

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
VALSTSTIESĪBU ZINĀTŅU KATEDRA

**NOTEIKTA VECUMA SASNIEGŠANA KĀ PAMATS VALSTS
CIVILDIENESTA ATTIECĪBU IZBEIGŠANAI
BAKALAURA DARBS**

Autore: **Andra Voiciša**

Studenta apliecības Nr.: av14046

Darba vadītājs: docents Dr.iur. Edvīns Danovskis

RĪGA 2017

Anotācija

Bakalaura darbā “Noteikta vecuma sasniegšana kā pamats valsts civildienesta attiecību izbeigšanai”, vispusīgi izpētīts dienesta attiecību izbeigšanās pamats – valstī noteiktā pensijas vecuma sasniegšana. Darba mērķis ir šī dienesta attiecību izbeigšanās pamata padziļināta analīze, lai atklātu ar to saistītos problēmjautājumus. Darba ietvaros ir analizēta normatīvā regulējuma vēsturiskā attīstība; starptautiskais regulējums un Eiropas Savienības dalībvalstu regulējums šajā jautājumā; institūta nepieciešamība un plānotie grozījumi. Tā kā atsevišķus jautājumus neregulē likums, tad to izpratnei izmantota iestāžu sniegto atbilžu un tiesu prakses analīze. Darbā analizēts arī atlaišanas pabalsta institūts, kurš praksē radījis neskaidrības attiecībā uz tā piešķiršanu personām, ar kurām dienesta attiecības turpinātas pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Atslēgvārdi: civildienests, dienesta attiecību izbeigšanās, pensijas vecuma sasniegšana, dienesta attiecību pagarināšana.

Abstract

Bachelor thesis “Reaching of a certain age as means for termination of civil service” shows thorough research for one of the grounds for termination of civil service – reaching the state retirement age. The aim of this study is to analyze termination of civil service based on reaching the states set retirement age and to discover related issues. This study shows analysis of historical development of laws regarding this ground for termination of civil service; international and European Union member state regulations; necessity of this law and possible changes. Analysis of state institution replies and jurisprudence are used in order to understand certain aspects that are not covered by law. The study also covers the topic of severance pay, because in practice there has been confusion regarding those civil servants with whom civil service relationship has been extended.

Keywords: civil service, termination of civil service, retirement age, extension of civil service.

Saturs

Ievads.....	5
1. ĢENĒZE UN PAMATOJUMS.....	6
1.1. Vēsturiskā attīstība.....	6
1.2. Starptautiskais regulējums	12
1.3. Eiropas Savienības valstu normatīvais regulējums.....	15
1.4. Institūta nepieciešamība.....	20
1.5. Plānotie grozījumu attiecībā uz atbrīvošanu no dienesta saistībā ar pensijas vecuma sasniegšanu	24
2. DIENESTA ATTIECĪBU IZBEIGŠANA SAKARĀ AR PENSIJAS VECUMA SASNIEGŠANU	28
2.1. Lēmums par atbrīvošanu no amata sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu	28
2.2. Iestādes rīcības brīvības apjoms un lietderības apsvērumi	29
2.3. Lēmums par dienesta attiecību turpināšanu ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdni	34
2.4. Civildienesta attiecību pagarināšanas termiņš	36
3. ATLAIŠANAS PABALSTS	38
3.1. Vēsturiskā attīstība.....	38
3.2. Tiesības saņemt atlaišanas pabalstu	40
3.3. Lēmums par atlaišanas pabalsta piešķiršanu.....	43
KOPSAVILKUMS	45
Izmantotās literatūras un avotu saraksts	47
Pielikumi.....	53
1.pielikums. Iestādēm nosūtītā vēstule	53
2.pielikums. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras atbilde	54
3.pielikums. Zemkopības ministrijas atbilde.....	55
4.pielikums. Nodarbinātības valsts aģentūras atbilde.....	56
5.pielikums. Valsts ieņēmumu dienesta atbilde.....	57
6.pielikums. Pārtikas un veterinārā dienesta atbilde.....	58
7.pielikums. Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra atbilde	59

Ievads

Viens no valsts civildienesta attiecību izbeigšanās pamatiem ir valstī noteiktā pensijas vecuma sasniegšana, kas var skart katru pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi, tāpēc ir svarīgi, ka dienesta attiecību izbeigšana notiek tiesiski. Neraugoties uz faktu, ka šāds dienesta attiecību izbeigšanās pamats nākotnē, iespējams, nepastāvēs, ir nepieciešams noskaidrot ar šo dienesta attiecību izbeigšanās pamatu saistītos jautājumus, jo likuma formulējums attiecībā uz šo atbrīvošanas pamatu ir lakonisks un tieši neregulē būtiskus tā aspektus.

Darba mērķis ir padziļināti analizēt dienesta attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz noteikta vecuma sasniegšanu, lai atklātu ar šo tiesību institūtu saistītās problēmas. Darba uzdevumi ir spēkā esošā normatīvā regulējuma izpēte, iestāžu sniegto atbilžu un tiesu prakses analīze. Darbā tiks analizēts tikai vispārējais civildienests, tādēļ tajā netiks aplūkots Diplomātiskā un konsulārā dienesta likums¹, kas attiecas uz specializēto civildienestu.

Darbā tiks izmantotas dažādas pētniecības metodes, lai sasniegtu darba mērķi un izdarītu secinājumus. Vēsturiskā metode darbā tiks izmantota, lai pētītu normatīvā regulējuma attīstību Latvijā, savukārt salīdzinošā metode, lai analizētu Eiropas Savienības dalībvalstu regulējumu un tiešās pārvaldes iestāžu sniegtās atbildes uz uzdotajiem jautājumiem. Analīzes metode plaši lietota normatīvā regulējuma izpētē. Induktīvā un deduktīvā metode izmantota secinājumu izdarīšanai.

Darbs sastāv no ievada, trīs nodaļām, kopsavilkuma, izmantotās literatūras saraksta un septiņiem pielikumiem. Pirmajā nodaļā ir analizēta institūta vēsturiskā attīstība laika posmā no 1918. gada līdz mūsdienām, izpētīts starptautiskais regulējums un Eiropas Savienības dalībvalstu regulējums šajā jautājumā, analizēta institūta nepieciešamība un plānotie grozījumi. Otrajā nodaļā ir analizētas iestāžu sniegtās atbildes attiecībā uz kritērijiem, kurus ir nepieciešams izvērtēt saglabājot dienestā personu pēc pensijas vecuma sasniegšanas, kā arī ar pētāmo institūtu saistītie jautājumi Administratīvā procesa likuma izpratnē. Trešajā nodaļā ir analizēti ar atlaišanas pabalstu saistītie jautājumi.

Darbā ir aplūkoti civildienestu regulējošie normatīvie akti, Latvijas Republikas Satversmes tiesas un Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta tiesu prakse, kā arī cita līmeņa tiesu spriedumos paustās atziņas. Darba ietvaros izmantoti Dr.iur. Jautrītes Briedes, Dr.iur.h.c. Egila Levita un Dr.iur. Edvīna Danovska raksti attiecībā uz atsevišķiem darbā apskatītiem jautājumiem. Par šo institūtu nav izstrādātas atsevišķas publikācijas, tāpēc to apskatīšana šī darba ietvaros nav iespējama.

¹Diplomātiskā un konsulārā dienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 10. oktobris, Nr.155 (438).

1. ĢENĒZE UN PAMATOJUMS

Noteikta vecuma sasniegšana ir viens no Valsts civildienesta likuma 41. pantā iekļautajiem dienesta attiecību izbeigšanās pamatiem. Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "f" apakšpunkts ir lakonisks, taču ar to ir saistīti vairāki tiesiski nozīmīgi jautājumi, pirms kuru izpētes ir nepieciešams iepazīties ar citiem nozīmīgiem aspektiem attiecībā uz šo tiesību institūtu. Tāpēc šajā nodaļā tiks aplūkoti jautājumi, kas saistīti ar darbā pētītā tiesību institūta veidošanos un izmaiņām laika posmā no 1918. gada līdz mūsdienām; starptautisko tiesību regulējums, kas var ietekmēt pētāmā tiesību institūta tiesiskumu un pamatojumu; Eiropas Savienības dalībvalstu normatīvo regulējumu salīdzinājums un analīze pētāmajā jautājumā; tiesību institūta nepieciešamības izvērtējums un attiecībā uz to plānotie grozījumi.

1.1. Vēsturiskā attīstība

Latvijas Republika (turpmāk – Latvija) savu neatkarību ieguva 1918. gada 18. novembrī. Radās jauna valsts, kura nekad līdz šim nebija pastāvējusi, tāpēc nepastāvēja arī tiesību normas, kas to regulē. Tā kā nevar pastāvēt tiesiskais vakuums, tad 1919. gada 5. decembrī tika pieņemts Likums par agrāko Krievijas likumu spēkā atstāšanu Latvijā², kas noteica, ka "visi agrākie Krievijas likumi, kuri pastāvēja Latvijas robežās līdz 24. oktobrim 1917. g., pagaidām uzskatāmi par spēkā esošiem pēc 18. novembra 1918. g., cik tālu tie nav atcelti ar jauniem likumiem un nerunā pretim Latvijas valsts iekārtai un Tautas Padomes platformai."³ Tātad no 1918. gada 18. novembra civildienestu Latvijā regulē Krievijas likums par civildienestu.⁴

Krievijas likums par civildienestu satur 1500 pantus, kuros detalizēti aprakstīti dažādi jautājumi, piemēram, kārtu atšķirības, ģērbšanās noteikumi.⁵ Tā kā daudzi no šajā likumā regulētajiem jautājumiem Latvijā nebija aktuāli, tad liela daļa no šī likuma nebija praktiski piemērojama. Izpētot apjomīgā regulējuma 4. sekciju, kas regulē jautājumus saistībā ar atvaļinājumu, atbrīvošanu no amata un dienesta, secināms, ka tas neparedzēja noteikta

² Likums par agrāko Krievijas likumu spēkā atstāšanu Latvijā. Grām.: Likumkrājuma izvilks par laiku no 1919. g. līdz 1934. g. 15. maijam (Lik.kr. 1919. g. 1 – 1934. g. 130). Rīga: Tieslietu ministrijas Kodifikācijas departamenta izdevums, 1939, 10.lpp.

³ Turpat.

⁴ Danovskis E. Civildienesta izveidošana Latvijā pēc valsts proklamēšanas (1918 – 1920). Latvijas Universitātes žurnāls Nr.7. Juridiskā zinātne. Rīga: Latvijas Universitāte, 2014, 87.lpp. Pieejams: http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juristu-zurn_7.pdf [aplūkots 2017. gada 4. martā].

⁵ Turpat.

vecuma sasniegšanu kā pamatu, lai izbeigtu civildienesta attiecības.⁶ Tādējādi šis regulējums nevar tikt uzskatīts par sākumposmu šī institūta izcelsmei Latvijas civildienestu regulējošās normās. Taču šis fakts, iespējams, nav nemaz tik nozīmīgs civildienestu regulējošo noteikumu attīstībā, jo lai gan oficiāli Krievijas likums par civildienestu Latvijā nav piemērojams tikai no 1927. gada, kad tika pieņemti Noteikumi par civildienestu⁷, tā praktiskā pielietošana iestāžu darbā ir apšaubāma⁸ un realitātē tas uzskatīts par spēku zaudējušu jau kopš 1920. gada, kad pieņēma Likumu par civildienestu.⁹

1920. gada 14. aprīlī stājās spēkā Pagaidu valdības Likums par civildienestu¹⁰, kas regulēja jautājumu par to, kas ir civildienests, kādas personas nevar būt par ierēdņiem un darba samaksas noteikumus. Jautājumi par atalgojumu aizņēma lielu daļu no Likuma par civildienestu. Šajā likumā tieši nav uzskaitīti civildienesta izbeigšanās pamati, taču vairākus no tiem iespējams izsecināt, jo tie ir aprakstīti saistībā ar atalgojumu. Piemēram, Likuma par civildienestu 37. pantā ir noteikts, ka, ja iestādes likvidēšanas vai ierēdņu skaita samazināšanas dēļ ierēdnis paliek ārpus amata un viņam nepiedāvā citu amatu valsts iestādē, tad atbrīvojot ierēdņus no amata tam izmaksā algu par trim mēnešiem uz priekšu¹¹ vai 36. pantā – par disciplināriem pārkāpumiem, atkārtotu nevēlību vai nolaidību, kā arī aiz neveiksmes vai darba nespējas, iestāde vai amata persona, kas ierēdņiem apstiprinājusi amatā, var viņu atlaist no amata, izmaksājot algu par divām nedēļām uz priekšu un paziņojot atļaušanas iemeslus.¹² Taču šajos pantos netiek minēts nekas par personām, kas sasniegušas konkrētu vecumu, tāpēc secināms, ka arī uz šo laiku brīdi nepastāvēja šāds dienesta attiecību izbeigšanās veids. Turklāt, arī pēc šī likuma pieņemšanas, attiecībā uz civildienestu turpina darboties Krievijas likums par civildienestu,¹³ bet kā norādīts jau iepriekš tam praksē nebija lielas nozīmes, jo Krievijas likums par civildienestu neparedzēja atbrīvošanu no dienesta, sasniedzot noteiktu vecumu, tāpēc arī šī institūta attīstībā tam nav izšķiroša loma.

⁶ Сводъ Законовъ Россійской Имперіи Томъ третій. Уставы о службѣ гражданской. Санктпетербург: В Типографіи Второго Отделения Собственной Его Императорскаго Величества Канцеларіи, 1857. Доступен: <http://www.runivers.ru/bookreader/book388154/#page/259/mode/1up> [осмотрен 4 марта 2017 года].

⁷ Noteikumi par civildienestu. Valdības Vēstnesis, 1927. 6. oktobris, Nr.224.

⁸ Danovskis E. Civildienesta izveidošana Latvijā pēc valsts proklamēšanas (1918 – 1920). Latvijas Universitātes žurnāls Nr.7. Juridiskā zinātne. Rīga: Latvijas Universitāte, 2014, 89.lpp. Pieejams: http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juristu-zurn_7.pdf [aplūkots 2017. gada 4. martā].

⁹ Turpat.

¹⁰ Likums par civildienestu: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1920. 13., 14. aprīlis, Nr.83, 84.

¹¹ Turpat, 37. pants.

¹² Turpat, 36. pants.

¹³ Danovskis E. Civildienesta izveidošana Latvijā pēc valsts proklamēšanas (1918 – 1920). Latvijas Universitātes žurnāls Nr.7. Juridiskā zinātne. Rīga: Latvijas Universitāte, 2014, 89.lpp. Pieejams: http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juristu-zurn_7.pdf [aplūkots 2017. gada 4. martā].

Situācija mainījās 1927. gada 4. oktobrī, kad tika pieņemti Noteikumi par civildienestu¹⁴ (turpmāk arī – Noteikumi). Noteikumi par civildienestu satur vairāk nekā 60 pantus un salīdzinājumā ar iepriekš spēkā pastāvošo regulējumu aptver plašāku jautājumu loku. Noteikumu 9. pants nosaka, kādas personas nevar iecelt valsts dienestā, starp šiem gadījumiem neminot personas, kas sasniegušas kādu noteiktu vecumu.¹⁵ Savukārt 66. pants nosauc gadījumus, kad izbeidzas dienesta attiecības un viens no šiem gadījumiem ir 65 gadu vecuma sasniegšana, ja par attiecīgā darbinieka atstāšanu amatā nav resora vadītāja lēmuma.¹⁶ Kā secināms no formulējuma, 65 gadu vecuma sasniegšana netiek saistīta ar pensionēšanās vecumu, bet tas ir likumdevēja noteikts vecums, kad var izbeigties dienesta attiecības. Autores ieskatā tas netiek piesaistīts pensijas vecumam, jo attiecīgajā brīdī Latvijā nebija noteikts pensionēšanās vecums un vecuma pensijas likumā nebija paredzētas.¹⁷ Pensionēšanās kārtību šajā laikā regulēja Noteikumi par karavīru, ierēdņu un kalpotāju pensijām,¹⁸ kas attiecās tikai uz šīm personām un viņu ģimenes locekļiem, tātad salīdzinoši šauru personu loku. Tie neparedzēja konkrētu vecumu, kad personai ir tiesības saņemt pensiju, taču noteica, ka dienestā jānodarbojas ne mazāk kā 20 gadi.¹⁹ Noteikts pensionēšanās vecums pirmo reizi parādās tikai 1931. gada 31. jūlija Likumā par pensijām²⁰, kurā noteiktas tiesības saņemt pensiju likumā uzskaitītām personām no 55 gadu vecuma, ja nostrādāti vismaz 25 gadi. Noteikumu 66. pants paredz resora vadītāja rīcības brīvību un pieļauj ierēdņi saglabāt amatā arī pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas. Šo noteikumu pieņemšana ir nozīmīga ar faktu, ka tie atceļ Krievijas likumu par civildienestu un Pagaidu valdības pieņemto Likumu par civildienestu.²¹ Tādējādi tajā brīdī Latvijā tika pieņemts pirmais patstāvīgais normatīvais akts, kas samērā pilnvērtīgi regulē ar civildienestu saistītus jautājumus. Turpmākajos gados, līdz 1940. gadam, turpina darboties Noteikumi par civildienestu. Laika gaitā pieņemtie grozījumi neietekmē atbrīvošanu no valsts dienesta, sasniedzot 65 gadu vecumu, kā vienu no dienesta attiecību izbeigšanās veidiem.

Padomju okupācijas periodā nepastāvēja atsevišķs civildienesta regulējums. Par to liecina fakts, ka pēc neatkarības atjaunošanas likumā “Par valsts civildienestu”²² 64. pantā iekļautas tās Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodeksa (turpmāk – Latvijas PSR darba likumu kodekss) normas, kas piemērojamas ierēdņiem un ierēdņu amata

¹⁴ Noteikumi par civildienestu. Valdības Vēstnesis, 1927. 6. oktobris, Nr.224.

¹⁵ Turpat, 9. pants.

¹⁶ Turpat, 66. panta 5. punkts.

¹⁷ Noteikumi par karavīru un valsts ierēdņu un kalpotāju pensijām: Ministru kabineta 1922. gada 13. janvāra noteikumi. Valdības Vēstnesis, 1922. 14. janvāris, Nr.11.

¹⁸ Turpat.

¹⁹ Turpat, 2.punkts.

²⁰ Likums par pensijām: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1931. 31. jūlijs, Nr.167. 3. pants.

²¹ Noteikumi par civildienestu. Valdības Vēstnesis, 1927. 6. oktobris, Nr.224. Beigu noteikumi.

²² Par valsts civildienestu: LR likums, spēkā neesošs. Latvijas Vēstnesis, 1994. 3. maijs, Nr.52(183). 64. pants.

kandidātiem (turpmāk aplūkotās normas pēc neatkarības atjaunošanas nebija piemērojamas). Padomju laikos “visu strādnieku un kalpotāju darba attiecības”²³ regulēja Latvijas PSR darba likumu kodekss. Tas nenodalīja personas, kas strādā uzņēmumos vai iestādēs, jo tie visi piederēja valstij. Tādējādi secināms, ka uz personām, kuras šodienas izpratnē tiktu uzskatītas par ierēdņiem, padomju okupācijas periodā tika attiecināts Latvijas PSR darba likumu kodekss. Tāpēc autores ieskatā ir pamatoti noskaidrot, vai tajā bija iekļautas normas saistībā ar pētāmo institūtu. Sākotnēji, 1972. gadā, pieņemot Latvijas PSR darba likumu kodeksu, tas neparedzēja iespēju atlaist darbinieku, sasniedzot kādu noteiktu vecumu.²⁴ Taču pēc 1988. gada grozījumiem 33. pants tika papildināts ar 1.¹ punktu, kas noteica iespēju iestādes, organizācijas vai uzņēmuma administrācijai lauzt darba līgumu, “ja darbinieks sasniedzis pensijas vecumu un viņam ir tiesības uz pilnu vecuma pensiju”²⁵. Papildus nosacījums attiecībā uz šo darba līguma laušanas pamatu minēts 34.¹ pantā, nosakot, ka nepieciešama arodbiedrības komitejas piekrišana.²⁶ Turklāt pēc šāda darba līguma izbeigšanas pamata iekļaušanas likumā parādījās arī īpašs regulējums attiecībā uz šīm personām, 34.¹ pants, kas noteica procedūru laužot darba līgums ar pensijas vecumu sasniegušu strādnieku vai kalpotāju.²⁷ Šis pants paredzēja uzņēmuma, iestādes vai organizācijas administrācijas rīcības brīvību.²⁸ Tās kopā ar arodbiedrības komiteju varēja nolemt turpināt darba tiesiskās attiecības ar strādniekiem un kalpotājiem, kas sasnieguši pensijas vecumu, “ja viņi strādā apzinīgi, ar pilnu atdevi, viņiem ir augsti darba rezultāti un pelnīta autoritāte kolektīvā.”²⁹ Tādējādi, salīdzinājumā ar šobrīd spēkā esošo regulējumu, tika noteikti kritēriji, kas jāizvērtē, lai personu saglabātu dienestā. Turklāt personas saglabāšana dienestā bija procesuāli sarežģītāka nekā mūsdienās, jo lēmuma pieņemšanā tika iesaistītas vairāk personas, tagad tas ir iestādes vadītāja kompetencē. Papildus bija noteikts, ja darbinieks sasniedzis pensijas vecumu un stāžu pilnas pensijas saņemšanai ar viņu darba attiecības varēja pagarināt pēc pušu vienošanās uz laiku līdz diviem gadiem.³⁰ Tātad no tā iespējams secināt, ka likums noteica maksimālo termiņu, uz cik ilgu laiku iespējams pagarināt darba attiecības, taču tikai attiecībā uz personām, kurām ir “nepieciešamais stāžs pilnas pensijas saņemšanai.”³¹ Panta beigās ir piezīme, ka norādītā kārtība neattiecas uz personām, kas savos amatos ir darba kolektīva

²³ Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodekss. Rīga, Avots, 1989, 6.lpp.

²⁴ Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodekss. Latvijas PSR Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1972. 27. aprīlis, Nr.17(2470), 288.lpp.

²⁵ Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodekss. Rīga: Avots, 1989. 33. panta 1.¹ punkts, 27.lpp.

²⁶ Turpat, 34.¹ pants, 29.-30.lpp.

²⁷ Turpat.

²⁸ Turpat.

²⁹ Turpat.

³⁰ Turpat.

³¹ Turpat.

ievēlētas.³² Pēc autores domām, to, iespējams, varētu pielīdzināt tagad pazīstamajām īpašo amatu attiecībām³³, kurām raksturīga personu iecelšana vai ievēlēšana amatā. Padomju laikos tiesības uz vecuma pensiju vīriešiem bija no 60 gadu vecuma ar darba stāžu vismaz 25 gadi, bet sievietēm no 55 gadiem ar darba stāžu vismaz 20 gadi.³⁴ Ņemot vērā iepriekš minēto secināms, ka arī padomju laikos pastāv autori interesējošais tiesību institūts, lai gan tas nav pilnībā attiecināms tikai uz ierēdņiem, taču šis periods institūta attīstībā nozīmīgs ar tā piesaistīšanu valstī noteiktajam pensijas vecumam.

Pēc neatkarības atjaunošanas 1994. gadā tika pieņemts likums “Par valsts civildienestu”,³⁵ Likuma 6. pants noteica ierēdņa amata kandidātam izvirzāmās obligātās prasības, to skaitā bija, lai persona, kas pretendētu uz ierēdņa amatu, nebūtu sasniegusi valstī noteikto pensijas vecumu.³⁶ Šī paša likuma 60. pants regulēja tos gadījumus, kad izbeidzas civildienesta attiecības, viens no tiem – pensijas vecuma sasniegšana, ja par personas atstāšanu dienestā nav “augstākas valsts civiltiesādes vadītāja rīkojums.”³⁷ Ar šī likuma pieņemšanu noteikta vecuma sasniegšana ir ne tikai iemesls dienesta attiecību izbeigšanai, kā tas bija līdz 1940. gadam, bet arī šķērslis, lai persona varētu pretendēt uz ierēdņa amatu un nokļūšanu valsts dienestā. Turklāt vecums kā ierobežojums dienesta attiecību nodibināšanai vai turpināšanai ir piesaistīts valstī noteiktajam pensijas vecumam, kas saskaņā ar likumu Par valsts pensijām, kas pieņemts 1995. gadā, ir 60 gadi vīriešiem un 55 gadi sievietēm.³⁸ Tātad arī sākumposmā pēc neatkarības atjaunošanas civildienestu regulējošas normas paredzēja dienesta attiecību izbeigšanu sasniedzot noteiktu vecumu – valstī noteikto pensijas vecumu. Autores ieskatā šāda piesaiste visticamāk notikusi, ņemot par paraugu Latvijas PSR darba likuma kodeksa 33. panta 1.¹ punktu.

2000. gadā tika pieņemts jauns Valsts civildienesta likums.³⁹ Darbā pētāmais tiesību institūts nepiedzīvoja lielas izmaiņas, norma saglabājās un netika izņemta no jaunā regulējuma. Izskatot priekšlikumu tabulu 2.⁴⁰ un 3. lasījumam⁴¹ Valsts civildienesta likuma likumprojektam, secināms, ka attiecībā uz šo dienesta attiecību izbeigšanas pamatu nekādas izmaiņas no deputātu puses netika piedāvātas. Tas pats attiecas arī uz aizliegumu personai

³² Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodekss. Rīga: Avots, 1989. 34.¹ pants, 29.-30.lpp.

³³ Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 171.lpp.

³⁴ Likums par valsts pensijām, Latvijas PSR likums. Cīņa, 1956. 9. maijs, Nr.108.

³⁵ Par valsts civildienestu: LR likums, spēkā neesošs. Latvijas Vēstnesis, 1994. 3. maijs, Nr.52(183).

³⁶ Turpat, 6. panta 4. punkts.

³⁷ Turpat, 60. panta pirmās daļas “b” apakšpunkts.

³⁸ Par valsts pensijām: LR likums, sākotnējā redakcijā. Latvijas Vēstnesis, 1995. 23. novembris, Nr.182(465).

³⁹ Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, Nr.331/333 (2242/2244).

⁴⁰ Valsts civildienesta likuma likumprojekta priekšlikumu tabula uz 2.lasījumu. Pieejams: http://www.saeima.lv/L_Saeima7/lasa-LP0403_2.htm [aplūkots 2017. gada 11. martā].

⁴¹ Valsts civildienesta likuma likumprojekta priekšlikumu tabula uz 3.lasījumu. Pieejams: http://www.saeima.lv/L_Saeima7/lasa-LP0403_3.htm [aplūkots 2017. gada 11. martā].

ieņemt ierēdņa amatu pēc pensijas vecuma sasniegšanas. Jaunais regulējums paredz, ka par ierēdņa saglabāšanu amatā pēc pensijas vecuma sasniegšanas ir nepieciešams iestādes vadītāja pamatots rīkojums, attiecībā uz iestādes vadītāju nepieciešams ministra rīkojums.⁴² Likumā “Par valsts civildienestu” šī lēmuma pieņemšana bija augstākas valsts civiltiesības vadītāja kompetencē. Valsts civildienesta likums ir spēkā arī šobrīd un regulē ar valsts civildienestu saistītos jautājumus.

2014. gadā Saeimā tika iesniegts Valsts dienesta likuma likumprojekts⁴³, kurš pēc pieņemšanas 2. lasījumā 2014. gada beigās joprojām nav izskatīts 3. lasījumā. Attiecībā uz darbā pētāmo institūtu, tas paredz nelielas izmaiņas. 29. pantā, kā viens no dienesta attiecību izbeigšanās pamatiem, paredzēts pensijas vecumu sasniegušas personas atbrīvošana, ar iespēju personu saglabāt dienestā.⁴⁴ Taču šī norma paredz ierobežojumu dienesta attiecību saglabāšanai, jo noteikts, ka personu dienestā var atstāt ne ilgāk kā uz diviem gadiem.⁴⁵ Šāda izvēle likumprojektā izdarīta, lai sekmētu izvērtējumu personas nepieciešamībai dienestā, tādējādi atstāšana amatā nenotiktu uz nesamērīgi gariem termiņiem un nebūtu formāla.⁴⁶ Tā kā nav zināms, kad un vai šis likumprojekts tiks pieņemts, pašreiz spēkā esošajā Valsts civildienesta likumā ir plānoti grozījumi, kas tieši skar pētījumā aplūkoto jautājumu.

Ņemot vērā iecerētos grozījumus, darbā pētītais institūts šobrīd ir aktuāls ne tikai teorētiskā, bet arī praktiskā līmenī. Izmaiņas, kas sagaida Valsts civildienesta likumu, tiek vērtētas ļoti dažādi, jo var būtiski mainīt pastāvošu praksi valsts dienestā. 2016. gada beigās tika nobalsots “par” par deputāta Sergeja Dolgopovola priekšlikumu⁴⁷ un Saeima 2. lasījumā izslēdza no Valsts civildienesta likuma 7. panta 4. punktu, kas paredz aizliegumu ieņemt vietu valsts dienestā pēc pensijas vecuma sasniegšanas un 41. panta 1.punkta “f” apakšpunktu, kas paredz dienesta attiecību izbeigšanu pamatojoties uz pensijas vecuma sasniegšanu.⁴⁸ Sīkāk ar grozījumiem saistītie jautājumi tiks aplūkoti darba turpinājumā.

⁴² Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, Nr.331/333 (2242/2244). 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts.

⁴³ Valsts dienesta likumprojekta teksts un anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/AEF0AC76F07342B0C2257D8600680EE4?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 11. martā].

⁴⁴ Turpat, 29. pants.

⁴⁵ Turpat, 29. panta pirmās daļas 1.punkta “h” apakšpunkts.

⁴⁶ Turpat, anotācijas 22. punkts.

⁴⁷ Priekšlikumi likumprojekta “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12) 2.lasījumam. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7C0562498D149B43C225803700456631?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 11. martā].

⁴⁸ Grozījumi Valsts civildienesta likumā (Nr.624/Lp12). Likumprojekta priekšlikumu tabula uz 2. lasījumu. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/1A8829C5B0D4277AC2258083004B092A?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 11. martā].

1.2. Starptautiskais regulējums

Starptautiskā līmenī attiecībā uz nodarbinātību darbojas Starptautiskā darba organizācija. Latvija ir šīs organizācijas dalībvalsts un ratificējusi daudzas no tās pieņemtajām konvencijām. Starptautiskās darba organizācijas 1958. gada konvencija par diskrimināciju (attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos)⁴⁹ kā vienu no kritērijiem, kas nevar būt par pamatu atšķirīgai attieksmei, nenosaka personas vecumu.⁵⁰ Turklāt 1. panta otrā daļa paredz, ka jebkura atšķirīga attieksme, kas ir pamatota attiecībā uz veicamo darbu, nav uzskatāma par diskrimināciju.⁵¹ Savukārt Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada Konvencijas par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas⁵² 5. pants nosaka tos iemeslus, kas nevar būt par pamatu darba attiecību pārtraukšanai, to skaitā neparādās personas vecums.⁵³ Taču 1982. gada rekomendācija, kas, izdota attiecībā uz šo konvenciju, nosaka, ka par pamatiem darba attiecību pārtraukšanai nevar būt arī personas vecums un prakse attiecībā uz pensionēšanos.⁵⁴ Turklāt iepriekš minētā konvencija ir attiecināma uz valsts civildienestu, jo tās 2. pants nosaka, ka tā attiecas uz visām nodarbinātajām personām.⁵⁵ Tādējādi secināms, ka šāds dienesta attiecību izbeigšanas pamats nav atbilstošs minētajai rekomendācijai, bet nepārkāpj pašu konvenciju. Starptautiskās darba organizācijas rekomendācijas nav juridiski saistošas, tajās ir iekļautas vadlīnijas, kas parāda konvencijas iespējami plašāko pielietojumu.⁵⁶ Tādēļ autores ieskatā Starptautiskās darba organizācijas izdotās konvencijas tieši neaizliedz atbrīvošanu pamatojoties uz konkrētas personas vecumu, taču rekomendācijā ietvertais liecina, ka šāda prakse netiek atbalstīta.

Latvijai, kā Eiropas Savienības (turpmāk arī – ES) dalībvalstij ir, saistoši tās tiesību akti. Nodarbinātības jomā nozīmīga ir Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva Nr.2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un

⁴⁹ C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī].

⁵⁰ Ibid, Article 1(a).

⁵¹ Ibid, Article 1.2.

⁵² C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No.158). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī]. Latvija šo konvenciju ir ratificējusi 1994. gadā.

⁵³ Ibid, Article 5.

⁵⁴ R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No.166). Article 5(a). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī].

⁵⁵ C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No.158). Article 2.1. Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī].

⁵⁶ Conventions and Recommendations. Pieejams: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> [aplūkots 2017. gada 22. aprīlī].

profesiju⁵⁷ (turpmāk Direktīva 2000/78/EK). Šī direktīva ir attiecināma uz nodarbinātību valsts civildienestā, jo Direktīvas 2000/78/EK 3. panta 1. punkts nosaka, ka to “piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp arī valsts iestādēs.”⁵⁸ Direktīvas 2000/78/EK 1. pants nosaka tās mērķi – apkarot dzimuma, vecuma, uzskatu, reliģijas, invaliditātes un seksuālās orientācijas diskrimināciju, lai sasniegtu vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz nodarbinātību un profesiju.⁵⁹ Attiecībā uz darbā pētāmo jautājumu tiks sīkāk skatīts Direktīvas 2000/78/EK noteiktais regulējums attiecībā uz vecumu. No 1. panta formulējuma secināms, ka būtībā direktīva aizliedz diskrimināciju nodarbinātības jomā vecuma dēļ, kas pirmšķietami norāda uz faktu, ka Valsts civildienesta likuma 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkts varētu būt prettiesisks. Šo apgalvojumu paspilgtina arī Direktīvas 2000/78/EK preambulas 25. punkta pirmais teikums, kas nosaka, ka darbaspēka daudzveidība ir atkarīga no vecuma diskriminācijas aizlieguma.⁶⁰ Taču pirmšķietamais secinājums nav pilnīgs, jo netiek ņemts vērā tas, ka direktīva pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām vecuma dēļ, ja tā ir attaisnota ar nodarbinātības politiku, darba tirgu vai profesionālās izglītības mērķiem.⁶¹ Preambulas 25. punktā noteiktos apsvērumus plašāk izvērsē Direktīvas 2000/78/EK 6. pants, kas nosaka, ka atšķirīga attieksme pieļaujama, ja “tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi [...] un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.”⁶² Atšķirīga attieksme var būt attiecināma uz atlaišanas nosacījumiem vecākiem strādniekiem un faktam, ka tiek noteikts maksimālais vecums pieņemšanai darbā.⁶³ Ņemot vērā šos apsvērumus Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts varētu būt atbilstošs Direktīvas 2000/78/EK prasībām, ja tas atbilst iepriekš norādītajiem kritērijiem.

Eiropas Savienības tiesa ir vairākkārt skatījusi lietas saistībā ar Direktīvas 2000/78/EK 6. panta 1.punkta interpretāciju. Piemēram, lietās C-159/10 un C-160/10 tika aplūkots jautājums vai nacionālais likums, kas nosaka, ka ierēdņa (konkrētajās lietās – prokurora) atbrīvošana, sasniedzot 65 gadu vecumu, ir obligāta (ar iespēju pagarināt dienesta attiecības līdz 68 gadiem, ja tas ir dienesta interesēs), pamatojoties uz “optimālas vecuma struktūras izveidošanu, personāla aiziešanas plānošanu, ierēdņu paaugstināšanu amatā, izvairīšanos no

⁵⁷ Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=LV> [aplūkots 2017. gada 18. martā].

⁵⁸ Turpat, 3. panta 1.punkts.

⁵⁹ Turpat, 1. pants.

⁶⁰ Turpat, preambulas 25.punkts.

⁶¹ Turpat.

⁶² Turpat, 6. panta 1.punkts.

⁶³ Turpat, 6. panta 1. punkta “a” un “c” apakšpunkts.

juridiskiem strīdiem vai budžeta līdzekļu taupīšanu”⁶⁴, ir pretrunā Direktīvas 2000/78/EK 6. panta 1. punktam. Lai gan Latvijā prokurori neietilpst vispārējā civildienestā un uz tiem nav attiecināms Valsts civildienesta likums, autores ieskatā spriedumā dotās atziņas ir piemērojamas arī Latvijā, jo pauž vispārīgus principus. Eiropas Savienības tiesa vērtēja norādītos mērķus un secināja, ka neapšaubāmi likumīgi ir tādi dalībvalstu nodarbinātības politikas mērķi, kas atvieglo jaunajiem profesionāļiem pieeju viņu izvēlētajām profesijām.⁶⁵ Lai gan iesniedzējtiesa apšaubīja norādītās normas atbilstību Direktīvai 2000/78/EK, Vācijas valdība norādīja, ka šāda norma ir nepieciešama. Tas tika pamatots ar faktu, ka prokurorus ieceļ amatā uz mūžu un viņi reti labprātīgi izvēlas atstāt dienestu, tādējādi, ja šāda norma nepastāvētu netiktu nodrošināts vienmērīgs paaudžu sadalījums dienestā.⁶⁶ Autores ieskatā šāda situācija iespējama arī ar vispārējā civildienesta ierēdņi, kurš tiek iecelts amatā uz nenoteiktu laiku. Piemēram, ņemot vērā Latvijā pastāvošo pensiju sistēmu un to apmēru, daļa ierēdņu pēc pensijas vecuma sasniegšanas varētu vēlēties palikt dienestā, lai palielinātu savus ikmēneša ienākumus un tie neaprobežotos tikai ar vecuma pensiju. Eiropas Savienības tiesa norādīto normu atzina par atbilstošu direktīvai 2000/78/EK. Šajās lietās tika vērtēts arī jautājums, vai ir pieļaujama likuma norma, kas nosaka, ka prokurors ir jāatbrīvo no dienesta sasniedzot 65 gadu vecumu, bet tai pašā laikā atļauj pagarināt nodarbinātības attiecības dienesta interesēs līdz 68 gadu vecumam.⁶⁷ Hesenē pavalsts tiesas sēdē norādīja, ka iespēja turpināt dienesta attiecības attiecas uz īpašiem gadījumiem, kad prokuroram nodota kāda lieta, kurā vēl notiek iztiesāšana, lai nodrošinātu tās sekmīgu pabeigšanu prokurors tiek paturēts dienestā, jo personas nomaina varētu radīt lielākus sarežģījumus.⁶⁸ Tāpēc Eiropas Savienības tiesa secināja, ka šāds izņēmums nekādā veidā neapdraud apstrīdētās normas mērķi.⁶⁹ Izvērtējot Eiropas Savienības regulējumu un tiesu praksi, iespējams secināt, ka Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts nav pretrunā direktīvai 2000/78/EK, ja šis noteikums tiek attaisnots ar nodarbinātības politiku un darba tirgu.

No starptautiskā regulējuma tieši neizriet aizliegums atbrīvot personu, pamatojoties uz valsts noteiktā pensijas vecuma sasniegšanu. Taču šāda norma nevar būt noteikta bezmērķīgi, jo Direktīva 2000/78/EK nosaka tos mērķus, kuri var būt par pamatu šādas normas esamības attaisnošanai.

⁶⁴ Eiropas Savienības tiesas 2011. gada 21. jūlija spriedums lietā: C-159/10 un C-160/10 Gerhard Fuchs un Peter Köchler. 32. punkts. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=107924&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=55728> [aplūkots 2017. gada 19. martā].

⁶⁵ Turpat.

⁶⁶ Turpat, 57. punkts.

⁶⁷ Turpat, 84. punkts.

⁶⁸ Turpat, 88. punkts.

⁶⁹ Turpat, 89. punkts.

1.3. Eiropas Savienības valstu normatīvais regulējums

Darbā pētītais institūts ir raksturīgs pārsvarā visām Eiropas Savienības dalībvalstīm, ar atsevišķiem izņēmumiem. Valstu izvēlētais modelis attiecībā uz normu, kas nosaka dienesta attiecību izbeigšanos, ir gandrīz līdzvērtīgi sadalījies starp dalībvalstīm, kas izvēlējušās to piesaistīt attiecīgajā valstī noteiktajam pensijas vecumam un tām, kas ir noteikušas vecumu, kas ir atšķirīgs no valstī noteiktā pensijas vecuma. Pirmajā grupā ietilpst Austrija, Beļģija, Bulgārija, Horvātija, Kipra, Vācija, Ungārija, Īrija, Luksemburga, Rumānija, Slovēnija un Latvija, bet otrajā – Čehija, Somija, Francija, Grieķija, Itālija, Polija, Portugāle, Lietuva, Dānija un Spānija. Papildus ir izdalāmas valstis, kurās šāds atbrīvošanas pamats nepastāv, tās ir Igaunija, Zviedrija, Malta, Nīderlande, Slovākija un Apvienotā Karaliste. Starp valstu normatīvajiem regulējumiem nepastāv liela dažādība attiecībā uz tajos noteiktajiem vecumiem, kuros izbeidzas dienesta attiecības, jo vecums, pārsvarā, ir robežās no 65-70 gadiem, atkarībā no katras valsts. Valstīs, kur tas ir piesaistīts valsts noteiktajam pensijas vecumam tas ir zemāks, piemēram, 65 gadi, bet valstīs, kur noteikts patstāvīgs vecums tie ir 70 gadi.

