Lietas arhīva Nr. AA43-0497-24/8
ECLI:LV:ADAT:2024:0521.A420120823.13.S

ADMINISTRATĪVĀ APGABALTIESA
SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā
Rīgā, 2024.gada 21.maijā

Tiesa šādā sastāvā: tiesnese referente Irina Kaļiņina, tiesnese Santa Liniņa un tiesnese Roze Paegle

rakstveida procesā izskatīja apvienoto administratīvo lietu pēc /pers. B/ pieteikuma par labvēlīga administratīvā akta par prēmijas un pabalsta piešķiršanu, kas saistīts ar viņa darba izpildes novērtējumu 2021.gadā, izdošanu, un par Būvniecības valsts kontroles biroja faktiskās rīcības, īstenojot pret /pers. B/ atšķirīgu attieksmi, atzīšanu par prettiesisku, mantisko zaudējumu 1701 *euro* apmērā atlīdzināšanu un nemantiskā kaitējuma atlīdzināšanu 10 000 *euro* apmērā, kā arī par Būvniecības valsts kontroles biroja 2023.gada 2.janvāra rīkojuma Nr.5-4.9/2023/1 atcelšanu, mantisko zaudējumu atlīdzināšanu 4176,60 *euro* apmērā un nemantiskā kaitējuma atlīdzināšanu 10 000 *euro* apmērā, sakarā ar /pers. B/ apelācijas sūdzību par Administratīvās rajona tiesas 2023.gada 12.oktobra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Pieteicēja /pers. B/ kā Būvniecības valsts kontroles biroja (turpmāk – birojs) /amats/ novērtējumā par 2021.gadu darba izpildes rezultāts novērtēts kā neapmierinošs. Pieteicējs, iebilstot pret darba izpildes novērtējumu par 2021.gadu, 2022.gada 13.jūnijā vērsās birojā ar iesniegumu.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2012.gada 10.jūlija noteikumu Nr.494 „Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādes nodarbināto izpildes novērtēšanu" (turpmāk – noteikumi Nr.494) 49.punktu 2022.gada 4.jūlijā sagatavots atzinums /numurs/ (turpmāk – atzinums Nr.1). Izskatot atzinumu Nr.1 un lietas materiālus, ar biroja 2022.gada 4.jūlija lēmumu Nr.5-4.8/2022/6 (turpmāk – lēmums) atstāts bez izmaiņām darba izpildes novērtēšanas rezultāts „neapmierinoši" pieteicējam.

[2] Pieteicējs vērsās tiesā ar pieteikumu (turpmāk – pieteikums Nr.1) par labvēlīga administratīvā akta izdošanu par prēmijas un pabalsta piešķiršanu, kas saistīts ar pieteicēja darba izpildes novērtējumu 2021.gadā, un par biroja faktiskās rīcības, īstenojot pret pieteicēju atšķirīgu attieksmi, atzīšanu par prettiesisku un mantisko zaudējumu atlīdzināšanu..

[2.1] Pieteicējs uzskata, ka darba izpildes novērtējuma, atzinuma Nr.1 un lēmuma rezultātā viņš ir zaudējis novērtēšanas prēmiju, atvaļinājuma pabalstu, kā arī saistītās sociālās iemaksas.

[2.2] Pieteicējs nav vainīgs pie termiņa kavējumiem, pārrakstīšanas kļūdu neizlabošanas un nepareizas piekritīgās iestādes noteikšanas, jo šīs darbības veiktas pēc citu darbinieku vairākkārtējiem uzlabojumiem un pieprasījumiem. Ja sagatavoto projektu saskaņošana prasa vairāk nekā divas nedēļas, nav pamatoti uzskatīt, ka nodarbinātais ir neefektivitātes galvenais cēlonis. Pieteicējam pārmests arī termiņu kavējums, bet vērtēšana notika jūnijā, lai gan saskaņā ar biroja direktora rīkojumu tai bija jānotiek gada sākumā.

[2.3] Pieteicējam nepamatoti tiek pārmests, ka sistēmā iekļaujamās pašvaldības nav savlaicīgi izbeigušas līgumus par Būvniecības informācijas sistēmas (turpmāk – BIS) lietošanu, jo datu migrāciju no iekļaujamajām pašvaldībām īsteno cita biroja nodaļa.

[2.4] Pārkāpta Administratīvā procesa likuma 154.panta pirmā daļa un noteikumu Nr.494 29.1., 29.2.apakšpunkts, proti, nodarbinātā darba izpildi par iepriekšējo periodu vērtē, analizējot un vērtējot rezultāta un ieguldījuma kritērijus, nevis konstatējot, vai darba izpilde uzlabojusies, salīdzinot ar iepriekšējo periodu.

[2.5] Pieteicējs nav saņēmis papildu piemaksas par to, ka pildījis /nosaukums/ nodaļas uzdevumus 2021.gadā. Kopējie zaudējumi ir 1000 *euro*.

[2.6] Pieteikuma papildinājumā pieteicējs precizējis mantisko zaudējumu apmēru – 1701 *euro,* kā arī lūdzis atlīdzināt nemantisko kaitējumu 10 000 *euro* apmērā.

[3] Ar biroja 2022.gada 30.decembra rīkojumu Nr.5-4.9/2022/208 izbeigtas valsts civildienesta attiecības ar pieteicēju. Savukārt ar biroja 2023.gada 2.janvāra rīkojumu Nr.5-4.9/2023/1 (turpmāk – rīkojums) tiek grozīta rīkojuma sākotnējā versija, aizstājot to pēc būtības ar jaunu rīkojumu, un nosakot, ka tiek izbeigtas valsts civildienesta attiecības ar pieteicēju 2023.gada 11.janvārī sakarā ar neatbilstību amatam.

[4] Pieteicējs, nepiekrītot rīkojumam, vērsās tiesā ar pieteikumu (turpmāk – pieteikums Nr.2) ar lūgumu to atcelt, norādot turpmākos argumentus.

[4.1] Novērtēšanas procesu īstenoja pieteicēja procesuālais pretinieks lietās Nr.A420249120 un Nr.A420243522, kas rada šaubas par novērtēšanu veicošo personu objektivitāti. Novērtējuma apstrīdēšanas procedūru iestādē īstenoja biroja direktore, lai gan saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 6.pantu ministrijas valsts sekretārs ir uzskatāms par iestādes vadītāju. Lieta ir skatīta nelikumīgā sastāvā, kas novedis pie nepareiza rezultāta.

[4.2] Novērtējuma pamats ir biroja vēlme izmantot jebkuru tiesisku instrumentu, lai īstenotu publisko varu un pasliktinātu pieteicēja stāvokli. Salīdzinot ar vērtējumu par 2019., 2020., 2021.gadu, redzams, ka lielākajā novērtējuma daļā nav izmaiņu. Vērtējums ir tendenciozs, tā pamatā ir atšķirīga attieksme pret pieteicēju. Piemēram, vairāk nekā /gadu skaits/ gadu profesionālā pieredze pārsniedz amata aprakstā izvirzītās prasības (divi gadi), taču tā novērtēta ar „labi", pamatojoties uz subjektīviem vadītājas apgalvojumiem. Turklāt pieteicējam netika dots laiks, lai sagatavotos pārrunām, kā to paredz noteikumu Nr.494 14.punkts.

[4.3] Pārkāpts gan tiesiskās paļāvības, gan patvaļas aizlieguma princips. Novērtēšanā mērķu un uzdevumu izpilde un darba izpildes atbilstība amata aprakstā noteiktajām prasībām nav vērtēta. Pieteicējam nebija noteikti amata izpildes standarti un piedāvāta vienošanās par amata pienākumu izpildes prasībām. Vienīgais vērtēšanas kritērijs bijis vadītājas uzskati par neizpildi, nepareizu izpildi un attieksmi. Ir pārkāpta noteikumos Nr.494 29.punktā definētā prasība amata pienākumu izpildes vērtējumu nodalīt no mērķu un uzdevumu izpildes.

[4.4] 2022.gada 22.decembra atzinums /numurs/ (turpmāk – atzinums Nr.2) neatbilst tiesību normām, jo apstrīdēšanas iesniegumā norādītie iestādes pieļautie procesuālie pārkāpumi un apstākļi, kas norāda, ka novērtēšanas rezultāts varēja būt citāds, nav vērtēti.

[4.5] Pieteicējs ir pārsūdzējis tiesā darba izpildes novērtējumu par 2021.gadu, tādēļ nav iestājušies noteikumu Nr.494 51.punktā noteiktie apstākļi un nav pamata izbeigt civildienesta attiecības. Tāpat sākotnējā rīkojuma versijā nav ievērots likumā noteiktais uzteikuma termiņš – trīs darbdienas.

[4.6] Pieteicējam nepamatoti netika piedāvāts cits amats, lai gan Valsts civildienesta likuma 34.panta ceturtās daļa paredz iestādes rīcības brīvību to ierēdnim piedāvāt.

[4.7] Ja pieteicēja tiesisko stāvokli pasliktinoši apstākļi netiktu radīti no iestādes puses, visticamāk, pieteicējs būtu saņēmis darba izpildes novērtējumu „labi", tādēļ birojam nosakāms pienākums aprēķināt un izmaksāt gan ar nelikumīgo darba izpildes novērtējumu atrauto atlīdzību, gan citus ar civildienesta piespiedu pārtraukumu nodarītos zaudējumus.

[4.8] Pieteikuma Nr.2 papildinājumā par nemantiskā kaitējuma atlīdzināšanu 10 000 *euro* apmērā norādīts, ka rīkojums ir nelikumīgs. Pieteicēja stāvoklis pasliktināts gan materiāli, gan pārkāpjot tiesību pamatprincipus, tādēļ pārkāpums ir smags. Atlaišanas apstākļi norāda uz mākslīgu viltus priekšzīmīguma pieprasīšanu no pieteicēja, kas juridiski neadekvāti novērtēts, tādēļ civildienesta attiecības pārtrauktas uz pieteicēju apkaunojoša pamata.

Ilgstoši pazeminātie novērtējumi ir lieguši līdzvērtīga darba atrašanu iestādes ietvaros un ārpus tās. Pieteicējs ir /vecums/ vecumā, tādēļ pastāv augsts risks saskarties ar vecuma diskrimināciju darba tirgū.

Tā kā iestādes darbībām ir mērķtiecīgs raksturs, iestādes atvainošanās vai pieteicēja atjaunošana dienestā neaizvieto pieteicējam atņemtās tiesības, līdz ar to pieprasītā nemantiskā kaitējuma 10 000 *euro* apmērs ir samērīgs.

[5] Ar Administratīvās rajona tiesas spriedumu pieteikums noraidīts, pamatojoties uz turpmāk norādīto.

[5.1] Lietā ir strīds par to, vai birojs pieteicēja darba izpildījumu 2021.gadā pamatoti novērtējis ar vērtējumu „neapmierinoši", līdz ar to nepiešķirot ar novērtējumu saistīto prēmiju un pabalstu, un, vai birojs 2022.gadā pamatoti atkārtoti novērtējis pieteicēju ar vērtējumu „neapmierinoši" un secīgi izbeidzis civildienesta attiecības ar pieteicēju.

[5.2] Atbilstoši biroja 2019.gada 18.marta iekšējo noteikumu Nr.1-2.2/2019/5 „Atlīdzības noteikšanas kārtība" 23.punktam nodarbinātajiem reizi kalendārajā gadā var piešķirt prēmijas, ievērojot nodarbināto ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu, ja novērtējums ir „labi", „ļoti labi" vai „teicami". Saskaņā ar minēto noteikumu punktu nodarbinātajam var piešķirt prēmiju 75 % apmērā no mēnešalgas, ja vērtējums ir „teicami", 65 % apmērā no mēnešalgas, ja novērtējums ir „ļoti labi", un 55 % apmērā no mēnešalgas, ja novērtējums ir „labi". Ar biroja direktora 2022.gada 18.janvāra rīkojumu Nr.1-3.1/2022/3 novērtēšanas prēmijas minētajā apmērā atbilstošu novērtējumu gadījumā tika noteiktas saistībā ar 2021.gada darba izpildes novērtējumu (*lietas 3.sējuma 61.-65.lapa*).

Saskaņā ar minētās atlīdzības noteikšanas kārtības 28.punktu birojs nodarbinātajiem piešķir atvaļinājuma pabalstu 50 % apmērā no noteiktās mēnešalgas, ja nodarbinātā amata pienākumu izpildes novērtējums ir „labi", „ļoti labi" vai „teicami" un nodarbinātais birojā ir nostrādājis ne mazāk kā vienu gadu.

Savukārt atbilstoši biroja 2019.gada 28.janvāra iekšējo noteikumu „Darba kārtība" 38.punktam nodarbinātajiem, kuru vērtējums ir „labi" vai augstāks, ir tiesības pieprasīt apmaksātas papildatvaļinājuma dienas – astoņas darba dienas, ja vērtējums ir „labi", deviņas darba dienas, ja vērtējums ir „ļoti labi, un desmit darba dienas, ja vērtējums ir „teicami" (*lietas 1.sējuma 185-195.lapa*).

Ņemot vērā minēto, secināms, ka gadījumā, ja pieteicēja darba izpildījums par 2021.gadu būtu vērtējams ar „labi" vai augstāku vērtējumu, pieteicējam būtu tiesības saistībā ar šiem vērtējumiem saņemt gan attiecīgu prēmiju, gan atvaļinājuma pabalstu un apmaksātas papildatvaļinājuma dienas.

[5.3] Amatpersonas darba izpildes novērtēšanas procesā iestādei ir novērtējuma brīvība. Tādēļ tiesa nevar pēc būtības pārvērtēt amatpersonas prasmju atbilstību konkrētam līmenim (*Senāta 2012.gada 2.marta sprieduma lietā Nr.SKA-105/2012 (A420649310) 15.punkts*). Tiesa novērtējuma brīvības gadījumā pārbauda, vai iestāde novērtējuma brīvības ietvaros nav pieļāvusi kādas acīmredzamas kļūdas vai būtiskus procesuālus pārkāpumus (*Senāta 2013.gada 11.janvāra sprieduma lietā Nr.SKA-53/2013 (A42680309) 8.punkts*).

Līdz ar to šajā lietā ir jānoskaidro, vai, veicot pieteicēja darba izpildes novērtēšanu par 2021. un 2022.gadu, birojs ir pieļāvis kļūdas vai procesuālus pārkāpumus, kuri varēja ietekmēt pieteicējam piešķirto kopējo vērtējumu un kurus var novērst, veicot atkārtotu pieteicēja darba izpildes novērtēšanu.

[5.4] Vērtējot darba izpildes novērtējumu 2021.gadā, tiesa atzina turpmāko. Pieteicēja darba izpildījums par 2021.gadu tika novērtēts ar kopējo vērtējumu „neapmierinoši". Kopējais pieteicēja darba izpildes vērtējums ir noteikts, ņemot vērā vērtējumu par visām novērtēšanas veidlapā iekļautajām vērtējumu sadaļām kopumā (*lietas 3.sējuma 10.-15.lapa*).

Izvērtējot to, vai pieteicēja vērtējums sadaļā par mērķu un uzdevumu izpildi ir pamatots, tiesa ņēma vērā pieteicēja tiesas sēdē un 2023.gada 8.augusta pieteikuma papildinājumā norādīto, ka mērķi un uzdevumi pieteicējam netika noteikti. Pieteicēja ieskatā nelikumīgs ir viss darba izpildes novērtējums, jo katrai no novērtēšanas protokola sadaļām, tostarp mērķu un uzdevumu izpildes vērtējumam, var būt izšķiroša nozīme kopējā vērtējuma noteikšanā (*tiesas sēdes protokols 00.25.15-00.27.12, lietas 4.sējuma 6.lapa*).

Atbilstoši noteikumiem Nr.494 darba izpildes novērtēšanas process sastāv no darba izpildes plānošanas, aktualizēšanas, novērtēšanas un darba izpildes novērtēšanas pārrunām. Darba izpildes plānošanā vadītājs kopā ar nodarbināto nosaka nodarbinātajam individuālus mērķus un uzdevumus nākamajam vērtēšanas periodam, šo mērķu un uzdevumu relatīvo nozīmību (svaru) procentos attiecībā pret individuālo mērķu un uzdevumu kopsummu (3., 8., 10.punkts). Nodarbinātā individuālo mērķu izpildes vērtējums ir viens no darba izpildes kritērijiem, kurš ietekmē darba izpildes kopējo vērtējumu (40.-46.punkts).

Kā izriet no noteikumu Nr.494 2.1.apakšpunkta individuālo mērķu un uzdevumu noteikšana ir vērsta uz nodarbinātā motivēšanu sasniegt konkrētus un uz iestādes kopējo mērķu un uzdevumu izpildi orientētus rezultātus. Sasniedzamie rezultāti ir jānosaka jau attiecīgā novērtēšanas perioda sākumā. Mērķi pēc savas jēgas ir vērsti uz sasniedzamo rezultātu nākotnē, tādēļ tos nevar noteikt konkrētam rezultātam, kas jau ir konstatējams. Savukārt gadījumā, ja konkrēti individuālie mērķi nodarbinātajam netika noteikti jau attiecīgā novērtēšanas perioda sākumā, tos nav iespējams novērtēt.

[5.5] No atzinuma Nr.1 izriet, ka nodarbinātā amata aprakstā norādīti amata mērķi, tiešie pienākumi, nepieciešamās kompetences, profesionālās kvalifikācijas prasības, amata atbildība un amata tiesības. Darbinieks ir informēts par amata pienākumiem un attiecīgajām profesionālās kvalifikācijas prasībām un kompetencēm, kas tiek prasītas konkrētā amata pienākumu veikšanai, un par kurām viņš tiek vērtēts ikgadējā darba izpildes vērtējumā (*lietas 3.sējuma 21.lapa*).

