

Darbinieka vārda brīvība sociālajos tīklos

Krista Čistjakova, SIA "Lazdiņš Gavars ZAB", jaunākā juriste

Vai darbinieka privāts komentārs vai publikācija sociālajos tīklos ārpus darba laika vienmēr uzskatāma tikai par "privātu viedokļa paušanu", vai arī tas varētu būt pamats pat darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ja tiek apdraudēta darba devēja reputācija? Kurā brīdī nosakāma robeža starp darbinieka vārda brīvību un darba devēja interesēm?

Tādi sociālie tīkli kā "Instagram", "Facebook", "LinkedIn" un citi ir kļuvuši par neatņemamu ikdienas sastāvdaļu – vietu, kur paust viedokļus, iegūt informāciju, dalīties ar savu pieredzi un veidot profesionālus kontaktus. Taču šī publiskā vide vairs nav tikai privāta viedokļu apmaiņas telpa, tā ir kļuvusi arī par darba devēju uzmanības objektu. Darbinieku kā privātpersonu aktivitāte sociālajos tīklos var ietekmēt darba devēja reputāciju un sabiedrības priekšstatu par darba vietas vērtībām.

Tiesības uz vārda brīvību

Saskaņā ar Satversmes [100.pantu](#) ikvienam ir tiesības uz vārda brīvību, kas ietver tiesības brīvi iegūt, paturēt un izplatīt informāciju, paust savus uzskatus. Cenzūra ir aizliegta. No tā izriet, ka arī darbiniekiem, neatkarīgi no amata vai nozares, vispārīgi ir tiesības brīvi paust savus uzskatus, tostarp sociālajos tīklos.

Tomēr jāņem vērā, ka šī pamattiesība nav absolūta. Lai gan ar darba līguma un ar to saistīto dokumentu parakstīšanu nevienai personai tiesības uz vārda brīvību nevar pilnībā liegt, tomēr tās var ierobežot darba devēja tiesisko interešu aizsardzībai. Jāuzsver, ka darbinieka visatļautība sociālajos tīklos var aizskart darba devēja un trešo personu tiesiskās intereses, tādēļ **pamats vārda brīvības ierobežošanai neapšaubāmi rodas darba devēja interešu apdraudējuma paaugstināta riska gadījumos**, kad, piemēram:

- darbinieks paudis negatīvus, nepatiesus vai reputāciju aizskarošus komentārus par darba devēju, kolēģiem vai klientiem. Šādās situācijās varētu tikt radīts nopietns kaitējums darba devēja tēlam, ņemot vērā, ka darbinieka publikācijas plašam lokam sociālo tīklu lietotāju var kļūt pieejamas salīdzinoši īsā laika posmā, vai

- darbinieka neapdomīgi ieraksti var pārkāpt darba tiesisko attiecību saistības, piemēram, nejauši izpaužot konfidenciālu informāciju, darbinieks var pārkāpt Darba likuma (DL), [Komerccnoslēpuma aizsardzības likuma](#) vai Vispārīgās datu aizsardzības regulas ([regula 2016/679](#) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti) noteikumus.

Digitālajā vidē nereti sastopamas situācijas, kad darbinieka ģimenes locekļi, piemēram, bērni vai dzīvesbiedrs, sociālo tīklu platformās pauž viedokļus, kas varētu radīt risku darba devēja reputācijai vai sabiedrības priekšstatam par konkrēto uzņēmumu. Šādi gadījumi uzskatāmi apliecina, cik cieši darba attiecības var savīties ar darbinieka privāto dzīvi, īpaši apstākļos, kad publiskajā telpā robeža starp privāto un profesionālo kļūst arvien grūtāk nošķirama.

Darbinieka tuvinieku rīcība sociālajos tīklos nav un nevar būt par pamatu darba tiesisko attiecību ierobežošanai

Tomēr būtiski atzīmēt, ka atbilstoši Latvijas un arī starptautisko praksi darbinieka ģimenes locekļu izteikumus sociālajos tīklos pašus par sevi nevar uzskatīt par pietiekamu tiesisku pamatu piezīmes vai rājiena izteikšanai, atstādināšanai vai darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Darba tiesisko attiecību regulējums pamatā balstās darbinieka paša rīcībā, viņa pienākumu izpildē un profesionālajā uzvedībā, nevis viņa tuvinieku darbībās. Līdz ar to šādos gadījumos būtiski ir nodalīt darbinieka personīgo atbildību no viņa ģimenes locekļu neatkarīgām aktivitātēm publiskajā telpā. Darba devējiem, lai arī jārūpējas par savu reputāciju, būtu jāņem vērā, ka darbinieka tuvinieku rīcība sociālajos tīklos nav un nevar būt par pamatu darba tiesisko attiecību ierobežošanai.

