

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
VALSTSTIESĪBU ZINĀTŅU KATEDRA

**VALSTS CIVILDIENESTA ATTIECĪBU IZBEIGŠANA SAKARĀ AR
IERĒDŅU SKAITA SAMAZINĀŠANU VAI IERĒDŅA AMATA
LIKVIDĀCIJU**

BAKALaura DARBS

Autore: **Samanta Monta Galvanovska**

Studenta apliecības Nr.: sg16039

Darba vadītājs: docents Dr.iur. Edvīns Danovskis

RĪGA 2019

Anotācija

Bakalaura darba mērķis ir ierēdņu skaita samazināšanas un amata likvidācijas kā atbrīvošanas pamata detalizēta izvērtēšana, lai atklātu galvenos ar tiesību institūtu saistītos problēmjautājumus. Praksē dienesta attiecību izbeigšanas pamats ir aktuāls, taču Valsts civildienesta likuma lakonisma dēļ līdz galam neizprasts. Līdz ar to darba ietvaros izvērtēts ārvalstu tiesiskais regulējums un to atšķirības no Latvijas regulējuma, iestādes rīcības brīvības apjoms, izvirzīti priekšlikumi Valsts civildienesta likumā izdarāmajiem grozījumiem, piemēram, nostiprinot ierēdņa tiesības lūgt iestādei līdzvērtīga amata nodrošināšanu dienesta attiecību izbeigšanas gadījumā, kas pilnveidotu likumu un novērstu tiesu prakses nekonsekvenci. Tāpat darbā piedāvāts mainīt iedibināto tiesu praksi, piemēram, salīdzināšanu veicot visas iestādes ietvaros, gadījumos, kad ierēdņu skaits samazināms konkrētā struktūrvienībā.

Atslēgvārdi: civildienests, ierēdņi, civildienesta attiecību izbeigšanās, ierēdņu skaita samazināšana, amata likvidācija, reorganizācija.

Abstract

The aim of Bachelor's thesis is detailed analysis of reducing the number of civil servant's and liquidation of post as basis of release, to discover the main related issues. In practice, basis of discontinuance of civil service relations is topical but national civil service is laconic and not fully understood. The evaluation is made between foreign legal regulation and its differences from Latvian regulation and the amount of freedom for authorities. Also, there are raised proposals for amendments made in the Law of State Civil Service, for example, strengthening civil servant right to ask the authority to appoint him for another post suitable for his skills and competences, if there is such a post, in case of civil service discontinuance. It would improve the law and would prevent non- consensual case law. In addition thesis offers to change already existing case law, for example, performing comparisons within the institution as a whole, when officials number decreases in specific structural unit.

Key words: civil service, civil servants, termination of civil service relations, reduction of number of civil servants, liquidation of civil servants post and reorganization.

Saturs

Ievads.....	5
1. IERĒDŅU SKAITA SAMAZINĀŠANAS UN AMATA LIKVIDĀCIJAS NEPIECIEŠAMĪBA.....	7
1.1. Tiesiskā regulējuma ģenēze.....	9
1.2. Valsts dienesta likumprojekts.....	13
2. GALVENĀS PROBLĒMAS SAISTĪBĀ AR IERĒDŅU SKAITA SAMAZINĀŠANU UN AMATA LIKVIDĀCIJU KĀ ATBRĪVOŠANAS PAMATU.....	15
2.1. Tiesības uz pastāvīgu civildienestu.....	15
2.2. Kārtība, kādā ierēdnis atbrīvojams.....	19
2.3. Likvidācijas un reorganizācijas nošķiršana.....	23
3. SALĪDZINĀMO IERĒDŅU LOKA NOTEIKŠANA.....	30
4. IERĒDŅU VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJU NOTEIKŠANA UN IERĒDŅU SALĪDZINĀŠANA.....	34
4.1. Vērtēšanas kritēriji un ar tiem saistītās problēmas ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā.....	34
4.2. Vienlīdzības principa nodrošināšana ierēdņu novērtēšanā.....	38
5. FIKTĪVA AMATA LIKVIDĀCIJA VAI IERĒDŅU SKAITA SAMAZINĀŠANA- TĀ SEKAS.....	41
KOPSAVILKUMS.....	47
Izmantotās literatūras un avotu saraksts.....	49
Pielikumi.....	55
1.Pielikums. Valsts Kancelejas sniegtie dati.....	55

Ievads

Viens no civildienesta attiecību izbeigšanās pamatiem ir iestādes vai ierēdņa amata likvidācija vai ierēdņu skaita samazināšana. Valsts civildienesta likums šajā jautājumā ir īss un lakonisks, tādejādi neregulējot būtiskus tiesību jautājumus un atstājot iestādei plašu rīcības brīvību. Tiesu prakse šajā jomā kļuva aktuāla un ievērojami palielinājās pēc 2008. gada, kad valsti skāra ekonomiskā krīze, līdz ar to daudzi ierēdņi sūdzējās par nepamatotu civildienesta attiecību izbeigšanu. Tas nozīmē, ka galveno lomu attiecīgā atbrīvošanas pamata veidošanā un izpratnē ieņēma Latvijas administratīvās tiesas. Tā kā praksē atbrīvošanas pamats vēl joprojām ir aktuāls un teorijā nav vienotas un skaidras izpratnes par tajā ietvertajiem jautājumiem, nepieciešams izvērtēt ar šo pamatu saistītās problēmas un neskaidrības.

Darba mērķis ir analizēt iestādes vai ierēdņa amata likvidāciju vai ierēdņu skaita samazināšanu kā pamatu civildienesta attiecību izbeigšanai, lai noskaidrotu galvenās ar tiesību institūtu saistītās problēmas un piedāvātu atbilstošu risinājumu, nepieciešamības gadījumā izvirzot iespējamus Valsts civildienesta likuma grozījumus, lai modernizētu un pilnveidotu tiesisko regulējumu, kā arī novērstu tiesu prakses nekoncekvenci. Darba uzdevumi ir Latvijas un ārvalsts tiesiskā regulējuma izpēte, tiesu prakses analīze un salīdzināšana, sniedzot atbilstošu vērtējumu un risinājumu par galvenajām problēmām un nepilnībām. Turklāt svarīgākais uzdevums darbā ir izvērtēt, kurās jomās iestādes rīcības brīvība ir pārāk plaša un tiesu prakse nekoncekventa, tādejādi radot nepieciešamību pēc likumdevēja iejaukšanās jeb normatīvā regulējuma.

Darbs ir strukturēts piecās nodaļās un septiņās apakšnodaļās. Pirmajā nodaļā ir analizēta tiesību institūta nepieciešamība, vēsturiskā attīstība un plānotie, bet nepieņemtie likuma grozījumi. Otrajā nodaļā ir pētīti svarīgie un dažkārt nepareizi izprastie tiesību jautājumi, kas saistās ar ierēdņu skaita samazināšanu vai amata likvidāciju kā atbrīvošanas pamatu, kā arī kārtība, kādā notiek atbrīvošana. Trešajā nodaļā ir analizēta salīdzināmo ierēdņu loka noteikšana un ar to saistītās neskaidrības. Ceturtajā nodaļā pētītas problēmas ar ierēdņu vērtēšanas kritēriju noteikšanu un salīdzināšanas procesu. Piektajā nodaļā analizētas fiktīvas ierēdņu skaita samazināšanas sekas.

Darbā ir aplūkoti civildienestu regulējošie vēsturiskie un spēkā esošie Latvijas normatīvie akti, kā arī ārvalstu tiesiskais regulējums, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo

lietu departamenta tiesu prakse, kā arī citu līmeņu tiesu prakse, likumprojekti, juridiskā literatūra, publikācijas un interneta resursi.

Tā kā līdz 2015. gadam tiesu prakse ir apkopota, darbā analizēti nolēmumi pēc 2015. gada, tiesas nolēmumu atlasē izmantojot šādus atslēgas vārdus dažādos locījumos: “ierēdņu skaita samazināšana”, “amata likvidācija”, “iestādes reorganizācija” un “jaunatklāti apstākļi”. Pēc šādiem kritērijiem no 2016. gada bija atrodami 19 nolēmumi, taču darbā analizēti un izmantoti 11. Kopumā darbā apskatīti 25 tiesas nolēmumi. Darbā izmantota vēsturiskā metode, lai pētītu tiesiskā regulējuma attīstību Latvijā, un salīdzinošā metode, lai analizētu un salīdzinātu ārvalsts normatīvos aktus ar Latvijas normatīviem aktiem, kā arī izvērtētu tiesu praksi. Tāpat izmantota analītiskā un gramatiskā metode, interpretējot Valsts civildienesta likuma normas, kā arī tiesu praksi, un sistēmiskā metode- izvērtējot Valsts civildienesta likuma normas kopsakarā. Kopsavilkuma veidošanā izmantota induktīvā un deduktīvā metode.

1. IERĒDŅU SKAITA SAMAZINĀŠANAS UN AMATA LIKVIDĀCIJAS NEPIECIEŠAMĪBA

Valsts civildienests ir būtiska valsts pārvaldes sastāvdaļa. Bez profesionāla un kvalitatīva civildienesta nav iespējama efektīva valsts funkcionēšana¹, proti, tam ir ievērojama nozīme, lai nodrošinātu valsts tagadējo un turpmāku pastāvēšanu, kā arī administrācijas stabilitāti, veicot būtiskus sabiedrības uzdevumus, kuri uzticēti ierēdņiem. Līdz ar to ir nepieciešams nodrošināt mūsdienīgu, politiski neitrālu un sakārtotu civildienestu, kurā darbotos kompetentas un profesionālas personas.

Ierēdņu skaita samazināšana un amata likvidācija ir vispāratzīts atbrīvošanas pamats, tas ir regulēts arī Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta “g” apakšpunktā. Arī citu Eiropas valstu normatīvajos aktos ir atrodams šāds civildienesta attiecību izbeigšanas pamats, kā, piemēram, Igaunijā, Polijā, Rumānijā, Slovākijā, Lietuvā u.c. (skatīt 1.1. apakšnodaļu). Ierēdņu skaita samazināšana un amata likvidācija ir nepieciešama, lai nodrošinātu efektīvāku valsts pārvaldes darbību. Kā atzinusi administratīvā apgabaltiesa lietā Nr.A42730709, valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. pantā ir noteikts princips, no kura izriet, ka valsts pārvalde savā darbībā pastāvīgi pārbauda un uzlabo sabiedrībai sniegto pakalpojumu kvalitāti, vienkāršojot un uzlabojot procedūras privātpersonas labā (panta sestā daļa) un princips, no kura izriet, ka valsts pārvaldi jāorganizē pēc iespējas efektīvāk, to nepārtraukti pilnveidojot (panta desmitā daļa). “No minētajiem principiem izriet valsts pārvaldes iestāžu pienākums pilnveidot pārvaldes darbību visas sabiedrības labā, tostarp veicot iestāžu reorganizāciju”², kuras rezultātā var nākties samazināt ierēdņu skaitu. Autore piekrīt tiesas izdarītajam secinājumam un uzskata, ka no principiem izriet pamats ierēdņu skaita samazināšanai, jo valsts pārvaldei ir nepieciešami profesionālākie nozares pārstāvji, kuri sniegtu kvalitatīvus pakalpojumus un radītu pozitīvu izpildvaras publisko tēlu, kā arī valsts pārvaldei ir jāpilnveidojas, lai funkcijas tiktu veiktas pēc iespējas efektīvāk un mūsdienīgāk. Turklāt liela loma 21. gadsimtā ir pievērsta tehnoloģijām, kuras strauji pilnveidojas, līdz ar to vairums darbību tiek veiktas elektroniskā veidā, lai nodrošinātu privātpersonām pēc iespējas ērtāku piekļuvi valsts pārvaldei, tādējādi mazinot

¹M. Mickeviča. Valsts civildienesta regulējums. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze. LBAS, 2014, 3.lpp. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/public_service_mickevica.30.01.2014_final.pdf [aplūkots 14.03.2019.]

²Administratīvās apgabaltiesas 14.01.2011. spriedums lietā Nr.A42730709, 11. p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/21129.pdf> [aplūkots 14.03.2019.]

birokrātiju (panta astotā daļa).³ Attiecīgi autore secina, ka šie principi ir tie, no kuriem izriet nepieciešamība pēc ierēdņu skaita samazināšanas un amata likvidācijas valsts civildienestā.

Arī šobrīd valsts pārvaldes reformā ir paredzēts samazināt valsts pārvaldē nodarbināto skaitu līdz 2020. gadam par sešiem procentiem jeb aptuveni 3500 cilvēkiem. Kā uzsvēra Valsts kancelejas direktors Jānis Citskovskis “reformas mērķis ir motivēt iestādes mazināt darbinieku skaitu, lai pārējiem varētu palielināt algas”.⁴ Respektīvi, “mērķis ir pakāpeniski ieviest darba sniegunā balstītu atlīdzības politiku un celt atlīdzības līmeni līdz 80 % no darba samaksas līdzīgas vērtības amatiem privātajā sektorā, lai paaugstinātu valsts pārvaldes konkurētspēju un produktivitāti”.⁵ Pamatojoties uz Valsts Kancelejas 2017. gada statistiku, valsts pārvaldē nodarbinātajiem augstākā, vidējā, zemākā līmeņa vadītājiem un augsti kvalificētiem ekspertiem mēnešalgas 2017. gadā sasniedzas tikai 37 % no privātā sektora vidējās mēnešalgas līdzvērtīgās amatu kategorijās.⁶ Atlīdzības paaugstināšana nodrošinātu valsts pārvaldes, tajā skaitā civildienesta, efektīvāku darbību un mudinātu savas nozares profesionāļus darboties valsts labā, nevis privātajā sektorā. Protams, tas nav vienīgais mērķis ierēdņu skaita samazināšanai, kā jau iepriekš tika minēts, valsts pārvalde cenšas vairāk izmantot tehnoloģijas, tādejādi pārņemot daudzu nodarbināto funkcijas. Rezultātā tiek panākta funkciju dublēšanās un darbs kļūst neefektīvs, tādēļ ir nepieciešams veikt reorganizāciju, lai nodrošinātu, ka katra amatpersona savu darbu veic pilnvērtīgi un efektīvi, attīstot un kvalitatīvi pilnveidojot valsts pārvaldes darbību. Pamatojoties uz Valsts pārvaldes reformā⁷ ietvertajiem un Valsts Kancelejas sniegtajiem datiem (Pielikums Nr.1.) – 2016. gadā ierēdņu skaits valstī bija 11 723, taču līdz 2019. gada 31. janvārim tas ir samazinājies par 179 ierēdņiem (11 544 ierēdņi). Citiem vārdiem sakot, valstī šobrīd ir 19,7% ierēdņu no visiem valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem.

Arī lielākā daļa citu Eiropas Savienības dalībvalstu ir veikušas valsts pārvaldē nodarbināto skaita samazināšanu, lai samazinātu valsts izdevumus un pārvarētu fiskālo spiedienu. Turpretī attiecībā uz Austriju, Beļģiju, Vāciju, Franciju, Spāniju, Portugāli un Grieķiju nodarbināto skaits

³Valsts pārvaldes iekārtas likums: LV likums. Pieņemts 06.06.2002. [14.03.2019.]

⁴[b.a]. Līdz gada beigām darbinieku skaitu valsts pārvaldē sola samazināt par 2 %. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/lidz-gada-beigamdarbinieku-skaitu-valsts-parvalde-sola-samazinat-par-2.a302819/> [aplūkots 15.03.2019.]

⁵Valsts Kanceleja. Valsts pārvaldes reformu plāns 2020. gadam. Pieejams: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/vp_v5.1_4.pdf [aplūkots 15.03.2019.]

⁶Brikmane E. Pārskatīs atalgojumu valsts pārvaldē strādājošiem zemākā un augstākā līmeņa vadītājiem. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/292505-parskatis-atalgojumu-valsts-parvalde-stradajosajiem-zemaka-un-augstaka-limena-vaditajiem-2018> [aplūkots 17.03.2019.]

⁷Valsts Kanceleja. Valsts pārvaldes reformu plāns 2020. gadam. Pieejams: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/vp_v5.1_4.pdf [aplūkots 15.03.2019.]

vairumā gadījumu samazinās saistībā ar pensionēšanos vai atkāpšanos nevis ekonomiskām vajadzībām. Minētās valstis gadījumā, ja ir nepieciešams samazināt ierēdņu skaitu konkrētā iestādē, pārceļ ierēdņus citā iestādē vai struktūrvienībā un ja nepieciešams samazināt izmaksas samazina ierēdņu algu.⁸ Proti, valstis izmanto citus civildienesta tiesību institūtus, lai izvairītos no dienesta attiecību izbeigšanas ar ierēdņiem. Taču tādās valstīs, kā, piemēram, Zviedrija, Somija, Dānija, Igaunija, Ungārija, Slovēnija, Nīderlande, Bulgārija un Apvienotā Karaliste ir vieglāk izbeigt dienesta attiecības ekonomisku vai strukturālu iemeslu dēļ.⁹

1.1. Tiesiskā regulējuma ģenēze

Ierēdņu skaita samazināšana un amata likvidācija kā atbrīvošanas pamats bija paredzēts jau pirmās neatkarības laikā, kad 1927. gadā tika pieņemti “Noteikumi par civildienestu”¹⁰, kur 66. pants paredzēja civildienesta attiecību izbeigšanās gadījumus, iekļaujot 8. punktā ierēdņu skaita samazināšanu, kā vienu no tiem. Turklāt noteikumu 62. pants, izbeidzot dienesta attiecības, noteica izmaksāt atalgojumu uz priekšu par vienu vai trim mēnešiem, atkarībā no amata kategorijas, kādā ierēdņi atradās. “Noteikumu par civildienestu” 9. pantā, ieceļot amatā personu, tika paredzēta priekšrocība tam kandidātam, kurš iepriekš tika atbrīvots no civildienesta sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu. Detalizētāks regulējums par tiesisko institūtu netika paredzēts, atstājot iestādei rīcības brīvību. Šajā laika periodā tas ir pieņemami un ir pieļaujamas nepilnības, jo Latvijai kā jaundibinātai valstij bija nepieciešams pakāpeniski izveidot no jauna leģitīmu valsts pārvaldi.¹¹ Turklāt tiesiskais institūts pirmās neatkarības laikā nebija tik aktuāls, kā tas ir šobrīd, nebija izveidojusies arī tiesu prakse, tādēļ attiecīgais regulējums ir pieļaujams. Svarīgi uzsvērt, ka stājoties spēkā “Noteikumi par civildienestu”, tika atcelti 1) bij. Krievijas likums par civildienestu un 2) 1920. gada 31. marta likums par civildienestu, no kā var secināt, ka tas bija pirmais patstāvīgais tiesiskais regulējums Latvijā, jo

⁸Cardona Francisco. Scope of civil services in European countries. SIGMA, 2000, p. 9. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007277.pdf> [aplūkots 10.05.2019.]

⁹Bossaert D. The flexibilisation of the employment status of civil servants: From life tenure to more flexible employment relations? 2005, p. 23. Pieejams: http://www.eupan.eu/files/repository/03_The_flexibilisation_of_the_employment_status_of_civil_servants.pdf [aplūkots 10.05.2019.]

¹⁰Noteikumi par civildienestu. Valdības Vēstnesis, 1927. gada 6. oktobris, Nr. 224.

¹¹Danovskis E. Civildienesta izveidošana Latvijā pēc valsts proklamēšanas (1918-1920). Latvijas Universitātes žurnāls Nr.7. Juridiskā zinātne. Rīga: Latvijas Universitāte, 2014, 84.lpp. Pieejams: https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juristu-zurn_7.pdf [aplūkots 18.03.2019.]

pirms tam 1920. gada likums par civildienestu darbojās paralēli ar Krievijas likumu par civildienestu.¹²

Pēc neatkarības atjaunošanas, kad viens no galvenajiem uzdevumiem bija civildienesta izveidošana Latvijā¹³, 1994. gada 3. maijā tika pieņemts likums “Par valsts civildienestu”¹⁴, tādejādi Latvija kļuva par vienu no pirmajām valstīm Centrālajā un Austrumeiropā, kas juridiski noregulēja valsts pārvaldē strādājošo statusu.¹⁵ Būtiskas atšķirības no “Noteikumiem par civildienestu” attiecībā uz darbā pētāmo institūtu nebija, izņemot to, ka 48. pants paredzēja kārtību, kādā pārceļami ierēdņi, kas atbrīvoti no dienesta sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu. Turklāt ierēdņim tika saglabāta iepriekšējā mēneša alga uz laiku, kamēr ierēdnis pilda valsts civildienestu zemākā amatā, bet ne ilgāk par trim mēnešiem. Ņemot vērā iepriekš minēto secināms, ka jau pēc neatkarības atjaunošanas tika paredzētas ierēdņa tiesības uz pastāvīgu civildienestu, kas izriet no likuma “Par valsts civildienestu” 30. panta trešā punkta. Sīkāk šī tiesība tiks aplūkota darba turpinājumā.

