

izmantojusi vai izpaudusi komercnoslēpumu, var celt trīs gadu laikā no dienas, kad komercnoslēpuma turētājs uzzināja vai tam vajadzēja uzzināt par komercnoslēpuma nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu vai izpaušanu.

Par komercnoslēpuma tiesību pārkāpumu iespējams saņemt mantiskā un nemantiskā kaitējuma atlīdzību.

Prasot atlīdzināt mantisko kaitējumu, komercnoslēpuma turētājs par katru pārkāpumu var lūgt piešķirt vienu no trim mantiskās atlīdzības veidiem, t.i., zaudējumu atlīdzību, summas, ko tas varētu saņemt par komerc-

noslēpuma izmantošanas tiesību piešķiršanu (licences maksu), piedziņu, kā arī peļņas, ko pārkāpuma dēļ negodīgi guvusi persona, kura nelikumīgi ieguvusi, izmantojusi vai izpaudusi komercnoslēpumu, piedziņu. Nemantiskā kaitējuma atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Vienlaikus komercnoslēpuma turētājs var lūgt tiesu piemērot kādu no likumā noteiktajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem (piemēram, preču izņemšanu no tirdzniecības vai iznīcināšanu vai komercnoslēpumu saturošo materiālu iznīcināšanu vai nodošanu).

VAI DARBINIEKIEM IR PILNĪGA VĀRDA BRĪVĪBA?



**ANDIS
BURKEVICS,**

ZAB "SORAINEN"
darba tiesību prakses
grupas vadītājs,
zvērētais advokāts,
sertificēts datu
aizsardzības speciālists

Tiesības uz vārda brīvību, kas nostiprinātas Latvijas Republikas Satversmes 100. pantā, ir vienas no svarīgākajām cilvēktiesībām, ko gan darba laikā, gan arī ārpus tā bauda jebkurš darbinieks. Tomēr šajā jautājumā arī darba devējam var būt savas intereses. Tā vairs var nebūt tikai darbinieka privāta lieta, ja viņš brīvajā laikā publisko informāciju, kas, kā uzskata darba devējs, kaitē uzņēmuma reputācijai, jo minētie fakti par darba devēju ir nepatiesi, vai darbinieka paustās idejas, lai gan nav saistītas ar darbu, ir atklāti naidīgas kādai sabiedrības grupai.

Darba devējam ir skaidrs tiesisks pamats noteikt darbinieka uzvedības noteikumus, kas saistīti ar darba veikšanu darba laikā, savukārt jautājums par to, ko darba devējs var darbiniekam atļaut vai aizliegt viņa atpūtas laikā (piemēram, kādu informāciju darbinieks var publiskot sociālajos tīklos), vērtējot no juridiskā viedokļa, ir sarežģītāks. Tāpat interesanti noskaidrot, vai puses, izbeidzot darba attiecības, varētu vienoties, ka tās viena otru publiski nekritizē.

UZVEDĪBAS NOTEIKUMI DARBA LAIKĀ

Saskaņā ar Darba likuma (DL) 130. panta 1. daļu darba laiks ir laika posms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā.

Savukārt atpūtas laiks ir darba laikam pretējs jēdziens. Šajā laikā darbinieks darba pienākumus neveic un atpūtu pilnībā izmanto atbilstoši saviem ieskatiem, noteikts DL 141. panta 1. daļā.

Darba līgumā papildus obligāti iekļaujama informācijai, kas noteikta DL 40. panta 2. daļā, puses var ietvert arī jebkādu citu tām būtisku informāciju (DL 40. panta 4. daļa). Tātad darba devējam ir tiesības noteikt, piemēram, ar kādu informāciju darbinieks var dalīties un kādu informāciju drīkst publiskot darba laikā, izmantojot darba e-pastu, uzņēmuma sociālo tīklu profilus u.c. uzņēmumā pieejamos iekšējās saziņas rīkus (piemēram, informācija nedrīkst diskriminēt personas pēc dzimuma, seksuālās orientācijas, rases vai jebkādas citas pazīmes, popularizēt apreibinošu vielu lietošanu u.tml.). DL 55. panta 2. daļas

6. punktā paredzēts, ka darbinieka uzvedības prasības var paredzēt arī darba kārtības noteikumos, kas praktiski ir ērtāk, jo darba kārtības noteikumus un to izmaiņas darba devējs var pieņemt pats, protams, iepriekš konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, ja tādi ir.

Par šādu uzvedības noteikumu pārkāpumu darbiniekam var piemērot disciplinārsodu. Ja pārkāpums ir būtisks, kas šajā gadījumā jānosaka, ņemot vērā informācijas saturu un tās publiskošanas sekas, tas var būt pamats arī darba līguma uzteikumam, pamatojoties uz DL 101. panta 1. daļas 1. punktu (darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību). Protams, iegūstot informāciju, ko tieši darbinieks paudis, piemēram, iekšējā sarakstē, jāievēro arī personas datu aizsardzības noteikumi. Būtiskākais no tiem paredz, ka darbiniekam jābūt informētam par darba devēja iespēju veikt šādu uzraudzību, kā arī jāzina, kādos apstākļos un ar kādu mērķi tā var notikt.

