

Par dažiem jautājumiem saistībā ar konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās

7. oktobris, 2013 / Andis Burkevics, zvērinātu advokātu biroja "Sorainen" zvērināts advokāts;
<http://www.ifinances.lv/lat/personals?doc=4832&hl=sorainen&ref=search>



Foto: no ZAB Sorainen arhīva

Izstrādājot **Darba likumu** (DL), tajā tika iekļautas tiesību normas, kas noteica, kuros gadījumos ir pieļaujama darbinieka un darba devēja vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu (konkurences ierobežojums) pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, kā arī obligātās prasības šādas vienošanās saturam. Līdzīgas vienošanās bija sastopamas arī iepriekš, tomēr nebija īstas skaidrības, vai vispār un cik tālu tās atbilst tobrīd spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem. Pēc DL spēkā stāšanās daudzi darba devēji nekavējās izmantot iespēju slēgt šādas vienošanās un aktīvi to dara arī tagad.

Vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc darba attiecību izbeigšanās var slēgt ar jebkuru darbinieku. Darbiniekam nav obligāti jābūt vadītājam, augstas klases speciālistam vai izcilam pārdevējam, kas uzrāda neticamus darba rezultātus. Tomēr, ņemot vērā to, ka darba devējam par konkurences ierobežojuma ievērošanu darbiniekam ir kaut kas jāmaksā, kā arī to, ka DL ierobežo darba devēja tiesības vienpusēji atkāpties no šādas vienošanās, pirms darbiniekam piedāvāt parakstīt vienošanos par konkurences ierobežojumu, ir rūpīgi jāapsver, vai tā tiešām ir nepieciešama. Praksē ļoti bieži darba devējs vēlas atkāpties no iepriekš noslēgtas vienošanās par konkurences ierobežojumu, jo secina, ka konkrētais darbinieks, pat ja darba devējam nepatīk, ka viņš uzsāks darba attiecības ar tā konkurentu, tomēr nav tā vērts, lai, piemēram, turpmākos divus gadus viņam katru mēnesi izmaksātu 50% no iepriekšējās algas vai pat vairāk. Taču, ja īstais brīdis ir nokavēts, vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu vairs nav iespējama un darba devējam neatliek nekas cits, kā atlīdzību darbiniekam maksāt.

Tā kā jautājumi, kas saistīti ar darbinieka konkurences ierobežojumu pēc darba attiecību izbeigšanās, ir vienmēr aktuāli, tad šoreiz pieskarsimies dažiem no tiem.

Ko darbiniekam var aizliegt darīt

Saskaņā ar DL 84.panta 1.daļu *konkurences ierobežojums* ir darbinieka *profesionālās darbības* ierobežojums. Tātad vienošanās par konkurences ierobežojumu var aptvert ne tikai aizliegumu nodibināt darba tiesiskās attiecības ar darba devējiem, kas darbojas kādā konkrētā jomā, bet arī aizliegumu sniegt pakalpojumus vai konsultācijas darba devēja konkurentiem uz jebkura cita līguma pamata, vispār bez atlīdzības un neesot nekādam līgumam, kā arī pašam darbiniekam jebkādā statusā nodarboties ar darbībām, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai.

Tāpēc pirms vienošanās izstrādāšanas ir svarīgi saprast, ko tieši darba devējs vēlas darbiniekam aizliegt darīt, jo izvēlētais aizlieguma veids atstās ietekmi uz vērtējumu, vai darbiniekam izmaksājamās ikmēneša atlīdzības apmērs par konkurences ierobežojuma ievērošanu ir atbilstošs. Piemēram, izvērtējot darbinieka spējas un situāciju tirgū, darba devējs var secināt, ka tā komercdarbībai darbinieks vērā ņemamu konkurenci var radīt tikai tad, ja strādātu pie atsevišķiem konkurentiem. Tāpat, ņemot vērā to, ka maksimālais likumā atļautais konkurences ierobežojuma termiņš ir divi gadi, darba devējs var prognozēt – pat ja darbinieks nodibinās pats savu uzņēmumu un darbosies darba devēja komercdarbības jomā, tuvākajā laikā tāpat viņš darba devējam nekādu jūtamu konkurenci radīt nevarēs. Šādās situācijās pārāk plaša konkurences ierobežojuma noteikšana nav nepieciešama. No otras puses, jāielāgo arī tas, ka visas aktivitātes, kas darbiniekam tieši netiks aizliegtas, viņš varēs veikt.

