



Lieta Nr.A42891209  
SKA – 7/2013

## SPRIEDUMS

Rīgā 2013.gada 23.augustā

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments šādā sastāvā:

senators A.Guļāns

senatore J.Briede

senatore D.Mita

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz *N.R.* pieteikumu par */darba vieta/* 2009.gada 16.jūlija lēmuma Nr.7.1-2/4/R-183/1 atzīšanu par prettiesisku un atlīdzinājuma piešķiršanu, sakarā ar *N.R.* kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 20.decembra spriedumu.

### Aprakstošā daļa

[1] Ar */darba vieta 2/* 2005.gada 14.novembra rīkojumu pieteicēja iecelta */departaments/ /nodaļa/* vecākās referentes amatā. Ar 2007.gada 30.oktobra rīkojumu pieteicējai tika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums no 2007.gada 14.novembra līdz 2009.gada 13.maijam.

Ar */darba vieta 2/* 2009.gada 25.februāra rīkojumu Nr.169p noteikts ar 2009.gada 31.martu likvidēt */nodaļa/* vecāka referenta amatu.

2009.gada 14.aprīlī */darba vieta 2/* saņēma pieteicējas iesniegumu, kurā lūgts pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu ar 2009.gada 7.maiju.

2009.gada 7.maijā pieteicējai izsniegts */darba vieta 2/* 2009.gada 6.maija brīdinājums par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „g” apakšpunktu, sakarā ar ierēdņa amata likvidāciju, vienlaikus piedāvājot citu vecākā referenta amatu */departaments 2/ /nodaļa 2/*.

Tajā pašā datumā pieteicējai paziņots 2009.gada 5.maijā izdotais rīkojums par pieteicējas pārcelšanu citā ierēdņa amatā.

2009.gada 26.maijā */darba vieta 2/* izsniedza pieteicējai brīdinājumu par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu, kurā tika norādīts, ka, pamatojoties uz */darba vieta 2/* 2009.gada 18.maija rīkojumu Nr.366p „Par izmaiņām */darba vieta 2/* Centrālā aparāta struktūrā” tiks likvidēts pieteicējas amats - */nodaļa 2/* vecākais referents.

Ar */darba vieta 2/* 2009.gada 25.jūnija rīkojumu Nr.403p „Par N.R. atbrīvošanu” ar pieteicēju izbeigtas valsts civildienesta attiecības, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „g” apakšpunktu, sakarā ar ierēdņa amata likvidāciju.

Ar */darba vieta/* 2009.gada 16.jūlija lēmumu Nr.7.1-2/4/R-183/1 minētais rīkojums atzīts par tiesisku.

[2] Administratīvajā rajona tiesā saņemts pieteicējas pieteikums par */darba vieta/* 2009.gada 16.jūlija lēmuma Nr.7.1-2/4/R-183/1 atzīšanu par prettiesisku un atlīdzinājuma piešķiršanu.

[3] Ar Administratīvās rajona tiesas 2009.gada 21.oktobra spriedumu pieteicējas pieteikums apmierināts daļēji.

[4] Izskatījusi pieteicējas apelācijas sūdzību un */darba vieta/* pretapelācijas sūdzību, Administratīvā apgabaltiesa ar 2010.gada 20.decembra spriedumu pieteikumu noraidīja. Spriedums pamatots ar tālāk minētajiem argumentiem.

[4.1] No rīkojuma, ar kuru ir likvidēta */nodaļa/* vecākā referenta amats, redzams, ka */nodaļa/* vecākā referenta amats ticis likvidēts vispārīgi, likvidējamo amatu nesaistot ar kādu konkrētu ierēdņi.

[4.2] Bez pieteicējas vecākā referenta amatā vēl bija ieceltas divas sievietes un viens vīrietis. Tādējādi ar pieteicēju vienādā amatā bija iecelts tikai viens vīrietis, nevis vairāki, kā to apgalvo pieteicēja, turklāt šā vīrieša iecelšana amatā acīmredzami nav saistīta ar ierēdņu un darbinieku skaita samazināšanu valsts pārvaldē. Saistībā ar amata vietas likvidēšanu ticis izvērtēts visu vecāko referentu, tostarp arī pieteicējas, darbs un kvalifikācija, un pieteicēja ieguva viszemāko novērtējumu. Pieteicējas un vēl vienas sievietes darbs un kvalifikācija

tikuši novērtēti, ņemot vērā pēdējo ikgadējo ierēdņa darbības un to rezultātu novērtējumu pirms atvaļinājuma bērna kopšanai, bet pārējo divu ierēdņu darbs un kvalifikācija novērtēti atsevišķi par pēdējo nostrādāto laiku.

[4.3] Apgabaltiesa izskatāmajā gadījumā nekonstatē vienlīdzības principa pārkāpumu.

