Lietas arhīva Nr. A42-00344-18/10
ECLI:LV:ADRJRIT:2018:0223.A420185617.5.S

SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā

Rīgā 2018. gada 23. februārī

Administratīvā rajona tiesa
šādā sastāvā: tiesnese Ieva Dambe,

piedaloties pieteicējai /pers. A/, pieteicējas pārstāvei /pers. B/ un atbildētājas Latvijas Republikas pusē pieaicinātās iestādes Veselības ministrijas pilnvarotajam pārstāvim Raimondam Osim,

atklātā tiesas sēdē izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz /pers. A/ pieteikumu par Veselības ministrijas 2017. gada 23. februāra lēmuma Nr. 13-04/52 atcelšanu un morālā kaitējuma atlīdzinājumu 7114,62 *euro* apmērā.

Aprakstošā daļa

[1] Veselības ministrija ar 2016. gada 22. decembra rīkojumu Nr. 199 „Par dienesta pārbaudes veikšanu Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā" dienesta pārbaudes veikšanai izveidoja komisiju un uzdeva tai pārbaudīt pieteicējas Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta (turpmāk – dienests) direktores /pers. A/ izdotos rīkojumus personāla vadības jomā un dienesta personāla pārvaldības dokumentu lietvedības kārtību par laika periodu no 2016. gada 1. septembra līdz 20. decembrim.

Komisija 2017. gada 11. janvāra ziņojumā (turpmāk – ziņojums) secināja, ka dienesta Personāla vadības un attīstības nodaļa strādā bez aktualizēta iekšējā normatīvā akta, kas noteiktu personāla dokumentu apriti dienestā, jo spēkā esošā 2010. gada 27. maija „Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta personāla dokumentu aprites kārtība" Nr. 1-13/31 (turpmāk – 2010. gada personāla dokumentu aprites kārtība) neatbilst Personāla vadības un attīstības nodaļas faktiskajai darbībai, savukārt 2012. gada 28. aprīlī apstiprinātās dienesta Lietvedības instrukcijas (turpmāk – Lietvedības instrukcija) 82. punktā norādītā Personāla dokumentu aprites kārtība ATB 4.14 (turpmāk – personāla dokumentu aprites kārtība ATB 4.14) nav izstrādāta. Secināja, ka netiek nodrošināta kontrole par rīkojumiem piešķirtajiem numuriem personālvadības programmā HORIZON, līdz ar ko tiek reģistrēti divi un vairāk rīkojumi ar vienu un to pašu numuru, kā arī tiek izlaisti rīkojumu numuri, līdz ar ko ne viennēr katram dokumentam tiek piešķirts savs reģistrācijas numurs. Secināja, ka personālsastāva rīkojumu reģistrā rīkojumi faktiski tiek reģistrēti, norādot rīkojuma veida nosaukumu, nevis rīkojuma nosaukumu, kas apgrūtina rīkojumu reģistra izmantošanas iespējas trešajām personām. Secināja, ka Personāla vadības un attīstības nodaļā nepietiekami tiek kontrolēts, lai reģionālo centru izdoto personāla rīkojumu oriģināli savlaicīgi tiktu iesniegti Personāla vadības un attīstības nodaļā, līdz ar ko veidojas situācija, ka dienestā ilgstoši nav pieejami reģionālo centru izdoto rīkojumu oriģināli.

Ņemot vērā ziņojumā secināto, ministrija ar 2017. gada 13. janvāra lēmumu Nr. 01-04/2 „Par disciplinārlietas ierosināšanu pret /pers. A/" (turpmāk – disciplinārlietas ierosināšanas lēmums) ierosināja pret pieteicēju disciplinārlietu par amata pienākumu nekvalitatīvu pildīšanu.

[2] Komisija 2017. gada 20. februārī sastādīja atzinumu disciplinārlietā par pieteicējas amata pienākumu nekvalitatīvu pildīšanu (turpmāk – disciplinārlietas atzinums).

Disciplinārlietas atzinumā norādīts, ka no 2016. gada janvāra Personāla vadības un attīstības nodaļa ir tieši pakļauta dienesta direktoram. Ņemot vērā, ka Personāla vadības un attīstības nodaļas darbā ir konstatēti būtiski trūkumi un dienesta iekšējās kontroles sistēmas nedarbojas pietiekami efektīvi, lai savlaicīgi konstatētu nepilnības un iespējamos riskus personāla dokumentu lietvedībā, un Personāla vadības un attīstības nodaļas darbībai nav izstrādāts aktuāls iekšējais normatīvais regulējums, secināms, ka pieteicēja kā dienesta direktore nav kvalitatīvi izpildījusi amata aprakstā minētos pienākumus.

