

Konkurences ierobežojums pēc darba attiecību izbeigšanās – vienošanās, nevis pavēle

Lolita Lūse, LV.LV
2. marts (2011)
SKAIDROJUMI



Darba devēji, vēloties aizsargāt savas intereses, darbiniekiem pēc darba attiecību izbeigšanās nereti paredz plašus un detalizētus konkurences ierobežojumus. Darbiniekiem ir būtiski atcerēties, ka Darba likums nosaka darba devēja pienākumu izmaksāt atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Ja atlīdzība nebūs noteikta, vienošanās nebūs spēkā un darbiniekam tā nav jāievēro. Arī tad, ja darbinieks šādu vienošanos būs parakstījis un turklāt rakstiski apliecinājis, ka no atlīdzības saņemšanas brīvprātīgi atsakās.

Kā stāsta zvērinātu advokāta biroja "SORAINEN" zvērināts advokāts Andis Burkevics, pasliktinoties ekonomiskajai situācijai, Latvijas darba devēji taupa personāla izmaksas. Tādēļ darba līgumos noteikumus par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu (konkurences ierobežojumu) pēc darba attiecību izbeigšanās darba devēji iekļauj tikai tad, ja uzskata, ka šis darbinieks pēc darba attiecību izbeigšanas tiešām varētu radīt būtisku konkurenci darba devēja komercdarbībai. Turklāt tie darba devēji, kas šādus noteikumus jau iepriekš bija iekļāvuši darba līgumos, ļoti bieži, izbeidzot darba attiecības un izvērtējot iespējamus ieguvumus un izmaksas, no vienošanās par konkurences ierobežojumu mēģina atkāpties, jo vairs neuzskata, ka darbinieks varētu radīt tik nozīmīgu konkurenci, lai par tās ierobežojumiem būtu vērts maksāt..

Tajā pašā laikā nevar noliegt, ka ir arī tādi darba devēji, kas izmanto darbinieku neinformētību un darba līgumā, darba līguma uzteikumā vai līgumā par darba attiecību izbeigšanu iekļauj plašu un visaptverošu konkurences ierobežojumu, kas patiesībā nav spēkā. Savukārt darbinieki šos ierobežojumus apzinīgi ievēro, jo domā, ka rakstveida dokumentā ietvertie noteikumi, kurus viņi paši ar savu parakstu ir apņēmušies ievērot, ir atbilstoši likumam. Darbinieki pat nepieļauj domu, ka šie noteikumi varētu būt netaisnīgi un tāpēc nemaz nav spēkā.

Darbinieka konkurences ierobežojuma pamatā ir darba devēja saprotama vēlēšanās pasargāt sevi no bijušā darbinieka aktivitātēm, kas varētu radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai. Jebkurš darbinieks, strādājot kādā uzņēmumā, izzina tā darbības specifiku, kaut ko iemācās, izpēta darbības principus utt. Kad darbinieks šajā uzņēmumā beidz strādāt, viņš var kļūt par "gardu kumosu" kādam citam tai pašā jomā strādājošam uzņēmumam vai var pats nolemt izmēģināt spēkus sava iepriekšējā darba devēja komercdarbības laukā.

Abos šajos gadījumos darbinieks var radīt konkurenci iepriekšējā darba devēja komercdarbībai. Iedomāsimies, ka šaipus ielai ir viens maizes veikals, bet otrpus ielai - otrs. Darbinieks, kas strādāja šaipus ielai, sastrīdās ar savu darba devēju, aiziet strādāt viņpus ielai un sāk cept tikpat garšīgu un pieprasītu maizi kā pie iepriekšējā darba devēja. Tā kā darbinieks katram pircējam vienmēr laipni uzsmaida, arī krietna daļa pircēju nu dodas pēc maizes uz ielas pretējo pusi. Lai tā nenotiktu, veikala īpašnieks jau laikus ar saviem vērtīgākajiem darbiniekiem noslēdz vienošanos, ka pēc darba attiecību izbeigšanas maiznieks noteiktu laiku neies strādāt uz veikalu viņpus ielai un par to no sava bijušā darba devēja saņems noteiktu atlīdzību.

Trīs pazīmes, kas jāievēro

Darba likuma 84. pants "Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās" papildus noteikumam, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu jāslēdz rakstveidā, paredz, ka šāda vienošanās vispār pieļaujama vienīgi tad, ja tā atbilst visām likumā minētajām pazīmēm.