Valsts civildienesta likums stājās spēkā 2001. gada 1. janvārī un ticis vairākkārt grozīts, taču ne attiecībā uz ierēdņu skaita samazināšanu. 2009. gada 1. decembrī tika izslēgts 27. pants, kas paredzēja pabalsta piešķiršanu vienas mēnešalgas apmērā sakarā ar atbrīvošanu no amata¹⁶, bet pants tika iekļauts Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 17. pantā¹⁷, paredzot precizētāku un ierēdņim labvēlīgāku regulējumu nekā Valsts civildienesta likumā, proti, pabalsta apmērs tika noteikts atkarībā no nodarbinātības ilguma valsts institūcijā.

Izvērtējot iepriekš minētos civildienesta regulējumus, secināms, ka tieši pabalsta piešķiršana ierēdņim, kas atbrīvots no dienesta sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu vai amata likvidāciju, kā garantija pastāv jau kopš 1927. gada “Noteikumos par civildienestu”, laika gaitā mainot tā noteikšanas kritērijus. Tikai 1994. gada likums “Par valsts civildienestu” neparedzēja tiešu iestādes pienākumu piešķirt ierēdņim pabalstu par attiecīgo atbrīvošanas pamatu. Vēl viena nianse, kas šobrīd atšķiras no likuma “Par valsts civildienestu”, ir regulējums par kārtību, kādā ierēdnis pārceļams un iepriekšējās mēnešalgas saglabāšanu, ja ierēdnis pārcelts zemākā amatā,

¹² Danovskis E., 2014, 87.lpp.

¹³ Jansone D., Reinholde I., Ulnicāne I. Latvijas publiskā pārvalde. Rīga: Latvijas Universitāte, 2002, 121.lpp.

¹⁴ Likums par valsts civildienestu: LV likums, spēkā neesošs. Pieņemts 03.05.1994. [13.03.2019.]

¹⁵ Jansone D., Reinholde I., Ulnicāne I. 2002, 121.lpp.

¹⁶ Valsts civildienesta likums: LV likums. Pieņemts 07.09.2000. [13.03.2019.]

¹⁷ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009. [13.03.2019.]

proti, Valsts civildienesta likumā nav paredzēti šādi tiesību jautājumi, taču tiesu praksē attiecībā uz tiem ir nostiprinājusies sava kārtība.

Gadu garumā, civildienestam un valsts pārvaldei kopumā attīstoties, regulējums likumā nav ievērojami attīstījies un piedzīvojis krasas pārmaiņas. Proti, kāds tas bija pirmās neatkarības laikā, tāds principā ir arī šobrīd- tikpat īss un lakonisks.

Ir valstis, kurās civildienesta attiecību regulējums ir sīki izstrādāts, detalizēti aprakstot lielāko daļu civildienesta elementu, taču ir arī valstis, kur tiek noteikti vispārēji principi, tādējādi piešķirot pašām iestādēm lielāku rīcības brīvību.¹⁸ Kā jau iepriekš secināts, arī Latvijas Valsts civildienesta likums ir viens no tiem, kas neizceļas ar plašu civildienesta gaitas noregulējumu.

Tā kā ierēdņu skaita samazināšana ir vispāratzīts atbrīvošanas pamats, arī citās Eiropas Savienības dalībvalstīs tāds ir paredzēts, tikai ievērojami plašākā un izvērstākā veidā nekā tas ir Latvijā. Kopumā vairāk nekā pusē Eiropas Savienības dalībvalstu ir iespējams izbeigt civildienesta attiecības sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu.¹⁹ Analizējot tādu valstu regulējumus, kā Igaunijas²⁰, Polijas²¹, Slovākijas²², Rumānijas²³, Bulgārijas²⁴ un Lietuvas²⁵ var secināt, ka šajās valstīs likumdevējs ir vairāk pievērsies konkrētajam atbrīvošanas pamatam un detalizētāk noteicis tā regulējumu. Piemēram, Igaunijas civildienesta likums paredz ierēdņu salīdzināšanas kritērijus ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā²⁶, tāpat arī valstu likumos regulēti konkrēti paziņošanas termiņi par civildienesta attiecību izbeigšanu- tiesa, katrā valstī ir savi kritēriji, kas nosaka termiņa ilgumu. Igaunijas civildienesta likums paredz papildus

¹⁸Visockyte E. Civil service and civil servants in Lithuania: issues of regulation and status. *Baltic journal of law and politics*, 2011, p. 129. Pieejams: https://www.academia.edu/8734870/Civil_service_and_civil_servants_in_Lithuania [13.03.2019.]

¹⁹Demmke C., Moilanen T. *Civil services in the EU of 27. Reform Outcomes and the Future of the Civil Service*, Peter Lang, 2010, p. 176.

²⁰Estonia Civil service act [Igaunijas Civildienesta likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide/current> [aplūkots 13.03.2019.]

²¹Poland Act of 21 November of 2008 on Civil Service [Polijas Civildienesta likums]. Pieejams: https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/ustawa_-_wersja_english.pdf [aplūkots 13.03.2019.]

²²Slovak Republic Act of 2 July 2001 on Civil Service and on amendments to certain acts [Slovākijas Civildienesta likums]. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012614.pdf> [aplūkots 13.03.2019.]

²³Romania- Regarding the regulations of civil servants [Rumānijas Civildienesta noteikumi] Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012616.pdf> [aplūkots 13.03.2019.]

²⁴Bulgaria Civil service act. [Bulgārijas Civildienesta likums] Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN004032.pdf> [aplūkots 13.03.2019.]

²⁵Republic of Lithuania Law on Civil service. [Lietuvas Civildienesta likums] Pieejams: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.260891?jfwid=fxdp7815&fbclid=IwAR1_yLaNqtXhJeCdCMHPGkTWvWrM_aSXIHPEw6OFbLdujkvSOImGJI4uWMI [aplūkots 13.03.2019.]

²⁶Estonia Civil service act [Igaunijas Civildienesta likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide/current> [aplūkots 13.03.2019.]

kompensāciju par to, ka netiek ievēroti uzteikuma termiņa noteikumi. Ir atsevišķas tiesību normas, kas nosaka kompensāciju par šāda veida attiecību izbeigšanu, un arī tās katrā valstī ir atšķirīgas, piemēram, Slovākijā paredzēta kompensācija, kas ir piecas reizes lielāka par dienesta algu, Polija nodrošina tiesības uz finansiālu labumu no budžeta līdzekļiem laika posmā, kas nepārsniedz sešus mēnešus, bet Rumānijā ir iespējams samazināt uzteikuma termiņa laikā darba grafiku par 4 stundām dienā, nesamazinot algu. Valstu civildienesta likumos ir aprakstītas arī formalitātes par to, kāds lēmums šādā gadījumā ir jāpieņem, kas tajā jāiekļauj un kas to sastāda. Tādējādi autore secina, ka citu valstu regulējumos ir paredzētas skaidrākas un detalizētākas tiesību normas attiecībā uz darbā pētīto institūtu, plašākas priekšrocības ierēdņiem, kā arī lielāka aizsardzība, piemēram, paredzot likumā sekas, ja iestāde pārkāpj tiesību normas vai paredzot iespēju ierēdņim par attiecīgo rīcību sūdzēties.

Turpretī Latvijas Valsts civildienesta likums paredz vienu normu, nosakot, ka tas ir civildienesta attiecību izbeigšanās pamats, sīkāk neanalizējot jautājumu. Līdz ar to var secināt, ka Valsts civildienesta likums ir ļoti pieticīgs šajā jautājumā un pamatā balstās uz administratīvās tiesas veidoto tiesu praksi, kas sāka attīstīties 2008.-2009. gadā, kad ievērojami tika samazināts ierēdņu skaits sakarā ar ekonomisko krīzi, proti, tika likvidēti 5905 amati (9,1% no kopējā skaita). No tiem 3320 bija amati, kuros likvidācijas brīdī nodarbināti ierēdņi vai darbinieki.²⁷ Tādēļ daudzi ierēdņi sūdzējās par nepamatotu civildienesta attiecību izbeigšanu.

Pēc autores ieskata, raugoties no sabiedrības viedokļa, būtu nepieciešams skaidrāks tiesiskais regulējums, kas atbilst sabiedrības vajadzībām, ļauj pārliecināties, ka konkrēto uzdevumu veikšanai tiek izmantoti pareizi līdzekļi un ka ieguvumu no tā ir vairāk, nekā zaudējumu, tādējādi nodrošinot efektīvu valsts pārvaldi, vienlīdzību, novēršot patvaļību un sniedzot noteiktību. Taču, skatoties no tiesiskā viedokļa, ja tiesu prakse ir pareiza un konsekventa, tad nav nepieciešamība veikt būtiskas izmaiņas tiesiskajā regulējumā attiecībā uz tiesu praksē nostiprinātām atziņām, jo katrs likuma grozījums var veicināt neprecizitātes likumos.

²⁷Finanšu ministrija: Apkopoti dati par štatu samazinājumu valsts pārvaldē. Pieejams: <http://www.fm.gov.lv/lv/aktualitates/jaunumi/26469-apkopoti-dati-par-statu-samazinajumu-valsts-parvalde> [aplūkots 03.19.2019.]

1.2. Valsts dienesta likumprojekts

Saeimā aktuāls jautājums kopš 2014. gada bija Valsts dienesta likuma pieņemšana, tādejādi, aizstājot Valsts civildienesta likumu. Likumprojekta mērķis bija valsts pārvaldē nodarbināto tiesisko attiecību pilnveidošana, visiem valsts pārvaldē izveidojot vienotas nodarbinātības attiecības (valsts dienesta attiecības).²⁸ 2018. gada 20.decembrī Saeima likumprojektu pirmajā lasījumā noraidīja, atzīstot, ka principā šis likums ir pretrunā ar izvirzītajiem mērķiem, kas ir- samazināt valsts pārvaldi, padarīt to efektīvu, modernu un inovatīvu.²⁹

Likumprojekta 29. panta pirmās daļas 1. apakšpunkta “i” punkts paredzēja civildienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar iestādes vai ierēdņa, vai darbinieka amata likvidāciju vai ierēdņu vai darbinieku skaita samazināšanu. Turklāt panta trešā daļa noteica, ka priekšrocības saglabāt amatu ir tam ierēdnim vai darbiniekam, kuram ir labāki darba izpildes novērtēšanas rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ja ierēdņu vai darbinieku darba izpildes novērtēšanas rezultāti un kvalifikācija neatšķiras, priekšrocības saglabāt amatu ir tam ierēdnim vai darbiniekam, kuram ir augstāks darba izpildes rezultāta kritēriju vērtējums.³⁰ Šī norma ar nelielām izmaiņām ir aizgūta no Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktā regulējuma, kas bija spēkā līdz 2013. gadam.³¹ Pēc autores domām, no vienas puses, šāds regulējums būtu pamatots un nepieciešams, nodrošinot vienlīdzību civildienestā, respektīvi, visas iestādes rīkotos pēc vieniem kritērijiem, samazinot netaisnīgu civildienesta attiecību izbeigšanu skaitu. Taču, no otras puses, šāds regulējums atņemtu iestādei rīcības brīvību, turklāt, ņemot vērā iestāžu dažādos mērķus un funkcijas, ne vienmēr ļautu objektīvi un taisnīgi izvērtēt, kurš ierēdnis ir atbrīvojams no dienesta kā nekompetentākais savā jomā. Proti, ne visos gadījumos darba izpildes rezultātu vērtējums ir izšķirošais kritērijs, lai objektīvi salīdzinātu ierēdņu profesionalitāti, it sevišķi tas attiecas uz ierēdņiem ar mazu darba pieredzi. Turklāt, ja praksē iestāžu noteiktie vērtēšanas kritēriji ir objektīvi un ar to noteikšanu nav problēmu, tad

²⁸ Likumprojekta “Valsts dienesta likums” anotācija. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40308770> [aplūkots 18.03.2019.]

²⁹ Latvijas Republikas 12. Saeimas 2018. gada 20. decembra stenogramma. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/762740A2E258074DC2258383004F0A34?OpenDocument> [aplūkots 18.03.2019.]

³⁰ Likumprojekts “Valsts civildienesta likums”. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40308770> [aplūkots 18.03.2019.]

³¹ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009. [29.12.2012. red.]

nav nepieciešamības iestādi ielikt kādos konkrētos rāmjos. Darba turpinājumā vērtēšanas kritēriji un to nepieciešamība tiks analizēta detalizētāk.

Jauna norma, kas parādās likumprojektā ir 29. panta sestās daļas otrais apakšpunkts, kas nosaka, kādā termiņā ir jāpaziņo par civildienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar iestādes vai ierēdņa amata likvidāciju vai ierēdņu skaita samazināšanu, kas šajā gadījumā ir viens mēnesis.³² Arī šādu noteikumu Valsts civildienesta likums neparedz un, kā izriet no likuma 2. panta pirmās daļas, jautājumus saistībā ar atbrīvošanu no ierēdņa amata regulē Valsts civildienesta likums, turklāt panta ceturtā daļa izsmeļoši uzskaita tos gadījumus, kad piemērojams Darba likums, neiekļaujot darba attiecību izbeigšanu. Līdz ar to iestāde nevar piemērot Darba likumu konkrētajā jautājumā, proti, tā pati nosaka termiņu dienesta attiecību izbeigšanai, taču, kā atzinusi administratīvā apgabaltiesa lietā Nr. A420325516, “tam jābūt samērīgam un atbilstošam konkrētajai situācijai”.³³ Tas nedrīkst būt pretrunā arī Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta piektajā daļā ietvertajam labas pārvaldības principam. Šāda norma būtu nepieciešama Valsts civildienesta likumā, lai radītu noteiktību, stabilitāti un tiesiskumu, ļaujot ierēdņiem rēķināties ar sekām, tādējādi nodrošinot tiesiskās drošības principa ievērošanu. Respektīvi, katram ierēdnim ir tiesības savlaicīgi uzzināt par dienesta attiecību izbeigšanu, lai varētu šajā termiņā atrast jaunu darbu un nodrošināt sevi un ģimeni. Viens mēnesis ir atbilstošs un savlaicīgs termiņš, kas veicinātu vienlīdzīgu attieksmi pret visiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem. Turklāt tiktu atvieglots tiesu darbs, jo savlaicīga termiņa, kā nenoteikta tiesību jēdziena, izvērtēšana no tiesiskā viedokļa ir sarežģīts un laikietilpīgs process.

Plašāks ieskats likumprojektā attiecībā uz ierēdņu skaita samazināšanu netika iekļauts, taču, lai arī likumprojekts tika atzīts par nederīgu, tomēr atsevišķas normas būtu nepieciešams ieviest Valsts civildienesta likumā, tādējādi pielāgojoties tagadējai situācijai valstī, kā arī atsvaidzinot šī brīža tiesisko regulējumu. Autore darba turpinājumā detalizētāk pētīs un vērtēs, kādus jautājumus būtu nepieciešams regulēt Valsts civildienesta likumā un kuri jautājumi ir pietiekami pareizi un konsekventi nostiprinājušies tiesu praksē.

³²Likumprojekts “Valsts civildienesta likums”. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40308770> [aplūkots 18.03.2019.]

³³Administratīvās apgabaltiesas 01.03.2018 spriedums lietā Nr. A420325516, 6.5. p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/345683.pdf> [aplūkots 14.03.2019.]

2. GALVENĀS PROBLĒMAS SAISTĪBĀ AR IERĒDŅU SKAITA SAMAZINĀŠANU UN AMATA LIKVIDĀCIJU KĀ ATBRĪVOŠANAS PAMATU

Ierēdņu skaita samazināšana kā atbrīvošanas pamats īsi un lakoniski paredzēts Valsts civildienesta likumā, tādēļ tas ietver vairākus neskaidrus jēdzienus un tiesību institūtus, kas mēdz radīt problēmas arī tiesu praksē. Šīs nodaļas mērķis ir izpētīt tiesiski svarīgos un dažkārt nepareizi izprastos jautājumus, noskaidrojot, ko ietver tiesības uz pastāvīgu civildienestu, proti, vai tās ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā netiek pārkāptas, jēdziena “līdzvērtīgs amats” izpratni, kārtību, kādā amatpersona ir atbrīvojama no amata un iestādes rīcības brīvības apjomu izbeidzot civildienesta attiecības sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu, kā arī atšķirības starp amata likvidāciju un reorganizāciju.

2.1. Tiesības uz pastāvīgu civildienestu

Valsts civildienesta likuma 22. panta pirmais punkts paredz ierēdnim tiesības uz pastāvīgu civildienestu. Kā iepriekš darbā tika minēts, šāda tiesība tika paredzēta jau 1994. gada 3. maija likuma “Par valsts civildienestu” 30. panta trešajā punktā. Līdz ar to tas ir uzskatāms par vienu no civildienesta pamatelementiem un civildienestā nodarbināto priekšrocībām.

Persona, ieguvusi ierēdņa statusu un nokļuvusi konkrētā amatā, iegūst tiesības uz pastāvīgu civildienestu, taču tas nenozīmē, ka amatpersonai ir subjektīvas tiesības uz noteiktu amatu. Lai arī sākumā tā var likties, jo persona ir pretendējusi uz noteiktu amatu iestādē, tomēr analizējot šo tiesību sīkāk un kopsakarā ar citām tiesību normām, ir secināms, ka personai ir tiesības pastāvīgi darboties civildienestā, pildīt tās kompetencē esošās funkcijas, taču tiesības ieņemt konkrētu amatu Valsts civildienesta likums nenodrošina. Proti, saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 37. pantu pēc iecelšanas ierēdņa amatā, iestāde var pārcelt ierēdņi citā amatā bez viņa piekrišanas, ja tas ir dienesta interesēs.³⁴ Šāds secinājums ir nostiprināts arī administratīvo tiesu judikatūrā paustajās atziņās, uzsverot, ka ierēdnim valsts pārvaldē nav savu

³⁴Danovskis E. Ierēdņa tiesības uz pastāvīgu civildienestu. Centrālās un Austrumeiropas juridiskās tradīcijas un juridiskās identitātes jautājumi. Latvijas Universitātes 76. starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2018. 323.-324. lpp.

interesu, līdz ar to viņš nevar izvēlēties noteiktu amatu.³⁵ Tas izriet no publisko tiesību būtības, proti, starp valsti un indivīdu pastāv subordinācijas jeb pakļautības attiecības, pretējā gadījumā valsts nevar efektīvi īstenot savus mērķus. Tādēļ civildienesta attiecību pamatā ir ideja, ka “ierēdnis dienesta pienākumus pilda nevis tādēļ, lai gūtu pašlabumu, bet gan, lai sevi veltītu valsts labumam”.³⁶ Turklāt svarīgi minēt, ka tiesības uz pastāvīgu civildienestu pilnā apjomā tiek nodrošinātas ierēdņiem, kas izturējuši pārbaudes laiku, jo pretējā gadījumā tiesība ir ierobežota ar iespēju, ka ierēdnis var tikt atlaists sakarā ar pārbaudes neizturēšanu.³⁷

Attiecībā uz civildienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu vai amata likvidāciju, šī tiesība ir aktuāla un praksē bieži apspriesta. Līdz ar to ir svarīgi saprast, kas ietverts “tiesībā uz pastāvīgu civildienestu” un kā ierēdņi ar to var aizsargāt savas tiesības ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā.

