



# Atbildības izvērtēšana valsts pārvaldē

Kopsavilkums

---

Rīga 2023

---



Latvijas Republikas  
Valsts kontrole

## Revīzijas ziņojums

“Atbildības izvērtēšana valsts pārvaldē”

Lietderības revīzija “Valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšana”

2023. gada 15. augustā

Revīzija veikta, pamatojoties uz Valsts kontroles Otrā revīzijas departamenta 2022. gada 21. aprīļa revīzijas grafiku Nr. 2.4.1-12/2022.

Revīzijas ziņojums apstiprināts ar Valsts kontroles Otrā revīzijas departamenta 2023. gada 15. augusta lēmumu Nr.2.4.1-12/2022

Vāka noformējumā izmantota fotogrāfija no tīmekļvietnes <http://depositphotos.com>. *Protected money concept*, autors ANAHIT58, ID: 422192034



Cienījamais lasītāj!

Esam noslēguši revīziju, kuras mērķis bija novērtēt, vai ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai, lai sekmētu atbildīgu rīcību publisko funkciju izpildē. Revīzijā galveno uzmanību pievērsām disciplināratbildības un civiltiesiskās atbildības tiesiskajam regulējumam un tā piemērošanai tiešajā valsts pārvaldē. Vienlaikus revīzijas ietvaros veiktā plašā atbildības tiesiskā regulējuma analīze vienādā mērā attiecas uz pašvaldībām un citām atvasinātām publiskām personām, kā arī pastarpinātās pārvaldes iestādēm.

Lai arī secinām, ka kopumā ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai un valsts pārvaldes iestādes lielākoties nodrošina atbildības izvērtēšanu, tomēr revīzijā konstatējam virkni tiesiskā regulējuma nepilnības, kas var liegt pilnvērtīgi un kvalitatīvi izvērtēt pārkāpumu apstākļus un iesaistīto atbildību. Valsts pārvaldē nodarbināto lielāko īpatsvaru veido tieši darba tiesiskajās attiecībās esoši nodarbinātie, taču Darba likumā noteiktais regulējums ir nepiemērots valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanai. Darbinieku disciplināratbildības izvērtēšanai nevajadzētu būt sacensībai ar laiku, lai viena mēneša laikā izvērtētu visus ar pārkāpumu saistītos apstākļus un piemērotu sodu, vai radošu risinājumu meklējumiem, lai nobalansētu uz regulējuma ievērošanas robežas nolūkā nepieļaut lielāku kaitējumu valsts pārvaldei vai lai neapdraudētu atbildības piemērošanas iespējas.

Lai arī par to, ka Darba likumā noteiktais regulējums disciplināratbildības jautājumos ir neefektīvs un nenodrošina pienācīgu atbildības izvērtēšanu visos gadījumos, ir zināms vairāk nekā 10 gadus, regulējums aizvien nav pilnveidots.

Ceram, ka šīs revīzijas rezultāti būs pamudinājums ne tikai sakārtot valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanas jautājumus, bet arī visbeidzot atgriezties pie jautājuma par vienotu valsts dienestu, kurā atbildības izvērtēšana nav atkarīga no nodarbinātības attiecību veida un stiprina sabiedrības uzticēšanos valsts pārvaldei.

Attiecībā uz civiltiesiskās atbildības piemērošanu valsts pārvaldē nodarbinātajiem revīzijā konstatējam, ka tiek atlīdzināti tie zaudējumi, kas neizriet no privātpersonu prasījumiem (piemēram, sabojāta manta, nepareizi izmaksātas kompensācijas), taču revidējamā periodā (2020. – 2022.) nekonstatējam nevienu gadījumu, kad valsts pārvaldē nodarbinātais būtu atlīdzinājis zaudējumus, kas privātpersonai nodarīti administratīvā, administratīvo pārkāpumu vai kriminālprocesā. Civiltiesiskā atbildība šajos gadījumos nav piemērota, jo nav ticis konstatēts kāds no zaudējumu atlīdzināšanas priekšnoteikumiem – prettiesiska vainojama rīcība, zaudējumi un cēlonisks sakars starp abiem minētajiem.