Pirmkārt, pieteicējas un pārējo trīs ierēdņu darbs un kvalifikācija tika novērtēti pēc identiskiem kritērijiem un vienādas novērtējuma skalas. Otrkārt, ņemot vērā, ka divas novērtējamās ierēdnes, tostarp pieteicēja, atradās atvaļinājumā bērna kopšanai, bet pārējie divi ierēdņi reāli pildīja dienestu, vienādi faktiskie apstākļi attiecībā uz novērtējamo periodu pieteicējai pastāvēja tikai ar to ierēdņi, kura arī atradās atvaļinājumā bērna kopšanai.

Līdz ar to atzīstams, ka bija pieļaujami novērtēt divas ierēdņu grupas pēc atšķirīgiem principiem, vienā gadījumā vērā ņemot pēdējo pirms atvaļinājuma piešķiršanas ierēdņa ikgadējo novērtējumu, otrā gadījumā, novērtējot darbu un kvalifikāciju laikā līdz novērtēšanai. Iestādes īstenotais princips ir taisnīgs, jo visiem četriem ierēdņiem vērtēšanā ir ņemts vērā pēdējais faktiski nostrādātais laiks.

[4.4] Ar ierēdņu darba un kvalifikācijas novērtēšanu saistītie fakti neliecina par dzimuma vai kāda cita veida diskrimināciju.

Salīdzinot pieteicējas un ierēdņa vīrieša pēdējo ikgadējo novērtējumu, redzams, ka pieteicējas rādītāji ir augstāki tikai daļā, kur ierēdņi sniedz pašnovērtējumu, taču daļā, kurā novērtējumu sniedza administrācija, pieteicējas novērtējums iegūto punktu ziņā, kaut arī nebūtiski, bet tomēr ir zemāks. Ņemot vērā minēto, nerodas šaubas, ka izskatāmajā gadījumā pieteicējas kolēģis, saņemot nedaudz augstāku novērtējumu par pieteicēju, ticis novērtēts objektīvi.

Vērā ir ņemams tas, ka novērtējamo ierēdņu vidū bija vēl viena sieviete, kura tāpat kā pieteicēja bija devusies atvaļinājumā bērna kopšanai, un viņa novērtējumā ieguva tikpat augstu rezultātu, kā sieviete, kura turpināja pildīt dienestu. Savukārt vienīgā ierēdņa vīrieša rezultāti bija sliktāki par pārējām divām sievietēm, bet labāki par pieteicēju.

Pieteicējas argumenti par to, ka viņas darbs un kvalifikācija atsevišķajos kritērijos ir novērtēti zemāk, nekā viņa to būtu pelnījusi, ir vispārīgi un nekonkrēti, tāpēc tiesai nav pamata atzīt, ka iestāde rīcības brīvību izmantojusi nepareizi vai nepamatoti.

Ievērojot minēto, ir nepamatots un noraidāms pieteicējas arguments, ka viņas darbs un kvalifikācija konkrētajā gadījumā netika izvērtēti objektīvi. Tādējādi secināms, ka /darba vieta 2/, ievērojot novērtējuma rezultātu, bija pamats uzskatīt, ka vecākā referenta amata likvidēšana ietekmēs tieši pieteicējas amatu.

[4.5] No apstākļa, ka pieteicēja dienā, kad viņa uzsāka dienestu, uzreiz tika pārcelta uz citu struktūrvienību, neizriet secinājums, ka */darba vieta 2/* nebija nodrošinājis pieteicējai tiesības atgriezties iepriekšējā amatā.

Atsākot dienestu pēc atvaļinājuma, pieteicējai bija tāds pats statuss, kāds viņai bija pirms atvaļinājuma piešķiršanas, un lietā nekas neliecina par to, ka */darba vieta 2/* nebūtu saglabājis pieteicējai šo statusu nemainīgu līdz 2009.gada 8.jūnijam, kā tas ir absolūts brīdinājumā, izņemot, ja pieteicēja būtu piekritusi pārceļšanai. Ievērojot minēto, ir noraidāmi pieteicējas argumenti, ka iestāde, nesaglabājot viņai iepriekšējo amatu, nav nodrošinājusi viņai no Darba likuma izrietošās tiesības.

Primāri nodrošinot ierēdnim iespēju pēc atvaļinājuma atgriezties iepriekšējā amatā, iestādei nepastāv tiesību normās nostiprinātais ierobežojums saglabāt šo amatu attiecīgajam ierēdnim ilgāku laiku, nekā tas ir nepieciešams, lai šo amatu likvidējot, būtu ievērota tiesisko attiecību ar ierēdni izbeigšanas procedūra. Tāpēc nepamatots un noraidāms ir pieteicējas arguments, ka */darba vieta 2/* arī tad, kad viņa uzsāka pildīt dienestu pēc atvaļinājuma, nebija tiesību pieņemt viņas iepriekšējo statusu ietekmējošus lēmumus.

