

PADOMI



Andris Lazdiņš
Darba likums
viens,
situācijas
dažādas
4. lpp.

Sandija Novicka
Nodokļu
tiesības: kad
neiespējamais
ir iespējams
10. lpp.



Laura Vilka
Prettiesisku VID
lēmumu radīto
zaudējumu
atlīdzināšana
12. lpp.



**Viktorija
Jarkina**
Sabiedrības
dalībnieku
iekšējie strīdi
20. lpp.



Iveta Zelča
Aktuālie
grozījumi
Civilprocesa
likumā
24. lpp.



Praktiski
ieteikumi
attiecībā uz
datorprogrammu
iegādes līgumu
14. lpp.

NUMURĀ INTERVIJA



Darba likums viens, situācijas dažādas

Latvijā darba tiesiskās attiecības regulē Darba likums, kas aizvadītā gada nogalē piedzīvoja visai apjomīgus grozījumus. Kā šīs likuma izmaiņas realizējušās praksē, kas vēl palicis līdz galam neatrisināts un kādi mūsdienās ir galvenie darba strīdu iemesli, par to aicinājām uz sarunu **Andri Lazdiņu, zvērinātu advokātu biroja Kļaviņš Ellex zvērinātu advokātu**. Viņš birojā darbojas Strīdu risināšanas grupā un pēdējos gadus ir specializējies tieši darba tiesisko attiecību jomā.

Andris Lazdiņš ir absolvējis Rīgas Valsts 1. ģimnāziju un domājis par karjeras saistīšanu ar eksaktajām zinātnēm, bijusi pat vēlme studēt medicīnu, jo ārsta misija ir palīdzēt cilvēkiem. Tomēr gala izvēle bija par labu studijām Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē. Patlaban Andris Lazdiņš atzīst, ka advokāta darbs nav ne dienu licis nožēlot izvēli, turklāt šīs juridiskās profesijas uzdevums arī ir palīdzēt cilvēkiem dažādās dzīves situācijās. Tā kā lielākā daļa iedzīvotāju ir stājušies darba attiecībās, tad arī šai jomā viņa zināšanas vienmēr klientiem būs noderīgas.

NUMURA
INTERVIJA

Darba likums mums ir viens – vajag tikai izlasīt, un visam vajadzētu būt skaidram. Taču dzīvē tā nav, darba strīdi ir un būs advokātu redzeslokā. Vai tas tāpēc, ka ignorējam likumu, vai arī to ne pārāk labi izprotam, it īpaši, ja tas vēl nesēn ticis mainīts?

Darba likums attiecas gan uz darba devēju, gan darba ņēmēju, bet, kad praksē jāpiemēro konkrētā likuma norma, tad pārliecināties, ka dzīvē rodas ļoti daudz dažādu situāciju, kas ne vienmēr likumā ir aprakstītās. Tad katra no pusēm raugās uz likumu no savas perspektīvas, līdz ar to arī rodas daudz neskaidrību par darba tiesību interpretācijas jautājumiem.

Par aizvadītajā gadā pieņemtajiem Darba likuma grozījumiem jāatzīst, ka tie tiešām bija apjomīgi, taču fundamentālas izmaiņas likumā ar šiem grozījumiem netika veiktas. Katrā ziņā nekā revolucionāra darba tiesību jomā tajos nebija.

Vai šādas revolucionāras izmaiņas būtu bijušas nepieciešamas?

Domāju, ka ne, jo ir jomas, kur varbūt vajadzētu regulējumu pilnveidot, bet daudzās jomās risinājums jau ir rasts. Viens no veiksmīgākajiem risinājumiem saistībā ar nesēnajiem likuma grozījumiem, piemēram, attiecināms uz darbinieku kvalifikācijas celšanas jautājumiem. Iepriekš darba devējam nebija iespējams atprasīt izde-

vumus par ieguldījumu darbinieku apmācībā, ja darbinieks pēc apmācībām darba attiecības vēlas pārtraukt. Mūsdienās ir nozares, piemēram, IT nozare, kur darbinieku apmācība izmaksā ļoti dārgi. Darba devējs iepriekš nebija pasargāts no tā, ka, ieguldot līdzekļus darbinieka izglītībā, viņš nepalik zaudētājos, ja darbinieks drīz pēc mācībām ar jauniegūtajām zināšanām un iemaņām pāries darbā konkurējošā uzņēmumā vai dosies meklēt darbu ārpus valsts.