Tiesas sēdē biroja pārstāvis norādīja, ka mērķi un uzdevumi noteikti amata aprakstā un Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēmas (turpmāk – NEVIS sistēma) protokolā par attiecīgiem periodiem. Mērķi un uzdevumi visus šos gadus ir bijuši pietiekami konkretizēti, bet ne tik sīki, lai būtu uzskaitīts, kas tieši ir jādara. Tas darīts ar mērķi, lai veicinātu nodarbinātā iniciatīvas izrādīšanu (*tiesas sēdes protokols 00.29.05-00.31.09, 01.29.39-01.29.49*).

[5.6] Kā izriet no lietas materiāliem, 2021.gada 13.aprīlī vadītājs pieteicējam ir noteicis mērķus un uzdevumus, nosakot attiecīgu relatīvo nozīmību: izskatīt iesniegumus un sagatavot atbilžu projektus, kā arī cita veida dokumentus pēc nepieciešamības - 40%; nodrošināt /joma/ atbalstu saistībā ar biroja

kompetenci BIS reģistru jomā, t.sk. sagatavot dokumentu projektus - 20%; izvērtēt administratīvi teritoriālās reformas ietekmi uz biroja darbību, t.sk. uz noslēgtajiem līgumiem par BIS lietošanu, rakstveidā sniegt /avots/ un praksē balstītus priekšlikumus saistībā ar minēto, sagatavot dokumentu projektus pēc nepieciešamības - 20%; uzturēt maksātnespējas procesu reģistru, regulāri sekot līdzi aktualitātēm, rakstveidā informējot par tām, kas skar biroja darbību, kā arī sniedzot priekšlikumus attiecīgajā jomā - 10%; pēc savas iniciatīvas un tiešā vadītāja uzdevumā pārskatīt DVS biroja iekšējos normatīvos aktus un rakstveidā sniegt priekšlikumus to pilnveidošanai, precizēšanai, aktualizēšanai - 10%.

Līdztekus katram mērķim ir norādīts arī sasniedzamais rezultāts. No e-pasta vēstules (*lietas 1.sējuma 90-91A.lapa*) izriet, ka vadītājs ir pārliecinājies, vai pieteicējam viss ir saprotams un pieņemams, kā arī devis laiku izteikt savus priekšlikumus. Pieteicējs ir izteicis iebildums par atsevišķiem mērķiem un uzdevumiem, savukārt vadītājs ir sniedzis pretargumentus uz tiem, e-pasta noslēgumā pieteicējs ir piekritis uzstādītajiem mērķiem un uzdevumiem.

Ievērojot minēto, secināms, ka pieteicējam ir noteikti individuālie mērķi un uzdevumi, un tie nav pretrunā ar amata aprakstā izvirzītajām prasībām. Mērķi un uzdevumi ir definēti skaidri, norādīts sagaidāmais rezultāts un tā kvalitātes un vērtēšanas kritēriji. Tiesas ieskatā individuālajiem mērķiem noteiktie rādītāji ļauj objektīvi novērtēt to sasniegšanu.

Birojs vairāku mērķu un uzdevumu izpildi novērtējis ar „neapmierinoši". Piemēram, saistībā ar uzdevumu izvērtēt administratīvi teritoriālās reformas ietekmi uz biroja darbību birojs atzīst, ka pieteicējs ir sniedzis priekšlikumus, taču novērtējuma protokolā vadītājs norāda, ka uzdevums nav izpildīts kvalitatīvi, izvērtējums bijis formāls (vienā e-pastā), priekšlikumu nav, neviens dokuments nav sagatavots, e-pastā vispārīgas frāzes, pieteicējs faktiski ierosina citiem kolēģiem veikt darbu viņa vietā. Nav iniciatīvas. Rezultātā bija jāpiesaista citi nodarbinātie uzdevuma izpildei. Nav saprotams, kādas darbības veiktas nodarbinātā minētajā „izmaiņu vērtēšanas un integrācijas procesā BIS sistēmā" (*lietas 3.sējuma 11.lapas otra puse*).

No lietai pievienotajām e-pastu izdrukām redzams, ka /amats/ /pers. F/, kurai uzdevumi nodoti tikai zināšanai un atbalstam, sniedza konkrētus komentārus par nepieciešamajām darbībām, piemēram, par kopīgas vēstules sagatavošanu pašvaldībām saistībā ar reformu un tās rezultātā veicamajām izmaiņām būvniecības informācijas sistēmā (*lietas 3.sējuma 55.-56.lapa*).

Birojs paskaidrojumos norāda, ka minētās vēstules projekta sagatavošanas nepieciešamība vairākkārt pārrunāta arī sanāksmju laikā, taču šādas vēstules projektu pieteicējs nav sagatavojis. Tieši pieteicējam bija noteikts uzdevums izvērtēt līguma grozījumu nepieciešamību katrā konkrētā gadījumā, taču pieteicējs grozījumu projektus nav sagatavojis un iesniedzis.

Attiecībā uz iesniegumu izskatīšanu un atbilžu projektu sagatavošanu birojs konstatējis, ka uzdevumi netiek izpildīti kvalitatīvi un patstāvīgi, nepieciešami vairākkārtēji labojumi pirms dokumenta virzības, tiek piemērotas kļūdainas /avots/, pieļautas pastāvīgas, vienveidīgas kļūdas noformēšanā, neatbilstoša dokumentu virzība DVS, iekšējo noteikumu neievērošana, kavēti termiņi, neuzmanība, tādēļ arī nav operativitātes (*lietas 3.sējuma 12.lapa*).

Tiešās vadītājas viedoklī ir konkrēti analizēta pieteicējam noteikto mērķu sasniegšana un pienākumu izpilde, detalizēti vērtējot arī sagatavotos dokumentu projektus (*lietas 3.sējuma 18.-22., 95.-135.lapa).*

Izvērtējot lietas materiālus kopumā, redzams, ka birojs ir konstatējis būtiskus trūkumus pieteicēja amata uzdevumu izpildē. Vienlaikus tiesai nav bijis iespējams pilnībā izvērtēt pieteicēja darba izpildes atbilstību noteiktajiem mērķiem, to var izdarīt tikai iestāde, kas pati šos mērķus un uzdevumus ir noteikusi. Attiecībā uz mērķu un uzdevumu izpildes novērtējumu tiesa patvaļu nekonstatēja.

[5.7] Vērtējot, vai pamatots ir biroja noteiktais vērtējums „nepamierinoši" sadaļā „amata pienākumu izpilde", atzīts turpmākais.

No noteikumu Nr.494 30.2., 38.3., 38.4.apakšpunkta izriet, ka šajā novērtējuma sadaļā ir jāanalizē pastāvīgi veicamo amata pienākumu izpildes atbilstību amata aprakstā noteiktajām prasībām un standartiem. Vērtējums „nepamierinoši" piešķirams, ja darba izpilde visā novērtēšanas periodā neatbilst prasībām.

Pieteicēja amata aprakstā ir norādītas profesionālās kvalifikācijas prasības, proti, nepieciešama otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība /joma/, vismaz divu gadu darba pieredze /amats/ amatā un vēlama pieredze būvniecības un enerģētikas nozarē. Noteiktas arī profesionālās zināšanas un prasmes, tostarp prasme izmantot /joma/ avotus un piemērot /joma/ normas, izstrādāt dokumentu projektus, kā arī pielietot /joma/ terminoloģiju un noformēt dokumentus atbilstoši /joma/ tehnikas prasībām (*lietas 3.sējuma 153.-154.lapa*).

Šajā vērtējuma sadaļā vadītājs norādījis, ka, ņemot vērā citās sadaļās norādīto pamatojumu par darba izpildi un ievērojot iepriekšējo divu periodu novērtējumu „jāpilnveido", 2021.gadā uzlabojumi darba izpildes kvalitātē nav bijuši – darba izpilde neatbilst lielākajai daļai prasību visā novērtēšanas periodā, līdz ar to amata pienākuma izpilde tiek veikta neapmierinoši (*lietas 3.sējuma 13.lapa*).

[5.8] Birojs tiesā iesniedzis arī daļu no pieteicēja sagatavotajiem dokumentu projektiem, kuri papildināti ar vadītāja komentāriem, kā arī e-pasta vēstules, kurās atspoguļotas sarakstes starp pieteicēju un viņa vadītājiem (*lietas 3.sējuma 95.-135.lapa*). Par pieteicēja sagatavotajiem dokumentu projektiem un pieteicēja darba kvalitāti vadītājs sniedzis viedokli, norādot uz neuzmanības, satura un noformēšanas kļūdām, termiņa kavējumiem, nepareizās kompetentās iestādes noteikšanu (*lietas 3.sējuma 18.lapas otra puse-20.lapa*).

Pieteicējs pieteikumā norādījis, ka viņa darba izpildes saturs nepārtraukti tiek atdots atkārtotai labošanai, skaidrojot to ar vadītāju iegribu un redzējumu par to, kādai jābūt dokumenta gala versijai. Šāda pieeja būtiski apgrūtina pieteicēja pienākumu izpildi un ir neefektīva. Lai gan pieteicēja amata aprakstā ir norādīta atsevišķa kolonna ar nosaukumu „amata pienākumu izpildes standarti", tomēr amata izpildes prasības nav noteiktas. Minētais novedis pie subjektīva vērtējuma – amata pienākumu izpildes saturs aizvietots ar vadītāja viedokli (*lietas 4.sējuma 6.lapas otra puse -7.lapa*).

Tiesas sēdē pieteicējs skaidroja, ka saņem dokumentu DVS ar norādi par tā izpildi. Pieteicējs piedāvā savu sākotnējo saturu, kurš nekad nav bijis labs. Pēc tam sākas nemitīgās pārstrādes, dodot blakus uzdevumus. Tiek norādīts, ka pieteicēja sākotnējā versija ir nepareiza, bet netiek pamatots, kāpēc ir nepareiza (*tiesas sēdes protokols 00.41.23-00.42.43*).

Birojs 2022.gada 12.septembra paskaidrojumā norāda, ka pieteicēja dokumentu projekti parāda ne tikai paviršu un nekvalitatīvu dokumentu noformēšanu un kavētus termiņus, bet rupjas kļūdas, piemēram, dodot nepareizas atsauces uz normatīvajiem aktiem. Tāpat vērojama būtiska atšķirība starp pieteicēja projektos sniegto informāciju un gala dokumentu, kas pēc vairākkārtējiem vadītāja labojumiem un komentāriem tiek saskaņoti un nosūtīti adresātam. Tā kā pieteicējs novērtējuma protokolā norādījis, ka sagatavoti ap 30 atbilžu projekti, tad 10 tiešā vadītāja viedoklī minētie dokumenti jau veido trešo daļu no kopējā pieteicēja sagatavoto dokumentu skaita (*lietas 3.sējuma 90.lapas otra puse-91.lapa*). Tiesas sēdē biroja pārstāvis papildināja iepriekš minēto, norādot, ka ir sanāksmes, kurās izrunā aktuālos jautājumus, lai būtu vienāda prakse nodaļā. Labojot darbinieku projektus, izmanto funkciju „sekot izmaiņām", lai var redzēt izlaboto. Vienmēr tika veidoti komentāri, ar pamatojumu nepieciešamajiem labojumiem. Pieteicējam ir tiesības iebilst, taču tas nekad nav darīts. Vadītājs vienmēr ir atvērts komunikācijai, taču īpaši nav vērsies pie pieteicēja, lai aicinātu pārrunāt katru izstrādāto projektu. Nodaļā tiek akceptēts katra darbinieka rakstīšanas stils, taču projektiem pēc būtības ir jābūt vienveidīgiem, ar atbilstošu noformējumu. Šādas prasības ir visiem nodarbinātajiem (*tiesas sēdes protokols 01.34.03-01.35.04*).

[5.9] Atbilstoši valsts pārvaldes padotības principam augstākai amatpersonai ir tiesības un pienākums kontrolēt un vadīt zemākas amatpersonas, tostarp pārbaudīt zemākas amatpersonas sagatavoto dokumentu projektus, norādīt uz kļūdām tajās un uzdot tās novērst. Tādējādi tiek novērstas zemākas amatpersonas pieļautās kļūdas un nodrošināts, ka valsts pārvaldes sagatavotie dokumenti ir kvalitatīvi un pareizi. Vienlaikus jāņem vērā, ka dokumenta sagatavotājs ir atbildīgs par to, ka jau sākotnēji sagatavotais dokumenta projekts ir kvalitatīvs un bez kļūdām. Ierēdnim ir pienākums kvalitatīvi pildīt amata pienākumus un atbildēt par nekvalitatīvu pienākumu izpildi (*Administratīvās apgabaltiesas 2022.gada 5.septembra sprieduma*

lietā Nr.A420249120 (ECLI:LV:ADAT:2022:0905.A420249120.15.S) 10.punkts).

No pieteicēja sagatavoto dokumentu projektu un e-pasta sarakstēm starp pieteicēju un vadītājiem izriet, ka pieteicējam tiek aizrādīts par nepilnībām vairākkārt viena dokumenta projekta sagatavošanas laikā. Pieļautās kļūdas ir saistītas ar latviešu valodas pareizrakstības un dokumentu noformēšanas pamatprasību neievērošanu, saistībā ar kurām nav nepieciešams noteikt īpašus kvalitātes standartus vai kritērijus tieši pieteicēja amatam. Birojs vērsis uzmanību, ka pieteicēja sagatavotie dokumenti lielākoties ir saistīti ar iesniegumu pārsūtīšanu pēc piekritības, vienkāršu atbilžu sniegšanu uz iesniegumiem, vienkāršu procesuālu lēmumu sagatavošanu, tehniska rakstura dokumentu sagatavošanu pēc iepriekš zināma parauga un tml. Vienlaikus, izpildot arī šādus vienkārša rakstura darbus, novērtēšanas protokoli liecina, ka pieteicēja darba izpilde ilgstošā laika periodā neatbilda prasībām. Tiesas ieskatā no pieteicēja kā ierēdņa ar otrā līmeņa augstāko izglītību /joma/ ar vismaz divu gadu pieredzi /amats/amatā iestāde var sagaidīt darba izpildījumu, kuru nav nepieciešams regulāri atgriezt konstatēto kļūdu labošanai. Būtiski ņemt vērā, ka kļūdas tiek pieļautas vismaz trešdaļā no sagatavoto dokumentu skaita, kas vērtējams kā ievērojams apjoms.

Ņemot vērā minēto, pieteicēja amata pienākumu izpildi nav pamata vērtēt kā atbilstošu prasībām. Tiesa šajā vērtējuma sadaļā acīmredzamas kļūdas novērtējuma brīvības izmantošanā nekonstatēja.

Pieteikumā Nr.1 norādīts, ka vērtējums nesatur atsauces uz amata aprakstā norādītām prasībām un standartiem, taču uz konkrētām kļūdām šīs sadaļas vērtējumā pieteicējs nav norādījis. Tas, ka vadītāja novērtēšanas protokola komentārā nav atsaukusies konkrēti uz pieteicēja amata aprakstu, nenozīmē, ka vērtējums nav noteikts kopsakarā ar tajā noteiktajām prasībām. Vienlaikus šajā lietā tiesai nav pamata vērtēt, vai biroja pieeja nodarbināto darba uzraudzībā ir efektīva. Tā ir iestādes iekšēja izšķiršanās, kā veicināt kļūdu novēršanu un uzlabot nodarbināto izpratni par darba kvalitātes prasībām.

[5.10] Pieteicēja ieskatā vadītāja komentāri novērtēšanas protokolā sadaļā „kompetenču vērtējums" attiecībā uz darbu komandā, komunikāciju un ētiskumu nesakrīt ar noteikumu Nr.494 4.pielikumā definēto rīcības saturu pie attiecīgā vērtējuma (*lietas 4.sējuma 7.-8.lapa*).

Novērtēšanas protokola sadaļā „darbs komandā" vadītājs norādījis, ka nav konstatējama rīcība, kas vērsta uz sadarbību un komunikāciju ar nodaļas kolēģiem. Pieteicējs neiekļaujas komandā, neizrāda iniciatīvu komandas gara uzturēšanai, kopīgu nodaļas mērķu sasniegšanai. Līdz ar to piemērots novērtējums „neapmierinoši" (*lietas 3.sējuma 13.lapa*).

Saskaņā ar noteikumu Nr.494 4.pielikuma 1.3.apakšpunktu „darbs komandā" novērtējums „neapmierinoši" piemērojams, ja persona neatbilst prasībām, proti, nepiedalās komandas darbā, necenšas uzturēt kontaktus ar citiem, ar savu uzvedību var izraisīt konfliktus. Savukārt novērtējums „jāpilnveido" piemērojams tad, ja nodarbinātais daļēji atbilst prasībām, proti, piedalās komandas darbā, pauž pozitīvu attieksmi pret komandas locekļiem, nesniedz priekšlikumus un nepauž viedokli pēc savas iniciatīvas, nodod tālāk svarīgu informāciju, atbalsta komandas lēmumus, dara to, ko komanda prasa.

Izvērtējot minēto, tiesa atzina, ka iestādes norādītais novērtējums (tekstā) pēc būtības atbilst kategorijai „jāpilnveido". Ir konstatēts, ka pieteicējs neizrāda iniciatīvu komandas darbā, taču nav konstatēts, ka pieteicējs konfliktē vai atsakās komunicēt un sadarboties ar kolēģiem vai arī vispār nepiedalās komandas darbā. Līdz ar to ir konstatējama acīmredzama kļūda novērtējuma brīvības izmantošanā.

