

TIESĪBAS

Kā nosargāt komercnoslēpumu?

20. februāris, 2015 / Andis Burkevics, zvērinātu advokātu biroja "Sorainen" zvērināts Advokāts

<http://www.ifinances.lv/lat/tiesibas?doc=5899&hl=sorainen&ref=search>



Publicitātes foto

Darbinieks, veicot darba pienākumus, bieži piekļūst informācijai, kuras nonākšana svešās "rokās" darba devējam var radīt nevēlamas sekas. Jo plašāks ir darbinieku loks, kuriem informācija pieejama, jo lielāks risks, ka tā var tikt izmantota pretēji darba devēja interesēm. Tāpēc darba devējs ir ieinteresēts sevi no šādiem riskiem pasargāt.

Kā jau vienmēr, visefektīvāk aizsargāt savas intereses izdosies tad, ja par to tiks domāts laikus. Tāpēc ir jāatceras darbinieka likumiskais neizpaušanas pienākums, kā arī citi darba devēja rīcībā esoši līdzekļi, kā nodrošināt, lai darbinieks nebūtu ieinteresēts izpaust darba devēja komercnoslēpumu. Šoreiz neanalizēšu iespējas, kā darba devējam vērsties pret konkurentiem, kas prettiesiskā ceļā ir ieguvuši viņa komercnoslēpumu saturošu informāciju.

Darbinieka neizpaušanas pienākums

Saskaņā ar [Darba likuma](#) (DL) 83.panta 1.daļu darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Šī panta 2.daļa paredz darbinieka pienākumu rūpēties, lai komercnoslēpumu saturoša informācija, kas attiecas uz viņa darba veikšanu, nebūtu tieši vai netieši pieejama trešajām personām.

Kas var būt komercnoslēpums?

Lai darbinieks zinātu, kādu informāciju nedrīkst izpaust un par kādas informācijas slepenības nodrošināšanu viņam jā rūpējas, [DL](#) uzliek par pienākumu darba devējam rakstveidā norādīt darbiniekam, kura informācija uzskatāma par darba devēja komercnoslēpumu.

Tiesa, [DL](#) 83.pantā minēts vien, ka darbinieks nedrīkst izpaust komercnoslēpumu, taču to, kādai informācijai vai lietām komersants var piešķirt komercnoslēpuma statusu, nosaka [Komerclikuma](#) (KL) 19.panta 1.daļa. Šī tiesību norma ietver pazīmes, kādām jāatbilst informācijai vai lietām, kam komersants vēlas piešķirt komercnoslēpuma statusu, proti:

1. tās ietilpst komersanta uzņēmumā vai ir tieši ar to saistītas;
2. tās nav vispārpieejamas trešajām personām;
3. tām ir vai var būt mantiska vai nemantiska vērtība;
4. to nonākšana citu personu rīcībā var radīt zaudējumus komersantam;
5. komersants ir veicis konkrētai situācijai atbilstošus saprātīgus komercnoslēpuma saglabāšanas pasākumus.

Tomēr komersants var vēlēties un atsevišķos gadījumos viņam ir pat pienākums (piemēram, saskaņā ar [Fizisko personu datu aizsardzības likuma](#) 27.panta 1.daļu darba devēja pienākums ir nodrošināt, ka tā darbinieki, kas ir iesaistīti personas datu apstrādē, rakstveidā apņemas saglabāt un nelikumīgi neizpaust personas datus) pasargāt no izpaušanas arī citu informāciju, kas būtu uzskatāma par konfidenciālu (piemēram, darbinieku dzīvesvietu adrešu saraksts). Turklāt atbilstoši [KL](#) 19.pantam komercnoslēpums var būt tikai komersantam, taču darba devēji var būt ne tikai komersanti, bet, piemēram, arī pašnodarbinātās personas, kurām arī ir svarīgi aizsargāt informāciju, piemēram, par līgumos ar klientiem iekļautajiem noteikumiem.

Tāpēc [DL](#) 83.pantā ietvertais komercnoslēpuma neizpaušanas pienākums būtu tulkojams plašāk un attiecināms uz jebkuru konfidenciālu informāciju, kuru darba devējam neatkarīgi no tā, vai tas ir vai nav komersants, ir saprātīga interese neizplatīt ārpus uzņēmuma.