Komisija konstatējusi, ka lietā pastāv atbildību mīkstinošs apstāklis – pieteicējas veiktie pasākumi konstatēto trūkumu novēršanai. Komisija norādījusi, ka ir ņēmusi vērā disciplinārpārkāpuma raksturu, tā radīto kaitējumu un vainas formu. Komisijas ieskatā pieteicēja disciplinārpārkāpumu izdarījusi aiz neuzmanības, t. i., ierēdnis, kas to izdarījis, ir paredzējis savas rīcības nelabvēlīgo seku iestāšanās iespēju, bet vieglprātīgi paļāvies, ka tās neiestāsies vai varēs novērst, vai arī nav paredzējis šādu seku iestāšanās iespēju, kaut gan tās varēja paredzēt un bija jāparedz. Vienlaikus konstatēts, ka mantiski zaudējumi vai kaitējums valsts interesēm nav nodarīti.

[3] Pamatojoties uz disciplinārlietas atzinumu, veselības ministre ar 2017. gada 23. februāra rīkojumu Nr. 13-04/52 „Par disciplinārsoda piemērošanu /pers. A/" (turpmāk – pārsūdzētais lēmums) par Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma (turpmāk – Disciplināratbildības likums) 36. panta pirmajā daļā norādītā pārkāpuma izdarīšanu – amata pienākumu nekvalitatīvu pildīšanu – piemēroja pieteicējai disciplinārsodu – rājienu.

[4] Pieteicēja iesniedza tiesā pieteikumu par pārsūdzētā lēmuma atcelšanu. Pieteikums pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[4.1] Pieteicējas vainas forma nav noteikta atbilstoši Disciplināratbildības likuma 5. panta ceturtajai daļai – rupja vai viegla neuzmanība. Pārsūdzētajā lēmumā norādīts, ka, nav konstatēti atbildību pastiprinoši apstākļi, taču tādi nav vērtēti vispār, tāpat nav vērtēts pieteicējas līdzšinējais darbs dienestā.

[4.2] Uz konkrēto gadījumu nevar attiecināt ziņojumā norādīto, ka dienestā netiek ievērots labas pārvaldības princips, jo pieteicējas rīcība nav bijusi saistīta ar privātpersonas interesēm vai to aizskārumu, bet gan dienesta iekšējo dokumentu apriti. Tādēļ pārsūdzētais lēmums pieņemts uz neattiecināma tiesību principa pamata, pārkāpjot Administratīvā procesa likuma 11. pantu, kas norāda uz prettiesiska lēmuma pieņemšanas procesu.

[4.3] Nav vērtēts apstāklis, ka Personāla vadības un attīstības nodaļa no 2010. gada augusta līdz 2016. gada janvārim nebija tiešā pieteicējas pakļautībā, bet atradās departamenta vadītājas pakļautībā, kura bija atbildīga par dienesta iekšējo dokumentu aprites kārtību.

[4.4] Pieteicējai piemērots disciplinārsods, neņemot vērā apstākli, ka, stājoties amatā, viņa dienestu pārņēma ar jau ieviestu dokumentu aprites sistēmu, kas izrādījās nekvalitatīva.

[5] Ministrija rakstveida paskaidrojumos norādījusi turpmāk minētos argumentus.

[5.1] Pieteicējas pārkāpums izpaužas apstāklī, ka Personāla vadības un attīstības nodaļa strādāja bez aktualizēta iekšēja normatīvā akta, kas noteiktu vienotu personāla dokumentu apriti dienestā.

[5.2] Personāla vadības un attīstības nodaļā netika nodrošināta kontrole par rīkojumiem piešķirtajiem numuriem personālvadības programmā HORIZON. Pārkāpuma atklāšanas brīdī pieteicēja jau vairāk nekā gadu pildīja dienesta direktora pienākumus, līdz ar to nepamatota ir pieteicējas atsauce, ka pārkāpums izdarīts periodā, kad viņa nepildīja vadītāja pienākumus.