Ja normatīvais akts dalībvalstī nosaka, ka civildienesta attiecības izbeidzas, sasniedzot valstī noteikto pensijas vecumu, tad tie parasti ir 65 gadi. Tā kā lielākajā daļā no Eiropas Savienības dalībvalstīm notiek valsts noteiktā pensijas vecuma paaugstināšana, tas var atšķirties atkarībā no personas dzimšanas gada. Šāda situācija ir Vācijā, kur pamata vecums, kad izbeidzas dienesta attiecības, ir 67 gadi, bet atkarībā no dzimšanas gada likumā ir ietverta tabula, lai noteiktu precīzu mēnesi, kad persona tiek atbrīvota no dienesta.⁷⁰ Vairākām valstīm ir noteikts ne tikai konkrēts vecums, kas jāsasniedz, bet arī stāžs, lai personu atbrīvotu no dienesta. Šāds regulējums ir Horvātijā, lai dienesta attiecības ar ierēdni izbeigtu, tam jābūt 65 gadus vecam un vismaz ar 15 gadu darba stāžu.⁷¹ Taču, ja ierēdnim nav nepieciešamā stāža, dienesta attiecības var tikt pagarinātas. Līdzīgs regulējums ir Ungārijā, kur civildienesta attiecības izbeidzas sasniedzot valsts pensijas vecumu, 63 gadus (tikš paaugstināts līdz 65 gadiem līdz 2022. gadam) un 20 gadu stāžu, ja personai nav nepieciešamā stāža viņa, saņemot atļauju, var turpināt dienesta attiecības, bet maksimums līdz 70 gadiem.⁷² Slovēnijas likums nosaka, ka, sasniedzot valsts noteikto pensijas vecumu 65 gadus un 15 gadu darba stāžu,

⁷⁰ Bundesbeamtengesetz (BBG). §51. Pieejams: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html#BJNR016010009BJNG000100000 [aplūkots 217. gada 25. martā].

⁷¹ Zakon o državnim službenicima. §137. Pieejams: <https://zakon.hr/z/108/Zakon-o-dr%C5%BEavnim-slu%C5%BEbenicima> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

⁷² Kadar A. Country report. Non-discrimination. Hungary. p.87. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-hu-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].

personas dienesta attiecības izbeidzas, pēc tam viņai ir iespēja strādāt privātajā sektorā vai arī beigt savas nodarbinātības gaitas.⁷³ Ja dienesta attiecību izbeigšanas vecums ir piesaistīts valsts noteiktajam pensijas vecumam, tad lielā daļā valstu nodarbinātības attiecības var pagarināt, piemēram, Austrijas Civildienesta likums nosaka, ka attiecības var pagarināt ne vairāk kā līdz 5 gadiem, ja ir dienesta nepieciešamība.⁷⁴ Luksemburgā izņēmuma gadījumos iespējams pagarināt dienesta attiecības, bet ne ilgāk kā līdz 68 gadiem.⁷⁵ Savukārt vairākās valstīs šāda iespēja nepastāv, personai sasniedzot likumā noteikto vecumu, dienesta attiecības automātiski izbeidzas. Šāda prakse ir novērojama Beļģijā⁷⁶, Kiprā⁷⁷, Vācijā, Īrijā⁷⁸. Autores ieskatā attiecībā uz šo valstu izvēlēto modeli nav iespējams izvērtēt konkrētas sakarības, jo katra valsts izvēlas savu regulējumu, daļa valstu pieļauj dienesta attiecību pagarināšanas iespēju, bet daļa šādu variantu neparedz un ir noteikusi kategorisku regulējumu, ka dienesta attiecības izbeidzas automātiski.

Vairākās no Eiropas Savienības valstīm vecums, kas nosaka dienesta attiecību izbeigšanos, nesaskan ar valstī noteikto pensijas vecumu. Ja valstī ir izvēlēts šāds veids, tad lielākoties vecums ir augstāks nekā tad, ja tas piesaistīts valstī noteiktajam pensijas vecumam, piemēram 70 gadi. Šāds vecums ir noteikts tādās valstīs kā Čehija⁷⁹, Portugāle⁸⁰, Somija⁸¹, Dānija. Taču Dānijas likums nosaka, ka dienesta attiecības izbeidzas konkrētā vecumā tikai tad, ja likums ierobežo šo profesiju pārstāvju vecumu, 70 gadi ir noteikti tiem ierēdņiem, kas

⁷³ Šalomon Kogovšek N. Country report. Non-discrimination. Slovenia. p.69. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-si-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].

⁷⁴ Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979. §13. Pieejams: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

⁷⁵ Hoffmann T. Country report. Non-discrimination. Luxembourg. p.42. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-lu-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁷⁶ Bribosia E., Rorive I. Country report. Non-discrimination. Belgium. p.95. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-be-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁷⁷ Demetriou C. Country report. Non-discrimination. Cyprus. p.91. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-cy-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁷⁸ Civil Service Regulation Act, 1956. Article 8. Pieejams: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1956/act/46/section/8/enacted/en/html#sec8> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁷⁹ Zákon č. 234/2014 Sb. §74. Pieejams: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234/zneni-20170101> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸⁰ Martins Guerra M. A. Country report. Non-discrimination. Portugal. p.71. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-pt-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸¹ 19.8.1994/750 Valtion virkamieslaki. §35. Pieejams: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Valtion%20virkamieslaki> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

darbojas tieslietu jomā.⁸² Savukārt Somijas regulējumā noteiktais vecums ir atkarīgs no personas dzimšanas gada un 70 gadu vecums attiecas uz tām personām, kas dzimušas sākot ar 1962. gadu.⁸³ Šī modeļa ietvaros var novērot lielāku vienlīdzību dalībvalstu izvēlē attiecībā uz to, vai dienesta attiecības iespējams pagarināt. Pārsvārā valstu, ja vecums, kurā izbeidzas dienesta attiecības, ir noteikts atšķirīgs no valsts noteiktā pensijas vecuma, tad to nav iespējams pagarināt, piemēram, Čehija, Francija⁸⁴, Somija, Grieķija, Itālija. Autores ieskatā šādu dalībvalstu izvēli varētu izskaidrot ar to, ka, ja tiek noteikts konkrēts vecums, tad tas lielākoties ir augstāks par valsts pensijas vecumu. Taču arī tas nav viennozīmīgi, jo, piemēram, Itālijā valsts pensijas vecums 2018. gadā būs 66 gadi un 7 mēneši, bet dienesta attiecības izbeidzas, sasniedzot 65 gadus.⁸⁵ Atsevišķas valstis paredz iespēju izbeigt dienesta attiecības ātrāk par noteikto pensijas vecumu un saņemt samazināto pensiju, piemēram, Grieķija.⁸⁶ Savukārt citās valstīs iespējams pagarināt dienesta attiecības pēc noteiktā vecuma sasniegšanas. Tas iespējams Spānijā, kur līdzīgi kā Itālijā, noteikts, ka dienesta attiecību izbeigšanās vecums (65 gadi) ir zemāks par valstī noteikto pensijas vecumu (67 gadi)⁸⁷, un paredz iespēju pagarināt to līdz 70 gadiem.⁸⁸

Dalībvalstīs pastāv dažādi dienesta attiecību pagarināšanas modeļi. Austrijā⁸⁹ un Lietuvā⁹⁰ ir noteikts termiņš līdz 5 gadiem, par kādu iespējams pagarināt dienesta attiecības. Vairākās valstīs ir noteikts maksimālais vecums, līdz kuram var pagarināt dienesta attiecības,

⁸² Justesen P. Country report. Non-discrimination. Denmark. p.70. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-dk-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸³ 19.8.1994/750 Valtion virkamieslaki. §35. Pieejams: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Valtion%20virkamieslaki> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸⁴ Latraverse S. Country report. Non-discrimination. France. p.86. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-fr-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸⁵ Favilli C. Country report. Non-discrimination. Italy. p.60.-61. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-it-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸⁶ Theodoridis A. Country report. Non-discrimination. Greece. p.76. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-el-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸⁷ Cachon L. Country report. Non-discrimination. Spain. p.70. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-es-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁸⁸ Ibid, p.71.

⁸⁹ Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979. §13. Pieejams: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁹⁰ Republic of Lithuania Law on Public service. Article 44. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012617.pdf> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

tāda sistēma pastāv Ungārijā⁹¹, Portugālē⁹², Spānijā⁹³ – 70 gadi, bet Luksemburgā⁹⁴ – 68 gadi. Savukārt par to, ka Bulgārijā⁹⁵ un Polijā⁹⁶ iespējams pagarināt civildienesta attiecības liecina formulējums “may”, kas nenosaka obligātu noteikumu, bet tikai iespējamību personu atbrīvojot. Rumānijas Ierēdņu statusa likums nosaka, ka personu pēc pensijas vecuma sasniegšanas var atbrīvojot tad, kad viņa dienestam vairs nav nepieciešama.⁹⁷

Valstīs, kurās šobrīd šāda norma nepastāv (Igaunijā, Zviedrijā⁹⁸, Maltā⁹⁹, Nīderlandē, Slovākijā¹⁰⁰ un Apvienotajā Karalistē¹⁰¹), šāda situācija nav tāda bijusi vienmēr. Piemēram, Igaunijā, 2007. gadā Augstākās Tiesas Konstitucionālā palāta atzina, ka norma, kas paredzēja iespēju, atbrīvojot no dienesta ierēdni, kas sasniedzis 65 gadu vecumu, ir antikonstitucionāla.¹⁰² No apstrīdētās normas formulējuma secināms, ka atbrīvošana, sasniedzot 65 gadu vecumu, nebija obligāta, bet gan iestādei bija dota rīcības brīvība¹⁰³ (par to liecina angļu valodā lietotais jēdziens may nevis shall).

⁹¹ Kadar A. Country report. Non-discrimination. Hungary. p.87. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-hu-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].

⁹² Martins Guerra M. A. Country report. Non-discrimination. Portugal. p.71. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-pt-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁹³ Cachon L. Country report. Non-discrimination. Spain. p.71. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-es-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁹⁴ Hoffmann T. Country report. Non-discrimination. Luxembourg. p.42. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-lu-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁹⁵ Civil Servants Act. Article 106. Pieejams: <https://www.mi.government.bg/en/library/civil-servants-act-381-c25-m258-1.html> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁹⁶ Act of 21 November 2008 on Civil Service. Article 71. Pieejams: https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/ustawa_-_wersja_english.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁹⁷ Law on the Statute on civil servants no.188/1999. Article 89. Pieejams: <http://lege5.ro/Gratuit/gmzdnzuga/law-on-the-statute-of-civil-servants-no-188-1999/4> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

⁹⁸ Norberg P. Country report. Non-discrimination. Sweden. p.66. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-se-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].

⁹⁹ Public Administration Act. Pieejams: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8963> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹⁰⁰ Debrečieniova J. Country report. Non-discrimination. Slovakia. p.98. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-sk-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹⁰¹ Civil service management code. §11.3 Pieejams: http://www.civilservicepensionscheme.org.uk/media/94697/civil-service-management-code-june2011_tcm6-3222.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹⁰² Constitutional judgement 3-4-1-14-07. Pieejams: <http://www.riigikohus.ee/?id=850> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹⁰³ Public Service Act. Article 120. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007216.pdf> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

Uz šo faktu norādīja arī Igaunijas Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde¹⁰⁴, Igaunijas parlamenta Konstitucionālā komiteja¹⁰⁵. Savukārt Tieslietu kanclers un Tieslietu ministrs atzina, ka norma ir pretrunā diskriminācijas aizliegumam un vienlīdzības principam, un nav pieļaujama personu atbrīvošana tikai tāpēc, ka tā sasniegusi noteiktu vecumu.¹⁰⁶ Konstitucionālā palāta savā argumentācijā norādīja, ka Publiskā dienesta likumā paredzētie atbrīvošanas pamati nodrošina aizsardzību pret prettiesisku dienesta attiecību izbeigšanu, paredzot, ka tās tiek pārtrauktas tikai, pamatojoties uz būtiskiem iemesliem, saistībā ar ierēdņi vai iestādi.¹⁰⁷ Taču apstrīdētajai normai trūkst pamatojuma un tā ir balstīta tikai uz faktu, ka persona ir sasniegusi 65 gadu vecumu.¹⁰⁸ Tāpēc tiesa secināja, ka norma, kas atļauj atbrīvot ierēdņi no dienesta, pamatojoties tikai uz konkrēta vecuma sasniegšanu, ir pretrunā Igaunijas Konstitūcijas 12. pantam¹⁰⁹, kas paredz vienlīdzības principu un diskriminācijas aizliegumu.¹¹⁰ Arī Nīderlandē iepriekš bija spēkā norma, kas paredzēja dienesta attiecību izbeigšanu sasniedzot pensijas vecumu, taču tika atcelta un pārejas periodā tika noteikts, ka dienesta attiecības var pagarināt virs 65 gadiem.¹¹¹ Šādas izmaiņas tika veiktas, lai iedrošinātu gados vecākas personas turpināt dienesta attiecības.¹¹²

Eiropas Savienības dalībvalstu regulējuma izpētīšanas rezultātā iespējams secināt, ka šāda norma pastāv ne tikai Latvijā, bet raksturīga lielākajai daļai Eiropas Savienības valstu.

Autores ieskatā no dalībvalstu regulējumiem nav iespējams secināt vienu konkrētu modeli, kas būtu izplatīts vairākumā valstu vai arī tādu, kas raksturīgs tikai kādai konkrētai valstij. Pastāv iezīmes, kas ir raksturīgas vairāku valstu regulējumiem, tos iespējams grupēt, kā tas izdarīts iepriekš, analizējot šo valstu regulējumus.

Tajās dalībvalstīs, kur dienesta attiecības iespējams pagarināt, regulējums, līdzīgi kā Latvijā, nenosaka kritērijus, kas iestādei jāizvērtē gadījumā, ja civildienesta attiecības ar ierēdņi tiek turpinātas.

¹⁰⁴ Constitutional judgement 3-4-1-14-07. para.6. Pieejams: <http://www.riigikohus.ee/?id=850> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹⁰⁵ Ibid, pata.7.

¹⁰⁶ Ibid, para.8.

¹⁰⁷ Ibid, para.14.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Constitution of the Republic of Estonia. §12. Pieejams: <https://www.president.ee/en/republic-of-estonia/the-constitution/> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹¹⁰ Constitutional judgement 3-4-1-14-07. para.16. Pieejams: <http://www.riigikohus.ee/?id=850> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹¹¹ The legal status of civil servants 2010. p.76. Pieejams: <https://www.government.nl/documents/leaflets/2011/07/20/the-legal-status-of-civil-servants-2010> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹¹² Preesman L. Dutch to abolish civil service retirement age. Pieejams: <https://www.ipe.com/dutch-to-abolish-civil-service-retirement-age/255.fullarticle> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

1.4. Institūta nepieciešamība

Institūta atbilstība Satversmei tika pārbaudīta 2003. gadā, kad Latvijas Republikas Satversmes tiesa (turpmāk – Satversmes tiesa) izskatīja lietu Nr.2003-12-01, kurā atzina, ka Valsts civildienesta likums 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts atbilst Satversmes 91., 101. un 106. pantam.¹¹³ Satversmes 101. pants paredz tiesības ikvienam Latvijas pilsonim likumā paredzētajā veidā pildīt valsts dienestu.¹¹⁴ Taču šis pants neparedz tiesības ikvienam, kas to vēlas bez jebkādiem ierobežojumiem nokļūt valsts dienestā.¹¹⁵ Satversmes 101. pantā paredzētās tiesības ļauj ikvienam Latvijas pilsonim, kas to vēlas, Valsts civildienesta likumā noteiktajā kārtībā pretendēt uz amata vietu valsts dienestā.¹¹⁶ Tāpēc Satversmes tiesa analizēja apstrīdētās normas atbilstību, pamatojoties uz Satversmes 116. pantā ietverto pamattiesību ierobežošanas shēmu. Lietā nav strīda par to, ka minētā norma ir noteikta likumā, to norāda konstitucionālās sūdzības iesniedzēja.¹¹⁷

Autores ieskatā viens no svarīgākajiem jautājumiem ir noskaidrot šīs normas mērķi, kāpēc šāds ierobežojums ir nepieciešams. Satversmes tiesas spriedumā norādītie leģitīmie mērķi ir demokrātiska valsts iekārta un sabiedrības labklājība.¹¹⁸ Minētā norma veicina sekmīgu valsts civildienesta darbību un “kalpo tam, lai izlīdzinātu valsts civildienesta struktūru pēc vecuma, kā arī tam, lai nodrošinātu jaunākās paaudzes personām iespēju pildīt valsts dienestu.”¹¹⁹ Šāds pamatojums šīs normas nepieciešamībai ir ne tikai Latvijā, bet arī Itālijā, kur ierēdņu obligātais pensionēšanās vecums tika noteikts ar mērķi, lai veicinātu paaudžu maiņu civildienestā.¹²⁰ Šādu mērķi atzīst arī Eiropas Savienības tiesa.¹²¹ Taču pastāv

¹¹³ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945).

¹¹⁴ Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, Nr.43.

¹¹⁵ Kusiņš G. Satversmes 101. panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 390.lpp.

¹¹⁶ Turpat.

¹¹⁷ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945), 2.punkts.

¹¹⁸ Turpat, 9.1. punkts.

¹¹⁹ Turpat.

¹²⁰ Falioli M. Italy: Reform of right of public sector employees to work beyond retirement age. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/italy-reform-of-right-of-public-sector-employees-to-work-beyond-retirement-age> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].

¹²¹ Skatīt: Eiropas Savienības tiesas 2011. gada 21. jūlija spriedums lietā: C-159/10 un C-160/10 Gerhard Fuchs un Peter Kōchler. 49.punkts. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=107924&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=55728> [aplūkots 2017. gada 19. martā]. Un Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 18. novembra spriedums lietā: C-250/09 un C-268/09 Vasil Ivanov Georgiev. 45.punkts Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=9ea7d0f130d66848cc824c0d49249cd0df36d3858094.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pax4Me0?text=&docid=83844&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=555385> [aplūkots 2017. gada 5. maijā].

arī atšķirīgs viedoklis šajā jautājumā. Renē Boheima (René Böheim) savā pētījumā norāda, ka nav saskatāma sakarība starp to, ka vecāku darbinieku atbrīvošana paaugstinātu jaunākās paaudzes iespējas atrast darbu.¹²² Kā norāda pētījuma autore, lai izpildītos šī sakarība, nepieciešams, lai jaunie darbinieki tieši aizvietotu vecos.¹²³ Šis pētījums nav veikts attiecībā uz valsts dienestu, taču autores ieskatā arī valsts civildienestā var pastāvēt situācija, kad, atbrīvojot no amata pensijas vecumu sasniegušas personas, netiek radītas iespējas gados jaunākām personām ieņemt amatu valsts dienestā. Piemēram, secīgi pārceļot amatos ierēdņus, kas jau atrodas dienestā, lai aizpildītu vietas, kas atbrīvojas saistībā ar pensijas vecumu sasnieguša ierēdņa atbrīvošanu, un, kādu no amata vietām likvidējot, iespējas pieņemt jaunas personas nerodas, jo visas amata vietas tiek aizpildītas ar jau dienestā esošām personām. Iepriekš aprakstītā situācija ir tikai teorētiska, realitātē ideālā variantā augstākas amata vietas, kas iestādēs atbrīvojas būtu jāaizpilda ar jau dienestā esošām personām tās pārceļot, tādējādi atklāti konkursi tiktu organizēti tikai uz zemākā līmeņa amatiem. Taču arī šāds modelis ne vienmēr izpildās, jo ir nepieciešams organizēt atklātos amatu pretendentu konkursus uz augstākām amata vietām.

Lai sasniegtu izraudzīto mērķi, likumdevējs izvēlas tam atbilstošus līdzekļus. Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "f" apakšpunkts dod iestādes vadītājam rīcības brīvību izvērtēt, vai pensijas vecumu sasniegušā ierēdņa vietā ir iespējams pieņemt citu personu un vai viņas apmācīšanā nepieciešams ieguldīt finanšu līdzekļus.¹²⁴ Autore piekrīt Satversmes tiesas secinājumam, ka norādītie līdzekļi ir piemēroti spriedumā norādīto mērķu sasniegšanai. Tādēļ iestādes vadītājam, izvērtējot ierēdņa aizstāšanas iespējas, ir rīcības brīvība saglabāt dienestā tikai tās personas, kuras patiešām ir dienestam nepieciešamas un neaizstājamas. Tādā veidā tiek panākta vecuma struktūras izlīdzināšana, jo dienestā netiek saglabātas visas pensijas vecumu sasniegušas personas, bet tikai tās, kuras ir nepieciešamas dienestam, tādējādi dodot iespēju paaudžu maiņai un jauno profesionāļu ienākšanai, kaut vai tikai attiecībā uz zemākiem amatiem.

Apstrīdētā norma ir uzskatāma par samērīgu, jo ierobežo tiesības atrasties valsts dienestā personām, "kurām jau ir nodrošināts iztikas avots, proti, pensija."¹²⁵ Pēc spriedumā norādītajiem datiem, tikai neliela daļa no pensijas vecumu sasniegušiem ierēdņiem tiek atbrīvota, pamatojoties uz apstrīdēto normu (2003. gada vasarā civildienestā bija nodarbināti

¹²² Böheim R. The effect of early retirement scheme on youth employment. Pieejams: <https://wol.iza.org/uploads/articles/70/pdfs/effect-of-early-retirement-schemes-on-youth-employment.pdf> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].

¹²³ Ibid, p.5.

¹²⁴ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta "f" apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945), 3.punkts.

¹²⁵ Turpat, 9.3. punkts.

371 pensijas vecumu sasnieguši ierēdņi, no kuriem tikai 47 tika atbrīvoti).¹²⁶ Šāda statistika liecina par to, ka pārsvarā dienesta attiecības ar pensijas vecumu sasniegušiem ierēdņiem tiek turpinātas, nevis izbeigtas. Taču šāda situācija nonāk zināmā pretrunā ar to, ko savā atbildes rakstā Satversmes tiesai norādīja Latvijas Republikas Saeima (turpmāk – Saeima). Saeima pauda viedokli, ka iespēja pagarināt dienesta attiecības ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi ir paredzēta kā izņēmums, jo valsts civildienesta izveide nav pabeigta un tas atrodas reformācijas procesā.¹²⁷ Autores ieskatā spriedumā norādītā statistika pierāda, ka ierēdņa atbrīvošana (nevis saglabāšana), sasniedzot valstī noteikto pensijas vecumu, ir izņēmums. Pēc Saeimas atbildē norādītā situācijai vajadzētu būt pilnīgi pretējai, ierēdņa saglabāšanai dienestā būtu jābūt izņēmuma no vispārējās kārtības. Minētā Saeimas atbilde arī liecina, ka, pabeidzot civildienesta izveidošanu, normai nevajadzētu paredzēt iespēju ierēdņim palikt amatā pēc pensijas vecuma sasniegšanas. Kopumā autore piekrīt, ka apstrīdētā norma ir samērīga, galvenokārt tāpēc, ka tā paredz iestādes vadītājam tiesības izvērtēt to, vai ierēdņi ir nepieciešams saglabāt dienestā. Autores rīcībā nav statistikas datu par to ierēdņu skaitu, kuri tiek atbrīvoti un kuri tiek saglabāti dienestā pēc pensijas vecuma sasniegšanas, taču 2016. gada 2. pusgadā valsts civildienestā bija nodarbinātas 137 personas vecuma grupā no 65 gadiem.¹²⁸ Tas liecina par to, ka arī šobrīd dienesta attiecību turpināšana ar pensijas vecumu sasniegušām personām notiek un šī norma attiecībā uz iespēju pagarināt dienesta attiecības nav zaudējusi savu pielietojumu.

Satversmes 91. pants sevī ietver gan diskriminācijas aizlieguma principu, gan līdztiesības principu, kuri kopā tiek apzīmēti kā tiesiskās vienlīdzības princips.¹²⁹ Katram no šiem principiem (diskriminācijas aizlieguma un līdztiesības principam) ir savs saturs, tie nav identiski.¹³⁰ Līdztiesības princips nosaka, “ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanai ir jābūt atšķirīgai.”¹³¹ Savukārt diskriminācijas aizliegums paredz, ka pret personām nedrīkst tikt pieļauta atšķirīga attieksme, ja tā balstās uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem.¹³² Viens no aizliegtajiem

¹²⁶ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “P” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945), 9.3.punkts.

¹²⁷ Turpat, 4. punkts.

¹²⁸ Valsts kancelejas vēstule par grozījumiem Valsts civildienesta likumā. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7E78185B0EC328B9C22580B1002FB7FC?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

¹²⁹ Levits E. Par tiesiskās vienlīdzības principu. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā un diskriminācijas aizliegumu. Par Satversmes 91. pantu. Latvijas Vēstnesis, 2003. 8. maijs, Nr.68, nodaļa A.1.

¹³⁰ Turpat.

¹³¹ Levits E. Satversmes 91. panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 89. lpp.

¹³² Turpat, 99. lpp.

kritērijiem, kas nedrīkst radīt atšķirīgu attieksmi attiecībā uz personu, ir tās vecums.¹³³ Diskriminācijas aizlieguma princips pieļauj attaisnot atšķirīgu attieksmi tikai īpašos gadījumos.¹³⁴ Tādējādi Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts, kas paredz dienesta attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz valstī noteiktā pensijas vecuma sasniegšanu (65 gadiem), ir izņēmums no diskriminācijas aizlieguma principa, jo tiek attaisnots ar leģitīmu mērķi – vecuma struktūras izlīdzināšana valsts dienestā un ir samērīgs.¹³⁵ Savukārt 2007. gadā Igaunijas Augstākās Tiesas Konstitucionālā palāta atzina, ka norma, kas paredz iespēju atbrīvot no valsts dienesta ierēdni, kurš sasniedzis 65 gadu vecumu, ir antikonstitucionāla.¹³⁶ Līdzīgi kā Latvijā, arī Igaunijā šī norma paredzēja rīcības brīvību, nevis obligātu rīcību, uz ko norādīja vairākas institūcijas, kam bija lūgts izteikt viedokli par apstrīdēto normu.¹³⁷ Taču Konstitucionālā palāta savā spriedumā stingri pieturējās pie tā, ka minētā norma ir personas diskriminācija pēc vecuma, jo tā tiek saistīta tikai ar noteikta vecuma sasniegšanu, tāpēc normai nav nekāda likumīga pamatojuma, kas attaisnotu šādu rīcību.¹³⁸ Tā kā Valsts civildienesta likums nav vienīgais, kurā noteikts vecums ir saistīts ar nodarbinātības attiecību izbeigšanu,¹³⁹ un šāda rīcība ir uzskatāma par pieļaujamu, tad iespējams, ka vecumam kā diskriminācijas pamatam būtu jāsamazina tam pievienotā nozīme, vismaz attiecībā uz to kā pamatu izbeigt nodarbinātības attiecības.

Valsts civildienesta attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz valstī noteiktā pensijas vecuma sasniegšanu. Tāpēc autores ieskatā ir nozīmīgs Satversmes tiesas izdarītais secinājums attiecībā uz to, kas uzskatāms par valstī noteikto pensijas vecumu. Satversmes tiesa savā spriedumā norādīja, ka par valstī noteikto pensijas vecumu ir uzskatāms likuma “Par valsts pensijām” 11. pants.¹⁴⁰ Likuma “Par valsts pensijām” 11. pants paredz, ka tiesības uz vecuma pensiju ir personai, kas sasniegusi 65 gadu (2003. gadā – 62 gadu) vecumu.¹⁴¹ Tādēļ pilnīgi nepamatota ir to ierēdņu atbrīvošana no dienesta saskaņā ar pensijas vecumu sasniegšanu, kas notiek, pamatojoties uz likuma “Par valsts pensijām” pārejas noteikumu 8.

¹³³ Levits E. Satversmes 91. panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 112.-113.lpp.

¹³⁴ Turpat, 98.lpp.

¹³⁵ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945), 9.1.punkts.

¹³⁶ Constitutional judgement 3-4-1-14-07. Pieejams: <http://www.riigikohus.ee/?id=850> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

¹³⁷ Ibid, para.6.-8.

¹³⁸ Ibid, para.14.

¹³⁹ Prokuratūras likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 2. jūnijs, Nr.65(196). 38. pants un Par tiesu varu: LR likums. Diena, 1993. 15. janvāris, Nr.9. 63. pants.

¹⁴⁰ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945), 10.punkts.

¹⁴¹ Par valsts pensijām: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 23. novembris, Nr.182(465).

punktu, kas paredz pakāpenisku pensijas vecuma paaugstināšanu, līdz 65 gadu sasniegšanai. Pārejas noteikumu 8. punkta mērķis ir “nodrošināt vienmērīgu pensionēšanās vecuma paaugstināšanu un šis punkts nav izmantojams apstrīdētās normas tulkošanai un piemērošanai.”¹⁴² Taču, neraugoties uz šo skaidrojumu, praksē personas joprojām tiek atbrīvotas no dienesta, pamatojoties uz vecumu, kas noteikts likuma “Par valsts pensijām” pārejas noteikumos. To pierāda Administratīvās rajona tiesas Rēzeknes tiesu nama 2014. gada 21. novembra spriedums lietā Nr.A420313114. Tajā tiesa nepamatoti atzina par pareizu iestādes rīcību, atbrīvojot no amata personu, kas 2014. gadā bija sasniegusi valstī noteikto pensijas vecumu 62 gadus un trīs mēnešus atbilstoši likuma “Par valsts pensijām” pārejas noteikumu 8.¹ punktam.¹⁴³

Attiecībā uz civildienesta pilnveidošanu, Satversmes tiesa savā spriedumā norādīja, ka Saeimai būtu jāizvērtē iespēja paaugstināt vecumu, kurā tiek izbeigtas valsts civildienesta attiecības un jāizstrādā kārtība, kā notiek ierēdņa saglabāšana amatā.¹⁴⁴ 2003. gadā valstī noteiktais pensijas vecums bija 62 gadi¹⁴⁵, šobrīd tas ir paaugstināts līdz 65 gadiem.¹⁴⁶ Tā kā dienesta attiecību izbeigšanās ir piesaistīta valstī noteiktajam pensijas vecumam, tad iespējams secināt, ka daļa no Satversmes tiesas spriedumā teiktā ir izpildīta, un vecums, kurā iespējams izbeigt valsts civildienesta attiecības, ir paaugstināts. Taču Valsts civildienesta likums joprojām neparedz kārtību, kādā tiek pagarinātas dienesta attiecības, tāpēc darba otrajā daļā, tiks analizēts lēmuma par dienesta attiecību izbeigšanu saturs un nozīme.

1.5. Plānotie grozījumu attiecībā uz atbrīvošanu no dienesta saistībā ar pensijas vecuma sasniegšanu

Plānotie grozījumi, kas šobrīd ir pieņemti Saeimā 2. lasījumā, paredz izslēgt no Valsts civildienesta likuma 7. panta 4. punktu, kas nosaka, ka pensijas vecumu sasniegusi persona nevar ieņemt vietu valsts dienestā, un Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “f”

¹⁴² Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945), 10.punkts.

¹⁴³ Administratīvās rajona tiesas Rēzeknes tiesu nama 2014. gada 21. novembra spriedums lietā Nr.A420313114. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 5. maijā].

¹⁴⁴ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945), 9.4.punkts.

¹⁴⁵ Par valsts pensijām: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 23. novembris, Nr.182(465). Redakcija, kas spēkā 2003. gadā.

¹⁴⁶ Turpat, 11. pants, redakcija, kas spēkā 2017. gada 15. aprīlī.

apakšpunktu.¹⁴⁷ Šādas izmaiņas tika atbalstītas, pamatojoties uz Saeimas deputāta Sergeja Dolgopolova priekšlikumu.¹⁴⁸ Taču, lai gan šie grozījumi Saeimā tika pieņemti, tie netiek vērtēti viennozīmīgi, jo uz 3. lasījumu ir iesniegts Saeimas deputātes Lolitas Čigānes priekšlikums atjaunot šobrīd izslēgto Valsts civildienesta likuma 7. panta 4. punktu.¹⁴⁹ Likumprojekts, līdz 2017. gada 15. aprīlim netika skatīts 3. lasījumā, tāpēc autores rīcībā nav informācijas par to, vai Saeima mainīs savu lēmumu attiecībā uz izslēgto normu. Taču, ja deputātes Lolitas Čigānes priekšlikums netiks atbalstīts un tiks saglabāti 2. lasījumā pieņemtie grozījumi, tad tas var radīt vairākas problēmsituācijas.

Attiecībā uz Valsts civildienesta likuma 7. pantu ir iesniegts Saeimas deputāta Viktora Valaiņa priekšlikums par šī panta papildināšanu. Deputāta piedāvājums paredz, ka pensijas vecumu sasniegusi persona varēs ieņemt ierēdņa amatu valsts civildienestā divos gadījumos.¹⁵⁰ Pirmkārt, attiecībā uz amatu, “kas ir vakants uz noteiktu laiku;”¹⁵¹ otrkārt - “uz kuru ir izsludināts atkārtots pretendentu konkurss.”¹⁵² Autores ieskatā šāds modelis atļautu pensijas vecumu sasniegušām personām piekļūt valsts civildienestam, jo šāda iespēja šobrīd likumā nav paredzēta. Autores ieskatā pirmais variants, kas paredz iecelt amatā personu uz noteiktu laika periodu, varētu būt praksē vairāk piemērojams nekā otrais. Piemēram, tas varētu būt izdevīgi iestādei situācijās, kad konkrētam amatam ir grūti atrast piemērotu personu. Šāda priekšlikuma pozitīvais aspekts ir arī tas, ka dienesta attiecības uz noteiktu laiku nozīmē konkrētību, zināms, kad tās tiks uzsāktas un kad tās tiks izbeigtas. Savukārt otrais gadījums, pēc autores domām var radīt papildus nevajadzīgas problēmas. No priekšlikumā dotā formulējuma secināms, ka abi piedāvātie Valsts civildienesta likuma 7. panta 4. punkta izņēmumi ir saprotami paši par sevi, respektīvi, nav jāizpildās abiem šiem kritērijiem, lai pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi pieņemtu dienestā. Tātad otrajā gadījumā tiek izsludināts atkārtots pretendentu konkurss uz amatu, kas nav terminēts (amata vieta uz nenoteiktu laiku). Tādēļ, šajā situācijā jāņem vērā, ka dienestā tiktu pieņemta persona, kas ir sasniegusi pensijas vecumu. Tātad visu tās dienesta gaitu būtu spēkā pamats to atbrīvot,

¹⁴⁷ Grozījumi Valsts civildienesta likumā (Nr.624/Lp12). Likumprojekta priekšlikumu tabula uz 2. lasījumu. Pieejams:

<http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/1A8829C5B0D4277AC2258083004B092A?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].

¹⁴⁸ Priekšlikumi likumprojekta “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12) 2.lasījumam. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7C0562498D149B43C225803700456631?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].

¹⁴⁹ Priekšlikums likumprojekta “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12) 3.lasījumam. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/41F4931E6ABEC15BC225808E0048751A?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].

¹⁵⁰ Priekšlikumi likumprojektam “Grozījumi Civildienesta likumā” (624/LP12). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/CBE36A383D9BF5FEC22580B1002D86BB?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].

¹⁵¹ Turpat, 3. punkts.

¹⁵² Turpat.

pamatojoties uz pensijas vecuma sasniegšanu. Autores ieskatā tas rada problēmu attiecībā uz tiesisku paļāvību personai, kas tiek pieņemta dienestā. Ieviešot iespēju, pensijas vecumu sasniegušai personai pretendēt uz amatu vietu uz nenoteiktu laiku, būtu nepieciešams papildus regulējums, kas aizsargātu šādas amatā ieceltas personas tiesības pildīt dienestu. Turklāt, ja Saeima pieņemtu lēmumu ieviest šādus grozījumus Valsts civildienesta likumā, pēc autores domām, tas nozīmētu papildus izmaiņas spēkā esošajā normatīvajā regulējumā. Aktuāli kļūtu jautājumi, vai uz šādu ierēdņu attiecas vispārējā kārtība vai nepieciešams ieviest jaunus papildus noteikumus, piemēram, vai uz šādām personām attiektos vispārējie nosacījumi par pārbaudes laiku vai viņas būtu iespējams pārcelt citā amatā. Tādējādi kopumā autores ieskatā šādas izmaiņas attiecībā uz iespēju pieņemt dienestā uz noteiktu laiku pensijas vecumu sasniegušu personu ir vērtējamas kā pozitīvs risinājums, kas dod šādai personai iespēju piekļūt dienestam. Šos deputāta Viktora Valaiņa piedāvātos grozījumus atbalsta arī Valsts kanceleja.¹⁵³ Taču tajā pašā laikā, Saeimai būtu nepieciešams izvērtēt vai šādas sistēmas izveidošana praksē būtu lietderīga un neradītu vairāk problēmu kā pozitīvu iespēju gan personai, gan iestādei.

Savu viedokli par plānotajiem grozījumiem, akcentējot vairākas iespējamās problēmsituācijas, ir izteikusi arī Valsts kanceleja. Viens no apstākļiem uz ko norāda Valsts kanceleja ir fakts, ka nav notikusi padziļināta analīze attiecībā uz iespējamām sekām, ja Valsts civildienesta likums 41. panta "f" apakšpunkts tiktu izslēgts.¹⁵⁴ Tas, ka attiecībā uz šī panta izslēgšanu nav notikušas diskusijas, ir redzams arī no Saeimas sēdes stenogrammas.¹⁵⁵ Tādēļ autore piekrīt Valsts kancelejas izteiktajam viedoklim par nepieciešamību veikt detalizētu izpēti attiecībā uz šī institūta izslēgšanu no Valsts civildienesta likuma. Turklāt kā norādījusi Valsts kanceleja¹⁵⁶ un Saeimas Juridiskais birojs¹⁵⁷, gadījumā, ja šādi grozījumi tiek pieņemti, būtu nepieciešams paredzēt pārejas noteikumus. Šādi noteikumi būtu jāparedz tāpēc, ka ierēdņiem, kuriem tuvojas valstī noteiktas pensijas vecums, iespējams ir radusies tiesiskā

¹⁵³ Valsts kancelejas vēstule par grozījumiem Valsts civildienesta likumā. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7E78185B0EC328B9C22580B1002FB7FC?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

¹⁵⁴ Turpat.

¹⁵⁵ Latvijas Republikas 12.Saeimas rudens sesijas deviņpadsmitā sēde 2016. gada 15. decembrī. Pieejams: <http://www.saeima.lv/lv/transcripts/view/392> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

¹⁵⁶ Valsts kancelejas vēstule par grozījumiem Valsts civildienesta likumā. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7E78185B0EC328B9C22580B1002FB7FC?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

¹⁵⁷ Juridiskā biroja atzinums par likumprojektu "Grozījums Valsts civildienesta likumā" (Nr.624/Lp12). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/863D8398C316A795C22580AB00245614?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

paļāvība, ka viņiem būs iespēja saņemt atlaišanas pabalstu pamatojoties uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu.¹⁵⁸

Autores ieskatā Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkta izslēgšana nav nepieciešama, jo autore nesaskata nepieciešamību šādiem grozījumiem. Turklāt šīs normas izslēgšana kavēs Satversmes tiesas spriedumā Nr.2003-12-01 norādītā mērķa sasniegšanu un vēl vairāk samazinās jaunu personu iekļūšanu valsts civildienestā. Šobrīd spēkā esošais regulējums, kas paredz iespēju turpināt dienesta attiecības ļauj izvērtēt, vai persona pēc 65 gadu sasniegšanas ir nepieciešama dienestam. Tādējādi, nepastāvot šķēršļiem, dienesta attiecības ar personu var turpināt līdz brīdim, kad rodas apstākļi, kas tai liegtu pildīt valsts dienestu.

¹⁵⁸ Juridiskā biroja atzinums par likumprojektu “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/863D8398C316A795C22580AB00245614?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

2. DIENESTA ATTIECĪBU IZBEIGŠANA SAKARĀ AR PENSIJAS VECUMA SASNIEGŠANU

Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "f" apakšpunkts nosaka, ka dienesta attiecības izbeidzas, kad persona sasniedz pensijas vecumu, taču šī norma pieļauj arī dienesta attiecību pagarināšanu.¹⁵⁹ Likums nenosaka uz cik ilgu laiku iespējams pagarināt dienesta attiecības vai kādi iemesli var būt par pamatu šo attiecību pagarināšanai. Tāpēc autore izvēlējās sešas tiešās pārvaldes iestādes, kurām tika nosūtīta vēstule (Pielikums Nr.1) saistībā ar šo iestāžu praksi pētāmajā jautājumā. Vēstules tika nosūtītas Nodarbinātības valsts aģentūrai, Pārtikas un veterinārajam dienestam, Valsts ieņēmumu dienestam, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai, Uzņēmumu reģistram un Zemkopības ministrijai. Iestādes tika izvēlētas pamatojoties uz to publiskajiem pārskatiem par 2015. gadu, jo pētījuma veikšanas laikā informācija par 2016. gadu vēl nebija pieejama. Iestāžu publiskajos pārskatos ir atspoguļota informācija par to personālu, tāpēc tika izvēlētas iestādes ar procentuāli augstāku pensijas vecuma darbinieku skaitu. Šajā nodaļā kopsakarā ar iestāžu sniegtajām atbildēm analizēti arī citi praksē nozīmīgi jautājumi.

2.1. Lēmums par atbrīvošanu no amata sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu

Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 1. panta trešo daļu, lēmums par atbrīvošanu no amata sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu ir administratīvs akts, jo izbeidz amatpersonas tiesisko statusu.¹⁶⁰

Administratīvos aktus var iedalīt pēc tā, vai tie ir labvēlīgi vai nelabvēlīgi, atkarībā no tā, vai tie "atbilst adresāta interesēm."¹⁶¹ "Labvēlīgs ir administratīvais akts, kas adresāta iepriekšējo tiesisko situāciju ir uzlabojis"¹⁶², bet nelabvēlīgs – situāciju pasliktina un neatbilst personas interesēm. Tātad persona, kas pēc pensijas vecuma sasniegšanas vēlas dienesta attiecības turpināt, šādu administratīvo aktu uzskatītu par nelabvēlīgu, bet persona, kas nevēlas – par labvēlīgu. Šāds lēmums ir nelabvēlīgs, jo personai uz tā pamata tiek atņemtas tiesības pildīt valsts dienestu un saņemt par to atalgojumu, kā arī viņa tiek atbrīvota no sava

¹⁵⁹ Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, Nr.331/333 (2242/2244).

¹⁶⁰ Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14. novembris, Nr.164(2551).

¹⁶¹ Briede J. Administratīvā procesa likuma 1. panta trešās daļas komentārs. Grām.: Administratīvā procesa likuma komentāri. A un B daļa. Autoru kolektīvs, Dr.iur. J. Briedes zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2013, 824.lpp.