Pieņemtie Darba likuma grozījumi nu paredz, ka zināmos gadījumos, noslēdzot vienošanos, ja darbinieks pēc apmācībām uzteic darbu, viņam darba devējam jāatlīdzina daļa no mācību maksas.

Tomēr likumā ir īsa frāze, ka pastāv iespēja slēgt vienošanos starp darbinieku un darba devēju tikai par tādām apmācībām, kas atbilstoši apstākļiem ir saistītas ar darbinieka veicamo darbu, taču šādām apmācībām nav noteicošas nozīmes noligtā darba izpildei. Likums nepasaka, kāds ir kritērijs šai noteicošai nozīmei. Piemēram, ja šoferis iziet apmācību, lai iegūtu smagā automobiļa vadīšanai nepieciešamo kategoriju, tad tas būs noteicošais kritērijs. Bet citā jomā tās var būt papildu zināšanas, kas jāapgūst darba pienākumu specifiskas dēļ, un noteicošo kritēriju pierādīt jau būs sarežģītāk. Domāju, ka ar laiku radīsies strīdi un tiesām būs darbs – interpretēt un skaidrot šādas likuma normas piemērošanu.

- ▶ **Izmaiņas likumā skārušas arī atvaļinājumu apmaksu. Šis jautājums varētu būt aktuāls patlaban, kad darbinieki biežāk izmanto iespēju atpūsties.**

Jautājumi, kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību pēc likumā ieviestajām izmaiņām, piemēram, ir par atvaļinājumu kompensācijām, kuras, ja tiek pārtrauktas darba attiecības, no šā gada 1. janvāra jāizmaksā par visu periodu, kurā atvaļinājums nav izmantots. Vai šāda norma ir samērīga, tas, manuprāt, ir diskutējams jautājums, ko arī ar laiku varētu atrisināt tiesu prakse.

Ja, piemēram, darbinieks nav bijis desmit gadus atvaļinājumā un pats arī nav izrādījis vēlmi atpūsties, tad, nomainoties likuma regulējumam, darba devējam radies jauns pienākums. Līdz šim pastāvošā tiesu prakse noteica, ka izmaksājama ir tikai kompensācija par termiņu, kad ir tiesības reāli izmantot atvaļinājumu. Kopš janvāra regulējums ir pilnīgi pretējs, un darba devējam tiek uzlikts liels finansiāls slogs. Likuma grozījumiem tomēr ir jābūt prognozējamiem, tāpēc, manuprāt, varbūt vajadzēja ieviest pārejas periodu, noteikt, piemēram, ka izmaksas var būt ne vairāk kā par trim iepriekšējiem gadiem.

Darba devējs saskaras arī ar situāciju, ka darbinieks nemaz nevēlas doties atvaļinājumā. Nu tas darbiniekiem kļuvis pat finansiāli izdevīgi, jo šādi var uzkrāt neizmantotā atvaļinājuma naudu, kuru darba devējs būs spiests izmaksāt pie darba attiecību pārtraukšanas. Tai pašā laikā darba devējam noteikti ir izdevīgāk, ja darbinieks tomēr atpūšas un uzkrāj spēkus jaunam darba cēlienam – tas nāk par labu gan darbinieka veselībai, gan arī neuzkrājas neizmaksātā atvaļinājuma kompensācija.

Ko juridiski var darīt darba devējs, ja darbinieks nevēlas iet atvaļinājumā?

Jā, mūsdienās ir arī tādi darbaholiķi, kuri atvaļinājuma laikā nejutās savā ādā, tāpēc nav pierunājami izmantot likumā noteiktās tiesības uz atvaļinājuma laiku. Taču savukārt darba devējam likums paredz pienākumu sastādīt darbinieku atvaļinājuma grafiku, konsultējoties ar darbiniekiem. Gadījumā ja darbinieks atsakās no atvaļinājuma, tad darba devējam nekas cits neatliek kā izdot rīkojums par atvaļinājuma piešķiršanu no konkrēta datuma. Ja darbinieks, neskatoties uz rīkojumu, tomēr nāk uz darbu, akta formā jāfiksē, ka viņš atrodas darbā atvaļinājuma laikā, kā arī rakstveidā jāinformē darbinieks, ka viņa atrašanās darba vietā nav uzskatāma par darba laiku un viņam par šo laiku netiks maksāts.

