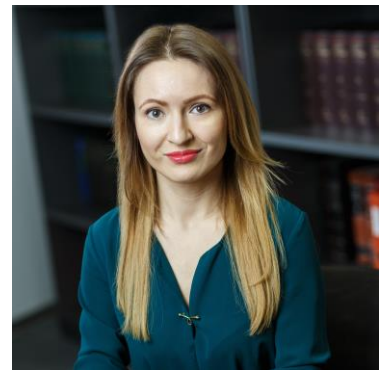




Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību beigām

Likumsakarīgi, ka darbinieki zina par savu darba vietu informāciju, kas nav domāta plašākai sabiedrībai un kas dažkārt sniedz uzņēmumam konkurences priekšrocības. Bet allaž aktuāls bijis jautājums: kas notiek ar šo informāciju, kad darba tiesiskās attiecības beidzas? Kā pasargāt uzņēmumu?



Agnese Bulmeistere
Zvērināta advokāte
ZAB Deloitte Legal

Publikācija tapusi sadarbībā ar ZAB "Deloitte Legal" juristu Tomu Plataci.

Mob: +371 26733629
E-pasts: abulmeistere@deloittece.com

Latvijas Republikas Satversmes 106.pantā paredzētas tiesības ikvienam brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, savukārt 116.pantā noteikts, ka šīs tiesības var ierobežot likumā paredzētajos gadījumos. Darba likuma (DL) 84.pantā regulēts, kad pieļaujama darba devēja un darbinieka vienošanās par darbinieka profesionālās darbības jeb konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību beigām. Savukārt DL 85.pantā noteikts, kad darba devējam un darbiniekam ir tiesības vienpusēji atkāpties no šādas vienošanās.

16.08.2017. stājās spēkā DL grozījumi, ar kuriem veiktas izmaiņas arī DL 84. un 85.pantā, padarot regulējumu skaidrāku un precizējot to atbilstoši līdzšinējai tiesu praksei.

Vienošanās forma un saturs

Vienošanās par konkurences ierobežojumu slēdzama rakstiski, ietverot to darba līgumā vai atsevišķā rakstiskā vienošanās dokumentā. To var slēgt ikviens darba devējs ar jebkuru savu darbinieku, tomēr darba devējam ieteicams rūpīgi izvērtēt, vai ar konkrēto darbinieku šāda vienošanās ir nepieciešama, jo darba devējam par konkurences ierobežojuma ievērošanu būs jāmaksā darbiniekam samērīga atlīdzība.

Saskaņā ar DL 84.panta 1.daļu vienošanās par konkurences ierobežojumu ir pieļaujama un tiesiska tikai tad, ja tiek ievērotas un vienlaikus pastāv 3 obligātas pazīmes:

- atbilstošs mērķis – aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai, ņemot vērā darbinieka rīcībā esošo darba devēja aizsargājamo informāciju;
- konkurences ierobežojuma termiņš – ne ilgāks par 2 gadiem no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas;
- atlīdzība – visu konkurences ierobežojuma laiku pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu.

Pagājušajā gadā veiktajos DL grozījumos īpaši uzsvērts, ka darbinieka, kam piemērots konkurences ierobežojums, rīcībā jābūt darba devēja aizsargājamajai informācijai. Vienošanās mērķis ir nevis darba devēja aizsardzība pret konkurenci kā tādu, bet gan aizsardzības nodrošināšana pret iespējamo konkurenci, kam pamatā ir darbinieka rīcībā esošā darba devēja aizsargājamā informācija, piemēram, tehniskā vai komerciālā informācija, klientūra utt.

