

## **ZIŅOJUMS PAR CIVILDIENESTA KONTROLI 2004.GADĀ**

Viena no svarīgākajām Valsts civildienesta pārvaldes funkcijām ir valsts civildienesta vispārējā un disciplinārā uzraudzība, kas Valsts civildienesta likumā ir iekļauta kā likumā nodibināto principu un normu tiesiskas piemērošanas nodrošinājuma mehānisms.

2004.gadā Valsts civildienesta pārvalde ir izskatījusi iedzīvotāju un ierēdņu 216 sūdzības un sniegusi 156 tiesību normu skaidrojumus valsts iestādēm un ierēdņiem civildienesta jomā. No 216 sūdzībām 169 izskatītas pēc būtības, bet pārējās pārsūtītas uz citām iestādēm pēc piekritības. No 169 sūdzībām 110 gadījumos sūdzības ir bijušas pamatotas, kā rezultātā Valsts civildienesta pārvalde ir rīkojusies un novērsusi iestāžu nelikumīgo rīcību.

Pārskata gadā Valsts civildienesta pārvalde ir izmeklējusi disciplinārlietas pret 13 ierēdņiem. 5 gadījumos Valsts civildienesta pārvalde ir piemērojusi šādus disciplinārsodus – 2 gadījumos rājiens, 2 gadījumos - mēnešalgas samazināšana (ieturot līdz 20%) uz laiku līdz 1 gadam, vienā gadījumā - atlaišana no amata (šī soda piemērošana tika apturēta). 8 gadījumos disciplinārlietas ir izbeigtas (disciplinārpārkāpuma neesamības dēļ, pārkāpuma mazsvarīguma dēļ vai sakarā ar to, ka ierēdnis atstāj civildienestu).

### **Valsts civildienesta pārvaldes piemēroto disciplinārsodu pamatojums:**

1. Atlaišana no amata.
  - 1.1. Iestādes vadītājam par apzinātu rīcību, ilglaicīgi nepildot tiesas spriedumu (saskaņā ar kuru iestādei uzlikts pienākums atbildēt privātpersonai uz sūdzību); turklāt, pirms tika piemērots disciplinārsods iestādes vadītājam, jau saistībā ar tiesas sprieduma nepildīšanu, disciplinārsods tika piemērots iestādes atbildīgajam juristam par nekvalitatīvas informācijas sniegšanu saistībā ar tiesas sprieduma nepildīšanu. Soda smagums tika pamatots ar to, ka šāds disciplinārpārkāpuma raksturs – apzināta nepakļaušanās likumam, arī pēc tam, kad uz to ir īpaši norādīts – liecina par uzticamības un cieņas zudumu attiecībā uz pašu ierēdni, kurš izdara disciplinārpārkāpumu (būtisks morāls kaitējums civildienestam).
  - 1.2. Valsts civildienesta pārvalde, izskatot sūdzību jau par piemērotu disciplinārsodu – atlaišana no amata, akceptēja to iestādes vecākajam inspektoram, kurš pielietoja fizisku spēku pret savu tiešo vadītāju – sievieti. Soda smagums tiks noteikts balstoties uz būtiska morāla kaitējuma nodarīšanu valsts civildienestam, jo šāda ierēdņa rīcība nav savienojama ar darbu civildienestā.
2. Mēnešalgas samazināšana uz laiku līdz vienam gadam.
  - 2.1. Iestādes vadītājam par nepietiekamu padoto darbinieku darba organizēšanu: tad, kad privātpersona iesniedza sūdzību Valsts civildienesta pārvaldei par iestādes darbības likumību, pirms gada