Interesu un reputācijas aizsardzība

Darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darba devēju nozīmē ne tikai konkrētu amata pienākumu izpildi, bet arī pienākumu darbiniekam rūpīgi un pienācīgi rīkoties ar darba tiesisko attiecību ietvaros iegūto informāciju. Tāpat darbiniekam būtu jāatturas no darbībām, kas var kaitēt darba devēja interesēm, neatkarīgi no tā, vai tās veiktas darba laikā vai ārpus tā.

Lai arī darba attiecības balstās uz savstarpēju uzticību, pienākums rīkoties godprātīgi tomēr nenozīmē absolūtu lojalitāti darba devējam vai viņa interesēm. Taču, ja, piemēram, publiskas personas institūcijā nodarbinātais publiski paudis

viedokli, kas nepārprotami liecina, ka viņš nav lojāls Latvijai un tās Satversmei, un viņa turpmāka nodarbinātība attiecīgajā institūcijā var būtiski apdraudēt tās darbību vai valsts intereses, tad Valsts pārvaldes iekārtas likuma [102.pantā](#) noteiktā lojalitātes pienākuma neievērošanas dēļ darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas atbilstoši DL [101.pantam](#). Tādējādi dažas izpausmes, kas citos kontekstos būtu pieņemamas, konkrētos darba attiecību ietvaros var būt arī neatļautas. Šis princips ir īpaši būtisks mūsdienu kontekstā, kad ikkatra darbinieka publikācija vai paustais viedoklis var tikt sasaistīts ar darba devēju. Tāpēc darbiniekam ir pienākums ievērot darba ētikas normas, konfidencialitātes prasības un citas saistības, kas izriet no darba līguma un normatīvajiem aktiem.

Līdz ar sociālo tīklu vides attīstību darba devēji arvien biežāk izstrādā iekšējās vadlīnijas par uzvedību sociālajos tīklos vai iekļauj šādus nosacījumus darba kārtības noteikumos, paredzot, ka darbiniekiem jāizvairās no nepatiesas informācijas izpaušanas par darba devēju, konfidencialas informācijas atklāšanas vai komercnoslēpumu publiskošanas. Nereti darba devēji nosaka darbiniekiem sociālajos tīklos norādīt, ka "izteiktais viedoklis ir personisks", lai atšķirtu individuālu pozīciju no uzņēmuma oficiālā viedokļa, vai arī lūdz izņemt norādi par darba vietu. Šāda darba devēja rīcība preventīvi samazina risku reputācijas apdraudējumam un iespējamiem strīdiem un nesaskaņām ar darbiniekiem par vārda brīvības ierobežošanu.

Gadījumos, kad darbinieks ir pārkāpis darba tiesisko attiecību tvērumu un radījis aizskārumu darba devējam ar publicēto ierakstu, darba devējs, konstatējot darbinieka pārkāpumu un izvērtējot tā smagumu, ir tiesīgs:

- izteikt piezīmi vai rājienu (DL [90.pants](#)),
- atstādināt darbinieku (DL [58.panta](#) 3.daļa),
- izbeigt darba tiesiskās attiecības (DL [101.pants](#)).

Šīs tiesības tomēr nav absolūtas un neierobežotas. Jāuzsver, ka darba devējs nevar vienkārši atsaukties uz saviem subjektīvajiem ieskatiem vai personīgajiem uzskatiem, lai, pamatojoties uz tiem atstādinātu darbinieku vai izbeigtu darba tiesiskās attiecības (Senāta 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā SKC-816/2010). Tiesību normām ir būtiska loma, nodrošinot, ka jebkura darba

attiecību izbeigšana balstās uz objektīviem un pārbaudāmiem faktiem, nevis uz nepamatotu viedokļu vai pieņēmumu pamata.