Slēdzot vienošanos par konkurences ierobežojumu, obligāti jānorāda konkurences ierobežojuma veids, apmērs, vieta, laiks un darbiniekam izmaksājamā atlīdzība. Saskaņā ar DL 84.panta 3.daļu vienošanās nav spēkā, ciktāl tā atbilstoši konkurences ierobežojuma veidam, apmēram, vietai un laikam, kā arī darbiniekam izmaksājamai atlīdzībai uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu. Tiesu praksē atzīts, ka tiesa saglabā kā spēkā esošus vienošanās noteikumus, kas atbilstoši apstākļiem ir taisnīgi darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumi, un atzīst par spēkā neesošiem noteikumus, kas atbilstoši apstākļiem tādi nav, tādējādi it kā pārrakstot pušu noslēgto vienošanos[1]. Līdz ar to vienošanās atzīstama par spēkā neesošu tikai daļā, kurā darbiniekam paredzēti netaisnīgi profesionālās darbības ierobežojumi, savukārt pārējā daļā tā ir spēkā esoša un jāpilda abām pusēm.

Konkurences ierobežojuma veids

Atbilstoši DL 84.panta 2.daļai konkurences ierobežojums var būt attiecināms tikai uz darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko attiecību ietvaros. Tiesu praksē papildus atzīts, ka konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz nozari, kurā darbojas darba devējs. Taču darbības jomas un nozares, uz kuru attiecināms ierobežojums, norādīšana nav obligāts priekšnoteikums konkurences ierobežojuma spēkā esamībai, jo tas jau paredzēts likumā[2].

Izdarot grozījumus, DL 84.pants papildināts ar 5.daļu, kurā noteikts, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu var attiekties uz dažādiem konkurences ierobežojuma veidiem, piemēram, darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar citu darba devēju, darbinieka patstāvīgu konkurējošu saimniecisku darbību, klientu vai bijušā darba devēja darbinieku nepārvilināšanu u.c. Vienošanās ietvaros darbiniekam ir saistoši tikai konkurences ierobežojuma veidi, kas konkrēti norādīti vienošanās līgumā. Jebkuras citas darbības darbinieks var veikt bez ierobežojumiem.

Atlīdzība par ierobežojuma ievērošanu

DL 84.panta 1.daļas 3.punktā noteikts, ka darba devējam jāmaksā darbiniekam atbilstoša ikmēneša atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Atlīdzības atbilstīgums, taisnīgums un samērīgums vērtējams individuāli katrā situācijā, ņemot vērā darbiniekam noteiktā konkurences ierobežojuma veidu, apmēru, vietu un laiku. Praksē visbiežāk ikmēneša atlīdzību nosaka 50% apmērā no darbinieka mēneša algas. Vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs šāds apmērs noteikts kā zemākais pieļaujama. Turklāt jāņem vērā, ka Latvijas tiesu praksē konkurentu piedāvātā atalgojuma apmērs darbiniekam nav atzīts par kritēriju atlīdzības atbilstīguma, taisnīguma un samērīguma noteikšanai[3].

Lai gan DL 84.panta 1.daļas 3.punktā likumdevējs jau sākotnēji bija paredzējis maksāt darbiniekam "ikmēneša atlīdzību", praksē to bieži maksāja dažādi – gan darba attiecību laikā, gan kā vienreizēju vai ikmēneša maksājumu pēc darba attiecību izbeigšanās. Ar grozījumiem tagad precīzi noteikts darba devēja pienākums maksāt darbiniekam ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu tikai pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās. Grozījumu anotācijā noteikts, ka nav pieļaujams maksāt šo atlīdzību darba tiesisko attiecību

laikā vai kā vienreizēju maksājumu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Tādējādi jāseko turpmākajai tiesu praksei, lai pārliecinātos, vai tiesām tiesa atzītu par spēkā neesošu vienošanos par konkurences ierobežojumu tikai tādēļ, ka atlīdzību paredzēts izmaksāt vienreizējā maksājumā, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Ja darba devējs vienpusēji atkāpies no vienošanās par konkurences ierobežošanu, bet darbinieks turpinājis to ievērot, darba devējam jāmaksā par konkurences ierobežojuma ievērošanu noteiktā atlīdzība, jo tiesīgi noslēgts līgums uzliek pienākumu izpildīt apsoltu[4].

