kehtiv hüvitis peab olema mõistlik. See milline on mõistlik hüvitis jääb selgusetuks. Antud teemal ei ole ka üheselt mõistetavat kohtupraktikat, mis ütleks selgelt, millises suurusjärgus peab olema endisele töötajale makstav mõistlik hüvitis. Ühel juhul on peetud 30% suurust konkurentsipiirangu kokkuleppe eest makstavat hüvitist ebapiisavaks ning teisel juhul maksti töötajale kahe aasta pikkuse konkurentsikeelu eest piisaval määral eritasu, mis moodustas erinevatel aegadel 12-25% tema palgast.

Saksa õiguses võib konkurentsipiirangu peale töösuhte lõppemist kehtestada kuni kahe aasta pikkuseks perioodiks. Saladuse hoidmise kohustuse sõnastamise osas on regulatsioon üsna karm ning saladuse hoidmise kohustust ja konkurentsipiirangu kokkulepet ei saa nii öelda igaks juhuks lepingusse lisada, vaid see peab töösuhtest lähtuvalt väga hästi põhjendatud olema. Saksa kohtupraktikas on esinenud juhtumeid, kus endist töötajat piirav saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kokkulepe on osutunud tühiseks, kuna see on olnud liialt töötaja sõnavabadust piirav. Kehtiv kokkulepe on tööandja poolt tagatud 50% suuruse hüvitise maksmisega endisele töötajale. Levinud on selliste piirangute kehtestamine vaid ettevõtte võtmetöötajatele.

Teine oluline erinevus Eesti õiguspraktikaga on see, et Saksamaal on saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu töötajapoolsel rikkumisel seda kohtus väga raske tõendada. Antud asjaolu aga tingib selle, et tööandjad on motiveeritud vastavate kokkulepete sõnastamisel olema äärmiselt täpsed.

Mõned Saksa õiguses kasutusel olevad põhimõtted võiks ka Eesti õigusesse üle tuua, näiteks hüvitise kohustusliku määra suuruse, mis vähendaks tõenäoliselt ka töölepingusse igaks juhuks konkurentsipiirangu kokkuleppe lisamist. Piirangu lisamisel töölepingusse peaks hoolega kaaluma võimalust, kas konkreetne töötaja puutub kokku sellise informatsiooniga, millest tulenevalt on töötaja põhiseadusest tulenevaid õigusi riivava kokkuleppe seadmine vajalik.

Kohtusse pöördumise eelduseks peaks olema võimalikult üksikasjalikult sõnastatud konkurentsipiirangu kokkulepe, selles osas võiks samuti eeskujuga võtta Saksa

õiguspraktikast, kuna see distsiplineeriks tööandjaid mitte liiga ulatuslikult piiravaid kokkuleppeid sõlmima ja ühtlasi vähendaks kohtute halduskoormust väiksema arvu vaidluste näol.

Mõistliku hüvitise määramisel oleks üheks võimaluseks määrata kindlaks minimaalse hüvitise suuruse protsentuaalne vahemik endisele töötajale varasemalt makstud töötasust. Muidugi tuleb siin arvestada ka konkreetsest töösuhtest tulenevaid muid asjaolusid, näiteks seda, kui suures osas endine töötaja kaitsmist vajava informatsiooniga kokku puutus ja millise ajaperioodi jooksul see ettevõtte majandustegevust kahjustada võiks.

Samas sellega väheneksid liiga kergekäeliselt töölepingusse konkurentsipiirangu kokkuleppe lisamised kui selleks tegelik vajadus puudub, samuti ebapiisavate hüvitiste maksmine ja seeläbi ka kohtuvaidluste tekkimise võimalus.

SUMMARY

THE OBLIGATION TO MAINTAIN SECRECY AND THE RESTRICTION OF COMPETITION IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Eva-Eli Paalimaa

The fundamental principle established in legal theory is that the employer has a right to specify the information, for which the obligation of secrecy applies and the Employment Contracts Act provides for the possibility to conclude an agreement with the employee on the restraint of trade clause. The requirement imposed upon the employer to determine the content of the obligation of secrecy is understandable, since the employer knows which specific information is classified in the enterprise as secret.

From the employer's point of view, it is also important to protect its business-critical information after expiry of the employment relationship; still, this should be done by reasonably considering the interests of the contractor. Many contractors still consider, however, that the concluded employment contract is unreasonably restrictive on their rights and significantly complicates their future possibilities to acquire a suitable job. In some cases, the restriction is so extensive that it prohibits the employee from working in their specialised field within one year after expiry of the employment contract.

The purpose of this graduation thesis was to examine and analyse, by using the comparative research method, the content of the obligation of secrecy and agreements on the restraint of trade clause and establish whether the future possibilities of the contractor to choose a job are unreasonably restricted by the trade clause obligation; also, to make proposals concerning the possible improvements of bottlenecks in the

law. Due to the similarity of Estonian law and German law, in the work the author has compared the implementation of the obligation of secrecy and trade clause obligation in German law.

In reality, problems often arise from the fact that the agreements between the contractor and the employee and the internal documents and instructions do not unambiguously formulate the content of the given obligations. The reason for disputes between the parties to the employment contract may be considered to be a different understanding of the content of obligations and the fact that the employees are not provided training on the matter and it is assumed that they understand the agreements.