[5.3] Pieteicējai piemērots vieglākais iespējamais disciplinārsods.

[5.4] Neatbilstoša dokumentu reģistrācijas kārtība pēc būtības pašsaprotami rada risku prettiesisku darbību veikšanai (t. i., lēmuma pieņemšanai ar atpakaļejošu datumu, dublējošu dokumentu reģistrāciju, attiecīgi ietekmējot to spēkā esību, vai pat dokumentu samainīšanu un tml.) Šādu nepilnību pastāvēšana apdraud iestādes darbības tiesiskumu. Atbildība par to jāuzņemas iestādes vadītājam. Attiecīgi iestādes vadītājs ir tiesīgs izvērtēt savu padoto amatpersonu līdzatbildību konstatētajos pārkāpumos.

[6] Tiesas sēdē pieteicēja uzturēja pieteikumu, kā arī papildināja to, iesniedzot rakstveidā pieteikuma papildinājumus par morālā kaitējuma atlīdzinājumu 7114,62 *euro* apmērā.

Lietas dalībniekiem neiebilstot, pieteikuma papildinājumi tiesas sēdē pieņemti un pievienoti lietai (*lietas 109. lapa un 112. lapas otra puse*).

Atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē papildināto pieteikumu neatzina, paskaidrojumos norādot uz disciplinārlietas atzinumā, pārsūdzētajā lēmumā un rakstveida paskaidrojumā tiesai norādīto pamatojumu, kā arī papildus norādot apsvērumus attiecībā uz lietai pievienotajiem pieteikuma papildinājumiem par morālā kaitējuma atlīdzinājuma pieprasīšanu.

Motīvu daļa

[7] Vispirms tiesa precizēs pieteikuma priekšmetu.

Administratīvā procesa likuma 70. panta trešā daļa paredz, ka administratīvais akts ir spēkā tik ilgi, līdz to atceļ, izpilda vai vairs nevar izpildīt sakarā ar faktisko vai tiesisko apstākļu maiņu.

No lietas materiāliem izriet, ka pieteicēja valsts civildienesta attiecības izbeigusi 2017. gada augustā (*lietas 38. un 44. lapa*). Līdz ar to lietā vairs nav iespējams lemt par pieteicējas civildienesta gaitas ietvaros pieņemto lēmumu atcelšanu. Tādējādi lietā nav skatāms prasījums par pārsūdzētā lēmuma atcelšanu, bet ir iespējams izvērtēt pārsūdzētā lēmuma tiesiskumu.

Tā kā pieteicēja tiesas sēdē pieteikumu papildināja ar jaunu prasījumu, tiesa attiecīgi precizē pieteikuma priekšmetu un izskatīs lietu par pārsūdzētā lēmuma atzīšanu par prettiesisku un morālā kaitējuma atlīdzinājumu 7114,62 *euro* apmērā.

Tiesas sēdē lietas dalībnieki par šādu pieteikuma priekšmeta precizēšanu neiebilda (*lietas 112. lapas otra puse*).

[8] Atbilstoši Disciplināratbildības likuma 3. panta pirmajai daļai par disciplinārpārkāpumu atzīstams ierēdņa ar nodomu vai aiz neuzmanības izdarīts pārkāpums (darbība vai bezdarbība), kas minēts šā likuma VI nodaļā un ir saistīts ar ierēdņa amata pienākumu pildīšanu. Viens no Disciplināratbildības likuma VI nodaļā minētajiem disciplinārpārkāpumiem ir 36. panta pirmajā daļā minētā amata pienākumu nepildīšana.

Ar pārsūdzēto lēmumu pieteicējai par Disciplināratbildības likuma 36. panta pirmajā daļā norādīto pārkāpumu – amata pienākumu nekvalitatīvu pildīšanu – piemērots disciplinārsods – rājiens.

[9] Disciplinārlietas atzinumā norādīts uz dienesta pārbaudes laikā konstatētajiem un ziņojumā fiksētajiem iestādes darbības trūkumiem.

No lietas materiāliem un tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem kopumā izriet, ka pieteicēja neiebilst pret konstatētajiem trūkumiem kā tādiem, proti, neapšauba to pastāvēšanu. Pieteicēja savā 2017. gada 25. janvāra paskaidrojumā disciplinārlietā (turpmāk – paskaidrojums disciplinārlietā) norādījusi, ka, iepazīstoties ar ziņojumu un disciplinārlietas ierosināšanas lēmumu, Dienesta Audita un Kvalitātes vadības nodaļām uzdevusi veikt dienesta iekšējo personālvadības procesu norises auditu (*lietas 14. lapa*).

