Lietas arhīva Nr. A42-01734-19/19
ECLI:LV:ADRJRIT:2019:1223.A420173419.2.S

ADMINISTRATĪVĀ RAJONA TIESA
RĪGAS TIESU NAMS

S P R I E D U

LATVIJAS TAUTAS VĀRDĀ

Rīgā 2019.gada 23.decembrī

Administratīvā rajona tiesa šādā sastāvā:
tiesnese Aiga Putniņa,

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz /pers. A/ pieteikumu par labvēlīgāka administratīvā akta izdošanu, ar kuru pieteicējam tiktu papildus aprēķināta un izmaksāta kompensācija par neizmantotā papildatvaļinājuma deviņām darba dienām.

Aprakstošā daļa

[1] Finanšu ministrija (turpmāk – ministrija) ar 2018.gada 23.aprīļa rīkojumu Nr.223-p izbeidza civildienesta attiecības ar pieteicēju /pers. A/, izmaksājot kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu laikā no 2016.gada 10.oktobra līdz 2018.gada 27.aprīlim un papildatvaļinājuma trim darba dienām sakarā ar to, ka pieteicēja aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem.

[2] Uzskatot, ka pieteicējam pienākas kompensācija arī par neizmantoto deviņu darba dienu papildatvaļinājumu sakarā ar amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtējumu iepriekšējā periodā, pieteicējs vērsās ar pieteikumu tiesā.

Pieteikums pamatots ar to, ka saskaņā ar Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumu Nr.565 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" (turpmāk – noteikumi Nr.565) 103.punktu amatpersonai ir tiesības uz apmaksātu papildatvaļinājumu atbilstoši tās darbības un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā periodā. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) 42.panta desmitā daļa noteic, ka piešķirtā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā ir pieļaujama, ja amatpersona tai piešķirto papildatvaļinājumu nav izmantojusi. Par spīti tam ministrija, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar pieteicēju, nav pieteicējam izmaksājusi attiecīgās summas, jo, tās ieskatā, pieteicējam neesot bijis piešķirts papildatvaļinājums. Šāda rīcība no ministrijas puses nav pamatota, jo minētās tiesību normas mērķis pēc būtības ir noteikt līdzīgu kārtību tai, kāda noteikta ar Darba likuma 149.panta piekto daļu, proti, pienākumu darba devējam veikt norēķinu par neizmantoto papildatvaļinājumu līdz ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Pretējā gadījumā nopelnītais bonuss kā nodarbinātā stimulējošs līdzeklis zaudē savu nozīmi, ja nodarbinātajam zūd tiesības uz neizmantotā papildatvaļinājuma atlīdzināšanu naudā.

[3] Paskaidrojumā tiesai Finanšu ministrija pieteicēja pieteikumu neatzīst, norādot, ka normatīvajos aktos paredzētais amatpersonas darbības novērtējums pats par sevi nerada tiesības uz papildatvaļinājumu. Papildatvaļinājumu ar atsevišķu rīkojumu var piešķirt (nevis tas jau ir piešķirts) uz nodarbinātā iesnieguma pamata pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas. Pieteicējs laikā no 2016.gada 10.oktobra līdz 2018.gada 27.aprīlim nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, līdz ar to papildatvaļinājums, pat ja pieteicējs to būtu pieprasījis, netiktu piešķirts.

[4] Pieteicējs savos pieteikuma papildinājumos norāda, ka nebija lūdzis ministriju tam piešķirt papildatvaļinājumu tā iemesla dēļ, ka nebija izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un. Neizmantotā papildatvaļinājuma kompensēšana naudā ir vispārīga prakse valsts iestādēs. Darba likuma 151.panta piektā daļa un Atlīdzības likuma 42.panta desmitā daļa ir identiskas, taču ministrija tās tulko un piemēro atšķirīgi, jo pieteicējam tika kompensēts naudā neizmantotais triju darba dienu papildatvaļinājums sakarā ar aprūpē esošajiem bērniem, taču netika kompensēts papildatvaļinājums sakarā ar amatpersonas iepriekšējās darbības un tās rezultātu novērtējumu. Papildus pieteicējs pauž bažas, ka ministrijas izmantotā lietvedības sistēma *Horizon* nenodrošina ministrijas izdoto rīkojumu atbilstību normatīvo aktu prasībām attiecībā uz to formu.

[5] Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 112.^{1}panta pirmo un ceturto daļu pirmās instances tiesā administratīvās lietas izskatīšana notiek rakstveida procesā, izņemot, ja lietas izskatīšanu mutvārdu procesā tiesas sēdē lūdzis pieteicējs. Ņemot vērā, ka pieteicējs šādu lūgumu nav izteicis, tiesa lietu izskata rakstveida procesā.