Cik liela ir *atbilstoša atlīdzība* par konkurences ierobežojuma ievērošanu?

Saskaņā ar DL 84.panta 1.daļas 3.punktu darba devējam ir jāmaksā darbiniekam atbilstoša ikmēneša atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Kāds atlīdzības apmērs ir uzskatāms par *atbilstošu*, būs jāvērtē katrā situācijā atsevišķi, ņemot vērā konkurences ierobežojuma veidu, apmēru, vietu un laiku.

Vairākās Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs ir noteikts zemākais atlīdzības apmērs, piemēram, 50% mēnesī no darbinieka iepriekšējās darba samaksas, lai vienošanās par konkurences ierobežojumu vispār būtu spēkā. Latvijā šādas zemākās robežas nav, jo DL pieļauj gan ļoti šaurus, gan ļoti plašus konkurences ierobežojumus. Piemēram, ja darba devējs vēlas darbiniekam aizliegt strādāt tikai pie viena konkrēta vai atsevišķiem potenciālajiem darba devējiem, bet nozarē ir vēl vairāki lieli uzņēmumi, kur darbinieks var meklēt darbu, tad atbilstoša ikmēneša atlīdzība var būt arī pavisam neliela un ne tuvu nesasniegt pusi no darbinieka mēneša darba samaksas.

Tomēr iepriekš minētie 50% no darbinieka darba samaksas arī darbiniekiem un darba devējiem Latvijā var būt zināms atskaites punkts: darbiniekiem kā norāde, ka, pieprasot lielāku kompensāciju, viņiem savas prasības būtu īpaši jāpamato, bet darba devējiem – kā drošības izjūta, ka šādu ikmēneša atlīdzības apmēru tiesa, ja vien nepastāv kādi īpaši apstākļi, strīdus gadījumā neuzskatīs par pārāk mazu.

Nereti starptautiskas kompānijas, kas darbojas daudzās Eiropas valstīs, vēlas noteikt, ka, piemēram, konkurences ierobežojums attiecas uz visām ES dalībvalstīm. Latvijā, tāpat kā jebkurā citā valstī, ir vērtīgi darbinieki, kuri pārvalda vairākas svešvalodas un ir gatavi ātri pārcelties tur, kur ir labākas karjeras izaugsmes iespējas, tādējādi radot konkurenci darba devējam vai darba devēja grupas sabiedrībām teju jebkurā valstī, kur tās darbojas. Ja konkurences ierobežojuma teritoriālais apmērs ir tik plašs, tad saprotama būtu arī darbinieka vēlme kā ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojumu saņemt summu, kas var būt ievērojami lielāka par darbinieka mēneša darba samaksu.

Kad izmaksā atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu?

Tiesu praksē ir akceptēts, ka atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu var tikt izmaksāta gan pēc tam, kad darba attiecības ir beigušās, gan laikā, kad darba attiecības vēl turpinās (t.i., kā noteikta tieši šim mērķim paredzēta piemaksa papildus regulāri izmaksājama darba samaksai). Domājams, ir pieļaujama arī vienošanās, ka nolīgta atlīdzība vai vismaz kāda tās daļa tiek izmaksāta kā vienreizējs maksājums konkurences ierobežojuma perioda beigās, t.i., tad, kad darba devējs ir pārliecinājies, ka bijušais darbinieks konkurences ierobežojumu ir ievērojis.

Vienošanās, ka atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiek izmaksāta laikā, kamēr darbinieks joprojām ir nodarbināts pie darba devēja, nav pārāk izdevīga darbiniekam. Šāda atlīdzības izmaksas kārtība cita starpā nozīmē to, ka darba devējs nebūs ieinteresēts izmantot savas DL 85.panta 1.daļā paredzētās tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu arī tad, ja redzams, ka darbinieks, turpinot darboties tajā pašā jomā pie cita darba devēja, nekādu būtisku konkurenci iepriekšējam darba devējam radīt nevar. Darba devējs atlīdzību jau ir samaksājis, un darbiniekam atliek vien iepriekš noslēgto vienošanos pildīt.

