



Latvijas Republikas tiesībsargs

Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010, tālr.: 67686768, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv, www.tiesibsargs.lv

ATZINUMS
pārbaudes lietā Nr.2019-7-15G
Rīgā

29.09.2020.

Nr. 6-6/26

[..]

Viļakas novada domei
dome@vilaka.lv

Labklājības ministrijai
lm@lm.gov.lv

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai
pasts@varam.gov.lv

Zināšanai:

Valsts kontrolei
lrvk@lrvk.gov.lv

Valsts darba inspekcijai
vdi@vdi.gov.lv

*Par iespējamu labas pārvaldības principa un cilvēktiesību
pārkāpumu izvērtējumu Viļakas novada Sociālajā dienestā*

Tiesībsargs ir saņēmis Viļakas novada Sociālā dienesta (turpmāk arī – Dienests) darbinieces [..] (turpmāk arī – iesniedzēja) 2018.gada 11.decembra iesniegumu b/n “Par pretlikumīgu darbību, netaisnīgu un diskriminējošu attieksmi darbā” (saņemts: 13.12.2018.; reģistrēts ar Nr.1648), 2019.gada 13.janvāra e-pastu un 2019.gada 21.janvāra iesniegumu b/n (saņemts: 22.01.2019.; reģistrēts ar Nr.96) (turpmāk kopā – iesniegums).

Saskaņā ar Tiesībsarga likuma 11.panta 1. un 2.punktu tiesībsargs sekmē privātpersonas cilvēktiesību aizsardzību, kā arī vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu. Turklāt, ievērojot šīs normas 3.punktā noteikto, tiesībsarga kompetencē ietilpst arī labas pārvaldības principa ievērošanas izvērtēšana un veicināšana. Izvērtējot iesniegumā minētos faktiskos un

tiesiskos apstākļus, pirmšķietami bija saskatāmi iespējami cilvēktiesību un labas pārvaldības principa pārkāpumi no iesniedzējas darba devēja – Dienesta – puses.

Ņemot vērā minēto un pamatojoties uz Tiesībsarga likuma 24.panta otro daļu, tiesībsargs 2019.gada 21.februārī ierosināja pārbaudes lietu Nr.2019-7-156 iesniegumā minēto apstākļu noskaidrošanai un iespējamu cilvēktiesību un labas pārvaldības principa pārkāpumu izvērtēšanai. Tā kā pārbaudes lieta tika ierosināta sakarā Dienesta vadītājas [..] iespējamu neprofesionālu rīcību un no tās izrietošiem iespējamam pārkāpumiem cilvēktiesību un labas pārvaldības jomā gan attiecībā pret iesniedzēju, gan Dienestā kopumā, faktiskie un tiesiskie apstākļi pārbaudes lietā ir vērtēti no iesniedzējas iesniegumā minēto apstākļu sākuma brīža līdz š.g. 31.aprīlim, kad amatā stājās jaunais Dienesta vadītājs[.]. Tā kā Tiesībsarga birojā nedz no iesniedzējas, nedz no pašvaldības netika saņemta jauna aktuāla informācija par to, ka ir mainījusies Dienesta vadība¹ un kādas pārmaiņas Dienestā ir notikušas kopš vadības maiņas, Dienesta darbība laika posmā kopš š.g. maija pārbaudes lietas ietvaros netiek detalizētāk vērtēta, aktuālā situācija tikai atsevišķos jautājumos tiek konstatēta kopsakarā ar publiski pieejamo informāciju pašvaldības mājaslapā un [..] komentāriem š.g. 31.augusta telefonsarunā ar tiesībsarga biroja vecāko juristi[.].

1. Pārbaudes lietas ietvaros iegūtā papildu informācija:

1.1. rakstveida informācija:

- 1.1.2.** Labklājības ministrijas (turpmāk arī – Ministrija) 2019.gada 8.janvāra vēstule Nr.31-13/22, 2019.gada 22.janvāra vēstule Nr.6-1/80 un 2020.gada 11.februāra vēstule Nr.41-1-02/36;
- 1.1.3.** Viļakas novada domes 2019.gada 8.janvāra vēstule Nr.6-1/38 un 2020.gada 31.janvāra vēstule Nr.ADM/2020/3-11/46N;
- 1.1.4.** Valsts darba inspekcijas 2019.gada 10.janvāra vēstule Nr.2019-13GS-07/4 un 2019.gada 20.maija vēstule Nr.6-8/170, 2019.gada 4.aprīļa lēmums Nr.13-VDI-121-209-217;
- 1.1.5.** Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas (turpmāk arī – VARAM) 2019.gada 25.jūnija vēstule Nr.6-8/224;
- 1.1.6.** Latvijas Republikas Latgales apgabaltiesas 2018.gada 23.novembra spriedums lietā Nr. CA-0379-18;
- 1.1.7.** Latvijas Republikas senāta Rīcības sēdes 2019.gada 4.marta lēmums lietā Nr.C26129717.

1.2. mutvārdos iegūtā informācija no kompetento valsts iestāžu atbildīgajiem speciālistiem:

- 1.1.8.** Luras Akmentiņas – Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas Gulbenes sektora vecākās inspektore;
- 1.1.9.** Lailas Stabulnieces – Labklājības ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta vecākās ekspertes.

2. Iesniedzējas iesniegumā un telefonsarunā (20.12.2018. un 31.08.2020.) ar Tiesībsarga biroja vecāko juristi [..] norādītie faktiskie un tiesiskie apstākļi

2.1. [..] 2009.gada 20.oktobrī izveidoja darba tiesiskās attiecības ar Dienestu, kur laika gaitā ir strādājusi gan par sociālo darbinieci, gan par sociālo darbinieci darbam ar

¹ Informāciju par Dienesta vadības maiņu tiesībsargs ieguva 31.08.2020. no Viļakas novada domes mājaslapā norādītās informācijas, ko telefoniski apstiprināja gan jaunieceltais Dienesta vadītājs [..].

ģimenēm un bērniem. Viņai ir atbilstoša izglītība – otrā līmeņa sociālā pedagoga un maģistra grāds sociālajā darbā. Turklāt viņai ir arī ilgstoša pieredze šajā darbā un par labu darbu ir saņēmusi pateicības.

