

Vai darba devējs var liegt darbiniekam strādāt pie klienta?

Dace Driče, SIA "ZAB Rodl&Partner", zvērināta advokāte

Darbiniekam darba līgumā ir noteikts aizliegums pāriet strādāt pie klienta, kura projektā viņš ir nodarbināts. Šādas situācijas ir ļoti izplatītas, piemēram, IT jomā. Kādi ir šādu nosacījumu juridiskie aspekti, un vai darba devējs šādu ierobežojumu drīkst iekļaut darba līgumā?

Lai atbildētu uz šo jautājumu, jānošķir divas pilnīgi atšķirīgas situācijas:

- aizliegums pāriet darbā pie darba devēja klienta darba attiecību laikā;
- aizliegums pāriet darbā pie darba devēja klienta pēc darba attiecību beigām.

Katrai no šīm situācijām ir atsevišķs tiesiskais regulējums, kas jāņem vērā.

Blakus darbs darba attiecību laikā

Darba likuma (DL) [92.panta](#) 1.daļa noteic, ka darbinieka tiesības veikt blakus darbu var ierobežot darba devējs, ciktāl tas attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši, ja šāds blakus darbs negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi .

Atbilstoši šim regulējumam darba devējam ir tiesības darba līgumā ierobežot darbinieka iespējas veikt blakus darbu, tostarp strādāt pie darba devēja klienta, ja tas ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm un ja blakus darbs traucē vai var traucēt darba pienākumu izpildi. Pēc būtības blakus darba ierobežojums ir vērsts uz darba devēja drošības, efektivitātes un konkurētspējas nodrošināšanu.

Darba devēja intereses noteikt blakus darba ierobežojumu var būt, piemēram:

- nevēlama konkurence, kas var radīt šaubas par darbinieka lojalitāti (kā, piemēram, norādīts Senāta 2023.gada 6.jūlija sprieduma lietā SKC-138/2023, 12.punktā);
- komercnoslēpumu aizsardzība – novērst sensitīvas informācijas izpaušanas vai izmantošanas risku;
- darba kvalitātes un efektivitātes nodrošināšana – izvairīties no darbinieka pārslodzes, noguruma un tādējādi iespējamām kļūdām;
- interešu konflikta novēršana – nepieļaut situācijas, kurās darbinieks nespēj saglabāt objektivitāti;
- reputācijas aizsardzība – nepieļaut darbības, kas var kaitēt darba devēja tēlam, u.c.

Ja darbiniekam, kurš strādā IT uzņēmumā, darba līgumā ir paredzēts aizliegums strādāt pie darba devēja klienta darba attiecību laikā, šāds līguma punkts ir atzīstams par tiesisku un pamatotu ar darba devēja aizsargājamām interesēm, piemēram, konkurences neradīšanu darba devējam, komercnoslēpuma un zinātības aizsardzību, lojalitātes un interešu konflikta novēršanu u.tml.

Vienlaikus jāņem vērā, ka strīda gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka konkrētais blakus darba ierobežojums ir attaisnojams ar viņa pamatotām un aizsargājamām interesēm un ir samērīgs ar ierobežojuma mērķi.

Darbs pie klienta pēc darba attiecību izbeigšanas

DL paredz, ka darbinieks un darba devējs var vienoties par darbinieka nekonkurēšanas pienākumu arī pēc darba attiecību izbeigšanas. Proti, puses var vienoties, ka darbinieks noteiktu laiku pēc darba tiesisko attiecību beigām nestrādās pie konkurējoša darba devēja.

Tomēr, lai šāds nekonkurēšanas ierobežojums būtu spēkā, DL ir noteiktas minimālās prasības, kuras obligāti jāievēro, vienojoties par darbinieka nekonkurēšanas pienākumu pēc darba attiecību izbeigšanas.

Atbilstoši DL [84.panta](#) 1.daļai vienošanās par konkurences ierobežošanu pēc darba attiecībām ir spēkā tikai tad, ja :

- tā ir noslēgta rakstveidā;
- tai ir leģitīms mērķis – aizsargāt darba devēju no konkurences;
- noteiktais nekonkurēšanas ierobežojums ir samērīgs;
- ierobežojuma termiņš nav ilgāks par 2 gadiem pēc darba attiecību beigām;
- tā paredz darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam samērīgu ikmēneša kompensāciju visā konkurences ierobežojuma laikā.

Ja vienošanās par nekonkurēšanu pēc darba attiecību izbeigšanas atbilst minētajiem kritērijiem, tā ir spēkā esoša. Savukārt, ja vienošanās neatbilst kādam no šiem nosacījumiem (piemēram, darbiniekam netiek paredzēta ikmēneša atlīdzība par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu), tā nav spēkā.