[9.1] Kā trūkums norādīts tas, ka Personāla vadības un attīstības nodaļa strādā bez aktualizēta iekšējā normatīvā akta, kas noteiktu personāla dokumentu apriti dienestā, jo spēkā esošā 2010. gada personāla dokumentu aprites kārtība neatbilst Personāla vadības un attīstības nodaļas faktiskajai darbībai (*lietas 9. – 13. lapa un 27. lapa*). Vēlāk izstrādātajā Lietvedības instrukcijā ir atsauces uz personāla dokumentu aprites kārtību ATB 4.14 (*sk. lietas 69. un 76. lapu*), par kuru dienesta pārbaudē norādīts, ka tāda nav izstrādāta.

Pieteicēja paskaidrojumā disciplinārlietā norādījusi, ka Personāla vadības un attīstības nodaļas vadītāja tai nav spējusi paskaidrot, kāpēc personāla dokumentu aprites kārtība ATB 4.14 nav tikusi izstrādāta (*lietas 15. lapa*). Tāpat norādījusi, ka, iepazīstoties ar ziņojumu un disciplinārlietas ierosināšanas lēmumu, uzdevusi Personāla vadības un attīstības nodaļas vadītājai izstrādāt personāla dokumentu aprites kārtību (*lietas 14. lapa*).

[9.2] Kā trūkums norādīts tas, ka netiek nodrošināta kontrole par rīkojumiem piešķirtajiem numuriem personālvadības programmā HORIZON, līdz ar ko tiek reģistrēti divi un vairāk rīkojumi ar vienu un to pašu numuru, kā arī tiek izlaisti rīkojumu numuri. Līdz ar to ne vienmēr katram dokumentam tiek piešķirts savs reģistrācijas numurs. Tas neatbilst Ministru kabineta 2010. gada 28. septembra noteikumu Nr. 916 „Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība" 44. punktam, kas noteic, ka dokumenta reģistrācijas numurs ir numurs, kas dokumentam piešķirts, reģistrējot to organizācijas izdoto dokumentu reģistrācijas sistēmā. Tāpat konstatēts, ka ir rīkojumi, kuru reģistrā nemaz nav, kuriem neatbilst manuāli ievadītais reģistrācijas datums, kuriem neatbilst nosaukumi (*lietas 9. – 13. lapa un 27. lapa*).

Pieteicējas paskaidrojumā disciplinārlietā norādīts, ka konstatētais atbilst patiesībai un ka kļūdas radušās cilvēciskā faktora dēļ (*lietas 15. lapa*). Norādīts, ka tiks veikta personāla vadības rīkojumu reģistru pilnveide, lai izslēgtu iespēju manuāli piešķirt dokumenta numurus (*lietas 14. lapa*).

[9.3] Kā trūkums norādīts tas, ka personālsastāva rīkojumu reģistrā rīkojumi faktiski tiek reģistrēti, norādot rīkojuma veida nosaukumu, nevis rīkojuma nosaukumu, kas apgrūtina rīkojumu reģistra izmantošanas iespējas trešajām personām (*lietas 13. un 28. lapa*).

Pieteicējas paskaidrojumā disciplinārlietā norādīts, ka, lai rīkojumu reģistrs būtu ērtāk lietojams un trešajām personām būtu vieglāk pārliecināties par reģistra atbilstību, tiks rosināts HORIZON administratoram veikt rīkojuma reģistra formas pilnveidošanu, lietojot nevis šablona nosaukumu, bet rekvizītu „dokumenta virsraksts" (*lietas 15. lapa*).

[9.4] Kā trūkums norādīts tas, ka Personāla vadības un attīstības nodaļā nepietiekami tiek kontrolēts, lai reģionālo centru izdoto personāla rīkojumu oriģināli savlaicīgi tiktu iesniegti Personāla vadības un attīstības nodaļā (uz dienesta pārbaudes brīdi Personāla vadības un attīstības nodaļā uz vietas nebija 45 % rīkojumu), līdz ar ko veidojas situācija, ka dienestā ilgstoši nav pieejami reģionālo centru izdoto rīkojumu oriģināli (*lietas 12. – 13. lapa un 28. lapa*).

