ECLI:LV:AT:2022:1222.C33369520.11.S
Lieta Nr. C33369520, SKC-188/2022
Civillietu departaments

Latvijas Republikas Senāts
SPRIEDUMS
Rīgā 2022.gada 22.decembrī

Senāts šādā sastāvā:
senatore referente Anita Čerņavska,
senatore Zane Pētersone,
senators Kaspars Balodis
rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. B/ prasībā pret SIA /Nosaukums A/ par darba līguma uzteikuma un rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošiem, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu sakarā ar /pers. B/ kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 19.maija spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /pers. B/ 2020.gada 28.maijā cēla tiesā prasību pret SIA /Nosaukums A/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka /datums/ prasītāja pieņemta darbā par SIA /Nosaukums A/ struktūrvienības /nosaukums/ centrs /Nosaukums B/ vadītāju. Darba līgums uzteikts 2020.gada 28.aprīlī, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu un 104.pantu (valdes 2020.gada 28.aprīļa lēmums par neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu uzņēmumā, struktūrvienības vadītāja amata vietas likvidēšanu un darbinieku skaita samazināšanu). Uzteikums nav tiesiski pamatots, jo atbildētāja nav norādījusi uz apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā.

Prasība pamatota ar Darba likuma 7., 28., 29., 102., 108. un 112.[1] pantu.

[2] /pers. B/ 2020.gada 7.augustā cēla tiesā prasību par rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas 2112,18 EUR par atstādināšanas laiku no 2020.gada 9.jūlija līdz 28.jūlijam (ieskaitot) piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[2.1] Darba līguma uzteikumā nav ieskaitīts darbnespējas laiks no 2020.gada 15.maija līdz 2020.gada 8.jūlijam. Pēdējā darba diena bija 2020.gada 28.jūlijs.

[2.2] Ar atbildētājas 2020.gada 9.jūlija rīkojumu prasītāja atstādināta no darba līdz 24.jūlijam. Rīkojums pamatots ar to, ka atbildētāja konstatējusi nelikumīgu informācijas iegūšanu, izmantošanu un izpaušanu trešajām personām. Prasītājas sūtītā informācija no viņas darba e-pasta uz savu privāto e-pastu un darbiniecei (asistentei) pirmšķietami ir uzskatāma par atbildētājas komercnoslēpumu Komercnoslēpuma aizsardzības likuma izpratnē.

Ar 2020.gada 27.jūlija rīkojumu atstādināšana pagarināta līdz 2020.gada 28.jūlijam (ieskaitot).

[2.3] Rīkojums par atstādināšanu no darba nav tiesiski pamatots. Atbildētāja atbilstoši Darba likuma 83.panta pirmajai daļai nedz darba līguma pielikumā Nr. 2, nedz citā dokumentā nav norādījusi, kāda atbildētājas informācija ir komercnoslēpums. Savukārt asistentei pārsūtītā informācija nepieciešama viņas pienākumu pildīšanai un vadītājas amata pēctecības nodrošināšanai sakarā ar saņemto darba līguma uzteikumu.

[3] Ar Rīgas rajona tiesas 2020.gada 13.augusta lēmumu civillietas apvienotas vienā civillietā (Nr. C33369520).

[4] Ar Rīgas rajona tiesas 2020.gada 15.oktobra spriedumu prasība noraidīta pilnīgi.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību par spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba līguma uzteikuma un rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošiem, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma un vidējās izpeļņas par atstādināšanas laiku piedziņu, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2021.gada 19.maija spriedumu prasību noraidījusi.

[6] Prasītāja kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[7] Ar Senāta senatoru kolēģijas 2021.gada 26.novembra rīcības sēdes lēmumu ierosināta kasācijas tiesvedība sakarā ar prasītājas kasācijas sūdzību par apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devēja rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu, vidējās izpeļņas piedziņu par atstādināšanas laiku un piedzīti tiesāšanās izdevumi. Pārējā daļā spriedums stājies likumīgā spēkā.