Augstākā tiesa pamatoti atzinusi, ka no Valsts civildienesta likuma 22. panta 1. punktā noteiktajām tiesībām uz pastāvīgu civildienestu izriet iestādes pienākums amata likvidēšanas gadījumā piedāvāt ierēdnim viņa spējām un kvalifikācijai atbilstošu amatu attiecīgajā iestādē, ja iestādē šāds amats ir vakants un ja uz to nav izsludināts atklāts konkurss.³⁸ Šāds pienākums tiešā veidā nav paredzēts Valsts civildienesta likumā, taču tas izriet no likuma mērķa- nodrošināt stabili, efektīvu un pastāvīgu civildienestu-, neļaujot aiziet profesionālām un pieredzējušām personām. Ir lietderīgāk un ekonomiski izdevīgāk pārcelt profesionālu ierēdņi viņa spējām un kvalifikācijai piemērotā amatā, nekā rīkot atklātu konkursu un apmācīt nepieredzējušu ierēdņi.³⁹ Līdz ar to “tiesības uz pastāvīgu civildienestu” garantē ierēdnim tiesisko palāvību, ka lēmums par civildienesta attiecību izbeigšanu tiks piemērots tikai tad, ja viņa atstāšana civildienestā nebūs iespējama. No iepriekš minētā izriet, ka ierēdnim ir tiesības atsaukties uz Valsts civildienesta likuma 22. panta 1. punktu amata likvidēšanas vai ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā un lūgt iestādei apsvērt iespēju turpināt civildienesta attiecības, bet ne prasīt iecelt noteiktā amatā.⁴⁰

³⁵Administratīvās rajona tiesas Jelgavas tiesu nama 03.04.2013. spriedums lietā Nr. A420583912. Pieejams: https://www.tiesas.lv/Media/Default/Admin.tiesu%20spriedumi/Admin.raj.tiesas%20spriedumi/2013/Aprilis/03.04.2013/AL_0304_raj_A-02588-13_37.pdf [aplūkots 04.12.2019.]

³⁶Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 182. lpp.

³⁷Knoks M., Par pastāvīgumu valsts civildienestā. Jurista Vārds, 2001, Nr.37 (230).

³⁸Danovskis E. Tiesu prakse lietās par valsts dienestu 2007.–2015, Rīga, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, 2016, 36. lpp. Pieejams: http://at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2016/13-valsts%20dienests-2016.docm [aplūkots 21.03.2019.]

³⁹Danovskis E. 2018, 326. lpp.

⁴⁰Ibid.

Līdzīgi tiesa lietā Nr. A42-00317-19/3 ir secinājusi par ierēdņa prettiesisku atbrīvošanu, uzliekot iestādei pienākumu atjaunot ierēdņi valsts civildienestā. Tiesa atzina, ka “normatīvie akti neuzliek iestādei pienākumu atjaunot ierēdņi tieši iepriekšējā amatā, bet gan iepriekšējam amatam līdzvērtīgā amatā, turklāt amatpersona turpina saņemt iepriekšējā amata atalgojumu pat tad, ja viņu iespējams atjaunot vienīgi zemākā amatā.”⁴¹ Arī šeit ir redzama ierēdņa tiesība uz pastāvīgu civildienestu, no kuras neizriet tiesība stāties iepriekšējā amatā, pat ja ierēdņis ir atbrīvots prettiesiski. Turklāt, no šī sprieduma var secināt, ka iestāde amatpersonu var iecelt arī zemākā amatā, nekā viņa pirms tam atradās, un tas nav pretrunā ar ierēdņa tiesībām uz pastāvīgu civildienestu, taču atalgojums un sociālās garantijas nedrīkst mainīties, pretējā gadījumā tas var pārkāpt personas tiesības uz īpašumu⁴². Tas nozīmē, ka “šī tiesība nav absolūta, tā nevar tikt tulkota tādējādi, ka valstij, neatkarīgi no dienesta vajadzībām, būtu obligāti jānodrošina ierēdņim viņa kvalifikācijai atbilstošs amats”.⁴³ Iepriekš minētais nav pretrunā ar Satversmes 106. pantu⁴⁴, proti, noteiktās tiesības nav interpretējamas tādējādi, ka no tām valstij izrietētu pienākums ikvienai personai garantēt tās izvēlēto darbavietu. Panta mērķis ir panākt, lai privātpersonām tiktu nodrošināta vienlīdzīga piekļuve darba tirgum, bez diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes.⁴⁵ Taču tajā pašā laikā svarīgi atcerēties, ka pārcelšana amatā, kur ierēdņim nav atbilstošas kvalifikācijas tā veikšanai, būtu līdzvērtīga atlaišanai no dienesta. “Tādējādi apstākļos, kad pārcelšana notiek formāli, tikai radot šķietamību par civildienesta pastāvīguma nodrošināšanu, tiek būtiski aizskartas personas tiesības uz pastāvīgu civildienestu un tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai.”⁴⁶ No iepriekš minētā var secināt, ka iestādei ir tiesības pārcelt ierēdņi zemākā amatā, kas piemērots viņa spējām un izglītībai, taču nav tiesību ierēdņim piedāvāt viņa kvalifikācijai neatbilstošu amatu, kurā viņš nav spējīgs efektīvi un pilnvērtīgi veikt pienākumus. Līdz ar to dažkārt tiesas pat izvēlas noprotināt lieciniekus, kas varētu praktiski, no ikdienā veicamo darbu skatupunkta,

⁴¹ Administratīvās rajona tiesas 21.01.2019. spriedums lietā Nr. A42-00317-19/3, 14.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/373457.pdf> [aplūkots 21.03.2019.]

⁴² Administratīvās rajona tiesas 26.04.2018. spriedums lietā Nr. A42-00448-18/3, 9.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/351610.pdf> [aplūkots 12.05.2019.]

⁴³ Administratīvās apgabaltiesas 25.10.2013. spriedums lietā Nr. A420528110, 5.5.p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/130776.pdf> [aplūkots 13.04.2019.]

⁴⁴ Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [19.04.2019.]

⁴⁵ Administratīvās apgabaltiesas 12.04.2017. spriedums lietā Nr. A420179816, 1.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/308102.pdf> [aplūkots 19.04.2019.]

⁴⁶ Administratīvās rajona tiesas 26.04.2018. spriedums lietā Nr. A42-00448-18/3, 9.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/351610.pdf> [aplūkots 12.05.2019.]

raksturot to, vai amats, uz kuru ierēdnis pārcelts, atbilst viņa izglītībai, kvalifikācijai un profesionālajām iemaņām.⁴⁷

Vēl viens tiesību institūts, ko svarīgi pieminēt, ir jēdziena “līdzvērtīgs amats” izpratne, kas izriet no tiesībām uz pastāvīgu civildienestu. Kā atzinusi administratīvā apgabaltiesa, “jēdziens „līdzvērtīgs amats” ir jāsaprot tādejādi, ka šāds amats pēc objektīviem kritērijiem atbilst personas iegūtajai izglītībai, profesionālajām spējām un kvalifikācijai, kā arī nav konstatējams būtisks atalgojuma samazinājums. Savukārt nav izšķirošas nozīmes personas subjektīvajam priekšstatam par to, vai amati ir līdzvērtīgi vai nav.”⁴⁸ Šajā lietā, pēc pieteicējas ieskata, jurista un iepirkuma speciālista amati nav uzskatāmi par līdzvērtīgiem. Administratīvā tiesa tomēr atzina, ka personai, kura ir ieguvusi juridisko izglītību, objektīvi nevajadzētu būt problēmām ar dokumentu juridisku noformēšanu, dokumenta vai procedūras tiesiskuma pārbaudēm vai atzinuma sagatavošanu. Respektīvi, pēc tiesas ieskata, šo nozaru pamatpienākumi ir saistīti ar juridiskajiem jautājumiem un, saskaroties ar specifiskāku jomu (iepirkumu procedūru jautājumiem), lai arī nāktos padziļināt savas profesionālās zināšanas attiecīgajā jomā, tomēr tā nevar tikt vērtēta kā ierēdņa situācijas pasliktināšana. Līdz ar to, pēc tiesas domām, bija pamatoti no iestādes puses piedāvāt šādu amatu, tādejādi nodrošinot ierēdņa tiesības uz pastāvīgu civildienestu, un pieteicējas viedoklim, par to, ka amats nav uzskatāms par līdzvērtīgu, izšķirošas nozīmes nav.⁴⁹ Autore piekrīt tiesas izdarītajam secinājumam, jo ir saprotams, ka iestāde nevarētu efektīvi nodrošināt ierēdņa tiesības uz pastāvīgu civildienestu, ja piedāvātu tikai vienādus amatus, izņemot gadījumus, kad šādi amati ir vakanti. Autore piekrīt arī tiesas secinājumam par to, ka ierēdņa subjektīvajam viedoklim nav nozīmes, uzsverot, ka tas nenozīmē, ka ierēdņi nav jāuzklausa un viņa viedoklis nav ņemams vērā. Tas būtu pretrunā ar Valsts civildienesta likuma 37. panta trešo daļu, kas paredz tiešu iestādes pienākumu veikt ierēdņa uzklaušīšanu pārcelšanas gadījumā. Līdz ar to secināms, ka ierēdņa uzklaušīšana, piedāvājot līdzvērtīgu amatu, ir obligāta, taču subjektīvā viedokļa izvērtēšana par līdzvērtīga amata izpratni nav iestādes pienākums. Kopumā autore vēlas uzsvērt, ka saskaņā ar līdzvērtīga amata jēdziena izpratni, ierēdņim ir tiesības prasīt tāda darba veikšanu, kam ir tādi paši nodarbinātības noteikumi un kas paredz ne mazāk labvēlīgus darba apstākļus.⁵⁰

⁴⁷Administratīvās rajona tiesas 26.04.2018. spriedums lietā Nr. A42-00448-18/3, 10.2.5.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/351610.pdf> [aplūkots 12.05.2019.]

⁴⁸Administratīvās apgabaltiesas 04.11.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, 15.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/286666.pdf> [aplūkots 21.03.2019.]

⁴⁹Ibid.

⁵⁰Danovskis E. 2016, 36. lpp.

Atšķirībā no Latvijas Valsts civildienesta likuma, Igaunijas un Lietuvas Civildienesta likumā ir tieši paredzēts iestādes pienākums piedāvāt ierēdnim citu, viņa izglītībai, zināšanām, pieredzei un prasmēm vakantu amatu, proti, līdzvērtīgu amatu, ja ierēdni paredzēts atbrīvot sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu vai amata likvidāciju. Arī Latvijā būtu nepieciešama norma, kas nodrošinātu tiesiskās drošības principa ievērošanu ierēdņa interesēs. Līdz ar to, ņemot vērā, ka tiesu prakse šajā jautājumā nav konsekventa⁵¹, nepieciešams papildināt Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. daļas “g” apakšpunktu, nosakot, ka valsts civildienesta attiecības izbeidzas sakarā ar iestādes vai ierēdņa amata likvidāciju vai ierēdņa skaita samazināšanu, ja vien nav bijusi iespēja nodrošināt ierēdnim līdzvērtīgu amatu attiecīgajā iestādē. Šāds panta grozījums neradītu tālākas neprecizitātes likumos, jo tam būtu vairāk formāla nozīme, nodrošinot tiesisko drošību un ļaujot ierēdņiem labāk izprast savas tiesības.

2.2. Kārtība, kādā ierēdnis atbrīvojams

Analizējot ierēdņu skaita samazināšanu un amata likvidāciju kā atbrīvošanas pamatu, ir būtiski saprast, kā notiek atbrīvošanas process un kā tas ir regulēts tiesību aktos.

2009. gadā kārtība, kādā amatpersonas atbrīvojamas no amata sakarā ar iestādes vai amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu, bija noteikta likumā „Par valsts un pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā”⁵² un 2010.-2012. gadam Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā. Šobrīd spēkā esošais Valsts civildienesta likums un arī citi normatīvie akti neparedz regulējumu attiecībā uz kārtību, kādā ierēdnis būtu atbrīvojams. Respektīvi, kopš 2013. gada attiecīgās tiesību normas nav piemērojamas, veicot ierēdņu skaita samazināšanu, un jauns regulējums nav izstrādāts.

Iepriekš minētais nenozīmē, ka tiesību normu trūkums ļautu iestādei pilnībā rīkoties pēc savām iegribām. Iestādei piešķirtā rīcības brīvība ir jāizmanto atbilstoši Valsts civildienesta likuma mērķim, turklāt tai ir pienākums rast konkrētajiem apstākļiem taisnīgāko un lietderīgāko risinājumu.⁵³ Proti, arī rīcības brīvība iestādi ieliek zināmos rāmjos. Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 7. pantā nostiprināto tiesiskuma principu iestādes rīcībai jāatbilst tiesību

⁵¹Sīkāk sk.: Augstākās tiesas 13.11.2010. spriedums lietā Nr. SKA-490/2010. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/20279.pdf> [aplūkots 09.05.2019.]

⁵²Par valsts un pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā: LV likums, spēkā neesošs. Pieņemts 12.12.2008. [09.05.2019.]

⁵³Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. 2016, 29. lpp.

normām- tā darbojas normatīvajos aktos noteikto pilnvaru ietvaros un savas pilnvaras var izmantot tikai atbilstoši pilnvarojuma jēgai un mērķim. Analizējot tiesu praksi, tiesas visos gadījumos atsaucās uz to, ka ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā ir jāveic ierēdņu salīdzināšana, tādejādi nodrošinot pareizu rīcības brīvības izmantošanu. Līdz ar to caur tiesu praksi ir atzīts, ka iepriekš minētie likumi, lai arī nav spēkā, tomēr savā ziņā ir aktuāli arī šobrīd.

Likums „Par valsts un pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums paredzēja, ka ierēdņu skaita samazināšanas vai amatpersonas amata likvidācijas gadījumā priekšrocības ir tam ierēdnim, kuram ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ja tas būtiski neatšķiras, tad priekšrocība ir tam ierēdnim, kuram nav cita pastāvīga ienākuma avota, bet ja nav cita pastāvīga ienākuma avota, priekšrocības nosaka saskaņā ar Darba likumu. Šajā ziņā autore vēlas sīkāk analizēt atsauci uz Darba likuma normu izmantošanu, jo Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturrtā daļa nosaka nozares, kurās ir piemērojams Darba likums, neiekļaujot tajā atbrīvošanu no amata. Tieši pretēji, atbrīvošana no amata iekļauta 2. panta pirmajā daļā, uzsverot, ka to nosaka Valsts civildienesta likums. Līdz ar to nebūtu pamatoti atsaukties uz Darba likuma 108. pantu⁵⁴ ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā. No vienas puses, darba tiesībām kā privāttiesībām ir pilnīgi citi mērķi un attiecību veidi, tādēļ nebūtu tiesiski pareizi piemērot privāto tiesību normas, kas attiecas uz darbinieku skaita samazināšanu, publiskajās tiesībās. Taču, no otras puses, izvērtējot Darba likuma 108. panta mērķi un būtību, secināms, ka tas nav pretrunā ar publiskajām tiesībām, proti, Darba likuma 108. pants un likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 10. pants ir pieņemti ar identisku mērķi, ko ir atzinusi arī Augstākā tiesa⁵⁵, proti, noteikt, kuram no vairākiem vienādus vai līdzīgus pienākumus veicošiem darbiniekiem vai ierēdņiem ir priekšroka turpināt pildīt amata pienākumus. Tas nozīmē, ka atsauce uz Darba likuma normu nav pretrunā ar Valsts civildienesta likumu. Turklāt iestādei šobrīd ir dota rīcības brīvība izlemt, kuram ierēdnim un pēc kādiem kritērijiem dot priekšrocību turpināt dienestu, tādēļ attiecīgi Darba likuma 108. pants palīdzētu iestādei izdarīt pareizo izvēli.

Tā kā iepriekš minētie regulējumi vairs nav spēkā, šobrīd no tiem saglabājusies nepieciešamība ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā veikt ierēdņu salīdzināšanu, dodot

⁵⁴ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [23.03.2019.]

⁵⁵ Augstākās tiesas Senāta 07.10.2011. spriedums lietā Nr. SKA-600/2011, 15.p. Pieejams: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/4626> [aplūkots 17.04.2019.]

iestādei tiesības izvēlēties kritērijus, pēc kuriem amatpersonas tiks salīdzinātas un pēc kuriem tiks noteikta priekšrocība palikt amatā. Kā atzinusi administratīvā apgabaltiesa, “ir jāņem vērā tas, ka iestādes interesēs ir saglabāt amatā tai visnepieciešamākās personas, tāpēc iestādei ir dota plaša rīcības brīvība noteikt kritērijus, pēc kādiem notiks ierēdņu salīdzināšana.”⁵⁶ Autore piekrīt tiesas paustajām atziņām, jo katrai iestādei ir savi mērķi un veicamās funkcijas, kas var diametrāli atšķirties, līdz ar to ir grūti noteikt konkrētus kritērijus, kas atbilstu visiem civildienestā esošiem amatiem un to specifikai. Attiecībā uz iestādei šajā jomā piešķirto rīcības brīvību, tiesai ir mazas iespējas iejaukties, proti, tā var tikai pārbaudīt, vai iestāde nav pieļāvusi rīcības brīvības izmantošanas kļūdas vai acīmredzami vienam kritērijam piešķīrusi būtisku nozīmi, nespējot pamatot šīs nozīmes lietderību. Sīkāka kontrole pārkāptu varas dalīšanas principu, piemēram, ja tiesa vērtētu, kuriem kritērijiem dodama priekšroka.⁵⁷

Ierēdņu skaita samazināšanas un amata likvidācijas gadījumā iestādei ir atstāta plaša rīcības brīvība, ļaujot noteikt salīdzināmo ierēdņu loku, vērtēšanas kritērijus, veikt pašu salīdzināšanu, kā arī noteikt uzteikuma termiņu utt. Normatīvajos aktos šie jautājumi nav noregulēti, līdz ar to pamatā viss balstās uz tiesu prakses paustajām atziņām, kas ne vienmēr ir konsekventas. Tas nozīmē, ka ir nepieciešams precīzāks regulējums, kas iestādi noturētu zināmās robežās, nodrošinot vienlīdzību un tiesiskumu valsts pārvaldē. Pārāk liela rīcības brīvība var novest pie iestādes patvaļas, taču, no otras puses, rīcības brīvība normas robežās nodrošina ātrāku reaģēšanu uz pastāvīgi mainīgo vidi. Līdz ar to normatīvais regulējums būtu nepieciešams tajās jomās, kur iestādei ir atstāta pārāk plaša rīcības brīvība vai tiesu prakse ir nekonsekventa, kas darba turpinājumā tiks izvērtēts.

Tā kā Valsts civildienesta likums un citi tiesību akti neparedz tiesisko regulējumu par kārtību un procesu, kā notiek ierēdņu skaita samazināšana vai amata likvidācija, tiesu praksē ir atzīta procedūra, kāda ir veicama ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā un kuru ievērošanu tiesas vienmēr izvērtē savos spriedumos:

- 1) tiek pieņemts lēmums par likvidējamo amatu vai samazināmo ierēdņu skaitu, nosakot konkrētus amatus (bet ne cilvēkus), kuri tiks atbrīvoti;
- 2) tiek noteikts salīdzināmo ierēdņu loks, lai vērtētu, kuri no līdzīgus pienākumus veicošajiem ir paturami dienestā;
- 3) tiek noteikti salīdzināmo ierēdņu vērtēšanas kritēriji;

⁵⁶Administratīvās apgabaltiesas 04.11.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, 5.6.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/286666.pdf> [aplūkots 23.03.2019.]

⁵⁷Ibid.