Pieteicējas paskaidrojumā disciplinārlietā norādīts (*lietas 15. lapa*), ka rīkojumi tomēr bijuši dienestā saņemti, bet nav bijuši ievietoti lietās. Norādīts, ka jaunajā personāla dokumentu aprites kārtībā tiks noteikts termiņš dokumentu oriģinālu iesniegšanai dienesta Vadības centrā un ievietošanai lietās.

[10] Izvērtējot iepriekš norādīto, tiesa atzīst par pamatotu atbildētājas norādīto, ka konstatētie trūkumi ir būtiski. To apjoms un tas, ka trūkumi tika konstatēti ārējā, nevis dienesta iekšējā pašu veiktā kontrolē, liecina, ka dienesta iekšējās kontroles sistēma nedarbojas pietiekami efektīvi, lai nepilnības un riski tiktu savlaicīgi konstatēti. Lai arī pieteicēja tiesas sēdē norādīja, ka apšauba trūkumu izmantošanu prettiesisku darbību veikšanai (*lietas 113. lapa*), tomēr minētais risks ir jāapzinās un jānovērš.

Tāpat tiesa atzīst par pamatotu atbildētājas norādīto, ka konstatēto nepilnību pastāvēšana dienestā var apdraudēt tā darbības tiesiskumu.

[11] No pieteikumā un tiesas sēdē norādītā izriet, ka pieteicēja iebilst, ka par konstatētajiem trūkumiem dienestā būtu atbildīga un vainojama tieši viņa.

[11.1] Atbilstoši Ministru kabineta 2009. gada 15. decembra noteikumu Nr. 1480 „Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta nolikums" 1. punktam dienests ir veselības ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. Atbilstoši minēto noteikumu 6. un 7. punktam dienestu vada direktors, kurš nosaka iestādes iekšējo organizatorisko struktūru. Tāpat atbilstoši minēto noteikumu 10. punktam dienesta darbības tiesiskumu nodrošina direktors. Direktors ir atbildīgs par pārvaldes lēmumu pārbaudes sistēmas izveidošanu un darbību.

Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17. panta pirmā daļa noteic, ka tiešās pārvaldes iestādes vadītājs organizē iestādes funkcijas pildīšanu un atbild par to, vada iestādes administratīvo darbu, nodrošinot tā nepārtrauktību, lietderību un tiesiskumu. Atbilstoši minētā panta otrajai daļai, ja normatīvajā aktā nav noteikts citādi, tiešās pārvaldes iestādes vadītājs cita starpā pārvalda iestādes finanšu, personāla un citus resursus, nosaka iestādes pārvaldes amatpersonu un darbinieku pienākumus, izveido iestādes iekšējās kontroles sistēmu, kā arī uzrauga un uzlabo to.

Atbilstoši Ministru kabineta 2012. gada 8. maija noteikumu Nr. 326 „Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmu tiešās pārvaldes iestādēs" 11. punktam iestādes vadītājs ir atbildīgs par iekšējās kontroles sistēmas izveidi, uzraudzību un uzlabošanu, nodrošinot pastāvīgu, ekonomisku, efektīvu un lietderīgu iestādes darbību atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likumā noteiktajiem valsts pārvaldes principiem un normatīvo aktu prasībām.

Minēto noteikumu 13. punkts noteic, ka iestādes vadītājs nodrošina regulāru iekšējās kontroles sistēmas uzraudzību un novērš uzraudzības procesā konstatētās nepilnības.

Saskaņā ar minēto noteikumu 2.6. apakšpunktu viena no iekšējās kontroles sistēmas darbības pamatprasībām ir pieļauto kļūdu savlaicīga identificēšana un novēršana, kā arī nepieciešamo uzlabojumu veikšana.

Tādējādi no normatīvā regulējuma izriet, ka dienesta direktors kā iestādes vadītājs nodrošina dienesta darbības tiesiskumu un kopumā ir atbildīgs par dienestā notiekošo. Direktors ir tas, kas nosaka dienesta organizatorisko struktūru, izveido, uzrauga un uzlabo iekšējās kontroles sistēmu, novērš uzraudzības procesā konstatētās nepilnības. Direktors nevar aizbildināties ar būtiskāku dienesta funkciju veikšanu un kvalitatīvi nevadīt iestādes administratīvo darbu, nepārvaldīt iestādes personālresursus. Tāda rīcība, ja ne tūlītēji, tad laika gaitā var negatīvi ietekmēt iestādes funkciju izpildi. Līdz ar to nesakārtoti dienesta personāla vadības jautājumi, kas ilgstoši nav identificēti un līdz ar to vienlaikus norāda uz neefektīvu dienesta iekšējās kontroles sistēmu, ir arī dienesta direktora atbildības jautājums un norāda uz amata pienākumu nekvalitatīvu pildīšanu.