¹⁶² Turpat.

amata pienākumu pildīšanas.¹⁶³ Taču, ja persona nevēlas turpināt valsts civildienesta attiecības, tad šāds lēmums uzskatāms tai par labvēlīgu, it īpaši tādēļ, ka tas ir pamats atlaišanas pabalsta izmaksai. Šāda situācija rodas tāpēc, ka tiesības saņemt atlaišanas pabalstu ir tieši atkarīgas no dienesta attiecību izbeigšanas, turklāt arī no to izbeigšanas veida, jo ne visi Valsts civildienesta likuma 41. pantā minētie pamati dod tiesības saņemt atlaišanas pabalstu.

Tas, vai administratīvais akts ir uzskatāms par labvēlīgu vai nelabvēlīgu, tieši ietekmē arī Administratīvā procesa likuma 62. pantā noteikto uzklauššanas pienākumu, kas jāveic gadījumā, ja administratīvais akts varētu būt nelabvēlīgs adresātam.¹⁶⁴ Tā kā lēmums par dienesta attiecību izbeigšanu izbeidz ierēdņa tiesisko statusu un liedz šai personai iespēju turpināt pildīt valsts dienestu, tad tas ir uzskatāms par nelabvēlīgu administratīvo aktu un tādēļ pirms tā pieņemšanas iestādei ir jāveic ierēdņa, kuru tā grasās atbrīvot no amata sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu, uzklauššana. Šis pienākums iestādei ir jāizpilda, jo šāds lēmums personai var būt nelabvēlīgs, turklāt to, vai ierēdnis to uztvers kā labvēlīgu vai nelabvēlīgu administratīvo aktu, var noskaidrot tikai šo personu uzklaušot.

Valsts civildienesta likuma 41. panta 1.punkta "f" apakšpunkts paredz, ka dienesta attiecības izbeidzas, kad persona sasniedz valstī noteikto pensijas vecumu. Tā ir likumā noteikta rīcība, kas iestādei jāveic, kad ierēdnis, kas nodarbināts konkrētajā iestādē, sasniedz 65 gadu vecumu. Turklāt tiesu praksē ir atzīts, "ka pensijas vecuma sasniegšana ir apstākļi, kas pats par sevi dod iespēju ierēdņi atbrīvot no amata, ja vien iestāde nesaskata konkrētajā gadījumā nepieciešamību atstāt ierēdņi amatā."¹⁶⁵ Tātad gadījumā, ja šāda nepieciešamība pastāv, dienesta attiecības nav obligāti jāizbeidz. Situācijā, kad dienesta attiecības, sasniedzot valstī noteikto pensijas vecumu, tiek pagarinātas, ir nepieciešams iestādes vadītāja pamatots rīkojums, kurā tiek veikts lietderības apsvērumu izvērtējums.

2.2. Iestādes rīcības brīvības apjoms un lietderības apsvērumi

Tā kā likums neparedz kritērijus, kas iestādes vadītājam jāizvērtē, ja tas vēlas pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi saglabāt amatā, no tā secināms, ka uz šo jautājumu attiecināma rīcības brīvība, tādējādi "vienīgais vērtēšanas kritērijs, kas izriet no normas, šajā gadījumā ir

¹⁶³ Briede J. Administratīvā procesa likuma 1. panta trešās daļas komentārs. Grām.: Administratīvā procesa likuma komentāri. A un B daļa. Autoru kolektīvs, Dr.iur. J. Briedes zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2013, 37.lpp.

¹⁶⁴ Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14. novembris, Nr.164(2551).

¹⁶⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014. gada 27. augusta spriedums lietā Nr. SKA-409-14. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba/2014/> [aplūkots 2017. gada 1. aprīlī].

dienesta nepieciešamība, kas ir atklātais tiesību jēdziens, kas iestādei ir jāpiepilda ar saturu.”¹⁶⁶ Tāpēc šajā apakšnodaļā tiks analizēti tie apstākļi, kurus iestādes norādīja savās sniegtajās atbildēs, lai secinātu, kā dienesta nepieciešamība praksē tiek piepildīta ar saturu. Uzņēmumu reģistrā pēdējo trīs gadu laikā (2014.-2016.) ar pensijas vecumu sasniegušiem ierēdņiem dienesta attiecības nav turpinātas (Pielikums Nr.7).

Viens no pirmajiem kritērijiem, kas tika minēts gan Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (Pielikums Nr.2), gan Zemkopības ministrijas (Pielikums Nr.3), gan Nodarbinātības valsts aģentūras (Pielikums Nr.4) atbildē, ir darba izpildes novērtēšanas rezultāti. Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 35. pantu ierēdņu novērtēšanu katru gadu veic tiešais vadītājs vai šim mērķim speciāli izveidota vērtēšanas komisija.¹⁶⁷ Ierēdņu novērtēšanas kārtību nosaka Ministru kabineta noteikumi, kas detalizēti regulē, kādas pozīcijas tiek izvērtētas atkarībā no katra ierēdņa amata specifikas.¹⁶⁸ Pirms šo noteikumu spēkā stāšanās ierēdņu novērtēšanas kārtību regulēja Ministru kabineta instrukcija Nr.2, kas noteica, ka, ja ar ierēdņi, kas, sasniedzis pensijas vecumu, ir pagarinātas dienesta attiecības, un viņš kārtējā novērtēšanā saņem E, tad ar viņu izbeidz dienesta attiecības, pamatojoties uz pensijas vecumu sasniegšanu.¹⁶⁹ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra un Nodarbinātības valsts aģentūra šo novērtējumu ņem vērā, bet nav noteikusi vērtējumu, kāds ierēdņim jāsaņem, lai tas netiktu atbrīvots no amata. Savukārt Zemkopības ministrija savā atbildē tieši norādīja, ka ir svarīgi, lai ierēdņa darba rezultāti būtu novērtēti ar vērtējumu labi, kas nozīmē, ka “darba izpilde pilnībā atbilst prasībām visā novērtēšanas periodā.”¹⁷⁰ Autores ieskatā šāds kritērijs no iestāžu puses ir izvēlēts pamatoti, jo iestāde ir ieinteresēta nodarbināt personas, kas sekmīgi veic savus darba pienākumus, nevis tādas, kam savu pienākumu veikšana rada sarežģījumus. Tādējādi ikgadējais ierēdņa novērtējums iestādēm ir labs atskaites punkts, uz kā balstīt savu lēmumu. Turklāt to nevarētu uzskatīt par subjektīvu, jo vērtēti tiek visi ierēdņi, nevis tikai tie, kas sasnieguši pensijas vecumu un par kuru saglabāšanu dienestā vai atbrīvošanu no tā ir nepieciešams lemt iestādes vadītājam. Attiecībā uz iepriekš minēto autore pieņem, ka netiek veikts jauns ierēdņa novērtējums, kad tas sasniedz valstī noteikto pensijas vecumu, bet gan tiek ņemts vērā pēdējais ikgadējais novērtējums. Savukārt Valsts ieņēmumu dienests savā

¹⁶⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014. gada 27. augusta spriedums lietā Nr. SKA-409-14. 10. punkts. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba/2014/> [aplūkots 2017. gada 1. aprīlī].

¹⁶⁷ Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, Nr.331/333 (2242/2244). 35. pants.

¹⁶⁸ Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu: Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumi Nr.494. Latvijas Vēstnesis, 2012. 17. jūlijs, Nr.111 (4714).

¹⁶⁹ Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība: Ministru kabineta 2001. gada 13. februāra instrukcija Nr.2 (spēkā neesoša). Latvijas Vēstnesis, 2001. 16. februāris, Nr.27 (2414). 15. punkts.

¹⁷⁰ Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu: Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumi Nr.494. Latvijas Vēstnesis, 2012. 17. jūlijs, Nr.111 (4714). 38.3. punkts.

atbildē (Pielikums Nr.5) norādīja, ka, lai pieņemtu lēmumu par dienesta attiecību turpināšanu vai izbeigšanu ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi, tiek izvērtēta šīs personas dienesta gaita. Kā tieši notiek dienesta gaitas izvērtējums, atbildē netika precizēts. Pēc autores domām tam varētu būt kopīgas iezīmes ar darba rezultātu novērtējumu, ko izvērtē citas iestādes savā lēmumu pieņemšanas procedūrā.

Kā redzams no iestāžu sniegtajām atbildēm, gan Zemkopības ministrija, gan Nodarbinātības valsts aģentūra kā vienu no kritērijiem dienesta attiecību pagarināšanai min darba pieredzi. Kā iespējams secināt no atbildē sniegtās informācijas, svarīga ir tieši pieredze, kas saistīta ar darbu Nodarbinātības valsts aģentūrā vai Zemkopības ministrijā, konkrētā amata pienākumu veikšanā. Autores ieskatā šāds kritērijs šķiet pamatots, jo, saglabājot ierēdņi amatā, iestāde to visticamāk dara kāda noteikta iemesla dēļ. Tāpēc tā izvēlas neatbrīvot personu, kas pārzina iestādes darbu un ir savas darbības laikā ieguvusi plašu zināšanu un prasmju kopumu, kas, izvērtējot visus apstākļus, ir nepieciešams, lai sekmīgi nodrošinātu iestādes turpmāku darbību.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra norādīja, ka ierēdņa saglabāšana iespējama tad, ja ierēdnis veic kādu būtisku darbu, kuru nepieciešams pabeigt. Šāds kritērijs pēc autores domām izvēlēts atbilstoši, jo realitātē iespējama situācija, ka darba nodošana citai personai varētu radīt lielākus apgrūtinājumus un paildzināt tā izpildi nekā ierēdņa saglabāšana dienestā līdz šī uzdevuma pabeigšanai. Protams, šādā gadījumā katrai iestādei ir jāizvērtē, cik nozīmīgs ir konkrētais uzdevums, kas atrodas ierēdņa pārziņā un vai tā nodošana citai personai būtu lietderīgāka nekā atļaušana to turpināt pensijas vecumu sasniegušam ierēdnim.

Tas, cik sekmīgi ierēdnis veic savu darbu, ir atkarīgs no tā vai viņam tam ir atbilstošā motivācija un vai viņš vēlas to darīt. Tāpēc autore neapšaubāmi uzskata, ka, pieņemot lēmumu, par dienesta attiecību pagarināšanu ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi, ir nepieciešams uzklaut paša ierēdņa viedokli. Šādi rīkoties ir nepieciešams, jo ierēdnis, iespējams, ir paļāvies, ka, sasniedzot pensijas vecumu, dienesta attiecības ar viņu tiks izbeigtas. Turklāt tas, vai persona vēlas turpināt dienesta attiecības, var iespaidot arī viņas turpmāko darba pienākumu izpildes kvalitāti un tādējādi atstāt iespaidu uz iestādes darbu kopumā. No iestādes puses nebūtu korekti uzspiest dienesta attiecību turpināšanu, ja pats ierēdnis to nevēlas, bet to vēlas tikai iestādes vadītājs. Tādēļ pēc autores domām ierēdņa viedokļa noskaidrošana, ko savā praksē veic Nodarbinātības valsts aģentūra, ir pamatota un nepieciešama.

Personas darba spējas ir viens no apstākļiem, ko ņem vērā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Jēdziens darba spējas aptver sevī diezgan daudz dažādu īpašību. Cilvēkam, paliekot vecākam, darba spējas samazinās. Minētais apgalvojums neattiecas uz

pilnīgi visiem, jo katra persona ir citādāka. Pilnīgi iespējams, ka divu personu, kas abas sasniegušas 65 gadu vecumu, darba spējas varētu krasi atšķirties. Tas ir atkarīgs no veicamā darba un personas veselības stāvokļa, kā arī citiem apstākļiem. Tieši šī iemesla dēļ Valsts civildienesta likums paredz iespēju iestādei izvērtēt visus tās ieskatā nepieciešamos aspektus, lai varētu pieņemt atbilstošu lēmumu. Lai gan darba spējas ir pieņemams kritērijs, ko izvērtēt, tas ne vienmēr varētu tikt izdarīts pareizi. Realitātē darba spējas tiks izvērtētas kopsakarā ar citiem apstākļiem un atbilstoši iestādes vadītāja redzējumam. Tāpēc ir pilnīgi iespējams, “ka iestādes vadītājs, lemjot par pensijas vecuma sasnieguša ierēdņa atbrīvošanu no amata, atsevišķos gadījumos var būt subjektīvs un/vai neobjektīvs.”¹⁷¹ Tas pats būtu attiecināms arī uz Valsts ieņēmumu dienesta norādīto kritēriju, kas paredz izvērtēt vai pensijas vecuma sasniegšana var ietekmēt amata pienākumu izpildes kvalitāti, jo autores ieskatā tas ir darba spēju izvērtējums, noskaidrot vai persona joprojām var veikt savus darba pienākumus.

Nodarbinātības valsts aģentūras sniegtajā atbildē teikts, ka, lemjot par dienesta attiecību izbeigšanu, jāņem vērā arī darba tirgus tendences un iestādes konkurētspēja, jo amata pretendentu konkursos nepretendē atbilstošas kvalifikācijas speciālisti. Tāpēc pilnīgi pašsaprotami, ka iestādes interesēs ir saglabāt dienestā personu, kas sasniegusi pensijas vecumu, bet spēj sekmīgi pildīt savus pienākumus, nevis to atbrīvot, kamēr tās vietā nav atrasta cita. Tā kā kādam šie pienākumi būs jāveic, tad lietderīgāk ir pagarināt dienesta attiecības ar personu, kas šos pienākumus spēj veikt atbilstoši prasībām, nevis atstāt amata vietu neaizpildītu. Savukārt Valsts ieņēmumu dienesta sniegtajā informācijā norādīts, ka jāizvērtē, vai struktūrvienībā netiek nodarbināti vairāki ierēdņi, kas sasnieguši pensijas vecumu, jo tas var radīt risku struktūrvienības darba nepārtrauktībai. Autore šo apsvērumu izprot saistībā ar situāciju, kad ierēdņi tiek saglabāti amatā, jo, atbrīvojot vairākus pensijas vecumu sasniegušus ierēdņus, varētu tikt ierobežota sekmīga struktūrvienības darba turpināšana. Turklāt pie šiem kritērijiem pēc autores domām pieder arī Valsts ieņēmumu dienesta norādītais par to vai pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi var aizstāt cits. Šāds apsvēruma izriet ne tikai no iestādes atbildes, bet tas minēts kā viens no iemesliem dienesta attiecību turpināšanai arī Satversmes tiesas spriedumā Nr.2003-12-01.¹⁷² Lai gan visi iepriekš minētie kritēriji ir dažādi, pēc autores domām tie visi saistīti ar iestādes darba organizāciju un plānošanu, tāpēc to izvērtējums ir tieši atkarīgs no iestādes vadītāja nākotnes redzējuma attiecībā uz iestādes darbību.

¹⁷¹ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945). 9.4. punkts.

¹⁷² Turpat, 9.2. punkts.

Valsts ieņēmumu dienests praksē izvērtē to, vai ierēdnis ir augsti kvalificēts speciālists. Arī šis apsvēruma minēts Satversmes tiesas spriedumā kā viens no pamatiem, kad netiek izbeigtas dienesta attiecības.¹⁷³ Personas kvalifikācijā pēc autores domām ietilpst arī Nodarbinātības valsts aģentūras norādītās profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas, kas nepieciešamas ikdienas pienākumu veikšanai. Uz nepieciešamību izvērtēt šo aspektu norāda fakts, ko min Nodarbinātības valsts aģentūra, ka atklātajos amatu konkursos nepiesakās nepieciešamās kvalifikācijas speciālisti. Tāpēc ir svarīgi saglabāt dienestā personas, kuru kvalifikācija ir augsta un kopsakarā ar citiem apstākļiem ļauj personai sekmīgi turpināt dienesta attiecības.

Pārtikas un veterinārā dienesta sniegtajā atbildē (Pielikums Nr.6) ir norādīts, ka ierēdņi pēc pensijas vecuma sasniegšanas pamatā tiek atbrīvoti no amata. Tāpēc tikai būtiskos gadījumos ir pieļaujama dienesta attiecību turpināšana. Atbildē nav precizēts, kādi gadījumi varētu būt uzskatāmi par būtiskiem, tāpēc pēc autores domām jāpastāv tiešām ļoti īpašiem apstākļiem, lai Pārtikas un veterinārajā dienestā ar ierēdņi tiktu pagarinātas dienesta attiecības pēc pensijas vecuma sasniegšanas. Turklāt kā iespējams secināt no internetā pieejamās informācijas, Pārtikas un veterinārajā dienestā notika sistemātiska dienesta attiecību izbeigšana ar pensijas vecumu sasniegušiem ierēdņiem.¹⁷⁴ Šāda rīcība tika īstenota, jo ikdienas darbs Pārtikas un veterinārajā dienestā ir saistīts ar jaunām tehnoloģijām, kuru izmantošana vecāka gada gājuma ierēdņiem bija izaicinājums, kā arī, lai samazinātu vidējo vecumu nodarbināto personu vidū.¹⁷⁵

Iestāžu atbildēs norādītos kritērijus iespējams sagrupēt. Kritērijos, kas saistīti ar pašu personu, ietilpst ierēdņa darba rezultātu novērtējums, darba spējas, kvalifikācija, vēlme dienestu turpināt, darba pieredze. Lai gan šie apstākļi analizēti atsevišķi, nav iespējams stingri nodalīt darba pieredzi, spējas, kvalifikāciju no darba rezultātu novērtējuma, jo tas ir atkarīgs no šiem faktoriem. Savukārt vēlme darbu turpināt ir tāds kritērijs, kas jānoskaidro vispirms, jo ja ierēdnis ir izlēmis, ka dienesta attiecības turpināt nevēlas, tad iestādei nebūtu nepieciešams lemt par to vai ar šo personu dienesta attiecības ir nepieciešams turpināt. Atsevišķi iespējams nodalīt kritērijus, kas saistīti ar iestādes darba organizāciju un plānošanu. Šajā grupā ietilpst nepieciešamība pabeigt iesāktu darbu, darba tirgus apstākļi, tas, vai iespējams pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi aizstāt ar citu, struktūrvienības darba organizācija, ja tajā

¹⁷³ Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta "f" apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945). 9.3. punkts.

¹⁷⁴ LPVA biedru stāsti. Pārtikas un veterinārais dienests. Pieejams: <http://lpva.lv/lpva-biedru-stasti/partikas-un-veterinarais-dienests> [aplūkots 2017. gada 3. aprīlī].

¹⁷⁵ Turpat.

nodarbināti vairāki pensijas vecumu sasnieguši ierēdņi. Autores ieskatā šie faktori nav tieši saistīti ar ierēdņa personību un viņa spējām, bet vairāk ar iestādes darba plānošanu, lai iestāde nenokļūtu situācijā, kad pēc pensijas vecumu sasniegušu ierēdņu atbrīvošanas tai nebūtu personu, kas veic nepieciešamos pienākumus.

Pēc visu iepriekš minēto kritēriju analīzes autorei nav pamata secināt, ka iestādes savā praksē izvēlētos izteikti subjektīvus kritērijus, ar kuriem tiktu pamatota dienesta attiecību turpināšana. Nenoliedzami jebkurš novērtējums nevar būt pilnīgi objektīvs, jo katrs cilvēks konkrētu situāciju uztver dažādi, taču pēc autores domām visi atbildēs norādītie apstākļi ir tādi, kas patiešām var būt par pamatu dienesta attiecību turpināšanai.

Situācijā, kad iestādē vienlaicīgi pensijas vecumu sasniedz vairāki ierēdņi, bet tikai vienu no tiem atbrīvo, šāda persona varētu apstrīdēt lēmumu par dienesta attiecību izbeigšanu. Taču pensijas vecuma sasniegšana pati par sevi ir pamats dienesta attiecību izbeigšanai un iestādei šāda rīcība nav jāpamato.¹⁷⁶ Turklāt tiesai ir ierobežotas iespējas izvērtēt šāda lēmuma tiesiskumu, jo “tiesa nevar noteikt iestādes personāla plānošanas politiku.”¹⁷⁷ Tāpēc pēc autores domām šādā situācijā persona, kas apstrīd lēmumu par dienesta attiecību izbeigšanu, varētu atsaukties uz Administratīvā procesa likuma 6. pantā norādītā vienlīdzības principa pārkāpumu, ja iestāde, pieņemot lēmumu par pārējo pensijas vecumu sasniegušo ierēdņu saglabāšanu dienestā, nav ievērojusi likumā noteiktās prasības un nav veikusi lietderības apsvērumu izvērtējumu, tātad pamatojusi “dienesta nepieciešamību” šo personu atstāšanai valsts civildienestā. Taču autores ieskatā šādai personai nebūtu iespējams panākt atjaunošanu valsts civildienestā, ja viņa tika atbrīvota sakarā ar valstī noteiktā pensijas vecuma (65 gadu) sasniegšanu, jo Valsts civildienesta likums nepieļauj dienestā iekļūt personām, kas šo vecumu sasniegušas. Turklāt tiesa nevar uzlikt par pienākumu iestādei pagarināt dienesta attiecības ar pensijas vecuma sasniegušu personu.