- 2.2. Pirms 2016.gada pašvaldību vēlēšanām par Dienesta vadītāju tika iecelta domes deputāte [..], kurai, iesniedzējas ieskatā, nebija nedz sociālā darba izglītības, nedz izpratnes par šo darbu. Viņa nolēma mainīt Dienestā esošo kārtību un ar autoritārām metodēm sāka kontrolēt darbiniekus, jaukties sociālā darba procesā, norādīt kam un kā maksājami pabalsti. Turklāt par darba organizācijas problēmām darbinieki vairs nedrīkstēja runāt, jo bija jāveido labs novada tēls.
- 2.3. Dienesta darbinieki cita starpā informēja Ministriju par tā vadītājas [..] neatbilstību ieņemamajam amatam (nav sociālā darba izglītības un izpratnes par šo darbu) un prettiesisku vadības un darba organizācijas stilu. Tā rezultātā Ministrija konstatēja pārkāpumus Dienesta vadītājas [..] profesionālajā darbībā un sociālā darba kvalitātē, un turpina darbu pie nelikumību novēršanas Dienestā.
- 2.4. Iesniedzēja uzskata, ka ar savu godprātīgo attieksmi pret likuma normām un nevēlēšanos pakļauties pašvaldības pretlikumīgajām un personīgā labuma gūšanas norādēm ir izjutusi mobingu un klaji diskriminējošu attieksmi pret sevi dažādos veidos.
- 2.5. Pēc ziņojumiem par [..] prettiesisko darbību pieauga spiediens pret Dienesta darbiniekiem, kas pauda neapmierinātību pret vadību, kā rezultātā darbinieki ar pieredzi un atbilstošu izglītību bija spiesti viens pēc otra pamest darbu. No desmit sociālajiem darbiniekiem, kas Dienestā strādāja pirms[..], palika tikai divi. [..] tika atbrīvota no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, viens darbinieks nomira, savukārt pēdējais Dienestā palikušais darbinieks piedzīvoja nervu sabrukumu un ārstēšanos psihiatriskajā slimnīcā.
- 2.6. Dienesta vadītāja [..], atbrīvojusies no profesionāliem speciālistiem, to vietā pieņēma darbā Dienestā sev pietuvinātas personas – draugus un paziņas – bez atbilstošas izglītības, nodrošinot viņiem amatu klasifikācijā augstāku līmeni un lielāku atlīdzību nekā pieredzējušiem darbiniekiem ar atbilstošu izglītību. Piemēram, [..] gadījums – viņu Dienestā pieņēma par vecāko sociālo darbinieci. Šis amats valsts un pašvaldību amatu katalogā ietilpst 39.saimē, IV līmenī, kas ir viens no augstākajiem līmeņiem. Strādājošiem šajā amatā ir jābūt atbilstošai sociālā darba izglītībai un pieredzei. Līdz ar to[..], tā pat kā lielākajai daļai sociālo darbinieku Dienestā, neizprotamā kārtā tika piešķirts augsts amats, lai gan viņai nebija nedz atbilstošas izglītības, nedz pieredzes. Tādējādi izglītoti un pieredzējuši darbinieki tika diskriminēti, jo saņēma zemāku atlīdzību par profesionālu darbu kā tie, kas bija bez pienācīgas izglītības, bet bija pietuvināti vadībai. Šāda kārtība Viļakas novadā ir izveidota, neņemot vērā valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu, kas ir radīts, lai nodrošinātu, ka vienādi un līdzvērtīgi amati tiktu klasificēti vienādi, jo amati tiek salīdzināti, arī pamatojoties uz amata pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību un profesionālo pieredzi.
- 2.7. Informācija par Dienesta darbinieku atalgojumu netiek publicēta pašvaldības tīmekļvietnē, kā arī netiek sniegts skaidrojums pēc būtības par darbinieku novērtēšanas, atlīdzības noteikšanas kārtību un amatu klasifikācijas sistēmu, kas kopumā Dienestā nav taisnīga un diskriminē pieredzējušus un atbilstoši izglītotus darbiniekus (jautājumu ignorē gan Dienesta vadītāja[..], gan pašvaldības darbinieki – priekšsēdētājs[..], izpilddirektore [..] un jurists[.]). [..] tiek norādīts, ka šādus jautājumus nedrīkst jautāt.

- 2.8.** 2018.gada 23.novembrī Latgales apgabaltiesa atzina par spēkā neesošu Dienesta uzteikumu[.], paredzot nekavējošu tās atjaunošanu darbā Dienestā – darbinieka darbam ar ģimenēm un bērniem amatā, jo tika konstatēts, ka Dienestā ne juridiski, ne faktiski nav notikusi darbinieku skaita un štata vienību samazināšana (nebija tiesiska pamata uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu). Pretēji tiesas nopriestajam par nekavējošu atjaunošanu darbā Dienesta vadītāja [..] atteicās [..] nekavējoties atjaunot iepriekšējā amatā, jo tās vietā bija jau pieņemts cits darbinieks bez atbilstošas izglītības ([..]). Turklāt Dienesta vadītāja [..] kopā ar zvērinātu advokātu[.], kas pārstāvēja pašvaldības intereses tiesvedībā pret [..] (kas nav Dienesta darbinieks) ietekmēja [..] lēmumus un spieda parakstīt citu darba līgumu un jaunu darba aprakstu (spēkā esošo vietā).
- 2.9.** [..] iesnieguma iesniegšanas brīdī vēl nevarēja atsākt strādāt Dienestā, jo viņai tika ierādīts kabinets tālu no citiem un klientiem ar īpašām vajadzībām nepieejamā vietā, turklāt tas nebija aprīkots ar darbam nepieciešamo aprīkojumu – datoru un telefonu, nebija atdotas darba lietas. Dienesta vadītāja [..] bija devusies trīs mēnešu ilgā bezalgas atvaļinājumā uz Amerikas Savienotajām Valstīm un tās vietā nebija atstāts neviens pienākumu izpildītājs, kā rezultātā Dienests bija palicis bez vadītāja un nebija kam sūdzēties.
- 2.10.** Pēc atjaunošanas darbā [..] nedeva jaunu darbu, tikai atdeva vecās lietas, taču tajās vairs īsti nebija ko darīt un arī šobrīd nav ko darīt, jo attiecīgajās ģimenēs bērni jau ir izauguši. [..] situāciju skaidro ar to, ka jaunās lietas tika dotas tikai jaunajiem darbiniekiem.[..], raksturojot situāciju Dienestā, norāda, ka normālā situācijā viņai kā sociālajam darbiniekam agrāk bija vidēji 20 lietas, bet tagad ir tikai divas lietas un tajās pašās īsti nav ko darīt. Turklāt Dienestā esot vairāk darbinieku, kā objektīvi tas būtu nepieciešams novadā. Taču pašvaldība, iesniedzējas ieskatā, to var atļauties - maksāt algas vairāk darbiniekiem, kā tas reāli ir nepieciešams, neņemot vērā viņuniecīgo noslodzi un neproporcionalitāti attiecībā pret novada iedzīvotāju reālajām vajadzībām.