[4.6] Nepamatoti un noraidāmi ir pieteicējas argumenti, ka saistībā ar amata likvidēšanu iestādei bija jāpiedāvā viņai amats, kas pēc visiem parametriem ir līdzvērtīgs iepriekšējam, vai arī jāņem vērā, ka viņai salīdzinājumā ar citiem */nodaļa/* ierēdņiem ir priekšrocības palikt amatā.

Noteiktajā amatā ieceltais ierēdnis citā amatā, nepiedaloties izsludinātajos konkursos, var tikt iecelts tikai pārceļšanas rezultātā. Minētais princips izriet no Valsts civildienesta likuma 37.panta. Šajā normā ir reglamentēti nosacījumi, kas ir jāņem vērā, pārceļot ierēdni citā amatā. To starpā nav tāda nosacījuma, saskaņā ar kuru, iestādei ir jānodrošina, lai amats, uz kuru ierēdni pārceļ, pēc visiem parametriem ir līdzvērtīgs iepriekšējam amatam.

Tādējādi ņemot vērā, ka Valsts civildienesta likumā ir reglamentēta pārceļšanas kārtība un nosacījumi, kas ir jāņem vērā pārceļšanas gadījumā, pārceļšanas jautājumi ir jāapspiež, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma normu, nevis Darba likuma normām. Tā kā no Valsts civildienesta normas neizriet, ka ir gadījumi, kad amatam, uz kuru iestāde pārceļ ierēdni, ir jābūt absolūti līdzvērtīgam, pieteicēja nepamatoti pretendē uz šādu amatu.

[4.7] Ņemot vērā, ka izskatāmajā gadījumā ar */darba vieta 2/* iekšēju lēmumu tika nolemts likvidēt */nodaļa/* vecākā referenta amatu un, pamatojoties uz ierēdņu novērtēšanas rezultātiem, likvidācija pamatoti bija attiecināta uz pieteicējas amatu, */darba vieta 2/* pastāvēja rīcības brīvība izbeigt civildienesta tiesiskās attiecības ar pieteicēju pavisam, vai arī pārceļt viņu uz citu amatu. Iestāde, piedāvājot pieteicējai pārceļšanu, ir rīkojusies tiesiski. Nav konstatējami objektīvi fakti, kas radītu pamatotas šaubas, ka piedāvājot pieteicējai ierēdņa

amatu /nodaļa 2/, /darba vieta 2/ jau bija paredzējis, ka tuvākajā laikā šī daļa un ierēdņu amati tajā tiks likvidēti.

Ievērojot minēto, apgabaltiesa noraida pieteicējas argumentus, ka /darba vieta 2/ apzināti piedāvājis pieteicējai amatu struktūrvienībā, kura bija nolemta likvidēšanai.

[4.8] Apgabaltiesa no /darba vieta 2/ iesniegtās informācijas guvusi pārliecību, ka faktiskajiem apstākļiem atbilst atbildētāju paskaidrojumi, ka /darba vieta 2/ nav bijis piemērotas vakantas ierēdņa amata vietas, ko varētu piedāvāt pieteicējai sakarā ar viņas amata likvidāciju.

Tāpat arī no statistiskajiem datiem, kas raksturo reorganizāciju rezultātā /darba vieta 2/ likvidēto ierēdņu vietu skaitu un īpatsvaru, apgabaltiesai nerodas šaubas, ka amats, ko ieņēma pieteicēja, ticis likvidēts un civildienesta attiecības ar viņu tikušas izbeigtas nevis tāpēc, ka /darba vieta 2/ bija nolūks atbrīvoties no pieteicējas viņas minēto iemeslu dēļ, bet gan tāpēc, ka /darba vieta 2/ notika vairākas reorganizācijas, kuru nepieciešamība bija pamatota ar objektīviem faktoriem un kuru rezultātā tika likvidēts liels ierēdņu amatu skaits, izbeidzot civildienesta attiecības.

[4.9] Izskatāmajā gadījumā iestādes izdots administratīvais akts ir tiesisks, tādēļ atlīdzinājuma pamats saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 92.pantu nav konstatējams. Līdz ar to arī daļā, kurā pieteicēja lūgusi piešķirt atlīdzinājumu, pieteikums ir nepamatots un noraidāms.

[5] Par Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 20.decembra spriedumu pieteicēja iesniedza kasācijas sūdzību. Kasācijas sūdzība pamatota ar tālāk minētajiem apsvērumiem.