Tā kā civiltiesiskās atbildības izvērtēšana ir juridiski sarežģīts uzdevums, kas prasa daudz resursus, svarīgi apkopot un analizēt piemērošanas praksi, identificējot gan trūkumus, gan labo praksi. Arī Valsts kontrole turpina veidot civiltiesiskās atbildības piemērošanas praksi attiecībā uz zaudējumiem, kas radušies revīzijās konstatētas nelikumīgas rīcības dēļ.

Pateicamies Valsts kancelejas un Tieslietu ministrijas kolēģiem par sadarbību revīzijā!

Cieņā

Departamenta direktore Kristīne Jaunzeme

## Kopsavilkums

### Galvenie secinājumi

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) 2021. gadā veiktais pētījums<sup>1</sup> par sabiedrības uzticēšanos valsts institūcijām kopumā uzrāda uzticēšanās līmeņa samazināšanos pārvaldes institūcijām OECD dalībvalstu vidū. Lai arī uzticēšanās līmeņa samazināšanās varētu būt saistīta ar datu ievākšanu Covid-19 pandēmijas laikā, tomēr pētījuma rezultāti ir uzmanības vērti. Iedzīvotāju aptaujas rezultāti norāda, ka tikai katrs ceturtais (24,5 %) Latvijas iedzīvotājs uzticas valdībai. Aptaujas rezultāti Latvijā uzrāda arī zemāku uzticēšanās līmeni civildienestam nekā vidēji OECD valstīs (Latvijā – 35,2 %; OECD valstīs vidēji – 50,2 %), likumdevējam (Latvijā – 20,7 %, OECD valstīs vidēji – 39,4 %), tiesu sistēmai (Latvijā – 44 %, OECD valstīs vidēji – 56,9 %), politiskajām partijām (Latvijā – 11,4 %, OECD valstīs vidēji – 24,5 %). Neskatoties uz zemu uzticību valsts pārvaldei (civildienestam), apmierinātība ar valsts sniegtajiem pakalpojumiem ir tuvu vidējam OECD līmenim (Latvijā – 63,8 %, OECD valstīs vidēji – 66,5 %).

Sabiedrības uzticēšanās valsts pārvaldei ir būtiska, lai sekmīgi īstenotu dažādas valsts politikas un palielinātu iedzīvotāju iesaisti lēmumu pieņemšanā un īstenošanā. Lai arī uzticēšanās valsts pārvaldei rādītāji nav skatāmi atrauti no uzticēšanās rādītājiem pārējām valsts varas institūcijām un valsts varas atzariem, tomēr sava daļa neuzticēšanās valsts pārvaldei varētu būt saistīta ar sabiedrības priekšstatiem par valsts pārvaldē strādājošo spēju uzņemties atbildību, izvērtēt un atzīt kļūdas, kā arī ar priekšstatiem par individuālas atbildības esamību vai neesamību par darba kvalitāti, pieņemto lēmumu un rīcības atbilstību normatīvo aktu prasībām un sabiedrības interesēm. Tāpēc ir svarīgi, lai situācijās, kad tiek konstatēti pārkāpumi valsts pārvaldē nodarbināto rīcībā, sekotu konsekventas iestādes darbības: pārkāpumi tiktu vispusīgi un objektīvi izvērtēti, pieņemts taisnīgs lēmums, noteikts samērīgs sods par izdarīto pārkāpumu un veiktas nepieciešamās darbības iestādes iekšējās kontroles vides pilnveidošanai.

**Revīzijā konstatētais liecina, ka kopumā ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai, tomēr disciplināratbildības izvērtēšanas un piemērošanas nosacījumi ir atkarīgi no nodarbinātības tiesisko attiecību veida un tiesiskais regulējums atbildības izvērtēšanai ir sadrumstalots, tādējādi ne vienmēr var nodrošināt savlaicīgu un pilnīgu pārkāpuma apstākļu noskaidrošanu un atbilstošu lēmumu pieņemšanu, sekmējot valsts pārvaldē nodarbināto atbildīgumu par savu rīcību un identificējot nepieciešamos pasākumus iestāžu iekšējās kontroles vides pilnveidošanai.**

### Valsts pārvaldē nodarbināto darbinieku disciplināratbildības regulējums ir neefektīvs

Valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildība ir cieši saistīta ar nodarbinātības tiesisko attiecību veidu, un katram nodarbinātības tiesisko attiecību veidam ir savs disciplināratbildības izvērtēšanas un piemērošanas tiesiskais regulējums. Vislielākās atšķirības valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas tiesiskajā regulējumā ir valsts civildienesta ierēdņiem un darbiniekiem. Vienlaikus praksē ierēdņa un darbinieka amata statusa nošķirums ne vienmēr atbilst normatīvajam regulējumam un robežas starp amata vietām ar darbinieku un ierēdņu statusu un attiecīgajiem nodarbinātības veidiem valsts pārvaldē ir izplūdušas. Lai arī ierēdņa amata statuss saistās ar lielāku atbildību, jo ierēdņi veido un koordinē nozares politiku, izstrādā normatīvos aktus un kontrolē to ievērošanu, rīkojas ar valsts budžeta

līdzekļiem un pieņem ar indivīda tiesībām saistītus lēmumus, darbinieku statuss var tikt noteikts un tiek noteikts arī amatiem, kuri pēc būtības ir ierēdņu amati un uz kuriem būtu attiecināms ierēdņiem paredzētais normatīvais regulējums.

Revīzijā konstatētais ļauj secināt, ka darbinieku un ierēdņu amata aprakstos iekļautie darba raksturojumi – darba sarežģītība, vadības funkcija, atbildība par darba rezultātiem, atbildība par lēmumiem u. c. – ir līdzīgi un praksē ne vienmēr ir iespējams noteikt skaidras robežas. Darbinieka atbildība ir noteikta tikai par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu<sup>2</sup> pretstatā ierēdnim, kuram noteikts augstāks atbildības līmenis, piemēram, par amata pienākumu nepildīšanu vai nolaidīgu pildīšanu, tajā skaitā tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar finanšu līdzekļiem, kā arī par darbību, kas pārsniedz amata pilnvaru robežas u. c.<sup>3</sup>

Lai arī ilgstoši ir zināms, ka Darba likumā paredzētais regulējums darba tiesiskajās attiecībās esošo valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanai ir neefektīvs un tieši darba tiesiskajās attiecībās nodarbinātie veido ievērojamāko valsts pārvaldē nodarbināto daļu, tomēr šie trūkumi aizvien nav novērsti un tiesiskais regulējums nav pilnveidots. Darba tiesiskajās attiecībās esošajiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem disciplināratbildības izvērtēšanai Darba likumā paredzētais viena mēneša termiņš pats par sevi var būt šķērslis kvalitatīvai disciplināratbildības izmeklēšanai un disciplināratbildības piemērošanai, it īpaši sarežģītās un apjomīgās lietās, kas saistītas ar publiskas personas finanšu līdzekļu izlietojumu vai rīcību ar mantu. Arī atstādināšanas, disciplinārsodu veidu un arodbiedrību regulējums attiecībā uz darba tiesiskajās attiecībās esošiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem nesekmē vispusīgu atbildības izvērtēšanu un pienācīgu atbildības piemērošanu par pieļautiem disciplinārpārkāpumiem.