3. Viļakas novada domes sniegtie paskaidrojumi

- 3.1.** Viļakas novada domē laikā posmā no 2016.gada 3.oktobra līdz 2019.gada 25.janvārim ir saņemtas sūdzības no Dienesta darbiniekiem par[.]: 2 sūdzības no [..] un 2 kolektīvās sūdzības no[.], [..], [..]. Minētās sūdzības saņemtas 2016. un 2017.gadā. Pirmā kolektīvā sūdzība saņemta 2 mēnešus un 6 dienas pēc viņas stāšanās amatā. Otrā kolektīvā sūdzība iesniegta 5 mēnešus pēc [..] stāšanās amatā. Kolektīvā jūtama nevēlēšanās pieņemt jauno Dienesta vadītāju.
- 3.2.** Viļakas novada dome nav konstatējusi pārkāpumus Dienesta vadītājas [..] darbībā. Labklājības ministrijas veiktā pārbaude Dienestā nav tiešā saistībā ar iespējamiem pārkāpumiem tā vadītājas [..] darbā. 2017.gada 5. un 6.septembrī veiktās pārbaudes pamatojums – Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma (turpmāk – Likums) 14.panta pirmās daļas 4.punkts. No Labklājības ministrijas puses administratīvā pārkāpuma lieta pret Dienestu vai tās vadītāju nav bijusi ierosināta.
- 3.3.** [..] ir atbilstoša izglītība darbam Dienestā – ekonomista kvalifikācija un maģistra grāds sabiedrības pārvaldē un iestāžu vadītāja kvalifikācija. Papildus[.] ir pieredze Viļakas novada domes Sociālo un veselības jautājumu komitejā (2013.-2017.gads).

- 3.4.** [...] ikgadējie novērtēšanas rezultāti par darbu Dienestā 2017., 2018., 2019.gadā bija: B līmenis – ļoti labi.
- 3.5.** [...] Dienesta vadīšanas laikā no ilgstoši strādājošiem darbiniekiem darba tiesiskās attiecības Dienestā izbeigtas ar [...] (pēc pašu vēlēšanās, nepaskaidrojot tuvāk iemeslu un [...]) (uzteikts darba līgums). To nevar uzskatīt par izteiktu personāla sastāva maiņu. Darba tiesisko attiecību izbeigšana Dienestā nav saistāma ar iekšējām nesaskaņām un [...] vadības un organizācijas darba stilu. Pamats ir darbinieka paša rīcība. Dienesta vadītāja nav naidīgi, neētiski vērsusies pret darbiniekiem, nav arī pacēlusi balsi, lamājoties, nav arī mobinga un bosinga pazīmju. No darbiniekiem līdz šim Ētikas komisija nav saņēmusi iesniegumus par psiholoģisku ietekmēšanu vai neētisku rīcību no Dienesta vadītājas puses. Pašvaldībā nav informācijas, ka kāds no Dienesta darbiniekiem būtu ārstējies psihiatriskajā slimnīcā. Dienesta darbinieces nāve nav saistīta ar darbu un nenotika Dienestā.
- 3.6.** Dienestā darba nespējas periodi [...] vadības laikā, salīdzinot ar laiku, kad bija iepriekšējais vadītājs, gan ilgstoši strādājošiem sociālajiem darbiniekiem, gan no jauna pieņemtajiem darbiniekiem, gan individuāli, gan kopumā ir mazinājušies, un tas ir darba devēja interesēs, lai darbinieki mazāk slimotu un klientiem tiktu nodrošināta sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu nepārtrauktība.
- 3.7.** Dienestā ir bijuši gadījumi, kad klients rakstveidā izteicis vēlmi nomainīt sociālo darbinieku darbam ar klientu (konkrēti, [...]).
- 3.8.** Uz brīvajām vakancēm Dienestā nepiesakās darbinieki, jo sociālais darbs nav prestižs sabiedrībā, nav speciālistu ar nepieciešamo kvalifikāciju, nevar piemeklēt cilvēkus, kuri būtu gatavi pārkvalificēties un uzsākt sociālā darba studijas, vienlaicīgi piedāvājot viņiem darbu Dienestā vecākā sociālā darbinieka vadībā.
- 3.9.** [...] vadības laikā ne visiem pieņemtajiem darbiniekiem kvalifikācija atbilst Likuma 41. un 42.pantā izvirzītajām prasībām. To norādījusi arī Labklājības ministrija 2017.gada 5. un 6.septembrī veiktajā pārbaudē. Darbinieki, kuri neatbilda Likumā noteiktajām prasībām attiecībā uz sociālā darba veikšanu, studē sociālo darbu augstskolās un turpina pienākumu pildīšanu vecākā sociālā darbinieka vadībā. Par šādu situāciju [...] savlaicīgi informēja gan Labklājības ministriju, gan pašvaldību. Lai nepieļautu sociālo darbinieku darba pārslodzi un nodrošinātu sociālā darba pakalpojumu sniegšanas nepārtrauktību, pašvaldība saskaņoja ar Dienestu šādu rīcību. Arī pie iepriekšējā vadītāja bija periods, kad darbinieki, kuri tagad tiek uzskatīti par ilgstoši strādājošiem, studēja un vienlaicīgi strādāja Dienestā.
- 3.10.** Visiem Dienesta darbiniekiem gan [...] laikā pieņemtajiem, gan ilgstoši strādājošajiem kvalifikācijas pakāpe un atalgojums tiek noteikts pēc vienotiem principiem un viena tiesiskā regulējuma. Darbinieku amati Viļakas novada pašvaldībā, tajā skaitā Dienestā, tiek klasificēti saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu, Ministru kabineta 2010.gada 30.novembra noteikumiem Nr.1075 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs” un Viļakas novada domes 2013.gada 26.septembra nolikumu “Viļakas novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības un sociālo garantiju nolikums.” [...] laikā pieņemtajiem darbiniekiem nav noteikta augstāka klasifikācijas pakāpe un atalgojums nekā tiem darbiniekiem, kas Dienestā ir strādājuši ilgstoši.