[5.1] Tiesa nepamatoti nav piemērojusi Darba likuma 154.panta piekto daļu un 156.panta ceturto daļu un tajās iekļautās sociālās garantijas. Arī no Eiropas Padomes direktīvām izriet sievietes tiesības, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā vai līdzvērtīgā amatā. Šī iemesla dēļ ir nepareizs arī tiesas secinājums, ka /darba vieta 2/ pastāvēja rīcības brīvība izbeigt civildienesta tiesiskās attiecībās ar pieteicēju pavisam vai pārcelt viņu uz citu amatu.

No lietas materiāliem redzams, ka /darba vieta 2/ bija iespēja gan saglabāt pieteicējas iepriekšējo amatu, gan piedāvāt līdzvērtīgu darbu. Departamentā, kurā strādāja pieteicēja, kā arī /darba vieta/ bija brīvas vakances. Nepiedāvājot pieteicējai līdzvērtīgu darbu /darba vieta/ un tās padotības un pakļautības iestādēs, ir pārkāpts civildienesta vienotības princips.

Tiesa nav pienācīgi izvērtējusi iesniegto informāciju par to, ka /darba vieta 2/ savlaicīgi bija zināms par paredzamajām strukturālajām izmaiņām /departaments 2/. Tādējādi,

piedāvājot amatu, ko jau iepriekš bija plānots likvidēt, iestāde nav izpildījusi prasījumu piedāvāt līdzvērtīgu amatu.

Pieteicējai, atšķirībā no pārējiem kolēģiem, arī netika piedāvāts turpināt darba tiesiskās attiecības.

[5.2] Tiesa nepareizi interpretējusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu, atzīstot, ka ir pieļaujami novērtēt divas ierēdņu grupas (strādājošie darbinieki un sievietes, kas atradās bērna kopšanas atvaļinājumā) pēc atšķirīgiem principiem.

[5.3] Tiesa nav piemērojusi Valsts civildienesta likuma 35.pantu un Ministra kabineta 2001.gada 13.februāra instrukciju Nr.2 „Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība”. Ierēdņu novērtēšanas komisijas sastāvā netika iekļauts speciālists personālvadības jautājumos, netika nodrošināta iespēja ierēdnim piedalīties novērtējuma procesā, novērtēšanas kritēriji nesakrīt ar iepriekš apstiprinātajiem, tādēļ ir apšaubāma novērtējuma leģitimitāte.

### **Motīvu daļa**

[6] Konkrētajā lietā ir strīds par to, vai pieteicēja tika diskriminēta bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas dēļ, kā arī par to, vai iestāde ir ievērojusi pieteicējas tiesības saglabāt iepriekšējo amatu vai tiesības uz līdzīga (līdzvērtīga) darba nodrošināšanu.

[7] Darba likuma 156.pantā ir nostiprinātas ikviena darbinieka tiesības doties bērna kopšanas atvaļinājumā.

No Padomes 1996.gada 3.jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (*kas bija spēkā pārsūdzētā lēmuma pieņemšanas brīdī*) (turpmāk – Pamat nolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu vai Pamat nolīgums) izriet, ka bērna kopšanas atvaļinājums ir svarīgs līdzeklis, kas izmantojams, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu. Minētais pamat nolīgums izvirza minimālās prasības un noteikumus bērna kopšanas atvaļinājumam, savukārt Eiropas Savienības dalībvalstīm ir tiesības piemērot vai ieviest savā teritorijā labvēlīgāku regulējumu.

Saskaņā ar ANO Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu 11.panta otro daļu nolūkā novērst diskrimināciju attiecībā uz sievietēm, kam par iemeslu ir laulība vai mātes pienākumu pildīšana, un garantēt viņām efektīvas tiesības uz darbu dalībvalstīs veic attiecīgus pasākumus, lai aizliegtu, piedraudot ar sankciju piemērošanu, atlaišanu no darba grūtniecības vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ vai diskrimināciju, kam par iemeslu ir ģimenes stāvoklis atlaišanas brīdī.

Saskaņā ar Pamatlīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2.noteikuma 4.punktu, lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot viņu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ.

No Darba likuma 109.panta pirmās daļas izriet, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļās 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā (izņēmuma gadījumi ir saistīti ar darbinieka būtisku darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpšanu vai citām prettiesiskām darbībām, kā arī darba devēja likvidāciju).

Atbilstoši Darba likuma 156.panta ceturtajai daļai darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. Minētās tiesības ir nostiprinātas arī Pamatlīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2.noteikuma 5.pantā.

Tādējādi kopumā no starptautisko un nacionālo tiesību normām izriet, ka darba ņēmēji, kas devušies bērna kopšanas atvaļinājumā, ir aizsargājama personu grupa. Minēto personu tiesiskā aizsardzība izpaužas kā papildu tiesību piešķiršana, atbilstošas darbinieku sociālās aizsardzības mehānisma pastāvēšana, kā arī nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma noteikšana.