[11.2] Izvērtējot lietas materiālus, tiesa konstatē, ka atbilstoši Veselības ministrijas 2016. gada 2. februāra rīkojumam Nr. 13-04/32 „Par /pers. A/ pārcelšanu" pieteicēja no 2016. gada 5. februāra ir pārcelta dienesta direktora amatā (*lietas 25. – 26. lapa*). Līdz ar to līdz pārkāpumu konstatēšanas brīdim pieteicēja jau aptuveni gadu bija nostrādājusi dienesta direktores amatā. Minētais tiesas ieskatā bija pietiekams laiks, lai spētu apzināt problēmas un vismaz uzsākt tās risināt.

Vienlaikus norādāms, ka no lietas materiāliem (*lietas 24. un 26. lapa*) un no tiesas sēdē norādītā (*lietas 116. lapa*) izriet, ka pieteicēja dienesta direktora amata pienākumus pildīja arī pirms minētā datuma – kopš 2015. gada 8. oktobra. Līdz ar to faktiski jau no šī laika pieteicēja bija tiesīga organizēt un vadīt dienesta darbu, kā arī novērst tajā esošos trūkumus. Minēto apliecina pieteicējas amata apraksts (*lietas 21. – 24. lapa*), ko viņa parakstījusi 2015. gada 8. oktobrī un kurš, kā pieteicēja apliecināja tiesas sēdē (*lietas 116. lapa*), nebija grozīts.

Amata aprakstā pieteicējai cita starpā noteikts pienākums nodrošināt Valsts pārvaldes iekārtas likumā noteiktās tiešās pārvaldes iestādes vadītāja funkcijas (10.1.1. apakšpunkts). Tāpat amata aprakstā noteikts, ka pieteicēja atbild par savlaicīgu un kvalitatīvu amata aprakstā noteikto pienākumu izpildi, ministrijas iekšējo normatīvo aktu, prasību un procedūru ievērošanu (13. punkts).

Atbilstoši dienesta 2012. gada 1. oktobra reglamentam Nr. 1-4/2012/7 „Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta reglaments" (*lietas 90. – 104. lapa*) dienesta direktoram ir tieši pakļauts Kvalitātes un personāla vadības departaments, kura sastāvā ir Personāla vadības un attīstības nodaļa (3.1.1.2. apakšpunkts). Atbilstoši reglamenta 52.4. apakšpunktam dienesta direktors administratīvi – organizatoriski un metodiski vada Kvalitātes un personāla vadības departamentu. Turklāt, kā izriet no lietas materiāliem (*lietas 15. un 29. lapa*), no 2016. gada janvāra Personāla vadības un attīstības nodaļa ir tieši pakļauta dienesta direktoram.

Līdz ar to pieteicējai bija gan tiesības, gan pienākums uzraudzīt Personāla vadības un attīstības nodaļas darbu, konstatēt tā nepilnības un organizēt to savlaicīgu novēršanu.

Pieteicēja tiesas sēdē minēja, ka, uzsākot darbu dienestā, viņa veikusi reorganizāciju, samazinot nelietderīgās un neefektīvās štata vienības dienesta vadībā, tajā skaitā likvidējusi Kvalitātes un personāla vadības departamentu un pārņēmusi savā tiešā pakļautībā Personāla vadības un attīstības nodaļu (*lietas 113. lapas otra puse*). Pie šādiem apstākļiem, pārņemot vadību, tiesas ieskatā būtu tikai loģiski, ka līdz ar to tiek pārbaudīts, vai minētais departaments ir kvalitatīvi strādājis un vai nav trūkumi, kas būtu jānovērš.