4) tiek veikta ierēdņu salīdzināšana;

5) tiek sagatavots un paziņots lēmums par salīdzināšanas rezultātiem un ierēdņiem, ar kuriem tiks izbeigtas dienesta attiecības.⁵⁸

Attiecībā uz pirmo punktu, ir svarīgi uzsvērt, ka šādiem lēmumiem ir jābūt likumiskiem, ierēdņu skaita samazināšana nevar būt vērsta uz konkrētu ierēdņu atbrīvošanu, proti, tā nevar būt fiktīva. Attiecībā uz lēmumu pieņemšanu par iestādes vai amata likvidāciju vai ierēdņu skaita samazināšanu iestādei ir plaša rīcības brīvība, kas nozīmē, ka tai nav pienākums pamatot savas rīcības nepieciešamību. Respektīvi, iestāde var izlemt, ka ir nepieciešams likvidēt konkrētu amatu, nesniedzot detalizētus paskaidrojumus, jo institucionālās sistēmas organizēšana ir iestādes patstāvīgā kompetencē. No kā attiecīgi izriet, ka tiesas kompetencē nav vērtēt jautājumus, kas saistās ar nepieciešamību likvidēt vai reorganizēt kādu iestādi, bet gan izvērtēt, vai šāds process nav bijis formāls.⁵⁹ Tiesu praksē ir redzami vairāki gadījumi, kad iestādes tomēr izvērsti pamato savu rīcību. Kā piemēru tiesiskam pamatam, var minēt spriedumu lietā Nr. A420179816, kur tika norādīts, ka “atbilstoši Valsts kancelejas 2016.gada 7.janvāra rīkojuma Nr.3p „Par izmaiņām Valsts kancelejas struktūrā” 4.2.12. apakšpunktam, ievērojot Valsts kancelejas vadības audita (audita rezultāti 2015.gada 28.decembrī saskaņoti ar Ministru prezidentu) laikā veikto funkciju lietderības izvērtējumu un ziņojumā norādītos secinājumus, ar 2016.gada 8.februāri tiek likvidēta pieteicējas ieņemtā ierēdņa amata vieta.”⁶⁰ Šī ir tiesiski pamatota amata vietas likvidācija, jo ir norādīti konkrēti dokumenti un kompetentu iestāžu izdarīti secinājumi, uz kuru pamata nepieciešams veikt attiecīgās darbības. Proti, šis ir pozitīvs un priekšzīmīgs piemērs iestādes lēmuma pamatošanā, no kura neizriet šaubas par lēmuma tiesiskumu un nepieciešamību, taču praksē ne vienmēr iestādes izvēlas detalizēti pamatot savu rīcību. Neskatoties uz iestādei piešķirto rīcības brīvību lemt par gadījumiem, kad nepieciešama ierēdņu skaita samazināšana vai amata likvidācija, tā nedrīkst rīkoties patvaļīgi. Turklāt pie šī punkta ir svarīgi uzsvērt, ka iestādei nav tiesību noteikt konkrētus amatus vai ierēdņus, ar kuriem būtu izbeidzamas attiecības. Tas pārkāptu iestādes rīcības brīvības apjomu, kā arī vienlīdzības principu, proti, valsts pārvaldē nav pieļaujama diskriminējoša rīcība. Svarīgi objektīvi izvērtēt un pamatot, kādēļ ar attiecīgo amatpersonu izbeidzamas civildienesta attiecības.

⁵⁸Danovskis E. 2016, 37. lpp.

⁵⁹Augstākās tiesas Senāta 22.01.2013. spriedums lietā SKA-61/2013, 11. P. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/128350.pdf> [aplūkots 23.03.2019.]

⁶⁰Administratīvās apgabaltiesas 12.04.2017. spriedums lietā Nr. A420179816, 1.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/308102.pdf> [aplūkots 23.03.2019.]

Viens no tiesiskas valsts pamatprincipiem ir iestādes rīcības pamatojuma princips, kas cieši saistīts ar patvaļas aizlieguma principu.⁶¹ Ar pamatojumu saprot lietas faktisko un tiesisko apstākļu, kā arī lietderības apsvērumu norādi administratīvajā aktā⁶², līdz ar to arī 5. punktā minētajā lēmumā ir svarīgi ietvert pamatojumu, lai attiecīgā amatpersona, uz kuru attiecas šis lēmums, saprastu, kāpēc izdots konkrēta satura administratīvs akts un lai tiesa, pārbaudot akta tiesiskumu, balstoties uz tā pamatojumu, var secināt, ka pamatojums attaisno adresātam uzlikto pienākumu.⁶³ Tas nenozīmē, ka iestādei lēmumā viss detalizēti jāapraksta, svarīgi, lai no šī lēmuma un tajā ietvertajiem dokumentiem, ir saprotams, kāpēc ir tāds rezultāts. Līdz ar to pamatojuma pilnīga neatspoguļošana lēmuma tekstā ne vienmēr būs būtisks procesuāls pārkāpums.⁶⁴

2.3. Likvidācijas un reorganizācijas nošķiršana

Galvenās problēmas saistībā ar autores pētīto institūtu, rodas nepareizi nošķirot un izprotot divus dažādus institūtus- likvidācija un reorganizācija. Tādēļ šīs apakšnodaļas mērķis ir analizēt katru no jēdzieniem.

Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. panta trešā daļa paredz gadījumus, kad tiešās pārvaldes iestāde tiek reorganizēta:

- 1) nododot to atvasinātām publiskām personām- rezultātā iestāde turpina pastāvēt kā pastarpinātās pārvaldes iestāde;
- 2) apvienojot to ar citu iestādi vai vairākām citām iestādēm- rezultātā uz reorganizējamo institūciju bāzes izveido jaunu iestādi. Šajā gadījumā svarīgi uzsvērt, ka apvienošana notiek ar jau pastāvošām iestādēm;
- 3) nododot tās struktūrvienību vai vairākas struktūrvienības citai iestādei vai vairākām citām iestādēm vai nododot pārvaldes uzdevuma izpildi privātpersonai- rezultātā uz reorganizējamo institūciju bāzes izveido jaunu iestādi;

⁶¹Briede J. Administratīvā procesa likuma 9. panta komentārs. Grām.: Administratīvā procesa likuma komentāri. A un B daļa. Autoru kolektīvs, Dr.iur. J. Briedes zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2013, 161.lpp.

⁶²Baltais M., Iestādes rīcības brīvība un lietderības apsvērumi. Jurista Vārds, 2005, Nr. 18. (373).

⁶³Danovskis E. 2016, 47. lpp.

⁶⁴Ibid.

4) nododot atsevišķus valsts pārvaldes uzdevumus citai iestādei- rezultātā iestāde turpina pastāvēt.⁶⁵

Panta septītā daļa uzsver, ka iestādes iekšējā reorganizācija, kas neparedz struktūrvienību nodošanu vai sadali starp citām iestādēm, nav uzskatāma par reorganizāciju šā panta izpratnē. Taču tiesu praksē atzīts, ka “valsts pārvaldes principi ir pietiekami universāli, lai novērtētu iestādes struktūrvienību pārveidošanas procesu.”⁶⁶ Autore piekrīt tiesas secinājumam, jo reorganizācijas būtība nemainās arī gadījumā, ja tā notiek iestādes iekšienē, neveicot struktūrvienību dalīšanu ar citām iestādēm. Tas nozīmē, ka attiecīgi iekšējā reorganizācija tāpat ir uzskatāma par reorganizāciju, tikai šaurākā izpratnē, kā likuma 15. panta trešajā daļā minētais. Turklāt iestādes iekšējās reorganizācijas rezultātā var notikt amata likvidācija, kad, piemēram, no sešiem jurista amatiem ir nepieciešams likvidēt trīs amatus, tādējādi, viena procesa ietvaros veicot gan likvidāciju, gan reorganizāciju. No iepriekš minētā secināms, ka ar jēdzienu “reorganizācija” tiek saprasta iestādes pārkārtošana, pārveidošana vai izveidošana pēc citiem principiem, iestādei turpinot pastāvēt.

Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. panta ceturtā daļa, turpretī paredz gadījumus, kad tiešās pārvaldes iestāde tiek uzskatīta par likvidētu:

1) pievienojot citai iestādei- rezultātā pievienojamā iestāde beidz pastāvēt;

2) deleģējot valsts pārvaldes uzdevumus kapitālsabiedrībai, kuras visas kapitāla daļas (akcijas) pieder vienai vai vairākām publiskām personām- rezultātā iestāde beidz pastāvēt;

3) atsakoties no valsts pārvaldes uzdevuma izpildes- rezultātā iestāde vai tās struktūrvienības beidz pastāvēt;

4) sadalot visas tās struktūrvienības starp citām iestādēm vai sadalot visas tās struktūrvienības starp citām iestādēm un deleģējot atsevišķu pārvaldes uzdevumu izpildi privātpersonai - rezultātā sadalāmā iestāde beidz pastāvēt;

5) nododot tās pārvaldes uzdevumus citai iestādei- rezultātā iestāde beidz pastāvēt.⁶⁷

Kā redzams, visos likvidācijas gadījumos iestāde beidz pastāvēt.

⁶⁵Augstākās tiesas 05.12.2011. spriedums lietā Nr. SKA-422/2011, 8. p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/119663.pdf> [aplūkots 12.04.2019.]

⁶⁶Administratīvās apgabaltiesas 10.01.2018. spriedums lietā Nr. A420274216. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/340914.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]

⁶⁷Augstākās tiesas 05.12.2011. spriedums lietā Nr. SKA-422/2011, 8.p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/119663.pdf> [aplūkots 12.04.2019.]

Administratīvās tiesas ir atzinušas, ka iepriekš minētie pamati ir attiecināmi arī uz amatpersonas amata likvidēšanu vai skaita samazināšanu, bet tas nav izsmeļošs uzskaitījums, proti, ir iespējami arī citi pamati, kuriem realizējoties tiek panākta amata likvidācija vai amata skaita samazināšana (reorganizācija). Svarīgi saprast, ka iestādes likvidācija un amata likvidācija, tomēr ir divi nošķirti un atšķirīgi institūti, līdz ar to tiem nevar piemērot pilnīgi identiskas tiesību normas. Piemēram, ir diskutējams jautājums par Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. panta ceturtnās daļas 4. punkta attiecināmību uz amata likvidāciju. Principā ne vienmēr, nododot struktūrvienības citai iestādei, notiek amata likvidācija, amats var turpināt pastāvēt, tikai citā iestādē vai iespējams pat tajā pašā iestādē, tikai bez struktūrvienībām. Par amata likvidāciju var runāt gadījumos, kad attiecīgā amata funkcijas vairs nav nepieciešams veikt, līdz ar to šī norma ne vienmēr būs piemērojama attiecībā uz amata likvidāciju. Tas nozīmē, ka uz tiesas atziņu nav jāskatās kategoriski, bet gan izvērtējot katru situāciju atsevišķi.

Svarīgi nošķirt Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. panta trešās daļas 2. punktu no ceturtnās daļas 1. punkta, proti, apvienošanās ar iestādi (reorganizācija) no pievienošanās iestādei (likvidācija). Kā jau autore iepriekš minēja, tiesu praksē atzīts, ka reorganizācijas rezultātā apvienošana notiek ar jau pastāvošu iestādi, taču likvidācijas gadījumā likvidētā iestāde tiek pievienota jaunizveidotai iestādei.⁶⁸ To nevarētu attiecināt uz pilnīgi visiem gadījumiem, piemēram, ja formāli tiek paziņots, ka iestāde tiek likvidēta un jaunizveidotajā iestādē, kurai ir pievienojusies likvidētā iestāde, tiek veikti tie paši pienākumi bez jaunām funkcijām, tad nav pamata piemērot pantu par iestādes likvidāciju. Turklāt būtu nepamatoti saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 22. panta 1. punktu izslēgt no konkurences ierēdņus, kas iepriekšējā iestādē veica tādus pašus amata pienākumus. Šajā gadījumā iestāde turpina pastāvēt, tikai zem citas iestādes nosaukuma. Tiesu praksē gan ir atzīts pretējais, pamatojoties uz tiešu normu piemērošanu un likumdevēja mērķi- noteikt vienkāršotu valsts pārvaldes funkciju un struktūras optimizēšanas kārtību, dodot iestādēm brīvas izvēles iespējas, kuru metodi izvēlēties.⁶⁹ Šī nav pareiza tiesas pieeja, jo tik plaša iestādes rīcības brīvība palielina atšķirīgas attieksmes gadījumus un iestādes patvaļu, kas nav pieļaujama tiesiskā valstī. Turklāt šāda pieeja ir pretrunā ar citiem tiesas spriedumiem, piemēram, apgabaltiesa, kādā spriedumā atzina, ka ir notikusi fiktīva amata likvidācija, pamatojoties uz to, ka pēc amata likvidācijas tika izveidots jauns amats

⁶⁸Augstākās tiesas 05.12.2011. spriedums lietā Nr. SKA-422/2011, 8.p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/119663.pdf> [aplūkots 12.04.2019.]

⁶⁹Ibid.

ar citu nosaukumu, bet tādām pašām funkcijām.⁷⁰ Šajā gadījumā situācijas būtu salīdzināmas, neskatoties uz to, ka autores minētajā spriedumā analizē amata likvidāciju, jo likvidācijas būtība no tā nemainās, proti, rezultātā iestāde vai amats beidz pastāvēt un tās darbība attiecīgajā formā vairs nav nepieciešama. Autores iepriekš minētajās situācijās, gan iestāde, gan amats nebeidz pastāvēt, tie tikai maina “ārējo izskatu”- līdz ar to tā ir uzskatāma par iestādes reorganizāciju, nevis likvidāciju, no kā izriet nepieciešamība veikt ierēdņu salīdzināšanu.

Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. panta ceturtnās daļas 1. punkts varētu būt attiecināms uz situācijām, kad tiek izveidota jauna iestāde ar citām funkcijām un mērķiem, kurai papildus tiek pievienoti likvidētās iestādes pienākumi. Taču ir diskutējams jautājums par 1. punkta attiecināmību uz amata likvidāciju, proti, var būt gadījumi, kad pievienojot amatu citai iestādei, tomēr ir jāveic ierēdņu salīdzināšana, kas var liecināt par amata skaita samazināšanu, nevis likvidāciju. Tas varētu būt situācijā, kad likvidētais amats tiek pievienots tādām iestādes amatam, kurš veic līdzvērtīgas funkcijas, līdz ar to abu iestāžu ierēdņiem ir tiesības pretendēt uz šo amatu saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 22. panta 1. punktu, turklāt vēl vairāk šī tiesība būtu jānodrošina, ja amats tiek pievienots jaunizveidotai iestādei. Šāda rīcība būtu atbilstoša Valsts civildienesta likuma mērķim, proti, tas nodrošinātu, ka valsts pārvaldē paliek kompetentākās personas, līdz ar to attīstot un padarot efektīvu valsts pārvaldi.

Tiesa spriedumā ir atzinusi, ka likvidācijas rezultātā amats kā tāds beidz pastāvēt, to pievieno citai struktūrvienībai vai pilnībā deleģē uzdevumus citām struktūrvienībām. Savukārt reorganizācija nozīmē to, ka atsevišķus valsts pārvaldes uzdevumus nodod citai iestādei vai pievieno, – rezultātā amata vieta turpina pastāvēt.⁷¹ Autore daļēji piekrīt tiesas secinājumam, jo amatu nevarētu uzskatīt par likvidētu, ja to pievieno citai, tās pašas iestādes, struktūrvienībai. Šādā gadījumā ir pamats runāt par amata skaita samazināšanu, nevis likvidāciju. Struktūrvienība ir iestādes sastāvdaļa⁷², tā tiek veidota nolūkā efektīvāk organizēt iestādes darbu⁷³, līdz ar to, lai runātu par amata likvidāciju, ir nepieciešams to likvidēt visas iestādes ietvaros, tai skaitā struktūrvienībās. Tas vien, ka struktūrvienībai ir iestādes reglamentā noteikta patstāvība, neļauj secināt, ka struktūrvienība ir pilnībā nodalīta no iestādes un līdz ar to, nododot amatu citai iestādes struktūrvienībai, tas būtu uzskatāms par likvidētu. Turpinot veikt amata pienākumus

⁷⁰Administratīvās rajona tiesas 21.01.2019. spriedums lietā Nr. A42-00317-19/3. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/373457.pdf> [aplūkots 26.03.2019.]

⁷¹Ibid. 10.5.p.

⁷²Valsts pārvaldes iestādes struktūras izveidošanas kārtība: Ministru kabineta 2010. gada 14. decembra ieteikumi Nr.2. [18.04.2019.]

⁷³Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. 2016, 52. lpp.

kādā struktūrvienībā, neīstenojas likvidācijas būtība, proti, amata funkcijas iestādē joprojām paliek nepieciešamas.

Bieži tiesu praksē tiek uzsvērts, ka iestādes likvidācijas gadījumā ar ierēdņiem izbeidzamas civildienesta attiecības un nav nepieciešams veikt ierēdņu salīdzināšanu, taču reorganizācijas gadījumā ierēdņu salīdzināšana ir obligāta. Proti, samazinot amatu skaitu, ierēdņiem ir tiesības tikt salīdzinātam ar citiem ierēdņiem, kuri strādā līdzvērtīgos amatos, tādejādi izbeidzot civildienesta attiecības ar amatpersonu, kas ir mazāk kompetenta un profesionāla savā jomā. To nevarētu apgalvot pilnīgi kategoriski, atsevišķos gadījumos, kad tiek likvidēta iestāde, ir jāveic ierēdņu salīdzināšana, piemēram, ja veicamie uzdevumi tiek nodoti citai iestādei. Tādā gadījumā ierēdņiem būtu jādod iespēja turpināt dienesta attiecības, jo amata uzdevumi valsts pārvaldē nebeidz pastāvēt- tie nezaudē savu nozīmību, tikai tiek veikti citā iestādē.⁷⁴ Turklāt jaunizveidotai iestādei, kurai ir nodoti likvidētās iestādes veicamie uzdevumi, tāpat ir nepieciešami ierēdņi, kas veiks attiecīgos pienākumus, līdz ar to, būtu tikai pamatoti, ja uz šo iestādi tiktu pārcelti likvidētās iestādes ierēdņi. Tas nodrošinātu Valsts civildienesta likumā garantētās ierēdņa tiesības uz pastāvīgu civildienestu un veicinātu valsts pārvaldes mērķu īstenošanu, kā arī tiktu ievērots resursu lietderīgas izlietošanas princips, proti, valsts pārvaldes iestādei, veicot ierēdņu optimizāciju, būtu jāņem vērā, ka katra ierēdņa kvalifikācijā laika gaitā ir ieguldīti resursi, kurus nav lietderīgi bez pietiekama pamatojuma zaudēt.⁷⁵ Ierēdņu salīdzināšana nav nepieciešama, ja iestādē, kurai tiek pievienoti likvidētās iestādes veicamie uzdevumi, ierēdņiem jāveic papildus funkcijas, kas būtiski atšķiras no likvidētās iestādes ierēdņa amata funkcijām. Arī tiesu prakses apkopojumā par valsts civildienestu attiecībā uz amata likvidāciju ir minēts, ka “amata likvidācijas gadījumā, ja pienākumi tiek uzdoti citam ierēdņiem, tad likvidējamo amatu ieņemošais ierēdņis ir salīdzināms ar ierēdņiem, kura amats tiek papildināts ar likvidējamā amata pienākumiem.”⁷⁶ Autore daļēji piekrīt paustajai atziņai, precizējot, ka šajā gadījumā būtu jārunā par ierēdņu vai amata skaita samazināšanu, nevis amata likvidāciju, jo amata funkcijas joprojām tiek veiktas, taču likvidācijas gadījumā konkrētās funkcijas vairs nav nepieciešams veikt. Igaunijas likumā šāda prakse ir tieši paredzēta, proti, aizliedzot atbrīvošanu no amata, ja amata funkcijas tiek nodotas citai struktūrvienībai tajā pašā vai citā iestādē. Arī Latvijai vajadzētu realizēt šādu praksi, tādejādi mazinot nekoncekvenci tiesu praksē. Turklāt būtu vērtīgi ņemt vērā tieši Igaunijas praksi, jo pēc jaunākajiem datiem Igaunija ir ierindojusies

⁷⁴ Danovskis E. 2016, 44. lpp.

⁷⁵ Knoks M., Par pastāvīgumu valsts civildienestā. Jurista Vārds, 2001, Nr.37 (230).

⁷⁶ Danovskis E. 2016, 39. lpp.