Vienlaikus tas nebūt nenozīmē, ka šī aizsardzība ir absolūta un nav pieļaujami nekādi izņēmumi.

No iepriekš aplūkotās Darba likuma 109.panta pirmās daļas izriet, ka darba devējam ir noteikts vispārīgs aizliegums uzteikt darba līgumu ar sievieti pēcdzemdību periodā, tomēr šis aizliegums ir ierobežots laikā, proti, līdz vienam gadam. Turklāt pastāv likumā īpaši atrunāti izņēmumi, kas varētu būt piemēroti arī līdz norādītajam termiņam. Savukārt no Darba likuma 156.panta ceturtais daļas izriet, ka ir pieļaujama iepriekšējā darba nesaglabāšana ar nosacījumu, ka to saglabāt nebija iespējams un vietā ir piedāvāts cits līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs. Darba likumā arī nav paredzēts kāds īpašs aizsardzības periods pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, kura laikā darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu.

Līdz ar to secināms, ka izņēmumi ir pieļaujami tiktāl, ciktāl tie ir paredzēti tiesību normās, pareizi piemēroti un darba devēja rīcības pamatā nav atšķirīga attieksme pret konkrētu darba ņēmēju, ņemot vērā, ka viņš izmanto savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

[8] Izskatāmajā lietā pieteicēja atradās dienesta attiecībās un izmantoja savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

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.

Ņemot vērā, ka Valsts civildienesta likums neregulē jautājumus saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu, uz pieteicēju attiecas iepriekš aplūkotais Darba likuma regulējums par bērna kopšanas atvaļinājumu. Senāta ieskatā, nav pamata neattiecināt uz ierēdņiem arī Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteikto aizliegumu izbeigt darba attiecības (konkrētajā gadījumā dienesta attiecības) ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, jo Darba likuma normas mērķis vērsts uz vispārēju sieviešu aizsardzību norādītajā periodā.

Attiecībā uz ierēdņiem piemērojams arī Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu, jo Pamatnolīguma mērķis ir veicināt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības jomā. Vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principam ir vispārēja piemērojamība un tas ir piemērojams nodarbinātībai valsts sektorā (*sk. Eiropas Savienības Tiesas 2010.gada 16.septembra sprieduma lietā Nr.C-149/10 30.punktu*).

[9] Senāts vērsās Eiropas Savienības Tiesā, lūdzot sniegt prejudiciālu nolēmumu par to Eiropas Savienības tiesību normu interpretāciju, kas regulē vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem un bērna kopšanas atvaļinājumu. Eiropas Savienības Tiesa, izskatot Senāta lūgumu, 2013.gada 20.jūnijā ir taisījusi spriedumu lietā Nr.C-7/12.

Eiropas Savienības Tiesa jautājumā par to, cik lielā mērā ir aizsargājami darba ņēmēji (izskatāmajā gadījumā - ierēdņi), kas devušies bērna kopšanas atvaļinājumā, ir secinājusi, ka, ņemot vērā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2.noteikuma 5.punktu darba devējam nav aizliegts atlaist darba ņēmēju, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ja šī atlaišana nav motivēta ar bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikumu vai izmantošanu (*sprieduma 35.punkts*). Attiecībā uz izskatāmās lietas apstākļiem Eiropas Savienības Tiesa ir secinājusi, ka Pamatnolīgums neliedz, ka darba devējs, likvidējot amata vietu, novērtē darba ņēmēju, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, lai viņu pārceltu tādā pašā vai līdzīgā amatā saskaņā ar viņa darba līgumu vai darba attiecībām. Šis konstatējums ir spēkā arī tad, ja darba devēja mērķis ir samazināt strādājošo skaitu visā valsts pārvaldē valsts ekonomisko grūtību dēļ (*sprieduma 36.punkts*).



Tādējādi Senāts secina, ka izskatāmajā lietā iestādei nebija aizliegts veikt pasākumus (tostarp ierēdņu novērtēšanu, klāt neesot), kuru rezultātā pieteicēja, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, varēja pazaudēt amatu, ja vien šie pasākumi nebija motivēti ar bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu un tiek saglabātas pieteicējas tiesības uz līdzīga vai līdzvērtīga darba piedāvājumu.

[10] Īpaša uzmanība lietā ir pievēršama notikušajai ierēdņu novērtēšanai, kas ir kļuvusi par pamatu lēmuma pieņemšanai, sakarā ar kuru tika nolemts, ka amata vietas likvidēšana skars tieši pieteicējas amatu. Konkrētajā lietā ir jāpārbauda, vai pieteicējas kā sievietes, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, novērtēšana un tās elementi, tostarp veids, kā tika noteikts vērtējuma rezultāts, varēja radīt diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu attiecībā uz pieteicēju.

Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas pastāvīgo judikatūru netieša diskriminācija pastāv tad, ja pasākums, kaut arī neitrāli formulēts, tomēr faktiski rada nelabvēlīgu situāciju daudz lielākam skaitam sieviešu nekā vīriešu (*sprieduma 39.punkts*). Šajā sakarā Eiropas Savienības Tiesa, pirmkārt, ir norādījusi, ka nacionālajai tiesai ir jāpārbauda, vai Latvijā ievērojami lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, kādēļ tādi pasākumi, par kādiem ir šī lieta, vairāk skar sievietes (*sprieduma 40.punkts*).

Eiropas Savienības Tiesa ir secinājusi, ka ierēdņu novērtēšanai ir jāatbilst tālāk minētajiem kritērijiem, lai uzskatītu, ka tā nav bijusi diskriminējoša. Pirmkārt, novērtēšanai jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem, kurus var skart darba vietas likvidēšana. Otrkārt, novērtējumam ir jābūt balstītam uz kritērijiem, kuri ir obligāti vienādi strādājošiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Treškārt, šo kritēriju ieviešanai nebūtu jābūt nepieciešamai darba ņēmēju fiziskai klātesamībai (nosacījumam, kuru bērna kopšanas atvaļinājumā esoši darba ņēmēji nevar izpildīt) (*sprieduma 43.punkts*). Ņemot vērā minēto, Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka lietā ir jāpārbauda, vai 2009.gada novērtējums tika veikts tādējādi, ka kopējais pieteicējai piešķirtais vērtējums nebija tādu kritēriju izmantošanas rezultāts, kurus viņa nevarēja izpildīt savas prombūtnes no darba dēļ, un, vai pieteicējas 2006.gada novērtējuma rezultāti tika objektīvi izmantoti 2009.gada novērtējumā.

[11] No lietas materiāliem izriet, ka 2006.gadā pieteicējai tika veikta ikgadējā ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšana, kuras mērķis bija sniegt atzinumu par darbinieka darba sniegumu, izvērtējot paredzēto uzdevumu izpildi, un veicināt darbinieka profesionālo attīstību, norādot uz nepieciešamību celt savu kvalifikāciju noteiktajās jomās. Vērtējuma

anketa, kura ietvēra piecus kritērijus („Sadarbības prasmes”, „Plānošana un kontrole”, „Komunikācijas prasmes”, „Orientācija uz attīstību”, „Profesionālās zināšanas”), ir bijusi izvēsta un detalizēta. Katrs kritērijs ietvēra trīs līdz piecus apakšpunktus ar papildu vērtējuma pozīcijām, kas ietekmēja galarezultātu konkrētā kritērija ietvaros. Katrai vērtējuma pozīcijai bija izstrādāts plašs pamatojums.

Savukārt 2009.gada novērtēšana bija saistīta ar nepieciešamību likvidēt vairākas amatu vietas dienesta reorganizācijas gaitā ekonomiskās krīzes ietekmē. Šī novērtēšana nav bijusi tik skrupuloza un izvēsta. Vērtējuma kritēriju daudzums bija lielāks (pavisam kopā astoņi kritēriji), jo vērtējuma anketa tika papildināta ar tādiem jauniem kritērijiem kā vērtējums par pēdējo ikgadējo ierēdņa darbības novērtējumu, izglītība, prasme strādāt ar datoru, savukārt kritērijs „Darba kvalitāte un kvantitāte” 2006.gada novērtēšanā ir bijis kritērija „Profesionālās zināšanas” sastāvdaļa, bet kritērijs „Attieksme pret darba pienākumiem un atbildības sajūta” – kritērija „Plānošana un kontrole” sastāvdaļa. Vienlaikus tādi kritēriji kā komunikācijas prasmes un orientācija uz attīstību, kas tika iekļauti 2006.gada vērtējuma anketā, vairs netika ņemti vērā. Kritērijam tika dots īss apraksts par tā būtību, tajā vairs nebija papildu apakšpunktu.

2006.gadā pieteicēja kopvērtējumā tika novērtēta ar 3,6 punktiem. Vienlaikus no lietas materiāliem konstatējams, ka dažas 2006.gada vērtējuma kritēriju sastāvdaļas, kas pārņemtas arī 2009.gada vērtējuma anketā, iepriekš bija novērtētas ar atsevišķu punktu skaitu, tādēļ, to matemātiski pārrēķinot, 2009.gadā pieteicējas kopvērtējums varētu sasniegt 3,87 punktus. Tomēr 2009.gadā atsevišķās pozīcijās pieteicēja tikusi novērtēta zemāk nekā 2006.gadā, tādēļ kopvērtējumā pieteicēja ieguvusi 3,5 punktus.