Aktuāla problēma ir arī papildatvaļinājumi. Tādi bija paredzēti likumā arī iepriekš un attiecās uz vecākiem, kuriem ir trīs vai vairāk bērnu vecumā līdz 16 gadiem, vai aprūpē ir bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam. Kopš Darba likuma grozījumiem klāt nācis vēl papildatvaļinājums vienas dienas apmērā arī tad, ja ģimenē aug viens vai divi bērni līdz 14 gadu vecumam.

Var rasties jautājums: kas notiek, ja darbinieks šos papildatvaļinājumus neizmanto? Vai tie arī kompensējami? Valsts darba inspekcija nav sniegusi oficiālu instrukciju, taču, atbildot uz plašsaziņas līdzekļos izskanējušiem jautājumiem, norādījusi, ka papildatvaļinājuma regulējums ir nošķirams no ikgadējā apmaksātā atvaļinā-

Likuma grozījumiem tomēr ir jābūt prognozējamiem, tāpēc, manuprāt, varbūt vajadzēja ieviest pārejas periodu, noteikt, piemēram, ka izmaksas var būt ne vairāk kā par trim iepriekšējiem gadiem.

juma regulējuma, piemēram, jautājumā par neizlietotā papildatvaļinājuma kompensēšanu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Darba devējam likums tieši neuzliek pienākumu izmaksāt kompensāciju par neizmantoto papildatvaļinājumu, darba attiecības pārtraucot. Vienīgi, ja darba devējs ir valsts vai pašvaldību iestāde un darbinieks, kam jau ir ar darba devēja rīkojumu piešķirts kārtējais un arī papildatvaļinājums, darba attiecības pārtrauc, darba devēja izdots rīkojums ir pamatojums arī papildatvaļinājuma dienu kompensācijas apmaksai. Šāda kārtība ir noteikta Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā.

Tomēr mans personīgais viedoklis ir tāds, ka Darba likuma regulējums attiecībā uz neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kompensēšanu darba attiecību izbeigšanas gadījumā ir pilnībā attiecināms arī uz papildatvaļinājumu. Iespējams, tad, ja šie jautājumi nonāktu tiesas izskatīšanā, likuma normu interpretācija varētu tomēr atšķirties no Valsts darba inspekcijas pašreizējās nostājas.

Runājot par papildatvaļinājumiem, jānorāda, ka likums neparedz obligātu papildatvaļinājumu izmantošanas kārtību, piemēram, ka tie būtu izmantojami tikai pēc ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma izmantošanas. Tāpat jāatgādina, ka papildatvaļinājums pienākas gan bērna mātei, gan tēvam.

Kuri jautājumi visbiežāk nonāk līdz nepieciešamībai meklēt juristu un advokātu palīdzību un varbūt pat iesaistīt risinājuma meklējumos tiesu?

Darba strīdi bieži vien ir sarežģīti, it īpaši, ja strīds saistīts par darbinieka atlaišanu. Tad parasti kāda no pusēm



NUMURA INTERVIJA

vai pat abas vēšas pēc juridiskās palīdzības. Juristu praksē nereti ir arī strīdi par darba samaksas jautājumiem, piemēram, kā rēķināmas virsstundas. Jāteic, ka tieši ar virsstundu uzskaiti saskaras ļoti daudzi darba devēji, un situācijas mēdz būt ļoti dažādas. Piemēram, darbinieks ierodas darbavietā agrāk par uzņēmumā noteikto darba laiku. Viņš nevis dzer kafiju, bet uzreiz ķeras pie savu pienākumu izpildes. Darba devējs varētu priecāties par šādu čaklu darbinieku, bet tikai līdz brīdim, kad rodas strīds par virsstundām. Darbinieks var norādīt, ka ir strādājis vairāk par noteikto darba laiku. Uzņēmumos, kur ir elektroniskā darbinieku reģistrēšanās, to var pat uzskatāmi pierādīt. **Tāpēc mēs iesakām darba devējiem izdod oficiālu rīkojumu par konkrētu darba laiku, piemēram, no pulksten deviņiem līdz pieciem, norādot, ka darbinieka atrašanās darbavietā ārpus šī laika netiek uzskaita par darba pienākuma izpildes laiku.**

