

Tööandjal pole kunagi olnud ainuõigust töötajale






Meediast jäi silma pealkiri „Uued seadused: tööandja kaotas ainuõiguse töötajale“. Selline pealkiri on mõnevõrra üllatav ning segadust tekitav. Vaatamata töölepingu seaduses olevale konkurentsipiirangu kokkuleppe täiendusele, pole tööandja kunagi omanud ainuõigust töötajale. Pärast kokkulepitud tööaega on töötaja olnud ja on endiselt vaba töötama kustahes kuniks see ei ole vastuolus töölepingus kokkulepitud konkurentsipiiranguga.



Kuni 31.07.2022 kehtinud töölepingu seaduse kohaselt ei saanud tööandjal olla kunagi ainuõigust töötajale tulenevalt igaühe põhiõigusest vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta (põhiseaduse § 29). Praktikas on tulnud ette olukordi, kus töölepingus selle põhimõtte vastu on eksitud. Näiteks on töötajal keelatud peale tööpäeva lõppu ilma tööandja eelneva kirjaliku nõusolekuta sõlmida kas tasulisi või tasuta töö-, töövõtu- või muid tsiviilõiguslikke lepinguid. Ehk sisuliselt peaks töötaja vabatahtlikuna lemmikloomana jalutajaks saamise eel küsima tööandjalt kirjaliku luba. See ei ole kindlasti vajalik ega mõistlik ning ei ole seotud kuidagi tööandja tegevusega. Sellist apsakat on saanud töölepingu muudatusega lahendada.

Alates 01.08.2022 on töölepingu seadust täiendatud regulatsiooniga, mille kohaselt tööandja ei tohi keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. Seega on tegemist seni kehtinud olukorra fikseerimisega ka töölepingu seaduses.

Loe lisaks, mida veel muudeti 01.08.2022 jõustunud töölepingu seaduses siit.

- 
- 
- 
- 
- 



KATRIN SARAP

VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE