



Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto¹ atbildības izvērtēšanu



Valsts kanceleja

¹ Ierēdņi un darbinieki

Saturs

I. Atbildība valsts pārvaldē	4
II. Disciplinārās atbildības piemērošana, ja disciplinārpārkāpumu izdarījis ierēdnis	6
III. Disciplinārās atbildības piemērošana, ja disciplinārpārkāpumu izdarījis darbinieks.....	8
IV. Amatspersonas civiltiesiskā atbildība.....	9

I. Atbildība valsts pārvaldē



[1] Sabiedrības interesēs ir izveidot tādu valsts pārvaldi, kurai var uzticēties sabiedrība kopumā un katrs indivīds atsevišķi. Būtisks priekšnoteikums sabiedrības uzticēšanās līmeņa paaugstināšanai ir novērst šaubas par amatpersonas rīcības tiesiskumu un lietderību.

[2] Iestādes vadītāja atbildība ir radīt visus priekšnoteikumus, lai iestāde varētu darboties nepārtraukti, lietderīgi un tiesiski, tai skaitā panākt, lai padotie konsekventi ievērotu normatīvajos aktos noteiktās prasības un rīkotos atbilstoši vispārīgiem tiesību principiem.

[3] Valsts pārvaldē nodarbināto pilnvaras jālīdzsvaro ar atbildību. Tas ir būtisks priekšnoteikums efektīvai valsts pārvaldei.

[4] Valsts pārvaldē nodarbinātais atbild par savas rīcības tiesiskumu un lietderību. Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību nodarbinātais atbild disciplināri, civiltiesiski, administratīvi un krimināltiesiski.²

[5] Valsts pārvaldē nodarbināto atbildība galvenokārt izpaužas kā disciplinārā un civiltiesiskā atbildība. Disciplinārās atbildības mērķis ir ne tikai sodīt konkrēto amatpersonu par pieļautajiem pārkāpumiem un preventīvi novērst citus iespējamus pārkāpumus, bet arī aizsargāt sabiedrību un vairot tās uzticēšanos valsts pārvaldei un valstij kopumā. Līdzīgi arī civiltiesiskās atbildības mērķis ir ne tikai atlīdzināt nodarītos zaudējumus, bet arī aizsargāt sabiedrību un vairot tās uzticēšanos valsts pārvaldei un valstij kopumā.

[6] Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likums ietver disciplinārlietas ierosināšanas obligātuma principu.³ Tas nozīmē, ka iestādei, saņemot informāciju par iespējamu amatpersonas disciplinārpārkāpumu, ir pienākums izvērtēt, vai tas ir izdarīts. Ja disciplinārpārkāpums ir izdarīts, tad laikus, vispusīgi un objektīvi noskaidro apstākļus un pieņem atbilstošu lēmumu. Veicot pārbaudi disciplinārlietas ietvaros un objektīvi konstatējot, ka pārkāpums tomēr netika izdarīts, novērš nepamatotās šaubas par amatpersonas rīcības tiesiskumu. Minētais princips attiecināms arī uz valsts pārvaldes darbiniekiem.

[7] Disciplinārsoda piemērošana neatbrīvo amatpersonu no pienākuma normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un kārtībā atlīdzināt valstij nodarīto mantisko zaudējumu.⁴ Ja amatpersona, pildot amata pienākumus, ar nodomu vai aiz rupjas neuzmanības ir radījusi mantiskus zaudējumus publiskai personai, tie ir jāatlīdzina.⁵ Savukārt iestādei nav tiesību izvairīties no zaudējumu atgūšanas.

[8] Iestādei primāri ir jāveicina iespēja atlīdzināt zaudējumus vienošanās ceļā. Ja zaudējumus nav iespējams atlīdzināt vienošanās ceļā, izvērtē jautājumu par regresa prasības celšanu pret atbildīgajām amatpersonām.

[9] Likums par budžetu un finanšu vadību⁶ nosaka, ka iestādes vadītājs ir atbildīgs par budžeta līdzekļu efektīvu un ekonomisku izlietošanu atbilstoši paredzētajiem mērķiem. Saskaņā ar Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas

² Valsts pārvaldes iekārtas likuma 68.–71. pants

³ Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma 17. pants

⁴ Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma 3. un 9. pants. Darba likuma 86. pants

⁵ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 90. pants

⁶ Likuma par budžetu un finanšu vadību 46. panta pirmā daļa

likuma (turpmāk – Izšķērdēšanas novēršanas likums) 2. un 3. pantu publiska persona rīkojas ar saviem finanšu līdzekļiem un mantu likumīgi, tas ir, jebkura rīcība ar publiskas personas finanšu līdzekļiem un mantu atbilst ārējos normatīvajos aktos paredzētajiem mērķiem, kā arī normatīvajos aktos noteiktajai kārtībai un nodrošina mērķa sasniegšanu ar iespējami mazāku finanšu līdzekļu un mantas izlietojumu.

[10] Saskaņā ar Izšķērdēšanas novēršanas likuma 15. panta otro daļu, ja likuma pārkāpumus konstatējusi Valsts kontrole, veicot revīziju, revidējamā vienība vai tās augstākā iestāde, vai amatpersona piecu mēnešu laikā pēc tam, kad stājies spēkā Valsts kontroles lēmums par revīzijas ziņojuma apstiprināšanu, informē Valsts kontroli par to personu atbildības izvērtēšanas rezultātiem, kuras pārkāpušas šā likuma 2.–12. panta noteikumus.

[11] Valsts kontrolei sniegtajai informācijai jābūt izvērstai tā, lai kompetenta trešā persona gūtu pārliecību, ka amatpersonu atbildības izvērtēšana un sodīšana ir veikta atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajām prasībām.

[12] Iestādes vadītājam pēc revīzijā konstatētas nelikumīgas rīcības vai citādā veidā saņemtas informācijas par nelikumīgu rīcību ir pienākums veikt atbildības izvērtējumu, lemt par atbildīgās personas sodīšanu, kā arī publiskai personai nodarīto zaudējumu piedziņu.

[13] Iestādes vadītāja atbildība ir izveidot iestādē tādu sistēmu, kas veicina amatpersonas personīgās atbildības uzņemšanos par savu rīcību, nepaļaujoties uz iestādes vadītāja labvēlību neveikt zaudējumu piedziņu pat būtiska likumpārkāpuma gadījumā. Tajā pašā laikā jānodrošina samērīguma princips soda noteikšanā par pārkāpumiem.

II. Disciplinārās atbildības piemērošana, ja disciplinārpārkāpumu izdarījis ierēdnis



[14] Ierēdni sauc pie disciplinārās atbildības par amata pienākumu nepildīšanu, pilnvaru pārsniegšanu, valsts noslēpuma izmantošanas vai aizsardzības noteikumu pārkāpšanu vai citas ar likumu aizsargātas informācijas neatļautu izpaušanu, mantas nozaudēšanu, bojāšanu vai naudas nozaudēšanu, nekorektu attieksmi pret personu, pildot amata pienākumus, nepiedienīgu un necienīgu izturēšanos laikā, kad netiek pildīti amata pienākumi, kā arī par politiskās neitralitātes neievērošanu.²

[15] Gatavojot lēmumu par disciplinārlietas ierosināšanu pēc informācijas saņemšanas par iespējamu disciplinārpārkāpumu, ir svarīgi precīzi kvalificēt prettiesisko rīcību. Ar lēmumu par disciplinārlietas ierosināšanu precīzi tiek noteikts ietvars, kurā tiks veikta apstākļu noskaidrošana un disciplinārlietas izmeklēšana.

[16] Disciplinārpārkāpumu izvērtēšana notiek Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likumā noteiktajā kārtībā, kas paredz iestādes pienākumu vispusīgi noskaidrot lietas apstākļus, konstatēt disciplinārpārkāpuma esību vai neesību, apzināt tā sekas, noskaidrot disciplinārpārkāpuma izdarīšanā vainīgo ierēdni, kā arī citus apstākļus, kuriem ir nozīme disciplinārlietas izskatīšanā, tai skaitā pārkāpuma rezultātā nodarītā mantiskā zaudējuma apmēru.

[17] Saskaņā ar Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 19. panta otro daļu disciplinārlieta ierosināma mēneša laikā pēc tam, kad iestāde saņēmusi informāciju par faktiem vai pati konstatējusi faktus, kas liecina par iespējamā disciplinārpārkāpuma izdarīšanu. Par informācijas saņemšanas dienu uzskatāma diena, kad informācija reģistrēta iestādes lietvedībā vai iestādē dokumentāri fiksēts pārkāpuma fakts.