[5.11] Attiecībā uz kritērija „komunikācija" vērtēšanu pieteicējs norādījis, ka komunikācija vērtēta vienīgi attiecībā uz /nosaukums/ nodaļas darbiniekiem, neņemot vērā pašas vadītājas norādīto, ka atbalsts sniegts arī /nosaukums/ nodaļai (protokolā norādīts – atbalsts /nosaukums/ sniegts). No biroja 2022.gada 12.septembra paskaidrojumiem pievienotās e-pasta sarakstes redzams, ka pieteicējs labprāt uzņēmies papildu pienākumus – dažu vienkāršu lēmumu sastādīšanu, kā arī rīkojies – ir sazvanījies ar /nosaukums/ būvvaldi saistībā ar anonīma iesniedzēja iesnieguma izskatīšanu. Šajā gadījumā pieteicējs vairāku mēnešu garumā aizvietoja citas struktūrvienības darbinieku (*lietas 4.sējuma 8.lapa*).

Tiesas sēdē pieteicējs skaidroja, ka amata pienākumus nemaz nav iespējams veikt bez komunikācijas ar kolēģiem, ir konstruktīvi sadarbojies ar visām biroja nodaļām, nav bijuši ne atklāti, ne slēpti konflikti (*tiesas sēdes protokols 00.43.06-00.45.23).*

Novērtēšanas protokolā vadītājs norādījis, ka pieteicēja komunikācijas prasmes neatbilst prasībām. Pieteicējs komunicē tikai rakstveidā, reti, tikai pēc pamudinājuma izsakās iekšējās sanāksmēs. Ar nodaļas kolēģiem komunikācijas faktiski nav. Ir gadījumi, kad citiem nezināmu iemeslu dēļ nepiedalās iknedēļas nodaļas sanāksmēs. Šādas komunikācijas dēļ darba izpildes rezultāti ir zemi. Nav jūtama ieinteresētība komunikācijas uzlabošanā. Ņemot vērā minēto, piemērots novērtējums „neapmierinoši" (*lietas 3.sējuma 13.lapa*).

Atbilstoši noteikumu Nr.494 4.pielikuma 1.4.apakšpunktam „komunikācija" novērtējums „neapmierinoši" piemērojams, ja nodarbinātais neatbilst prasībām – neinformē par svarīgākajiem notikumiem un lēmumiem vadību un/vai darbiniekus, liek šķēršļus informācijas apritei un komunikācijai, bez pamudinājuma neargumentē savus lēmumus un komandas viedokli, izvairās no ideju izklāsta publiski vai plašākai auditorijai, tajā skaitā iekšējās sanāksmēs, komunicējot ar citiem, neapvalda negatīvas emocijas, neuzklausa citu domas un nespēj pieņemt arī argumentētu viedokli, necenšas izprast sarunu biedru, reizēm pārtrauc runātāju vai runā vienlaikus ar to. Savukārt novērtējums „jāpilnveido" piemērojams tad, ja nodarbinātais daļēji atbilst prasībām, proti, ir pieejams komunikācijai, pārliecinās, vai ir pareizi sapratis informāciju, nemeklē komunikācijas iespējas, neveicina divvirzienu komunikāciju, atgriezenisko saiti sniedz pēc pamudinājuma, publiski uzstājas ar grūtībām, atbildes uz jautājumiem sniedz nepārliecinoši vai nesniedz vispār.

No minētā secināms, ka biroja norādītais raksturojums atbilst kritērijam „jāpilnveido", jo ir konstatēts, ka pieteicējs izvairās no komunikācijas, to neveicina un neizrāda iniciatīvu, taču nav konstatēts, ka pieteicējs liktu šķēršļus informācijas apritei, komunicētu agresīvi vai pārlieku emocionāli. Attiecīgi ir konstatējama acīmredzama kļūda novērtējuma brīvības izmantošanā.

[5.12] Pieteicēja ieskatā vērtējums par kritēriju „ētiskums" nepamatoti pazemināts. Ētiskums pamatots ar citiem kompetenču rādītājiem – nesniedz priekšlikumus, neizrāda iniciatīvu, komunikācija ir kūtra, pēc pamudinājuma – ,kas ir nelikumīgi, pat ja šādi apgalvojumi tik tiešām arī atbilstu faktiskajiem apstākļiem.

Novērtēšanas protokolā vadītāja norādījusi, ka nav izprotama nodarbinātā sapratne par iestādes vērtībām, mērķiem, nodaļas ieguldījumu to sasniegšanā. Nesniedz priekšlikumus, neizrāda iniciatīvu, komunikācija ir kūtra, pēc pamudinājuma. Līdz ar to piemērots novērtējums „jāpilnveido" (*lietas 3.sējuma 13.lapas otra puse*).

Noteikumu Nr.494 4.pielikuma 6.1.apkšpunktā ētiskums definēts kā iestādes (valsts pārvaldes) misijas, vērtību un ētikas principu pieņemšana un ievērošana. Tiesas sēdē biroja pārstāvis skaidroja, ka kritēriju „ētiskums" skata plašāk, ņemot vērā valsts pārvaldes un ierēdņa rīcības pamatprincipus. Jāskatās, vai vispār pieņemamas visas šīs vērtības. Svarīga ir efektivitāte un tiesiskums, jo birojs strādā sabiedrības labā. Viss sasaistās ar darba rezultātu (*tiesas sēdes protokols 01.46.50-01.48.28*).

Atbilstoši Ministru kabineta 2018.gada 21.novembra ieteikumu Nr.1 „Valsts pārvaldes vērtības un ētikas pamatprincipi" 4.punktam valsts pārvaldē nodarbinātais rīkojas saskaņā ar šādām vērtībām: profesionalitāte un efektivitāte; godprātība; atbildība; darbs sabiedrības labā; valsts ilgtspēja un sabiedrības labklājība; atklāta un sabiedrībai pieejama valsts pārvalde; sadarbība valsts pārvaldē. Minēto ieteikumu 5.punktā norādīts, ka nodarbinātais ievēro iepriekš minētajās vērtības balstītus ētikas principus. Ētikas principos ir norādīts uz mērķtiecību un orientētību uz rezultātu, efektīvu strādāšanu, darba veikšanu kopīgu mērķu sasniegšanai, iniciatīvas un elastības izrādīšanu, nepieciešamību veicināt savstarpēju komunikāciju un informācijas apmaiņu.

Kā norādīts biroja darbības stratēģijā 2020.–2022.gadam, biroja vērtības ir: profesionalitāte (kvalitatīvi un atbilstoši amata prasmēm paveikts

darbs, sadarbojoties un veidojot cieņpilnas attiecības ar klientiem, sadarbības partneriem un kolēģiem); atbildība (godprātīgi un savlaicīgi paveikts darbs, pildot iestādei noteiktos uzdevumus un ievērojot valsts un sabiedrības intereses); objektivitāte (izsvērtu lēmumu pieņemšana, ievērojot taisnīguma, neitralitātes un neietekmējamības principus), efektivitāte (*https://www.bvkb.gov.lv/lv/media/739/download*).

Saskaņā ar noteikumu Nr.494 4.pielikuma 6.1.apkšpunktu novērtējumu ,,jāpilnveido" piemēro, ja nodarbinātais daļēji atbilst prasībām, rīkojas, lai ievērotu ētikas normas, uzņemas atbildību par savu rīcību, taču nespēj pamatot to un paredzēt tās sekas, rīkojas atkarībā no situācijas.

Ņemot vērā iepriekš minētās tiesību normas, birojs pamatoti ir vērtējis pieteicēja rīcības atbilstību valsts pārvaldes un biroja pamatvērtībām plašākā kontekstā. Tiesa šajā sadaļā nesaskatīja acīmredzamas kļūdas novērtējuma brīvības izmantošanā.

[5.13] Par kritēriju ,,plānošana un organizēšana" pieteicējs pieteikumā nav izteicis konkrētus iebildumus, tikai norādījis, ka arī šajā daļā nepiekrīt vērtējumam ,,jāpilnveido".

Pieteicējs novērtēšanas protokolā norādījis, ka plāno un nosaka prioritātes, nodrošina efektīvu laika un resursu izmantošanu. Citu nodarbināto darba izpildes kontrole nav darba pienākumu sastāvdaļa.

Savukārt vadītājs komentārā rakstījis, ka darba izpildes zemās kvalitātes dēļ uzdevumi tiek izpildīti ilgā laikā, dažkārt kavējot noteiktos termiņus. Ir sajūta, ka prioritātes netiek noteiktas, darbs netiek veikts intensīvi, īsā laikā, ņemot vērā nodarbinātā noslodzi un doto uzdevumu saturu. Pieteicējs pieļauj atkārtotas kļūdas, neuzmanību, nevērību, ir grūtības veikt apjomīgākus uzdevumus (piemēram, saistībā ar BIS līgumu grozījumiem). Ievērojot minēto, pieteicējam piemērots vērtējums ,,jāpilnveido" (*lietas 3.sējuma 13.lapa*).

Saskaņā ar noteikumu Nr.494 4.pielikuma 4.2.apakspunktu ,,plānošana un organizēšana" vērtējumu ,,jāpilnveido" piemēro, ja nodarbinātais daļēji atbilst prasībām, proti, spēj plānot savu darbu viena uzdevuma ietvaros. Var pieļaut kļūdas, neatbilstoši izvērtēt pieejamo informāciju. Grūtības sagādā darbs ar paralēliem uzdevumiem. Mēdz kavēt termiņus un netiek galā ar lielu darba apjomu. Ar grūtībām piemērojas pārmaiņām.

Tiesa secināja, ka pieteicēja darbā ir konstatēti regulāri trūkumi saistībā ar termiņu ievērošanu, darba plānošanu un intensitāti. No biroja rakstveida un mutvārdu skaidrojumiem tiesas sēdē izriet, ka darbs iestādē ir dinamisks, saistīts ar vairāku funkciju izpildi un jaunu iestādes kompetenču jomu attīstīšanu, līdz ar to būtisks ir darbinieku aktīvs, rezultatīvs darbs un izrādīta iniciatīva. Pieteicēja darba izpildes rezultātu pārskatīšana, koriģēšana, precizēšana, pārstrādāšana un laiks, kas jāpatērē šo darbību veikšanai, ietekmē ne tikai konkrēto tiešo vadītāju vai kolēģus, kas tajā iesaistīti, bet visu biroju kopumā. Tiesa piekrita, ka pieteicējam ir jāpilnveido plānošanas prasmes, lai padarītu iestādes darbu kopumā efektīvāku. Tiesa šajā sadaļā nesaskatīja acīmredzamas kļūdas novērtējuma brīvības izmantošanā.

[5.14] Pieteicējs nepiekrīt arī sadaļā ,,profesionālā kvalifikācija" ietvertajam vērtējumam par izglītību, pieredzi un profesionālajām zināšanām un prasmēm, uzskatot, ka vērtējumiem būtu jābūt augstākiem par piešķirto novērtējumu.

Pieteicējs vērtēšanas protokolā norādījis, ka viņam ir /joma/ maģistra piektā līmeņa profesionālā kvalifikācija. Vērtēšanas protokolā šī sadaļa novērtēta ar ,,labi".

Amata aprakstā kā amata izpildei nepieciešama noteikta otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība /joma/ (*lietas 3.sējuma 153.lapas otra puse*).

Tiesas sēdē biroja pārstāve norādīja, ka izglītība atbilst amata prasībām (*tiesas sēdes protokols 01.56.02-01.56.37*). Novērtēšanas protokolā par 2021.gadu pieteicējs norādījis, ka papildus izglītībai /joma/ viņš ieguvis arī kvalifikāciju kā /jomas/. Tiesa nekonstatēja saistību starp šo profesionālo kvalifikāciju un pieteicēja amata pienākumu izpildi, tādēļ nav pamata uzskatīt, ka šī papildu izglītība liecina par amata prasību pārsniegšanu. Līdz ar to acīmredzamas kļūdas vērtējumā par pieteicēja iegūto izglītību nav konstatējamas.

[5.15] Pieteicējs vērtēšanas protokolā norādījis, ka viņam ir vairāk kā /gadu skaits/ gadu pieredze /amats/ amatā. Savukārt vadītājs komentārā norādījis, ka pieredze pārsniedz amata aprakstā noteikto, taču profesionālās pieredzes ilgums nenozīmē profesionalitāti un kvalitatīvu darba izpildi (*lietas 3.sējuma 14.lapa*).

Attiecībā uz minēto tiesas sēdē biroja pārstāvis skaidroja, ka formāli pieredze atbilst vērtējumam ,,teicami", taču sirdsapziņa neļauj viņai tādu vērtējumu likt, jo /amats/ diploms un /gadu skaits/ gadu pieredze praksē ne vienmēr nozīmē, kas tas ir vērtējams ar ,,teicami" (*tiesas sēdes protokols 01.57.09-01.57.37*).

Pieteicēja amata aprakstā kā amata izpildei nepieciešama noteikta vismaz divu gadu pieredze /amats/ amatā (*lietas 3.sējuma 153.lapas otra puse*).

Tiesa atzina, ka profesionālās pieredzes kritērijs ir kvantitātes kritērijs. Noteikumi Nr.494 neliecina par pretējo, jo novērtēšanas protokola sadaļā ,,profesionālās kvalifikācijas vērtējumi" par pieteicēja profesionalitāti un kvalitatīvu darba izpildi ir iespējams izteikt komentāru pie kritērija ,,profesionālās zināšanas un prasmes"
un ,,vispārējas zināšanas un prasmes".

Ņemot vērā pieteicēja norādīto informāciju par vairāk kā /gadu skaits/ gadu /joma/ darba pieredzi, ko daļēji apliecina arī publiski pieejamā informācija pieteicēja valsts amatpersonas deklarācijās (*/interneta adrese/*), kā arī to, ka obligāta saskaņā ar pieteicēja amata aprakstu ir tikai divu gadu profesionālā pieredze /amats/ amatā, vērtējumam konkrētajā sadaļā būtu jābūt augstākam.

Lai gan pieteicējs nav norādījis, ka viņam būtu būtiska pieredze būvniecības vai enerģētikas nozarē, kura amata aprakstā ir noteikta kā vēlama, tādēļ profesionālā pieredze iespējams nevarētu tikt vērtēta kā teicama, tomēr tā pietiekami būtiski pārsniedz amata aprakstā noteikto minimālo profesionālās pieredzes slieksni, tādēļ vērtējums ,,labi" jeb ,,atbilst prasībām" ir acīmredzami neatbilstošs.

[5.16] Attiecībā uz kritēriju ,,profesionālās zināšanas un prasmes" vērtēšanas protokolā pieteicējs norādījis savas dzimtās valodas un svešvalodu prasmes, kā arī *Microsoft Office* zināšanas un prasmes pieredzējuša lietotāja līmenī.

Vadītāja komentārā norādījusi, ka pieteicēja norādītais nav profesionālās, bet gan vispārējās zināšanas un prasmes. Profesionālās zināšanas nav pietiekamā kvalitātē, jo darba izpilde ir neatbilstoša prasībām – jāpilnveido prasme orientēties nozares regulējumā, izmantot /joma/ avotus un piemērot atbilstošas tiesību normas (tiek pieļautas kļūdas pat biroja kompetences noteikšanā), jāpilnveido prasme noformēt dokumentus atbilstoši /joma/ tehnikas prasībām, jāpilnveido prasme noskaidrot un vērtēt lietas būtiskos tiesiskos un faktiskos apstākļus, analizēt informāciju, dokumentus un /joma/ argumentēt izdarītos secinājumus. Līdz ar to piemērots novērtējums ,,neapmierinoši" (*lietas 3.sējuma 14.lapa*).

Pieteicējs 2023.gada 8.augusta paskaidrojumā uzsvēris, ka vadītāja nav norādījusi /joma/ nozari, kurā pieteicējam pietrūkst profesionālās zināšanas un prasmes. Iespējams, domāts būvniecības nozares regulējums, par kuru atbilstoši mērķu un uzdevumu izpildei novērtējums ir ,,labi". Savukārt attiecībā uz enerģētikas nozares regulējumu 2021.gadā netika uzdots neviens darba uzdevums (*lietas 4.sējuma 9.lapa*).

Tiesas ieskatā birojs ir iesniedzis pietiekamus pierādījumus par trūkumiem pieteicēja profesionālajā sniegumā. Ja amata aprakstā kā amata izpildei nepieciešama ir definēta profesionālā prasme noformēt dokumentus atbilstoši /joma/ tehnikas prasībām, tad regulāra neatbilstoši noformētu dokumentu sagatavošana noteikti neliecina par profesionālo zināšanu un prasmju atbilstību prasībām. Pieteicēja sagatavotie dokumenti nepārtraukti tiek laboti, un nevar secināt, ka šādi labojumi tiek izdarīti nepamatoti. Birojs var objektīvi sagaidīt, ka šādas kļūdas no nodarbinātā ar izglītību /joma/ un pieredzi /amats/ amatā būs izņēmuma gadījumos, nevis kā raksturīga darba izpildes sastāvdaļa. Līdz ar to tiesai nav pamata secināt, ka vērtējums ,,neapmierinoši" šajā sadaļā būtu noteikts patvaļīgi.

[5.17] Pieteicējs iebildis, ka darba izpildi par iepriekšējo periodu novērtē saskaņā ar noteikumiem Nr.494, analizējot rezultāta un ieguldījuma

kritērijus, nevis konstatējot to, vai darba izpilde ir vai nav uzlabojusies, salīdzinot ar iepriekšējo vērtēšanas periodu.