Turklāt arī tiesu praksē ir atzīts, ka vismaz tiktāl, cik tas attiecas uz darba līguma uzteikumu darbiniekam saistībā ar viņa izdarītu pārkāpumu, nav izšķirošas nozīmes, vai darba devējs attiecīgo informāciju ir īpaši klasificējis kā komercnoslēpumu, jo prettiesiska rīcība no darbinieka puses ir jebkuras konfidenciālas informācijas izpaušana, ja to liedz darbinieka amata apraksts, darba kārtības noteikumi vai citi darbiniekam saistoši dokumenti.^[1] Tāpat neizpaušanas pienākums aizliedz darbiniekam izmantot darba devēja komercnoslēpumu savās interesēs arī tad, ja formāli komercnoslēpums citai personai netiek izpausts.

Komercnoslēpums pēc darba attiecību beigšanās

Pastāv dažādi viedokļi par to, vai [DL](#) 83.pantā minētais neizpaušanas pienākums būtu attiecināms tikai uz laiku, kamēr starp darba devēju un darbinieku pastāv darba tiesiskās attiecības, vai arī šis pienākums darbiniekam būtu saistošs arī pēc darba attiecību izbeigšanās. Ņemot vērā, ka [KL](#) 19.panta 2.daļa paredz komersantam izņēmuma tiesības uz komercnoslēpumu, kā arī šī panta 3.daļā noteikts, ka komersantam ir tiesības prasīt komercnoslēpuma aizsardzību, un šīs tiesības nav kā īpaši ierobežotas laikā, varētu argumentēt, ka darba attiecību izbeigšanās pati par sevi automātiski neatbrīvo darbinieku no pienākuma neizpaust nu jau bijušā darba devēja komercnoslēpumu.

Tomēr, lai izvairītos no pārpratumiem, ņemot vērā, ka strīdā darbinieks vienmēr tiks uzskatīts par "vājāko" pusi, būtu ieteicams darba līgumā (vai arī slēdzot atsevišķu vienošanos par konfidencialitātes ievērošanu) tieši norādīt, ka pienākums neizpaust un pretēji darba devēja interesēm kā citādi izmantot komercnoslēpumu saturošu informāciju saglabājas arī pēc darba attiecību izbeigšanās. Šādu pienākumu var iekļaut darba kārtības noteikumos vai darba devēja vienpusēji izdotā rīkojumā, kura adresāts ir konkrēts darbinieks.

Turklāt komercnoslēpuma neizpaušanas pienākums ir nošķirams no DL 84. un 85.pantā regulētās vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc darba attiecību izbeigšanās. Par konkurences ierobežojuma ievērošanu darba devējam ir jāmaksā darbiniekam atbilstoša ikmēneša atlīdzība, kamēr darba devēja komercnoslēpumu darbinieks arī pēc darba attiecību izbeigšanās nedrīkst izpaust bez kādas īpašas papildu atlīdzības no darba devēja.

Kā darba devējs var novērst komercnoslēpuma izpaušanu?

Papildus tam, ka darba devējam ir jānosaka, kāda informācija uzskatāma par tā komercnoslēpumu vai cita veida konfidencialu informāciju, rakstveidā par to jāinformē darbinieki, kā arī jāveic dažādi tehniska un organizatoriska rakstura pasākumi komercnoslēpuma fiziskai aizsardzībai, ieteicams arī darba līgumā (vai arī vēlāk, slēdzot atsevišķu vienošanos) paredzēt darbinieka pienākumu prettiesiskas komercnoslēpuma izpaušanas gadījumā maksāt darba devējam līgumsodu samērīgā apmērā.

