

Neli soovitus - kas konkurentsipiirang on olemas ja kas seda on vaja

Sageli on töölepingus kokkulepitud konkurentsipiirang, mis jääb kehtima ka pärast töölepingu lõppemist. Konkurentsipiirang saab olla kestvusega kuni 12 kuud ning tööandja peab töötajale selle perioodi ajal igakuiselt mõistlikku hüvitist tasuma. Lisaks peab kokkulepe sisaldama seda, mida töötaja selle perioodi jooksul täpselt teha ei tohi.



Praktikas selgub, et sellise kokkuleppe olemasolu ei ole töölepingu pooltel, eelkõige tööandjal, sageli meeski. Tööandja arvab, et kui ta seda igakuist tasu töötajale ei maksa, siis ju töötaja saab aru, et seda kohustust ei pea täitma. Tegelikult nii ei ole. Tööandja riskib sellega, et töötaja on kohustust täitnud ning võib esitada nõude saamata jäänud hüvitise tasumiseks.

Neli soovitus:

1. Kas töölepingus sisaldub konkurentsikeeld?

Mõni tööandja saab üllatuse osaliseks, kui saab töötaja käest nõudekirja konkurentsipiirangu tasu maksmise osas. Seega tasub töölepingud üle vaadata, kas töötajatele kohaldub vastav piirang vaid töölepingu kehtivuse ajal või jääb see kehtima ka peale töölepingu lõppemist.

2. Kas konkurentsipiirang vastab kehtivale seadusele?

Kui tööleping on sõlmitud enne 01.07.2009, siis tuleb see kindlasti üle vaadata ja seda põhjusel, et enne viidatud kuupäeva kehtinud töölepingu seadus nägi ette täna kehtivast konkurentsipiirangu kokkuleppes hoopis teistsuguse regulatsiooni. Vana regulatsioon täna enam ei kehti. Kui konkurentsipiirangu kokkulepe on sõlmitud pärast 01.07.2009, siis kontrolli, kas see vastab kehtivale seadusele.

3. Kas konkurentsipiirangut on vaja?

Hinda, kas pärast töölepingu lõppemist kokkulepitud konkurentsipiirang on vajalik. Seda vajadust tasub hinnata, sest aastaid tagasi sõlmitud kokkulepe ei pruugi täna enam olla vajalik ning põhjendatud. Arvestama peab seda, et piiranguga kaasneb tööandja jaoks igakuine arvestatav rahaline kulu.

4. Kui piirangut ei ole vaja, ütle see üles.

Töölepingu seaduse kohaselt saab tööandja konkurentsipiirangu ühepoolselt üles öelda, teatades sellest töötajale 30 kalendripäeva ette. Teavitus peaks olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Oluline on, et töötaja saab selle kätte. Näiteks kui töölepingu kehtivuse ajal on aru saada, et seda piirangut ei ole vaja töötajale kohaldada, siis teavita selle ülesütlemisest.