Birojs paskaidrojumā skaidro, ka pamatā ir vērtēta pieteicēja darba izpilde 2021.gadā. Darba izpildi nav iespējams vērtēt pilnīgi nošķirti, neskatot kopsakarā ar darba izpildes sniegumu iepriekšējos periodos. Vērtējot nodarbinātā darba izpildes sniegumu kopumā, iespējams ilgterminā izvērtēt tādus būtiskus aspektus kā ieguldījumu, izaugsmi, attīstību, profesionālās kvalifikācijas un kompetenču pilnveidi u.c. Nodarbinātā sniegumam ar laiku būtu jākļūst arvien labākam. Ja pieteicēja darba sniegumā nav vērojamas pozitīvas izmaiņas, bet darba izpilde ilgstoši atbilst vērtējumam „jāpilnveido", nav objektīvi attaisnojams bezgalīgi turpināt vērtēt darba sniegumu tajā pašā līmenī (*lietas 3.sējuma 90.lapas otra puse*).

No lietas materiāliem redzams, ka pieteicēja novērtēšanā primāri ir vērtēts viņa darbs 2021.gadā. Uz to norāda, piemēram, vērtētie dokumentu projekti un e-pasta sarakstes pieteicēja un vadītāju starpā. Tiesa piekrita birojam, ka nav iespējams pilnīgi nošķirti vērtēt pieteicēja darba izpildi, vispār nesalīdzinot to ar iepriekšējo gadu veikumu, jo pretējā gadījumā nebūtu iespējams noskaidrot, vai pieteicēja darba izpilde ir uzlabojusies, palikusi nemainīga vai pasliktinājusies. Vienlaikus citu gadu darba izpildes veikumam nevajadzētu būt par pamatu aktuālajam novērtējumam, kas arī konkrētajā gadījumā nav konstatējams.

[5.18] Pieteikumā Nr.1 norādīts, ka pieteicējam pārmests termiņu kavējums, bet vērtēšana notika pus gadu vēlāk nekā bija noteikts ar biroja direktora rīkojumu. Minētais redzams arī no darba izpildījuma vērtēšanas anketas – 2022.gada 27.janvārī pieteicējs aizpildījis NEVIS sistēmas anketu, novērtēšanas procesu birojs uzsācis 2022.gada 17.maijā.

Pieteicēja tiešā vadītāja atzīst novēloti veiktu vērtējumu, norādot, ka novērtēšanas pārrunu sākumā vadītāja par šo kavējumu izteica pieteicējam mutisku atvainošanos, paskaidrojot kavējuma iemeslus. Vienlaikus jāņem vērā, ka pieteicējs bija attaisnotā prombūtnē slimības dēļ laika posmā no 2022.gada 31.janvāra līdz 23.februārim, no 2022.gada 24.marta līdz 14.aprīlim un arī – no 2022.gada 6.jūnija. Vadītāja uzskata, ka novēlots vērtējums nav ietekmējis pieteicēja tiesības vai intereses, tādēļ pats par sevi nav vērtējams kā būtisks pārkāpums (*lietas 3.sējuma 20.lapa*).

Tiesa atzina, ka pieteicēja novērtēšana ir notikusi vēlāk nekā paredzēts biroja direktora rīkojumā, tomēr pieteicējs nav norādījis uz sekām, ko radījis šis kavējums, drīzāk min šo argumentu salīdzinājumam par termiņu kavējumiem savā darbā. Novēlota novērtēšana pati par sevi nav ietekmējusi pieteicēja tiesības vai intereses, kā arī nav ietekmējusi lēmuma saturu pēc būtības, tādēļ minētais nav vērtējams kā būtisks procesuāls pārkāpums, kam ir ietekme uz lietas iznākumu.

Apkopojot iepriekš minēto, secināms, ka 2021.gada darba izpildes novērtēšanā birojs pieļāvis vairākas nepilnības.

[5.19] Atbilstoši noteikumu Nr.494 46.punktam un 5.pielikumam novērtēšanas gadījumā kritērijam „mērķu sasniegšana" ir nosakāms 10% īpatsvars, „amata pienākumu izpilde atbilstoši prasībām" - 50% īpatsvars, „kompetenču attīstības līmenis" - 15% īpatsvars, bet „profesionālās kvalifikācijas attīstība" 25% īpatsvars.

Rezultāta kritērijā „mērķu un uzdevumu izpildes vērtējums" noteiktais vērtējums par katru mērķi tiek reizināts ar mērķa koeficientu, kā rezultātā iegūstami 1,5 punkti. Pēc tam 1,5 punktus reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju rezultāta kritērijam „mērķu sasniegšana" – 10%, kā rezultātā pieteicējs iegūtu 0,15 punktus (noteikumu Nr.494 40., 46.punkts un 5.pielikums). Savukārt rezultāta kritērijā „amata pienākumu izpilde" noteiktais vērtējums „neapmierinoši" atbilst 1 punktam. Pēc tam 1 punktu reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju rezultāta kritērijam „amata pienākumu izpilde atbilstoši prasībām" – 50%, kā rezultātā pieteicējs iegūtu 0,5 punktus (noteikumu Nr.494 41., 46.punkts un 5.pielikums).

Par nepamatotu tiesa atzina biroja piešķirto vērtējumu kompetenču sadaļā „darbs komandā" un „komunikācija", kā arī profesionālās kvalifikācijas sadaļā „profesionālā pieredze". Ja saskaņā ar tiesas konstatēto kritērijiem „darbs komandā" un „komunikācija" piemērotu, piemēram, novērtējumu „jāpilnveido", nevis „neapmierinoši", tad kompetenču sadaļā pieteicējs iegūtu vērtējumu 0,24. Tas izriet no aprēķina, kurā kompetenču novērtējumu kopējo summu dala ar novērtējumu skaitu, pēc tam šo rezultātu reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju ieguldījuma kritērijam „kompetenču attīstības līmenis" – 15% (noteikumu Nr.494 42., 46.punkts un 5.pielikums). Savukārt, ja kritērijam „profesionālā pieredze" noteiktu, piemēram, vērtējumu „teicami", jo profesionālā pieredze būtiski pārsniedz amata aprakstā noteikto, nevis „neapmierinoši", tad pieteicējs iegūtu 0,63 punktus. Tas izriet no aprēķina, kurā kompetenču novērtējumu kopējo summu dala ar novērtējumu skaitu, pēc tam šo rezultātu reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju ieguldījuma kritērijam „profesionālās kvalifikācijas atbilstība"– 25% (noteikumu Nr.494 44., 46.punkts un 5.pielikums).

Saskaņā ar noteikumu Nr.494 46.punktu kopējo darba izpildes novērtējumu iegūst, summējot darba izpildes kritēriju vērtējumu, kas reizināts ar katrai amata grupai noteiktajiem īpatsvara rādītājiem: rezultāta kritēriju izpilde – 60 %, ieguldījuma kritēriju izpilde – 40%. Tādējādi pieteicējs kopumā iegūtu 0,74 punktus. Šāds punktu skaits saskaņā ar noteikumu Nr.494 45.punktu atbilst vērtējumam „neapmierinoši". Kopējais vērtējums „labi" atbilstoši minētajai normai būtu piešķirams tad, ja iegūto punktu skaits būtu no 2,6 līdz 3,5. Izvērtējot iepriekš minēto, tiesa atzina, ka biroja nepamatoti noteiktie vērtējumi nevarēja ietekmēt pieteicēja kopējo vērtējumu „neapmierinoši". Tādēļ šajā situācijā biroja pieļautās nepilnības konkrētajās vērtējuma sadaļās nav vērtējamas kā tik būtiskas, lai pieteicējam noteikto vērtējumu atzītu par prettiesisku kopumā un uzliktu birojam pienākumu atkārtoti novērtēt pieteicēja profesionālo sniegumu, novēršot šajā spriedumā konstatētās nepilnības.

Līdz ar to tiesa atzina, ka pieteikums daļā par labvēlīga administratīvā akta izdošanu par tādas prēmijas, pabalsta un papildatvaļinājuma dienu piešķiršanu, kas saistīti ar pieteicēja darba izpildes novērtējumu 2021.gadā, ir nepamatots un noraidāms.

Turklāt, ņemot vērā iepriekš minētos secinājumus par novērtēšanas procesā pieļauto kļūdu ietekmi uz gala rezultātu, noraidāms ir pieteikums arī daļā par lēmumu, ar kuru pieteicējam noteiktais darba izpildes novērtējums atstāts bez izmaiņām, atzīšanu par prettiesisku.

[5.20] Vērtējot biroja faktiskās rīcības tiesiskumu, atzīts turpmākais. Pieteicējs vērsies tiesā arī ar prasījumu par biroja faktiskās rīcības, īstenojot pret pieteicēju atšķirīgu attieksmi, atzīšanu par prettiesisku un par šīs rīcības rezultātā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu. Tomēr ņemot vērā, ka pieteicējs ir birojam īpaši pakļauta amatpersona, biroja rīcība pret pieteicēju vērtējama kā faktiskā rīcība tikai tad, ja tā būtiski ierobežo pieteicēja cilvēktiesības.

Atbilstoši Valsts civildienesta likuma 2.panta ceturtajai daļai valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums.

Vienlīdzības princips pieprasa, lai vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos iestāde un tiesa pieņemtu vienādus lēmumus (Administratīvā procesa likuma 6.pants, Latvijas Republikas Satversmes 91.pants). Vienlīdzības principu piemēro trijos soļos. Vispirms tiek salīdzinātas situācijas, lai konstatētu, vai tās ir vienādas vai dažādas. Tad tiek konstatēts, vai attieksme ir vai nav atšķirīga. Ja tā ir atšķirīga, tad izvērtē, vai atšķirīgā attieksme ir attaisnojama (*E.Levits. Latvijas Republikas Satversmes 91.panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 94.lpp.*).

Atšķirīgai attieksmei nav objektīva un saprātīga pamata, ja tai nav leģitīma mērķa vai ja nav proporcionālas (samērīgas) attiecības starp izraudzītajiem līdzekļiem un nospraustajiem mērķiem (*Satversmes tiesas 2002.gada 23.decembra sprieduma lietā Nr.2002-15-01 secinājumu daļas 3.punkts*).

Atšķirīgas un īpaši nelabvēlīgas attieksmes īstenošana dienesta attiecību ietvaros no iestādes puses var liecināt par iestādes īpašu vēršanos pret konkrēto amatpersonu ar mērķi apgrūtināt tās atrašanos dienestā un padarīt to par emocionāli sarežģītu. Šāda vēršanās pret pieteicēju varētu būt vērtējama kā iestādes īstenots mobings, kas var aizskart dienesta amatpersonas Latvijas Republikas Satversmes 94.pantā noteiktās tiesības uz personas neaizskaramību. Pārbaudot, vai pieteicēja norādītie apstākļi liecina par minētās cilvēktiesības būtisku aizskārumu, jāņem vērā, ka mobingu īstenojošās

personas (personu grupas) attieksme pret upuri pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šo darbību mērķis padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu. Līdz ar to, vērtējot iestādes iespējams īstenotu mobingu pret personu, iestādes īstenotās darbības ir pārbaudāmas visaptverošā veidā un visas kopumā (*Senāta 2012.gada 23.novembra spriedums lietā Nr.SKA-150/2012,A42607608*).

[5.21] Pieteicējs 2023.gada 8.augusta pieteikuma papildinājumā skaidrojis, ka birojs pārkāpis Darba likumā noteikto atšķirīgas attieksmes un nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu, jo novērtēšanā birojs uzsvēris gan pieteicēja pārbaudes laika
(lieta Nr.A420284915), gan lietas par 2019., 2020.gada novērtējumu (lieta Nr.A420249120) kļūdas. Tāpat pret pieteicēju pielietota no normatīvajā regulējumā paredzētās kārtības atšķirīgas novērtēšanas metodes, saturs un algoritms (*lietas 4.sējuma 7.lapa*).

Tiesas sēdē pieteicējs skaidroja, ka atšķirīgā attieksme izpaudusies tā, ka viņam tiek izvirzītas augstākas prasības kā viņa kolēģiem. Piemēram, pārsūtīt personas iesniegumu piekritīgajai iestādei parasti būtu iespējams izdarīt ar vienkārša e-pasta starpniecību, taču pieteicēja gadījumā, esot /amats/, to bija jārada, norādot iestādes kompetenci un ievērojot smalko tekstu manieri. Tajā pašā laikā jebkurš cits biroja darbinieks to varētu izdarīt bez šo tekstu norādīšanas. Vadoties no pieteicēja pieredzes un darba organizācijas citās nodaļās, šādas prasības citiem netiek noteiktas. Vienlaikus pieteicējs atsaucās uz nepieciešamību nepamatoti pārstrādāt dokumentu projektus atbilstoši katra vadītāja uzskatiem. Pieteicēja rīcība, kura veikta pēc viena vadītāja uzskatiem, taču neatbilst cita vadītāja uzskatiem, tiek fiksēta kā pārkāpums (*tiesas sēdes protokols 01.18.56-01.26.07*).

[5.22] Biroja pārstāvis tiesas sēdē skaidroja, ka neizprot pieteicēja norādīto par atšķirīgo attieksmi. Citam kolēģim /nosaukums/ nodaļā ir bijis novērtējums „jāpilnveido", taču nākamajā periodā persona darba izpildi uzlaboja, un vērtējums bija „labi". Šādi gadījumi nav retums (*tiesas sēdes protokols 01.53.59-01.56.02*).

[5.23] Nevar noliegt, ka pieteicēja darbs novērtēšanas periodā tiek bieži kritizēts, un viņa sagatavotie dokumentu projekti ir vairākkārt atdoti atpakaļ ar norādēm tos pilnveidot, kas varētu būt aizskaroši darbiniekam ar ilgstošu darba pieredzi. Tomēr secināms, ka pieteicēja norādītā biroja rīcība galvenokārt saistīta ar pieteicēja darba izpildes novērtēšanu.

Ir redzams, ka pieteicējam ir saspīlētas attiecības ar tiešo vadītāju un biroja vadību, taču tas balstīts uz objektīvu kritiku par pieteicēja darbu un konstatētajiem trūkumiem, kas analizēti iepriekš. Tiesai nav iespējams vispusīgi salīdzināt pieteicēja un citu darbinieku profesionālo sniegumu, taču novērtēšanas sistēma paredz amata pienākumu izpildes un prasmju novērtēšanu pēc vienotiem kritērijiem, un, kā norāda biroja pārstāve, darbinieku vērtējumi mēdz būt dažādi, atbilstoši viņu veikumam.

Pieteicēja darba izpildi iepriekšējos gados ir vērtējuši dažādi vērtētāji, un viņu viedoklis vispārīgi sakrīt un pamato kopējo pieteicēja darba izpildes kvalitātes tendenci.

No lietā sniegtas informācijas tiesa nekonstatēja, ka pieteicēja darba kritika būtu subjektīvi motivēta un veikta ar mērķi radīt pieteicējam neciešamu vidi birojā. Pieteicējs nav norādījis biroja rīcības piemērus, kuru laikā izpaustos pret pieteicēju vērsta subjektīvi atšķirīga un nelabvēlīga attieksme. Pieteicējs vien norādījis uz tiešo vadītāju rīcību, atgriežot pieteicēja sagatavotos dokumentus labošanai. Taču gadījumā, ja sagatavotajos dokumentos objektīvi ir veicami labojumi, to atgriešana šādu labojumu izdarīšanai arī nevar tikt vērtēta kā mobinga sastāvdaļa. Līdz ar to tiesa nekonstatēja, ka birojs pret pieteicēju īstenotu tādu rīcību, kuras mērķis būtu radīt pieteicējam emocionālu aizskārumu un padarīt tā atrašanos dienestā par neizturamu. Secīgi tiesa nekonstatēja, ka ir noticis būtisks pieteicēja cilvēktiesību ierobežojums, kas ir pamats tam, lai biroja rīcību vispār vērtētu kā faktisko rīcību administratīvā procesa izpratnē.

Nekonstatējot būtisku pieteicēja cilvēktiesību aizskārumu, pieteikums daļā par biroja faktiskās rīcības atzīšanu par prettiesisku ir noraidāms.

[5.24] Pieteicējs 2023.gada 8.augusta pieteikuma precizējumā norādījis, ka vēlas saņemt mantisko zaudējumus 1701 *euro* apmērā un 10 000 *euro* nemantisko kaitējumu.

Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 92.pantu ikviens ir tiesīgs prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas viņam nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes fakisko rīcību. No minētās tiesību normas izriet, ka prasījums par atlīdzinājumu nav patstāvīgs prasījums, bet tas ir pakārtots pamatprasījumam (*Senāta 2018.gada 23.novembra lēmuma lietā Nr.SKA-1580/2018, (ECLI:LV:AT:2018:1123.SKA158018.4.L), 8.punkts*). Tā kā lēmums ir tiesisks, nav pamata atlīdzinājuma piešķiršanai.

[5.25] Vērtējot darba izpildes novērtējumu 2022.gadā, norādīts turpmākais. Ar lēmumu atstāts bez izmaiņām darba izpildes novērtēšanas rezultāts „neapmierinoši" par 2021.gadu (*lietas 1.sējuma 88.lapa*).

Saskaņā ar noteikumu Nr.494 51.punktu, ja ikgadējā novērtēšanā nodarbinātā rezultāta kritēriju vērtējums ir „neapmierinoši", trīs līdz sešu mēnešu laikā tiek veikta atkārtota novērtēšana. Ja atkārtotajā novērtēšanā rezultāta kritēriju vērtējums ir „neapmierinoši", nodarbinātajam nav pietiekamu profesionālo spēju darba veikšanai un viņš neatbilst amatam.

Pieteicēja darba izpildījums par 2022.gadu kopumā novērtēts ar „neapmierinoši". Kopējais pieteicēja darba izpildes vērtējums ir noteikts, ņemot vērā noteikto vērtējumu par visām novērtēšanas veidlapā iekļautajām vērtējumu sadaļām kopumā.