[18] Par disciplinārlietas ierosināšanas termiņa sākumu nav uzskatāma vispārīgas informācijas nonākšana iestādē. Ir jābūt noskaidrotiem apstākļiem, kuri norāda uz konkrētas personas iespējami prettiesisku, disciplināri sodāmu rīcību.⁷

[19] Disciplinārlietu ierosina par konkrēta ierēdņa rīcību. Saņemto informāciju uzskata par pietiekamu pamatojumu, lai sagatavotu lēmumu par disciplinārlietas ierosināšanu, ja no tās ir identificējams, tieši kurš ierēdnis un kādu rīcību ir veicis.⁸

[20] Lai izvērtētu vispārīgu informāciju, kvalificētu pārkāpumu un noteiktu atbildīgās amatpersonas, iespējams ierosināt dienesta pārbaudi. Šādā gadījumā ziņojums, ko komisija sagatavojusi pēc dienesta pārbaudes un iesniegusi iestādes vadītājam, uzskatāms par informāciju, pēc kuras saņemšanas mēneša laikā ir ierosināma disciplinārlieta.

[21] Saskaņā ar tiesiskās vienlīdzības principu disciplinārsodam līdzīgās lietās ir jābūt līdzīgam. Vienlīdzības principu sodu noteikšanā ir iespējams īstenot iestādes ietvaros, nevis

⁷ Augstākās tiesas Senāta 2012. gada 1. marta spriedums lietā Nr. SKA-132/2012, 7.–8. punkts

⁸ Augstākās tiesas Senāta 2011. gada 27. maija spriedums lietā Nr. SKA-433/2011, 21.–22. punkts

visa dienesta ietvaros.⁹ Savukārt attiecībā uz iestādes vadītājiem piemērojamiem sodiem vienlīdzības principu iespējams nodrošināt arī resora ietvaros.

[22] Ja tiek piemērots par konkrēto disciplinārpārkāpumu paredzētais minimālais sods, tad atsevišķa lietderības apsvērumu izvērtēšana nav nepieciešama, jo "tiesību normas sankcijā paredzētā soda samērīgumu un atbilstību jau ir izvērtējis likumdevējs, nosakot šādu minimālo iespējamo soda veidu".¹⁰ Citos gadījumos lietderības apsvērumu neizdarīšana ir pamats, lai lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu atceltu.¹¹

[23] Lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu var pieņemt un piemērot arī tad, ja sodāmajai personai ir pārejoša darbnespēja. Darba likumā noteiktie uzteikuma ierobežojumi nav piemērojami attiecībā uz dienestā esošajām personām.¹²

[24] Informācija par piemērotajiem sodiem amatpersonām ir būtiska sabiedrībai, un šādas informācijas publicēšana veicina uzticību valsts pārvaldei un valstij kopumā.

[25] Atbilstoši Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma 31. panta piektajai daļai disciplinārlietā pieņemtu lēmumu, ar kuru konstatēta ierēdņa vaina tiesību aktiem neatbilstošā rīcībā ar finanšu līdzekļiem, pēc tam, kad tas kļuvis neapstrīdams vai par to stājies spēkā attiecīgs tiesas nolēmums, šā lēmuma pieņēmējs nosūta Valsts kancelejai. Valsts kanceleja triju darbdienu laikā to publicē Valsts kancelejas tīmekļvietnē.

[26] Ja iespējamais disciplinārpārkāpums ir konstatēts Valsts kontroles revīzijā, iestāde Izšķērdēšanas novēršanas likumā noteiktajā termiņā informē Valsts kontroli par disciplinārlietas izmeklēšanas rezultātiem, nosūtot atzinumu par disciplinārpārkāpuma konstatēšanu un lēmumu disciplinārlietā.

⁹ Augstākās tiesas Senāta 2012. gada 14. decembra spriedums lietā Nr. SKA-483/2012, 7. punkts

¹⁰ Administratīvās apgabaltiesas 2011. gada 5. decembra spriedums lietā Nr. AA43-0590-11/8, 12.5. punkts

¹¹ Skat. Augstākās tiesas Senāta 2007. gada 14. maija spriedumu lietā Nr. SKA-55/2007, 12., 14. punkts

¹² Administratīvās apgabaltiesas 2008. gada 8. maija spriedums lietā Nr. AA43-1861-08/17, 17. punkts

Augstākās tiesas Senāta 2008. gada 6. novembra spriedums lietā Nr. SKA-705/2008, 12. punkts

III. Disciplinārās atbildības piemērošana, ja disciplinārpārkāpumu izdarījis darbinieks



[27] Valsts pārvaldes darbinieku sauc pie disciplinārās atbildības par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu. Disciplinārpārkāpumu izvērtēšana notiek Darba likuma 90. pantā noteiktajā kārtībā. Atšķirībā no ierēdņiem darbiniekiem paredzēti tikai divi disciplinārsoda veidi – piezīme un rājiens. Otra būtiskā atšķirība ir tā, ka lēmums par disciplinārsoda piemērošanu jāpieņem mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas.

