

Juridiskie līdzekļi darbinieku noturēšanai

*Andis Burkevics, SIA "Sorainen ZAB", darba tiesību prakses grupas vadītājs,
zvērināts advokāts, sertificēts datu aizsardzības speciālists*

Darba devēji meklē dažādas iespējas, lai noturētu labi strādājošus darbiniekus, tomēr, ja tas neizdodas, ļoti svarīgs ir jautājums par uzņēmuma interešu aizsardzību pēc darba attiecību izbeigšanās. Kā ierobežot darbinieka iespējas strādāt pie konkurenta? Vai uzņēmumi var vienoties par darbinieku nepārvilināšanu? Skaidrojam, kā darba devēji var tiesiski veicināt darbinieku palikšanu un kādas vienošanās ir iespējams noslēgt, lai bijušie darbinieki nekaitētu uzņēmuma komercinteresēm.

Darbinieka brīva izvēle

Darbinieks var brīvi izvēlēties, pie kura darba devēja, kādā amatā, par kādu darba samaksu un arī – cik ilgi – strādāt.

Satversmes [106.pantā](#) noteikts, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Protams, darbinieka izvēle vienmēr ir saskaņojama ar darba devēja piedāvātajām iespējām. Darbinieks var būt nodarbināts savā “sapņu darbā” par salīdzinoši nelielu darba samaksu, bet var strādāt arī darbu, kas nebūt nav pats mīļākais, toties tiek atalgots krietni labāk.

Atbilstoši Darba likuma (DL) [100.panta](#) 1.daļai darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš. Ja darba attiecības tiek uzteiktas pārbaudes laikā, tad atbilstoši DL [47.panta](#) 1.daļai uzteikuma termiņš abām pusēm ir 3 dienas.

Tātad vispārējā gadījumā, ja darbinieku kaut kas neapmierina vai turpināt darba attiecības ir apgrūtināši jebkādu citu iemeslu dēļ, piemēram, vairāk laika nepieciešams veltīt ģimenei, DL paredz iespēju samērā ātri darba attiecības izbeigt.

No otras puses, ir saprotama arī darba devēja vēlme pēc iespējas ilgāk turpināt darba attiecības ar labi vai pat izcili strādājošu

darbinieku, bet, ja tas nav iespējams, nodrošināt, ka šis darbinieks tuvākajā laikā pēc darba attiecību izbeigšanas nerada kaitējumu darba devēja interesēm.

Likums šai abu pušu vēlmei un vajadzībām uzliek zināmus rāmjus.

Lojalitātes novērtēšana

Šis ir darbiniekam visdraudzīgākais veids, kā viņu motivēt darba attiecības ar uzņēmumu saglabāt pēc iespējas ilgāk. Piemēram, tā var būt darba attiecību saglabāšanas prēmija, t.i., darbinieks konkrētu laiku nostrādājot pie darba devēja, var saņemt noteiktu naudas summu. Tāpat apsverama arī iespēja piešķirt daļas vai akcijas darba devēja vai kādā citā darba devēja uzņēmumā.

Daļu darbinieku motivē iespēja strādāt attālināti, cik vien, ievērojot veicamā darba raksturu, tas praktiski iespējams. Savukārt citi darbinieki novērtēs iespēju izmantot papildu apmaksātas brīvdienas, kas piesaistītas darba ilgumam ar darba devēju.

Darba devējam strīdus gadījumā jāspēj objektīvi pamatot, kāpēc, piemēram, vienam darbiniekam tiek piedāvāta darba attiecību prēmija, bet citam nē

Protams, lemjot par šāda veida motivējošiem pasākumiem, darba devējam jāievēro DL [7.panta](#) 1.daļā noteiktais vienlīdzīgu tiesību princips, tostarp attiecībā uz darba samaksu. Darba devējam strīdus gadījumā jāspēj objektīvi pamatot, kāpēc, piemēram, vienam darbiniekam tiek piedāvāta darba attiecību prēmija, bet citam nē.

Šo iespēju izmantošanas mīnuss ir tas, ka juridiski darbinieks tāpat jebkurā laikā darba attiecības ar darba devēju var izbeigt, iesniedzot darba līguma uzteikumu vienu mēnesi iepriekš. Darbinieks var brīvi izlemt, ka ir gatavs saistībā ar darba attiecību ilgumu piedāvātos finansiālos labumus upurēt cita karjeras attīstības ceļa vārdā, un bez jebkādiem juridiskiem šķēršļiem darba attiecības izbeigt, brīvi izvēloties nākamo darba devēju.

Darbinieks, ja nav citu juridisku ierobežojumu, kaut vai nākamajā dienā var uzsākt savu komercdarbību, konkurējot ar bijušo darba devēju.