[5.26] Pieteikumā norādīts, ka pieteicējam nebija noteikti amata izpildes standarti un piedāvāta vienošanās par amata pienākumu izpildes prasībām. Mērķi un uzdevumi formulēti abstrakti, kritēriji nav noteikti, tādēļ jebkādas atkāpes no tiešās vadītājas iegribām un priekšstatiem par darba izpildi tiek vērtētas kā nodarbinātā kļūdas (*lietas 1.sējuma 3.lapas otra puse-4.lapa*).

Birojs paskaidrojumā argumentējis, ka tiešais vadītājs ar pieteicēju vienojās par atkārtotās novērtēšanas periodu, mērķiem un rezultātiem, ko apliecina pievienotie e-pasti. Pieteicēja amata aprakstā ir norādīti viņa pienākumi, kompetences un profesionālā kvalifikācija. Pieteicējs nav rosinājis mērķu un uzdevumu aktualizāciju, tādēļ pārmest kritēriju neesību un abstraktumu ir nepamatoti (*lietas 2.sējuma 60.lapa*).

[5.27] No atzinuma Nr.2 izriet, ka novērtēšanas periodā biroja reorganizācijas laikā apstiprināts jauns amata apraksts, kurā norādīti amata mērķi, tiešie pienākumi, nepieciešamās kompetences, profesionālās kvalifikācijas prasības, amata atbildība un tiesības. Nodarbinātais ar to iepazinies 2022.gada 12.augustā, tātad ir bijis par to informēts (*lietas 1.sējuma 14.lapa*).

Kā izriet no lietas materiāliem, tad 2022.gada 15.jūlijā vadītājs pieteicējam noteica individuālos mērķus un uzdevumus, nosakot relatīvo nozīmību un rezultātus novērtēšanai: 1)izskatīt iesniegumus un sagatavot atbilžu un lēmumu projektus, kā arī cita veida dokumentus pēc nepieciešamības - 40%; 2) nodrošināt /joma/ atbalstu saistībā ar biroja kompetenci BIS, būvdarbu kontroles, būvju uzraudzības, energoresursu kontroles, obligātā iepirkuma uzraudzības, energoresursu informācijas sistēmu jomās, t.sk. sagatavot dokumentu projektus - 35%; 3) uzturēt maksātnespējas procesu reģistru, regulāri sekot līdzi aktualitātēm, rakstveidā informējot par tām, kas skar biroja darbību, kā arī sniedzot priekšlikumus attiecīgajā jomā - 5%; 4) veikt biroja struktūrvienību lietu /joma/ analīzi un sniegt ieteikumus biroja darba pilnveidošanai - 10%; 5) pēc savas iniciatīvas un tiešā vadītāja uzdevumā pārskatīt DVS biroja iekšējos normatīvos aktus un rakstveidā sniegt priekšlikumus to pilnveidošanai, precizēšanai, aktualizēšanai - 10%. Līdztekus katram mērķim ir norādīts arī sasniedzamais rezultāts. No e-pasta vēstules, kurā saskaņoti mērķi un uzdevumi, un NEVIS sistēmas izdrukas izriet, ka pieteicējs tiem piekrīt un ir ievadījis tos NEVIS sistēmā (*lietas 1.sējuma 92.-96.lapa*).

Tiesa secināja, ka pieteicējam izvirzītie mērķi un sasniedzamie rezultāti atbilst noteikumu Nr.494 8. un 10.punkta nosacījumiem, jo satur individualizētus un konkrēti sasniedzamus mērķus, kā arī tie atbilst amata aprakstam. Mērķi un uzdevumi definēti skaidri, norādīts sagaidāmais rezultāts un tā vērtēšanas kritēriji. Darbinieka individuālajiem mērķiem noteiktie kvalitatīvie rādītāji ļauj objektīvi novērtēt noteiktā mērķa sasniegšanu.

[5.28] Birojs gandrīz visu mērķu un uzdevumu izpildi ir novērtējis ar „neapmierinoši".

Attiecībā uz iesniegumu izskatīšanu un atbilžu projektu sagatavošanu birojs novērtēšanā konstatējis, ka uzdevumi vēl joprojām netiek izpildīti kvalitatīvi un patstāvīgi, nepieciešami vairākkārtēji labojumi. Tiek piemērotas kļūdainas tiesību normas, pieļautas pastāvīgas, vienveidīgas kļūdas noformēšanā, DVS virzībā (neievēro vizēšanas secību, atceļ vizēšanas uzdevumus, nenorāda datņu nosaukumus, neizmanto sagataves, neseko virzībai, nosūtīšanas notikumiem un tml.), nekonsekvence, neatbilstība iekšējiem tiesību aktiem utt. Gandrīz visi sagatavotie dokumenti jāatgriež labošanai (*lietas 1.sējuma 16.lapa*).

Pieteicēja ieskatā iestāde cenšas viņa darba izpildījumu nepamatoti pasludināt par nepareizu. Nevienā no ar novērtēšanu saistītajiem dokumentiem nav apsvērts, vai plānotais rezultāts nav sasniegts ārēju no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ, vai attiecīgā mērķa ietvaros ir panākts cits rezultāts, kas var radīt papildu labumu visas iestādes līmenī, pievēršot iestādes uzmanību apstākļiem, kuri sekmē tās darbības tiesiskuma nodrošināšanu, ļaujot izvairīties no pieļauto nepilnību atkārtošanās turpmākā darbā. Pieteicējs atsaucies uz SIA /Nosaukums U/ apstrīdēšanas iesniegumu, kuram gatavoja trīs saturiski atšķirīgas lēmumu versijas, un SIA /Nosaukums D/ lēmuma projektu, kuram gatavotas divas atšķirīgas versijas, bet vadītājs sagatavoja vēl citu – trešo versiju (*lietas 1.sējuma 3.-5.lapa*).

Lai pamatotu biroja norādes par trūkumiem dokumentu sagatavošanā, birojs tiesā iesniedzis arī daļu no pieteicēja sagatavotajiem dokumentu projektiem, kuri papildināti ar tā brīža vadītāja komentāriem, kā arī sarakstes izdrukas starp pieteicēju un viņa vadītājiem (*lietas 1.sējuma 101.-127., 131.-146., 151-154.lapa*). Tajos konstatētas neuzmanības, satura un noformēšanas kļūdas, termiņa kavējumi, neatbilstošu tiesību normu iekļaušana projektos.

Sadaļā par /joma/ atbalsta sniegšanu saistībā ar biroja kompetenci BIS, būvdarbu kontroles, būvju uzraudzības, energoresursu kontroles, obligātā iepirkuma uzraudzības, energoresursu informācijas sistēmu jomās nodrošināšanu birojs, norādot konkrētus piemērus, novērtēšanā konstatējis, ka pieteicējs neizrāda ne interesi, ne iniciatīvu, izpildē pieļauj kļūdas pēc būtības, tostarp DVS virzībā, noformēšanā un tml., nevēlas pildīt uzdotos uzdevumus pēc būtības. Tāpat birojs norāda uz absolūtu pieteicēja iniciatīvas un sasniegto rezultātu trūkumu attiecībā uz uzdevumu pārskatīt DVS biroja iekšējos normatīvos aktus un rakstveidā sniegt priekšlikumus to pilnveidošanai, aktualizēšanai.

Attiecībā uz maksātnespējas reģistra uzturēšanu pieteicējs norāda, ka birojs veido tabulu, kurā dati no maksātnespējas administratoru elektroniskās sistēmas tiek reģistrēti biroja elektroniskajā sistēmā. Pieteicējs to ir uzturējis, taču no novērtēšanas anketā norādītā tiešā vadītāja komentāra redzams, ka no pieteicēja tiek sagaidīta ne vien formāla reģistra uzturēšana, bet arī priekšlikumu un informācijas par aktualitātēm sniegšana, iniciatīva procesa uzlabošanai un satura pilnveidei, kas nav izrādīta, tādēļ joprojām darba uzdevums paralēli jānodod arī citiem darbiniekiem.

Tiesas sēdē biroja pārstāvis norādīja, ka svarīgi ir nevis vienkārši tehniski pārnest datus, bet analizēt, vai birojam ir veicamas darbības, taču pieteicējs tajā nav iedziļinājies (*tiesas sēdes protokols 00.32.20-00.38.16*). Vienlaikus tiesa secināja, ka minētā mērķa izpilde ietver 5% no pieteicējam sasniedzamajiem mērķiem, tādēļ kopvērtējumu būtiski neietekmē.

[5.29] Tiešā vadītāja viedoklī ir analizēta pieteicējam noteikto mērķu sasniegšana un pienākumu izpilde (*lietas 1.sējuma 85.-86.lapa).* Tiesa piekrita birojam, ka pieteicējs norāda tikai uz sagatavoto projektu skaitu, taču nekomentē doto uzdevumu izpildi. Turpretim tiešais vadītājs ir analizējis piemērus par pieteicēja rīcību, kas liecina par pieteicēja pastāvīgu nespēju veikt uzdotos uzdevumus atbilstoši iestādes izvirzītajām kvalitātes prasībām. Vadītājas piemēri norāda uz būtiskiem uzdevumu izpildes faktoriem, piemēram, faktu nepārbaudīšana, uzdevumu izpildes kavēšana. Norādīts, ka visi protokolā norādītie dokumenti ir atgriezti atpakaļ pieteicējam labojumu vai precizējumu veikšanai. Tiesas sēdē biroja pārstāve norādīja, ka atkārtotās novērtēšanas periodā nav konstatēti ne uzlabojumi, ne iniciatīva kaut ko mainīt un uzlabot, lai gan vadītāja deva arī citus uzdevumus, cenšoties atrast pieteicējam piemērotāko (*tiesas sēdes protokols 02.03.36-02.04.19*).

Izvērtējot lietas materiālus kopumā, redzams, ka birojs ir konstatējis būtiskus trūkumus pieteicēja amata uzdevumu izpildē un tos pamatojis. Vienlaikus norādāms, ka tiesai nav iespējams pilnībā izvērtēt personas darba izpildes atbilstību noteiktajiem mērķiem, to var izdarīt tikai iestāde, kas pati šos mērķus un uzdevumus ir noteikusi. Attiecībā uz mērķu un uzdevumu izpildes novērtējumu tiesa patvaļību nekonstatēja.

[5.30] Sadaļā „amata pienākumu izpilde" pieteicējs novērtēts „neapmierinoši". Atbilstoši noteikumu Nr.494 30.2., 38.3. un 38.4.apakšpunktam ir jāvērtē, vai birojs var pamatot, ka pieteicēja darba izpilde 2022.gadā neatbilda amata aprakstā ietvertajām prasībām un standartiem.

No lietas materiāliem izriet, ka 2022.gada 1.jūlijā apstiprināts jauns amata apraksts, no kura izriet, ka amata pienākumu izpildes standarti konkrētajam amatam netika noteikti, taču profesionālās kvalifikācijas prasības pieteicēja amata aprakstos ir norādītas. Jaunajā amata aprakstā nav noteiktas jaunas prasības attiecībā uz izglītību, profesionālo pieredzi, zināšanām un prasmēm, taču kompetence noteikta plašāka, un ir sniegts izvērsts kompetenču skaidrojums (*lietas 1.sējuma 26.-27.lapa un 3.sējuma 153.-154.lapa*).

[5.31] Vadītājs komentārā norādījis, ka salīdzinājumā ar iepriekšējo vērtēšanas posmu uzlabojumu darba izpildē nav, tā neatbilst amata apraksta un NEVIS prasībām, jo uzdevumi vēl joprojām netiek izpildīt kvalitatīvi un patstāvīgi – nepieciešami vairākkārtēji labojumi. Tiek piemērotas kļūdainas tiesību normas, pieļautas kļūdas noformēšanā, DVS virzībā (neievēro vizēšanas secību, vairākkārt atceļ vizēšanas uzdevumus, veic liekas darbības, nenorāda datņu nosaukumus, neseko virzībai, nosūtīšanas notikumiem un tml.), pieteicējs neseko termiņiem, pieļaujot kavējumus. Vērojama paviršība, faktu nepārbaudīšana, izrunātā neievērošana, līdz ar to trūkst kvalitātes un operativitātes izpildē, tiek apgrūtināts nodaļas darbs. Nemitīgi jāatgādina par dokumentu virzību, apstākļu noskaidrošanu. Gandrīz visi sagatavotie dokumenti jāatgriež labošanai. Atsevišķos gadījumos vadītāja pati pārstrādā dokumentus, jo pieteicējs neveic labojumus (piemēram, SIA /Nosaukums Z/ lieta). Formāli pieteicējs piedalās iknedēļas sanāksmēs, bet neinteresējas par biroja darbu. Ar vadītāju komunicē tikai rakstiski un pēc pamudinājuma (*lietas 1.sējuma 14.lapa*). Uz minētajiem trūkumiem birojs norādījis arī rakstveida paskaidrojumā. Pieteikumā pieteicējs paudis viedokli, ka tiešā vadītāja pēc savas iniciatīvas veiktie dokumentu pārstrādāšanas precedenti nav saprātīgi, piemēram, saistībā ar vērtēšanas protokolā minēto SIA /Nosaukums Z/ sagatavoto lēmuma projektu, proti, katru dokumenta versiju var uzlabot bezgalīgi, tostarp arī labojot noformējuma kļūdas, ko arī konkrētajā gadījumā pieteicējs darījis (*lietas 1.sējuma 3.-5.lapa*).

Trūkumus dokumentu sagatavošanā pamato lietā iesniegtie pieteicēja sagatavotie dokumentu projekti, vadītāja komentāri, kā arī savstarpējas sarakstes izdrukas (*lietas 1.sējuma 101.-127., 131.-146., 151-154.lapa*). Par sagatavotajiem dokumenta projektiem un pieteicēja darba kvalitāti pieteicēja vadītājas sniegušas viedokli, norādot uz neuzmanības, satura un noformēšanas kļūdām, termiņa kavējumiem, neiedziļināšanos lietas apstākļos, neatbilstošu tiesību normu iekļaušanu projektos, nevēlēšanos veikt labojumus projektos atbilstoši norādēm un pārrunātajam, iniciatīvas neizrādīšanu (*lietas 1.sējuma 128.-129., 147.-150.lapa*).

[5.32] Tiesa secināja, ka birojs ir norādījis pietiekamu pamatojumu savam secinājumam par pieteicēja neatbilstību amata prasībām. Lietas materiālos ir pietiekami pierādījumi, kas pamato kļūdas dokumentu projektu sagatavošanā, kas ir viens no pieteicēja pamata pienākumiem, kā arī darba kvalitātē. Tiesas ieskatā no pieteicēja kā ierēdņa ar otrā līmeņa augstāko izglītību /joma/ ar vismaz divu gadu pieredzi /amats/ amatā iestāde var sagaidīt darba izpildījumu, kuru nav nepieciešams regulāri labot un pārstrādāt.

Ņemot vērā minēto, pieteicēja amata pienākumu izpildi nav pamata vērtēt kā atbilstošu prasībām. Tiesa šajā vērtējuma sadaļā acīmredzamas kļūdas novērtējuma brīvības izmantošanā nekonstatēja.

[5.33] Pieteicējs iebilst pret vērtējumu „labi" atkārtotā vērtējuma profesionālās kvalifikācijas sadaļā „profesionālā pieredze" (*lietas 1.sējuma 3.lapas otra puse*).

Pieteicējs vērtēšanas protokolā norādījis, ka viņam ir vairāk kā /gadu skaits/ gadu pieredze /amats/ amatā. Savukārt vadītāja komentārā norādījusi,

ka pieredze pārsniedz amata aprakstā noteikto, taču profesionālās pieredzes ilgums nenozīmē profesionalitāti un kvalitatīvu darba izpildi (*lietas 1.sējuma 17.lapas otra puse*). Birojs paskaidrojumā papildus norādījis, ka ņemams vērā ne tikai profesionālās pieredzes gadu skaits, bet arī jomas un amati, kurās tā gūta, proti, sasaistot to ar vērtējamā amata pienākumu tvērumu (*lietas 1.sējuma 63.lapa*).

Pieteicēja amata aprakstā kā amata izpildei nepieciešama noteikta vismaz divu gadu pieredze /amats/ amatā (*lietas 1.sējuma 26.lapas otra puse*).

No minētā secināms, ka pēc būtības iestādes nostāja attiecībā uz šo kritēriju nav mainījusies, salīdzinot ar 2021.gada novērtēšanas protokolu. Tiesa arī par 2022.gada novērtējumu attiecībā uz profesionālo pieredzi secina, ka vairāk kā /gadu skaits/ gadu /joma/ darba pieredze būtiski pārsniedz amata aprakstā norādīto divu gadu pieredzi, līdz ar to vērtējumam konkrētajā sadaļā būtu jābūt augstākam. Vērtējums „labi" ir acīmredzami neatbilstošs.

[5.34] Novērtēšanas protokolā sadaļā „kompetenču vērtējums" kritēriji „patstāvība", „komunikācija", „rūpes par kārtību, precizitāti un kvalitāti", „elastīga domāšana", „darbs komandā", „iniciatīva" novērtēti ar vērtējumu „neapmierinoši", savukārt kritērijs „ētiskums" ar vērtējumu „jāpilnveido" (*lietas 1.sējuma 17.lapas otra puse-18.lapa*).

Pieteikumā Nr.2 un tiesas sēdē pieteicējs nav izteicis konkrētus iebildumus tieši par novērtēšanas protokola sadaļā „kompetenču vērtējums" vērtētajiem kritērijiem (*lietas 1.sējuma 3.-6.lapa, 4.sējuma 26.-29.lapa*).