Atšķirības valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārsodu gradācijā rada arī atšķirīgas attieksmes riskus situācijās, kad viena disciplinārpārkāpuma izdarīšanā ir iesaistīti vairāki nodarbinātie, kas atrodas dažādās nodarbinātības attiecībās. Kamēr Darba likums par darbinieku pieļautiem pārkāpumiem pamatā paredz divu veidu sodus – piezīmi un rājienu –, civildienesta ierēdņiem noteikta daudz plašāka disciplinārsodu gradācija, paredzot arī iespēju samazināt mēnešalgu, pazemināt amatā uz noteiktu laiku, atbrīvot no amata vai atbrīvot no amata bez tiesībām vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē. Tāpat arī atšķiras sodāmības noilguma termiņi, strīdus lietu izskatīšanas piekrišana un lietu izskatīšanas procesuālā kārtība tiesā.

### Normatīvais regulējums neparedz risinājumus iestāžu vadītāju disciplināratbildības izvērtēšanai

Ne attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņiem, ne arī attiecībā uz darbiniekiem normatīvais regulējums neparedz risinājumus atbildības izvērtēšanai situācijās, kad objektīva disciplināratbildības izvērtēšana iestādes ietvaros nav iespējama, proti – ja iespējamu disciplinārpārkāpumu ir veicis vai tā veikšanā ir bijis iesaistīts valsts sekretārs vai tādas iestādes vadītājs, kurai nav augstākas iestādes, vai virkne šādas iestādes nodarbinātie, ieskaitot iestādes vadības amatpersonas. Lai nodrošinātu objektīvu, vispusīgu un neatkarīgu lietas izmeklēšanu šādos gadījumos, atbildības izvērtēšanā neiesaistot amatpersonas, kuru pašu darbība vai bezdarbība būtu pakļaujama izvērtēšanai vai kuras strādā šādu amatpersonu padotībā vai ir ieinteresētas atbildības izvērtēšanas rezultātā, nepieciešams meklēt *ad hoc* risinājumus, disciplināratbildības izvērtēšanu izceļot ārpus attiecīgās iestādes un uzticot neatkarīgai disciplināratbildības izvērtēšanas komisijai. Regulējuma neesamība un neskaidrība par rīcību šādā situācijā rada riskus neatkarīgai atbildības izvērtēšanai un var kavēt vispusīgu un objektīvu atbildības izvērtēšanu.

### Iestādes lielākoties izvērtē disciplinārpārkāpumus, taču ne visos gadījumos

Iestāžu sniegtā informācija par pārkāpumiem un ierosinātajām disciplinārlietām un lēmumiem pēdējo trīs gadu laikā (2020.–2022.) liecina, ka iestādes izvērtē valsts pārvaldē nodarbināto pārkāpumus dienesta pārbaudes un/vai disciplinārlietas ietvaros, noskaidrojot, vai pārkāpums ir bijis un vai par to piemērojama atbildība. Tomēr revīzijā konstatēti arī gadījumi, kad Eiropas Savienības (turpmāk – ES) struktūrfondu un Kohēzijas fonda līdzfinansēto projektu ietvaros ir konstatētas neatbilstības un attiecīgajā projektā veikti neatbilstoši izdevumi, kā rezultātā ir samazināta projektam no ES fonda sākotnēji plānoto izdevumu summa un projekta īstenošanas izdevumi šādos gadījumos tiek segti no iestādes vai pašvaldības budžeta, taču pārkāpumus pieļāvušo nodarbināto atbildība nav izvērtēta. No 33 revīzijas izlasē iekļautajiem neatbilstību gadījumiem 17 gadījumos neatbilstību iemesli un atbildīgo nodarbināto rīcība nav vērtēta. Valsts kontroles vērtējumā, ir būtiski izvērtēt katru neatbilstoši veikto izdevumu un pārkāpumu gadījumu, lai ne tikai vērtētu nodarbināto atbildību par pieļautajiem pārkāpumiem, bet arī lai identificētu un novērstu iekšējās kontroles vides trūkumus, pēc iespējas nepieļaujot līdzīgu pārkāpumu atkārtošanos nākotnē.