Section 24 of the currently valid Employment Contracts Act leaves it entirely up to the employer to decide on the amount of compensation to be paid for adherence to the agreement on the restraint of trade clause, stating only that the compensation to be paid after the expiry of the employment contract shall be reasonable. However, what is considered reasonable compensation remains unclear. There is also no unambiguous case law on the matter that would clearly state the size of the reasonable compensation payable to a former employee. In one case, the 30% compensation paid for the agreement on the restraint of trade clause has been considered insufficient and in another case, the employee was paid a sufficient amount of specific remuneration for a two-year prohibition on competition, which at different times made 12-25% of his salary.

In German law, the restraint of trade clause may be established for a period of up to two years after the expiry of an employment relationship. The regulation concerning the formulation of the obligation of secrecy is quite strict and the agreement on the obligation of secrecy and restraint of trade clause cannot be added to the contract just in case it is needed, but this must be well substantiated considering the employment relationship. There have been cases in the German case law, where an agreement on the obligation of secrecy and the restraint of trade clause has appeared to be null and void, since it was too restrictive on the freedom of expression of the employee. A valid agreement is guaranteed by the employer with the payment of 50% compensation to a former employee. Establishment of such restrictions is only common for key employees of the enterprise.

A significant difference with the Estonian case law is that upon a violation of the obligation of secrecy and prohibition on competition by the employee, it is very difficult to prove it before the court. This, however, is caused by the fact that the employers are motivated to be highly accurate in formulating the respective agreements.

Some principles used in German law could be transposed to Estonian law; such as the obligatory size of the compensation, which would also most likely prevent including the agreement on the restraint of trade clause in the employment contract just in case it is needed. When including the prohibition on competition in the employment contract, the employer should carefully consider whether the specific employee receives such information, which triggers the need to establish the agreement infringing the constitutional rights of the employee.

The presumption for appealing before the courts should possibly be a detailed agreement on the restraint of trade clause; where we once again could take the German case law as an example, since this would discipline the employer not to conclude overly restrictive agreements and at the same time would also reduce the administrative burden of courts due to a smaller number of disputes.

One possibility to determine reasonable compensation would be defining the range of minimum compensation in percentage from the remuneration previously paid to the employee. Of course, we must also keep in mind the other circumstances arising from the specific employment relationship and the employer should analyse to what extent the employee received the information subject to protection and for how long this could damage the company's business activity. At the same time, this would reduce the possibility of paying disproportionate compensation for adherence to the obligation that is so drastically restrictive for the employee.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

1. P.Varul, I.Kull, V.Kõve, M.Käerdi, K.Sein, Võlaõigusseadus I, Üldosa (§§ 1-207) kommenteeritud väljaanne, Kirjastus Juura, Tallinn 2016
2. M.Hagström, R.Rüütel, I.Teder, Konkurentsioigus ettevõtjale. Äripäeva Kirjastus, Tallinn 2006
3. H.Raidve, M.Rask, Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtjaline tööleping. Äripäeva Kirjastus, 2010
4. R.Tiivel, Sissejuhatus tsiviilõigusesse. Agitaator Kirjastus, 2011
5. O.Kärsna, Töökindel töövõtuleping, Äripäeva Kirjastus, 2009
6. H.Raidve, Kohtulahendid tööõiguses. Kuidas vältida ja lahendada töövaidlusi? Äripäeva kirjastus 2008
7. N.Siitan, Tööleping ja töölepingu seadus, 2016
8. E.Käärats, T.Treier, S.Suder, M.Pihl, M.Proos, Töölepingu seadus, selgitused töölepingu seaduse juurde https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (viimati asukohas kättesaadav 13.12.2017)
9. E.Ojamäe, Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses. Juridica IV/2009
10. M.Muda, Töötaja varaline vastutus, Juridica V/2009
11. P.Kama, Usaldus kui õiguslikku kaitset vääriv fenomen, Juridica VIII/2016
12. E.Ojamäe Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus, magistritöö, Tartu 2006, <http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/521/ojamaeveli.pdf?sequence=5> (viimati asukohas kättesaadav 03.01.2018)
13. T.Hiob, R.Sarapik, Kuidas keelata konkurendile töötamine? 26.07.2011, <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2011/07/26/kuidas-keelata-tootajal-konkurendi-heaks-tootamine> (viimati asukohas kättesaadav 10.12.2017)
14. O.Jänes, Intress ja viivis võlasuhtes. 2008, EML ajakiri MaksuMaksja, www.maksumaksjad.ee/modules/smartsection/item.php?itemid=668

15. S. Bechtel, N. Rossmly, Synapse March 2014 https://www.taylor-wessing.com/synapse/ti_safeguarding_employees_germany.html
16. Ieva Cieminyte, (LLM), Post-Contractual Obligations in Different Jurisdictions and According to Non-State Law https://lib.ugent.be/full-txt/RUG01/002/213/690/RUG01-002213690_2015_0001_AC.pdf

Viidatud normatiivmaterjalid

1. Põhiseadus 15. maist 2015. // RT I 2015, 2.
2. Töölepingu seadus 28. aprillist 2017. // RT I 2017, 2.
3. Võlaõigusseadus 31. detsembrist 2016. // RT I 2016, 7.

Viidatud kohtupraktika

1. Riigikohtu Tsiviilkolleegium, Kohtuasi nr 3-2-1-39-11 (p 14, Tartu 23.05.2011 a.)
2. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus nr 3-2-1-103-08 (Tartu, 9.12.2008 a.)
3. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus kohtuasjas nr 3-2-1-54-17, (Tartu 19.07.2017 a.)
4. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus asjas nr 3-2-1-141-14, (Tartu 28.01.2015 a.)