Tāpat ir arī jautājumi par summēto darba laiku, kas ir visai izplatīts darba laika uzskaites veids. Taču noteiktā pārskata periodā summētajam darba laikam jāatbilst normālā darba laika nosacījumiem. Ja uzņēmumā nodarbināti pieci darbinieki, tad ar šo pārskata periodu uzraudzīšanu varētu nebūt problēmu, taču cita situācija ir tad, ja nodarbināto ir vairāk, piemēram, jāseko līdz 250 darbinieku summētā darba laika uzskaitē. Protams, nav reāli katram veidot savu pārskata periodu, tāpēc mēs rosinām, lai pārskata periods visiem nodarbinātajiem nosacīti sakrīt, piemēram, no 1. janvāra līdz 31. martam. Taču kā rīkoties, ja darbinieks tiek pieņemts pārskata perioda vidū? Pēc likuma prasībām viņam būtu jāveido atsevišķs pārskata periods. Taču mēs iesakām un Darba likums arī neaizliedz noteikt sākotnējo pārskata periodu, kas

var būt arī par pusotru mēnesi. Pēc tam darbinieks pievienojas kopējai plūsmai, un viņa pārskata periods no 1. aprīļa ir tāds pats kā visiem citiem darbiniekiem.

Aktuāla problēma darba laika jautājumu risināšanā ir tiem mūsu biroja klientiem, kas nodrošina pakalpojumu sniegšanu 24 stundas septiņas dienas nedēļā. Līdz ar to nereti arī viņu darbiniekiem ir darba režīms, kas saistās ar noteiktiem izsaukumiem, pārējā laikā esot tādā kā gaidīšanas režīmā – angļiski to mēdz dēvēt par *standby time*.

Rodas jautājums, vai un kā apmaksājams laiks, kuru darbinieks pavada mājās gaidīšanas režīmā?

Valsts darba inspekcijas nostāja un arī Latvijas tiesību doktrīnā skaidrotais atšķiras no līdzšinējās Eiropas Savienības tiesu prakses. Atsevišķos spriedumos Eiropas Savienības tiesa atzinusi: ja darbinieks atrodas gaidīšanas režīmā, piemēram, kā ārsts, kurš dežurē slimnīcā un gaida, kad ievēdīs akūti operējamu pacientu, bet starplaikā var kaut gulēt, tad viņam viss šis laiks uzskatāms pat darba laiku. Savukārt, ja darbinieks atrodas mājās un darbā ierodas pēc izsaukuma, tad par darba laiku tiek uzskatīts tikai tas periods, kad viņš devies uz izsaukumu un pildījis darba pienākumus.

Latvijā šī pozīcija ir atšķirīga, jo viss laiks, kas tiek pavadīts gaidīšanas režīmā – darbavietā vai mājās –, ir uzskatāms par darba laiku un attiecīgi apmaksājams.

Var saprast šādu Latvijas darba tiesībās nostiprinājušos prakses argumentāciju, jo gaidīšanas režīmā darbinieks nevar rīkoties pēc saviem ieskatiem, piemēram, doties līdz ģimenei izbraukumā vai vakarā iemalkot glāzi vīna. Taču, vai gaidīšanas periods uzskatāms par tādu

► pašu darba laiku kā tās stundas, kad tiek veikti amata pienākumi, ir diskutējams jautājums. Risinājums, uz ko varētu tiekties, ir maksāt atšķirīgas likmes par tām stundām, kas pavadītas gaidīšanas režīmā un kas – tiešajā darbā. Taču vienlaikus rodas arī neskaidrības par virsstundām. Naktī, piemēram, darbinieks atradies mājās savā gultā, taču skaitās, ka viņš tomēr ir strādājis, jo atradies gaidīšanas režīmā. Ja no rīta ir izsaukums un pienākumu izpilde prasa vairāk stundu, nekā paredzēts, tad sanāk, ka viņam, skaitot klāt nakti, radušās virsstundas. Attiecīgi šāda interpretācija darba devējiem ir ļoti neizdevīga.

Atkal atliek cerēt, ka būs tiesu prakse, kas apskatīs šādas situācijas, un risinājums būs arī šādiem gadījumiem. Iespējams, arī Eiropas Savienībā varētu mainīties regulējums, kas ieviestu skaidrību diskutablajos jautājumos. Šobrīd virzība neskaidrību novēršanā ir uzsākta.