2.3. Lēmums par dienesta attiecību turpināšanu ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi

Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa nosaka, ka “administratīvais akts ir arī lēmums par amatpersonas vai iestādei īpaši pakļautas personas tiesiskā statusa nodibināšanu, maiņu, izbeigšanu [...], kā arī cits lēmums, ja tas būtiski ierobežo amatpersonas vai iestādei

¹⁷⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014. gada 27. augusta spriedums lietā Nr. SKA-409-14. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba/2014/> [aplūkots 2017. gada 1. aprīlī]. 7., 9. punkts.

¹⁷⁷ Turpat, 11. punkts.

īpaši pakļautas personas cilvēktiesības.”¹⁷⁸ Lēmums, ar kuru dienesta attiecības ar ierēdņi tiek turpinātas nav lēmums, kad izbeidz amatpersonas tiesisko statusu, jo persona turpina atrasties valsts civildienestā. Rīkojums par ierēdņa atstāšanu dienestā pēc pensijas vecuma sasniegšanas nav uzskatāms par rīkojumu, ar kuru dienesta attiecības tiktu nodibinātas no jauna.¹⁷⁹ “Šāds uzskats būtu pretrunā Valsts civildienesta likuma 7. panta 4. punktam, kas paredz, ka uz ierēdņa amatu var pretendēt persona, kura nav sasniegusi likumā noteikto pensijas vecumu.”¹⁸⁰ Tādējādi, ja lēmums par dienesta attiecību turpināšanu ir administratīvs akts, tad tas var būt tāds, kas maina amatpersonas tiesisko statusu vai būtiski ietekmē tās cilvēktiesības. Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts nosaka pamata rīcību, kā jārikojas, kad civildienesta ierēdnis sasniedz valstī noteikto pensijas vecumu. Šādas personas no dienesta ir paredzēts atbrīvot, taču izņēmuma gadījumos to atrašanās dienestā var tikt pagarināta. Likums nosaka, ka persona no dienesta tiek atbrīvota ar lēmumu, arī dienesta attiecību pagarināšanai nepieciešams pamatots rīkojums.¹⁸¹ Tātad, personai sasniedzot pensijas vecumu, no iestādes ir nepieciešama aktīva rīcība, pieņemot lēmumu par dienesta attiecību izbeigšanu vai pagarināšanu. Tāpēc autores ieskatā lēmums par dienesta attiecību turpināšanu ietekmē ierēdņa tiesisko statusu, jo ļauj personai turpināt atrasties dienestā un veikt savus amata pienākumus, kā arī dod tiesības saņemt par to atlīdzību. Bez šāda lēmuma pieņemšanas personai nebūtu tiesības atrasties dienestā.

Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts nosaka, ka ir jāpieņem pamatots rīkojums “par attiecīgā ierēdņa atstāšanu amatā.”¹⁸² Pēc autores domām “atstāšana amatā” nenozīmē, ka persona ir obligāti jā saglabā tajā pašā amatā, kuru tā ieņēma līdz pensijas vecuma sasniegšanai. Likums nenosaka, ka šādu ierēdņi ir aizliegts pārcelt citā amatā, tai skaitā arī zemākā. Autores ieskatā tiesu praksē atzītais, ka ierēdnim ir tiesības uz atrašanos dienestā, nevis uz konkrētu amata vietu¹⁸³ ir attiecināms arī uz laiku posmu pēc dienesta attiecību turpināšanas ar pensijas vecuma sasniegušu ierēdņi. Tāpēc, ja ar ierēdņi, kurš sasniedzis pensijas vecumu, tiek turpinātas dienesta attiecības, bet viņš tiek pārcelts

¹⁷⁸ Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14. novembris, Nr.164(2551). 1. panta trešā daļa.

¹⁷⁹ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 2017. gada 3. maija spriedums lietā Nr.A420145717(A42-01457-17/39). 12.punkts. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 11. maijā].

¹⁸⁰ Turpat.

¹⁸¹ Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, Nr.331/333 (2242/2244). 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts.

¹⁸² Turpat.

¹⁸³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009. gada 27. februāra lēmums lietā Nr.SKA-123/2009. 10. punkts. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba/2009-hronologiska-seciba/> [aplūkots 2017. gada 14. maijā].

zemākā amatā ar zemāku atalgojumu, tad šāds lēmums ir administratīvs akts, jo tas būtiski ietekmē personas cilvēktiesības.

Lēmumā par dienesta attiecību turpināšanu ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi ir nepieciešams veikt lietderības apsvērumu izvērtējumu, jo Valsts civildienesta likums nosaka, ka rīkojumam par dienesta attiecību turpināšanu ir jābūt pamatotam. Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 67. pantu, administratīvā akta pamatojums ir viena no tā sastāvdaļām, tāpēc ir nepieciešams to norādīt lēmumā par dienesta attiecību turpināšanu. Tā kā likums nenosaka, kādi kritēriji ir jāizvērtē, tad to izvēle ir iestāžu ziņā. Iestāžu praksē izmantotie kritēriji tika analizēti iepriekšējā apakšnodaļā.

2.4. Civildienesta attiecību pagarināšanas termiņš

Valsts civildienesta likums neparedz termiņu, uz cik ilgu laiku iespējams pagarināt dienesta attiecības ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi. Tāpēc secināms, ka arī šis jautājums ir iestādes kompetencē un tā var izvēlēties dienesta attiecības pagarināt tik reizi, cik tas ir nepieciešams, ja ierēdnis atbilst visiem iestādes izvirzītajiem kritērijiem. Attiecībā uz šo jautājumu gan Zemkopības ministrija, gan Nodarbinātības valsts aģentūra, gan Valsts ieņēmumu dienests savās atbildēs norādīja, ka, ja dienesta attiecības tiek pagarinātas, tad tas notiek uz noteiktu laiku. Piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūrā dienesta attiecības iespējams pagarināt uz laiku ne ilgāku par diviem gadiem, bet Zemkopības ministrijā no pusgada līdz gadam. Šādas atšķirības iespējams pamatot ar to, ka Zemkopības ministrijā ar ierēdņi turpina civildienesta attiecības tikai tad, ja tā pārziņā ir kāds uzdevums, ko nepieciešams pabeigt. Tādējādi pilnīgi pašsaprotami, ka tas visticamāk neaizņemtu vairāk par gadu.

Pēc autores domām, iestādēm, nosakot termiņu dienesta attiecību pagarināšanai, būtu iespējams izmantot divus dažādus variantus. Pirmais variants paredz, ka iestāde rīkojumā, ar kuru pagarina civildienesta attiecības, nosaka termiņu, līdz kuram tās tiek pagarinātas. Savukārt otrais variants paredzētu, ka dienesta attiecības tiek pagarinātas uz nenoteiktu laiku un rīkojumā noteikts, ka attiecības turpinās līdz “turpmākam rīkojumam”. Kā secināms no augstāk veiktās analīzes, Zemkopības ministrija un Nodarbinātības valsts aģentūra, savā praksē izvēlas pirmo variantu, noteikt konkrētu termiņu rīkojumā, ar kuru tiek pamatoti pagarinātas dienesta attiecības. Autores ieskatā šis variants ir labāks, jo tas rada lielāku noteiktību. Savukārt otrais variants varētu radīt neskaidrības attiecībā uz ierēdņa tiesisko paļāvību uz tiesībām turpināt dienestu. Šādā situācijā pēc dienesta attiecību pagarināšanas ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi visu turpmāko viņa dienesta laiku pastāv iespēja, ka viņš

jebkurā brīdī var tikt atbrīvots pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41. panta 1.punkta “f” apakšpunktu, jo ir sasniegts valstī noteikto pensijas vecumu. Tā kā likums nenosaka termiņu, kurā persona būtu jābrīdina par dienesta attiecību izbeigšanu, tad šāda varianta izvēle būtu nelabvēlīga ierēdnim, ar kuru dienesta attiecības ir pagarinātas. Autores rīcībā nav informācija vai gadījumos, ja dienesta attiecības tiek pagarinātas uz nenoteiktu laiku, ierēdnim tiek laicīgi izsniegts brīdinājums par dienesta attiecību izbeigšanu. Tāpēc autore uzskata, ka labāk izmatot dienesta attiecību pagarināšanu līdz noteiktam termiņam un veikt to atkārtoti, ja iestādes ieskatā tas ir nepieciešams.

Faktu, ka dienesta attiecības praksē tiek pagarinātas uz noteiktu laiku, iespējams secināt arī no atsevišķiem tiesu nolēmumiem. Lietas Nr.A420322813 faktiskajos apstākļos norādīts, ka dienesta attiecības tika pagarinātas ”pamatojoties uz dienesta gaitas izvērtējumu, [...] līdz 2011. gada 7. oktobrim”¹⁸⁴ un atkārtoti “līdz 2012. gada 7. oktobrim.”¹⁸⁵ Arī lietā Nr.A420825710, aprakstošajā daļā parādīts, ka “M.S. ir atļauts turpināt pildīt /nodaļa/ vadītāja ierēdņa amata pienākumus pēc pensijas vecuma sasniegšanas līdz 2009. gada 13. oktobrim.”¹⁸⁶

Valsts civildienesta likums nenosaka, uz cik ilgu laiku atļauts pagarināt dienesta attiecības, vai arī cik reižu tās drīkst pagarināt. Tāpēc pēc iestādes vadītāja ieskatiem šāda pagarināšana, teorētiski varētu notikt neierobežotu skaitu reižu. Situācijā, kad iestādes vadītājs pēc pirmās pagarināšanas izvēlas atkārtoti pagarināt dienesta attiecības, ir nepieciešama atkārota lēmuma pieņemšana, kurā pamatota dienesta attiecību turpināšana. Taču, ja iestāde, tuvojoties pagarināšanas termiņa beigām, izvēlas nepagarināt dienesta attiecības, tad tai nepieciešams uzklaut ierēdņi, kurš tiek atbrīvots no amata, jo attiecībā pret šo personu tiks izdots nelabvēlīgs administratīvs akts. Tāpēc autores ieskatā ierēdņi ir nepieciešams brīdināt par dienesta attiecību izbeigšanu, jo persona nevar iepriekš paredzēt, vai dienesta attiecības netiks pagarinātas atkārtoti. Turklāt, tā kā dienesta attiecību pagarināšana var notikt vairākkārt, tad pēc autores domām, lēmums par dienesta attiecību pagarināšanu, kas noteiktas līdz konkrētam datumam, nav uzskatāms arī par lēmumu par dienesta attiecību izbeigšanu. Šādā situācijā nepieciešams pieņemt atsevišķu lēmumu par atbrīvošanu no amata sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu.

¹⁸⁴ Administratīvās apgabaltiesas 2015. gada 3. marta spriedums lietā Nr.A420322813 (Nr.AA-43-1461-15/19). Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 20. aprīlī]. 2.1. punkts.

¹⁸⁵ Turpat.

¹⁸⁶ Administratīvās rajona tiesas 2012. gada 9. marta spriedums lietā Nr.A420825710 (Nr.A01172-12/39). Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 20. aprīlī].

3. ATLAIŠANAS PABALSTS

Personas atbrīvošana no civildienesta sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu ir viens no pamatiem atlaišanas pabalsta izmaksai saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu atlīdzības likumu¹⁸⁷ (turpmāk – Atlīdzības likums). Taču dienesta attiecības ar ierēdņiem pēc pensijas vecuma sasniegšanas iespējams pagarināt uz nenoteiktu laika posmu, jo likumā nav noteikts termiņš dienesta attiecību pagarināšanai, tātad tas ietekmē arī atlaišanas pabalsta izmaksu. Tādēļ šajā nodaļā tiks aplūkoti ar atlaišanas pabalstu saistītie jautājumi.

3.1. Vēsturiskā attīstība

Atlaišanas pabalsts pēc būtības pastāvēja jau 1920. gadā, kad civildienestu regulēja Likums par civildienestu. 1920. gadā, protams, tas netika nosaukts par atlaišanas pabalstu, taču autores ieskatā to pastāvēšanu iespējams izsecināt no panta formulējumiem. Piemēram, Likuma par civildienestu 37. pants paredz izmaksāt algu par trim mēnešiem uz priekšu, ja iestādes likvidēšanas vai ierēdņu skaita samazināšanas dēļ ierēdnis paliek ārpus amata un viņam nepiedāvā citu amatu valsts iestādē,¹⁸⁸ vai 36. pantā – izmaksāt algu par divām nedēļām uz priekšu, ja iestāde vai amatpersona atbrīvo ierēdņus no amata saistībā ar disciplināriem pārkāpumiem, atkārtotu nevīžību vai nolaidību, kā arī aiz neveiksmes vai darba nespējas.¹⁸⁹ Minētie piemēri jau tika izmantoti darba pirmajā daļā, lai parādītu atbrīvošanas pamatu esamību, konstatējot, ka konkrēta vecuma sasniegšana, tajā laikā nebija par pamatu dienesta attiecību izbeigšanai, tātad arī atlaišanas pabalsta izmaksai.

1927. gada Noteikumi par civildienestu kā atbrīvošanas pamatu paredzēja 65 gadu vecum sasniegšanu.¹⁹⁰ Noteikumi nesaturēja atsevišķu regulējumu par atlaišanas pabalstu. Taču to 60. pants paredz ierēdnim izmaksāt atalgojumu par vienu mēnesi uz priekšu, ja viņš tiek atbrīvots, tāpēc ka viņa veselība, vecums un amatam nepieciešamo iemaņu zaudēšana liedz pildīt ieņemamo amatu, un viņu nav iespējams pārcelt citā amatā.¹⁹¹ Autores ieskatā tas uzskatāms par atlaišanas pabalstu, ko personai izmaksā gadījumā, kad viņa tiek atbrīvota no dienesta, taču tas neattiecas uz Noteikumu par civildienestu 66. panta 5. punktā minēto dienesta attiecību izbeigšanu, proti 65 gadu sasniegšanu. Situācija atkarībā uz ierēdņiem

¹⁸⁷ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18. decembris, Nr.199(4185).

¹⁸⁸ Likums par civildienestu: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1920. 14. aprīlis, Nr. 84.

¹⁸⁹ Turpat, 36. pants.

¹⁹⁰ Noteikumi par civildienestu. Valdības Vēstnesis, 1927. 6. oktobris, Nr.224.

¹⁹¹ Turpat, 60. punkts.

mainās, kad 1928. gada 7. jūnijā tika izdota Instrukcija par civildienesta noteikumu piemērošanu.¹⁹² Šīs instrukcijas 29. punkts paredzēja, ka “darbiniekiem, kurus atlaiž no dienesta maksimālā vecuma dēļ (noteikumu 66. p. 5. pk.), izmaksājams viena mēneša atalgojums uz priekšu pēc analogijas ar darbiniekiem, kurus atlaiž noteikumu 60. pantā minēto iemeslu dēļ.”¹⁹³ Tātad ar 1928. gadu arī 65 gadu vecuma sasniegšana bija par pamatu atlaišanas pabalsta izmaksāšanai. Turklāt šī instrukcija attiecās arī uz tiem gadījumiem, kad atlaišana notikusi, pamatojoties uz noteiktā vecuma sasniegšanu, pirms šīs instrukcijas spēkā stāšanās.¹⁹⁴

Padomju okupācijas periodā, ar 1988. gada grozījumu ieviešanu, paredzot pensijas vecuma sasniegšanu kā darba līguma laušanas pamatu, tikai mainīts arī Latvijas PSR Darba likumu kodeksa 37. pants, kas regulē atlaišanas pabalsta izmaksu. Tas nosaka, ka, izbeidzot darba līgumu, sakarā ar pensijas vecumu sasniegšanu ir jāizmaksā atlaišanas pabalsts divu nedēļu vidējās izpeļņas apmērā.¹⁹⁵ Latvijas PSR darba likumu kodekss ir pirmais, kur tiešā tekstā izmaksājamās summas atlaišanas gadījumā tiek nosauktas par atlaišanas pabalstu, līdz šim spēkā esošajā regulējumā šis nosaukums netika lietots.

1994. gadā pieņemtais likums “Par valsts civildienestu” neparedzēja atlaišanas pabalsta izmaksu izbeidzot dienesta attiecības ar ierēdni. Atlaišanas pabalsta izmaksa nebija paredzēta attiecība uz nevienu no 60. pantā minētajiem dienesta attiecību izbeigšanās gadījumiem. Savukārt 2000. gadā pieņemtais Valsts civildienesta likuma 27. paredz izmaksāt pabalstu mēnešalgas apmērā, ja dienesta attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz “amata likvidāciju vai ierēdņu skaita samazināšanu.”¹⁹⁶ Situācija nemainījās līdz 2010. gadam, kad tika pieņemts Atlīdzības likums, kurš paredz atlaišanas pabalsta izmaksu gadījumos, kad tiek izbeigtas dienesta attiecības, pamatojoties uz noteikta vecuma sasniegšanu.

Saeimā 2. lasījumā pieņemtie grozījumi, kas paredz izslēgt no likuma pensijas vecuma sasniegšanu kā dienesta attiecību izbeigšanas veidu, atstātu būtisku ietekmi arī uz spēkā esošo regulējumu attiecībā uz atlaišanas pabalstu. Šādā gadījumā veidotos situācija, ka ierēdņiem, kas pēc valstī noteiktā pensijas vecuma sasniegšanas vēlētos izbeigt dienesta attiecības, nebūtu tiesības saņemt atlaišanas pabalstu.¹⁹⁷ Tātad personai būtu jāizbeidz dienesta attiecības pēc pašas vēlēšanās, kas nedotu tiesības saņemt atlaišanas pabalstu. Gan Saeimas Juridiskais

¹⁹² Instrukcija par civildienesta noteikumu piemērošanu. Valdības Vēstnesis, 1928. 11. jūnijs, Nr.128.

¹⁹³ Turpat, 29. punkts.

¹⁹⁴ Turpat.

¹⁹⁵ Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodekss. Rīga: Avots, 1989.

¹⁹⁶ Valsts civildienesta likums: LR likums (pamata redakcijā). Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, Nr.331/333 (2242/2244).

¹⁹⁷ Valsts kancelejas vēstule par grozījumiem Valsts civildienesta likumā. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7E78185B0EC328B9C22580B1002FB7FC?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

birojs, gan Valsts kanceleja norāda uz nepieciešamību noteikt pārejas periodu gadījuma, ja šie grozījumi tiks pieņemti arī 3. lasījumā.¹⁹⁸

3.2. Tiesības saņemt atļaušanas pabalstu

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 17. panta pirmo daļu, ja ar ierēdņi tiek izbeigtas dienesta attiecības pamatojoties uz “noteikta vecuma sasniegšanu, pēc kura nav pieļaujama atrašanās dienestā”¹⁹⁹, šai personai tiek izmaksāts atļaušanas pabalsts Atlīdzības likumā norādītajā apmērā. Atļaušanas pabalsta apmērs ir atkarīgs no nodarbinātības nepārtrauktības ilguma valsts dienestā. Tas var variēt no viena mēneša vidējās izpeļņas apmēra, ja persona ir bijusi nepārtraukti nodarbināta valsts dienestā mazāk nekā piecus gadu, līdz četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmēram, ja nodarbinātības attiecības nepārtraukti ilgušas vairāk nekā 20 gadus.²⁰⁰ Tādējādi, jo ilgāk persona ir atradusies valsts dienestā, jo lielāku atļaušanas pabalstu tai ir tiesības saņemt. Attiecībā uz nepārtrauktību dienesta attiecībās ir jāņem vērā Atlīdzības likuma 17. panta otrā daļa, kas norāda, ka dienesta attiecības uzskatāmas par nepārtrauktām arī tad, ja tās ir īslaicīgi pārtrauktas un mēneša laikā atsāktas tajā pašā vai citā iestādē.²⁰¹ Turklāt dienestā pavadītais laiks ir skaitāms pēc 1991. gada 21. augusta.²⁰²

Tā, kā Valsts civildienesta likums 41. panta 1. punkta “f” apakšpunkts paredz iespēju dienesta attiecības pagarināt, tad arī attiecībā uz atļaušanas pabalstu izmaksu ir jāņem vērā Atlīdzības likuma 17. panta trešā daļa. Ja ar ierēdņi, kurš, sasniedzis valstī noteikto pensijas vecumu, dienesta attiecības tiek pagarinātas, tad šai personai atļaušanas pabalstu neizmaksā.²⁰³ Šāda rīcība ir pilnīgi pašsaprotama, jo ierēdņa dienesta gaita šajā brīdī netiek izbeigta, tādēļ nav arī pamata šādu pabalstu izmaksāt. Taču, kad beigsies termiņš dienesta attiecību pagarināšanai un persona tiks atbrīvota no dienesta, pamatojoties uz valstī noteiktā pensijas vecuma sasniegšanu, tad tai ir tiesības saņemt atļaušanas pabalstu atbilstoši tās nodarbinātības ilgumam valsts civildienestā. Taču praksē pastāv gadījumi, kad šāda rīcība netiek īstenota.

¹⁹⁸ Valsts kancelejas vēstule par grozījumiem Valsts civildienesta likumā. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7E78185B0EC328B9C22580B1002FB7FC?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī]. un Juridiskā biroja atzinums par likumprojektu “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/863D8398C316A795C22580AB00245614?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].

¹⁹⁹ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18. decembris, Nr.199(4185). 17. panta pirmā daļa.

²⁰⁰ Turpat, 17. panta pirmās daļas 1. un 4. punkts.

²⁰¹ Turpat, 17. panta otrā daļa.