Vienošanās par līgumsodu ir ieteicama, jo līgumsoda sekmīgai piemērošanai atliek vien konstatēt otras puses, t.i., darbinieka, pieļautu prettiesisku rīcību (šajā gadījumā komercnoslēpuma nelikumīgu izpaušanu), kas pārkāpj noslēgto līgumu, kā arī to, ka darbinieks par to ir vainojams. Lai pieprasītu zaudējumu atlīdzināšanu, jākonstatē zaudējumu esamība, apmērs un to saistība ar prettiesisko pārkāpumu. Savukārt līgumsoda piedziņa ir relatīvi vienkārša un var notikt tūlīt pēc pārkāpuma. Diskutabls gan ir jautājums, vai var paredzēt, ka darbiniekam ir pienākums maksāt līgumsodu par komercnoslēpuma izpaušanu, kas notikusi laikā, kamēr starp darba devēju un darbinieku vēl pastāv darba tiesiskās attiecības. Tādējādi jautājums ir, vai šādu vienošanos varētu uzskatīt par tādu, kas pretēji DL 6.pantam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Piemēram, par iespēju paredzēt darbinieka pienākumu maksāt līgumsodu vienošanās par konkurences ierobežojuma pēc darba attiecību izbeigšanās pārkāpuma gadījumā Latvijas Republikas (LR) Augstākās tiesas (AT) Senāta Civillietu departaments ir īpaši uzsvēris, ka vienošanās par līgumsodu šādā gadījumā ir pieļaujama, jo vienošanās par konkurences ierobežojumu pati par sevi neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību pastāvēšanas laikā, bet attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību izbeigšanas.[2]

Līdz ar to var secināt, ka arī vienošanās par pienākumu maksāt līgumsodu prettiesiskas komercnoslēpuma izpaušanas gadījumā būtu tiesiska tikai gadījumos, kad darbinieks komercnoslēpumu ir prettiesiski izpaudis vai izmantojis jau pēc darba attiecību izbeigšanās. Pretējā gadījumā nevarētu teikt, ka šāda vienošanās attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību izbeigšanās.

Tāpat arī darba attiecību izbeigšanās gadījumā darba devējam būtu jāseko līdzi, vai darbinieks atdod darba devējam visus viņa rīcībā esošos dokumentus un citus informācijas nesējus, kas varētu saturēt informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Atsevišķās valstīs, piemēram, Dānijā, tiek praktizētas intervijas ar darbiniekiem pirms faktiskās darba attiecību izbeigšanās dienas, lai cita starpā viņiem vēlreiz atgādinātu par viņu pienākumiem pret darba devēju, kas paliek spēkā arī pēc darba attiecību izbeigšanās.

Ja komercnoslēpums ir izpausts

Ja darbinieks darba attiecību laikā izpauš komercnoslēpumu, tad darba devējs var sodīt viņu ar piezīmi vai rājienu vai uzteikt darba līgumu. Tomēr jāatzīmē, ka pat tāds pārkāpums kā prettiesiska komercnoslēpuma izpaušana pats par sevi darba devējam vēl nedos tiesības uzteikt ar darbinieku noslēgto darba līgumu. Tāpat kā jebkura pārkāpuma gadījumā, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, jāievēro DL 101.panta 2.daļas prasības, t.i., no darbinieka jāpieprasa paskaidrojums un jāizvērtē izdarītā pārkāpuma "smagums", izdarīšanas apstākļi, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs. Ja šīs prasības netiks ievērotas, darba devēja uzteikums var tikt atzīts par prettiesisku, pat ja darba devējam būs izdevies pierādīt, ka ir prettiesiski izpausts komercnoslēpums un to izdarījis konkrētais darbinieks.

Komercnoslēpuma izpaušanas gadījumā neatkarīgi no tā, vai izpaušana notikusi darba attiecību pastāvēšanas laikā vai pēc tam, pret darbinieku var celt prasību par radīto zaudējumu piedziņu. Šādas prasības sekmes būs atkarīgas no tā, vai darba devējs spēs pierādīt, ka zaudējumi vispār ir radušies, to apmēru un to, ka zaudējumu rašanās iemesls ir saistīts ar darbinieka prettiesiski izpaustu komercnoslēpumu. Ja ar darbinieku ir noslēgta vienošanās, kas paredz pienākumu prettiesiskas komercnoslēpuma izpaušanas gadījumā maksāt darba devējam līgumsodu, tad būs vienkāršāk to piedzīt no darbinieka.

Tāpat par komercnoslēpuma neatļautu iegūšanu savai vai citas personas lietošanai vai izpaušanai, kā arī par komercnoslēpuma neatļautu izpaušanu citai personai tādā pašā nolūkā [Krimināllikuma](#) 200.pantā ir paredzēta kriminālatbildība.

[1] skat. Latvijas Republikas (LR) Augstākās tiesas (AT) Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas 2004.gada decembrī veikto tiesu prakses apkopojumu "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu"

[2] skat. LR AT Senāta Civillietu departamenta 04.06.2008. spriedumu lietā Nr.SK-377