Pastāv uzskats, ka darba strīdi nav labākais veids, kā risināt attiecības starp darba devēju un ņēmēju. Darba devēji izteikušies, ka Darba likuma normas ir ļoti izdevīgas darba ņēmējam, savukārt darbinieku vidū ir viedoklis, ka darba devējs vienmēr atradis veidu, kā atļaut darbinieku pat tad, ja tam nav konkrēta iemesla.

Tā gluži nav, ka darba devējs var atbrīvoties no darbinieka, kad vien ienāk prātā. Situāciju sarežģī, ja iesaistīta arodbiedrība, ja darbinieks pieskaitāms pie likumā īpaši aizsargāto darbinieku kategorijas, piemēram, ir invalīds. Šādos gadījumos visi juridiskie līdzekļi darbinieka atbrīvošanai pat var izrādīties izsmelti. **Tāpēc darba devējiem ieteiktu, ja vien iespējams, izvairīties no darbinieka atļaušanas pēc attiecīgā likuma panta, bet tā vietā mēģināt panākt ar darbinieku abpusēju vienošanos par darba attiecību pārtraukšanu. Varbūt ir vērts padomāt par kompensāciju izmaksu viena vai vairāku mēnešu darba algas apmērā.**

Jācenšas pēc iespējas draudzīgāk šķirties, jo juridiski vienošanās ir visspēcīgākais instruments, ko pēc tam apstrīdēt jau būs daudz sarežģītāk, nekā atļaušanu pēc konkrētā likuma panta. Turklāt šādos brīžos svarīgi padomāt par darba devēja reputāciju, jo skaļa un regulāra tiesāšanās ar bijušajiem vai vēl esošajiem darbiniekiem uzņēmuma un tā sniegto pakalpojumu vai produktu reputāciju neveicina. Informācija par tiesvedībām izplatās sabiedrībā ļoti ātri, tāpēc iegūt jaunus lojālus darbiniekus būs daudz grūtāk, kā arī konkurenti šos skandālus var izmantot savā labā.

Protams, gadās, ka darbinieks iespējams un panākt vienošanos nav iespējams, piemēram, darbinieks pieprasa kompensāciju divu gadu darba samaksas apmērā. Šādas kompensācijas Latvijā neizmaksā pat augstākā līmeņa vadītājiem, bet darbinieks tāpat tādu prasa!

Tas, ka Darba likums ir izteikti orientēts par labu darbiniekam, gan ir fakts. Ļoti pietrūkst likumā tāda regulējuma, kas ļautu darba devējam uzteikt darba attiecības darbiniekam neieinteresētas attieksmes un sliktas strādāšanas dēļ. Ir gadījumi, kad darbinieks it kā darba kārtības noteikumus nepārkāpj, taču arī necenšas saņemt augstākus rezultātus, darba laikā atsēž savas darba stundas bez iniciatīvas, es pat teiktu – atrodas pusveģetatīvā stāvoklī, simulē darbošanos. Atbilstoši esošajam

Ir jābūt attiecīgiem kritērijiem, pēc kuriem var pateikt, ka darbinieks ir bijis slinks un neieinteresēts rezultātos, lai nesāktos patvaļīgas atļaušanas. Iespējams, to vajadzētu pat izlemt tiesai.

regulējumam Darba likums neatļauj atļaut šādu darbinieku. Par šo jautājumu esam runājuši ar Ārvalstu investoru padomi, pie tās ir izveidota darba tiesību grupa, kurā tiek apspriesti dažādi ierosinājumi darba tiesisko attiecību regulējuma pilnveidošanai. Igaunijā un Lietuvā ir ieviestas likumā normas, kas darba devējam ļauj uzteikt darbu, ja strādājošais ilgstoši nesasniedz darba devēja izvirzītos mērķus. Protams, ir jābūt attiecīgiem kritērijiem, pēc kuriem var pateikt, ka darbinieks ir bijis slinks un neieinteresēts rezultātos, lai nesāktos patvaļīgas atļaušanas. Iespējams, to vajadzētu pat izlemt tiesai. Taču šāds regulējums noteikti uzlabotu daudzu darba devēju situāciju un arī mainītu darba vidi.

Vai mūsdienās darba ņēmēji labi zina savas tiesības un prot tās izmantot?