[8] Apelācijas instances tiesas spriedums daļā, kurā ierosināta kasācijas tiesvedība, pamatots ar turpmāk minētajiem motīviem.

[8.1] 2020.gada 9.jūlija rīkojums par prasītājas atstādināšanu no darba pamatots ar nepieciešamību novērst apdraudējumu darba devēja pamatotām interesēm – komercnoslēpuma aizsardzībai – un trešo personu interesēm – fizisko personu datu aizsardzībai.

Atbilstoši Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.panta pirmajai daļai komercnoslēpums ir neizpaužama saimnieciska rakstura informācija, tehnoloģiskas zināšanas un zinātniska vai cita rakstura informācija: 1) kas ir slepena, jo nav vispārzināma vai pieejama citām personām, kuras parasti izmanto šāda veida informāciju; 2) kam ir faktiska vai potenciāla komerciāla vērtība tādēļ, ka tā ir slepena; 3) attiecībā uz ko komercnoslēpuma turētājs veicis konkrētajai situācijai atbilstošus un saprātīgus komercnoslēpuma slepenības saglabāšanas pasākumus.

Nodibināts, ka atbilstoši darba līguma 9.punktam prasītāja apņēmusies nevienam neizpaust jebkuru viņas rīcībā esošo informāciju par darba devēja

ekonomisko un finansiālo stāvokli, organizatorisko struktūru, personālu, darba atalgojumu un darba algu apmēriem, citiem materiāliem un stimuliem.

2018.gada 21.decembrī prasītāja parakstījusi darba līguma pielikumu Nr. 2 „Par datu, kas kļuvuši zināmi darba procesā, neizpaušanu", atbilstoši kuram viņa apņēmusies jebkuru informāciju un datus, kas kļuvuši zināmi (tajā skaitā fizisko personu datus), pildot darba pienākumus, kā arī citu informāciju, kas kļuvusi zināma darba vietā un darba laikā, izmantot (izpaust) tikai, ņemot vērā norādījumu, saskaņā ar iekšējās kārtības noteikumiem, instrukcijām, rīkojumiem utt. Prasītāja apņēmusies neizpaust viņas rīcībā esošo informāciju trešajai personai (tajā skaitā arī iestādes darbiniekiem, ja iestādes vadības normatīvajos dokumentos nav norādīts citādi) visā darba līguma darbības laikā, kā arī pēc darba līguma attiecību izbeigšanās.

Tādējādi atbilstoši Darba likuma 83.pantam prasītāja bija informēta par viņas rīcībā nodotās informācijas neizpaušanu.

[8.2] Pamatots ir prasītājas arguments, ka atbildētāja nav precīzi norādījusi, kura informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu un nav rakstveidā par to informējusi prasītāju.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2016.gada 8.jūnija Direktīva (ES) Nr. 2016/943 par zinātības un darījumdarbības neizpaužamas informācijas (komercnoslēpumu) aizsardzību pret nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu un izpaušanu neparedz, ka komercnoslēpumam ir jābūt norādītam rakstveidā, savukārt Darba likuma 11.panta piektā daļa un 83.panta pirmā daļa nosaka, ka darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Ņemot vērā darbinieku kā vājākās puses interešu aizsardzību, šāds rakstveida pienākums veicina darbinieka tiesību aizsardzību gadījumos, kad tiks risināts jautājums par to, vai ir noticis komercnoslēpuma tiesību pārkāpums.

Izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ darba devējs nav varējis darbiniekam norādīt, kura informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu, rakstveida fiksācijas neesamība nebūtu uzskatāma par pietiekamu pamatu komercnoslēpuma aizsardzības zudumam.

Lietā nav strīda, ka pārsūtītā informācija saistīta ar atbildētājas saimniecisko darbību. Lai gan šī informācija nebija klasificēta kā komercnoslēpums, ir pietiekošs pamats šādu informāciju uzskatīt par konfidenciālu, jo tā bija domāta darba devēja iekšējai lietošanai un saistīta ar komercdarbību.