Iestādes vadītājs ir atbildīgs par tiesisku, lietderīgu un nepārtrauktu iestādes darbu<sup>4</sup> un iestādes vadītāja atbildība ir izveidot tādu iekšējās kontroles sistēmu, kas to nodrošina. Pieņemot lēmumu par iekšējās kontroles sistēmas izveidi vai pilnveidošanu, iestādes vadītājam ir jāizvērtē, vai un cik detalizēts iekšējais regulējums konkrētā iestādē ir nepieciešams. Revīzijā tika konstatēts, ka no 167 revīzijas apjomā iekļautajām valsts pārvaldes iestādēm 105 iestādēm jeb 63 % ir izstrādāts atsevišķs iekšējais normatīvais akts, kas nosaka kārtību, kādā veic dienesta pārbaudi, ierosina un izmeklē disciplinārlietu, pieņem lēmumu disciplinārlietā, vai šāds regulējums ir paredzēts iestādes darba kārtības noteikumos. Ar iekšējo normatīvo aktu palīdzību valsts pārvaldē tiek iedibināta vienveidīga rīcība līdzīgās situācijās, līdz ar to tiek veicināta tiesiskā noteiktība, vienāda un paredzama rīcība, tiek noteikta skaidra rīcības kārtība. Revīzijā organizētās fokusa grupas<sup>5</sup> diskusijas dalībnieki norādīja, ka katra iestāde pati atbilstoši savas darbības specifikai izvērtē, vai tai ir nepieciešams atsevišķs iekšējais regulējums, kā arī vērsa uzmanību, ka izstrādātas un ieviestas skaidras procedūras pārkāpumu izvērtēšanai sekmē iestādes konsekventu un ātru rīcību pārkāpumu izmeklēšanas gadījumos un caurskatāmu procesu nodarbināto atbildības izvērtēšanā.

### Civiltiesiskās atbildības piemērošanas prakse aizvien tiek veidota

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu<sup>6</sup>, ja amatpersona, pildot amata pienākumus, ar nodomu vai aiz rupjas neuzmanības ir radījusi mantiskus zaudējumus publiskai personai, publiska persona prasa, lai amatpersona atlīdzina zaudējumus normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likums paredz gan amatpersonas, gan darbinieka pienākumu atlīdzināt zaudējumus, kas ar amatpersonas vai darbinieka rīcību radīti publiskai personai vai kapitālsabiedrībai rupjas neuzmanības vai ļauna nolūka dēļ<sup>7</sup>.

Pienākums vērtēt amatpersonu un darbinieku civiltiesisko atbildību par nodarītajiem zaudējumiem rodas, iestādei konstatējot nodarītos zaudējumus (neatkarīgi no privātpersonas prasījuma) vai no privātpersonas prasījuma, ja zaudējums/kaitējums nodarīts ar valsts pārvaldes iestādes (amatpersonas) prettiesisku administratīvo aktu vai prettiesisku faktisko rīcību<sup>8</sup> vai kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes, prokuratūras vai tiesas (amatpersonas) prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ<sup>9</sup>. Lai valsts pārvaldē nodarbinātajam būtu pienākums atlīdzināt zaudējumus, ir nepieciešams konstatēt prettiesisku vainojamu rīcību, tās rezultātā nodarītos zaudējumus (konkrētu mantisko pametumu, kurš nebūtu iestājies, ja prettiesiskā vainojamā rīcība nebūtu pieļauta) un cēlonisku sakaru starp prettiesisku vainojamu rīcību un zaudējumiem. Vainojamības priekšnoteikumi (tīša prettiesiska rīcība/ ļauns nolūks

vai rupja neuzmanība) un zaudējumu piedziņas noilguma termiņi atšķiras atkarībā no prettiesiskās rīcības rakstura.