[28] Darba likums neparedz detalizētus disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas nosacījumus. Darba devēja pienākums ir iepazīstināt darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību, pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu un iepazīstināt ar lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu. Lēmumam par disciplinārsoda piemērošanu ir jābūt pamatotam, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu.

[29] Atbilstoši labajai praksei darbinieka disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas process iestādē organizējams līdzīgi kā ierēdņa disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas process, vienlaikus ievērojot būtisko atšķirību attiecībā uz lēmuma pieņemšanas termiņu.

IV. Amatspersonas civiltiesiskā atbildība

[30] Ir nodalāmi divi gadījumi: 1) zaudējumi, kas radīti privātpersonai; 2) zaudējumi, kas nodarīti publiskai personai, proti, iestādei.

[31] Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma mērķis ir privātpersonas tiesību un tiesisko interešu aizsardzība. Šā likuma V nodaļā iekļauts procesa apraksts, kādā pret atbildīgo amatpersonu vēršama regresa prasība šādā gadījumā. Atbilstoši Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 32. panta pirmajai daļai, lai noskaidrotu apstākļus, kas izraisījuši vai veicinājuši atlīdzināmo zaudējumu nodarīšanu, augstākā iestāde, kuras padotībā ir zaudējumus nodarījusī iestāde, izvērtē katru konkrēto gadījumu, kad zaudējumi atlīdzināmi saskaņā ar iestādes lēmumu vai tiesas lēmumu.

[32] Šādā gadījumā tiek ierosināta dienesta pārbaude, kuras mērķis primāri ir secināt, kādēļ ir radušies šādi zaudējumi, un sniegt priekšlikumus par nepieciešamajiem uzlabojumiem iestādes darba organizācijā un procesos, lai novērstu šādu kļūdu atkārtošanos. Papildus tiek noskaidrotas atbildīgās amatpersonas un izvērtēts, vai šīs amatpersonas nav saucamas pie disciplinārās, administratīvās vai kriminālās atbildības, kā arī vērtētas iespējas atlīdzināt zaudējumus.

[33] Ja zaudējumi nodarīti publiskai personai, iespējams piemērot Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumā nostiprinātos pamatprincipus par zaudējumu atlīdzināšanu, piemēram, ja disciplinārlietas izskatīšanas laikā tiek konstatēti zaudējumi.

[34] Zaudējumu piedziņa attiecas tikai uz mantiska rakstura kaitējumu atlīdzināšanu. Zaudējums nav tas pats, kas finansiālā ietekme, kura, piemēram, tiek konstatēta revīzijas ziņojumā, jo zaudējums ir konkrētas amatpersonas prettiesiskas rīcības (darbības vai bezdarbības) rezultātā radīts konkrēts mantiskais pametums, kurš nebūtu iestājies, ja konkrētā prettiesiskā rīcība nebūtu pieļauta.

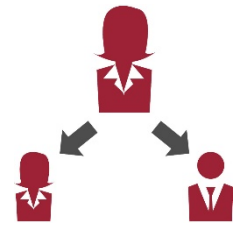
[35] Zaudējumu piedziņu nepieciešams veikt tikai nelikumīgas rīcības gadījumā, nevis lietderības jautājumos, kad lēmuma pieņemšanas brīdī vairāki rīcības varianti būtu bijuši adekvāti vai konstatēts tikai risks vai sistēmiski (politikas) trūkumi.

[36] Izvērtējot jautājumu par zaudējumu piedziņu, jāvērtē arī amatpersonai pieejamie kompetento institūciju skaidrojumi, kuriem atbilstoši tā ir rīkojusies.

[37] Prettiesiskas rīcības gadījumā ir svarīgi noteikt faktiskos zaudējumus.

[38] Ja ir konstatēti mantiskie zaudējumi, tad iestādei primāri ir jāstimulē labprātīga zaudējumu atlīdzināšana pilnībā vai vismaz kādā daļā, panākot vienošanos starp iestādi un atbildīgo amatpersonu par zaudējumu atlīdzināšanas grafiku. Mērķis ir atbildības iestāšanās principā, nevis matemātiski aprēķinātu summu atgūšana ar jebkuriem līdzekļiem.

[39] Nosakot zaudējumu atlīdzināšanas grafiku, jāņem vērā dažādi apstākļi, tai skaitā samērīguma princips. Nav loģiski un samērīgi piedzīt no personas tādas summas, kuru piedzišana tiks atzīta par neiespējamu gan šobrīd, gan nākotnē. Papildus piemērojami arī Civilprocesa likumā noteiktie ierobežojumi piedziņas veikšanai.





Valsts kanceleja

Valsts pārvaldes politikas departaments
Tālrunis: 67082949
E-pasts: vpad@mk.gov.lv