Viena no šādām pazīmēm - vienošanās mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai. Kā teikts Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) izdotajos "Darba likuma komentāros", profesionālās darbības ierobežojums var izpausties gan kā aizliegums strādāt konkurējoša uzņēmuma labā, gan kā aizliegums darbiniekam pašam veikt komercdarbību darba devējam konkurējošā darbības jomā.

"Vienoties par konkurences ierobežojumu var, gan uzsākot darba attiecības, gan darba attiecību laikā, gan arī tās izbeidzot."

Otrā vienošanās pazīme ir samaksa darbiniekam par konkurences ierobežojumu ievērošanu. Darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu, teikts Darba likumā.

Trešā likumā ietvertā pazīme ir - konkurences ierobežojuma termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas. Termiņš drīkst būt īsāks par diviem gadiem, taču garāks - ne. Kā stāsta A. Burkevics, par sešiem mēnešiem īsāki konkurences ierobežojuma termiņi praksē sastopami reti.

Konkurences ierobežojumam jābūt saprātīgam un samērīgam

Tāpat Darba likums nosaka, ka konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darba devējs darbinieku nodarbināja darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā. Tas nozīmē, ka darba devējs nedrīkst savam bijušajam darbiniekam uzlikt pārāk plašus ierobežojumus. Piemēram, ja cilvēks ir cepis maizi, viņam pēc darba attiecību izbeigšanas nedrīkst noteikt aizliegumu strādāt visos pārtikas ražošanas uzņēmumos un šajā nozarē dibināt pašam savu uzņēmumu. Šāds konkurences ierobežojums ir tik plašs, ka bijušais darbinieks pārtikas ražošanas nozarē vairs nevar pasākt pilnīgi neko, pat strādāt pārtikas ražošanas uzņēmumā par apkopēju. Tāpēc strīdus gadījumā, visticamāk, šāds ierobežojums tiktu atzīts par spēkā neesošu pat tad, ja bijušais darba devējs darbiniekam maksātu patiešām ievērojamu atlīdzību par konkurences aizlieguma ievērošanu.

LBAS izdotajos "Darba likuma komentāros" analizēts Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 9. janvāra tiesas spriedums lietā Nr. SKC-6, kurā tiesa pievienojusies zemāko instanču tiesu secinājumam, ka par nesamērīgu un nepamatotu atzīstams tāds konkurences ierobežojums automobiļu tirdzniecības uzņēmuma sekretārei, kas paredz vispārēju aizliegumu strādāt jebkurā uzņēmumā, kas darbojas transporta līdzekļu vai to detaļu un piederumu tirdzniecības, apkopes, remonta, iznomāšanas vai līzings jomā, nepiedalīties šādā uzņēmumā kā darbiniekam, nesniegt uzņēmumam vai uzņēmējam ar kādu no šiem darbības virzieniem saistītas profesionālas konsultācijas.

"Ir arī tādi darba devēji, kas izmanto darbinieku neinformētību un iekļauj plašu un visaptverošu konkurences ierobežojumu, kas patiesībā nav spēkā."

"Tāpat, piemēram, ja uzņēmumā, kurš nodarbojas ar kokapstrādi, tiek nodarbināta grāmatvede, tad konkurences ierobežojums nevar tikt noteikts kā aizliegums attiecīgajai darbiniecei turpmākos divus gadus strādāt par grāmatvedi vispār. Konkurences ierobežojums varētu tikt noteikts kā, piemēram, aizliegums strādāt par grāmatvedi uzņēmumā, kas nodarbojas ar kokapstrādi," teikts "Darba likuma komentāros".

Ierobežojuma **teritoriālā apmēra pamatotība** arī jāvērtē katrā konkrētajā gadījumā atsevišķi. A. Burkevics norāda, ka tā varētu būt teritorija, kur darba devējs veic vai tuvākajā nākotnē plāno veikt savu komercdarbību. Tātad, ja avīzes īpašnieks

izdod vienu avīzi un tikai, piemēram, Jelgavas novadam, viņš savam bijušajam darbiniekam pēc darba attiecību izbeigšanas diez vai varētu liegt strādāt par žurnālistu arī reģionālā preses izdevumā Krāslavā. Visticamāk, saprātīgs būtu liegums strādāt konkurējošos preses izdevumos Jelgavas novadā. Tajā pašā laikā var būt situācija, kad darba devējs un darbinieks vienojas par konkurences ierobežojumu, attiecinot to uz darbu pie darba devēja konkurentiem, piemēram, visās Baltijas un Skandināvijas valstīs. Viss atkarīgs no darba devēja un darbinieka aktivitāšu mēroga.