Revīzijā konstatētais liecina, ka civiltiesiskā atbildība par iestādei nodarītajiem zaudējumiem, kas neizriet no privātpersonas prasījuma (piemēram, iestādes mantas bojāšana, nozaudēšana, nepamatoti izmaksātas kompensācijas u. c.), tiek izvērtēta un nodarbinātie zaudējumus atlīdzina labprātīgi vai zaudējumi tiek piedzīti regresa kārtībā. Revidējamā periodā laikposmā no 2020. līdz 2022. gadam (ieskaitot) konstatēts, ka no 167 valsts pārvaldes iestādēm 40 iestādēs nodarbināto prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ bija radīti un nodarbinātie bija atlīdzinājuši valstij zaudējumus par kopējo summu 261 672 *euro* 574 zaudējumu atlīdzināšanas gadījumos.

Revīzijā netika konstatēts neviens gadījums pēdējo trīs gadu laikā, kad valsts pārvaldē nodarbinātais būtu atlīdzinājis zaudējumus, kas radušies no privātpersonas prasījuma valsts pārvaldes iestādes prettiesiska administratīvā akta vai prettiesiskas faktiskās rīcības dēļ, kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ. Revīzijā izlases veida pārbaudēs konstatētais liecina, ka nodarbināto atbildības par pārkāpumu izvērtēšanas ietvaros civiltiesiskā atbildība tiek izvērtēta, bet nav konstatēti priekšnoteikumi tās piemērošanai (galvenokārt nav konstatēti vainojamības priekšnoteikumi, kā arī zaudējumu rašanās nodarbināto prettiesiskas rīcības dēļ), līdz ar to amatpersonām nav prasīts atlīdzināt zaudējumus. Pamatojoties uz Latvijas tiesu un lēmējinstāžu nolēmumiem, pēdējo trīs gadu laikā valsts kopumā izmaksājusi kompensācijas fiziskām un juridiskām personām 2,92 milj. *euro* apmērā, no kuriem 2 milj. *euro* izmaksāti kompensācijā vienai ārvalstu juridiskai personai, pamatojoties uz starptautiskas šķīrējtiesas nolēmumu.

Revīzijā konstatēts, ka neviena institūcija neapkopo informāciju par valsts izmaksātajām kompensācijām. Iestādes, kuras ir izmaksājušas kompensācijas, tās uzrāda savos gada un ceturkšņa pārskatos, kas nav ērts un viegli pieejams informācijas atspoguļošanas veids sabiedrībai. Tāpat arī neviena institūcija neapkopo informāciju par civiltiesiskās atbildības izvērtēšanas gadījumos konstatēto, kas ļautu analizēt valsts pārvaldē nodarbināto civiltiesiskās atbildības piemērošanu, identificēt piemērošanas vai normatīvā regulējuma problemātiku un labo praksi.

Revīzijas laikā veidotās fokusa grupas diskusijas dalībnieki norādīja, ka iestādes ir piesardzīgas attiecībā uz civiltiesiskās atbildības piemērošanu, jo tas prasa daudz resursu, lietas ir juridiski sarežģītas un nav garantēts valstij labvēlīgs rezultāts. Fokusa grupas diskusijā tika arī uzsvērts, ka neviena iestāde neanalizē esošā regulējuma piemērošanas izaicinājumus un neapkopo praksi, līdz ar to iestādēm arī nav pieejams atbalsts zaudējumu piedziņas lietu vešanā.

Attiecībā uz Valsts kontroles tiesībām piedzīt nelikumīgas rīcības ar finanšu līdzekļiem vai mantu rezultātā nodarītus zaudējumus, kas konstatēti revīzijās, kas uzsāktas pēc 2019. gada 1. augusta, atzīmējams, ka līdz šim Valsts kontroles padome ir ierosinājusi 19 lietas par revīzijā konstatēto nelikumīgas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu 199 633 *euro* apmērā atlīdzināšanas uzsākšanu. 66 280 *euro* ir atgūti valsts budžetā trīs uzsāktu procesu gaitā, revidējamām vienībām nodrošinot līdzekļu atgūšanu, 14 lietās atbildības izvērtēšana zaudējumu atlīdzināšanas pienākuma noskaidrošanai un zaudējumu atgūšanai saskaņā ar Valsts kontroles likumā noteikto kārtību<sup>10</sup> veic revidējamās vienības vai to augstākas iestādes, savukārt divās lietās zaudējumu atgūšana norisinās kriminālprocesā un civilprocesā. Tāpat arī 14 gadījumos valsts un pašvaldības budžetos ir atlīdzināti Valsts kontroles revīzijās konstatētie nelikumīgas rīcības rezultātā radītie zaudējumi vairāk nekā 16 500 *euro* apmērā bez zaudējumu atlīdzināšanas procesa uzsākšanas. Nevienā Valsts kontroles padomes ierosinātā zaudējumu piedziņas lietā Valsts kontrole līdz šim nav iestājusies revidējamās vienības vietā un piedzinusi zaudējumus mantas