Praksē kā mazefektīvs līdzeklis darbinieku iespējami ilgākai noturēšanai ir izrādījusies DL [96.pantā](#) paredzētā iespēja noslēgt vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu. Tātad – darba devējs apmaksā darbinieka mācības, bet darbinieks, ja izvēlas neturpināt darba attiecības līdz vienošanās par apmācību termiņa beigām, atmaksā vēl atlikušo darba devēja iztērēto summu, kas atbilstoši likumā noteiktajam ar katru dienu samazinās. Ja apmācībām iztērētā summa ir pietiekami liela, darbinieks it kā varētu būt motivēts rūpīgi apdomāt, vai ir gatavas atlikušo naudas summu darba devējam atmaksāt.

Tomēr dzīvē šādu vienošanos plašākai izmantošanai ir viens būtisks trūkums. Atbilstoši DL [96.panta](#) 2.daļai darbinieka konkurētspējas pilnveidošanas pasākumi nedrīkst būt tādi, kam ir noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei. Protams, ir nianšes, bet būtībā apmācības nevar būt par neko tādu, kas darbiniekam jau ir jādara atbilstoši viņa amata aprakstam.

Vienoššanās par ierobežotām iespējām strādāt citur

DL [91.pantā](#) paredzētas darbinieka tiesības *slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem vai tikt citādi nodarbinātam, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.*

Atbilstoši šim noteikumam darbinieka tiesību ierobežojums veikt blakus darbu nav iekļaujams, piemēram, darba kārtības noteikumos. Diskutabls ir jautājums, vai darba koplīgums, lai gan likums šādu iespēju tieši paredz, ir īstā vieta, kur noteikt automātisku visu darbinieku tiesību ierobežojumu veikt blakus darbu. Situācijas var būt dažādas, un ja darbinieks nav uzmanīgi iepazinies ar darba koplīgumu, tad par šādu ierobežojumu var būt nepatīkami pārsteigts. Tāpat beidzoties darba koplīguma

termiņam, šāds koplīgumā ietverts blakus darba aizliegums var pārstāt būt spēkā.

Protams, darba devējam atbilstoši DL 92.panta 2.daļai ir pienākumus pierādīt, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm.

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.*

Ja darba devējs tiešām vēlas darbinieku noturēt un darbiniekam ir svarīgi papildus tiešajam darbam strādāt arī citur, tad darba devējs šādu atļauju darbiniekam var sniegt arī tad, ja var atrast kādu pamatotu iemeslu, kāpēc darbiniekam to varētu liegt.

Vienoššanās par komercnoslēpuma izmantošanas aizliegumu

Jautājumi par komercnoslēpuma aizsardzību (mazāk – citas konfidenciālas informācijas aizsardzību) juridiskajā literatūrā analizēti samērā daudz, tostarp par iespēju paredzēt līgumsodu, ja bijušā darbinieka pārkāpums izdarīts jau pēc darba attiecību izbeigšanās.

Lai aizsargātu darba devēja intereses pēc tam, kad darba attiecības jau beigušās, nepieciešams savlaicīgi vienoties par to, ka arī pēc darba attiecību izbeigšanās darbiniekam ir pienākums ievērot komercnoslēpuma un citas konfidenciālas informācijas prettiesiskas izmantošanas aizliegumu, t.i., attiecīgā informācija bija izmantojama tikai darba attiecību laikā ar darba devēju un tikai tiktāl, cik tas bija nepieciešams darbinieka darba pienākumu izpildei.

Slēdzot vienošanos, svarīgi paredzēt ne tikai komercnoslēpuma, bet arī citas konfidenciālas informācijas prettiesiskas izmantošanas aizliegumu pēc darba attiecību izbeigšanās

Kā skaidrots Senāta 2022.gada 22.decembra [spriedumā lietā C33369520, SKC-188/2022](#), nepieciešams nošķirt jēdzienus “komercnoslēpums” un “konfidenciāla informācija”:

“Komercnoslēpums ir Komercnoslēpuma aizsardzības likumā definētām pazīmēm atbilstoša informācija [..]. Likumdevējs ir paredzējis noteiktus tiesiskās aizsardzības līdzekļus [..], kurus pret citu personu var vērst tikai tad, ja konstatē, ka ir notikusi komercnoslēpuma nelikumīga iegūšana, izmantošana vai izpaušana. Savukārt konfidenciāla informācija ir plašāks jēdziens, kas attiecas ne vien uz komercnoslēpumu saturošu informāciju, bet uz jebkādu informāciju, kurai ar tiesību aktu vai līgumu noteikts neizpaužamas informācijas statuss, tostarp tā var būt informācija, kurai nepiemīt komerciāla vērtība. Ne katra konfidenciāla informācija ir komercnoslēpums, bet katrs komercnoslēpums ir konfidenciāla rakstura informācija.”

Tātad, slēdzot šādu vienošanos, būtu svarīgi paredzēt ne tikai komercnoslēpuma, bet arī citas konfidenciālas informācijas prettiesiskas izmantošanas aizliegumu pēc darba attiecību izbeigšanās. Šādas vienošanās darbības termiņam likums nenosaka īpašus ierobežojumus. Taču arī tad, ja šādas vienošanās termiņš būtu noteikts, strīdus gadījumā darba devējam tāpat būtu jāpierāda, ka attiecīgā informācija iepriekš bija noteikta kā komercnoslēpums vai konfidenciāla informācija, un, ka informācijas izpaušanas vai citādas izmantošanas brīdī tā joprojām nebija zināma citām personām.