- 3.11. Dienestā nav pieņemti darbinieki, kuros[..], tās radinieki vai darījumu partneri ir personiski vai mantiski ieinteresēti likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”.
- 3.12. [...] nav vērsusies pie [...]jautājumos par amatu klasifikāciju, klasifikācijas pakāpju noteikšanas kārtību un principiem. [...] ir sniegusi atbildi [...] par darbinieku vērtēšanu, amatu klasifikāciju, kvalifikācijas pakāpēm un atlīdzības noteikšanas kārtību (28.04.2017. vēstule Nr.108/56). Atbildes uz [...] diviem iesniegumiem par darbinieku vērtēšanu pašvaldība sniedza ar tās 10.01.2019. vēstuli Nr.3-11/8. Uz [...] vēstuli par atalgojuma sistēmu atbilde arī ir sniegta (10.01.2019. vēstule Nr.3-11/8).
- 3.13. Ar kārtību, kādā Dienestā tiek veikta darbinieku novērtēšana, kvalifikācijas pakāpju un atalgojuma noteikšana, darbinieki var iepazīties Dienestā, Viļakas novada domē. Nolikums, kas to nosaka, ir pieejams arī pašvaldības tīmekļvietnē.
- 3.14. Zvērināts advokāts [...] pārstāv darba devēju tiesvedības procesā [...] prasībā pret Viļakas novada domi, nekādi citu uzdevumu attiecībā pret Dienesta darbiniekiem, tajā skaitā[...], viņam nav.
- 3.15. [...] ilgstošās prombūtnes laikā no 2018.gada 14.decembra līdz 2019.gada 17.martam pildīja Viļakas novada pašvaldības vadītājs [...] un sociālā darbiniece[...].
- 3.16. Konfliktsituācijas ar [...] laikā Viļakas novada domē strādāja viens jurists, kas lielās noslogotības dēļ nevarēja pilnvērtīgi pievērsties pašvaldības interešu pārstāvēšanai tiesāšanās procesā ar[...]. Viļakas novada dome un Viļakas novada Sociālais dienests, izvērtējot lietas apstākļus pieņēma lēmumu par zvērināta advokāta noalgošanu pašvaldības interešu pārstāvēšanai.
- 3.17. Viļakas novada domes kopējie zaudējumi par konflikta risināšanu tiesvedības ceļā ir 27 627,35euro (divdesmit septiņi tūkstoši seši simti divdesmit septiņi euro, 35 centi). [...] izmaksāta algas kompensācija ar normatīvajos aktos noteiktiem nodokļiem ir 18 759,23 (astoņpadsmit tūkstoši septiņi simti piecdesmit deviņi euro, 23 centi), tiesāšanās izdevumi kopsummā ir 8868,12 euro (astoņi tūkstoši astoņi simti sešdesmit astoņi euro, 12 centi).
- 3.18. Kopš par prettiesisku tika atzīta darba tiesisko attiecību izbeigšana ar [...] no Dienesta puses, lai stiprinātu Dienesta juridisko kapacitāti un kompetenci personāla vadības jautājumos un darba tiesību jomā, Dienestā ir pieņemts darbinieks, kurš ir ieguvis sociālo zinātņu bakalaura grādu tiesību zinātnēs un paralēli studē sociālo darbu.
- 3.19. Dienestā nav izstrādāti atsevišķi iekšējās kārtības noteikumi, kuros būtu atrunāta iekšējā kārtība darba attiecību laikā radušās domstarpību vai konfliktu risināšanai.
- 3.20. Dienestā kopš 2017.gada bez atbilstošas izglītības strādā 4 darbinieki (sociālā darbinieka kvalifikāciju darbinieki iegūs 2021.gadā).
- 3.21. Dienesta klienti tiek brīdināti, ka Dienestā strādā sociālie darbinieki bez atbilstošas izglītības, taču tas notiek vecākā sociālā darbinieka uzraudzībā, ļaujot klientiem izvēlēties sev piemērotāko sociālo darbinieku. Darbinieks bez atbilstošas izglītības strādā sociālā darbinieka ar atbilstošu kvalifikāciju uzraudzībā. Turklāt Dienestā katru piektdienu notiek sanāksmes, kuru laikā sociālie darbinieki sniedz pārskatu par darbu, tiešo pienākumu veikšanu un informāciju par darbu, kas saistīts ar uzraugāmo darbinieku veicamo pienākumu izpildi. Darbinieku kontroli, uzraudzību (pārbaudes dokumentu mapēs, kā arī

datu bāzēs) veic darbā pieņemtais sociālais darbinieks ar desmit gadu darba pieredzi sociālajā darbā un kas katru mēnesi vadītājam iesniedz pārbaudes aktus. Pārbaudes akti tiek izvērtēti un analizētas pieļautās darbinieku kļūdas. Līdz šim sociālo darbinieku veicamajos pienākumos nav konstatēti pārkāpumi. Sociālie darbinieki bez izglītības, neskatoties uz studijām augstskolām, regulāri tiek sūtīti uz kursiem, kuras rīko Labklājības ministrija un sadarbības partneri, tiek nodrošināti pieredzes apmaiņas braucieni uz citiem novadiem, kur darbinieki dalās ar savu darba pieredzi un gūst jaunas zināšanas. Pašvaldībā sociālo darbinieku bez izglītības darbības rezultātā līdz šim nav radušās nelabvēlīgas tiesiskās sekas, jo juridisku jautājumu kārtošanā tiek piesaistīts speciālists - jurists no Viļakas novada domes, kā arī darbā ir noalgots sociālais darbinieks ar lielu darba pieredzi no blakus novada. Viļakas novada pašvaldība un Dienests šajā situācijā ir iedarbinājis visus pieejamos un iespējamus resursus, kas palīdzētu Dienestam veiksmīgi darboties un strādāt klientu interesēs sociālo problēmu risināšanā.