Birojs norāda, ka ne pieteicēja kompetences, ne pienākumu izpilde nav uzlabojusies, salīdzinot ar iepriekšējo novērtēšanas periodu. Novērtēšanas protokolā ir sniegts pamatojums katram vērtējumam. Gan biroja rakstveida, gan mutvārdu paskaidrojumos tiesā uzsvērts, ka darbinieka kompetences nevērtē atrauti, bet gan ņemot vērā to ietekmi uz darba rezultātu.

[5.35] Novērtēšanas protokolā pie kritērija „patstāvība" pieteicējs norādījis, ka patstāvīgi, atbildīgi un apzinīgi pilda amata pienākumus. Savukārt vadītāja tam nepiekrīt, norādot, ka darba uzdevumu veikšanai nepieciešami nepārtraukti labojumi, uzraudzība, atgādinājumi, nevar uzticēties paveiktajam. Atbilstoši noteikumu Nr.494 4.pielikuma 3.3.apakšpunktam „patstāvība" novērtējama ar „neapmierinoši", ja darba uzdevumu veikšanai nepieciešami atgādinājumi un pastāvīga uzraudzība.

[5.36] Pie kritērija „komunikācija" pieteicējs norādījis, ka labprāt uzklausa kolēģus un nodrošina atklātu un efektīvu komunikāciju. Vadītāja minētajam nepiekrīt, jo pieteicējs komunicē tikai pēc pamudinājuma, tikai rakstiski, ne reizi nav zvanījis, lai noskaidrotu iemeslus labojumiem. Iekšējās sanāksmēs piedalās, bet neizsakās, tikai, ja aicina. Ar nodaļas kolēģiem faktiski nekomunicē. Komunikācijas neesība rezultējas amata pienākumu un mērķu un uzdevumu neapmierinošā izpildē. No pieteicēja teiktā tiesas sēdē izriet, ka, ņemot vērā nemitīgo vadības kritiku par savu darbu, dod priekšroku rakstveida komunikācijai.

Ņemot vērā iepriekš analizētos novērtējumu aprakstus, redzams, ka atbilstoši noteikumu Nr.494 4.pielikuma 1.4.punktam vērtējums „neapmierinoši" ir primāri attiecināms uz darbinieka komunikācijas veidu, nevis atgriezeniskās saites trūkumu dokumentu rakstīšanā. Biroja norādītais raksturojums tiesas vērtējumā atbilst kritērijam „jāpilnveido", jo ir konstatēts, ka pieteicējs izvairās no komunikācijas, to neveicina un neizrāda iniciatīvu un atgriezenisko saiti, taču nav konstatēts, ka pieteicējs liktu šķēršļus informācijas apritei, neuzklausītu citus, komunicētu agresīvi vai pārlieku emocionāli.

[5.37] Pie kritērija „rūpes par kārtību, precizitāti un kvalitāti" pieteicējs norādījis, ka nodrošina savu darba kvalitāti, atsevišķos gadījumos, piemēram, apstrīdēšanas iesniegumu izskatīšanas kārtībā pārbauda arī kolēģu paveikto.

Vadītāja minētajam nepiekrīt, jo „mērķu un uzdevumu" un „amata pienākumu izpildes" sadaļās norādīti iemesli, kādēļ darba izpilde nav ne kvalitatīva, ne precīza. Pieteicējs ilgstoši pieļauj vienveidīgas kļūdas, neņem vērā iepriekš laboto, darba sniegums nemainīgi - neapmierinošs. Kavē termiņus, ietekmējot arī /nosaukums/ nodaļas darbu, jo nesamērīgi daudz laika jāpatērē labojot, skaidrojot, organizējot sarunas par lietu utt. Nav vērojama vēlme un centība ievērot precizitāti, kvalitāti.

Atbilstoši noteikumu Nr.494 4.pielikuma 4.3.apakšpunktam šajā sadaļā novērtējums „neapmierinoši" piemērojams, ja darbinieks nepievērš uzmanību darba precizitātei un kvalitātei, necenšas to uzlabot.

Tiesas ieskatā birojs ir pietiekami pamatojis savu vērtējumu šajā sadaļā, un nav pamata pieteicēja sniegumu vērtēt augstāk, jo, piemēram, vērtējums „jāpilnveido" liekams, ja darbinieks tikai reizēm pieļauj neuzmanības kļūdas.

[5.38] Attiecībā uz kritēriju „elastīga domāšana" pieteicējs norādījis, ka spēj ātri un efektīvi pielāgoties dažādiem apstākļiem un efektīvi rīkojas pārmaiņu apstākļos, piemēram, sagatavotas vismaz trīs lēmuma versijas saistībā ar SIA /Nosaukums U/ apstrīdēšanas iesniegumu.

Vadītājs nepiekrita pieteicējam, jo pieteicējs nespēj pielāgoties apstākļu un situācijas maiņai, pieņemt argumentētu viedokli, nespēj sekot līdzi lietas apstākļu vērtējumam un ieteikumiem, kas izrunāti vairākkārt. Vadītāja norādījumus pilda formāli, pēc laika pieļaujot tās pašas kļūdas, kas nozīmē nevēlēšanos un nespēju izprast būtību un uzlabot sniegumu.

Atbilstoši noteikumu Nr.494 4.pielikuma 1.4.apakšpunktam „elastīga domāšana" novērtējums „neapmierinoši" piemērojams, ja darbinieks, neraugoties uz acīmredzamām problēmām un vadītāja norādījumiem, nespēj mainīt savus uzskatus, neatzīst citu viedokli. Birojs, atsaucoties uz konkrētu lietu piemēriem, konstatējis, ka pieteicējs nespēj pielāgoties apstākļu un situācijas maiņai, pieņemt argumentētu viedokli, kā arī sekot vadītāja ieteikumiem. Turklāt tiek uzsvērts, ka biroja darbības jomas un tiesiskais regulējums dinamiski attīstās, un šī darbinieku kompetence ir būtiska biroja mērķu sasniegšanai.

Tiesas ieskatā vairāku lēmumu versiju gatavošana neliecina par darbinieka efektīvu un produktīvu darbu un pārliecību par savu dokumentu projektu saturu. Tiesa šajā sadaļā nesaskatīja acīmredzamas kļūdas novērtējuma brīvības izmantošanā.

[5.39] Par kritēriju „darbs komandā" pieteicējs norādījis, ka veiksmīgi sadarbojas ar kolēģiem, lai veicinātu komandas mērķu sasniegšanu, piemēram, iestādes darbības tiesiskuma nodrošināšanai izvērtētas energoaudita savlaicīgas neiesniegšanas sekas saistībā ar energoefektivitātes nodevas piemērošanu.

Savukārt vadītājs norādījis, ka pieteicējs neiekļaujas /nosaukums/ nodaļas komandā, neizrāda iniciatīvu komandas gara uzturēšanai un kopēju nodaļas mērķu sasniegšanai. Darbojas individuāli sev izprotamā veidā, un tas noved pie neapmierinošas amata pienākumu izpildes.

Atbilstoši noteikumu Nr.494 4.pielikuma 1.3.apakšpuktam „darbs komandā" novērtējums „nepamierinoši" piemērojams, ja persona nepiedalās komandas darbā, necenšas uzturēt kontaktus ar citiem, ar savu uzvedību var izraisīt konfliktus. Savukārt novērtējums „jāpilnveido" – tad, ja nodarbinātais daļēji atbilst prasībām, – piedalās komandas darbā, pauž pozitīvu attieksmi pret komandas locekļiem, nesniedz priekšlikumus un nepauž viedokli pēc savas iniciatīvas, nodod tālāk svarīgu informāciju, atbalsta komandas lēmumus, dara to, ko komanda prasa.

Izvērtējot minētos novērtējumus, tiesa atzina, ka iestāde pieteicēja darbu komandā uzskata par neatbilstošu iestādes darba ritmam un prasībām. Lai arī pieteicējs norādījis, ka veiksmīgi sadarbojas ar kolēģiem, lietā nav pierādījumu šādas sadarbības rezultātiem. No lietā iesniegtās sarakstes starp pieteicēju un tiešo vadītāju redzams, ka pieteicējs uzdevuma izpildē nav sazinājies ar kolēģiem, kā tas viņam prasīts (*lietas 1.sējuma 116.lapa*).

[5.40] Par kompetenci „iniciatīva" pieteicējs skaidrojis, ka aktīvi rīkojos, lai noteiktu un risinātu problēmas, meklē iespējas uzlabot darba rezultātus, spēj saskatīt un sagatavoties jaunām iespējām nākotnē. Pieteicējs dara vairāk nekā to prasa formālie amata pienākumi, vairākkārt vērsis iestādes uzmanību uz nepieciešamību izveidot normatīvajam regulējumam atbilstošu nodarbināto darba izpildes novērtēšanas sistēmu. Savukārt vadītājs minētajam nepiekrita, jo pienākumu izpilde ir bijusi formāla, paļaujoties uz dokumenta vizētāja kompetenci un iniciatīvu. Ja ir problēma, pieteicējs meklē attaisnojumu, nenoskaidro, vai un kāpēc kļūdījies. Jāatgādina par uzdevumiem, termiņiem, virzību, iekšējiem noteikumiem. Neuzsāk ne sarunu, ne saraksti, gaida pamudinājumu. Pieteicējs nav piedāvājis darīt vairāk, padziļinātāk, atbalstīt citus kolēģus, izpētīt jaunu darbības jomu vai tml. Piemērs par

darba izpildes novērtēšanas sistēmas uzlabošanu nav pamatots, jo tam ir apstiprināta jauna kārtība.

Tiesas ieskatā biroja vērtējums šajā sadaļā un arī „mērķu un uzdevumu" sadaļā sniedz pietiekamu pamatojumu šim novērtējumam.

[5.41] Pieteicēja kompetence „ētiskums" novērtēta ar „jāpilnveido", norādot uz joprojām nepietiekamu nodarbinātā sapratni par iestādes un valsts pārvaldes vērtībām, mērķiem, nodaļas ieguldījumu un nozīmi to sasniegšanā. Tiesa iepriekš atzinusi, ka birojs pamatoti ir vērtējis pieteicēja rīcības atbilstību valsts pārvaldes un biroja pamatvērtībām plašākā kontekstā. Arī šajā novērtēšanas periodā tiesa šajā sadaļā nesaskata acīmredzamas kļūdas novērtējuma brīvības izmantošanā.

[5.42] Apkopojot iepriekš minēto, tiesa secināja, ka 2021.gada darba izpildes novērtēšanā birojs pieļāvis vairākas nepilnības. Atbilstoši noteikumu Nr.494 46.punktam un 5.pielikumam novērtēšanas gadījumā kritērijam „mērķu sasniegšana" ir nosakāms 10% īpatsvars, „amata pienākumu izpilde atbilstoši prasībām" – 50% īpatsvars, „kompetenču attīstības līmenis" – 15% īpatsvars, bet „profesionālās kvalifikācijas attīstība" – 25% īpatsvars.

Rezultāta kritērijā „mērķu un uzdevumu izpildes vērtējums" noteiktais vērtējums par katru mērķi tiek reizināts ar mērķa koeficientu, kā rezultātā iegūstami 1,3 punkti. Pēc tam 1,3 punktus reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju rezultāta kritērijam „mērķu sasniegšana" – 10%, kā rezultātā pieteicējs iegūtu 0,13 punktus (noteikumu Nr.494 40., 46.punkts un 5.pielikums). Savukārt rezultāta kritērijā „amata pienākumu izpilde" noteiktais vērtējums „neapmierinoši" atbilst 1 punktam. Pēc tam 1 punktu reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju rezultāta kritērijam „amata pienākumu izpilde atbilstoši prasībām" – 50%, kā rezultātā pieteicējs iegūtu 0,5 punktus (sk. noteikumu Nr.494 41., 46.punktu un 5.pielikumu).

Par nepamatotu tiesa atzina biroja piešķirto vērtējumu kompetenču sadaļā „komunikācija", kā arī profesionālās kvalifikācijas sadaļā „profesionālā pieredze".

Ja saskaņā ar tiesas iepriekš konstatēto kritērijiem „komunikācija" piemērotu, piemēram, novērtējumu „jāpilnveido", nevis „neapmierinoši", tad kompetenču sadaļā pieteicējs iegūtu vērtējumu 0,18. Tas izriet no aprēķina, kurā kompetenču novērtējumu kopējo summu dala ar novērtējumu skaitu, pēc tam šo rezultātu reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju ieguldījuma kritērijam „kompetenču attīstības līmenis" – 15% (noteikumu Nr.494 42., 46.punkts un 5.pielikums). Savukārt, ja kritērijam „profesionālā pieredze" noteiktu, piemēram, vērtējumu „teicami", jo profesionālā pieredze būtiski pārsniedz amata aprakstā noteikto, nevis „neapmierinoši", tad pieteicējs iegūtu 0,63 punktus. Tas izriet no aprēķina, kurā kompetenču novērtējumu kopējo summu dala ar novērtējumu skaitu, pēc tam šo rezultātu reizina ar noteikto īpatsvara rādītāju ieguldījuma kritērijam „profesionālās kvalifikācijas atbilstība" – 25% (noteikumu Nr.494 44., 46.punkts un 5.pielikums).

Saskaņā ar noteikumu Nr.494 46.punktu kopējo darba izpildes novērtējumu iegūst, summējot darba izpildes kritēriju vērtējumu, kas reizināts ar katrai amata grupai noteiktajiem īpatsvara rādītājiem: rezultāta kritēriju izpilde – 60%, ieguldījuma kritēriju izpilde – 40%. Tādējādi pieteicējs kopumā iegūtu 0,70 punktus. Šāds punktu skaits saskaņā ar noteikumu Nr.494 45.punktu atbilst vērtējumam „neapmierinoši".

Ievērojot iepriekš minēto, tiesa atzina, ka biroja nepamatoti noteiktie vērtējumi nav ietekmējuši pieteicēja kopējo vērtējumu „neapmierinoši". Tādēļ šajā situācijā biroja pieļautās nepilnības konkrētajās vērtējuma sadaļās nav vērtējamas kā tik būtiskas, lai pieteicējam noteikto vērtējumu atzītu par prettiesisku kopumā un uzliktu birojam pienākumu novērtēt pieteicēju, novēršot šajā spriedumā konstatētās nepilnības.

[5.43] Pieteicēja ieskatā ir pārkāpts gan tiesiskās paļāvības, gan patvaļas aizlieguma princips. Novērtēšanā mērķu un uzdevumu izpilde un darba izpildes atbilstība amata aprakstā noteiktajām prasībām nav vērtēta. Vienīgais vērtēšanas kritērijs bijis subjektīvi vadītājas uzskati par izpildi un attieksmi. Ir pieļauta atšķirīga attieksme (*lietas 1.sējuma 4.lapa*).

Pieteicējs norāda, ka ir pārkāpta noteikumu Nr.494 29.punkta prasība amata pienākumu izpildes vērtējumu nodalīt no mērķu un uzdevumu izpildes.

Atbilstoši noteikumu Nr.494 29.punktam nodarbinātā darba izpildi par iepriekšējo periodu novērtē, analizējot un vērtējot: rezultāta kritērijus (mērķu sasniegšanu (sniegumu atbilstoši noteiktajiem snieguma rādītājiem) un amata pienākumu izpildi atbilstoši prasībām (snieguma daļu, kura nav izteikta mērķu sadaļā); ieguldījuma kritērijus (kompetenču attīstības līmeni un profesionālās kvalifikācijas atbilstību).

No novērtējuma anketām izriet, ka ir vērtēta gan mērķu un uzdevumu sasniegšana, gan kompetences, gan amata pienākumu izpilde, norādot konkrētus pamatojumus. Tomēr šie kritēriji nav pilnībā nodalāmi, vērtējot darbinieka pienākumu izpildi kopumā, tādēļ atsauces uz citām vērtējumu sadaļām ir pieļaujamas.

Birojs paskaidrojumā uzsvēris, ka pieteicējs nav norādījis uz konkrētiem faktiem vai paveiktajiem uzdevumiem, kas liecinātu, ka viņa darba izpilde atbilst visām prasībām un būtu nosakāms cits atkārtotais vērtējums.

Tiesa atzina, ka augstākai amatpersonai ir tiesības un pienākums kontrolēt un vadīt zemākas amatpersonas, tostarp pārbaudīt sagatavoto dokumentu projektus, norādīt uz kļūdām tajās un uzdot tās novērst. Tādējādi tiek novērstas zemākas amatpersonas pieļautās kļūdas un gala rezultātā valsts pārvaldes sagatavotie dokumenti ir kvalitatīvi un pareizi.

[5.44] Pieteicējs pieteikumā Nr.2 norādījis, ka novērtējuma pamats ir biroja vēlme izmantot jebkuru tiesisku instrumentu, lai īstenotu publisko varu un pasliktinātu pieteicēja stāvokli. Salīdzinot ar vērtējumu par 2019., 2020., 2021.gadu, redzams, ka lielākajā novērtējuma daļā nav izmaiņu. Vērtējums ir tendenciozs, tā pamatā ir atšķirīga attieksme pret pieteicēju, piemēram, vērtējot vairāk nekā /gadu skaits/ gadu profesionālo pieredzi, kura pārsniedz amata aprakstā izvirzītās prasības, ar „labi", pamatojoties uz vadītājas apgalvojumiem, kuriem nav saistības ar vērtēšanas priekšmetu (*lietas 1.sējuma 3.lapas otra puse*).

Tiesa iepriekš ir konstatējusi, ka birojs ir pārkāpis rīcības brīvību, novērtējot pieteicēja profesionālo pieredzi ar „labi", tomēr, kā redzams no aprēķiniem, tas nav mainījis kopējo vērtējumu.