samazinājuma apmērā, jo revidējamā vienība vai tās augstāka iestāde nenodrošina zaudējumu piedziņu. Līdz ar to arī Valsts kontrole turpina veidot praksi ar 2019. gada likumu piešķirtās zaudējumu piedziņas funkcijas realizācijā.

### Zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu celšanas noilguma termiņi ir nepietiekami

Revīzijā tika konstatēts, ka normatīvajā regulējumā paredzētie divu un četrus gadu noilguma termiņi zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu celšanai var būt nepietiekami civiltiesiskās atbildības piemērošanai, ja tiesā tiek izskatīts strīds par disciplinārsoda piemērošanu, kā arī gadījumos, ja atbildība tiek vērtēta kriminālprocesā. Tā kā normatīvais regulējums neparedz darba devēja zaudējumu piedziņas prasījumu noilguma termiņa apturēšanu, kamēr nodarbinātā atbildība par pārkāpumiem tiek vērtēta disciplināratbildības izvērtēšanas ietvaros vai kriminālprocesā, bet to saista vien ar zaudējumu nodarīšanas dienu, tad darba devējam pastāv risks nokavēt zaudējumu prasījuma celšanas termiņu, ja vien nodarbinātā atbildības vērtēšanu neuzsāk paralēli vairākos procesos, kas, savukārt, prasa ievērojamus darba devēja resursus un var arī nozīmēt neefektīvu resursu izlietojumu.

Tā kā normatīvajos aktos nav noteikts zaudējumu piedziņas minimālais sliekšnis, zaudējumu atlīdzināšanas un piedziņas pienākums sākas no pirmā eiro. Tomēr tas var būt nesamērīgi, jo zaudējumu piedziņā ieguldītie resursi un piedziņas izmaksas var būt ievērojami lielākas nekā piedzenamo zaudējumu apmērs. Revīzijā arī konstatēts, ka normatīvais regulējums paredz atšķirīgu attieksmi pret izmeklēšanas iestāžu amatpersonām (izmeklētājiem) civiltiesiskās atbildības jomā, salīdzinot ar prokuroriem, kuri Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos arī veic izmeklēšanas funkcijas. Ņemot vērā, ka prokurors, veicot izmeklēšanas funkcijas, nav mantiski atbildīgs par prettiesiskas vai nepamatotas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu, arī izmeklētājiem nebūtu jāparedz civiltiesiskā atbildība par zaudējumiem, kas nodarīti, veicot šo funkciju.

### Valsts kancelejas veiktie pasākumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības sistēmas pilnveidei ir nepietiekami

Lai arī 2013. gadā Ministru kabinets atbalstīja vienota valsts dienesta izveidi, tādā veidā plānojot novērst vairākas specifiski regulētas nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē ar atšķirīgiem nodarbinātības un atbildības regulējumiem, un Valsts kanceleja izstrādāja Valsts dienesta likumprojektu, minētais likumprojekts 2018. gadā Saeimā tika noraidīts un turpmāka virzība uz vienotu valsts dienestu, kas citstarp novērstu esošā regulējuma trūkumus attiecībā uz atbildības izvērtēšanu, nav notikusi. Spēkā esošajos attīstības plānošanas dokumentos nav izvirzīti konkrēti mērķi un uzdevumi valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārās atbildības pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai. Valsts pārvaldes modernizācijas plānā 2023.–2027. gadam vien norādīts, ka, uzsākot modernizācijas plāna īstenošanu, viens no būtiskiem uzdevumiem būs organizēt plašas diskusijas un panākt vienošanos starp dažādiem politiskajiem un izpildvaras “spēlētājiem” par turpmāko civildienesta lomu un tvērumu Latvijas valsts pārvaldē, veidojot valsts pārvaldi kā vienotu darba devēju<sup>11</sup>. Valsts kanceleja plāno izstrādāt jaunu valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānu, bet vēl nav zināms, vai plānā tiks paredzēti pasākumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai.