4. Labklājības ministrijas sniegtie paskaidrojumi par iesniedzējas iesniegumā minēto

- 4.1.** Pamatojoties uz Likuma 14.panta pirmās daļas 4.punktā noteiktajām Ministrijas funkcijām un Ministru kabineta 2004.gada 27.janvāra noteikumu Nr.49 "Labklājības ministrijas nolikums" 7.4.1 apakšpunktā noteikto, Ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta speciālisti 2017.gada 5. un 6.septembrī veica pārbaudi Dienestā par sniegtā sociālā pakalpojuma atbilstību Likuma un Ministru kabineta 2017.gada 13.jūnija noteikumu Nr.338 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” prasībām. Pārbaudes rezultātā sagatavots pārbaudes akts Nr.2017-18 "Par pārbaudi Viļakas novada Sociālajā dienestā”;
- 4.2.** Pārbaudē noskaidrots, ka sākot ar 2016.gada oktobri Dienestā ir iecelta jauna vadītāja[.] . No 2016.oktobra līdz 2017.gada oktobrim ir nomainījis darbinieku sastāvs, kopā 5 darbinieki. Pārbaudes laikā Dienesta vadītāja [.] norādīja, ka ir pārtraukusi darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem, kuri nebija gatavi pieņemt organizatoriskas pārmaiņas Dienestā. Konstatēts, ka Dienestā darbinieku kolektīvs pamatā sastāv no jauniem darbiniekiem bez atbilstošas profesionālās izglītības un pieredzes.
- 4.3.** Pārbaudes laikā veikta sociālo darbinieku anketēšana un intervijas (3 darbinieki), kuru ietvaros darbinieki sniedza savu viedokli par darba organizāciju un informācijas apmaiņu Dienestā. Aptaujas rezultāti liecina, ka darbinieki atbalsta vadītāju, ir gatavi pilnveidot zināšanas un uzlabot darba kvalitāti.
- 4.4.** Dienestam sniegts 31 ieteikums normatīvajos aktos noteikto prasību izpildei un sniegtā pakalpojuma kvalitātes uzlabošanai, tai skaitā Dienestā uzdots nodrošināt nepieciešamo sociālā darba speciālistu skaitu ar Likuma 41. un 42.pantā noteikto izglītību (atbilstoši kompetencei) un atbilstoši Likuma 10.panta pirmajā daļā noteiktajām prasībām.²
- 4.5.** Pārbaudes aktā noteiktajos termiņos nodrošināta ieteikumu ieviešanas uzraudzība, kuras ietvaros izsekojams, ka arī ieteikumu ieviešanas laikā notikušas izmaiņas

² Lai nodrošinātu iedzīvotāju vajadzību profesionālu izvērtēšanu un kvalitatīvu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu, katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstošiem iedzīvotājiem. Saskaņā ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes apkopoto informāciju Viļakas novadā 2018.gada 1.jūlijā bija 5066 iedzīvotāji.

Dienesta darbinieku sastāvā, papildus pieņemtas darbā personas bez atbilstošas profesionālās izglītības;

- 4.6.** Dienestam sniegto ieteikumu ieviešanas laikā (2018.gada 28.martā) ir saņemta Viļakas novada domes priekšsēdētāja [...] parakstīta vēstule, kurā viņš sniedz atbalstu Dienesta vadītājam un norāda, ka: “*Viļakas novada dome seko līdzī dienesta darbībai un ir akceptējusi darbinieku vēlmi strādāt dienestā, ieguldot personīgos līdzekļus studēt, lai saņemtu atbilstošu amatam diplomu*”. Viļakas novada dome lūdz Ministriju ņemt vērā augstākminēto, “*pagarinot termiņus darbinieku izglītības iegūšanai, kas ļautu būt ieguvējiem gan Viļakas novada iedzīvotājiem, gan darbiniekiem, nodrošinot novadu ar profesionālu, jaunu - uz attīstību vērstu sociālo darbinieku komandu*”.
- 4.7.** Saskaņā ar 2019.gada 16.janvārī Dienesta sniegto informāciju Dienestā arvien ir aktuāls jautājums par faktiski nodarbināto sociālo darbinieku izglītību. Dienesta funkciju nodrošināšanā iesaistīti 8 sociālie darbinieki,³ no kuriem 5 sociālie darbinieki šobrīd vēl mācās.
- 4.8.** Ministrija un Dienests turpina sadarbību, lai nodrošinātu pārbaudes laikā sniegto ieteikumu ieviešanu pēc būtības. Ministrija ir aicinājusi Dienestu uz metodisko atbalstu klātienē Ministrijā, ko plāno organizēt sadarbībā ar Dienesta vadītāja pienākumu izpildītāju.⁴
- 4.9.** Atbilstoši Ministrijas rīcībā esošajai informācijai Viļakas novada dome ar 2019.gada 2.janvāra rīkojumu Nr. 4-1/1 “Par papildus darbu un piemaksas noteikšanu” Dienesta sociālajai darbiniecei [...] uzdevusi veikt Dienesta vadītājas pienākumus uz Dienesta vadītājas atvaļinājuma laiku no 2019.gada 2.janvāra līdz 2019. gada 17.martam, nosakot par papildus darba veikšanu piemaksu 30% apmērā no mēnešalgas. Noskaidrots, ka [...] ir iegūta izglītība, kas atbilst Likuma 17.panta trešās daļas prasībām.⁵
- 4.10.** 2018.gada decembra sākumā Ministrijā tika saņemta informācija no Dienesta darbinieces [...], kura ar 2018.gada 23.novembra Latgales apgabaltiesas spriedumu tika atjaunota darbā Dienestā amatā par sociālo darbinieku darbam ar ģimenēm ar bērniem.⁶ [...] sniedza informāciju, ka viņai netiek nodrošināta atbilstoša darba vieta, kā arī netiek veikta Dienesta klientu lietu nodošana (lietas, ar kurām darbiniece strādājusi pirms atbrīvošanas no darba), kā arī informēja par netaisnīgu atalgojumu sistēmu Dienestā. [...] informēja, ka Dienesta vadītāja [...] plāno doties trīs mēnešu ilgā bezalgas atvaļinājumā uz ārvalstīm un nav zināms, kas pildīs Dienesta vadītājas pienākumus.

³ Lai nodrošinātu Likuma 10.panta pirmajā daļā noteiktās prasības, Dienestā būtu jānodrošina vismaz 5 sociālā darba speciālistus ar atbilstošu izglītību (sociālos darbiniekus - personas, kas ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā un sociālās palīdzības organizatorus- personas, kas ieguvušas pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību sociālās palīdzības sniegšanas jomā (Likums 42. pants)).

⁴ [...] 2018.gada 10.decembra e-pastā Ministrijai norāda, ka dodas atvaļinājumā un lūdz viņas prombūtnes laikā sazināties ar Dienesta vecāko sociālo darbinieci Ilutu Keišu 2019.gada janvārī, jo decembrī darbiniece būs atvaļinājumā.