[5.45] 2023.gada 5.aprīļa pieteikuma papildinājumā pieteicējs papildus skaidrojis, ka birojam nepietika ar to, ka pieteicējs bija viszemāk atalgotais /amats/ iestādē (saņēma 1174 *euro* mēnesī līdz 2022.gada vasarai). Birojs vēlējās ietekmēt pieteicēju materiāli, tādēļ novērtējums par 2019., 2020.gadu noteikts „jāpilnveido", proti, tāds, kurš pats par sevi neparedz ne papildu atvaļinājuma dienas, ne papildu atvaļinājuma pabalstu, ne arī prēmiju. Tā kā šādu mājienu pieteicējs nevēlējās saprast pareizi un neatstāja dienestu labprātīgi, tad pieteicējam pielika pie algas un atlaida (*lietas 2.sējuma 3.lapa*).

Birojs šos pieteicēja argumentus uzskata par nepamatotiem, norādot, ka pieteicējam vairākus gadus darba izpildes novērtējums ir „jāpilnveido" un „neapmierinoši", kam seko likumā paredzētā civildienesta attiecību izbeigšana amata neatbilstības dēļ. Pierādījumi par biroja atšķirīgu attieksmi pieteicēja darba izpildes vērtēšanā objektīvi nevar pastāvēt, jo pieteicēja darba izpilde novērtēta pēc būtības un pamatojot (*lietas 1.sējuma 62.-63.lapa*).

Tiesa atzina, ka ir jāņem vērā, ka pieteicēja un jebkura cita darbinieka darba izpildi nav iespējams vērtēt pilnīgi nošķirti katru gadu, neskatot kopsakarā ar darba izpildes sniegumu iepriekšējos periodos. Proti, atkārtotais vērtējums seko iepriekšējā perioda darba izpildes vērtējumam, līdz ar to tas ir tiešā saistībā ar pieteicēja 2021.gada ikgadējo novērtējumu „neapmierinoši". Tiesa piekrita birojam, ka, tikai vērtējot nodarbinātā darba izpildes sniegumu kopumā, iespējams ilgtermiņā izvērtēt nodarbinātā ieguldījumu, izaugsmi, attīstību, profesionālās kvalifikācijas un kompetenču pilnveidi u.c. novērtēšanā būtiskus aspektus.

[5.46] Attiecībā uz nepamatoti atšķirīgu attieksmi pret pieteicēju tiesa papildus iepriekš konstatētajam norādīja turpmāk minēto.

Biroja pārstāvis tiesas sēdē norādīja, ka visiem nodarbinātajiem tik izvirzītas līdzīgas prasības, un attieksme nav subjektīva. Lai arī tiek ņemts vērā katra darbinieka rakstīšanas stils, tomēr visiem ir jāievēro iestādē noteiktā dokumentu aprite un prasības vienotai dokumentu veidošanai, izmantojot DVS ievietotos paraugus, lai veidotu vienotu iestādes dokumentu stilu un kvalitāti. Notiek iknedēļas sapulces, informācijas apmaiņa, taču pieteicējam ir jālabo

vienas un tās pašas kļūdas. Vadītāja centusies dot pieteicējam citus uzdevumus, meklējot piemērotāko, taču arī tas nav devis rezultātus (*tiesas sēdes protokols 02.00.08-02.04.19*).

Pieteicēja darba izpildi ir vērtējuši dažādi vērtētāji, un viņu viedoklis vispārīgi sakrīt un pamato kopējo pieteicēja darba izpildes kvalitātes tendenci. Piemēram, /pers. F/ attiecībā uz pieteicēja darbu 2022.gada augustā ir konstatējusi saturiskus trūkumus dokumentu projektu sagatavošanā, termiņu un vadītāja norādījumu neievērošanu (*lietas 1.sējuma 147.-150.lapa*).

No lietā sniegtas informācijas tiesa nekonstatēja, ka pieteicēja darba kritika būtu subjektīvi motivēta un veikta ar mērķi radīt pieteicējam nelabvēlīgu, diskriminējošu vidi.

[5.47] Pieteicēja ieskatā viņa darba izpildes novērtējuma apstrīdēšanas procesu īstenojusi nepareizā amatpersona – biroja direktore –, kaut gan atbilstoši Valsts civildienesta likuma 6.panta otrajai daļai to vajadzējis darīt Ekonomikas ministrijas valsts sekretāram (*lietas 1.sējuma 3.lapas otra puse-4.lapa*).

Tas, kura amatpersona ir atbildīga par apstrīdēšanas procesa īstenošanu konkrētā iestādē, ir regulēts normatīvajos aktos, kas attiecas uz konkrēto procesu. Ierēdņu novērtēšanas procesu valsts tiešās pārvaldes iestādēs (tātad arī birojā) regulē uz Valsts civildienesta likuma 35.panta pamata izdoti noteikumi Nr.494. Atbilstoši minētajos noteikumos paredzētajam noris ierēdņa novērtēšana, tostarp arī atkārtota novērtēšana, kas notika izskatāmajā gadījumā (ierēdņa novērtēšanu veic tiešais vadītājs, viņš piedalās arī atkārtotajā novērtēšanā).

Noteikumos Nr.494 paredzēta arī novērtēšanas rezultātu apstrīdēšanas kārtība, atbilstoši kurai novērtēšanas rezultātu var apstrīdēt iestādes vadītājam, kura novērtējums nav apstrīdams (noteikumu 48.punkts).

Tā kā biroja kā iestādes vadītājs ir biroja direktors (Ministru kabineta 2014.gada 30.septembra noteikumu Nr.576 „Būvniecības valsts kontroles biroja nolikums" 6.punkts), nevis Ekonomikas ministrijas valsts sekretārs (kurš atbilstoši pieteicēja minētajai Valsts civildienesta likuma 6.panta otrajai daļai ir uzskatāms par ministrijas kā iestādes vadītāju), tad tiešā vadītāja veiktās novērtēšanas rezultāts ir apstrīdams biroja direktoram. Savukārt biroja direktora lēmums iestādes ietvaros ir galīgs un tālāk, tostarp arī Ekonomikas ministrijā, nav apstrīdams (*Senāta 2023.gada 19.aprīļa rīcības sēdes lēmuma lietā Nr.SKA-396/2023 (A420249120) 4.punkts*).

Tādējādi pieteicējs nepamatoti uzskata, ka viņa novērtēšanas rezultāta apstrīdēšanas procesu īstenojusi nepareizā amatpersona. Attiecīgi pieteicēja 2023.gada 5.aprīļa pieteikuma papildinājumā izteiktajam lūgumam par iestādes rīkojumu izprasīšanu saistībā ar iestādes vadītāju aizvietošanu nav pamata (*lietas 2.sējuma 4.lapa*).

[5.48] Pieteicējs iebildis, ka viņam netika dots laiks, lai sagatavotos pārrunām, kā to paredz noteikumu Nr.494 14.punkts (*lietas 1.sējuma 3.lapas otra puse)*.

Birojs skaidrojis, ka pārrunas tika plānotas 2022.gada 24.novembrī attālināti, par ko pieteicējam 2022.gada 23.novembrī tika nosūtīts uzaicinājums. Pieteicējs pārrunās piedalījās, nenorādīja uz nepieciešamību iegūt papildu laiku. Nav saprotams, kādā veidā pieļauts pārkāpums, un kādas sekas tas atstājis uz novērtējuma rezultātu (*lietas 1.sējuma 62.lapa*). Saskaņā ar noteikumu Nr.494 14.punktu, uzsākot ikgadējo darba izpildes novērtēšanas procesu, vadītājs izstrādā darba izpildes novērtēšanas pārrunu plānu savā struktūrvienībā, paredzot laiku, lai nodarbinātais sagatavotos pārrunām, un laiku pārrunām ar nodarbinātajiem.

Lietā nav strīda, ka pārrunas ir notikušas, un tajās ir piedalījies pieteicējs. No lietas materiāliem neizriet, ka pieteicējs būtu lūdzis iestādei vairāk laika, lai sagatavotos pārrunām, līdz ar to pieteicēja iebildums ir nepamatots.

[5.49] Vērtējot valsts civildienesta ierēdņu attiecību izbeigšanu ar pieteicēju, atzīts turpmākais.

Pieteicējs uzskata, ka noteikumu Nr.494 51.punkts nav piemērojams, jo pieteicējs pārsūdzējis tiesā darba izpildes novērtējumu par 2021.gadu, tādēļ saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 185.panta pirmo daļu nav konstatējami priekšnoteikumi ne atkārtotajam vērtējumam, ne civiltiesisko attiecību izbeigšanai. Tādējādi esot pārkāptas pieteicēja tiesības uz civildienestu (*lietas 1.sējuma 5.lapa*).

Birojs 2023.gada 13.marta paskaidrojumā norādījis, ka atkārtotas novērtēšanas rezultātā kopējais pieteicēja darba izpildes vērtējums bija „neapmierinoši".

Izskatot pieteicēja apstrīdēšanas iesniegumu par atkārtoto vērtējumu, biroja direktors, pamatojoties uz atzinumā Nr.2 konstatēto, atstāja bez izmaiņām vērtējuma rezultātu „neapmierinoši". Tādējādi iestājās tiesisks pamats piemērot noteikumu Nr.494 51.punktu un konstatēt, ka pieteicējam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai, un tādēļ viņš neatbilst amatam. Tas bija tiesisks pamats piemērot Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktu, kas paredz valsts civildienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar ierēdņa neatbilstību ieņemamajam amatam (*lietas 1.sējuma 60.-61.lapa*). Administratīvā procesa likuma 185.panta pirmā daļa regulē gadījumus, kad administratīvā akta darbība tiek apturēta no dienas, kad pieteikums tiek iesniegts tiesā par administratīvā akta atcelšanu, atzīšanu par spēku zaudējušu vai spēkā neesošu.

Atbilstoši Senāta atziņām ierēdņa novērtējums ir uzskatāms par starplēmumu, nevis par administratīvo aktu (*Senāta 2010.gada 22.februāra lēmuma lietā Nr.SKA-127/2010 (A42466207) 14.punkts, 2012.gada 22.februāra lēmuma lietā Nr.SKA-337/2012 (A8096011) 11.punkts*). Līdz ar to pats novērtējums nav pārsūdzams tiesā, taču, ja persona uzskata, ka novērtējuma dēļ nav iespējams darba samaksas paaugstinājums, pieteikums tiesā iesniedzams par labvēlīga administratīvā akta izdošanu, nevis par pašu novērtējumu. Tādējādi konkrētās lietas ietvaros tiktu noskaidrots arī novērtējuma tiesiskums (*Senāta 2020.gada 29.septembra lēmuma lietā Nr.SKA-1432/2020 (ECLI:LV:AT:2020:0929.SKA143220.8.L) 7.punkts*).

2021.gada novērtēšanas protokols pats par sevi nav atzīstams par administratīvo aktu, bet gan par starplēmumu, līdz ar to administratīvā lieta saistībā ar 2021.gada novērtējumu ierosināta par labvēlīga administratīvā akta izdošanu par prēmijas un pabalsta piešķiršanu. Tas nozīmē, ka Administratīvā procesa likuma 185.panta pirmā daļa nav attiecināma uz konkrēto gadījumu. Saskaņā ar noteikumu Nr.494 51.punktu, ja ikgadējā novērtēšanā nodarbinātā rezultāta kritēriju vērtējums ir „neapmierinoši", trīs līdz sešu mēnešu laikā tiek veikta atkārtota novērtēšana. Ja atkārtotajā novērtēšanā rezultāta kritēriju vērtējums ir „neapmierinoši", nodarbinātajam nav pietiekamu profesionālo spēju darba veikšanai un viņš neatbilst amatam.

A r lēmumu atstāts bez izmaiņām darba izpildes novērtēšanas rezultāts „neapmierinoši" par 2021.gadu. 2022.gada atkārtotajā novērtēšanā pieteicēja darba izpilde atkal novērtēta ar „neapmierinoši". Lai gan tiesa konstatēja, ka birojs pieļāvis novērtējuma brīvības kļūdas, tomēr biroja nepamatoti noteiktie vērtējumi nav ietekmējuši pieteicēja kopējo vērtējumu „neapmierinoši". Secīgi atbilstoši noteikumu Nr.494 51.punktam atzīstams, ka pieteicējam nav pietiekamu profesionālo spēju darba veikšanai un viņš neatbilst amatam.

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktu Valsts civildienesta attiecības izbeidzas, ja ierēdnis ar iestādes vadītāja lēmumu tiek atbrīvots no ierēdņa amata sakarā ar neatbilstību ieņemamam amatam. Tā kā novērtēšanas protokolos norādītie apstākļi kopumā liecina par pieteicēja neatbilstību amatam, tad iestāde pamatoti ir izbeigusi valsts civildienesta attiecības ar pieteicēju atbilstoši Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktam.

[5.50] Pieteikumā norādīts, ka pieteicējam netika piedāvāts cits amats, lai gan no
Valsts civildienesta likuma 34.panta ceturtās daļas izriet iestādes rīcības brīvība piedāvāt ierēdnim citu amatu. Rīkojumā nav argumentēta rīcības brīvības neizmatošana, tādēļ ir pieļauta rīcības brīvība kļūda (*lietas 1.sējuma 5.lapas otra puse-6.lapa*).

Attiecībā uz minēto birojs norādījis, ka Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas „d" apakšpunkts paredz, ka valsts civildienesta attiecības izbeidzas sakarā ar neatbilstību ieņemam amatam, neparedzot piedāvāt ierēdnim citu amatu (*lietas 1.sējuma 63.-64.lapa*).

Valsts civildienesta likuma 34.pants noteic gadījumus, kuros iestādei ir jānodrošina ierēdnim tiesības ieņemt līdzvērtīgu ierēdņa amatu, proti, ja ierēdnis atbrīvots no ierēdņa amata sakarā ar ievēlēšanu amatā valsts vai pašvaldību iestādē vai ja valsts civildienesta attiecības ar ierēdni izbeigtas, pamatojoties uz šā likuma 41.panta 1.punkta „n" apakšpunktu. Konkrētajā gadījumā civildienesta attiecības ar pieteicēju izbeigtas, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktu, nevis 34.pantā minēto gadījumu dēļ.

Valsts civildienests Latvijā šobrīd atbilst amatu dienesta modelim. Amatu dienesta sistēmā uz visiem vakantajiem amatiem tiek izsludināts atklāts konkurss, kurā var piedalīties jebkura persona, kura atbilst konkrētajam amatam izvirzītajām prasībām. (..) Dienesta personai nav garantēta iespēja pāriet uz citu amatu, viņai ir jāpiedalās atklātā konkursā kopā ar citiem pretendentiem. Līdz ar to izpaliek pakāpeniska karjeras attīstība dienesta sistēmas ietvaros, bet tās vietā nāk lielāka atvērtība jebkuram amatam piesaistīt kvalificētus speciālistus no privātā sektora. (..) Valsts civildienesta likuma 37.pants īpaši uzsver, ka ierēdņa pārcelšana citā amatā veicama tikai, ja tas ir valsts interesēs (*Senāta 2010.gada 13.novembra sprieduma lietā Nr.SKA-490/2010 (A42924209) 15.-17.punkts*).

Izvērtējot Valsts civildienesta likuma normas, secināms, ka valsts civildienesta attiecības izbeidzas sakarā ar neatbilstību ieņemam amatam, neparedzot piedāvāt ierēdnim citu amatu. Attiecīgi birojam, izbeidzot valsts civildienesta attiecības ar pieteicēju, nebija pienākums apsvērt iespēju pārcelt pieteicēju citā amatā.

[5.51] Pieteicējs argumentē, ka sākotnējā rīkojuma versijā nav ievērots likumā noteiktais uzteikuma termiņš – trīs darbdienas. Lēmums vizēts un parakstīts ārpus iestādes darba laika, utt. (*lietas 1.sējuma 5.lapas otra puse*). Birojs skaidrojis, ka pieteicējs ar rīkojuma sākotnējo versiju DVS sistēmā iepazinās 2022.gada 31.decembrī, tādēļ grozījumi bija nepieciešami, lai nodrošinātu pieteicēja rakstveida brīdināšanas termiņa – trīs darba dienas – ievērošanu saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41.panta trešās daļas 2.punktu (*lietas 1.sējuma 61.lapa*).

Atbilstoši Valsts civildienesta likuma 41.pantra trešās daļas 2.punktam, izbeidzot valsts civildienesta attiecības pēc iestādes ierosinājuma, ierēdni rakstveidā brīdina trīs darbdienas iepriekš – ja valsts civildienesta attiecības izbeidz, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktā noteikto.

No lietas materiāliem izriet, ka birojs 2022.gada 30.decembrī pieņēma rīkojuma sākotnējo versiju, tajā norādot, ka ar pieteicēju tiek izbeigtas valsts civildienesta attiecības 2023.gada 3.janvārī, savukārt ar rīkojumu noteikts, ka valsts civildienesta attiecības izbeidzamas 2023.gada 11.janvārī (*lietas 1.sējuma 19-20.lapa*).

Ņemot vērā, ka 2022.gada 30.decembris bija piektdiena, bet 31.decembris – sestdiena, tad, ja sākotnējā rīkojuma versija netiktu grozīta, birojs būtu pārkāpis likumā noteikto trīs darbdienu brīdināšanas termiņu, jo pieteicējs ar to iepazinās tikai 2022.gada 31.decembrī. Lai gan likums paredz brīdināšanu trīs darbdienu laikā, birojs termiņu ir noteicis garāku, tādejādi nodrošinot, ka pieteicējs rīkojumu saņem ne tikai e-pastā vai biroja sistēmā, bet arī pa pastu uz deklarēto adresi. Šī biroja rīcība ir vērsta uz pieteicēja tiesību ievērošanu. Ar rīkojumu birojs ir novērsis savu kļūdu, tādēļ tiesa nesaskatīja, ka biroja rīcība būtu radījusi pieteicēja tiesību aizskārumu.