12. vietā starp 38 pasaules valstīm kā valsts, kurā ir efektīvākais civildienests, turpretī Latvija ir 23. vietā.⁷⁷

Tiesu praksē ir bijušas situācijas, kad darba devēji, mēģinot atbrīvoties no konkrētas personas, paziņo par attiecīgā amata likvidāciju, pēc tam izveidojot jaunu amatu ar citu nosaukumu, bet faktiski iekļaujot tos pašus pienākumus. Kā piemēru šādai situācijai var minēt administratīvās rajona tiesas spriedumu lietā Nr. A42-00317-19/3, kur ar pieteicēju tika izbeigtas civildienesta attiecības sakarā ar amata likvidāciju, pēc tam izveidojot jaunu amatu, faktiski nomainot tikai nosaukumu. Funkcijas palika tās pašas- nedaudz paplašinātākā veidā, nemainot būtību un nepieciešamās zināšanas. Pamatojoties uz jauno nosaukumu un nosacīti paplašinātajām funkcijām, darba devējs atzina, ka jaunais amats nav pielīdzināms iepriekšējam. Tiesa, izvērtējot lietas apstākļus un salīdzinot jaunizveidotā amata aprakstu un likvidētā amata aprakstu, secināja, ka tie neatšķiras attiecībā uz amatam izvirzītajām prasībām (profesionālā kvalifikācija), vienlaikus atzīstot, ka jaunizveidotā amata apraksts ir izvērstāks, taču, nevis saistībā ar jaunu amata prasību izvirzīšanu, bet gan jau iepriekš definēto amata prasību detalizāciju. Līdz ar to iestādes rīcība nav uzskatāma par amata likvidāciju. Turklāt šajā spriedumā tiesa uzsvēra, ka “par amata vietas likvidāciju ir pamats runāt, ja iestādē vairs nepastāvētu nepieciešamība pēc tādu amata pienākumu pildīšanas, kādus konkrētā amatpersona pildījusi līdz šim, jo tieši amata pienākumi noteic nepieciešamību pēc konkrētās amatpersonas. Ja līdzīgu amata pienākumu pildīšana iestādē ir nepieciešama arī turpmāk, tad uzskatāms, ka ir notikusi amatpersonu skaita samazināšana, nevis amata likvidācija”.⁷⁸

No iepriekš minētā sprieduma var secināt, ka gadījumos, kad formāli liekas, ka amats ir likvidēts, taču iestādē ir atstāts amats, kuram ir atšķirīgs nosaukums, bet praksē amata funkcijas ir līdzīgas, tā nav uzskatāma par amata likvidāciju, bet gan amata skaita samazināšanu. Tāpat arī situācijās, kad amata aprakstos ir ietvertas dažādas funkcijas, bet realitātē tiek veiktas vienādas, nav pamats runāt par amata likvidāciju. Līdz ar to tas vien, ka formāli tiek likvidēts amats, nenozīmē, ka tā ir likvidācija. Ir nepieciešams detalizēti izvērtēt, vai šādu amata pienākumu pildīšana vairs nav vajadzīga un vai nav kāds amats, kas tomēr šādas funkcijas vēl veic. Pretējā gadījumā iestādes rīcība nav uzskatāma par amata likvidāciju, bet gan amata skaita

⁷⁷International civil service effectiveness (InCiSe) index 2019. Pieejams: <https://www.bsg.ox.ac.uk/about/partnerships/international-civil-service-effectiveness-index-2019> [09.05.2019.]

⁷⁸Administratīvās rajona tiesas 21.01.2019. spriedums lietā Nr. A42-00317-19/3. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/373457.pdf> [aplūkots 26.03.2019.]

samazināšanu. Proti, svarīgi ir praktiski veicamie darba pienākumi un uzdevumi, nevis formāli aprakstītās funkcijas, lai varētu izdarīt secinājumus par amata likvidāciju.

Likumdevējs ir paredzējis vairākas metodes, ar kurām iespējams likvidēt vai reorganizēt iestādi, taču nav noteicis kritērijus, kuros gadījumos iestādi var reorganizēt, bet kuros likvidēt. Līdz ar to secināms, ka arī šeit ir redzama iestādes rīcības brīvība izvēlēties, kuru metodi piemērot attiecīgajā situācijā.⁷⁹ Pamatojoties uz to, ka tiesu prakse šajā jautājumā ir nekonsekventa un nav skaidra izpratne par šo institūtu būtību un piemērošanu, būtu nepieciešams noteikt gadījumus, kad ir piemērojama likvidācija un kad reorganizācija.

Kopumā attiecībā uz amatu likvidēšanu, uzsverams, ka valsts pārvaldei nevajadzētu izvēlēties kā primāro un vienīgo variantu iestādes likvidāciju, gadījumos, kad nav pietiekami daudz finanšu līdzekļu, proti, uz to ir jāskatās tālredzīgi. Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta desmito daļu valsts pārvalde jāorganizē pēc iespējas efektīvi, un saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 1. pantu- civildienesta mērķis ir profesionāli ierēdņi. Šīs divas lietas apvienojot, secināms iepriekš minētais, proti, valsts pārvaldei uz amata likvidāciju ir jāskatās izsvērti un tā jāveic tikai tad, ja šādu funkciju veikšana nav un nebūs nepieciešama efektīvas un profesionālas valsts pārvaldes nodrošināšanai. Turklāt dažkārt tas, ka attiecīgais amats netiek pildīts efektīvi, nenozīmē, ka vienīgais risinājums ir likvidācija, iespējams vainīga ir konkrētā ierēdņa nekompetence šajā jomā.⁸⁰

⁷⁹Augstākās tiesas 05.12.2011. spriedums lietā Nr. SKA-422/2011, 8. p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/119663.pdf> [aplūkots 18.04.2019.]

⁸⁰Litvins G., Egils Levits kritiski vērtē valsts pārvaldes reformas. Jurista Vārds, 2010, Nr. 19. (614).

3. SALĪDZINĀMO IERĒDŅU LOKA NOTEIKŠANA

Lai arī Valsts civildienesta likumā tieši nav paredzēts, tomēr, kā jau iepriekš tika minēts, pēc tam, kad pieņemts lēmums par likvidējamo amatu vai samazināmo ierēdņu skaitu, iestādei ir pienākums noteikt salīdzināmo ierēdņu loku, lai vērtētu, kuri no līdzīgus pienākumus veicošajiem, ir paturami dienestā. Tikai tādā veidā iestāde pareizi izmantos rīcības brīvību.

Salīdzināmo ierēdņu lokā tiek iekļautas amatpersonas, kas veic vienāda nozīmīguma vai līdzvērtīgas atbildības pakāpes pienākumus.⁸¹ No iepriekš minētā izriet, ka salīdzinājums ir jāveic arī ar darbiniekiem, kuri veic līdzvērtīgus pienākumus ar ierēdņiem un ar kuriem principā būtu nodibināmas civildienesta attiecības. Līdz ar to apstākļi, ka ar personu ir noslēgts darba līgums, nevar būt par pamatu, lai personu nesalīdzinātu ar ierēdņiem, kas veic līdzvērtīgus pienākumus⁸², proti, novērtēšanai ir jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem, kurus var skart darba vietas likvidēšana.⁸³

Salīdzināšanu starp nodarbinātajiem veic, ja paredzēts atlaist vienu vai vairākas personas, taču tā nav jāveic, ja paredzēts atlaist vienīgo nodarbināto, kas veic attiecīgo uzdevumu. Svarīgi minēt, ka salīdzināšanu veic starp tiem ierēdņiem, kuru līdz šim veiktie vai nākotnē veicamie pienākumi būtiski pārklājas. Tādēļ tiesai, izvērtējot vai ierēdnis no amata atbrīvots tiesiski, būtiski pārbaudīt ne tikai katras amatpersonas amata aprakstu, bet arī faktiski veicamos uzdevumus, jo ne vienmēr visas amata aprakstā minētās funkcijas tiek realitātē veiktas. Turklāt tiesai nevajadzētu paļauties tikai uz iestādes veikto amatu klasifikāciju, jo var gadīties, ka tā nav veikta pareizi, kā, piemēram, lietā Nr. A420170716 tiesa izteicās par to, ka iestāde nav attiecīgo ierēdņa amatu klasificējusi atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr.1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”, kuru 13.punkts noteic, ka gadījumā, ja amata pienākumi ietilpst vairākās saimēs, amatu klasificē tajā saimē un līmenī, kurā attiecīgie pamatpienākumi to apjoma vai nozīmīguma ziņā ir pārsvarā. Proti, attiecīgajā lietā ierēdņa pamatpienākumi (90%) ir saistīti ar Personāla vadību, kas ietilpst 30. saimē un tikai 10% ir jurista amata pienākumi, kas ietilpst 21. saimē, taču iestāde attiecīgo ierēdņa amatu ir klasificējusi kā 21. saimes amatu.⁸⁴ Nav šaubu par to, ka attiecībā uz institucionālās sistēmas organizēšanu, valsts pārvaldei ir plaša

⁸¹Augstākās tiesas 08.11.2012. spriedums lietā SKA- 285/2012, 8.p. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department3/2012/285-ska-2012.doc> [aplūkots 12.04.2019.]

⁸²Danovskis E. 2016, 41. lpp.

⁸³Administratīvās apgabaltiesas 04.11.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, 13.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/286666.pdf> [aplūkots 12.04.2019.]

⁸⁴Ibid.

rīcības brīvība, tādēļ iestāde, pamatojoties uz nepieciešamību, var noteikt amatus un to nosaukumus. Vienlaikus ir svarīgi atcerēties, ka iestādes rīcībai ir jābūt tiesiskai un atbilstoši tiesību normām, kas šajā gadījumā nav ievērots.⁸⁵ Iepriekš minētais ļauj secināt, cik svarīgi ir katrā ierēdņu salīdzināšanas gadījumā izvērtēt amata aprakstu, kā arī pārlicināties par faktiski veicamajiem darba pienākumiem, pretējā gadījumā tas var novest pie netaisnīgas ierēdņu skaita samazināšanas. Turklāt, runājot par amatu klasifikāciju, amata iekļaušana vienā amatu saimē norāda uz līdzību starp amatos veicamajiem vienai un tai pašai pamatfunkcijai atbilstošiem uzdevumiem. Vienlaikus amatu piederība dažādiem līmeņiem vienas amatu saimes ietvaros norāda uz amatu sarežģītības un atbildības līmeņa atšķirībām. Līdz ar to tiesu praksē secināts, ka savstarpēji salīdzināmi ir vienai amatu saimei (apakšsaimei) piederīgi viena līmeņa amati.⁸⁶ Taču, kā jau iepriekš tika secināts un ko ir atzinusi arī Valsts Kanceleja, iestādes veiktā klasifikācija nav noteicošais faktors, nosakot salīdzināmo ierēdņu loku.⁸⁷

Gadījumos, kad vienas struktūrvienības funkcija tiek nodota citai struktūrvienībai, tad nav pamatoti neļaut uz šo amatu pretendēt personām, kas šo funkciju pildīja iepriekšējā struktūrvienībā. Līdz ar to izmaiņas vairāku amatu struktūrā un funkciju vai pienākumu pārdalīšanā vai pārceļšanā liek vērtējamo personu loku paplašināt, noskaidrojot, kura persona turpmāk attiecīgos amata pienākumus veiks labāk.⁸⁸ Tas nozīmē, ka izvērtējamās ir arī nākotnē veicamās funkcijas, neaprobežojoties vienīgi ar iepriekšējās struktūrvienības pienākumu sadalījumu, turklāt ņemot vērā arī kopumā jaunizveidotās struktūrvienības funkcijas. Gadījumā, ja iestāde secina, ka jaunajā struktūrvienībā, kur attiecīgā funkcija tiek nodota, ierēdņi paralēli veic citas funkcijas, kas ir daudz plašākas un būtiski atšķirīgas, tas var būt par pamatu, lai izslēgtu ierēdņi, kas amatu ieņēma iepriekšējā struktūrvienībā, no salīdzināmo ierēdņu loka.⁸⁹

Gadījumos, kad notiek iestādes struktūrvienību izmaiņas, iestādei ir ļauts prezumēt, ka ierēdnis jau iepriekš iestādē ir ieņēmis savām spējām un kvalifikācijai atbilstošu amatu un līdz ar to pēc izmaiņām struktūrvienībā, katra amatpersona konkurē uz tām vietām, kas pēc satura

⁸⁵Administratīvās apgabaltiesas 04.11.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, 13.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/286666.pdf> [aplūkots 12.04.2019.]

⁸⁶Administratīvās apgabaltiesas 12.04.2017. spriedums lietā Nr. A420179816, 3.4.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/308102.pdf> [aplūkots 12.04.2019.]

⁸⁷Valsts Kanceleja. Valsts kanceleja apkopojusi biežāk uzdotos jautājumus par Valsts civildienesta likuma piemērošanu. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/content/valsts-kanceleja-apkopojusi-biezak-uzdotos-jautajumus-par-valsts-civildienesta-likuma> [aplūkots 13.04.2019.]

⁸⁸Augstākās tiesas 08.11.2012. spriedums lietā SKA- 285/2012, 8.p. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/departments/2012/285-ska-2012.doc> [aplūkots 12.04.2019.]

⁸⁹Danovskis E. 2016, 40. lpp.

atbilst iepriekšējiem amata pienākumiem, nevis tās spējām vai kvalifikācijai vispār.⁹⁰ Tas nozīmē, ka iestāde vadās no amatu salīdzinājuma, proti, ja ierēdnis pirms izmaiņām ieņēma grāmatveža amatu, tad arī pēc šīm izmaiņām viņš konkurē uz šo amatu, neskatoties uz to, ka viņa pamatizglītība ir jurists. Pēc autores domām, šāda tiesu prakses atziņa ir daļēji pamatota, jo, no vienas puses, nebūtu efektīvi iestādes struktūras reorganizācijas ietvaros pārvērtēt katras amatpersonas kvalifikāciju un spējas, turklāt ierēdņa praktiskajai pieredzei ir lielāka nozīme nekā, piemēram, iegūtajai izglītībai, jo tā norāda par praktiskām un profesionālām iemaņām attiecīgā amata veikšanā. Tāpat ierēdņi tiek atbilstoši novērtēti ikgadējā novērtējumā, tādejādi pārbaudot viņu spējas veikt attiecīgā amata pienākumus. Taču, no otras puses, to nevajadzētu prezumēt visos gadījumos, proti, ja ir ierēdņi, kas uzskata, ka ir labāki un kompetentāki citā amatā, un vēlas uz to pretendēt – viņiem būtu jādod šāda iespēja. Līdz ar to attiecīgajā situācijā nav pamats veikt iepriekš minēto prezumpciju.

Vēl viena būtiska nianse šajā procesā ir atšķirīgo funkciju izvērtēšana, jo tas vien, ka ir konstatējama kāda atšķirība, nenozīmē, ka ierēdņi nav salīdzināmi. Ja atšķirības nav būtiskas, proti, nesakrīt kāds no papildus pienākumiem, kas nav īpaši nozīmīgs vai atšķirība šajā pienākumā ir pavisam neliela, tad ierēdņu salīdzināšana ir veicama, un amati ir atzīstami par līdzvērtīgiem. Līdz ar to, ja amata funkcijas pārklājas daļēji, tad ir jāvērtē tā daļa, kas atšķiras, jo svarīgi, lai konstatētās atšķirības būtu būtiskas, kas ļauj secināt, ka amati vai ierēdņi nav salīdzināmi. Piemēram, kādā spriedumā rajona tiesa atzina, ka pieteicēja amata funkcijas un Kvalitātes un risku vadības departamenta funkcijas pārklājās nebūtiski, jo Kvalitātes un risku vadības departamenta funkcijas ir saistītas ar visaptverošiem kvalitātes vadības procesiem, bet pieteicējs saskaņā ar savu amata aprakstu veica tikai atsevišķas kvalitātes kontroles darbības. Līdz ar to šajā gadījumā ierēdņi nav salīdzināmi, jo atšķirības pienākumos ir būtiskas. Tas vien, ka ierēdnis veica kādu kvalitātes kontroles darbību, nenozīmē, ka viņš ir salīdzināms ar Kvalitātes un risku vadības departamenta ierēdņiem- funkcijām ir būtiski jāpārklājas.⁹¹

Dažkārt tiesu praksē rodas problēmas ar salīdzināmo ierēdņu loka noteikšanas tvērumu, proti, salīdzināšana visas iestādes ietvaros vai tikai struktūrvienībā. Kā izriet no tiesu prakses paustajām atziņām, rezultāts ir atkarīgs no pašas institūcijas vajadzībām, respektīvi, ja ierēdņu skaita samazināšana nepieciešama struktūrvienības ietvaros, tad salīdzināšana ir veicama ar šajā

⁹⁰ Augstākās tiesas 02. 03. 2012. spriedums lietā SKA 105/2012, 11.p. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/files/105-ska-2012-.doc> [aplūkots 15.04.2019.]

⁹¹ Administratīvās rajona tiesas 09.10.2017. spriedums lietā Nr. A42-01044-17/25 9.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/331606.pdf> [aplūkots 15.04.2019.]

teritoriālajā struktūrvienībā nodarbinātajiem ierēdņiem. To ir atzinusi arī apgabaltiesa lietā Nr. A420302714, proti, ja bija nolemts likvidēt vienu galvenā jurista amata vietu Valmierā un vienu galvenā nodokļa inspektora vietu Liepājā, tad salīdzināšana attiecīgi arī tiek veikta starp galvenajiem juristiem Valmierā un galvenajiem nodokļu inspektoriem Liepājā. Respektīvi, “ja iestādē ierēdņi ar vienādiem amata pienākumiem attiecīgos pienākumus veic iestādes teritoriālajās struktūrvienībās un ierēdņu skaitu paredzēts samazināt tikai vienā struktūrvienībā, tad novērtēšanu ir iespējams veikt tikai attiecībā starp konkrētās struktūrvienības ierēdņiem.”⁹² Autore daļēji piekrīt tiesas paustajam viedoklim, jo, no vienas puses, būtu komplicēti un laikietilpīgi veikt salīdzināšanu visas iestādes ietvaros, ja ierēdņu samazināšana ir nepieciešama tikai konkrētajā struktūrā, taču, no otras puses, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma mērķi nodrošināt tiesisku, stabilu un efektīvu valsts pārvaldes darbību ar lojāliem un profesionāliem ierēdņiem, ierēdņu novērtēšana iestādes ietvaros ļautu izvērtēt un atstāt dienestā profesionālākos ierēdņus. Situācijā, kad vienā struktūrvienībā darbojas ierēdņi ar augstāko kvalifikāciju un profesionalitāti, un šajā struktūrā nepieciešams samazināt ierēdņu skaitu, bet citā iestādes struktūrvienībā ir vairāki ierēdņi ar zemāku kvalifikāciju un darba spējām, netiek īstenota efektīva valsts pārvalde. Līdz ar to būtu lietderīgi veikt salīdzināšanu visas iestādes ietvaros. Attiecīgi salīdzināšanas rezultātā, ja atklātos, ka citā struktūrvienībā līdzvērtīgus amatus veicošajam ierēdnim ir zemāki rezultāti, nekā ierēdnim, kura struktūrvienībā nepieciešams samazināt ierēdņu skaitu, atbrīvojams no amata būtu ierēdnis ar zemākajiem rezultātiem un otras struktūrvienības ierēdnis, ar zemākajiem rezultātiem konkrētajā struktūrā, tiktu pārcelts uz attiecīgo struktūrvienības amatu, no kura atbrīvots ierēdnis. Tādējādi tiktu panākti divi vēlamie rezultāti- attiecīgajā struktūrā tiktu samazināts ierēdņu skaits un nodrošināta profesionālāko un kvalificētāko ierēdņu darbība civildienestā. Protams, ierēdnim ir tiesības izvēlēties, vai vēlas pārcelties uz iestādes piedāvāto amatu un turpināt civildienesta attiecības, taču valsts interesēs ir atstāt civildienestā profesionālākās amatpersonas. Igaunijas civildienestā šādu praksi var manīt saskaņā ar Civildienesta likuma 90. panta sesto daļu, kas dot tiesību iestādei amata likvidācijas gadījumā no dienesta atbrīvot citu ierēdņi, kura amats ir saglabājams, tādējādi pārceļot ierēdņi, kura amats tiek veikts lieki, uz šo amatu.

⁹²Administratīvās apgabaltiesas 28.05.2015. spriedums lietā Nr. A420302714, 4.7. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/218632.pdf> [aplūkots 13.04.2019.]

4. IERĒDŅU VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJU NOTEIKŠANA UN IERĒDŅU SALĪDZINĀŠANA

Valsts civildienesta likuma 35. panta ceturtnā daļa nosaka gadījumus, kādiem mērķiem tiek veikta ierēdņu novērtēšana, tajā pamatoti neiekļaujot ierēdņu skaita samazināšanu. Valsts civildienesta likuma 35. pants attiecas uz ikgadējo novērtēšanu, kas var atšķirties no vērtēšanas ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā, proti, tajā var tikt izmantoti citi vērtēšanas kritēriji. Līdz ar to ne vienmēr ikgadējās novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti par pamatu lēmumam par civildienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu. Tā kā likumdevējs nav uzlicis iestādei tiešu pienākumu veikt ierēdņu darbības novērtēšanu sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu, tad secināms, ka iestādei ir dota plaša rīcības brīvība. Vienlaikus tiesu praksē ir atzīts, ka iestādē, pirms veikta ierēdņu skaita samazināšana, ir lietderīgi veikt ierēdņu novērtēšanu, lai panāktu taisnīgu un objektīvu amatpersonu izvērtējumu un konstatētu, kuriem ierēdņiem ir priekšrocības saglabāt valsts civildienesta attiecības⁹³, pamatojoties uz iestādes interesēm saglabāt dienestā nepieciešamākās un noderīgākās amatpersonas. Līdz ar to, neskatoties uz to, ka nepastāv tiesiskais regulējums, kas uzliek tiešu pienākumu veikt ierēdņu novērtēšanu, iestādes rīcība ir ielikta zināmos rāmjos, neļaujot rīkoties pretēji Valsts civildienesta likuma mērķim, un tādejādi, uzliekot pienākumu veikt ierēdņu novērtēšanu ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā.