²⁰² Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K. Atlīdzības likums ar komentāriem. 52.lpp.

Pieejams: <http://www.lbas.lv/upload/stuff/201701/atlidzibaslikumsarkomentariem.pdf> [aplūkots 2017. gada 22. aprīlī].

²⁰³ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18. decembris, Nr.199(4185). 17. panta trešā daļa.

Atsevišķās iestādes pastāv prakse, kad izbeidzot dienesta attiecības pēc to pagarināšanas ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdni, šai personai netiek izmaksāts atlaišanas pabalsts, kas paredzēts Atlīdzības likuma 17. panta pirmajā daļā. Autores ieskatā šāda rīcība ir neatbilstoša likumam, jo tajā nav paredzēts izņēmums, izbeidzot dienesta attiecības ar personu, ar kuru tās tikušas pagarinātas pēc pensijas vecumu sasniegšanas, neizmaksāt atlaišanas pabalstu. Atlīdzības likuma 17. panta pirmajā daļā noteiktais pamats attiecību izbeigšanai nekādā veidā netiek saistīts ar to vai attiecības ir tikušas pagarinātas vai nē. Tādēļ, ja ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdni tiek turpinātas valsts civildienesta attiecības, tad pienākot brīdim, kad iestāde šo personu atbrīvo, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "f" apakšpunktu, tai ir pienākums izmaksāt šai personai atlaišanas pabalstu saskaņā ar Atlīdzības likuma 17. panta pirmajā daļā norādīto. Autores ieskatā šāda situācija iestāžu praksē varēja rasties, jo, iespējams, ka iestādei nepareizu priekšstatu ir radījusi Atlīdzības likuma 17. panta trešā daļa. Šī norma patiešām paredz neizmaksāt atlaišanas pabalstu, ja dienesta attiecības tiek turpinātas, tātad tās netiek izbeigtas un tādējādi nav pamata atlaišanas pabalsta izmaksai. Taču tā nenozīmē, ka dienesta attiecību pagarināšana kā tāda atņem personai tiesības saņemt atlaišanas pabalstu brīdī, kad tās ar personu tikts izbeigtas, pamatojoties uz pensijas vecuma sasniegšanu. Protams, ja persona tiek atbrīvota no dienesta kāda cita iemesla dēļ, kas nav saistīts ar pensijas vecuma sasniegšanu, un šis pamats neparedz tai tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, tad šajā gadījumā tai atlaišanas pabalsts nepienākas. Tāda situācija personai rada nelabvēlīgas sekas, jo, ja ar personu dienesta attiecības būtu izbeigtas brīdī, kad viņa sasniedza valstī noteikto pensijas vecumu, tad viņai būtu bijušas tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, atbilstoši Atlīdzības likuma 17. panta pirmajā daļā norādītajam apmēram.

Valsts civildienesta likums nenosaka, ka pēc dienesta attiecību pagarināšanas tās obligāti jāizbeidz, pamatojoties uz pensijas vecuma sasniegšanu. Autores ieskatā, atsevišķos gadījumos būtu pieļaujams izbeigt dienesta attiecības, piemēram, sakarā ar spriedumu krimināllietā vai atbrīvošanu kā disciplinārsodu. Taču, situācijā, kad dienesta attiecības pagarinātas uz noteiktu laiku, kā pamats tās izbeigt nevar tikt izmantota termiņa izbeigšanās, jo tas rada nepamatoti nevienlīdzīgu attieksmi.²⁰⁴ Tā izpaužas tajā aspektā, ka atbrīvojot personu no dienesta pēc dienesta attiecību pagarināšanas, pamatojoties uz termiņa izbeigšanos, personai tiek liegta iespēja saņemt atlaišanas pabalstu, bet ja dienesta attiecības bija pagarinātas uz nenoteiktu laiku, tās tiek izbeigtas sakarā ar pensijas vecuma

²⁰⁴ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 2017. gada 3. maija spriedums lietā Nr.A420145717(A42-01457-17/39). 12.punkts. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 11. maijā].

sasniegšanu.²⁰⁵ No tā iespējams secināt, ka atbrīvošana no civildienesta, pēc dienesta attiecību turpināšanas uz noteiktu laiku ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi, pamatojoties uz termiņa izbeigšanos, ir prettiesiska, jo nepamatoti liedz personai saņemt atlaišanas pabalstu.

“Atlaišanas pabalsta mērķis ir veicināt stāvokļa noregulēšanu jaunajos apstākļos, ko izsaucis nodarbinātības zaudējums, un kurš veido ienākumu avotu periodā, kad darbinieks ir jauna darba meklējumos.”²⁰⁶ Šādi atlaišanas pabalstu definē Augstākās tiesas Civillietu departaments Darba likuma izpratnē, taču autores ieskatā minētā definīcija daļēji varētu attiekties arī uz atlaišanas pabalstu, kas izmaksājams ierēdņim, kas tiek atbrīvots no dienesta sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu. Būtībā atlaišanas pabalsts pensijas vecumu sasniegušam ierēdņim kalpo, lai izlīdzinātu ienākumu starpību, kas veidojas pēc dienesta attiecību izbeigšanas, kad persona vairs nesaņem atlīdzību par darbu, bet tikai vecuma pensiju. Tādējādi, ja dienesta attiecības ar pensijas vecumu sasniegušu personu tiek pagarinātas, personai saņem gan vecuma pensiju, gan atalgojumu. Tāpēc praksē iestādes, atbrīvojot ierēdņi no amata pēc pensijas vecuma sasniegšanas, mēdz neizmaksāt atlaišanas pabalstu, jo uzskata, ka šādā situācijā ierēdņim nav tikt izteikta ienākumu samazinājuma, kā situācijā, kad viņš tiek atbrīvots no dienesta, uzreiz pēc pensijas vecuma sasniegšanas. Autores ieskatā šāda rīcība nav pareiza un ierēdņi ir tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, pat ja dienesta attiecības ar viņu tikušas pagarinātas, tas nav uzskatām par iemeslu pabalsta neizmaksāšanai.

Latvijā viens no pamatiem atlaišanas pabalsta saņemšanai ir pensijas vecuma sasniegšana, taču tāds regulējums nav visās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Piemēram, Rumānijā fakts, ka persona ir uzskatāma par pensionāru, to atbrīvojot no valsts civildienesta, ir par pamatu atlaišanas pabalsta neizmaksāšanai.²⁰⁷ Savukārt Polijā pensijas vecuma sasniegšana ir par pamatu šī pabalsta izmaksai, līdzīgi kā Latvijā tā apmērs ir atkarīgs no dienesta attiecību ilguma un mēnešalgas apmēra.²⁰⁸

²⁰⁵ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 2017. gada 3. maija spriedums lietā Nr.A420145717(A42-01457-17/39). 12.punkts. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 11. maijā].

²⁰⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 27. marta spriedums lietā Nr.SKC-1683/2014. 20. punkts. Pieejams: http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-civillietu-departaments/hronologiska-seciba_1/2014/ [aplūkots 2017. gada 10. maijā].

²⁰⁷ Hungary: Severance pay/redundancy compensation. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/hungary-severance-payredundancy-compensation> [aplūkots 2017. gada 24. aprīlī].

²⁰⁸ Act of 21 November 2008 on Civil Service. Pieejams: https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/ustawa_-_wersja_english.pdf [aplūkots 2017. gada 24. aprīlī].

3.3. Lēmums par atlaišanas pabalsta piešķiršanu

No administratīvo aktu klasifikācijas viedokļa lēmums par atlaišanas pabalsta piešķiršanu ir labvēlīgs administratīvais akts. Tas ierēdnim dod tiesības saņemt šo pabalstu, tātad uzlabo šīs personas tiesisko situāciju.²⁰⁹ Taču pabalsta saņemšana ir tieši atkarīga no dienesta attiecību izbeigšanas iemesla. Tāda situācija ir izveidojusies, jo ne visi dienesta attiecību izbeigšanas pamati ir pamats atlaišanas pabalsta izmaksai. To apliecina plašais atbrīvošanas pabalstu uzskatījums Valsts civildienesta likuma 41. pantā un Atlīdzības likuma 17. panta pirmā daļa, kas pieļauj atlaišanas pabalsta izmaksu tikai atsevišķos gadījumos.

Iestādei, lai noteiktu ierēdnim izmaksājamā atlaišanas pabalsta apmēru, ir jāaprēķina dienesta attiecību ilgums. Atlaišanas pabalsta apmērs ir atkarīgs arī no personas vidējās izpeļņas, ko viņa saņem, atrodoties dienestā. Tā kā pastāv iespēja, ka iestāde savos aprēķinos varētu kļūdīties un izmaksāt lielāku atlaišanas pabalstu, nekā personai ir tiesības saņemt, tad iestādei ir tiesības šo pabalstu no personas atprasīt, jo tas ticis “izmaksāts uz acīmredzami prettiesiska lēmuma pamata.”²¹⁰ Lietā SKA-558/2012 personāla daļas vadītājam tika noteikts atmaksāt daļu no viņai izmaksātā atlaišanas pabalsta, jo tas tika izmaksāts kļūdaini. Šajā gadījumā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments secināja, ka personas ieņemtais amats – personāla daļas vadītāja, un līdz ar to saistītie amata pienākumi, liedz tai atsaukties uz tiesiskās paļāvības principu, jo viņas amata pienākumos ietilpa šī jautājuma pārzināšana.²¹¹ Autores ieskatā aizliegums atsaukties uz tiesiskās paļāvības principu šādā situācijā būtu attiecināms uz jebkuru ierēdni, jo viņam ir jāpārzina normatīvie akti, it īpaši tādi, kas saistīti ar viņa dienesta attiecībām. Šādā situācijā, kļūdaini izdots administratīvais akts, tiek atcelts uz Administratīvā procesa likuma 86. panta otrās daļa 5. punkta pamata, kā labvēlīgs prettiesisks administratīvais akts.

Atlaišanas pabalsta piešķiršana ir labvēlīgs administratīvais akts. Atlīdzības likuma 17. pants neprasa no amatpersonas aktīvu rīcību, lai saņemtu šo pabalstu, par to liecina 17. panta pirmajā daļā ietvertie vārdi “izmaksā atlaišanas pabalstu”. Likums nenosaka, ka personai ir nepieciešams iestādei prasīt šī pabalsta izmaksu, tāpēc pēc autores domām šādu

²⁰⁹ Briede J. Administratīvā procesa likuma 83. panta komentārs. Grām.: Administratīvā procesa likuma komentāri. A un B daļa. Autoru kolektīvs, Dr.iur. J. Briedes zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2013, 824.lpp.

²¹⁰ Tiesu prakse lietās par valsts dienestu. 2007.–2015. gads. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/administrativajas-tiesibas/> [aplūkots 2017. gada 24. aprīlī].

²¹¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012. gada 5. novembra spriedums lietā Nr.SKA-558/2012 (Nr.A420513410). Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 10. maijā].

administratīvā lieta tiek ierosināta pēc iestādes iniciatīvas.²¹² Protams, situācijā, kad iestāde atlaišanas pabalstu ierēdnim nav izmaksājusi, (piemēram, atbrīvojot ierēdni pēc dienesta attiecību pagarināšanas), bet tai ir tiesības to saņemt, tad persona varētu vērsties iestādē ar iesniegumu un prasīt labvēlīga administratīvā akta izdošanu – atlaišanas pabalsta izmaksu.

Situācijā, kad ar personu netiek pagarinātas dienesta attiecības, tā tiek atbrīvota uzreiz pēc pensijas vecuma sasniegšanas, lēmuma pieņemšanai par atlaišanas pabalsta piešķiršanu un tā izmaksai, autores ieskatā, būtu jānotiek mēneša laikā no ierēdņa atbrīvošanas, jo atlaišanas pabalsta mērķis ir kompensēt radušos ienākumu starpību, kas veidojas pēc dienesta attiecību pārtraukšanas. Tādējādi personas pāreja uz zemākiem ikmēneša ienākumiem būtu vienmērīgāka.

²¹² Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14. novembris, Nr.164(2551). 55. panta 2. punkts.

KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Starptautiskās tiesību normas, kas regulē darbā pētīto tiesību institūtu, tieši neaizliedz izmantot vecumu kā pamatu izbeigt dienesta attiecības, taču šādai rīcībai ir jābūt pamatotai ar leģitīmu mērķi.
2. Lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu ir pazīstams tāds civildienesta attiecību izbeigšanas pamats, kā noteikta vecuma sasniegšana. Šo pamatu starp dalībvalstīm iespējams grupēt atbilstoši tam, vai vecums, kurā izbeidzas civildienesta attiecības, ir piesaistīts valstī noteiktajam pensijas vecumam, vai noteikts atšķirīgs no tā. Ja dienesta attiecību izbeigšanas vecums ir piesaistīts valstī noteiktajam pensijas vecumam, tas parasti ir zemāks, nekā gadījumā, ja tas noteikts atšķirīgs no tā. Dienesta attiecību pagarināšana vairāk raksturīga tām valstīm, kurās dienesta attiecību izbeigšana piesaistīta valstī noteiktajam pensijas vecumam.
3. Atsevišķās Eiropas Savienības dalībvalstīs nepastāv darbā pētītais dienesta attiecību izbeigšanas pamats. Igaunijā šāds dienesta attiecību izbeigšanas pamats ir atzīts par neatbilstošu diskriminācijas aizlieguma principam, citās valstīs atcelts, lai veicinātu gados vecāku personu nodarbinātību.
4. Ierosinājums, kas paredz atļaut valsts civildienestā iekļūt pensijas vecumu sasniegušām personām var radīt vairākas problēmsituācijas praksē, jo dienestā tiktu pieņemta persona, kuru visu tās dienesta laiku būtu pamats atbrīvot no dienesta.
5. Satversmes tiesa atzina, ka dienesta attiecības tiek izbeigtas, kad persona sasniedz valstī noteikto pensijas vecumu – 65 gadus. Taču joprojām pastāv gadījumi, kad dienesta attiecības, pamatojoties uz pensijas vecuma sasniegšanu, tiek izbeigtas likuma "Par valsts pensijām" pārejas noteikumos norādītajā vecumā.
6. Lēmums par dienesta attiecību izbeigšanu ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdni var būt nelabvēlīgs administratīvais akts, taču tas dod personai tiesības saņemt atlaišanas pabalstu.
7. Iestādes, veicot lietderības apsvērumu izvērtējumu, kas nepieciešams, turpinot dienesta attiecības, izvēlas kritērijus, kas uzskatāmi par objektīvi piemērojamiem šāda lēmuma pamatošanai. Šos kritērijus iespējams iedalīt pēc tā, vai tie attiecas uz pašu personu, vai iestādes darba organizāciju.
8. Lēmums par dienesta attiecību turpināšanu ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdni ir administratīvais akts, jo bez šāda lēmuma pieņemšanas personai nebūtu tiesību atrasties valsts dienestā, veikt amata pienākumus un saņemt par to atalgojumu.

9. Dienesta attiecību pagarināšana praksē pārsvarā notiek uz noteiktu laiku. Šāda rīcība nodrošina konkrētību, rada tiesisko paļāvību personai, ar kuru dienesta attiecības pagarinātas.
10. Atbrīvojot no amata pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi pēc dienesta attiecību pagarināšanas, iestādei ir pienākums šai personai izmaksāt atlaišanas pabalstu, jo likums neparedz izņēmumu, ka dienesta attiecību pagarināšanas gadījumā šāds pabalsts personai nav izmaksājams.

Izmantotās literatūras un avotu saraksts

Literatūra

1. Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016.
2. Briede J. Administratīvā procesa likuma 1. panta trešās daļas komentārs. Grām.: Administratīvā procesa likuma komentāri. A un B daļa. Autoru kolektīvs, Dr.iur. J. Briedes zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2013.
3. Briede J. Administratīvā procesa likuma 83. panta komentārs. Grām.: Administratīvā procesa likuma komentāri. A un B daļa. Autoru kolektīvs, Dr.iur. J. Briedes zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2013.
4. Danovskis E. Civildienesta izveidošana Latvijā pēc valsts proklamēšanas (1918 – 1920). Latvijas Universitātes žurnāls Nr.7. Juridiskā zinātne. Rīga: Latvijas Universitāte, 2014. Pieejams: http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juristu-zurn_7.pdf [aplūkots 2017. gada 4. martā].
5. Kusiņš G. Satversmes 101. panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
6. Levits E. Par tiesiskās vienlīdzības principu. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā un diskriminācijas aizliegumu. Par Satversmes 91. pantu. Latvijas Vēstnesis, 2003. 8. maijs, Nr.68.
7. Levits E. Satversmes 91. panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
8. LPVA biedru stāsti. Pārtikas un veterinārais dienests. Pieejams: <http://lpva.lv/lpva-biedru-stasti/partikas-un-veterinara-is-dienests> [aplūkots 2017. gada 3. aprīlī].
9. Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K. Atlīdzības likums ar komentāriem. Pieejams: <http://www.lbas.lv/upload/stuff/201701/atlidzibaslikumsarkomentariem.pdf> [aplūkots 2017. gada 22. aprīlī].
10. Böheim R. The effect of early retirement scheme on youth employment. Pieejams: <https://wol.iza.org/uploads/articles/70/pdfs/effect-of-early-retirement-schemes-on-youth-employment.pdf> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].
11. Bribosia E., Rorive I. Country report. Non-discrimination. Belgium. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-be-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
12. Cachon L. Country report. Non-discrimination. Spain. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-es-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
13. Conventions and Recommendations. Pieejams: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> [aplūkots 2017. gada 22. aprīlī].
14. Debrezeniova J. Country report. Non-discrimination. Slovakia. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-sk-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].
15. Demetriou C. Country report. Non-discrimination. Cyprus. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-cy-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

16. Falioli M. Italy: Reform of right of public sector employees to work beyond retirement age. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/italy-reform-of-right-of-public-sector-employees-to-work-beyond-retirement-age> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].
17. Favilli C. Country report. Non-discrimination. Italy. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-it-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
18. Hoffmann T. Country report. Non-discrimination. Luxembourg. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-lu-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
19. Hungary: Severance pay/redundancy compensation. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/hungary-severance-payredundancy-compensation> [aplūkots 2017. gada 24. aprīlī].
20. Justesen P. Country report. Non-discrimination. Denmark. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-dk-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
21. Kadar A. Country report. Non-discrimination. Hungary. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-hu-country_report_nd_final.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].
22. Latraverse S. Country report. Non-discrimination. France. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-fr-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
23. Martins Guerra M. A. Country report. Non-discrimination. Portugal. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-pt-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
24. Norberg P. Country report. Non-discrimination. Sweden. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-se-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].
25. Preesman L. Dutch to abolish civil service retirement age. Pieejams: <https://www.ipe.com/dutch-to-abolish-civil-service-retirement-age/255.fullarticle> [aplūkots 2017. gada 25. martā].
26. Šalamon K N. Country report. Non-discrimination. Slovenia. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-si-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].
27. Theodoridis A. Country report. Non-discrimination. Greece. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-el-country_report_nd_final_en.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].

Normatīvie akti

1. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, Nr.43.
2. C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī].
3. C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No.158). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī]. Latvija šo konvenciju ir ratificējusi 1994. gadā.

4. C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No.158). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī].
5. R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No.166). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 [aplūkots 2017. gada 5. aprīlī].
6. Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=LV> [aplūkots 2017. gada 18. martā].
7. Likums par agrāko Krievijas likumu spēkā atstāšanu Latvijā. Grām.: Likumkrājuma izvilks par laiku no 1919. g. līdz 1934. g. 15. maijam (Lik.kr. 1919. g. 1 – 1934. g. 130). Rīga: Tieslietu ministrijas Kodifikācijas departamenta izdevums, 1939.
8. Likums par civildienestu: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1920. 13., 14. aprīlis, Nr.83, 84.
9. Likums par pensijām: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1931. 31. jūlijs, Nr.167.
10. Likums par valsts pensijām, Latvijas PSR likums. Cīņa, 1956. 9. maijs, Nr.108.
11. Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodekss. Latvijas PSR Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1972. 27. aprīlis, Nr.17(2470).
12. Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas darba likumu kodekss. Rīga, Avots, 1989.
13. Par tiesu varu: LR likums. Diena, 1993. 15. janvāris, Nr.9.
14. Par valsts civildienestu: LR likums, spēkā neesošs. Latvijas Vēstnesis, 1994. 3. maijs, Nr.52(183).
15. Prokuratūras likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 2. jūnijs, Nr.65(196).
16. Diplomātiskā un konsulārā dienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 10. oktobris., Nr.155 (438).
17. Par valsts pensijām: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 23. novembris, Nr.182(465).
18. Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, Nr.331/333 (2242/2244).
19. Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14. novembris, Nr.164(2551).
20. Noteikumi par civildienestu. Valdības Vēstnesis, 1927. 6. oktobris, Nr.224.
21. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18. decembris, Nr.199(4185).
22. Noteikumi par karavīru un valsts ierēdņu un kalpotāju pensijām: Ministru kabineta 1922. gada 13. janvāra noteikumi. Valdības Vēstnesis, 1922. 14. janvāris, Nr.11.
23. Instrukcija par civildienesta noteikumu piemērošanu. Valdības Vēstnesis, 1928. 11. jūnijs, Nr.128.
24. Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība: Ministru kabineta 2001. gada 13. februāra instrukcija Nr.2 (spēkā neesoša). Latvijas Vēstnesis, 2001. 16. februāris, Nr.27 (2414).
25. Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu: Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumi Nr.494. Latvijas Vēstnesis, 2012. 17. jūlijs, Nr.111 (4714).
26. Constitution of the Republic of Estonia. Pieejams: <https://www.president.ee/en/republic-of-estonia/the-constitution/> [aplūkots 2017. gada 25. martā].
27. Сводъ Законовъ Российской Империию Томъ третій. Уставы о службѣ гражданской. Санктпетербург: В Типографіи Второго Отделения Собственной Его Императорскаго Величества Канцеларіи, 1857. Pieejams: <http://www.runivers.ru/bookreader/book388154/#page/259/mode/1up> [aplūkots 2017. gada 4. martā].