⁵ Likuma 17.panta trešajā daļā: “Par institūcijas, kas sniedz sociālos pakalpojumus vadītāju var būt persona, kurai ir otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā augstākā izglītība”. Uzrādīts Latvijas Universitātes 22.06.2018. izsniegts diploms par iegūtu sociālo zinātņu bakalaura grādu tiesību zinātnē un izziņā, ka ar 01.09.2018. [...] uzsākusi studijas Baltijas starptautiskā akadēmijā studiju programmā “sociālais darbs”.

⁶ Atbilstoši [...] sniegtajai informācijai 2017.gada 31.martā Dienesta vadītāja [...] ar viņu ir pārtraukusi darba attiecības pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9. punkta (tiek samazināts darbinieku skaits).

- 4.11.** Ministrija aicinājusi [...] atkārtoti vērsties pie Dienesta vadītājas, lai sarunās vienotos par turpmāko darba organizāciju, tai skaitā klientu lietu pārņemšanu un atbilstošas darba vietas iekārtošanu, bet situācijā, ja neizdodas vienoties ar darba devēju, aicināta minētos jautājumus risināt, vērstoties Viļakas novada domē.⁷
- 4.12.** Ministrijas rīcībā esošā informācija liecina, ka [...] 2018.gada 5.decembrī ir saņēmusi Dienesta vadītājas 2018.gada 4.decembra rīkojumu Nr.3-1/37 “Par [...] atjaunošanu darbā”, kā arī viņai izsniegts amata apraksts, par ko liecina viņas komentārs uz minētā rīkojuma.⁸
- 4.13.** 2018.gada 18.decembrī Ministrija ir saņēmusi Viļakas novada domes 2018.gada 12.decembra vēstuli Nr.3-11/563, kurā Viļakas novada dome informē par izveidojušos situāciju Dienestā pēc darbinieces [...] atjaunošanas darbā, tas ir, darbiniece faktiski atsākusi veikt darba pienākumus, tomēr atsakās parakstīt darba līgumu un amata aprakstu, kā arī nav veikusi obligāto veselības pārbaudi.
- 4.14.** Ministrija aicinājusi Viļakas novada domi veikt izskaidrojošu darbu un risināt jautājumus, kas radušies attiecībās starp darba devēju un darba ņēmēju, tai skaitā, [...] izskaidrot objektīvu nepieciešamību pildīt darba devēja rīkojumu veikt obligāto veselības pārbaudi.
- 4.15.** Dienests pēc Ministrijas 2017.gada 5. un 6.septembrī veiktās pārbaudes⁹ formāli sniedza informāciju par tam noteikto ieteikumu izpildes gaitu, tomēr atskaitēs pamatā dominēja solījumi veikt izmaiņas Dienesta darba organizācijā, vides pielāgošanā un citos jautājumos. Tika iesūtīta virkne dokumentu, kas Dienesta skatījumā apliecina nepilnību novēršanu darbā ar dažādām klientu grupām (piemēram, nodrošinot trešajai personai izsekojamu profesionālu lēmumu pieņemšanu un to dokumentēšanu), tomēr faktiski darba izpildījums nemainījās, jo darbinieki nesadarbojās un iekšējās kontroles netika ieviestas. Savukārt dokumentāli pierādījumi par vairāku ieteikumu izpildi netika iesniegti. Līdz 2019.gada sākumam bija ieviesti tikai 10 ieteikumi, bet arvien bija aktuāls jautājums par kvalificētu sociālo darbinieku piesaisti Dienestā.¹⁰ Ņemot vērā iepriekš minēto, pēcpārbaude Dienestā tika iekļauta Ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta 2019.gada pārbauzu plānā.
- 4.16.** Atbilstoši Latvijā izveidotajai sociālās drošības sistēmai, sociālo pakalpojumu nodrošināšanas un sociālās palīdzības piešķiršanas jautājumi ir pašvaldības kompetencē. Likumā “Par pašvaldībām” noteikts, ka viena no pašvaldības autonomajām funkcijām ir nodrošināt iedzīvotājiem sociālo palīdzību un īstenot bērnu tiesību aizsardzību attiecīgajā administratīvajā teritorijā. Pašvaldības domes ekskluzīvā kompetencē ir lemt par pašvaldības iestāžu izveidi,

⁷ Saskaņā ar iestādes nolikumu Dienests ir Viļakas novada domes izveidota iestāde, kas sniedz sociālo palīdzību, organizē un sniedz sociālos pakalpojumus Viļakas novada iedzīvotājiem (Viļakas novada Sociālā dienesta nolikums, apstiprināts ar Viļakas novada domes 27.08.2009. lēmumu (protokols Nr.7,&38)). Nolikums paredz, ka: Dienesta vadītājs ir atbildīgs par Dienesta uzdevumu izpildi - organizē, vada un koordinē Dienesta darbību (Nolikuma 34.punkts); Dienests darbojas Viļakas novada domes tiešā pārraudzībā un tiek finansēts no pašvaldības budžeta līdzekļiem (Nolikuma 3. punkts).

⁸ [...] komentārs: “Saņēmu amata aprakstu un darba līgumu, kurus neesmu parakstījusi, jo vēlos ar tiem iepazīties. Argumentētu viedokli sniegšu pēc tam, kad būšu iepazīstināta ar saviem darba pienākumiem pēc lietu saņemšanas”.

⁹ Ministrijas 2017.gada 5., 6.septembra pārbaude veikta sakarā ar Dienesta darbinieku saņemtu sūdzību par Dienesta [...] veiktajām pārmaiņām Dienesta darba organizācijā un nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem.

¹⁰ Ministrijas 2017.gada 5. un 6.septembra pārbaudes ietvaros Dienestam sniegts 31 ieteikums normatīvajos aktos noteikto prasību izpildei un sniegtā pakalpojuma kvalitātes uzlabošanai, tai skaitā Dienestā uzdots nodrošināt nepieciešamo sociālā darba speciālistu skaitu ar Likuma 41. un 42. pantā noteikto izglītību (atbilstoši kompetencei) un atbilstoši Likuma 10.panta pirmajā daļā noteiktajām prasībām.