Tomēr arī darba devējam šāda samaksas kārtība var nebūt izdevīga. Piemēram, darbinieks var argumentēt, ka pirms pieciem vai vairāk gadiem saņemta atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu kaut kad nākotnē pašreiz noteikti nav uzskatāma par atbilstošu un taisnīgu. Turklāt atlīdzība var nebūt atbilstoša un taisnīga arī tāpēc, ka darbinieks ir kāpis pa karjeras kāpnēm un pašlaik ieņem pavisam citu amatu nekā brīdī, kad tika parakstīta vienošanās par konkurences ierobežojumu.

Vienošanās par konkurences ierobežojumu un līgumsods

Darbinieka pienākums maksāt līgumsodu par pieļautu konkurences ierobežojuma pārkāpumu var būt viena no konkurences ierobežojuma vienošanās sastāvdaļām. Šāds viedoklis tiesu praksē ir atzīts par pamatotu jau kopš 2008.gada.

Protams, līgumsoda apmēram ir jābūt saprātīgam un samērīgam. Tomēr arī tad, ja vienošanās paredz acīmredzami nesamērīgi lielu līgumsodu, tas nenozīmē, ka darbiniekam, kas tiešām būs pārkāpis visādi citādi likumam atbilstošu vienošanos par konkurences ierobežojumu, nebūs jāmaksā pilnīgi nekas. Tiesa strīdus gadījumā samazinās līgumsoda summu līdz apmēram, kādu konkrētajos apstākļos uzskatīs par samērīgu.

Par konkurences ierobežojumu noslēgtās vienošanās trūkumu ietekme uz tās spēkā esamību

Atbilstoši DL 84.panta 3.daļai vienošanās par konkurences ierobežojumu nav spēkā, ciktāl tā atbilstoši konkurences ierobežojuma veidam, apmēram, vietai un laikam, kā arī ņemot vērā darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu.

Tiesu praksē šis noteikums tiek tulkots tādējādi, ka vienošanos par konkurences ierobežojumu var atzīt par spēkā neesošu tikai tajā daļā, kas darbiniekam paredz *netaisnīgus profesionālās darbības ierobežojumus*, kamēr pārējā daļā vienošanās joprojām ir spēkā un pusēm ir pienākums to pildīt.

Kā, analizējot kādu tiesas spriedumu, norādīts Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2011.gada tiesu prakses apkopojumā lietās par individuālajiem darba strīdiem: [...] *ierobežojumi attiecībā uz Lietuvu un Igauniju ir*

nesamērīgi, tajā pašā laikā attiecībā uz Latviju tie ir samērīgi. Tāpēc arī nav pamata atzīt par spēkā neesošu visu vienošanos. Tiesa saglabā tos noteikumus, kuri atbilstoši apstākļiem nav uzskatāmi par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu, un atzīst par spēkā neesošiem tos noteikumus, kuri atbilstoši apstākļiem tādi nav, tādējādi it kā „pārrakstot” pušu noslēgto vienošanos[1].

Darba devējam atlīdzība par konkurēšanas ierobežojuma ievērošanu būs jāmaksā visos gadījumos

DL 85.panta 2.daļa paredz, ka, darba devējam uzteicot darba līgumu, pamatojoties uz DL 101.panta 1.daļas 1.–5.punktu (t.i., saistībā ar tādu vai cita veida darbinieka pārkāpumu), darbinieks zaudē tiesības saņemt atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Praktiski tas nozīmē, ka šādā situācijā darbiniekam joprojām ir saistošs konkurences ierobežojums, bet darba devējs tiek atbrīvots no pienākuma maksāt darbiniekam nolīgto atlīdzību par tā ievērošanu.

Saeimā pašreiz 1.lasījumā pieņemtie DL grozījumi paredz šo normu no likuma izslēgt, kas nozīmē, ka arī gadījumā, ja darba līgums darbiniekam tiks uzteikts saistībā ar pārkāpumu, darba devējam būs darbiniekam jāmaksā atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu.

[1] Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/tiesu%20prakses-darba%20stridi.doc>, skatīts 03.10.2013.