UZVEDĪBAS NOTEIKUMI ĀRPUS DARBA

Kā norādīts juridiskajā literatūrā, papildus darbinieka pienākumam veikt darbu un atbildības pienākumam, ja darbu neveic vispār vai veic slikti, izšķirams arī darbinieka blakus (uzticības) pienākums. Vispārīgi tas nozīmē darbinieka pienākumu sargāt darba devēja intereses vai izvairīties no darbības, kas varētu tām kaitēt. Tādējādi blakus pienākumus var raksturot arī kā darbinieka uzticības pienākumus, un tie ir kā pretstats darba devēja pienākumam rūpēties par saviem darbiniekiem.¹


Domājams, ka darbinieka pienākums izvairīties no darbības, kas varētu kaitēt darba devēja interesēm, turpina būt viņam saistošs arī darbinieka atpūtas laikā, kad viņš publisko informāciju par darba devēju, piemēram, sociālajos tīklos. Tādēļ darba devējs darba kārtības noteikumos būtu tiesīgs arī regulēt, kādu informāciju par darba devēju darbinieks publisko brīvajā laikā. To var regulēt dažādi, t.i., gan nosakot atļautās informācijas apjomu, gan definējot principus, kas darbiniekam jāizvērtē, pirms publiskot kādu informāciju.

Jānorāda, ka jebkuriem darbinieka uzvedības noteikumiem jābūt samērīgiem, lai pārmērīgi neiejauktos darbinieka privātajā dzīvē,

neietekmētu viņa tiesības uz vārda brīvību, kā arī prettiesiski neaizskartu citas viņa tiesības. Noteiktos gadījumos, lai gan darba devējam tas var nebūt patīkami, darbinieks par darba devēja, iespējams, pieļautiem pārkāpumiem var izvēlēties celt trauksmi publiski, piemēram, sazinoties ar kādu plašsaziņas līdzekli (Trauksmes celšanas likuma 4. panta 2. daļa). Tāpat, ja darbiniekam ir tiesā esošs strīds ar esošo vai bijušo darba devēju un lietu neizskata slēgtā tiesas sēdē, darbiniekam ir tiesības ar šo faktu dalīties publiski, ciktāl viņš neatklāj darba devēja komercnoslēpumu vai citu konfidenciāla rakstura informāciju.

Nebūtu samērīgs arī darba devēja darbiniekam noteikts pienākums nedalīties ar konkurentu ierakstiem sociālajos tīklos vai – tieši pretēji – obligāti dalīties ar darba devēja ierakstiem. Tāpat tikai paša darbinieka ziņā ir tas, vai savā sociālo tīklu profilā identificēt sevi kā konkrēta uzņēmuma darbinieku. Atsevišķās situācijās atkarībā no darba devēja darbības un darbinieka amata specifikas pamatots varētu būt pretējs pienākums, proti, sociālajos tīklos, kas nav domāti profesionālo kontaktu uzturēšanai, darbiniekam noteikta prasība nenorādīt faktu, ka viņš strādā pie konkrēta darba devēja.

Eiropas Cilvēktiesību tiesa 2019. gada 5. novembra spriedumā lietā “Herbajs (*Herbai*) pret Ungāriju” (pieteikums 11608/15) norādīja, ka darbinieks var uzturēt interneta vietni, kurā dalās ar profesionāla rakstura informāciju (personāla vadības jautājumiem), lai gan darba devējam (bankai) tas nepatīk un darba devējs nepiekrīt darbinieka paustajai nostājai. Lai gan tieši bankām ir īpaši svarīgi nodrošināt informācijas konfidencialitāti un darbinieka darbībās, publiski daloties ar savu profesionālo viedokli, banka šajā ziņā sarežģīta iespējamu apdraudējumu, tiesa būtībā norādīja, ka apdraudējumam jābūt skaidram un konkrētam, ne vien teorētiski iespējamam.

Praksē nereti puses, izbeidzot darba attiecības, pamatojoties uz pušu vienošanos (DL 114. pants), paredz savstarpēju pienākumu vienai par otru neizplatīt negatīva rakstura informāciju. Arī šajā situācijā jāvērtē šī ierobežojuma samērīgums, turklāt, nosakot šādu pienākumu, tas arī jāierobežo laikā. Arī šāds noteikums neatņem darbiniekam tiesības vērsties ar sūdzībām valsts iestādēs vai celt prasību tiesā. 

¹ V. Slaidiņa, I. Skultāne, “Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums”, “Apgāds Zvaigzne ABC”, Rīga, 2017.