4.1. Vērtēšanas kritēriji un ar tiem saistītās problēmas ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā

Pēc ekonomiskās krīzes laikiem, tiesu prakse ir ievērojami samazinājusies attiecībā uz ierēdņu skaita samazināšanu vai amata likvidāciju kā atbrīvošanas pamatu, līdz ar to nav daudz spriedumu, kur ierēdņi pārsūdzētu iestādes noteiktos vērtēšanas kritērijus. Šādos gadījumos tiesai lietas jāizvērtē piesardzīgi, jo institucionālās sistēmas organizācijas jautājumi, tajā skaitā kritēriju noteikšana, ir pilnīgā iestādes kompetencē. Tas nozīmē, ka tiesai ir tiesības pārbaudīt, vai iestāde nav pieļāvusi rīcības brīvības izmantošanas kļūdas, piemēram, vērtējusi personas pēc tādiem kritērijiem, kas nav saistīti ar iestādes funkciju veikšanu, vai piešķirusi lielu lomu tādām

⁹³Administratīvās apgabaltiesas 14.01.2011. spriedums lietā Nr. A42730709 20.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/21129.pdf> [aplūkots 13.04.2019.]

funkcijām, kurām nav būtiska nozīme iestādes pienākumu veikšanā, nespējot pamatot šādu kritēriju nepieciešamību. Kā atzinusi Augstākā tiesa “tiesai piekrīt kontrole pār vērtēšanas kritēriju vienādu un nediskriminējošu ievērošanu. Tiesai ir jāierobežo pārbaude tā, lai tiesa neiejauktos iestādes novērtējuma brīvībā. Tā nevar iestādes vietā pēc būtības pārvērtēt amatpersonas prasmju atbilstību konkrētam līmenim.”⁹⁴ Autore piekrīt tiesas paustajam viedoklim, jo tikai pati iestāde vislabāk zina, kādi ierēdņi tai ir nepieciešami (prasmju ziņā), un līdz ar to tā spēj noteikt atbilstošus kritērijus. Protams, pārāk plaša rīcības brīvība novestu pie patvaļas, tādēļ tiesai ir jāveic zināma kontrole, nodrošinot taisnīgumu un pārlicinoties, vai iestādes rīcības brīvība nav bijis līdzeklis vai fons, lai patvaļīgi atbrīvotos no konkrētām personām.⁹⁵

Tiesu praksē atzīts, ka iestādes visbiežāk izmanto tādus vispārējus pamatkritērijus, kā amatpersonas darba rezultāti un kvalifikācija.⁹⁶ Arī autore, analizējot tiesu praksi, atzīst, ka šie ir izplatītākie kritēriji, piemēram, kādā administratīvās apgabaltiesas spriedumā tika veikta ierēdņa novērtēšana, kur kā kritēriji tika iekļauti izglītība (prasības īpatsvars 30%), darba pieredze un prasmes (60%), kā arī darba rezultāti (10%). Spriedumā tiesa atzina, ka šāda iestādes pieeja atbilst visas sabiedrības interesēm, kuru interesēs ir panākt to, lai ierēdņa amata pienākumus pildītu personas ar visaugstāko profesionālo kvalifikāciju.⁹⁷ Darba rezultāti un kvalifikācija, kā pamatkritēriji, sevī var ietvert vairākus citus apakškritērijus, piemēram, lai noskaidrotu kvalifikāciju, iestāde var ņemt vērā izglītību, darba pieredzi, kas var būt gan konkrētajā iestādē, gan valsts pārvaldē vispār, nostrādāto laiku jomā, kas tieši nepieciešama attiecīgā amata pienākumu veikšanai, kā arī var tikt ņemti vērā ikgadējā novērtēšanā iegūtie rezultāti.⁹⁸ Autore uzskata, ka kritēriji ir objektīvi un pamatoti, jo jebkurā darba vietā ir svarīgi, lai darba ņēmējam būtu atbilstoša izglītība, prasmes, kā arī sasniegti augsti darba rezultāti. Proti, šādi kritēriji nodrošina, ka valsts pārvaldē darbojas profesionālākie ierēdņi.

Iestādē vērtēšanas kritēriji, kas ir noteikti ierēdņa ikgadējai novērtēšanai, var atšķirties no kritērijiem amata vietu skaita samazināšanas gadījumā, jo katram novērtējumam ir savi mērķi,

⁹⁴Augstākās tiesas 02.03.2012. spriedums lietā SKA 105/2012, 15.p. Pieejams: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/4510> [aplūkots 13.04.2019.]

⁹⁵Administratīvās apgabaltiesas 01.03.2018. spriedums lietā Nr. A420325516, 13.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/345683.pdf> [aplūkots 13.04.2019.]

⁹⁶Danovskis E. 2016, 84. lpp.

⁹⁷Administratīvās apgabaltiesas 04.11.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, 5.6.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/286666.pdf> [aplūkots 13.04.2019.]

⁹⁸Administratīvās rajona tiesas 30.05.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/267789.pdf> [aplūkots 19.04.2019.]

tādēļ atšķirības ir pieļaujamas un nav uzskatāmas par iestādes patvaļu.⁹⁹ Nav pamata un nepieciešamības nodrošināt obligātu vienādu kritēriju piemērošanu divās atšķirīgās ierēdņu novērtēšanās, jo būtībā tas nonāktu pretrunā ar civildienesta principiem un mērķi. Piemēram, ikgadējā novērtēšanā (uz kuras pamata tiek noteikta mēnešalga) kritērijs var būt valsts dienestā nostrādātais laiks, lai stimulētu ierēdņus darboties valsts dienestā ilglaicīgi, taču ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā kritērijs var būt konkrētajā iestādē nostrādātais laiks, jo tas liecina par šajā iestādē nepieciešamo zināšanu un profesionālo iemaņu esību.¹⁰⁰ Līdz ar to saskaņā ar šo kritēriju iestādē tiek paturēti nepieciešamākie un kompetentākie ierēdņi. Protams, ikgadējās novērtēšanas un ierēdņu skaita samazināšanas gadījumā novērtēšanas kritēriji var arī sakrist un būt identiski, turklāt iestādes ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā ierēdņu salīdzināšanai var izmantot ikgadējās novērtēšanas rezultātus.

Tiesu praksē ir atzīts, ka gadījumos, ja vienu institucionālu vienību pievieno citai, bet kopējais ierēdņu skaits ir samazināms, tad iestādei ir tiesības dot priekšroku ierēdnim, kurš ir strādājis iepriekšējā struktūrvienībā.¹⁰¹ Šis ir diskutējams jautājums, jo tādā gadījumā zūd nepieciešamība pēc ierēdņu salīdzināšanas, proti, tā kļūst neefektīva. Iestādei ir piešķirta rīcības brīvība noteikt vērtēšanas kritērijus, lai nodrošinātu, ka iestādē paliek kvalificētākās un nepieciešamākās personas. Tas nozīmē, ka iestāde var izvēlēties tādus kritērijus, pēc kuriem objektīvi var izvērtēt, kurš no ierēdņiem ir visatbilstošākais amatam, nodrošinot efektīvu un taisnīgu iestādes struktūras optimizēšanu. Attiecīgo tiesību piešķiršana iestādei nenodrošina taisnīgumu un vienlīdzību valsts pārvaldē, ļaujot iestādei bez leģitīma iemesla paturēt civildienestā personu, kas vismazāk to būtu pelnījusi (kvalifikācijas un prasmju ziņā), pamatojoties tikai uz to, ka amatpersona iepriekš strādājusi struktūrvienībā. Ir jābūt objektīvam izvērtējumam, lai noteiktu, kurai personai ir priekšrocība palikt attiecīgajā amatā, tādējādi nodrošinot valsts pārvaldes mērķu īstenošanu.

Attiecībā uz ierēdņu salīdzināšanu, likumā nav paredzēta sevišķa procedūra, proti, nav noteikta kārtība, termiņi, kādā šīs darbības būtu veicamas. Līdz ar to arī šeit var runāt par iestādes rīcības brīvību, kurai vienlaikus ir jābūt taisnīgai un atbilstošai tiesību normu jēgai. Tiesiskajā regulējumā nav minēts arī par to, vai iestādei ir pienākums ierēdnim paziņot par vērtēšanu. Autore attiecīgi secina, ka principā iepriekšēja brīdināšana nav nepieciešama, jo nav

⁹⁹Danovskis E. 2016, 45. lpp.

¹⁰⁰Augstākās tiesas 02.03.2012. spriedums lietā SKA 105/2012, 11.p. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/files/105-ska-2012-.doc> [aplūkots 17.04.2019.]

¹⁰¹Danovskis E. 2016, 40. lpp.

vajadzības pirms tam gatavoties. Proti, praksē novērtēšanā netiek veikta ierēdņa zināšanu pārbaude, vērtēšana ir vērsta uz ierēdņa līdzšinējo kvalifikācijas un spēju pārbaudi. Taču iespējams attiecībā uz konkrētiem amatiem, kur ir svarīgas tieši teorētiskās zināšanas, būtu lietderīgi veikt ierēdņu zināšanu pārbaudi. Kā ilustratīvu piemēru varētu minēt valsts meža dienestā nodarbinātu mežzinātnieku un juristu. Attiecībā uz mežzinātnieku, kura amata pienākumos ietilpst vairāk praktiskas darbības mežā, zināšanu pārbaude nebūtu tik nepieciešama, proti, svarīgāka ir ierēdņa kvalifikācija, praktiskās darba spējas un darba rezultāti. Citādāk varētu būt attiecībā uz jurista amatu, jo šeit tieši teorētiskajām zināšanām ir lielāka nozīme un pielietojums. Var būt situācija, kad ierēdnim līdz šim nav nācies saskarties ar sarežģītām situācijām amata pienākumos, piemēram, piedalīties tiesas procesā, kas varētu pierādīt ierēdņa profesionalitāti pilnā apjomā, bet citam ierēdnim šāda iespēja ir bijusi. Līdz ar to pastāv iespēja, ka ierēdnis, kurš nav paspējis pierādīt savas spējas pilnā apjomā, bet kura profesionalitāte un zināšanas ir augstā līmenī, var tikt nepamatoti atbrīvots no dienesta. Šādā gadījumā zināšanu pārbaude būtu lietderīga un ļautu objektīvāk izvērtēt ierēdņu faktisko zināšanu apjomu, tādējādi paturot dienestā profesionālākos ierēdņus. Līdz ar to arī attiecībā uz ierēdņiem ar mazu darba pieredzi, zināšanu pārbaude dotu iespēju pierādīt sevi un palikt dienestā, jo praksē bieži, kā vērtēšanas kritērijs, tiek izmantota darba pieredze.

Vienlaikus jāatceras, ka iestādei ir jāizvēlas objektīvi termiņi, kuros ierēdnim ir iespējams veikt attiecīgās darbības, kas ietilpst salīdzināšanas procesā. Kopumā jautājums par ierēdņa informēšanu ir vairāk saistāms ar ierēdņa uzklausišanas pienākumu, respektīvi, svarīgi pirms lēmuma pieņemšanas par ierēdņa atbrīvošanu no amata, veikt ierēdņa uzklausišanu. Lēmums ir atzīstams par administratīvu aktu, turklāt nelabvēlīgu, tādējādi, saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 62. pantu, tas uzliek iestādei pienākumu uzklausi ierēdņi. Tiesu praksē atzīts, ka uzklausišana nav obligāti jāveic šajā stadijā vai tieši pirms lēmuma pieņemšanas, tā var notikt arī kārtējā ierēdņa darbības novērtēšanā. Šo nevarētu apgalvot kā absolūtu gadījumu, proti, ja ierēdņu salīdzināšana ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā nav notikusi ņemot vērā ikgadējos novērtēšanas rezultātus, bet gan taisot atsevišķu salīdzināšanu ar citiem vērtēšanas kritērijiem, tad nevar pamatoties uz to, ka ierēdnis ir uzklausi jau ikgadējā novērtēšanā. Līdz ar to šajā procesā ir svarīgi, lai ierēdnim būtu dota iespēja izteikties par to iestādes darbību, uz kuras pamata ir pieņemts lēmums par civildienesta attiecību izbeigšanu, pretējā gadījumā var tikt pārkāptas Satversmes 95. pantā garantētās tiesības, proti, tiesības uz

cilvēka cieņas aizsardzību.¹⁰² Ierēdņa uzklausišana nenozīmē, ka iestādei ir obligāti jāliek ierēdnim izteikties. Amatspersonai ir jāļauj pienācīgā kārtā izteikt savu viedokli, turklāt to var darīt ne tikai mutvārdos, bet arī rakstveidā. Ierēdņa neizteikšanās nenozīmē, ka uzklausišana nav notikusi, proti, ierēdnim ir tiesības izvēlēties, vai viņš vēlas izteikties, un iestādei ir pienākums dot iespēju to izdarīt. Var būt arī gadījumi, kad ierēdnim nav dota iespēja izteikties par pārceļšanu, pierādot, ka uzklausišana pirms pārsūdzētā lēmuma nebūtu ietekmējusi pārsūdzētā lēmuma rezultātu un ka tādējādi uzklausišanas pienākuma neizpildīšana nav radījusi būtisku pieteicējas tiesību aizskārumu.¹⁰³

Veicot salīdzināšanu iestādei ir pienākums to atbilstoši fiksēt, lai ierēdnis un attiecīgā gadījumā arī tiesa varētu pārliecināties par novērtējuma pamatojumu. Nav svarīgi, kā notiek rezultātu fiksācija, bet svarīgi, lai no tā ir skaidri redzams un pamatots iestādes vērtējums.¹⁰⁴

Autore vēlas uzsvērt, ka gadījumos, kad nepieciešama ierēdņu skaita samazināšana, vienmēr kādai personai tiks pieņemts negatīvs lēmums, proti, “iestādei ir pienākums veikt izvērtēšanu ne tāpēc, ka kāds no darbiniekiem būtu sliktāks, bet gan tāpēc, ka tā ir valsts budžeta līdzekļu optimizācijas nepieciešamība”¹⁰⁵.

4.2. Vienlīdzības principa nodrošināšana ierēdņu novērtēšanā

Situācija praksē kļūst sarežģītāka gadījumos, kad ierēdņu salīdzināšana ir veicama, kamēr kāds no ierēdņiem atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā vai nespēj pildīt savus pienākumus pārejošas darbnespējas dēļ. Tas vien, ka šīs personas nepilda darba pienākumus, nav pamats, lai nesalīdzinātu ar citiem ierēdņiem, kas veic līdzvērtīgus darba pienākumus. Attiecīgi gadījumā, kad amatpersonas atrodas dažādās situācijās, bet viņām ir nepieciešams veikt vienu procedūru (novērtēšanu), ir vajadzīgs alternatīvs risinājums, lai neviens darba ņēmējs netiktu nostādīts labvēlīgākā vai nelabvēlīgākā situācijā.

Šajā sakarā būtiski minēt 2013. gada Eiropas Savienības tiesas spriedumu lietā C-7/12 Nadežda Riežniece pret Zemkopības ministriju, kur prasītāja N. Riežniece bija devusies bērna

¹⁰²Administratīvās rajona tiesas 26.04.2018. spriedums lietā Nr. A42-00448-18/3, 9.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/351610.pdf> [aplūkots 12.05.2019.]

¹⁰³Administratīvās apgabaltiesas 19.01.2018. spriedums lietā Nr. A420302915, 19. p. <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/341747.pdf> [aplūkots 12.05.2019.]

¹⁰⁴Danovskis E. 2016, 46. lpp.

¹⁰⁵Administratīvās apgabaltiesas 25.10.2013. spriedums lietā Nr. A420528110, 5.3.p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/130776.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]

kopšanas atvaļinājumā uz diviem gadiem. Tajā laikā viņas amats tika likvidēts (nevēršot likvidāciju pret konkrētu ierēdņi) un, lai noteiktu personu, uz kuru attiecas šī amata likvidēšana, tika veikta četru ierēdņu novērtēšana un salīdzināšana. Attiecībā uz prasītāju, kura bija bērna kopšanas atvaļinājumā, šis novērtējums tika veikts, izmantojot pēdējās veiktās ikgadējās novērtēšanas rezultātus. Tā kā N. Riežniece saņēma viszemāko vērtējumu, ar viņu tika izbeigtas dienesta attiecības. Eiropas Savienības tiesa norādīja, ka iestādes vadītājam, ja nepieciešams likvidēt amata vietu, nav aizliegts novērtēt ierēdņus, kuri atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, un izmantot pēdējos novērtēšanas kritērijus, ar nosacījumu, ka tie nav nelabvēlīgi attiecīgajam ierēdnim un nerada diskriminācijas pārkāpumu. Proti, ir jāizvērtē, vai ierēdnim, kas ir bērnu kopšanas atvaļinājumā, netiks radīta nelabvēlīga situācija attiecībā pret ierēdņiem, kuri šādu atvaļinājumu nav izmantojuši. Tādēļ tiesa atzina, ka novērtējumam jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem, kurus var skart amata vietas likvidēšana, kritērijiem ir jābūt identiskiem gan pret strādājošiem ierēdņiem, gan ierēdņiem, kas atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, turklāt šo kritēriju ieviešanai nebūtu jābūt nepieciešamai novērtējamo darba ņēmēju fiziskai klātesamībai.¹⁰⁶ Attiecīgajā lietā vērtēšanas kritēriji netika noteikti identiski, proti, pieci no astoņiem kritērijiem tikai daļēji pārklājās. Autore piekrit tiesas izdarītajiem secinājumiem, uzskatot, ka nav pamatoti personu, kas atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, nostādīt nelabvēlīgākā situācijā, nekā citas personas. Tajā pašā laikā, nav pamata arī personai piešķirt labvēlīgāku situāciju, neļaujot veikt salīdzināšanu, kamēr persona atrodas atvaļinājumā. Pēc autores domām, šis ir labākais alternatīvais risinājums, lai nodrošinātu vienlīdzību starp ierēdņiem, kas atrodas dažādos stāvokļos.

No starptautisko un nacionālo tiesību normām izriet, ka darba ņēmēji, kas devušies bērna kopšanas atvaļinājumā, ir aizsargājama personu grupa, taču tas nenozīmē, ka aizsardzība ir pilnīgi absolūta un nav pieļaujamas nekādas atkāpes no tās.¹⁰⁷ Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturto daļu un Darba likuma 156. panta ceturto daļu pirms ierēdņa, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, atbrīvošanas no amata, ir pienākums nodrošināt ierēdnim līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu. Šajā gadījumā iestādes darbība nebūs saistīta ar valsts interešu nodrošināšanu- saglabāt profesionālus ierēdņus-, bet gan ar attiecīgo ierēdņu tiesību

¹⁰⁶EST 20.06.2013. spriedums lietā C-7/12 Nadežda Riežniece pret Zemkopības ministriju. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=138696&doclang=LV> [aplūkots 13.04.2019.]

¹⁰⁷Augstākās tiesas 23.08.2013. spriedums lietā SKA-7/2013, 7.p. Pieejams: https://www.tiesas.lv/Media/Default/Admin.tiesu%20spriedumi/AT%20Sen%C4%81ta%20admin.tiesas%20spriedumi/2013/Augusts/23.08.2013/AL_2308_AT_SKA-0007-2013.pdf [aplūkots 15.04.2019.]

nodrošināšanu, proti, Darba likums, kurš attiecīgajā situācijā ir piemērojams arī civildienestā, neļauj izbeigt darba tiesiskās attiecības ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam. Ar šo normu tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības jomā. Taču tas nenozīmē, ka amatpersonu nav iespējams atbrīvot no amata. Ja atlaišana nav pamatota ar bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikumu vai izmantošanu, tad darba devējam ir tiesības atlaist ierēdni.¹⁰⁸ Kā piemēru var minēt situāciju, kad amatpersona ierēdņu skaita samazināšanas novērtējumā iegūst viszemākos rezultātus, ņemot vērā, ka ir ievēroti Eiropas Savienības tiesas noteiktie nosacījumi.