Tajā pašā laikā nav šaubu, ka **juridiskas personas reputācija un intereses ir aizsargāamas. Piemēram, tiesa ir norādījusi, ka reputācijas aizskaršana sociālajos tīklos var radīt juridisku atbildību**. Atbildība iestājas arī par nepamatota un aizskaroša viedokļa paušanu bez jebkādas faktiskās bāzes, tas ir, gadījumos, kad viedoklis ir rupjš un pazemojošs. Lai sniegtu asu un negatīvu personas vērtējumu, jāpastāv zināmam pamatam, piemēram, kādiem notikumiem vai arī cietušais pats veicis kādas darbības, kas radījušas pamatu konkrētam personas novērojumam vai darba devēja darbības vērtējumam. Savukārt, nošķirot faktu norādīšanu no viedokļa paušanas, jāpārbauda, vai šie izteicieni, izmantojot tiesības uz vārda brīvību, nav pārmērīgi aizskaroši. Proti, atbilstoši Civillikuma [2352.pantam](#) atbildība iestājas arī par nepamatota un aizskaroša viedokļa paušanu bez jebkādas faktiskās bāzes, tas ir, gadījumos, kad viedoklis ir rupjš un klaji aizskarošs. Senāts 2022.gada 3.novembra [spriedumā lietā SKC-327/2022](#) ir norādījis, ka, lai konstatētu, vai sociālajos tīklos publiski pausts izteikums atbilst jēdzienam “ziņas” vai “viedoklis”, ir jāanalizē konfliktsituācijas apstākļi, konkrēto izteikumu saturs un konteksts, kā arī citi kritēriji, tostarp, kāds ir bijis personas mērķis, lietojot aizskarošus izteikumus.

Darba devējs nevar vienkārši atsaukties uz saviem subjektīvajiem ieskatiem vai personīgajiem uzskatiem, lai, pamatojoties uz tiem atstādinātu darbinieku vai izbeigtu darba tiesiskās attiecības

No tā izriet, ka gadījumā, ja darba devējs nevar pierādīt, ka ziņas ir nepatiesas vai viedoklis ir klaji aizskarošs, darbinieka atstādināšana un, jo īpaši, darba tiesisko attiecību izbeigšana par negatīvas publikācijas ievietošanu sociālajos tīklos ne vienmēr varēs tikt uzskatīta par pamatotu. Turklāt atbilstoši Senāta atziņām lietā SKC-816/2010 darbinieka atlaišana par prettiesisku rīcību, kuras rezultātā zaudēta uzticība, ir pieļaujama tikai tad, ja šī rīcība notikusi, pildot ar līgumu uzliktos pienākumus.

Kā atrast robežu?

Mūsdienās robeža starp darbinieka privāto un profesionālo dzīvi kļūst arvien trauslāka. Darbinieku paustie viedokļi, it īpaši informācija par darba devēju, sociālajos tīklos var sasniegt plašu auditoriju un ietekmēt ne tikai pašu indivīdu,

bet arī darba devēja reputāciju. Līdz ar to darbiniekam, izmantojot Satversmē garantētās tiesības uz vārda brīvību, jāspēj tās līdzsvarot ar profesionālajām saistībām. Robežas noteikšanai starp darbinieka vārda brīvību un darba devēja reputācijas un interešu aizsardzību nav universālas atbildes un katrs gadījums būtu jāvērtē individuāli, analizējot darbinieka veikto ierakstu kontekstu un ietekmi uz darba devēja reputāciju, proti, vai darbinieka paustā kritiskā ziņa vai viedoklis ir radījusi sabiedrībai negatīvu asociāciju par pašu darba devēju.

Tomēr darbinieks ir tiesīgs sociālajos tīklos paust viedokli un publicēt ierakstus gan par sabiedrībā aktuāliem jautājumiem, gan samērīgās robežās par darba devēju. Taču, ja izteikumos par darba devēju pausta tieša, nepamatota kritika vai nepatiesi fakti, darba devējs var aizsargāt savas tiesiskās intereses konkrētajai situācijai piemērotā veidā.

Līdz ar to, lai izvairītos no iespējamiem tiesvedību riskiem un nodrošinātu gan darbinieku tiesības uz vārda brīvību, gan darba devēja intereses:

- darbiniekiem jāievēro pienācīga rūpība, sociālajos tīklos publicējot ierakstus, lai nepamatoti neaizskartu darba devēja reputāciju vai neizpaustu konfidenciālu informāciju, tajā skaitā darba devēja komercnoslēpumu;
- darba devējiem jāizvērtē vadlīniju par uzvedību sociālajos tīklos izstrādes nepieciešamība vai līdzīgu nosacījumu iekļaušana darba līgumos vai uzņēmuma darba kārtības noteikumos. Ar mērķi iedzīvināt šos noteikumus vienlaikus ieteicams veikt atbilstošas darbinieku apmācības.