izsniedzot divas pretrunīgas izziņas; kā arī tad, kad Valsts civildienesta pārvalde lūgusi paskaidrojumu no iestādes, savukārt iestādes vadītājs kā attaisnojumu rīcībai, kādēļ netiek izvērtēta padoto darbinieku atbildība par pretrunīgu izziņu izsniegšanu, minējis sekojošo: ir saņemts atbildīgā darbinieka dienesta ziņojums, kurā norādīts, ka gadu atpakaļ izsniegtā pretrunīgā (prettiesiskā) izziņa izsniegta tādēļ, ka privātpersona iestādes darbiniekam ir draudējusi. Šī iemesla dēļ iestādes vadītājs, gadu pēc iespējamo draudu izteikšanas, uzsāk saraksti ar policiju par krimināllietas ierosināšanu pret privātpersonu, nevis izvērtē savu darbinieku, kurš tikai gadu pēc iespējamo draudu saņemšanas, par to ziņo iestādes vadītājam, atbildību. Valsts civildienesta pārvalde šādu paskaidrojumu par savu padoto darbinieku atbildības izvērtēšanu, uzskata par nepamatotu.

2.2. Iestādes vecākajam inspektoram sākumā attiecīgās iestādes piemēroto disciplinārsodu – rājiens, kas tiek piemērots uz privātpersonas – cietušā sūdzības pamata, pēc cietušā sūdzības Valsts civildienesta pārvaldei par piemērotā soda neatbilstību izdarītā disciplinārpārkāpuma smagumam, atkārtoti izvērtējot piemērotā soda samērīgumu, nomainot uz smagāku disciplinārsodu – mēnešalgas samazināšana. Proti, ja lietā ir cietušais, uz kura sūdzības pamata ierēdnim tiek piemērots disciplinārsods, cietušajam, tāpat kā pašam ierēdnim ir tiesības apstrīdēt disciplinārsodu – ja tas tiek uzskatīts par nesamērīgi mazu. Turklāt, šādas sūdzības rezultātā, ir tiesības pārskatīt sodu un to grozīt, t.sk. uz soda sankcijas palielināšanas pusi.

### 3. Rājiens

3.1. Iestādes vadītājam par ilgstošu prettiesisku rīcību, neuzskaitot un nemaksājot ierēdņiem piemaksu par virsstundu darbu. Kā iemesls šādai rīcībai tika norādīts nepietiekamais finansējums, lai gan iestādes vadītājs ievērojamas naudas summas vienlaikus izmaksājis kā prēmijas un vadības līgumus citiem ierēdņiem, kā arī nebija informējis atbildīgo ministru par iestādes nepietiekamo finansējumu likumā noteikto obligāto prasību izpildei un ilgstošā laika periodā uzkrāto parādu vairāk kā 2 miljonu latu apmērā. Valsts civildienesta pārvalde norādīja, ka iestādes vadītājs nav tiesīgs izlietot finanšu līdzekļus neobligātiem maksājumiem (kā prēmijām un vadības līgumiem), ja iestādē nav pietiekamu līdzekļu likumā noteiktajiem obligātajiem maksājumiem. Turklāt šādā gadījumā iestādes vadītājam ir pienākums informēt atbildīgo ministru par nepietiekamo finansējumu, uzkrāto parādu attiecībā pret ierēdņiem, kā arī par iespējamajām juridiskajām sekām papildus finansējuma nepiešķiršanas gadījumā. Turklāt, šādā gadījumā, ja iestādei nav nepieciešamā finansējuma likumā noteikto obligāto maksājumu veikšanai, iestādes vadītājam ir jāizdod rīkojums par obligātā maksājuma piešķiršanu ierēdnim, bet ar nosacījumu, ka tas tiks izpildīts, tiklīdz tiks piešķirts nepieciešamais papildus finansējums. Valsts civildienesta pārvalde, ievērojot, ka šajā gadījumā tika konstatēts, ka iestādes vadītājs apzināti tika pārtraucis maksāt piemaksas par virsstundām jau kopš 1999.gada, uzlika par pienākumu iestādei samaksāt prettiesiski

neizmaksātās piemaksas kopš 1999.gada, kas ir ilgāks laika periods par Darba likumā noteiktajiem 2 gadiem, kad iestājas noilgums prasībās par visiem maksājumiem saistībā ar darbu (gadījumos, kad maksājumi kavēti aiz neuzmanības, nevis ar nodomu).