Līgumsods par pārkāpumu

Saistībā ar vienošanos par konkurences ierobežojumu aktuāls ir jautājums par iespējamo līgumsoda piemērošanu, ja vienošanās par konkurences ierobežojumu ir tiesiska un spēkā esoša. AT secinājusi, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību laikā, bet attiecināma uz laika posmu pēc darba attiecību pārtraukšanas. Līdz ar to, tulkojot DL 28. un 84.pantu atbilstoši to jēgai un saturam, vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīstama par patstāvīgu līgumu[5]. Tādējādi konkurences ierobežojumā, kas uzskatāms par patstāvīgu līgumu, kā saistību pastiprināšanas līdzekli drīkst ietvert līgumsodu.

Līgumsodam jābūt taisnīgam un samērīgam. Civillikuma 1716.pantā ierobežots līgumsoda apmērs, tostarp nosakot, ka līgumsodu par saistību nepienācīgu izpildi vai neizpildīšanu paredzētajā laikā (termiņā) var noteikt ne vairāk par 10% no pamatparāda vai galvenās saistības apmēra.

Tāpat vienošanos par konkurences ierobežojumu iespējams papildināt ar citiem noteikumiem, piemēram, paredzot darba devēja tiesības pārtraukt maksāt atlīdzību, ja darbinieks nepilda vai būtiski pārkāpj vienošanos, kā arī darbinieka pienākumu atmaksāt atlīdzību, kas izmaksāta pēc vienošanās pārkāpuma izdarīšanas brīža. Turklāt, ja darbinieks neievēro konkurences ierobežojumu, darba devējam ir tiesības celt tiesā prasību par līgumsoda un zaudējumu piedziņu.

Atkāpšanās no vienošanās

DL 85.pantā paredzēti atsevišķi gadījumi, kad pieļaujama darbinieka vai darba devēja vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu. Ja darbinieks uzteic darba līgumu, pamatojoties uz DL 100.panta 5.daju, viņam ir tiesības 1 mēneša laikā no uzteikuma dienas paziņot par vienpusēju atkāpšanos no šādas vienošanās.

Pirms grozījumu veikšanas DL 85.panta 1.dajā bija paredzēts, ka darba devējs pirms darba tiesisko attiecību beigām var rakstiski atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu. Liela daļa tiesās skatīto strīdu par konkurences ierobežojumu ir tieši par vienpusēju atkāpšanos no šādas vienošanās, jo visbiežāk, tikai izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darba devējs var objektīvi novērtēt, vai konkrētā darbinieka darbs pie konkurenta radīs tādu konkurenci, lai būtu pamatoti viņam maksāt atlīdzību.

Ar 2017.gadā veiktajiem grozījumiem DL precizētas darba devēja tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu. DL 85.panta 1.dajā tagad noteikts, ka darba devēja uzteikuma gadījumā darba devējs var vienpusēji atkāpties no šīs vienošanās tikai pirms uzteikuma vai vienlaikus ar to, bet citos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos (piemēram, kā norādīts DL grozījumu anotācijā, pušu vienošanās vai darbinieka uzteikums) – tikai pirms darba līguma izbeigšanās. Likumdevējs nav norādījis, ka darbinieka uzteikuma gadījumā darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās tikai pirms darbinieka uzteikuma, tādējādi likumdevējs atstājis neatbildētu jautājumu, vai darba devējs var atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu laikā starp darbinieka uzteikuma saņemšanu un darba līguma beigu brīdi.

Vēl pirms šo grozījumu spēkā stāšanās tiesu praksē bija atzīts, ka DL 85.panta 1.dajā noteiktās darba devēja tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās ir aprobežotas ar darbinieka uzteikuma saņemšanas brīdi (nevis ar darba līguma izbeigšanos). Ja darba tiesiskās attiecības izbeidz darbinieks, viņš parasti jau ir atradis citu darba vietu. Tās izvēlē darbinieks ir bijis ierobežots, jo ņēmis vērā darba līgumā ietverto konkurences ierobežojumu, tomēr ir paļāvies uz atlīdzību, ko viņam par konkurences ierobežojuma ievērošanu izmaksās darba devējs. Līdz ar to darba devēja paziņojums par vienpusēju atkāpšanos no vienošanās par konkurences ierobežojumu, kas izteikts pēc darbinieka uzteikuma, tika atzīts par spēkā

neesošu. Šādus apsvērumus tiesa pamatoja ar DL 6.panta 1.daļu, norādot, ka nevar tikt pasliktināts darbinieka tiesiskais stāvoklis[6].