Esam secinājuši, ka pēdējos gados darba ņēmēji ir kļuvuši daudz informētāki darba tiesībās, kas, protams, ir tikai pozitīvi vērtējams. Tāpat darbinieki sākuši aktīvāk vērsties Valsts darba inspekcijā, ja uzskata, ka viņu tiesības tiek pārkāptas. Kolēģi stāsta, ka agrāk šāda prakse netika novērota. Tā kā mūsu advokātu birojs vairāk saistīts ar biznesu un biežāk pārstāvam darba devēju intereses, tad jāatzīst, ka darbinieku juridiskā izglītība mums ir radījusi lielākus izaicinājumus klienta aizstāvēšanai.

Vai pieaug arī tādu strīdu skaits, kas skar komercnoslēpuma neizpaušanu? Nav tā, ka darbinieks, pastrādājis pie darba devēja, pats vēlas izmēģināt roku komercdarbībā un savu biznesu uzsāk ar bijušā darba devēja klientu pārvilināšanu.

Tas, ka pieaug ar komercnoslēpumu, preču zīmēm, konkurenci saistīti strīdi, pat savā ziņā vērtējams pozitīvi, jo norāda, ka pie mums veidojas uzņēmumi, kuriem ir ko aizsargāt! Pirms vairākiem gadiem juristiem šis lauciņš nebija tik aktuāls kā patlaban. Saimnieciskā darbība valstī kļuvusi aktīvāka, tāpēc arī rodas vairāk konfliktsituāciju par šādiem jautājumiem. Vienlaikus redzams, ka būtu nepieciešams mainīt arī likuma regulējumu, jo likums tieši neparedz, ka komercnoslēpums būtu sagla-



bājams arī pēc darba attiecību pārtraukšanas. Komerccnoslēpums ir darba devēja īpašums, un darbiniekam nav tiesību aiziet pie konkurenta un to izpaust, kā arī šādā veidā iedzīvoties labumā, uzsākot pašam komercdarbību. Darba devējam, jūtot, ka tuvojas darba attiecību pārtraukšanas brīdis, vajadzētu ļoti padomāt par to, lai uzņēmuma dati, kas bijuši pieejami darba attiecību laikā, nav tik viegli nokopējami. Mums praksē bijuši šādi gadījumi, kas jau robežojas ar kriminālatbildību. Darba devējs bija konstatējis datu kopēšanu, kaut darbinieks to noliedza. Piedraudējām, ka iesaistīsim policiju, ja informācija netiks atdota. Katrā ziņā uzņēmējiem mūsdienās daudz nopietnāk jāizturas pret datu aizsardzību.

Tāpat rodas arī strīdi saistībā ar konkurences ierobežojumiem, kas paredz gan aizliegumu noteiktu laiku stāties darbā pie konkurentiem, gan arī kompensācijas izmaksu darbiniekam par šādiem ierobežojumiem. Jautājums par to, cik liela kompensācija šādos gadījumos izmaksājama, nav atbildams visiem vienādi, jo jāvērtē, cik lieli būs šie konkurences ierobežojumi. Var ierobežot, piemēram, lai darbinieks neuzsāktu darbu pie konkrēta konkurenta, bet tikpat labi var liegt strādāt attiecīgajā nozarē vai pat liegt stāties darba attiecībās ar konkurējošiem uzņēmumiem Baltijas valstīs vai visās Eiropas Savienības valstīs. Tāpat ierobežojums var tikt terminēts gan uz dažiem mēnešiem, gan arī uz vairākiem gadiem. Attiecīgi, jo lielāks ir ierobežojums, jo lielākai jābūt kompensācijai. Tāpat – jo augstāks bijis amats, jo lielāka ir atbildība un zināšanas par uzņēmumu un attiecīgi arī pienākas augstāka kompensācija. Tāpēc darba devējiem jārupējās, lai šī līmeņa darbinieki nevēlētos pārtraukt darba attiecības.

Galvenie grāmatveži un finanšu direktori jau arī ir lietas kursā par uzņēmuma finanšu stāvokli un daudz ko citu, kas varētu interesēt konkurentus. Taču neesmu dzirdējusi, ka šiem speciālistiem tiktu noteikti konkurences ierobežojumi.