Konkrētu atlīdzības apmēru likums neparedz

Vienoties par konkurences ierobežojumu var, gan uzsākot darba attiecības, gan darba attiecību laikā, gan arī tās izbeidzot. "Jo tuvāk darba attiecību izbeigšanas brīdim darba devējs vēlas noslēgt vienošanos par konkurences ierobežojumu, jo izdevīgākā pozīcijā attiecībā uz iespējām diskutēt par atlīdzības apmēru ir darbinieks. Acīmredzot darba devējam šādā situācijā vienošanās par konkurences ierobežojumu tiešām ir nepieciešama," uzsver A. Burkevics.

Darba likums paredz darba devēja pienākumu izmaksāt **atbilstošu ikmēneša atlīdzību** par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Ja atlīdzība nebūs noteikta, vienošanās būs spēkā neesoša un darbiniekam tā nav jāievēro.

To, kas ir "atbilstoša ikmēneša atlīdzība", neviens precīzi pateikt nevarēs, un šis jautājums arī praksē izraisa visvairāk strīdu. "Atbilstošas atlīdzības apmērs katrā konkrētā gadījumā atšķirsies un nav nosakāmas konkrētas robežas, starp kurām noteiktā atlīdzība būs vai nebūs uzskatāma par atbilstošu. Atlīdzības apmēru var ietekmēt gan noteiktais konkurences ierobežojuma laiks, gan darbinieka ieņemamais amats, darbības joma, situācija tirgū utt.," teikts LBAS izdotajos "Darba likuma komentāros".

Kā spriež A. Burkevics, var būt situācijas, kad arī tikai 10% no darbinieka iepriekš saņemtās mēnešalgas varētu tikt uzskatīti par "atbilstošu ikmēneša atlīdzību" Darba likuma izpratnē. Tas varētu, piemēram, attiekties uz gadījumu, kad kādu iemeslu dēļ darba devējs darbiniekam vēlētos aizliegt strādāt konkrētā amatā tikai pie viena vai dažiem saviem konkurentiem, bet nozarē ir vēl daudz uzņēmumu, kas varētu būt darbinieka potenciālie darba devēji.

"Darba likumā nav skaidri noteikts, vai atlīdzība par konkurences ierobežojumiem jāizmaksā katru mēnesi vai arī to var izmaksāt vienā vai vairākos atsevišķos maksājumos."

A. Burkevics norāda, ka vairākās Eiropas valstīs minimālais darbiniekam maksājamās atlīdzības apmērs ir noteikts likumā vai skaidras vadlīnijas izkristalizējušās tiesu praksē. Piemēram, Dānijā darbiniekam maksājami vismaz 50% no viņa algas pirms nodokļu nomaksas visu konkurences ierobežojuma laiku. Vācijā konkurences ierobežojumu laikā darbinieka atlīdzībai jābūt vismaz 50% apmērā no darbinieka darba samaksas, ietverot visus darba samaksas elementus (t.i., fiksēto mēneš algu, prēmijas, piemaksas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu). Ir arī valstis, kur minimālais atlīdzības apmērs ir zemāks. Latvijas Darba likums šajā ziņā atbalsta elastīgu pieeju - atlīdzība būs atbilstoša tikmēr, kamēr attiecīgajos apstākļos to varēs uzskatīt par saprātīgu un samērīgu. Tas nozīmē, ka konkurences ierobežojumu Latvijā var izmantot plašāk nekā abās iepriekš minētajās valstīs.

Darba likumā nav skaidri noteikts, vai atlīdzība par konkurences ierobežojumiem jāizmaksā katru mēnesi vai arī to var izmaksāt vienā vai vairākos atsevišķos maksājumos. Tiesu praksē ir akceptēts, ka atlīdzība par konkurences ierobežojumu var tikt maksāta jau darba attiecību laikā, piemēram, darbinieks pirmos divus darba attiecību gadus katru mēnesi saņem noteiktu summu kā atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu kādreiz nākotnē.