reorganizāciju un likvidēšanu, šo iestāžu nolikumu apstiprināšanu un iestāžu vadītāju iecelšanu amatā, bet atsevišķu iestāžu obligātumu un prasības to izveidei nosaka speciālie likumi. Ministrija, atbilstoši tai noteiktajām funkcijām, uzdevumiem un kompetencei¹¹ ir vērtējusi sociālā pakalpojuma sniedzēja (Dienesta) veiktā darba kvalitāti, tā atbilstību normatīvo aktu prasībām¹² un sniegusi ieteikumus sniegtā pakalpojuma pilnveidei. Iestādes dibinātāja atbildība ir ieviest pietiekamus uzraudzības pasākumus, lai nodrošinātu tiesisku iestādes darbu un sasniegtu darbības mērķi, saskaņā ar kuru šī iestāde ir izveidota, ko vairumā gadījumos pašvaldības arī nodrošina. Situācijas, kad pašvaldības domes amatpersonas pēc būtības nerisina vai pat liek šķēršļus tās izveidotās institūcijas tiesiskai darbībai, Ministrijas redzeslokā nonāk atsevišķos gadījumos. Galējās situācijās, lai panāktu pašvaldības iesaisti novada iedzīvotājiem būtisku sociālo jautājumu risināšanā, tiek lūgts VARAM atbalsts, tomēr konkrētajā gadījumā VARAM nav iesaistījies minēto jautājumu risināšanā.¹³

4.17. Lai minimizētu neprofesionālo Dienesta darbinieku pieļautās kļūdas, veicot sociālo darbu un organizējot nepieciešamo atbalstu dažādām personu grupām (materiālo palīdzību un sociālos pakalpojumus), kā arī pārliecinātos par Dienestā iedibinātās iekšējās uzraudzības efektivitāti,¹⁴ Dienesta vadītājam [...] tika piedāvātas Ministrijas speciālistu (ar atbilstošu sociālā darbinieka izglītību un pieredzi) konsultācijas klātienē. Ņemot vērā, ka [...] šādu iespēju neizmantoja, kā arī no konsultācijas atteicās persona, kura aizvietoja Dienesta vadītāju tās prombūtnes laikā,¹⁵ Ministrija noteica pēcpārbaudes veikšanas laiku tūlīt pēc [...] atgriešanās no atvaļinājuma.

4.18. Ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta speciālisti 2019.gada 20. un 21.martā veica pēcpārbaudi Dienestā un vērtēja Ministrijas 2017.gada 5., 6.septembrī veiktās pārbaudes ieteikumu ieviešanas progresu. Pēcpārbaudes rezultātā sagatavots pārbaudes akts Nr. 2019-16 "Par pēcpārbaudi Viļakas novada Sociālajā dienestā". Pēcpārbaudē konstatēts, ka uzlabojumi Dienesta darba organizācijā pēc Ministrijas 2017.gada pārbaudes pēc būtības netika uzsākti. Neatbilstību novēršanu apgrūtinājis Dienesta vadītājas un darbinieku profesionālo zināšanu un pieredzes trūkums, vadītājas attieksme, nespēja izveidot efektīvu iekšējās kontroles sistēmu Dienestā, kā arī nespēja rast risinājumus/kompromisu ieilgušā strīdā ar atsevišķiem darbiniekiem.¹⁶

4.19. 2019.gada 20.martā pēcpārbaudes ietvaros uz kopīgu sarunu tika aicināts Viļakas novada domes priekšsēdētājs[...] , izpilddirektore [...] un Dienesta vadītāja[...] . Domes amatpersonas pauda nedalītu atbalstu Dienesta vadītājam [...] attiecībā uz veiktajām izmaiņām, konfliktā ar Dienesta darbinieci[...] , kā arī pauda viedokli, ka ir pieņemts labākais no iespējamajiem risinājumiem Dienesta darba organizācijā.

¹¹ Likuma 14.pants un Ministru kabineta 2004.gada 27.janvāra noteikumi Nr.49 "Labklājības ministrijas nolikums".

¹² Pārbaudes par sniegtā sociālā pakalpojuma atbilstību Likuma un Ministru kabineta 2017.gada 13.jūnija noteikumu Nr.338 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”.

¹³ VARAM 2019.gada 25.janvāra vēstulē Nr.1-17/695 norādījusi, ka ministrijai noteiktajai pārraudzībai pār pašvaldību darbu pastāv zināmas robežas un konkrētajā gadījumā tā nav iesaistījies jautājumu risināšanā par nevienlīdzīgu, netaisnīgu attieksmi un netaisnīgu atalgojuma sistēmu Viļakas novadā (vēstule adresēta Dienesta sociālajai darbiniecei [...] un Ministrijai).

¹⁴ Pārbaudes ieteikumu uzraudzības laikā Dienesta vadītāja informēja Ministriju par iekšējo kontroļu noteikšanu neprofesionālo darbinieku darba uzraudzībai.

¹⁵ Dienesta vadītāja [...] atradās atvaļinājumā no laikā no 2019.gada 2.janvāra līdz 2019.gada 18.martam.

¹⁶ Kā iemeslu neizdarītiem darbiem Dienesta vadītāja [...] min savu prombūtni un viņai nelojālus darbiniekus.