No apgabaltiesas sprieduma izriet, ka apgabaltiesa ir noteikusi tos ierēdņus, kurus skāra amatu likvidēšana (proti, 4 ierēdņi, tostarp pieteicēja, kas strādāja */darba vieta 2/ /departaments/ /nodaļa/*) un secinājusi, ka iestāde novērtējusi minētos ierēdņus pēc identiskiem kritērijiem. Atšķirība tika konstatēta tikai attiecībā uz pēdējo faktiski nostrādāto laiku. Proti, divi ierēdņi, tostarp pieteicēja, tikuši novērtēti, ņemot vērā pēdējo ikgadējo ierēdņa darbības un to rezultātu novērtējumu pirms atvaļinājuma bērna kopšanai, bet pārējo divu ierēdņu darbs un kvalifikācija novērtēti par periodu pirms 2009.gada. Apgabaltiesa ir atzinusi, ka šāda pieeja nav uzskatāma par diskriminējošu. Tam pēc būtības piekrita arī Eiropas Savienības Tiesa, norādot, ka, lai gan darba ņēmēju vērtējums divos dažādos laikposmos nav nevainojams risinājums, tas tomēr šķiet piemērots veids, ņemot vērā to, ka darba ņēmēji, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, nav klāt laikā tūlīt pirms novērtējuma, ar nosacījumu, ka izmantotie novērtējuma kritēriji nav nelabvēlīgi šādiem darba ņēmējiem (*sprieduma 42.punkts*).

Vienlaikus Senāts secina, ka apgabaltiesa nav izvērtējusi, vai jaunu kritēriju ieviešana nebija nelabvēlīga pieteicējai, vai pieteicēja, ņemot vērā viņas prombūtni, objektīvi varēja atbilst izvirzītajiem kritērijiem. Turklāt apgabaltiesa nav noskaidrojusi, kāpēc 2009.gadā atsevišķās pozīcijās pieteicēja tikusi novērtēta zemāk nekā 2006.gadā. Tādējādi apgabaltiesa nav veikusi novērtēšanas kritēriju detalizētu analīzi, kam izskatāmajā lietā ir būtiska nozīme.

[12] Konkrētajā lietā iestāde, brīdinot pieteicēju par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar ierēdņa amata likvidēšanu, piedāvāja viņai citu vecākā referenta amatu /darba vieta 2/ /departaments 2/ /nodaļa 2/, kuram pieteicēja piekrita.

Eiropas Savienības Tiesa norādīja, ka nacionālajai tiesai ir jāpārbauda, vai tādos apstākļos, kādi ir izskatāmajā lietā, darba devējs nevarēja rast iespēju pieteicējai atgūt savu darba vietu, un apstiprinošā gadījumā, vai viņai piešķirtais darbs bija līdzvērtīgs vai līdzīgs darbs, kas atbilst viņas darba līgumam vai darba attiecībām (*sprieduma 51.punkts*). Izskatot lietu no jauna, apgabaltiesai jāpārbauda arī minētie apstākļi.

Attiecībā uz līdzīga vai līdzvērtīga darba nodrošināšanu pieteicējai Senāts papildus konstatē, ka spriedumā apgabaltiesa ir noraidījusi pieteicējas argumentu par iestādes pienākumu piedāvāt viņai amatu, kas būtu līdzvērtīgs iepriekšējam. Apgabaltiesa cita starpā ir atsaukusies uz Valsts civildienesta likuma 37.panta nosacījumiem.

Valsts civildienesta likuma 37.pants regulē ierēdņu pārcelšanu citā amatā valsts interesēs. Atbilstoši minētā panta pirmajai daļai, lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdņi, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujamību un lietderību, var pārcelt jebkurā citā ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē. Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums.

Minētā panta pārējās daļas regulē atsevišķas nianšes saistībā ar ierēdņa pārcelšanu citā amatā valsts interesēs.

Senāts uzskata, ka minētā tiesību norma nebija piemērojama.

Konkrētajā gadījumā iestāde ir likvidējusi pieteicējas amatu, un Senāts neapšaubā iestādes tiesības veikt noteiktos pasākumus, lai efektīvizētu un optimizētu valsts pārvaldi, ar nosacījumu, ka tas notiek, ievērojot tiesību normās noteikto, tostarp diskriminācijas aizlieguma principu, un pamatoti un pareizi izmantojot piešķirto rīcības brīvību. Vienlaikus, konstatējot, ka pieteicējas iepriekšējais amats nav saglabājams, iestādei atbilstoši Darba likuma 156.panta ceturtajai daļai visupirms bija jāapsver iespēja nodrošināt pieteicējai līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības

noteikumiem. Līdz ar to pieteicējas pārcelšanai citā amatā izskatāmajos apstākļos nevajadzētu būt saistītai ar pārcelšanu sakarā ar valsts interesēm, bet gan sakarā ar līdzīga vai līdzvērtīga amata nodrošināšanu. Arī */darba vieta 2/* 2009.gada 10.septembra paskaidrojumos norādīja, ka */darba vieta 2/*, pieteicējai atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, nodrošināja iespēju turpināt valsts civildienesta attiecības līdzvērtīgā amatā ar līdzīgu darba specifiku */nodaļa 2/*, tādējādi uzskatot, ka iestāde ir ievērojusi Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā noteikto tiesisko regulējumu. Savukārt apgabaltiesa nav pārbaudījusi un izvērtējusi, vai amats */darba vieta 2/ /departaments 2/ /nodaļa 2/*, kurā pieteicēja tika iecelta pēc iepriekšējā amata likvidēšanas, ir uzskatāms par līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu.

[13] Kā jau minēts iepriekš, pieteicēja tika pārcelta */darba vieta 2/ /departaments 2/ /nodaļa 2/*. Tomēr arī šis amats drīzumā tika likvidēts. Pieteicēja uzskata, ka iestāde jau iepriekš zināja par gaidāmo likvidēšanu.

Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka darba devējs nevar atņemt jēgu tiesībām, kuras ir darba ņēmējam, kas ir devies bērna kopšanas atvaļinājumā, tikt pārceltam citā amatā Pamatnolīguma 2.noteikuma 5.punktā paredzētajos nosacījumos, piedāvājot šim darba ņēmējam likvidējamu amata vietu (*sk. Eiropas Savienības Tiesas sprieduma 54.punktu*). Tiesa arī secinājusi, ka nacionālajai tiesai ir jāpārbauda, vai pieteicējas darba devējs brīdī, kad tas piedāvāja viņai jaunu darba vietu, bija informēts par to, ka šo darba vietu ir paredzēts likvidēt, kas izraisīja viņas atlaišanu (*sk. sprieduma 55.punktu*).

Senāts konstatē, ka apgabaltiesa ir pārbaudījusi minēto apstākli un secinājusi, ka lietas materiālos nav konstatējami objektīvi fakti, kas radītu pamatotas šaubas, ka, piedāvājot pieteicējai ierēdņa amatu */nodaļa 2/*, */darba vieta 2/* jau bija paredzējis, ka tuvākajā laikā šī daļa un ierēdņu amati tajā tiks likvidēti.

Vienlaikus Senāts uzskata, ka apstākļi, ka lēmums par */nodaļa 2/* likvidēšanu tika pieņemts tik īsā laika posmā (proti, pēc 11 dienām, kad pieteicēja tika pārcelta jaunajā amatā), liek veikt izvērstāku pārbaudi par to, kurā brīdī iestāde ir konstatējusi nepieciešamību likvidēt šo struktūrvienību. Turklāt, kā ir noskaidrojusi apgabaltiesa, */darba vieta 2/* amatu, kurā pieteicēja tika pārcelta, ir izveidojis no jauna. Šajā sakarā vēl pretrunīgāk izskatās iestādes rīcība, izveidojot jaunu amata vietu, apstākļos, kad strauji notiek valsts pārvaldes reorganizācija un optimizācija, un vairākas amatu vietas tika likvidētas. Visbeidzot gan pieteicējas pārstāve, gan iestādes pārstāvji ir minējuši Ministra kabineta 2009.gada 27.janvāra instrukciju Nr.3 „Kārtība, kādā plāno un veic valsts pārvaldes funkciju auditu un ievieš funkciju audita ieteikumus”, no kuras izriet, ka iestādes struktūrvienības pastāvēšana ar nepietiekamu amatu vietu skaitu nav pamatota. Līdz ar to cita starpā būtu pārbaudāms, vai

brīdī, kad pieteicēja tika pārcelta /nodaļa 2/, tā atbilda likvidējamās struktūrvienības kritērijiem, kas varētu liecināt, ka iestāde zināja vai tai vajadzēja zināt, ka arī jaunais pieteicējas amats drīzumā tiks likvidēts.

[14] Ņemot vērā, ka apgabaltiesa šajā lietā nav pārbaudījusi lietas apstākļus, kam ir būtiska nozīme, un tas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, apgabaltiesas spriedums ir atceļams un lieta nosūtāma jaunai izskatīšanai.

### **Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 348.panta 2.punktu un 351.pantu, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments

### **n o s p r i e d a**

Atcelt Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 20.decembra spriedumu un nosūtīt lietu jaunai izskatīšanai Administratīvajai apgabaltiesai.

Spriedums nav pārsūdzams.

Senators (paraksts) A.Guļāns

Senatore (paraksts) J.Briede

Senatore (paraksts) D.Mita

**NORAKSTS PAREIZS**

Latvijas Republikas Augstākās tiesas

Senāta Administratīvo lietu departamenta senators

A.Guļāns

2013.gada 23.augustā