Tomēr A. Burkevics norāda, ka šāda prakse darba devējiem ietver zināmu risku. Piemēram, darbinieks var argumentēt, ka kaut kad pirms vairākiem gadiem darba attiecību sākumā saņemtā atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu pašreizējā tirgus situācijā noteikti nav uzskatāma par taisnīgu. Turklāt viņa alga vairākkārt pieaugusi, un darbinieks ieņem pavisam citu amatu ar pavisam citu atbildības līmeni nekā darba attiecību sākumā.

Par ierobežojuma pārkāpumu - līgumsods

Vienošanās par konkurences ierobežojumu tās izpildes nodrošināšanai var tikt pastiprināta ar līgumsodu par šīs vienošanās pārkāpšanu. Darba devējiem tas ir ērts līdzeklis, lai panāktu reālu savu interešu aizsardzību, jo pierādīt konkrētu darbinieka nodarīto zaudējumu apmēru konkurences ierobežojuma pārkāpšanas gadījumā darba devējam ir grūti. Savukārt pienākums maksāt līgumsodu darbiniekam radīsies, ja darba devējs spēs pierādīt vien pašu konkurences ierobežojuma pārkāpšanas faktu. Tomēr, kā norādīts "Darba likumā ar komentāriem", jāņem vērā, ka arī **līgumsodam jābūt samēriam** ar konkurences ierobežojuma noteikumiem, arī ar izmaksājamās atlīdzības apmēru.

Ja darba devējs par konkurences ierobežojuma pārkāpšanu vēlas paredzēt līgumsodu, tad darbinieks no savas puses varētu prasīt lielāku atlīdzību par konkurences ierobežojumu ievērošanu.

Vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu

Darba likuma 85. pants paredz, ka darba devējs pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās var rakstveidā atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu. Tātad, ja darba devējs konkurences ierobežojumu ir noteicis darba līgumā vai noslēdzis vienošanos ar darbinieku vēlāk darba attiecību gaitā, bet tad izlemj, ka vienošanās viņam nav nepieciešama, viņš var no tās atkāpties, rakstveidā par to paziņojot darbiniekam.

Šādā gadījumā darbinieks pēc darba attiecību izbeigšanās varēs strādāt, kur vien vēlas, un atlīdzību no iepriekšējā darba devēja nesaņems. Tomēr, ja darba līgumu pirmais uzteiks darbinieks, tad darba devējs no vienošanās par konkurences ierobežojumu atkāpties vairs nevarēs un tam nāksies maksāt darbiniekam nolīgto atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Darba likums tieši neregulē tādu situāciju, kad darba devējs un darbinieks ir vienojušies par konkurences ierobežojumu, bet darbinieks uzteic darba līgumu jau pārbaudes laikā.

A. Burkevics norāda, ka pastāv risks, ka arī šajā situācijā darba devējam konkurences ierobežojums reizē ar pienākumu maksāt nolīgto atlīdzību par tā ievērošanu būs saistošs, lai gan, visticamāk, nekādu būtisku konkurenci darbinieks, kurš pie darba devēja nostrādājis tikai pāris mēnešus vai pat nedēļas, ar savām darbībām radīt nevar.

Vēl var izveidoties situācija, ka darbiniekam konkurences ierobežojums būs jāievēro, bet atlīdzību viņš par ierobežojuma spēkā esamības laiku tomēr nesaņems. Darba likums paredz, ka šāda situācija iespējama gadījumos, kad darba devējs uzteic darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem: ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; ja viņš, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, kā arī tad, ja darbinieks, veicot darbu, ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, vai ja darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Savukārt vienīgā situācija, kad darbinieks var atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu ir gadījumā, ja viņš uzteic darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100. panta piekto daļu: ja viņam ir svarīgs iemesls, proti, tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz ticamības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Šādā gadījumā darbiniekam ir tiesības viena mēneša laikā, skaitot no darba līguma uzteikuma dienas, rakstveidā atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu - nesaņemt atlīdzību un iet strādāt, kur vien vēlas.

Ja vienošanās par konkurences ierobežojumu nav bijusi paredzēta darba līgumā vai nav noslēgta vēlāk darba attiecību gaitā, bet abas puses to ietver līgumā par darba attiecību izbeigšanu, tā pirms termiņa beigšanās varēs tikt izbeigta, tikai pusēm vienojoties.