- 3.2. Iestādes vadītājam par nekvalitatīvu pienākumu pildīšanu, metodoloģiski nepareizi izlietojot finanšu līdzekļus, proti, iestādes vadītājs, finanšu līdzekļu trūkuma dēļ, pilnā apmērā nemaksāja ierēdņiem ikgadējā atvaļinājuma pabalstu, bet maksāja ierēdņiem atlikušo atvaļinājuma pabalsta daļu kā piemaksu par papildus pienākumu pildīšanu. Valsts civildienesta pārvalde norādīja, ka šāda finanšu līdzekļu izlietošana nav atbilstoša, jo pabalsts sakarā ar ikgadējo atvaļinājumu ir ierēdņim garantēts maksājums, bet piemaksa pēc sava juridiskā rakstura nav garantēts maksājums, kā rezultātā iestādes vadītājam ir lielas iespējas rīkoties patvaļīgi, neizmaksājot piemaksas.

Disciplinārās uzraudzības jomā Valsts civildienesta pārvalde papildus izmeklētajām disciplinārlietām 5 gadījumos, kad citas iestādes lūgušas ierosināt disciplinārlietas, ir atteikusies ierosināt disciplinārlietu tiesību normu pārkāpuma neesamības dēļ. 2 gadījumos Valsts civildienesta pārvalde ir uzlikusi pienākumu valsts pārvaldes iestādei ierosināt disciplinārlietu par konstatēto pārkāpumu. 6 gadījumos Valsts civildienesta pārvalde, izvērtējot sūdzības, ir atzinusi tās par pamatotām, bet pārkāpumu mazsvarīguma dēļ atbildīgajām amatpersonām ir izteikusi aizrādījumu (kas nav disciplinārsods).

No 169 izskatītajām sūdzībām pēc būtības 12 gadījumos Valsts civildienesta pārvaldes lēmumi ir pārsūdzēti tiesā. Taču kopumā iestāde šajā laika periodā ir piedalījies 48 tiesas sēdēs, kurās ir izskatītas 19 lietas un ir uzsākta tiesvedība 5 lietās (kopā 24 tiesvedības lietas). No 19 izskatītām lietām tiesas spriedums ir stājies spēkā tikai 10 lietās, kurās Valsts civildienesta pārvalde ir uzvarējusi 8 lietās, zaudējusi 2 lietās. Valsts civildienesta pārvaldes intereses tiesvedības procesos pārstāv iestādes ierēdņi – juristi (nevis speciāli algoti zvērināti advokāti).

Valsts civildienesta pārvalde kā pirmstiesas instance, kura izskata tai apstrīdētos disciplinārsodus, kurus ir uzlikušas citas iestādes, ir izskatījusi sūdzības par 23 piemērotajiem disciplinārsodiem, no kuriem 20 gadījumos piemēroto disciplinārsodu ir atcēlusi kā nepamatotu (6 – piezīmes; 9 – rājienus; 1 - mēnešalgas ieturēšana uz laiku līdz 1 gadam; 1 - pazemināšana amatā; 3 – atlaišanas no amata), 3 gadījumos atstājusi spēkā (1 – piezīme; 2 – atlaišana no amata).

Vispārējā uzraudzības jomā Valsts civildienesta pārvalde, atzīstot iesniegtās sūdzības par pamatotām, 11 gadījumos ir atjaunojusi ierēdņi amatā un atcēlusi prettiesisko iestādes lēmumu: 7 – sakarā ar iestādes reorganizāciju; 1 – sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu; 1 – sakarā ar pārbaudes termiņa neizturēšanu; 1 – sakarā ar ierēdņa ilgstošu darbnespēju; 1 – sakarā ar ierēdņa neatbilstības konstatēšanu specializētā civildienesta statusam.