28. Civil Service Regulation Act, 1956. Pieejams: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1956/act/46/section/8/enacted/en/html#sec8> [aplūkots 2017. gada 26. martā].
29. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979. Pieejams: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470> [aplūkots 2017. gada 25. martā].
30. 19.8.1994/750 Valtion virkamieslaki. Pieejams: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Valtion%20virkamieslaki> [aplūkots 2017. gada 26. martā].
31. Public Service Act. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007216.pdf> [aplūkots 2017. gada 25. martā].
32. Civil Servants Act. Pieejams: <https://www.mi.government.bg/en/library/civil-servants-act-381-c25-m258-1.html> [aplūkots 2017. gada 26. martā].
33. Republic of Lithuania Law on Public service. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012617.pdf> [aplūkots 2017. gada 26. martā].
34. Law on the Statute on civil servants no.188/1999. Pieejams: <http://lege5.ro/Gratuit/gmzdqnzuga/law-on-the-statute-of-civil-servants-no-188-1999/4> [aplūkots 2017. gada 26. martā].
35. Zakon o državnim službenicima. Pieejams: <https://zakon.hr/z/108/Zakon-o-dr%20%C5%BEavnim-slu%20%C5%BEbenicima> [aplūkots 2017. gada 25. martā].
36. Act of 21 November 2008 on Civil Service. Pieejams: https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/ustawa_-_wersja_english.pdf [aplūkots 2017. gada 26. martā].
37. Bundesbeamtengesetz (BBG). Pieejams: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html#BJNR016010009BJNG000100000 [aplūkots 2017. gada 25. martā].
38. Public Administration Act. Pieejams: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8963> [aplūkots 2017. gada 25. martā].
39. The legal status of civil servants 2010. Pieejams: <https://www.government.nl/documents/leaflets/2011/07/20/the-legal-status-of-civil-servants-2010> [aplūkots 2017. gada 25. martā].
40. Civil service management code. Pieejams: http://www.civilservicepensionscheme.org.uk/media/94697/civil-service-management-code-june2011_tcm6-3222.pdf [aplūkots 2017. gada 25. martā].
41. Zákon č. 234/2014 Sb. Pieejams: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234/zneni-20170101> [aplūkots 2017. gada 26. martā].

Likumprojekti un tiesību normu izstrādes materiāli

1. Valsts civildienesta likuma likumprojekta priekšlikumu tabula uz 2.lasījumu. Pieejams: http://www.saeima.lv/L_Saeima7/lasa-LP0403_2.htm [aplūkots 2017. gada 11. martā].
2. Valsts civildienesta likuma likumprojekta priekšlikumu tabula uz 3.lasījumu. Pieejams: http://www.saeima.lv/L_Saeima7/lasa-LP0403_3.htm [aplūkots 2017. gada 11. martā].

3. Valsts dienesta likumprojekta teksts un anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/AEF0AC76F07342B0C2257D8600680EE4?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 11. martā].
4. Priekšlikumi likumprojekta “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12) 2.lasījumam. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7C0562498D149B43C225803700456631?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 11. martā].
5. Grozījumi Valsts civildienesta likumā (Nr.624/Lp12). Likumprojekta priekšlikumu tabula uz 2. lasījumu. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/1A8829C5B0D4277AC2258083004B092A?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 11. martā].
6. Latvijas Republikas 12.Saeimas rudens sesijas deviņpadsmitā sēde 2016. gada 15. decembrī. Pieejams: <http://www.saeima.lv/lv/transcripts/view/392> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].
7. Priekšlikums likumprojekta “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12) 3.lasījumam. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/41F4931E6ABEC15BC225808E0048751A?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].
8. Juridiskā biroja atzinums par likumprojektu “Grozījums Valsts civildienesta likumā” (Nr.624/Lp12). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/863D8398C316A795C22580AB00245614?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].
9. Valsts kancelejas vēstule par grozījumiem Valsts civildienesta likumā. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/7E78185B0EC328B9C22580B1002FB7FC?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 17. aprīlī].
10. Priekšlikumi likumprojektam “Grozījumi Civildienesta likumā” (624/LP12). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/CBE36A383D9BF5FEC22580B1002D86BB?OpenDocument> [aplūkots 2017. gada 15. aprīlī].

Juridiskās prakses materiāli

1. Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 18. novembra spriedums lietā: C-250/09 un C-268/09 Vasil Ivanov Georgiev. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d66848cc824c0d49249cd0df36d3858094.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pax4Me0?text=&docid=83844&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=555385> [aplūkots 2017. gada 5. maijā].
2. Eiropas Savienības tiesas 2011. gada 21. jūlija spriedums lietā: C-159/10 un C-160/10 Gerhard Fuchs un Peter Köhler. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=107924&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=55728> [aplūkots 2017. gada 19. martā].
3. Par Valsts civildienesta likums 41. panta 1.punkta “f” apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 19. decembris, Nr.180(2945).
4. Constitutional judgement 3-4-1-14-07. Pieejams: <http://www.riigikohus.ee/?id=850> [aplūkots 2017. gada 25. martā].

5. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009. gada 27. februāra lēmums lietā Nr.SKA-123/2009. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba/2009-hronologiska-seciba/> [aplūkots 2017. gada 14. maijā].
6. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012. gada 5. novembra spriedums lietā Nr.SKA-558/2012. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 10. maijā].
7. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014. gada 27. augusta spriedums lietā Nr. SKA-409-14. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba/2014/> [aplūkots 2017. gada 1. aprīlī].
8. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 27. marta spriedums lietā Nr.SKC-1683/2014. Pieejams: http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-civillietu-departaments/hronologiska-seciba_1/2014/ [aplūkots 2017. gada 10. maijā].
9. Administratīvās apgabaltiesas 2015. gada 3. marta spriedums lietā Nr.A420322813 (Nr.AA-43-1461-15/19). Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 20. aprīlī].
10. Administratīvās rajona tiesas 2012. gada 9. marta spriedums lietā Nr.A420825710 (Nr.A01172-12/39). Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 20. aprīlī].
11. Administratīvās rajona tiesas Rēzeknes tiesu nama 2014. gada 21. novembra spriedums lietā Nr.A420313114. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 5. maijā].
12. Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 2017. gada 3. maija spriedums lietā Nr.A420145717(A42-01457-17/39). Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [aplūkots 2017. gada 11. maijā].
13. Tiesu prakse lietās par valsts dienestu. 2007.–2015. gads. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojs/administrativajas-tiesibas/> [aplūkots 2017. gada 24. aprīlī].

Pielikumi

1.pielikums. Iestādēm nosūtītā vēstule

Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes
3.kursa studente
Andra Voiciša
Brīvības gatve 215a-34, Rīga, LV-1039
e-pasts: andra.voicissa@gmail.com, tālr.26480009

Rīgā, 2017. gada 7. martā

/iestādes nosaukums/
/adrese/

Rakstu pētniecisko darbu tiesību zinātnē par noteikta vecuma sasniegšanu kā pamatu valsts civildienesta attiecību izbeigšanai, saistībā ar izvēlēto tematu mani interesē /iestādes nosaukums/ prakse jautājumā par pensijas vecumu sasniegušu ierēdņu saglabāšanu valsts civildienestā.

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41. panta pirmās daļas "f" apakšpunktu pensijas vecuma sasniegšana ir pamats valsts civildienesta attiecību izbeigšanai ar ierēdņi. Taču šī norma atļauj ar iestādes vadītāja pamatotu rīkojumu ierēdņi atstāt amatā.

Ja /iestādes nosaukums/ pēdējo trīs gadu laikā (2014., 2015., 2016.) ir tikušas pagarinātas valsts civildienesta attiecības ar pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi, vēlētos saņemt atbildes uz šādiem jautājumiem:

- 1) Situācijā, kad ierēdnis netiek atbrīvots no civildienesta pēc pensijas vecuma sasniegšanas, kādi kritēriji tiek norādīti iestādes vadītāja lēmumā, ar kuru tiek pamatota ierēdņa saglabāšana dienestā?
- 2) Uz kādu laika posmu tiek pagarinātas civildienesta attiecības? Vai rīkojumā tiek noteikts konkrēts datums, līdz kuram ierēdnis turpina atrasties dienestā, vai norādīts, ka "dienesta attiecības turpinās līdz turpmākam rīkojumam"?
- 3) Ja rīkojumā tiek norādīts, ka dienesta attiecības turpinās līdz turpmākam rīkojumam, vai praksē persona tiek iepriekš brīdināta par dienesta attiecību izbeigšanu? Ja jā, tad cik ilgi pirms atbrīvošanas tas notiek?

Pateicos jau iepriekš! Ņemot vērā, ka Jūsu sniegtā informācija ir nepieciešama pētījuma veikšanai, lūdzu atbildēt tuvāko divu nedēļu laikā uz norādīto e-pasta adresi.

Andra Voiciša

2.pielikums. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras atbilde

2017.04.12.

Gmail - Atbilde uz vēstuli



Andra Voiciša <andra.voicissa@gmail.com>

Atbilde uz vēstuli

2 ziņojumi

Raivis Priednieks <Raivis.Priednieks@vsaa.lv>
Kam: "andra.voicissa@gmail.com" <andra.voicissa@gmail.com>

2017. gada 9. marts 14:11

Labdien!

Atbildot uz Jūsu 07.03.2017. vēstulē uzdotajiem jautājumiem paskaidroju sekojošo:

1. Katrā gadījumā lietderības apsvērumi var būt dažādi civildienesta turpināšanai ar personām, kas sasniegušas valstī noteikto pensijas vecumu. Pamatā tie ir darba izpildes novērtēšanas rezultāti, darba spējas un vēlme darbu turpināt. Bez tā arī tiek ņemtas vērā darba tirgus tendences un mūsu konkurētspēja, jo, piemēram, Rīgā ir gadījumi, kad amata pretendentu atlases konkursi noslēdzas bez rezultāta, jo nepiesakās atbilstoši amata pretendenti. Tātad iestāde ir ieinteresēta turpināt civildienesta attiecības ar sagatavotiem, motivētiem ierēdņiem, kuriem ir atbilstoši darba rezultāti.

2. Spēkā esošie tiesību akti neparedz noteikt termiņu līdz kuram ierēdnis, kam pagarinātas civildienesta attiecības, atradīsies civildienestā. Ar šādām ierēdņiem civildienesta attiecības var izbeigt kā jebkuriem citiem: Valsts civildienesta likuma 41.pantā noteiktajos gadījumos.

Ar cieņu,

Raivis Priednieks

Personāla daļas vadītājs

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

Tālr. Nr. 67013604

e-pasts Raivis.Priednieks@vsaa.lv

Andra Voiciša <andra.voicissa@gmail.com>

2017. gada 9. marts 16:45

<https://mail.google.com/mail/?ui=2&ik=3cdba97f77&view=pt&search=inbox&th=15ab2fb9ece3d8dd&siml=15ab2fb9ece3d8dd&siml=15ab3887a15b16ba>

1/2

3.pielikums. Zemkopības ministrijas atbilde

2017.04.12.

Gmail - Par informācijas pieprasījumu



Andra Voiciša <andra.voicissa@gmail.com>

Par informācijas pieprasījumu

1 ziņojums

zm <zm@zm.gov.lv>

2017. gada 14. marts 16:37

Kam: "andra.voicissa@gmail.com" <andra.voicissa@gmail.com>

Cc: Sandra Krisberga <Sandra.Krisberga@zm.gov.lv>

Labdien

Atbildot uz Jūsu 2017.gada 7.marta vēstuli ar lūgumu sniegt informāciju par valsts civildienesta attiecību pagarināšanu ar pensijas vecumu sasniegušajiem valsts civildienesta ierēdņiem darām zināmu, ka Zemkopības ministrija:

1. Neatbrīvo no amata valsts noteikto pensijas vecumu sasniegušu ierēdņi, ja viņam ir labi darba rezultāti – ierēdņa darbība un tās rezultāti novērtēti vismaz ar vērtējumu "labi", ierēdņim ir liela pieredze amata pienākumu veikšanā, kā arī viņa darba uzdevumos ir kāds nozīmīgs darbs, kuru nepieciešams pabeigt;
2. Valsts civildienesta attiecības ar pensijas vecumu sasniegušo ierēdņi tiek pagarinātas no pusgada līdz gadam. Rīkojumā tiek norādīts konkrēts datums līdz kuram tiek pagarinātas valsts civildienesta attiecības;
3. Tā kā rīkojumā norādīts konkrēts valsts civildienesta attiecību termiņš, tad brīdinājums netiek rakstīts, bet tiek izdots rīkojums par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu.

Zemkopības ministrijas

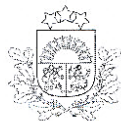
Juridiskā departamenta

Personāla nodaļas vadītāja vietniece

Sandra Krisberga, 67027545

Sandra.krisberga@zm.gov.lv

4.pielikums. Nodarbinātības valsts aģentūras atbilde



Nodarbinātības valsts aģentūra

K. Valdemāra iela 38, k - 1, Rīga, LV - 1010, tālr. 67021706, fakss 67021806, e-pasts nva@nva.gov.lv, www.nva.gov.lv

Rīga

30. 03. 2017 Nr. 4-4.1/35
Uz 08.03.2017. Nr.722

Andrai Voicišai
Brīvības gatve 215a-34
Rīga, LV-1039

Par informācijas sniegšanu

Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk – NVA) 2017.gada 8.martā ir saņēmusi Jūsu 2017.gada 7.marta vēstuli ar lūgumu sniegt informāciju par Nodarbinātības valsts aģentūras praksi jautājumā par pensijas vecumu sasniegušo ierēdņu atstāšanu amatā (NVA reģistrēts 2017.gada 8.martā ar Nr.722).

Atbildot uz Jūsu vēstuli, sniedzam šādu informāciju:

- 1) pamatkritēriji, lai ierēdnis tiktu atstāts amatā pēc valsts noteiktā pensijas vecuma sasniegšanas, ir ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtējums, darba pieredze NVA, profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas, kas nepieciešamas struktūrvienības darba kvalitatīvai un efektīvai īstenošanai,
- 2) ierēdņi, kas sasniedzis valsts noteikto pensijas vecumu, ar NVA direktora pamatotu rīkojumu atstāj amatā uz noteiktu laiku, bet ne ilgāk kā uz diviem gadiem, norādot konkrētu datumu.

Direktora p.i.
Pakalpojumu departamenta direktore

E.Lossane

Avota
67021841

5.pielikums. Valsts ieņēmumu dienesta atbilde



Valsts ieņēmumu dienests

Talejas iela 1, Rīga, LV-1978, tālr. 67122689, e-pasts vid@vid.gov.lv, www.vid.gov.lv

Rīgā

03.04.2017. Nr. 9.6-5/91
Uz 07.03.2017. Nr. b/n

Andrai Voicišai
Brīvības gatve 215a-34
Rīga, LV-1039

Par atbildes sniegšanu

Valsts ieņēmumu dienests (turpmāk – VID) ir izskatījis Jūsu 2017.gada 7.marta iesniegumu un sniedz šādas atbildes uz iesniegumā uzdotajiem jautājumiem.

Saskaņā ar likuma "Par Valsts ieņēmumu dienestu" 17.panta pirmajā daļā noteikto un Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta "f" apakšpunktu, par ierēdņi var būt persona, kura nav sasniegusi likumā noteikto pensijas vecumu, izņemot gadījumus, kad VID ģenerāldirektors pieņem lēmumu par šā ierēdņa darbības turpināšanu pēc valsts noteiktā pensijas vecuma sasniegšanas.

VID pastāv prakse, ka, ierēdņim sasniedzot pensijas vecumu, tiek izvērtēta viņa dienesta gaita un nepieciešamība VID, īpaši izvērtējot nepieciešamību turpināt valsts civildienesta attiecības ar ierēdņi, kurš sasniedz valsts noteikto pensijas vecumu un ņemot vērā izvērtējuma rezultātu, tiek pieņemts lēmums par atļauju ierēdņa darbības turpināšanai konkrētā amatā vai civildienesta attiecību izbeigšanu ar ierēdņi, kurš sasniedzis pensijas vecumu.

Atbildot uz Jūsu iesnieguma jautājumu par izvērtējuma kritērijiem norādām, ka ierēdņa nepieciešamības izvērtējums tiek veikts pēc šādiem kritērijiem:

- vai ierēdņi ir augsti kvalificēti speciālisti;
- vai ierēdņi ir vērsti uz attīstību, lai paaugstinātu darba efektivitāti;
- vai valsts noteiktā pensijas vecuma sasniegšana var ietekmēt amata pienākumu izpildes kvalitāti;
- vai konstatējams risks, ka var tikt apdraudēta struktūrvienības darba nepārtrauktība, ja struktūrvienībā attiecīgā veida pienākumus veic vairāki valsts noteikto pensijas vecumu sasnieguši ierēdņi;
- vai ierēdņi, kurš sasniedz valsts noteikto pensijas vecumu, var aizstāt cits ierēdņi.

VID, pieņemot lēmumu par atļauju ierēdņa darbības turpināšanai konkrētā amatā, rīkojumā norāda konkrētu datumu, līdz kuram šī atļauja tiek izsniegta.

Ģenerāldirektore

Laurentjeva 67122632

I.Cīrule

6.pielikums. Pārtikas un veterinārā dienesta atbilde

2017.04.12.

Gmail - Par pensijas vecuma sasniegšanu



Andra Voiciša <andra.voicissa@gmail.com>

Par pensijas vecuma sasniegšanu

1 ziņojums

Jānis Rāzna <Janis.Razna@pvd.gov.lv>

2017. gada 13. marts 12:45

Kam: "andra.voicissa@gmail.com" <andra.voicissa@gmail.com>

Labdien, Andra!

No tiesas novērtēju, ka Jums sava darba izstrādē ir svarīgs ikviens viedoklis un pieņemtā rīcības prakse attiecīgajā jautājumā.

Nevērtējot gadu griezumā, bet pēc būtības, mēs uzskatām, ka pamatojumam turpināt valsts civildienesta attiecības jābūt būtiskam, tāpēc pieturamies pie principa, ka ierēdņi sasniedzot pensijas vecumu tiek atbrīvoti no darba civildienestā.

Novēlu Jums izturību darba izstrādē un gandarījumu par paveikto.

Ar cieņu

Jānis Rāzna

Resursu vadības departamenta Personāla vadības daļas

vadītājs

PĀRTIKAS UN VETERINĀRAIS DIENESTS

Peldu iela 30, Rīga, LV-1050

+371 67084629

Janis.Razna@pvd.gov.lv

www.pvd.gov.lv

7.pielikums. Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra atbilde

2017.04.12.

Gmail - Par ierēdņu pensijas vecuma sasniegšanu un civildienesta attiecību turpināšanu



Andra Voiciša <andra.voicissa@gmail.com>

Par ierēdņu pensijas vecuma sasniegšanu un civildienesta attiecību turpināšanu

1 ziņojums

Dace Dindone <Dace.Dindone@ur.gov.lv>

2017. gada 30. marts 09:11

Kam: "andra.voicissa@gmail.com" <andra.voicissa@gmail.com>

Labdien!

Atbildot uz Jūsu 2017.gada 7.marta vēstuli informēju, ka Uzņēmumu reģistrā pēdējo trīs gadu laikā (2014., 2015., 2016.) neviens ierēdnis nav sasniedzis pensijas vecumu līdz ar to Uzņēmumu reģistrā nav pagarinātas valsts civildienesta attiecības ar ierēdņi, kurš ir sasniedzis pensijas vecumu.

Ar cieņu,

Dace Dindone

Personāla nodaļas vadītāja

LATVIJAS REPUBLIKAS UZŅĒMUMU REĢISTRS

Pērses iela 2, Rīga, LV-1011

Tālr.: 67031816, mob.tālr.: 26109065

Dace.Dindone@ur.gov.lv

<http://www.ur.gov.lv>

Bakalaura darbs "Noteikta vecuma sasniegšana kā pamats valsts civildienesta attiecību izbeigšanai" izstrādāts LU Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: _____ Andra Voiciša
(personiskais paraksts)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: docents, Dr.iur. Edvīns Danovskis _____
(personiskais paraksts) (datums)

Darbs iesniegts Valststiesību zinātņu katedrā 22.05.2017.

Dekānes pilnvarotā persona: metodiķe Ramona Polmane _____
(personiskais paraksts)

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

(datums) (protokola Nr.)

Komisijas sekretārs: _____