Tiesu praksē nav minēts par to, vai šie nosacījumi attiecas arī uz darba ņēmējiem, kas pārejošas darbnespējas dēļ nevar veikt amata pienākumus. Atšķirībā no darba tiesībām, civildienestā ir atļauts pieņemt lēmumu par dienesta attiecību izbeigšanu arī pārejošas darbnespējas laikā, jo Valsts civildienesta likums šādu aizliegumu neparedz.¹⁰⁹ Valsts civildienesta likuma 41. pants paredz, ka ierēdnis var tikt atbrīvots no ierēdņa amata sakarā ar to, ka pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus ilgāk par četriem mēnešiem pēc kārtas- šis ir patstāvīgs atbrīvošanas pamats. No iepriekš minētā neizriet, ka personu, kas atrodas darbnespējā mazāk par četriem mēnešiem, nevar atbrīvot no civildienesta. Šajā gadījumā civildienesta attiecību izbeigšana nedrīkst būt pamatota ar ierēdņa pārejošu darbnespēju, bet ja ir nepieciešams veikt ierēdņu skaita samazināšanu, un novērtēšanā ierēdnis ir ieguvis zemākos rezultātus, tad uz konkrētā pamata ir iespējams izbeigt civildienesta attiecības arī šajā periodā. Taču atkal kļūst aktuāls jautājums par ierēdņu objektīvu novērtēšanu, ja tie atrodas dažādos stāvokļos. Nosacījumus, kādus Eiropas Savienības Tiesa ir noteikusi attiecībā uz personām, kas atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, būtu pamatoti piemērot arī personām, kas darbnespējas dēļ nespēj veikt amata pienākumus, jo principā īslaicīgas veselības problēmas nedrīkst būt noteicošais faktors, lai personu nostādītu nelabvēlīgākā situācijā par personām, kurām ar veselību viss ir kārtībā un kuras var veikt savus darba pienākumus. Līdz ar to tiesas minētie nosacījumi palīdzētu ierēdņus nostādīt vienlīdzīgā situācijā un pēc objektīviem kritērijiem izvērtēt, kuram ir priekšrocība palikt konkrētajā amatā. Protams, tādā gadījumā būtu svarīgi izvērtēt salīdzināmos pienākumus, jo var gadīties, ka pārejošas darbnespējas dēļ, nav iespējams novērtēt ierēdņa darba rezultātus.¹¹⁰

¹⁰⁸Danovskis E. 2016, 48. lpp.

¹⁰⁹Ibid.

¹¹⁰Ibid 46. lpp.

5. FIKTĪVA AMATA LIKVIDĀCIJA VAI IERĒDŅU SKAITA SAMAZINĀŠANA- TĀ SEKAS

Par fiktīvu amata likvidāciju vai ierēdņu skaita samazināšanu var runāt tajos gadījumos, kad iestāde bez pamatota un leģitīma iemesla izbeidz ar ierēdņi civildienesta attiecības, pamatojoties uz ierēdņa skaita samazināšanu vai amata likvidāciju. Proti, gadījumi, kad iestāde cenšas atbrīvoties no konkrētas personas. Praksē kopumā tā nav aktuāla un bieža parādība, taču dažkārt iestādes mēdz pieļaut šādus pārkāpumus.

Šajā sakarā var minēt 2018. gada Administratīvās apgabaltiesas spriedumu, kur tiesa atzina pieteicējas sūdzību par pamatotu, nospriežot, ka iestāde veikusi fiktīvu amata likvidāciju. Savā lēmumā tiesa pamatojās uz to, ka jaunizveidotajā amatā pamata funkcijas netika mainītas, turklāt jaunās funkcijas nebija uzskatāmas par būtiskiem nodaļas vadītāja amata pienākumiem, kas būtu saistāmi ar īpašām profesionālajām prasmēm. Līdz ar to tiesa secināja, ka, būtiski nemainot amata pienākumu apjomu, nav tiesiska pamata apgalvot, ka struktūrvienības vadītāja amata prasības būtu mainītas tādā apjomā, ka bija pamats amata vietu likvidēt un izveidot jaunu, proti, tiesa secina, ka amata likvidācija ir bijusi fiktīva, ar mērķi atbrīvoties no konkrētas personas.¹¹¹ Arī Augstākā tiesa ir piekritusi apgabaltiesas izdarītajiem secinājumiem, uzsverot, ka “nav konstatējams saprātīgs pamatojums, kādēļ tika likvidēta nodaļas vadītāja amata vieta, vienlaikus izveidojot tādu pašu amata vietu ar funkcijām, kas saturiski būtiski neatšķiras no likvidētās amata vietas”.¹¹²

Kā jau autore iepriekš minēja, institucionālās sistēmas organizēšana ir iestādes kompetencē, un tiesai ir tikai tiesības pārbaudīt, vai iestādes rīcība nav vērsta uz konkrēta ierēdņa atbrīvošanu. Attiecībā uz tiesas kompetenci, ir grūti izdarīt kopēju secinājumu par to, cik tālu katrā situācijā tiesai ir tiesības veikt kontroli pār iestādes rīcību reorganizācijas gadījumā, jo katrā lietā faktiskie apstākļi atšķiras. Proti, dažkārt tiesa var konstatēt fiktīvu rīcību tikai esot vairāku savstarpēji saistītu apstākļu kopumam, bet citos gadījumos pietiek vien ar pāris apstākļiem, kas acīmredzami liecina par iestādes mērķi atbrīvoties no konkrētas personas.¹¹³

¹¹¹Administratīvās apgabaltiesas 10.01.2018. spriedums lietā Nr. A420274216. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/340914.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]

¹¹²Augstākās tiesas 14.02.2019. spriedums lietā SKA-557/2019, 9.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/375376.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]

¹¹³Dreimanis A., Freidenfelde I., Putniņa A. Atsevišķi ar valsts dienesta lietām saistīti jautājumi. Jurista Vārds, 2018, Nr. 17/18 (1023/1024).

Situācijā, kad notikusi fiktīva ierēdņu skaita samazināšana vai amata likvidācija, ierēdnim, pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 92. pantu, ir tiesības prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas viņam nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes faktisko rīcību.¹¹⁴ Tā kā lēmums par civildienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu vai amata likvidāciju ir administratīvs akts, kas izbeidz amatpersonas tiesisko statusu, proti, ierēdnis zaudē savu ierēdņa statusu, viņam ir tiesības saņemt atbilstīgu atlīdzinājumu šāda akta prettiesiskas pieņemšanas gadījumā. Turklāt saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 94. panta pirmās daļas 1. punktu zaudējumi piedzenami no Latvijas Republikas. Tāpat ierēdnim ir tiesības lūgt ne tikai atlīdzinājumu kā kompensāciju finansiālā izteiksmē, bet arī *restitutio in integrum* (restitūciju) jeb atjaunošanu civildienestā.¹¹⁵ Ar šādu tiesību ierēdnim ir dota iespēja atjaunot tiesisko situāciju, kāda būtu visticamāk bijusi, ja nebūtu pieņemts prettiesisks administratīvs akts. Šeit svarīgi minēt, ka Valsts civildienesta likuma 22. panta 1. punkts, kā jau iepriekš darbā tika minēts, nodrošina ierēdnim tiesības pastāvīgi darboties civildienestā, bet ne konkrētā amatā. Tādēļ, lai arī atcelšana no amata ir bijusi prettiesiska, tomēr ierēdnim neizriet no Valsts civildienesta likuma tiesības lūgt atjaunot iepriekšējā amatā.¹¹⁶

Autore iepriekš minētajā spriedumā ierēdne atteicās no prasījuma par atjaunošanu civildienestā sakarā ar fiktīvu amata likvidāciju, līdz ar to apgabaltiesa nekonstatēja pamatu lemt par prettiesiska administratīvā akta dēļ nesaņemto darba samaksu.¹¹⁷ Šim tiesas secinājumam autore nepiekrīt, uzsverot, ka, neskatoties uz to, ka ierēdnis nevēlas atjaunošanu civildienestā, viņam ir tiesības prasīt nesaņemto darba samaksu. Respektīvi, atjaunošana civildienestā un atlīdzības prasījums ir divas patstāvīgas, savstarpēji nesaistītas prasības. Attiecīgajā spriedumā situāciju maina tas, ka ar pārsūdzēto lēmumu pieteicējai tika izmaksāts atlaišanas pabalsts četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, kas, apgabaltiesas vērtējumā, ir noteikta finansiāla garantija līdz pieteicēja atrod citu nodarbošanos. Turklāt pieteicēja arī nebija pierādījusi konkrēto zaudējumu atlīdzinājuma apmēru, kas bija jāpierāda saskaņā ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumu¹¹⁸ un Administratīvā procesa likumu. Līdz ar to tiesa pamatoti

¹¹⁴ Administratīvā procesa likums: LV likums. Pieņemts 25.10.2001. [14.04.2019.]

¹¹⁵ Briede J., Višķere I., Litvins G., Bitāns A., Danovskis E. Tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu (92. panta trešais teikums). Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā.- Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 150.lpp.

¹¹⁶ Danovskis E. 2016, 68.lpp.

¹¹⁷ Administratīvās apgabaltiesas 10.01.2018. spriedums lietā Nr. A420274216, 21.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/340914.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]

¹¹⁸ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums: LV likums. Pieņemts 02.06.2005. [14.04.2019.]

noraidīja pieteicējas prasījumu par mantisko zaudējumu atlīdzināšanu, jo saskaņā ar Zaudējumu atlīdzības likuma 13. panta otro daļu ir pamatoti saņemto atļaušanas pabalstu ņemt vērā, nosakot zaudējumu apmēru. Pretējā gadījumā nebūtu taisnīgi ļaut ierēdnim netaisni iedzīvoties, saņemot lielāku atlīdzību par faktiskajiem zaudējumiem. Ierēdne lūdza arī personiskā kaitējuma atlīdzību, kuru tiesa apmierināja, pamatojoties uz to, ka informācija par dienesta tiesisko attiecību izbeigšanu ar pieteicēju bija nonākusi arī plašsaziņas līdzekļos, kuros minētie izteicieni aizskāra pieteicējas godu un cieņu, kas atradās cēloniskā sakarā ar pārsūdzētā lēmuma prettiesiskumu. Izvērtējot personiskā kaitējuma apmēru, apgabaltiesa ņēma vērā, ka amatpersonai, kā valsts varas pārstāvim, jābaida augsta sabiedrības uzticība, lai varētu sekmīgi veikt savus pienākumus, bet pārsūdzētā lēmuma pieņemšanas rezultātā sabiedrībai un valsts pārvaldei uzticība pret pieteicēju varēja samazināties. Ņemot vērā minēto un to, ka iestāde plašsaziņas līdzekļos nav norādījusi uz tiešiem pieteicējas likuma pārkāpumiem, apgabaltiesa atzina, ka samērīgs atlīdzinājums par personisko kaitējumu nosakāms 500 euro apmērā.¹¹⁹

Sakarā ar zaudējumu atlīdzināšanas prasību, tajā skaitā nesaņemto darba samaksu, vienlaikus ir jāņem vērā, vai ierēdnis, būdams atbrīvots no civildienesta, nav saņēmis atlīdzību par darba vai dienesta pienākumu izpildi citur. Pretējā gadījumā cietušais saņemtu atlīdzinājumu, kurš pārsniegtu zaudējuma faktisko apmēru un tādejādi netaisnīgi iedzīvotos, proti, prettiesiski atbrīvotais nokļūtu labākā situācijā par ierēdni, kurš turpina dienesta attiecības, jo atbrīvotajam nav jāpilda dienesta pienākumi, un šo laiku tas var izmantot citu ienākumu gūšanai. Šādu apstākļu vērā ņemšanu paredz arī Zaudējumu atlīdzināšanas likuma 13.panta otrā daļa. Attiecīgi, ja ierēdnis citā darbavietā ir saņēmis mazāku atlīdzību nekā iepriekšējā darbā, no kura tika atbrīvots, tad par attiecīgo laika posmu ir atlīdzināma darba samaksas starpība. Savukārt, ja amatpersonas darba samaksa citā darbā ir bijusi tāda pati vai lielāka, tad personai nav pamata lūgt atlīdzinājumu par šo laika periodu.¹²⁰ Turklāt uzsverams, ka administratīvajā procesā bez tiešiem zaudējumiem personai dota iespēja pieprasīt atlīdzību arī par neiegūto peļņu, ja var pierādīt, ka aizskārums neesamības gadījumā peļņa tiktu gūta. Zaudējumos ieskaitāmas arī izmaksas, kas saistītas ar juridisko palīdzību, taču nepārsniedzot Ministru kabineta noteikumos

¹¹⁹Administratīvās apgabaltiesas 10.01.2018. spriedums lietā Nr. A420274216. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/340914.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]

¹²⁰Administratīvās rajona tiesas 21.08.2018. spriedums lietā Nr. A42-01320-18/3, 11.1. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/361159.pdf> [aplūkots 19.04.2019.]

paredzēto apmēru. Tomēr par zaudējumiem netiek uzskatīts laiks vai pūles, kas veltītas konkrētās lietas risināšanai.¹²¹

Atšķirībā no citu valstu tiesiskajiem regulējumiem, Latvijā ierēdņa tiesība lūgt atlīdzinājumu nav regulēta Valsts civildienesta likumā, bet gan citos normatīvajos aktos. Turklāt vairākos ārvalstu likumos, piemēram, Igaunijas, Bulgārijas un Lietuvas, ir paredzētas tiesības ierēdnim tikt atjaunotam tajā pašā amatā. Proti, attiecīgo valstu likumi paredz, ka prettiesiski atbrīvota ierēdņa atjaunošana civildienestā ir patstāvīgs civildienesta attiecību izbeigšanas pamats. Kā jau autore iepriekš minēja, Latvijā ierēdnim šāda tiesība nav paredzēta, pamatojoties uz Valsts civildienesta likumā 22. pantā 1. punktā minētās tiesības pareizu izpratni.

Situācija kļūst sarežģītāka gadījumā, kad iestāde veic amata likvidāciju, tādējādi atbrīvojot ierēdni no civildienesta, un neilgi pēc tam, kad beigusies administratīvā akta pārsūdzēšana (piemēram, trīs mēnešiem), atjauno likvidēto amatu. Šāds apstāklis ievērojami maina situāciju un var apstiprināt iestādes vēlmi atbrīvoties no konkrēta ierēdņa. Attiecīgi rodas jautājums, ko darīt ierēdnim šādā situācijā, jo pārsūdzētais nolēmums, ar kuru tiesa nav konstatējusi fiktīvu amata likvidāciju, ir stājies spēkā un līdz ar to ir galīgs un nav pārsūdzams, pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 263. pantu. Konkrētajā situācijā, kad redzams apstākļi, kas var apstiprināt iestādes vēlmi atbrīvoties no konkrētās personas un līdz ar to mainīt tiesas pieņemto nolēmumu ierēdnim par labu, ierēdnim nevar tikt atņemta Satversmes 92. pantā garantētā pamattiesība uz taisnīgu tiesu. Kā atzinusi Satversmes tiesa, “valstij ir pienākums izveidot tādu tiesību sistēmu un noteikt tādu lietu pārsūdzēšanas kārtību, lai personas varētu efektīvi aizsargāt savas tiesības un likumīgās intereses.”¹²² Līdz ar to šādā gadījumā varētu diskutēt par ierēdņa tiesībām atsaukties uz Administratīvā procesa likuma 353. panta 1. punktu, kas piešķir tiesību iesniegt pieteikumu tiesā sakarā ar jaunatklātiem apstākļiem, pamatojoties uz būtiskiem lietas apstākļiem, kas pastāvēja lietas izskatīšanas laikā, bet nebija zināmi tiesai. Ar jaunatklātiem apstākļiem Administratīvā procesa likuma 353. panta 1. punkta izpratnē domāti lietas faktiskie apstākļi, kā, piemēram, šajā gadījumā- likvidēta amata atjaunošana. Šāds pieteikums ir iesniedzams un skatāms tikai tādā gadījumā, ja spriedums jau ir stājies likumīgā spēkā un turklāt pieteikums iesniedzams 3 mēnešu laikā no dienas, kad konstatēti apstākļi, kas ir par pamatu lietas jaunai izskatīšanai. Kā atzinusi Augstākā tiesa, “pirmkārt, lietas apstākļiem, lai tos atzītu par būtiskiem un lai būtu pamats sprieduma atcelšanai, jāattiecas uz pieteikuma pamatu un

¹²¹ Briede J., Višķere I., Litvins G., Bitāns A., Danovskis E. 2011, 153.lpp.

¹²²Par Civilprocesa likuma 483. un 484. panta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 92. panta pirmajam teikumam: Satversmes tiesas 2014. gada 9. janvāra sprieduma lietā Nr. 2013-08-01. Latvijas Vēstnesis, 2014. 13. janvāris, Nr. 13.

prasījumu, kā arī jābūt tādiem, kuriem, iztiesājot lietu no jauna, var būt būtiska nozīme lietas izspriešanā. Otrkārt, ja tiesa atzīst, ka lietas dalībnieka norādītie apstākļi ir būtiski, tai ir jākonstatē, ka šie būtiskie lietas apstākļi, kaut pastāvēja lietas izskatīšanas laikā, tiesai nebija zināmi”.¹²³ Šajā gadījumā ir skaidrs, ka likvidētā amata atjaunošana, kā faktiskais apstāklis, attiecas uz pieteikuma pamatu un prasījumu, jo ierēdņa interesēs ir pierādīt, ka amata vieta ir likvidēta fiktīvi, lai pieprasītu atjaunošanu civildienestā vai atbilstošu atlīdzinājumu, un šis apstāklis to var pierādīt. Pamatojoties uz to, ka tieši likvidētā amata atjaunošana neilgi pēc civildienesta attiecību izbeigšanas var liecināt par iestādes mērķi atbrīvoties no konkrētas personas, kas ir novērojams arī praksē¹²⁴, ir uzskatāms, ka tas ir būtisks apstāklis, kas var mainīt tiesas iepriekš pieņemtu nolēmumu ierēdnim par labu. Protams, ne visos gadījumos amata vēlāka atjaunošana liecina par fiktīvu amata likvidāciju- svarīgi ir izvērtēt katras lietas faktiskos apstākļus, tajā skaitā laika periodu, kad amats tiek atjaunots. Līdz ar to ierēdnim svarīgākais ir pierādīt, ka šie apstākļi pastāvēja jau lietas izspriešanā, bet nebija zināmi tiesai. Proti, personai jāpierāda, ka iestādes darbība bija vērsta uz prettiesisku dienesta attiecību izbeigšanu, nevis vēlāk izdarītiem apsvērumiem par amata vietas lietderību. Kā arī jāpamato, ka šie apstākļi tiesai nebija zināmi lietas izskatīšanas laikā. To var pierādīt, izvērtējot lietā esošos materiālus, tādejādi secinot, ka nav pierādījumu, kas liecinātu par iestādes amata atjaunošanas apstākļu esamību. Ierēdņa pieteikumam sakarā ar jaunatklātiem apstākļiem ir jābūt plaši izvērtētam un pamatotam, precīzi norādot un paskaidrojot iepriekš minētās lietas. Saskaņā ar administratīvā procesa likumu, pieteikumu izskata tiesa, ar kuras spriedumu vai lēmumu pabeigta lietas izskatīšana pēc būtības, un ja tiesa konstatē jaunatklātus apstākļus, tā atceļ apstrīdēto spriedumu vai lēmumu pilnībā vai kādā tā daļā un nodod lietu jaunai izskatīšanai pirmās instances tiesā. Ja tiesa atzīst, ka pieteikumā norādītie apstākļi nav uzskatāmi par jaunatklātiem, tā pieteikumu noraida. Tiesu praksē šādas situācijas nav izvērtētas, arī attiecībā uz darba tiesībām, kur vispārējās jurisdikcijas tiesas attiecīgo risinājumu iespējams varētu analogiski piemērot arī administratīvajā procesā, ja vien tas nebūtu pretrunā ar Administratīvā procesa likuma un Valsts civildienesta likuma normām. Tā kā jaunatklāto apstākļu institūts ir izņēmuma gadījums, kad process tiek uzsākts no jauna, šādā situācijā ir svarīgi lietas faktiskie apstākļi, jo ne vienmēr būs pamats atsaukties uz autores norādīto tiesību normu, līdz ar to šajā gadījumā nevar izdarīt kategorisku secinājumu, taču atsevišķos gadījumos tas varētu būt pieļaujams.