Motīvu daļa

[6] Lietā ir strīds par to, vai līdz ar civildienesta attiecību izbeigšanu personai ir tiesības uz atlīdzību naudā par neizmantoto papildatvaļinājumu saistībā ar personas un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā periodā, ja tā attiecīgo papildatvaļinājumu nav iepriekš pieprasījusi un tas nav ticis piešķirts.

[7] Atbilstoši Atlīdzības likuma 42.panta pirmajai daļai amatpersonai (darbiniekam) piešķir Darba likumā noteikto obligāti piešķiramo papildatvaļinājumu. Papildus tam amatpersonai (darbiniekam), izņemot noteiktas amatpersonas (darbiniekus), var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu līdz 10 darba dienām pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas. Papildatvaļinājumu var izmantot laikposmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Papildatvaļinājuma piešķiršanas kritērijus, tiem atbilstošo papildatvaļinājuma dienu skaitu un papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Uz minētās normas pamata izdotie noteikumi Nr.565 paredz, ka amatpersonai (darbiniekam) ir tiesības uz tiesības uz apmaksātu papildatvaļinājumu atbilstoši amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā periodā (*103.punkts*). Papildatvaļinājuma dienu konkrēto sadalījumu atbilstoši novērtējumam attiecīgajā institūcijā, ņemot vērā finanšu resursus un cilvēkresursus, kā arī amatpersonas (darbinieka) darba izpildes intensitāti un atbildības pakāpi nosaka institūcijas vadītājs (*104.punkts*). Lai saņemtu apmaksātu papildatvaļinājumu, amatpersona (darbinieks) iesniedz institūcijas vadītājam vai viņa pilnvarotai amatpersonai iesniegumu par apmaksāta papildatvaļinājuma piešķiršanu. Iesniegumu saskaņo ar tiešo struktūrvienības vadītāju. Amatpersona (darbinieks) papildatvaļinājumu var izmantot pa daļām (*105.punkts*).

[8] Konkrētajā gadījumā konstatējams, ka pieteicējs tā darbības un rezultātu novērtējumā par 2017.gadu ieguvis kopējo vērtējumu „ļoti labi" (*sk. izdruku no elektroniskās novērtēšanas sistēmas lietas 12.lapā*).

Atbilstoši ministrijas 2017.gada 13.decembra rīkojumam Nr.602-p „Par atlīdzības sistēmu 2018.gadā" (*lietas 10.–11.lapa*) šāds novērtējums dod pieteicējam tiesības pretendēt uz deviņu darba dienu ilgu papildatvaļinājumu.

Pieteicēja ieskatā, tiesības uz konkrēto papildatvaļinājumu rodas līdz ar attiecīgā novērtējuma iegūšanu un, pat ja persona nav šo papildatvaļinājumu pieprasījusi, ministrijai ir pienākums, izbeidzot civildienesta attiecības ar personu, izmaksāt tai kompensāciju. Šāda tiesību normu izpratne ir kļūdaina turpmāk minēto iemeslu dēļ.

[9] Kā izriet no Atlīdzības likuma 42.panta pirmās daļas papildatvaļinājums ir valsts un pašvaldību amatpersonu (darbinieku) papildu sociālo garantiju, kas neietilpst Satversmes 107.panta personai garantētajās tiesībās uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu (*sal. sk. Administartīvās apgabaltiesas 2015.gada 29.jūnija lēmumu lietā Nr.A420572611 14.punktu*). Attiecīgi valstij ir plaša rīcības brīvība noteikt kārtību, kādā papildatvaļinājums ir piešķirams un kompensējams, tostarp ņemot vērā pieejamos finanšu resursus.

Atbilstoši Atlīdzības likuma 42.panta desmitajai daļai *piešķirtā* papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un amatpersona (darbinieks) *piešķirto* papildatvaļinājumu nav izmantojis. No minētās normas, kā pamatoti norādījusi ministrija izriet, ka papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā ir pieļaujama vienīgi gadījumā, ja tas ir piešķirts pirms amata (dienesta, darba) tiesisko attiecību izbeigšanas.

Lai saņemtu papildatvaļinājumu, atbilstoši iepriekš minētajam regulējumam ir jābūt izmantotam pilnam ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam, kā arī personai ir jāiesniedz iesniegums par apmaksāta papildatvaļinājuma piešķiršanu. Iesniegums ir saskaņojams ar tiešo struktūrvienības vadītāju, kas attiecīgi izvērtē, vai personas papildatvaļinājums attiecīgajā laikā ir saskanīgs ar struktūrvienības darba organizāciju un noslodzi. Tādējādi par nepamatotu uzskatāms iesniedzēja arguments, ka tiesības uz papildatvaļinājumu personai rodas līdz ar attiecīgā novērtējuma iegūšanu. Minēto apliecina arī Atlīdzības likuma vienpadsmitā daļa, kurā noteikts, ka normatīvajos aktos paredzētais amatpersonas darbības novērtējums pats par sevi nerada tiesības uz papildatvaļinājumu.