Vienlaikus tiesa norādīja, ka tādi apstākļi kā rīkojuma parakstīšana un vizēšana ārpus darba laika, būtu atzīstami par būtiskiem tikai tad, ja tie būtu radījuši pieteicēja tiesību aizskārumu. Konkrētajā gadījumā šādi apstākļi nav konstatējami. Ievērojot iepriekš minēto, rīkojums ir tiesisks, bet pieteikums Nr.2 – noraidāms.

[5.52] Saistībā ar pieteikumu Nr.2 pieteicējs vēlējies saņemt mantiskos zaudējumus 4 176,60 *euro* un nemantisko kaitējumu 10 000 *euro*. Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 92.pantu ikviens ir tiesīgs prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas viņam nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes faktisko rīcību.

Ievērojot to, ka rīkojums ir tiesisks, nav pamata atlīdzinājuma piešķiršanai pieteicējam.

[6] Par Administratīvās rajona tiesas spriedumu pieteicējs iesniedza apelācijas sūdzību, kurā lūdz pieteikumu apmierināt, pamatojoties uz turpmāk minēto.

[6.1] Lietas iztiesāšanas procesā tika pārkāpti pierādījumu novērtēšanas noteikumi.

[6.2] Nepareizi interpretēta Administratīvā procesa likuma 49.panta ceturtā daļa.

[6.3] Pieteicējs nav apmierināts ar to, ka tiesa atzina iestādes secinājumu par pieteicēja darbības novērtēšanu gan par 2021.gadu, gan par 2022.gadu par pamatotu.

[6.4] Gan lēmumā par lietas ierosināšanu, gan spriedumā nepareizi noteikta pieteicēja darba izpildes novērtējuma par 2021.gadu ietekme. Neapmierinoša darba izpildes novērtējuma atcelšanai par 2021.gadu bija un ir patstāvīga tiesiska nozīme neatkarīgi no pieteikto blakus (atlīdzinājuma) prasījumu izlemšanas.

[6.5] Nepareizi interpretēta Administratīvā procesa likuma 185.panta pirmā daļa.

[6.6] Spriedumā nav konstatēts pieteicēja atlaišanas normas sastāvs. Proti, spriedumā nav dots vērtējums apstāklim, ka iestādē nav veikta atkārtotas novērtēšanas procedūra.

[6.7] Pārkāpts objektīvās izmeklēšanas princips.

[7] Birojs paskaidrojumā uzskata, ka apelācijas sūdzība ir nepamatota un noraidāma, pirmās instances tiesas spriedums pamatots un tiesisks. Pieteicēja darba izpildes novērtējuma pārbaudes ietvaros tiesai nav pamata iestāties iestādes vietā un pārbaudīt novērtējuma pamatotību pēc būtības, bet izvērtējama tikai novērtēšanas procedūra.

Motīvu daļa

[8] Administratīvā apgabaltiesa, izvērtējot administratīvā procesa dalībnieku argumentus un lietā iesniegtos pierādījumus, konstatē, ka pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais faktu konstatējums un tiesību normu interpretācija ir pareiza, tiesas secinājumi par pieteikumā ietvertajiem prasījumiem, tostarp par pieteicēja darbības novērtēšanu gan 2021.gadā, gan 2022.gadā ir tiesiski un pamatoti.

Administratīvā apgabaltiesa saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 307.panta ceturto daļu pievienojas pirmās instances tiesas spriedumā konstatētajiem faktiem un motivācijai, izņemot secinājumu par to, ka pieteicēja /joma/ darba pieredze būtiski pārsniedz amata aprakstā norādīto prasību, to neatkārtojot. Arī atbildes uz pieteicēja apelācijas sūdzības argumentiem par Administratīvā procesa likuma 185.panta pirmā daļas interpretāciju izriet no pirmās instances tiesas sniegtā pamatojuma, kuram apgabaltiesa ir pievienojusies. Apgabaltiesa nekonstatē, ka, izskatot lietu pēc būtības, būtu pārkāpts objektīvās izmeklēšanas princips.

Apgabaltiesas vērtējumā iestādes atzīme „labi" kritērijā saistībā ar pieteicēja /joma/ darba pieredzi izskatāmajā gadījumā ir atbilstoša un adekvāta, ņemot vērā to, ka pieteicējs arī pēc /gadu skaits/ gadu darba /amats/ profesijā nav kvalificējies biroja /amats/ amata pienākumu pildīšanai. Tas nozīmē, ka /joma/ darba pieredze nav vērtējama tikai kā kvantitatīvs radītājs, personas pieredze noteiktajā profesijā ir vērtējama kopsakarā ar personas uzradīto amata pienākumu pildīšanas kvalitāti un atbilstību.

[9] Apgabaltiesa konstatē, ka ar Senāta 2023.gada 19.aprīļa lēmumu lietā Nr.SKA-396/2023 atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību sakarā ar pieteicēja kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2022.gada 5.septembra spriedumu, ar kuru noraidīts pieteicēja pieteikums par labvēlīga administratīvā akta izdošanu par prēmiju, pabalstu un papildatvaļinājuma dienu piešķiršanu, pamatojoties uz pieteicēja darba izpildes novērtējumu 2019. un 2020.gadā, par Būvniecības valsts kontroles biroja direktora 2020.gada 8.maija un 2021.gada 19.februāra lēmuma, kā arī biroja faktiskās rīcības, īstenojot pret pieteicēju emocionālo vardarbību un atšķirīgu attieksmi, atzīšanu par prettiesisku, un zaudējumu un nemantiskā kaitējuma atlīdzināšanu.

Minētajā lietā Nr.A420249120 tika atzīts, ka pieteicēja darba izpildes novērtējums par 2019. un 2020.gadu bijis ar atzīmi – jāpilnveido.

Ievērojot, ka pieteicēja darba izpildes novērtējums vairākus gadus pēc kārtas nav bijis atbilstošs tādam, kas ir nepieciešams pilnvērtīgu pienākumu veikšanai ieņemamajā amatā birojā, tad izskatāmajā gadījumā pamatoti un atbilstoši noteikumu Nr.494 51.punktam atzīstams, ka pieteicējam nav bijis pietiekamu profesionālo spēju darba veikšanai un viņa darba spējas neatbilda ieņemamajam amatam birojā. Kā pamatoti atzina pirmās instances tiesa izskatāmajā lietā, saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktu Valsts civildienesta attiecības izbeidzas, ja ierēdnis ar iestādes vadītāja lēmumu tiek atbrīvots no ierēdņa amata sakarā ar neatbilstību ieņemamam amatam.

Izskatāmajā gadījumā novērtēšanas protokolos norādītie apstākļi kopumā liecina par pieteicēja neatbilstību ieņemamajam amatam birojā, līdz ar to secināms, ka iestāde pamatoti ir izbeigusi valsts civildienesta attiecības ar pieteicēju atbilstoši Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktam. Pieteicējs gan lietā Nr.A420249120, gan izskatāmajā lietā izvirza pēc būtības līdzīgus argumentus par atšķirīgo attieksmi, taču šādiem apstākļiem pierādījumu lietā nav.

[10] Pieteicējs apelācijas sūdzībā argumentē, ka iestādē nav veikta atkārtotas novērtēšanas procedūra. Apgabaltiesa šādam pieteicēja argumentam nepiekrīt, jo atkārtota pieteicēja novērtēšana tika veikta 2022.gada 22.decembrī, sastādot atzinumu Nr.2 (*lietas 1.sējuma 14.- 15.lapa*).

Pieteicējs apelācijas sūdzībā arī norāda, ka amata aprakstā Nr./numurs/ amata pienākumu daļā nav norādīts, ka pieteicēja darba pienākumos ietilpst citās biroja nodaļās nodarbināto personu aizvietošana. Turklāt pieteicējs uzsver, ka viņš nevis sniedzis /joma/ atbalstu /nosaukums/nodaļā, kā to apgalvo atbildētājs, bet bija minētās nodaļas nodarbināta persona laika posmā aptuveni no 2018.gada marta līdz decembrim.

Izvērtējot minēto pieteicēja argumentu, norādāms, ka pieteicēja amata pienākumu novērtējums 2018.gadā ir pārbaudīts administratīvajā lietā Nr.A420249120 un šajā lietā netiek pārvērtēts.

[11] Pieteicējs pievienojis apelācijas sūdzībai piecus no /nosaukums/ nodaļā sagatavotajiem lēmumiem, kuros darba izpildes daļā atbildētājs trūkumus nav konstatējis ne attiecībā uz darba ražīgumu, ne arī attiecībā uz kvalitāti, kas palikusi ārpus tiesas vērtējuma gan daļā par to nozīmi kopējā darba izpildes novērtējumā par 2021.gadu, gan daļā par atbildētāja darbības atbilstību normatīvajam regulējumam.

Apgabaltiesa, izvērtējot šo pieteicēja argumentu, norāda, ka atbilstoši Senāta judikatūrai, uz kuru ir atsauces pirmās instances tiesas spriedumā, nevar pēc būtības pārvērtēt amatpersonas prasmju atbilstību konkrētam līmenim, tostarp vērtēt spriedumā katru pieteicēja pārbaudes periodā sagatavotu dokumentu, tiesa pārbauda tikai to, vai iestāde novērtējuma brīvības ietvaros nav pieļāvusi acīmredzamas kļūdas vai būtiskus procesuālus pārkāpumus (*Senāta 2013.gada 11.janvāra sprieduma lietā Nr.SKA-53/2013 (A42680309) 8.punkts*).

Pārbaudīt, vai pieteicējs korekti ir sagatavojis dokumenta projektu vai izgatavojis dokumenta kopiju, ir iestādes vadītāja, nevis tiesas kompetencē. Turklāt iestāde arī neapgalvo, ka pilnīgi visi pieteicēja paveiktie darbi būtu bijuši neatbilstoši. Arī tas, ka pieteicējs kādu laiku pildījis prombūtnē bijušā darbinieka pienākumus, nenozīmē, ka pieteicēja darba rezultāti automātiski kļūtu par apmierinošiem. Turklāt atbilstoši Valsts civildienesta likuma 21.pantā noteiktajam prombūtnē esoša ierēdņa amata pienākumus vai vakanta ierēdņa amata pienākumus iestādes vadītājs uz laiku papildus tiešajiem amata pienākumiem var uzdot pildīt citiem ierēdņiem. Līdz ar to apstāklī, ka pieteicējs kādu laiku pildījis prombūtnē esoša ierēdņa amata pienākumus, nav saskatāmas prettiesiskuma pazīmes.

[12] Pieteicējs apelācijas sūdzībā norāda virkni formālo apstākļu, piemēram, ka tiesa nav noskaidrojusi laiku, kad pieteicējam noteiktie mērķi ievadīti NEVIS sistēmā un ieguvuši savu galīgo redakciju, ka pastāvīgo amata pienākumu izpildes vērtējuma priekšmets nav atsevišķi nodalīts, kuru vērtēšanai izskatāmajā gadījumā nav nozīmes no tiesību viedokļa.

Apgabaltiesa izskatāmajā gadījumā nesaskata pazīmes, kas liecinātu par to, ka no pieteicēja tika prasīts izpildīt tādu darbību kopumu, kas pārsniedz atbildes projektu sagatavošanas vai sniegšanas saturiskos ietvarus. Pieteicējs no vienas puses atsaucās uz savu /gadu skaits/ gadu pieredzi /joma/ profesijā, savukārt no otras puses uzstāj uz minimālo darba noslodzi, kas, izvērtējot šos apstākļus kopsakarā, neļauj izprast pieteicēja pozīciju par viņam piemītošām iemaņām profesionālajā darbā.

[13] Pieteicējs uzskata, ka tiesa nav vispusīgi apsvērusi spriedumā iestādes termiņa nokavējuma ietekmi atbilstoši Administratīvā procesa likuma 49.panta ceturtajai daļai, lai gan arī šīs normas pareiza piemērošana varēja atstāt izšķirošu ietekmi uz visa 2021.gada darba izpildes novērtējumu.

Apgabaltiesa konstatē, ka minētais iebildums ir izteikts sakarā ar to, ka pieteicēja vērtēšana notika pus gadu vēlāk nekā bija noteikts ar biroja direktora rīkojumu.

Pieteicējs 2022.gada 27.janvārī aizpildījis NEVIS sistēmas darba izpildījuma vērtēšanas anketu, taču novērtēšanas procesu birojs uzsācis 2022.gada 17.maijā. Pieteicēja tiešais vadītājs atzina novēloti veiktu vērtējumu, norādot, ka novērtēšanas pārrunu sākumā vadītājs par šo kavējumu izteica pieteicējam mutisku atvainošanos, paskaidrojot kavējuma iemeslus. Vienlaikus tika ņemts vērā, ka pieteicējs bija attaisnotā prombūtnē slimības dēļ laika posmā no 2022.gada 31.janvāra līdz 23.februārim, no 2022.gada 24.marta līdz 14.aprīlim.

Apgabaltiesa no noteikumu Nr.494 7.punktā noteiktā, ka, uzsākot ikgadējo darba izpildes plānošanas procesu iestādē, iestādes vadītājs nosaka termiņus, kādos tas jāīsteno, secina, ka izskatāmajā gadījumā pieteicēja darba novērtēšanas datums izriet nevis no tiesību normā imperatīvi noteiktā, bet no iestādes vadītāja rīkojuma.

Administratīvā procesa likuma 49.panta ceturtā daļa noteic, ja šis likums vai cits normatīvais akts nosaka termiņu, kurā iestādei administratīvā procesa gaitā jāizpilda procesuālā darbība, kas iesniedzējam vai iespējamam administratīvā akta adresātam ir nelabvēlīga, pēc termiņa izbeigšanās šo procesuālo darbību vairs nevar izpildīt, ja vien iestādes pieļautajam termiņa nokavējumam nav pienācīga pamatojuma.

Apgabaltiesa atzīst, ka pieteicēja darba izpildes novērtēšanas procesa uzsākšana izskatāmajā gadījumā nav uzskatāma par iestādes administratīvā procesa gaitā izpildāmo procesuālo darbību, jo administratīvais process iestādē netika uzsākts, bet atzīstama par Valsts civildienesta likuma 35.panta pirmajā daļā iestādes vadītajam noteiktā pienākuma izpildes uzsākšanu. Minētā tiesību norma noteic imperatīvu pienākumu vadītajam ierēdni novērtēt reizi gadā un neparedz atbrīvojumu šo pienākumu nepildīt.

Līdz ar to apgabaltiesas vērtējumā Administratīvā procesa likuma 49.panta ceturtā daļa izskatāmajam gadījumam nav piemērojama. Savukārt administratīvais process tiek uzsākts ar novērtēšanas rezultātā pieņemto lēmumu, kas citastarp tiek izmantots par pamatu lēmumam par ierēdņa neatbilstību ieņemamam amatam, kā tas ir noteikts Valsts civildienesta likuma 35.panta ceturtajā daļā.

[14] Senāts ir norādījis, ka no tiesībām uz taisnīgu tiesu izriet pienākums tiesai spriedumā procesa dalībniekiem objektīvi saprotamā veidā atspoguļot tos apsvērumus, kas ir sprieduma pamatā, lai procesa dalībnieki varētu saprast, kā tiesa nonākusi tieši pie tāda un ne citāda lietas izspriešanas rezultāta. Vienlaikus, kā vairākkārt atzīts gan Senāta, gan Eiropas Cilvēktiesību tiesas praksē, tiesas pienākums argumentēt spriedumu nav saprotams kā prasība detalizēti atbildēt uz jebkuru argumentu. Tiesnešiem ir jāuzklausa visi argumenti, bet pienākums spriedumā atbildēt (analizēt un novērtēt) attiecināms tikai uz tiem argumentiem, kurus tiesa uzskata par lietas izšķiršanai nozīmīgiem no tiesību viedokļa (*Senāta 2021.gada 15.februāra sprieduma lietā Nr.SKA–54/2021 (A43009417) 19.punkts un tajā minētā judikatūra*).

Ievērojot minēto, apgabaltiesa, iepazīstoties ar pārējiem pieteicēja argumentiem, to vērtējumu neiekļaus sprieduma tekstā, jo tie maznozīmīguma dēļ nevar ietekmēt tiesas izdarītos secinājumus par pieteicēja novērtējuma tiesiskumu strīdus periodā pēc būtības.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 307. un 309.pantu, 329.panta pirmo daļu, tiesa

nosprieda

noraidīt /pers. B/ pieteikumu par labvēlīga administratīvā akta par prēmijas un pabalsta piešķiršanu, kas saistīts ar viņa darba izpildes novērtējumu 2021.gadā, izdošanu, un par Būvniecības valsts kontroles biroja faktiskās rīcības, īstenojot pret /pers. B/ atšķirīgu attieksmi, atzīšanu par prettiesisku, mantisko zaudējumu 1701 *euro* apmērā atlīdzināšanu un nemantiskā kaitējuma atlīdzināšanu 10 000 *euro* apmērā, kā arī par Būvniecības valsts kontroles biroja 2023.gada 2.janvāra rīkojuma Nr.5-4.9/2023/1 atcelšanu, mantisko zaudējumu atlīdzināšanu 4176,60 *euro* apmērā un nemantiskā kaitējuma atlīdzināšanu 10 000 *euro* apmērā.

Spriedumu var pārsūdzēt Senāta Administratīvo lietu departamentā viena mēneša laikā no sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot kasācijas sūdzību Administratīvajā apgabaltiesā.

Tiesneses:

I.Kaļiņina S.Liniņa R.Paegle