Tādējādi prasītāja atbilstoši Darba likuma 58.pantam no darba atstādināta pamatoti un prasība par rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas piedziņu ir noraidāma.

[9] Prasītājas kasācijas sūdzībā sakarā ar ierosināto kasācijas tiesvedību norādīts, ka tiesa nepareizi piemērojusi Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.panta pirmo daļu un 5.pantu un pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta un 193.panta piektās daļas noteikumus.

Tiesa atbilstoši Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.panta pirmajai daļai nav vērtējusi prasītājas nosūtītās e-pastu sarakstes atbilstību komercnoslēpuma pazīmēm, kā arī izdarījusi pretrunīgus secinājumus komercnoslēpuma tiesību pārkāpuma konstatēšanā.

Nedz darba līgumā, nedz amata aprakstā vai kādā citā dokumentā nav norādīts, ka informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Savukārt informācijas iegūšanu un nodošanu asistentei darba pienākumu pildīšanai noteic prasītājas un asistentes amata apraksti. Tādējādi tiesas secinājums, ka rīkojums par prasītājas atstādināšanu no darba atbilst Darba likuma 58.pantam, nav pamatots.

Motīvu daļa

[10] Pārbaudījis spriedumu Civilprocesa likuma 473.panta pirmās daļas kārtībā, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums daļā, par kuru ierosināta kasācijas tiesvedība, ir atceļams.

[11] Senāts par pamatotu atzīst kasācijas sūdzības iesniedzējas viedokli, ka apelācijas instances tiesa Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.panta pirmo daļu piemērojusi nepareizi.

[11.1] Prasījuma noraidīšanas pamatā ir tiesas atzinums, ka noticis komercnoslēpuma tiesību pārkāpums, kas bija pamats atbildētājai atstādināt prasītāju no darba atbilstoši Darba likuma 58.pantam.

Nonākdama pie šāda secinājuma, tiesa nav ņēmusi vērā, ka, lai atzītu par pierādītu komercnoslēpuma tiesību pārkāpumu gadījumā, kad prasītāja apstrīd, ka strīdus informācija ir bijusi komercnoslēpums, tiesai vispirms atbilstoši Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.panta pirmajai daļai ir jānoskaidro attiecīgās informācijas atbilstība komercnoslēpuma pazīmēm un pēc tam jāvērtē, vai ar konkrētajām darbībām prasītāja ir nelikumīgi ieguvusi, izmantojusi vai izpaudusi komercnoslēpumu.

Kā liecina pārbaudāmā sprieduma argumentācija, tiesa lietas apstākļiem un vērtējumam šādā aspektā nemaz nav pievērsusies. Tiesa ir atsaukusies uz pazīmēm, kuras jākonstatē, lai uz informāciju attiecinātu komercnoslēpuma statusu, taču spriedumā nav pamatots, ka strīdus informācija minētajām pazīmēm atbilst.

[11.2] Turklāt tiesa, izvērtējot Darba likuma 83.panta pirmajā daļā noteikto darbinieka pienākumu neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums, un darba devēja pienākumu rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu, ir pretrunīgi secinājusi, ka, no vienas puses, prasītāja bija informēta par viņas rīcībā nodotās informācijas neizpaušanu, bet, no otras puses, tiesa piekrita viņas viedoklim, ka atbildētāja nav precīzi definējusi, kura informācija atbildētājas uzņēmumā atzīstama par komercnoslēpumu, un nav rakstveidā informējusi par to prasītāju.

Vienlaikus tiesa secināja, ka izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ darba devējs nav varējis darbiniekam norādīt, kura informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu, rakstveida fiksācijas neesība nebūtu uzskatāma par pietiekamu pamatu komercnoslēpuma aizsardzības zudumam.

Minētās tiesas atziņas liecina par Darba likuma 83.panta pirmajā daļā noteiktā darba devēja pienākuma kļūdainu izpratni.