Valsts kancelejas pārziņā<sup>12</sup> esošajā informācijas sistēmā “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma”, kurā tiek uzkrāti



arī dati par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārsodiem, dati ir nepilnīgi, un nav skaidrs šo datu uzkrāšanas mērķis.

Vienlaikus pozitīvi vērtējama Valsts administrācijas skolas piedāvātā iespēja valsts pārvaldē nodarbinātajiem paaugstināt profesionālo kompetenci un pilnveidot zināšanas par disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu, ko atzinīgi novērtēja arī revīzijā organizētās fokusa grupas diskusijas dalībnieki.

## Ieteikumi

Lai sekmētu valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidi, Valsts kontrole ir sniegusi piecus ieteikumus un trīs priekšlikumus.

Valsts kontrole aicina Valsts kanceleju:

- ❖ veikt pasākumus, lai nodrošinātu vienotus principus valsts pārvaldē nodarbināto (gan ierēdņu, gan darbinieku) atbildības izvērtēšanā un piemērošanā (pilnveidojamās tiesiskā regulējuma jomas: disciplinārlietas izmeklēšanas obligātums, disciplinārlietu ierosināšanas un lēmumu pieņemšanas termiņi, disciplinārpārkāpumu un sodu veidi/gradācija, atstādināšanas no amata/darba, nodarbināto sodāmības disciplinārlietās un strīdu izskatīšanas pakļautības regulējums);
- ❖ izvērtēt nodarbināto amatu saskaņošanas kārtību<sup>13</sup> un nepieciešamības gadījumā rosināt grozījumus normatīvajā aktā<sup>14</sup>, lai nodrošinātu amatu klasifikāciju atbilstoši darba raksturojumam;
- ❖ izstrādāt regulējumu neatkarīgai disciplināratbildības izvērtēšanai gadījumos, kad objektīva un vispusīga disciplinārlietas izmeklēšana iestādē vai resora ietvaros nav iespējama;
- ❖ izstrādājot valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānu, paredzēt pasākumus valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai;
- ❖ noteikt datu par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārpārkāpumiem uzkrāšanas mērķi informācijas sistēmā “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma” un atbilstoši mērķim veikt pasākumus datu kvalitātes nodrošināšanai.

Valsts kontrole aicinās Ministru kabinetu:

- ❖ izvērtēt un rosināt izmaiņas normatīvajos aktos, nosakot zaudējuma atlīdzinājuma minimālo sliksni vai principus zaudējumu piedziņas uzsākšanai, lai nodrošinātu zaudējumu piedziņas lietās ieguldīto līdzekļu samērīgumu ar piedzenamo zaudējumu summu;
- ❖ izvērtēt zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu noilguma termiņa pietiekamību civiltiesiskās atbildības piemērošanai valsts pārvaldē nodarbinātajiem un rosināt attiecīgus normatīvo aktu grozījumus;
- ❖ izvērtēt, vai ir pamatoti noteikt atšķirīgu civiltiesiskās atbildības regulējumu izmeklētājiem, salīdzinot ar prokuroriem, un pēc nepieciešamības rosināt pārskatīt regulējumu, ņemot vērā to, ka izmeklētāju un prokuroru Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos īstenotās izmeklēšanas funkcijas ir līdzīgas.