### **Gadījumi, kuros Valsts civildienesta pārvalde atjaunojusi ierēdņus amatā**

1. Visbiežāk – 7 gadījumos, Valsts civildienesta pārvalde atjaunojusi amatā ierēdņus, kuri prettiesiski atbrīvoti no amata sakarā ar iestādē veikto

reorganizāciju, kā rezultātā tiek samazināts ierēdņu amatu skaits. Raksturīgākās kļūdas reorganizācijas procesā, kas ir par pamatu pieņemtā lēmuma par ierēdņa atbrīvošanu atcelšanai ir šādi:

- 1.1. Ievērojot, ka reorganizācija (kad tā tiek veikta pēc iestādes vadītāja iniciatīvas) ir atkarīga no iestādes vadītāja izvēles, nolūkā, lai reorganizācija būtu likumīga (lai netiktu uzsākta ar mērķi piemērot slēpto disciplinārsodu vai ar mērķi atbrīvoties no nelabvēlīgiem iestādes darbiniekiem), atbilstoši Administratīvā procesa likuma 65. un 66.pantam, uzsākot reorganizāciju, ir jābūt objektīvam lietderības pamatojumam par reorganizācijas nepieciešamību (tātad jābūt veiktam pētījumam, analīzei, kuras rezultātā ir konstatēti pastāvošās struktūras trūkumi, kā arī ir pamatots, ka jaunizveidojamā struktūra spēs novērst konstatētos trūkumus). Ja netiek pierādīta iestādes reorganizācijas lietderība, tad reorganizācija un tās rezultātā pieņemtie lēmumi tiek atzīti par prettiesiskiem.
- 1.2. Ja iestāde spējusi objektīvi pamatot veiktās reorganizācijas lietderību, ir objektīvi jāveic ierēdņu savstarpējās kvalifikācijas (izglītība, darba pieredze, darba rezultāti, ierēdņa dienesta gaita) izvērtējumu, jo amatu skaita samazināšanas rezultātā ir tiesības atbrīvot no amata tikai to ierēdņi, kuru kvalifikācija ir viszemākā.
- 1.3. Kā pēdējais raksturīgākais pārkāpums reorganizācijās tiek konstatēts nepietiekamā un nesavlaicīgā ierēdņu informēšana par veicamo reorganizāciju (tās lietderības pamatojumu, ierēdņu kvalifikācijas vērtēšanas kārtību, reorganizācijas veikšanas posmiem), proti, ievērojot, ka iestādes reorganizācija pēc sava rakstura nav pēkšņi pieņemts un nekavējoši īstenojams lēmums, nav attaisnojams, ja ierēdņi par reorganizāciju un tās iespējamajām sekām, kā arī jaunizveidojamo struktūru tiek informēti tikai dažas dienas pirms tās.
2. Valsts civildienesta pārvalde atcēla iestādes pieņemto lēmumu par ierēdņa pārbaudes termiņa neizturēšanu, jo iestādes veiktais novērtējums bija nepamatots, proti, iestādei, pieņemot darbā pretendentu, kura kvalifikācija būtiski neatbilst velamajai (kas atbilstu amata aprakstā noteiktajai), nav tiesību pārbaudes termiņa beigās kā neatbilstības argumentus norādīt tos pašus pretendenta kvalifikācijas trūkumus, kas tam bijuši amatā iecelšanas brīdī, un kurus objektīvi nav iespējams novērst pārbaudes termiņa laikā (piemēram, neatbilstoša izglītība, nepietiekama darba un profesionālā pieredze), vai, ja ir iespējams novērst, iestāde administratīvi nav ļāvusi to novērst (piemēram, nav nodrošinājusi attiecīgās apmācības, kursus, pieredzes apgūšanu).