Kopsavilkums

Apkopojot iepriekš aplūkoto, secināms, ka:

- vienošanās par konkurences ierobežojumu vienlaikus obligātas pazīmes ir vienošanās mērķis, konkurences ierobežojuma termiņš un atlīdzība par tā ievērošanu. Tajā jānorāda arī konkurences ierobežojuma veids un apmērs;
- vienošanās var tikt atzīta par spēkā neesošu tikai daļā, kurā darbiniekam paredzēti netaisnīgi profesionālās darbības ierobežojumi;
- vienošanās var attiekties uz dažādiem konkurences ierobežojuma veidiem, piemēram, darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar citu darba devēju, darbinieka patstāvīgu konkurējošu saimniecisku darbību, klientu vai bijušā darba devēja darbinieku nepārvilināšanu. Vienošanās drīkst attiekties tikai uz nozari, kurā darbojas darba devējs;
- atbilstošas, taisnīgas un samērīgas atlīdzības noteikšana par konkurences ierobežojuma ievērošanu ir obligāta. Tā nosakāma, ņemot vērā konkurences ierobežojuma veidu, apmēru, vietu un laiku. Tā izmaksājama kā ikmēneša atlīdzība pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās;
- konkurences ierobežojums ir patstāvīgs līgums, tādēļ tajā par konkurences ierobežojuma neievērošanu darbiniekam var noteikt līgumsodu
- darba devēja uzteikuma gadījumā darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu tikai pirms uzteikuma vai vienlaikus ar to. Citos darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumos darba devējs var vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma tikai pirms darba līguma izbeigšanās.

[1] Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) tiesu prakses apkopojuma "Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem" (apkopojums) 37.-38.lpp.

[2] AT apkopojuma 37.lpp.

[3] AT apkopojuma 38.lpp.

[4] AT 10.03.2010. spriedums lietā Nr.SKC-60/2010

[5] AT 11.03.2009. spriedums lietā Nr.SKC-99/2009, skat. arī 04.06.2008. AT spriedumu lietā Nr.SKC-377/2008

[6] Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 06.03.2017. spriedums lietā Nr.C31348715

Deloitte nozīmē vienu vai vairākas no Deloitte Touche Tohmatsu Limited, Lielbritānijas sabiedrības ar ierobežotu atbildību (turpmāk - DTTL), grupas sabiedrības vai ar tām saistītās sabiedrības. DTTL un katra no tās grupas sabiedrībām ir juridiski nošķirtas un neatkarīgas vienības. DTTL (kas nozīmē arī „Deloitte Global”) nesniedz pakalpojumus klientiem. Vairāk informācijas par DTTL un tās grupas sabiedrībām ir pieejama www.deloitte.com/lv/about.

Deloitte sniedz revīzijas, nodokļu, konsultāciju, finanšu konsultāciju un juridisko konsultāciju pakalpojumus valsts un pašvaldības iestādēm un privātajiem uzņēmumiem no dažādām nozarēm. Ar Deloitte globālo tīklu vairāk kā 150 valstīs, Deloitte nodrošina augstākās kvalitātes pakalpojumus klientiem visdažādākās biznesa situācijās. Vairāk kā 244,000 Deloitte darbinieku visā pasaulē mērķis ir atstāt nozīmīgu iespaidu, visā ko dara (klientiem, darbiniekiem un apkārtējo vidi).

Latvijā pakalpojumus sniedz "Deloitte Audits Latvia" SIA, "Deloitte Latvia" SIA un ZAB "Deloitte Legal" (kopīgi saukti "Deloitte Latvia"), kas ir Deloitte Central Europe Holdings Limited meitas vai saistītās sabiedrības. Deloitte Latvia ir viena no vadošajām profesionālo pakalpojumu organizācijām Latvijā, kas sniedz audita, nodokļu, juridiskos, finanšu un biznesa konsultāciju pakalpojumus ar vairāk kā 130 vietējo un ārvalstu ekspertu palīdzību.