Vienošanās par konkurēšanas ierobežojumu

Atbilstoši DL [84.pantam](#) darbinieka un darba devēja vienošanās par darbinieka konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir pieļaujama vienīgi tad, ja *tās mērķis ir*

aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai, ņemot vērā darbinieka rīcībā esošo darba devēja aizsargājamo informāciju. Tāpat jāņem vērā arī citi likumā noteiktie obligātie priekšnoteikumi, t.i., maksimālais ierobežojuma termiņš (divi gadi), atbilstošas ikmēneša atlīdzības izmaksa.

Arī par šo bijušā darba devēja interešu aizsardzības juridisko mehānismu pieejamas daudz publikāciju, analizējot dažādus tā aspektus, piemēram, ģeogrāfisko tvērumu, izmaksājamās ikmēneša atlīdzības apmēru, līgumsoda noteikšanas iespējamību un tā samērību.

Šajā aspektā vēlos vien pievērt uzmanību Senāta 2026.gada 29.janvāra [spriedumā lietā C75006721, SKC-2/2026](#) ietvertajai atziņai: “Tātad atlīdzības atmaksas pienākumu regulē pušu līgums, un šāds līguma noteikums nav pretrunā likuma imperatīvajām normām.” Šī atziņa apstiprina līdz šim juridiskās diskusijās izskanējušu uzskatu, ka puses, vienojoties par konkurences ierobežojumu, var vieneties arī par saņemtās atlīdzības atmaksu šādas vienošanās pārkāpuma gadījumā no darbinieka puses.

Vienošanās par darbinieku nepārvilināšanu nav atļauta

Praksē ir sastopami gadījumi, kad atsevišķi uzņēmumi vienojušies nepārvilināt un neņemt darbā pie sevis otra uzņēmuma darbiniekus. Bieži tie ir konkurenti.

Minēto situāciju savas kompetences robežās ir analizējis Konkurences padome (KP), norādot, ka atbilstoši Konkurences likuma [11.pantam](#): “Vienošanās, kas ir panāktas starp neatkarīgiem tirgus dalībniekiem, kas ir savstarpēji konkurenti, attiecībā uz to darbinieku darbā pieņemšanas noteikumiem, tiek sauktas arī par nepārvilināšanas (*no-poach* – angļu val.) vienošanās. *No-poach* vienošanās nosaka, ka šie tirgus dalībnieki nepieņem darbā viens otra darbiniekus vai saskaņo darbiniekiem piedāvātā atalgojuma līmeni. Šādas vienošanās ierobežo darbinieku mobilitāti, kā arī liedz tiem saņemt taisnīgu atalgojumu

konkurētspējīgā tirgū, kas var novest arī pie tā, ka tiek nodarīts kaitējums darbinieka karjeras mērķiem un attīstībai. Tostarp *no-poach* vienošanās ierobežo konkurenci, neļaujot darbiniekam saņemt konkurējošus piedāvājumus no potenciāliem darba devējiem un uzņēmumiem konkurēt par būtisku resursu to izaugsmei savstarpējās konkurences cīņā. Šādu piedāvājumu esamību darbinieks normālos tirgus apstākļos var izmantot, lai vienotos par labāku atalgojumu gan no tagadējā, gan nākotnes darba devēja. Eiropas Savienības dalībvalstu prakse rāda, ka šāda aizliegta vienošanās tiek uzskatīta kā ierobežojums, kura mērķis jau ir vērsts uz konkurences ierobežošanu, kas ir smagākais konkurences tiesību pārkāpums.”

Tātad šādas vienošanās par savstarpēju darbinieku pārvilināšanas aizliegumu KP ieskatā starp konkurentiem slēgt nedrīkst.

Taču dzīvē ir situācijas, kad ne tikai konkurentiem ir interese slēgt šādas vienošanās. Piemēram, darba devējs klientam sniedz ar informācijas tehnoloģijām saistītus pakalpojumus. Klients nodarbojas ar pilnīgi cita veida komercdarbību, taču vēlētos pieņemt darbā IT speciālistu, ar kuru bijusi laba sadarbība, jo attiecīgais speciālists pārzina konkrētā uzņēmuma vajadzības un būtu pilnībā integrējams uzņēmumā kā darbinieks. Taču starp uzņēmumiem noslēgta vienošanās, ka pakalpojuma sniedzēja darbiniekus pakalpojuma saņēmējs darbā pieņemt nedrīkst. Arī šāda rakstura vienošanās nav pieļaujama. Atbilstoši

Satversmes [106.pantam](#) *ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai*. Jebkāda trešo pušu vienošanās arī tad, ja darbinieks būtu tās dalībnieks, būtu neatbilstoša šim Satversmē nostiprinātajam principam.