Turklāt, kā tiesas sēdē norādīja atbildētājas pārstāvis, ja pieteicēja būtu kaut vai tikai apzinājusi situāciju un sākusi problēmas risināt, visdrīzāk nebūtu pamata pieteicēju sodīt (*lietas 116. lapas otra puse*). Tomēr no lietas materiāliem un tiesas sēdē paskaidrotā izriet, ka pieteicēja līdz pat ziņojumam pat nezināja par problēmu pastāvēšanu Personāla vadības un attīstības nodaļā. Tas tomēr liecina, ka pieteicējas amata pienākumi nav pietiekami kvalitatīvi pildīti.

[11.3] Ņemot vērā minēto, tiesa atzīst, ka atbildētāja pamatoti konstatējusi disciplinārpārkāpuma esamību un secinājusi, ka par dienestā konstatētajiem trūkumiem atbildīga un par disciplinārpārkāpuma izdarīšanu vainīga ir pieteicēja kā dienesta direktore. Tas, ka konstatētās problēmas bija aizsākušās vēl pirms pieteicējas direktora pienākumu pildīšanas uzsākšanas, neattaisno problēmu neapzināšanu un novēršanas neuzsākšanu aptuveni vēl gadu pēc tam.

[12] Attiecībā uz pieteicējai piemēroto disciplinārsodu tiesa konstatē, ka par pieteicējai konstatēto disciplinārpārkāpumu Disciplināratbildības likuma 36. panta pirmajā daļā paredzēts izteikt rājienu vai samazināt mēnešalgu.

Atbilstoši Disciplināratbildības likuma 12. panta pirmajai daļai, nosakot disciplinārsodu, ņem vērā izdarītā disciplinārpārkāpuma raksturu un tā radīto kaitējumu, ierēdņa vainas formu, atbildību mīkstinošos un pastiprinošos apstākļus, kā arī attiecīgajā dienestā esošo riska pakāpi radīt mantiskos zaudējumus vieglas neuzmanības gadījumā.

No lietas materiāliem izriet (*lietas 16. un 30. lapa*), ka atbildētāja, pieņemot pārsūdzēto lēmumu, ir ņēmusi vērā izdarītā disciplinārpārkāpuma raksturu, kā arī to, ka mantiski zaudējumi vai kaitējums valsts interesēm nav nodarīti. Ir konstatēts, ka pastāv atbildību mīkstinošs apstāklis (pieticēja uzsākusi veikt pasākumus konstatēto trūkumu novēršanai). Konstatēts, ka atbildību pastiprinoši apstākļi nepastāv.

Tāpat pretēji pieteicējas norādītajam konstatējams, ka atbildētāja ir izvērtējusi pieteicējas vainas formu. Proti, atbilstoši Disciplināratbildības likuma 5. panta pirmajai daļai par vainīgu

disciplinārpārkāpumā atzīstams ierēdnis, kurš disciplinārpārkāpumu izdarījis ar nodomu vai aiz neuzmanības. Atbilstoši minētā panta trešajai daļai disciplinārpārkāpums atzīstams par izdarītu aiz neuzmanības, ja ierēdnis, kas to izdarījis, ir paredzējis savas rīcības nelabvēlīgo seku iestāšanās iespēju, bet viegļprātīgi paļāvies, ka tās neiestāsies vai varēs novērst, vai arī nav paredzējis šādu seku iestāšanās iespēju, kaut gan tās varēja paredzēt un bija jāparedz. Disciplinārlietas atzinumā norādīts, ka disciplinārpārkāpums izdarīts aiz neuzmanības.

Tiesa konstatē, ka ar pārsūdzēto lēmumu pieteicējai piemērots mazākais iespējamais disciplinārsods – rājiena izteikšana.

Tas, ka atbildētāja nav precīzi norādījusi, vai konstatētā vainas forma – neuzmanība – ir rupja vai viegla, konkrētajā gadījumā nav būtiski, jo, kā jau minēts, pieteicējai piemērots vieglākais iespējamais disciplinārsods.