[10] Tiesa nevar piekrist pieteicējam, ka Atlīdzības likuma 42.panta desmitās daļas mērķis pēc būtības ir noteikt līdzīgu kārtību tai, kāda noteikta Darba likuma 149.panta piektajā daļā.

Tieši pretēji, ja likumdevējs būtu vēlējies jautājumu par papildus paredzēto papildatvaļinājumu regulēt analoģiski Darba likumā ietvertajai kārtībai, tad nebūtu nepieciešams šo jautājumu atsevišķi regulēt Atlīdzības likumā, jo atbilstoši Atlīdzības likuma 40.pantam amatpersonu (darbinieku) atvaļinājumus, to ilgumu un piešķiršanas kārtību, kā arī citus ar atvaļinājumiem saistītus jautājumus regulē attiecīgās Darba likuma normas, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi. Tam uzskatāms piemērs ir Atlīdzības likuma 41.panta desmitā daļa, kas regulē tikai tos gadījumus, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kompenesēšana naudā nav pieļaujama saistībā ar vienot civildienestu, pārējos gadījumus pakļaujot Darba likumā ietvertajam regulējumam. Šī iemesla dēļ pieteicējam arī tika kompensēts naudā papildatvaļinājums sakarā ar trim vai mazāk aprūpē esošajiem bērniem vecumā līdz 14 gadiem, jo attiecībā uz šī papildatvaļinājuma atlīdzināšanu naudā likumdevējs nav paredzējis Atlīdzības likumā nekādas atkāpes. Savukārt šajā lietā izskatāmajā strīdus gadījumā likumdevējs jau ir paredzējis skaidru kārtību, kā Atlīdzības likuma 42.pantā paredzētais papildatvaļinājums piešķirams un atlīdzināms naudā.

[11] Nav nozīmes pieteicēja argumentam, ka šādā veidā netiek sasniegta papildatvaļinājuma funkcija – būt par sava veida līdzekli nodarbināto stimulēšanai, jo pieteicējam, no kura iniciatīvas primāri ir atkarīga atvaļinājuma piešķiršana, bija jārēķinās ar Atlīdzības likumā paredzēto kārtību papildatvaļinājuma piešķiršanai un atlīdzināšanai naudā.

Tiesa arī negūst apstiprinājumu tam, ka neizmantotā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā ir vispārīga prakse valsts iestādēs. Tiesa konstatē, ka Valsts kontrole konsekventi ir norādījusi uz nepieļaujamību papildatvaļinājumu atlīdzināt naudā, ja tas iepriekš nav ticis piešķirts (*sk., piemēram, http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2013/5.1-2-36_2013/em_fr_revizijas-zinojums_30-04-2014.pdf 25.–39.punktu, http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2016/2.4.1-30_2016/30.pielikums-revizijas-zinojums-em-2017.04.28.pdf 1.1.punktu*), līdz ar to tiesa apšauba, ka lielākā daļa valsts pārvaldes iestādes neievērotu Valsts kontroles ieteikumus.

[12] Tā kā konkrētajā gadījumā pieteicējs nebija izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un attiecīgi pieteicējam arī nebija piešķirts papildatvaļinājums saistībā ar personas un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā periodā, tad pieteicējam nav tiesības uz papildatvaļinājuma atlīdzināšanu naudā. Attiecīgi pieteicēja pieteikums noraidāms kā nepamatots.

[13] Pieteicēja vispārīgi paustās bažas par ministrijas rīkojuma formu ir atstājamas bez ievērības, jo pieteicējs nav apstrīdējis civildienesta atteicību izbeigšanu, turklāt jautājumā par papildatvaļinājuma atlīdzināšanu naudā tam nav izšķirošas nozīmes.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 246.–251.pantu un 289.–291.pantu, Administratīvā rajona tiesa

nosprieda

Noraidīt /pers. A/ pieteikumu par labvēlīgāka administratīvā akta izdošanu, ar kuru pieteicējam tiktu papildus aprēķināta un izmaksāta kompensācija par neizmantotā papildatvaļinājuma deviņām darba dienām.

Spriedumu var pārsūdzēt Administratīvajā apgabaltiesā viena mēneša laikā no sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu namā.

Tiesnese A.Putniņa