Darba devēja pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu, noteikts, lai darbinieks zina, kuru informāciju viņš nav tiesīgs iegūt, izmantot vai izplatīt bez komercnoslēpuma turētāja (darba devēja) atļaujas. Šo darba devēja pienākumu var atzīt par izpildītu tikai tad, kad atbilstošā informācija ir pietiekami skaidri noteikta, nevis, piemēram, vispārīgi noteikts, ka jebkāda informācija, kura darba tiesisko attiecību ietvaros nonāk darbinieka rīcībā, ir atzīstama par komercnoslēpumu. Šāda vispārīga norāde maldina par attiecīgās informācijas tiesiskās aizsardzības tvērumu, attiecinot to arī uz informāciju, kas nav aizsargājama kā komercnoslēpums (informāciju, kas neatbilst kādai no Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.panta pirmajā daļā norādītajām pazīmēm; informāciju, kas ar normatīvo aktu noteikta par tādu, kas nevar būt par komercnoslēpuma priekšmetu). Minētās tiesību normas mērķis nav piešķirt darba devējam tiesības paplašināt aizsardzību arī uz tādu informāciju, kas neatbilst komercnoslēpuma pazīmēm.

Senāts vērš uzmanību, ka pēc būtības Darba likuma 83.panta pirmajā daļā noteiktais darba devēja pienākums ir normatīvi paredzēts komercnoslēpuma slepenības saglabāšanas pienākums, kas darba devējam jāveic, lai attiecīgā informācija būtu atzīstama par komercnoslēpumu (Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.panta pirmās daļas 3.punkta izpratnē). Šā pienākuma izpildē būtiska nozīme ir tam, lai darba devējs identificētu komerciāli vērtīgu slepenu informāciju, kas ir nepieciešamais priekšnosacījums, lai varētu īstenot konkrētajai situācijai atbilstošus un saprātīgus komercnoslēpuma slepenības saglabāšanas pasākumus.

[11.3] Izskatāmajā lietā tiesa nav atbilstoši piemērojamo normu jēgai izvērtējusi, vai darba līgumā un tā 2.pielikumā noteiktie ierobežojumi

prasītājas rīcībai ar atbildētājas informāciju bija tādi, kas pietiekami skaidri prasītājai ļāva identificēt informāciju, kas atzīstama par komercnoslēpumu, kā arī nav devusi novērtējumu, vai strīdus informācija ir atzīstama par komercnoslēpumu. Līdz ar to Senāts secina, ka spriedums neatbilst Civilprocesa likuma 97.panta un 193.panta piektās daļas noteikumiem.

[12] Papildus Senāts uzskata par nepieciešamu norādīt, ka argumenti spriedumā, ar kuriem pamatota prasības noraidīšana, norāda uz to, ka tiesa jēdzienus „komercnoslēpums" un „konfidenciāla informācija" izpratusi nepareizi.

Komercnoslēpums ir Komercnoslēpuma aizsardzības likumā definētām pazīmēm atbilstoša informācija (2.panta pirmā daļa). Likumdevējs ir paredzējis noteiktus tiesiskās aizsardzības līdzekļus (sk. likuma III.nodaļu), 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.

Šiem apstākļiem ir būtiska nozīme strīda pareizā izšķiršanā, jo prasītājas atstādināšanas no darba tiesiskuma pārbaude iespējama, izvērtējot Komercnoslēpuma aizsardzības likumā noteiktās prasības, lai attiecīgo informāciju uzskatītu par komercnoslēpumu.

[13] Rezumējot teikto, Senāts atzīst, ka konstatētie trūkumi materiālo tiesību normas piemērošanā, pierādījumu pārbaudē un spriedumā izdarīto secinājumu pamatošanā vērtējami kā tādi, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, tādēļ spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devējas rīkojuma par prasītājas atstādināšanu no darba un vidējās izpeļņas par atstādināšanas laiku piedziņu un piedzīti tiesāšanās izdevumi, atceļams.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Senāts

nosprieda

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 19.maija spriedumu daļā, ar kuru noraidīta /pers. B/ prasība par darba devējas rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas par atstādināšanas laiku piedziņu un piedzīti tiesāšanās izdevumi, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.

Senatore A. Čerņavska

Senatore Z. Pētersone

Senators K. Balodis