Man ir pretjautājums: cik bieži dzirdēts, ka finanšu direktors tiesājas ar uzņēmuma īpašnieku? Šī, šķiet, ir tā

nodrošinātā darbinieku kategorija – finansisti, galvenie grāmatveži, kam darba devējs viņam zināmu iemeslu dēļ ir gatavs samaksāt lielu kompensāciju, lai šādu strīdu nebūtu. Turklāt tie ir amati, kur nav lielas kadru maiņas, pārsvarā šajos posteņos strādā ilgus gadus. Kāpēc tā – katram brīva interpretācijas iespēja.

Varbūt darba līguma nosacījumos ir jāiekļauj atruna par to, ko nedrīkst izpaust, pārtraucot darba attiecības?

Jā, attiecībā uz komercnoslēpumu darba līgumā šim jautājumam vajadzētu būt fiksētam. Līgumā var noteikt arī aizliegumu pārvilināt darba devēja klientus un darbiniekus. Šādas darba devējam nevēlamas situācijas kļūst arvien aktuālākas, tāpēc jāparūpējas, lai konkrēts speciālists neaiziet no darba, līdzī paņemot arī savas nodaļas vai departamenta darbiniekus. Likums un arī tiesu prakse neparedz, ka par šādiem ierobežojumiem darbiniekiem būtu izmaksājama kompensācija līdzīgi kā par konkurences ierobežojumiem.

Darba devējam radītie zaudējumi komercnoslēpuma izpaušanas dēļ darbiniekiem būtu jākompensē, taču praksē ir ļoti sarežģīti pierādīt, kādi ir bijuši šie zaudējumi. Pirmkārt, jāpierāda, ka ir izpausts komercnoslēpums, otrkārt, jāpierāda, tieši kādi zaudējumi ir radušies, bet ne gūto ienākumu pierādīšana tiesvedībā ir viena no grūtākajām. Visbeidzot, jāpierāda, ka šie zaudējumi radušies tieši tā iemesla dēļ, ka darbinieks ir izpaudis komercnoslēpumu. Visiem šiem kritērijiem ir jāpastāv vienlaikus. **No savas prakses labāk ieteiktu darba līgumā iekļaut līgumsodu par komercnoslēpuma izpaušanu. Protams, līgumsodam vajadzētu būt samērīgam, jo, ja nodarbinātajam ir minimālā alga, tad nevar prasīt, lai līgumsods būtu tūkstošos.**

Jūsu pārstāvētais zvērinātu advokātu birojs nesen mainīja nosaukumu – no iepriekšējā LAWIN uz Kļaviņš Ellex, un patlaban turpināt strādāt ne tikai Latvijas tirgū, bet arī aptverat kaimiņvalstis Lietuvu un Igauniju.

Vai tas tāpēc, ka Latvijā darba par maz?

Arī LAWIN darbojās visā Baltijā, un mums bija biroji gan Tallinā, gan Viļņā. Nosaukuma maiņa ir saistīta ar izmaiņām to biroju sastāvā, kas ietilpst Baltijas biroju alianšē. Savukārt alianšes izmaiņas saistītas ar mūsu vēlmi stiprināt biroju apvienību tieši Baltijas līmenī.

Taču, runājot par nepieciešamību darboties ciešā sadarbībā un alianšē ar Igaunijas un Lietuvas birojiem, jāteic, ka mūsu klienti – starptautiski uzņēmumi un investori – skatās uz Baltiju kā uz vienu reģionu, viņiem ir grūti saprast, ka te ir trīs atšķirīgas valstis ar atšķirīgu normatīvo regulējumu. Daudz ērtāk ir izvēlēties sadarbību ar advokātu biroju, kurš spēj pārstāvēt vienlaikus visas trīs Baltijas valstis, un viņam nav tik ļoti jāiedziļinās katras atsevišķas valsts likumu nišās.

Bija gadījums, kad klients vēlējas, lai vadām semināru par Baltijas darba tiesību regulējumu, lai gan tāds vienots regulējums, protams, nemaz nepastāv. Kā jau Eiropas Savienības valstīm, daudz kas mums ir kopējs, taču ir arī būtiskas atšķirības. Tāpēc jānodrošina pakalpojums, kas spēj aptvert visu reģionu. **B J P**

NUMURA INTERVIJA

**Ar Andri Lazdiņš
sarunājās
Vineta Vizule**