Savukārt, kā tiesas sēdē paskaidroja atbildētājas pārstāvis, konkrētajā gadījumā nebija pamata disciplinārpārkāpumu atzīt par mazsvarīgu un izbeigt disciplinārlietu, izsakot aizrādījumu, jo konstatētie pārkāpumi ir būtiskos dokumentos, kas attiecas uz nodarbinātības attiecībām un skar tajās iesaistīto personu pamattiesības (*lietas 114. lapas otra puse un 115. lapa*). Disciplināratbildības likuma 33. panta pirmā daļa paredz, ka lēmumu par disciplinārlietas izbeigšanu, izsakot aizrādījumu, pieņem tad, ja izmeklēšanas gaitā konstatēts, ka ierēdnis ir izdarījis disciplinārpārkāpumu, bet šis pārkāpums ir mazsvarīgs, proti, disciplinārpārkāpums nav radījis nelabvēlīgas sekas vai citu personu tiesību apdraudējumu. Ņemot vērā konstatēto pārkāpumu ietekmi uz dienestā nodarbinātajiem (nesakārtota personāla lietvedība apdraud dienestā nodarbināto personu tiesības un pieļauj iespējamību veikt nelikumīgas darbības pret tām), tiesa atzīst, ka konkrētajā gadījumā nebija pamata pārkāpumu atzīt par mazsvarīgu un tādējādi disciplinārlietu izbeigt.

[13] Attiecībā uz pieteikumā norādītajām iebildēm pret ziņojumā pieminēto labas pārvaldības principu norādāms, ka ne disciplinārlietas atzinums, pamatojoties uz kuru pieņemts pārsūdzētais lēmums, ne arī pārsūdzētais lēmums nav pamatoti ar to, ka pieteicēja būtu pārkāpusi labas pārvaldības principu. Līdz ar to atsauce uz šo principu veiktās dienesta pārbaudes materiālos nav ietekmējusi disciplinārpārkāpuma esamības konstatējumu, kā arī pieteicējai piemēroto disciplinārsodu.

[14] Ņemot vērā visu iepriekš konstatēto un secināto, tiesa atzīst, ka pārsūdzētais lēmums ir pamatots un tiesisks, bet pieteikums daļā par pārsūdzētā lēmuma atzīšanu par prettiesisku ir noraidāms.

[15] Attiecībā uz pieteicējas 2017. gada 21. decembrī tiesā iesniegtajos paskaidrojumos (*lietas 36. – 62. lapa*) un arī tiesas sēdē norādīto par mobingu, bosingu un mēģinājumiem atbrīvoties no pieteicējas norādāms, ka šīs administratīvās lietas izskatīšanas robežas noteic pārsūdzētais lēmums, un lietā tiek vērtēts tikai tā tiesiskums. Tā tiesiskumu neietekmē apstākļi un notikumi, kas notikuši pēc tā pieņemšanas, tajā skaitā pieteicējas uzteikums, kas, kā norāda pieteicēja, iesniegts veselības ministrei, izjūtot mobingu, bosingu un psihoemocionālo teroru pret pieteicēju. Savukārt, vērtējot pārsūdzētā lēmuma tiesiskumu, tika atzīts, ka ar pārsūdzēto lēmumu pamatoti konstatēts, ka pieteicēja ir izdarījusi disciplinārpārkāpumu, un pamatoti piemērots disciplinārsods. Turklāt no lietas materiāliem neizriet, ka disciplinārlietas laikā pieteicēja būtu vērsusi uzmanību uz pret viņu īstenoto mobingu un bosingu. Minēto pieteicēja un atbildētājas pārstāvis apliecināja arī tiesas sēdē (*lietas 114. lapas otra puse*).

[16] Pieteicēja lūgusi tiesai morālā kaitējuma atlīdzināšanu 7114,62 *euro* apmērā.

Satversmes 92. pants noteic, ka nepamatota tiesību aizskāruma gadījumā ikvienam ir tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu. Administratīvā procesa likuma 92. pants cita starpā noteic, ka ikviens ir tiesīgs prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas viņam nodarīts ar iestādes administratīvo aktu vai faktisko rīcību. Atbilstoši Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 1. panta pirmajai daļai kā priekšnoteikums zaudējumu atlīdzinājumam paredzēts administratīvā akta vai faktiskās rīcības prettiesiskums.

Ņemot vērā, ka tiesa nekonstatēja pārsūdzētā lēmuma prettiesiskumu, ir noraidāms arī pieteikums daļā par morālā kaitējuma atlīdzināšanu 7114,62 *euro* apmērā.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

Noraidīt /pers. A/ pieteikumu par Veselības ministrijas 2017. gada 23. februāra lēmuma Nr. 13-04/52 atzīšanu par prettiesisku un morālā kaitējuma atlīdzinājumu 7114,62 *euro* apmērā.

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

Tiesnese I. Dambe