

Ebavajalikuks osutunud konkurentsikeeld tasub lõpetada

Lõpetades töötajaga töölepingut, tasub kontrollida, kas töölepingus oli kokku lepitud ka pärast töösuhte lõppu kestma jäävas konkurentsipiirangus ja kui jah, siis kas see on endiselt aktuaalne.

Pärast töösuhte lõppu kehtiva konkurentsipiirangu eest peab tööandja maksma töötajale rahalist hüvitist. Kui konkurentsipiirang pole tööandja jaoks enam oluline, kuid seda ka ei lõpetata, on töötajal võimalik esitada tööandja vastu hüvitise nõue. Praktikas pole harvad vaidlused, kus töötaja esitab nõude neljakuulise aegumisaja lõpus ja küsib vahepealse aja eest konkurentsipiirangu hüvitist.

Tööandjal on võimalik konkurentsipiirang lõpetada, kuid ainult edasiulatuvalt ja etteteatamisega. Seetõttu tasub aegsasti enne töösuhte lõppemist kaaluda, kas piirang on veel vajalik ja ettevõtte valmis selle eest ka hüvitist maksma, ning vajadusel konsulteerida, kuidas ülearuseks muutunud piirang lõpetada.



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE



TRIINU HIOB
VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

TRIINU.HIOB@NJORDLAW.EE