¹²³Augstākās tiesas 15.10.2018. lēmums lietā SKA-1512/2018, 3.1.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/365425.pdf> [aplūkots 16.05.2019.]

¹²⁴Danovskis E. 2016, 38. lpp.

Arī gadījumā, ja iestāde, neilgi pēc ierēdņa atbrīvošanas, konstatē, ka ir pieļāvusi kļūdu un amats ir nepieciešams, tādēļ atjauno to, tai būtu pirmām kārtām jāpiedāvā amats atbrīvotajam ierēdnim, nodrošinot viņa tiesības uz pastāvīgu civildienestu. Tikai pēc tam, ja ierēdnis ir atteicies no šī amata, iestādei būtu pamats rīkot atklātu konkursu uz amata vietu.¹²⁵ Proti, iestādei ir jāatbild par pieļautajām kļūdām, novēršot ierēdņa nepamatotu tiesību aizskārumu.

No iepriekš minētā un autores veiktās tiesu prakses analīzes, var secināt, ka attiecībā uz šo institūtu tiesu praksē nav lielu problēmu un neskaidrību, proti, pastāv pietiekami skaidrs tiesiskais regulējums, kas aizsargā ierēdņi iestādes prettiesiskas rīcības gadījumā, ļaujot tam saņemt atbilstošu kompensāciju mantiskā vai nemantiskā veidā.

¹²⁵Knoks M., Par pastāvīgumu valsts civildienestā. Jurista Vārds, 2001, Nr.37 (230).

KOPSAVILKUMS

1. Lielākajā daļā Eiropas Savienības valstu ir tāds atbrīvošanas pamats, kā ierēdņu skaita samazināšana vai amata/iestādes likvidācija, turklāt sīkāk un izvērstāk regulēts normatīvajos aktos (piemēram, noteikts uzteikuma termiņš, kompensācija par civildienesta attiecību izbeigšanu, aprakstītas formalitātes utt.).
2. Darba likumā noteiktais uzteikuma termiņš nav piemērojams civildienesta attiecību izbeigšanai, proti, iestādei ir dota rīcības brīvība noteikt saprātīgu termiņu dienesta attiecību izbeigšanai.
3. Valsts civildienesta likumā norma, kas paredzētu viena mēneša uzteikuma termiņu, nodrošinātu tiesiskās drošības principa ievērošanu, vienlīdzību un atvieglotu tiesu darbu sakarā ar nenoteiktā tiesību jēdziena “savlaicīgs termiņš” interpretāciju.
4. Ierēdņa uzklausišana, piedāvājot līdzvērtīgu amatu, ir obligāta, taču subjektīvā viedokļa izvērtēšana par līdzvērtīga amata izpratni nav iestādes pienākums.
5. Valsts civildienesta likuma 41. panta pirmās daļas “g” apakšpunktu izteikt šādā redakcijā-sakarā ar iestādes vai ierēdņa amata likvidāciju vai ierēdņa skaita samazināšanu, ja vien nav bijis iespējams nodrošināt ierēdnim līdzvērtīgu amatu attiecīgajā iestādē.
6. Tiesai, izvērtējot, vai ierēdnis no amata atbrīvots tiesiski, jāpārbauda ne tikai amata apraksts, bet arī faktiski veicamie uzdevumi, jo ne vienmēr visas amata aprakstā minētās funkcijas tiek realitātē veiktas. Turklāt, iestādes veiktā amata klasifikācija nav noteicošais faktors salīdzināmo ierēdņu loka noteikšanā.
7. Gadījumos, kad formāli amats tiek likvidēts, bet attiecīgās funkcijas iestādē joprojām tiek pildītas, nav pamats runāt par amata likvidāciju, bet gan amata skaita samazināšanu.
8. Situācijā, kad iestāde paziņo par amata likvidāciju, taču kādā struktūrvienībā attiecīgo amata pienākumu veikšana turpinās, nav pamats runāt par likvidāciju, bet gan amata skaita samazināšanu.
9. Gadījumos, kad ierēdņu skaits ir samazināms noteiktā struktūrvienībā, ierēdņu novērtēšana iestādes ietvaros ļautu izvērtēt un atstāt dienestā profesionālākos ierēdņus, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma mērķi.
10. Ir jābūt objektīvam izvērtējumam, lai noteiktu, kurai personai ir priekšrocība palikt attiecīgajā amatā, tādēļ nav pamata piešķirt iestādei tiesību dot priekšroku ierēdnim, kas iepriekšējā struktūrvienībā veica amata pienākumus.

11. Pēc autores veiktās tiesu prakses izvērtēšanas, secināms, ka praksē nav problēmu ar kritēriju noteikšanu, jo pamatā iestādēm ir objektīvi un pamatoti vērtēšanas kritēriji, kā darba pieredze, darba rezultāti un kvalifikācija.
12. Eiropas Savienības Tiesas noteiktie ierēdņu salīdzināšanas nosacījumi ir piemērojami arī personām, kas pārejošas darbnespējas dēļ nevar veikt amata pienākumus.
13. Fiktīvas ierēdņu skaita samazināšanas vai amata likvidācijas gadījumā ierēdnim ir tiesības prasīt atlīdzinājumu vai atjaunošanu civildienestā.
14. Lai gan citās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir paredzēts, ka sakarā ar prettiesisku atbrīvošanu no amata, ierēdnim ir tiesības atgriezties iepriekšējā amatā, tomēr Latvijas Valsts civildienesta likums šādas tiesības ierēdnim nepiešķir- amatpersona var lūgt atjaunošanu civildienestā, bet ne konkrētā amatā.
15. Situācijā, kad iestāde veic amata likvidāciju, tādejādi atbrīvojot ierēdni no civildienesta, un neilgi pēc tam, kad beigusies administratīvā akta pārsūdzēšana, atjauno likvidēto amatu, ierēdnim ir tiesības iesniegt pieteikumu tiesā saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 353. panta pirmo punktu.
16. Neskatoties uz to, ka Valsts civildienesta likums ir ļoti lakonisks attiecībā uz autores pētīto tiesību institūtu, tomēr tiesu prakse kopumā ir izveidojusi stabilu bāzi, tādejādi neradot nepieciešamību pēc ievērojamiem likuma grozījumiem.

Izmantotās literatūras un avotu saraksts

Literatūra

1. Baltais M. Iestādes rīcības brīvība un lietderības apsvērumi. Jurista Vārds, 2005, Nr. 18. (373).
2. Briede J. Administratīvā procesa likuma 82. panta 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., Danovskis E., Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016.
4. Briede J., Višķere I., Litvins G., Bitāns A., Danovskis E. Tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu (92. panta trešais teikums). Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā.- Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
5. Brikmane E. Pārskatīs atalgojumu valsts pārvaldē strādājošiem zemākā un augstākā līmeņa vadītājiem. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/292505-parskatis-atalgojumu-valsts-parvalde-stradajosajiem-zemaka-un-augstaka-limena-vaditajiem-2018> [aplūkots 17.03.2019.]
6. Danovskis E. Civildienesta izveidošana Latvijā pēc valsts proklamēšanas (1918 – 1920). Latvijas Universitātes žurnāls Nr.7. Juridiskā zinātne. Rīga: Latvijas Universitāte, 2014. Pieejams: https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juristu-zurn_7.pdf [aplūkots 18.03.2019.]
7. Danovskis E. Ierēdņa tiesības uz pastāvīgu civildienestu. Centrālās un Austrumeiropas juridiskās tradīcijas un juridiskās identitātes jautājumi. Latvijas Universitātes 76. starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2018.
8. Dreimanis A., Freidenfelde I., Putniņa A. Atsevišķi ar valsts dienesta lietām saistīti jautājumi. Jurista Vārds, 2018, Nr. 17/18 (1023/1024).
9. Finanšu ministrija: Apkopoti dati par štatu samazinājumu valsts pārvaldē. Pieejams: <http://www.fm.gov.lv/lv/aktualitates/jaunumi/26469-apkopoti-dati-par-statu-samazinajumu-valsts-parvalde> [aplūkots 03.19.2019.]
10. Jansone D., Reinholde I., Ulnicāne I. Latvijas publiskā pārvalde. Rīga: Latvijas Universitāte, 2002.

11. Knoks M. Par pastāvīgumu valsts civildienestā. Jurista Vārds, 2001, Nr.37 (230).
12. Litvins G. Egils Levits kritiski vērtē valsts pārvaldes reformas. Jurista Vārds, 2010, Nr. 19. (614).
13. M. Mickeviča. Valsts civildienesta regulējums. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze. LBAS,2014.Pieejams:http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/public_service_mickevica.30.01.2014_final.pdf [aplūkots 14.03.2019.]
14. Valsts Kanceleja. Valsts kanceleja apkopojusi biežāk uzdotos jautājumus par Valsts civildienesta likuma piemērošanu. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/content/valsts-kanceleja-apkopojsi-biezak-uzdotos-jautajumus-par-valsts-civildienesta-likuma> [aplūkots 13.04.2019.]
15. Valsts Kanceleja. Valsts pārvaldes reformu plāns 2020. gadam. Pieejams: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/vp_v5.1_4.pdf [aplūkots 15.03.2019.]
16. [b.a.]. Līdz gada beigām darbinieku skaitu valsts pārvaldē sola samazināt par 2 %. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/lidz-gada-beigamdarbinieku-skaitu-valsts-parvalde-sola-samazinat-par-2.a302819/> [aplūkots 15.03.2019.]
17. Bossaert D. The flexibilisation of the employment status of civil servants: From life tenure to more flexible employment relations?, 2005. Pieejams: http://www.eupan.eu/files/repository/03_The_flexibilisation_of_the_employment_status_of_civil_servants.pdf [aplūkots 10.05.2019.]
18. Cardona F. Scope of civil services in European countries, SIGMA, 2000. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007277.pdf> [aplūkots 10.05.2019.]
19. Demmke C., Moilanen T. Civil services in the EU of 27. Reform Outcomes and the Future of the Civil Service, Peter Lang, 2010.
20. International civil service effectiveness (InCiSe) index 2019. Pieejams: <https://www.bsg.ox.ac.uk/about/partnerships/international-civil-service-effectiveness-index-2019> [09.05.2019.]
21. Visockyte E. Civil service and civil servants in Lithuania: issues of regulation and status. Baltic journal of law and politics, 2011. Pieejams: https://www.academia.edu/8734870/Civil_service_and_civil_servants_in_Lithuania [13.03.2019.]

Normatīvie akti

1. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [19.04.2019.]
2. Likums par valsts civildienestu: LV likums, spēkā neesošs. Pieņemts 03.05.1994. [13.03.2019.]
3. Valsts civildienesta likums: LV likums. Pieņemts 07.09.2000. [13.03.2019.]
4. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [aplūkots 23.03.2019.]
5. Administratīvā procesa likums: LV likums. Pieņemts 25.10.2001. [14.04.2019.]
6. Valsts pārvaldes iekārtas likums: LV likums. Pieņemts 06.06.2002. [14.03.2019.]
7. Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums: LV likums. Pieņemts 02.06.2005. [14.04.2019.]
8. Par valsts un pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā: LV likums, spēkā neesošs. Pieņemts 12.12.2008. [09.05.2019.]
9. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009. [13.03.2019.]
10. Noteikumi par civildienestu. Valdības Vēstnesis, 1927. gada 6. oktobris, Nr. 224.
11. Valsts pārvaldes iestādes struktūras izveidošanas kārtība: Ministru kabineta 2010. gada 14. decembra ieteikumi Nr.2. [18.04.2019.]
12. Republic of Lithuania Law on Civil service [Lietuvas Civildienesta likums]. Pieejams: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.260891?jfwid=fxdp7815&fbclid=IwAR1_yIaNqtXhJeCdCMHPGkTWvWrM_aSXIHPEw6OFbLdujvS0ImGJI4uWMI [aplūkots 13.03.2019.]
13. Bulgaria Civil service act [Bulgārijas Civildienesta likums]. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN004032.pdf> [aplūkots 13.03.2019.]
14. Slovak Republic Act of 2 July 2001 on Civil Service and on amendments to certain acts [Slovākijas Civildienesta likums]. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012614.pdf> [aplūkots 13.03.2019.]
15. Poland Act of 21 November of 2008 on Civil Service [Polijas Civildienesta likums]. Pieejams: https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/ustawa - wersja_english.pdf [aplūkots 13.03.2019.]

16. Estonia Civil service act [Igaunijas Civildienesta likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide/current> [aplūkots 13.03.2019.]
17. Romania- Regarding the regulations of civil servants [Rumānijas Civildienesta noteikumi]. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012616.pdf> [aplūkots 13.03.2019.]

Likumprojekti un tiesību normu izstrādes materiāli

1. Likumprojekta “Valsts dienesta likums” anotācija. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40308770> [aplūkots 18.03.2019.]
2. Likumprojekts “Valsts civildienesta likums”. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40308770> [aplūkots 18.03.2019.]
3. Latvijas Republikas 12. Saeimas 2018. gada 20. decembra stenogramma. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/762740A2E258074DC2258383004F0A34?OpenDocument> [aplūkots 18.03.2019.]

Juridiskās prakses materiāli

1. EST 20.06.2013. spriedums lietā C-7/12 Nadežda Riežniece pret Zemkopības ministriju. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=138696&doclang=LV> [aplūkots 13.04.2019.]
2. Par Civilprocesa likuma 483. un 484. panta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 92. panta pirmajam teikumam: Satversmes tiesas 2014. gada 9. janvāra sprieduma lietā Nr. 2013-08-01. Latvijas Vēstnesis, 2014. 13. janvāris, Nr. 8.
3. Augstākās tiesas 14.02.2019. spriedums lietā SKA-557/2019, 9.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/375376.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]
4. Augstākās tiesas 15.10.2018. lēmums lietā SKA-1512/2018, 3.1.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/365425.pdf> [aplūkots 16.05.2019.]
5. Augstākās tiesas Senāta 22.01.2013. spriedums lietā SKA-61/2013, 11. P. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/128350.pdf> [aplūkots 23.03.2019.]
6. Augstākās tiesas 23.08.2013 spriedums lietā SKA- 7/2013, 7.p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/Media/Default/Admin.tiesu%20spriedumi/AT%20Sen%C4%81ta%2>

[Oadmin.tiesas%20spriedumi/2013/Augusts/23.08.2013/AL_2308_AT_SKA-0007-2013.pdf](#)

[aplūkots 15.04.2019.]

7. Augstākās tiesas 02.03.2012. spriedums lietā SKA 105/2012, 11.p. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/files/105-ska-2012-.doc> [aplūkots 15.04.2019.]
8. Augstākās tiesas 08.11.2012. spriedums lietā SKA- 285/2012, 8.p. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department3/2012/285-ska-2012.doc> [aplūkots 12.04.2019.]
9. Augstākās tiesas Senāta 07.10.2011. spriedums lietā Nr. SKA-600/2011, 15.p. Pieejams: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/4626> [aplūkots 17.04.2019.]
10. Augstākās tiesas 05.12.2011. spriedums lietā Nr. SKA-422/2011, 8. p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/119663.pdf> [aplūkots 12.04.2019.]
11. Augstākās tiesas 13.11.2010. spriedums lietā Nr. SKA-490/2010. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/20279.pdf> [aplūkots 09.05.2019.]
12. Administratīvās apgabaltiesas 10.01.2018. spriedums lietā Nr. A420274216. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/340914.pdf> [aplūkots 14.04.2019.]
13. Administratīvās apgabaltiesas 19.01.2018. spriedums lietā Nr. A420302915, 19. p. <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/341747.pdf> [aplūkots 12.05.2019.]
14. Administratīvās apgabaltiesas 01.03.2018 spriedums lietā Nr. A420325516, 6.5. p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/345683.pdf> [aplūkots 14.03.2019.]
15. Administratīvās apgabaltiesas 12.04.2017. spriedums lietā Nr. A420179816, 1.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/308102.pdf> [aplūkots 19.04.2019.]
16. Administratīvās apgabaltiesas 04.11.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, 15.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/286666.pdf> [aplūkots 21.03.2019.]
17. Administratīvās apgabaltiesas 28.05.2015. spriedums lietā Nr. A420302714, 4.7. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/218632.pdf> [aplūkots 13.04.2019.]
18. Administratīvās apgabaltiesas 25.10.2013. spriedums lietā Nr. A420528110, 5.5.p. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/130776.pdf> [aplūkots 13.04.2019.]
19. Administratīvās apgabaltiesas 14.01.2011. spriedums lietā Nr.A42730709, 11. p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/21129.pdf> [aplūkots 14.03.2019.]

20. Administratīvās rajona tiesas 21.01.2019. spriedums lietā Nr. A42-00317-19/3, 14.p.
Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/373457.pdf> [aplūkots
21.03.2019.]
21. Administratīvās rajona tiesas 26.04.2018. spriedums lietā Nr. A42-00448-18/3, 9.p.
Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/351610.pdf> [aplūkots
12.05.2019.]
22. Administratīvās rajona tiesas 21.08.2018. spriedums lietā Nr. A42-01320-18/3, 11.1.
Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/361159.pdf> [aplūkots
19.04.2019.]
23. Administratīvās rajona tiesas 09.10.2017. spriedums lietā Nr. A42-01044-17/25 9.p.
Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/331606.pdf> [aplūkots
15.04.2019.]
24. Administratīvās rajona tiesas 30.05.2016. spriedums lietā Nr. A420170716, Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/267789.pdf> [aplūkots 19.04.2019.]
25. Administratīvās rajona tiesas Jelgavas tiesu nama 03.04.2013. spriedums lietā Nr.
A420583912. Pieejams: [https://www.tiesas.lv/Media/Default/Admin.tiesu%20spriedumi/Ad
min.raj.tiesas%20spriedumi/2013/Aprilis/03.04.2013/AL_0304_raj_A-02588-13_37.pdf](https://www.tiesas.lv/Media/Default/Admin.tiesu%20spriedumi/Admin.raj.tiesas%20spriedumi/2013/Aprilis/03.04.2013/AL_0304_raj_A-02588-13_37.pdf)
[aplūkots 04.12.2019.]
26. Danovskis E. Tiesu prakse lietās par valsts dienestu 2007.–2015. Rīga, Latvijas Republikas
Augstākā tiesa, 2016. Pieejams:
[http://at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2016/13-
valsts%20dienests-2016.docm](http://at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2016/13-valsts%20dienests-2016.docm) [aplūkots 21.03.2019.]

Pielikumi

1. Pielikums. Valsts Kancelejas sniegtie dati

↳ Portāla notifikācija par uzdoto jautājumu

1 no 1

Izdzēst **Atbildēt** Atbildēt visiem Pārsūtīt Surogātpasts Pārvietot uz ▼ Atzīmēt kā ▼ Vairāk ▼

No: Valsts Kanceleja ▼ pirmd., 25 marts, 12:34

Kam: samanta.galvanovska@in...

Labdien,
Valsts kanceleja, atbildot uz Jūsu uzdotajiem jautājumiem sniedz sekojošas atbildes.
Valsts kanceleja uztur Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atbildības un personu uzskaites sistēmu (turpmāk- Atbildības uzskaites sistēmu).
Atbilstoši Atbildības uzskaites sistēmas datiem ierēdņu skaits (ieskaitot arī Eiropas Savienības struktūrfondu ieviešanas nodrošināšanā iesaistītos) ir nemainīgs gan uz 2018.gada 31.decembri, gan arī uz 2019.gada 31.janvāri - 11 544 ierēdņi jeb 19,7% no visiem valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem.

Atalgojums (mēnešalga, piemaksas un prēmijas) 2017.g. vidēji ir 1336 euro mēnesī, bet 2018.g. vidēji ir 1458 euro mēnesī. Pleaugums ierēdņu darba samaksai ir par 9%.

Ar cieņu,
Valsts kanceleja

Bakalaura darbs “Valsts civildienesta attiecību izbeigšana sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu vai amata likvidāciju” izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

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

Autore: _____ Samanta Monta Galvanovska
(personiskais paraksts)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

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

Recenzents: _____

Darbs iesniegts Valststiesību zinātņu katedrā 20.05.2019.

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

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

(datums) (protokola Nr.)

Komisijas sekretārs: _____