- 4.20.** Pēcpārbaudes laikā Ministrijas speciālisti, uzklāusot visus darbiniekus un iepazīstoties ar dokumentiem, guva apstiprinājumu, ka Dienesta vadītāja darbinieku darba sadalē, atalgojuma noteikšanā un savstarpējā komunikācijā īsteno atšķirīgu attieksmi. Individuālas sarunas notika ar visiem Dienesta darbiniekiem, tai skaitā ar[.] , kura puda gatavību sniegt profesionālu atbalstu citiem Dienesta darbiniekiem. Ministrijas speciālisti Dienesta vadītājai un darbiniekiem pēcpārbaudes laikā nodrošināja metodisko atbalstu un aicināja Viļakas novada domes vadību un Dienesta vadītāju konstruktīvi risināt jautājumus, kas radušies attiecībās starp Dienesta vadītāju un [..] un citiem darbiniekiem, tai skaitā aicināja veicināt Dienesta darbinieku savstarpējo sadarbību profesionālo kompetenču stiprināšanai.
- 4.21.** Konstatēts, ka no pēcpārbaudē vērtētā 21 ieteikuma, tikai 8 ieteikumus var uzskatīt par izpildītiem,¹⁷ bet nav izpildīta virkne ieteikumu, kam ir būtiska ietekme atbilstoša, kvalitatīva pakalpojuma sniegšanā pašvaldības iedzīvotājiem. Dienestam tika noteikts nodrošināt 2017.gada 5., 6.septembra pārbaudes ieteikumu ieviešanu pilnā apjomā, par ieteikumu izpildi informēt Ministriju līdz 2019.gada 1.novembrim. Dienesta 2019.gada 31.oktobra vēstulē Nr.1-8/145 Ministrijai sniegtā informācija neliecina par pārmaiņām Dienesta darbinieku sastāvā, t.i. 4 darbiniekiem nav atbilstoša sociālā darbinieka izglītība un viņi turpina veikt sociālajam darbiniekam noteiktos amata pienākumus. Saskaņā ar Ministrijai sniegto informāciju, darbiniekiem bez atbilstošas izglītības ir noteikts darbs profesionāla sociālā darbinieka uzraudzībā. Papildus norādīts, ka uz uzņēmuma līguma pamata piesaistīts profesionāls sociālais darbinieks ([..]), kura nodrošina *SOPA* funkcionalitātes nodrošināšanu un kontroles par atbilstošu datu ievadi informācijas sistēmā, kā arī veic Dienesta darbinieku lietu izlases kontroles. Lai pārlicinātos par veiktā darba izpildes kvalitāti, Dienestā tiek vērtēts visu sociālo darbinieku darbs (izlases veidā tiek veikts klientu lietu saturiskais vērtējums).¹⁸ Vērtējumā iekļautā informācija ir labi izsekojama, pēc pārbaudes gadījuma vadītājs tiek informēts par konstatētajām neatbilstībām un izsekojams, ka turpmāk tiek veikta ieteikumu ieviešanas uzraudzība. Ministrija ir norādījusi, ka, minētie iekšējās kontroles pasākumu veicami regulāri, īpaši vēršot uzmanību sociālo darbinieku bez atbilstošas izglītības darbu izpildes uzraudzībai. Minētie pasākumi nenovērš konstatētās neatbilstības attiecībā uz darbinieku profesionālo kompetenci, bet var mazināt darba izpildes riskus, veicot sociālā darbinieka pienākumus bez atbilstošas profesionālās izglītības un/vai pieredzes. Līdz brīdim, kad visi Dienesta darbinieki iegūs atbilstošu profesionālo izglītību, saglabājas risks attiecībā uz profesionāla sociālā darba organizēšanu novada iedzīvotājiem. Vērtējot Ministrijas rīcībā aktuālo informāciju par Dienestam sniegto ieteikumu izpildi (situācija 2020.gada 28.janvārī), konstatēts, ka no 31 Dienestam sniegtā ieteikuma 25 ieteikumi ir ieviesti, 5 ieteikumi ir daļēji ieviesti un 1 ieteikums nav ieviests. Ministrija un Dienests turpina sadarbību, lai nodrošinātu pārbaudes laikā sniegto ieteikumu ieviešanu, kā arī ieviesto ieteikumu ilgtspēju.

¹⁷ Pēcpārbaudē nav vērtēti ieteikumi, par kuru ieviešanu Ministrijai iesniegti ticami dokumentāli pierādījumi ieteikumu uzraudzības laikā (piemēram, pilnveidoti amatu apraksti, iesniegti apliecinājumi par speciālo zināšanu apguvi bērnu tiesībās, u.c.).

¹⁸ Ministrijai uzrādīta informācija, ka regulāri (reizi mēnesī), izlases veidā tiek vērtēta gadījumu vadīšanu darbā ar ģimenēm ar bērniem, kā arī vērtētas lietas par sociālo pabalstu un sociālo pakalpojumu piešķiršanu. Vērtējusi sociālā darbiniece [..][..] un uz uzņēmuma līguma pamata piesaistītā sociālā darbiniece[..].

4.22. Dienests ir reģistrēts sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā¹⁹ (turpmāk - Reģistrs) un tam ir jānodrošina normatīvajos aktos sociālo pakalpojumu sniedzējiem noteiktās prasības. Atbilstoši Ministru kabineta 2017.gada 27.jūnija noteikumu Nr.385 „Noteikumi par sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrēšanu” 24.3.apakšpunktā noteiktajam Ministrija var pieņemt lēmumu par sociālā pakalpojuma sniedzēja izslēgšanu no Reģistra, ja pakalpojums neatbilst normatīvajos aktos sociālo pakalpojumu sniedzējiem noteiktajām prasībām. Ministrija neatbalsta Viļakas novada domes priekšsēdētāja [..], izpilddirektora [..] un Dienesta vadītājas [..] rīcību, ilgstoši nenodrošinot būtiskas normatīvajos aktos Dienestam izvirzītās prasības, tomēr lēmums par Dienesta izslēgšanu no Reģistra netika pieņemts, rēķinoties ar Dienestam deleģēto funkciju apjomu un iespējamību, ka novada iedzīvotājiem tiks radīti papildus apgrūtinājumi saņemt nepieciešamo atbalstu. Atbildība par neatbilstoša sociālā pakalpojuma sniegšanu ir noteikta arī Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 204.¹³ pantā, tomēr Ministrija, realizējot uzraudzības funkciju, piemēro uz klientu orientētu sadarbību. Proti, administratīvā pārkāpuma lietvedību Ministrija uzsāk izņēmuma gadījumos, t.i., gadījumos, kad sociālā pakalpojuma sniedzēja darbā netiek veikti uzlabojumi, neraugoties uz nodrošināto uzraudzību un piedāvāto/sniegto profesionālo atbalstu.²⁰ Pēcpārbaudes laikā Dienesta darbā tika konstatēts pārkāpumu kopums, kas būtu par pamatu administratīvā pārkāpumu lietvedības uzsākšanai un soda piemērošanai Dienesta vadītājam[.],²¹ bet Ministrija ņēma vērā [..] prombūtni un ierobežotās iespējas ietekmēt situāciju Dienestā laikā īsi pirms pēcpārbaudes (no 2019.gada 2.janvāra līdz 2019.gada 18.martam). Ministrija uzskata, ka konkrētajā gadījumā Dienesta darba atbilstība likuma normām ir jāpanāk, Ministrijas un pašvaldības amatpersonām sadarbojoties. Ir panākts, ka ar Ministriju tiek saskaņoti Dienestā ieviestie iekšējās kontroles pasākumi, kuru patstāvīga un godprātīga ievērošana ilgtermiņā ir jānodrošina Dienestam, savukārt uzraudzība ir jānodrošina iestādes dibinātājam (pašvaldībai). Neskaidrību gadījumā Dienests var vērsties pie Ministrijas speciālistiem pēc konsultācijas, kā arī izmantot Ministrijas organizētajos semināros, konferencēs (tai skaitā video konferencēs) sniegto aktuālo informāciju par Dienesta darba pilnveidošanas iespējām.

4.23. Katra iestādes darbinieka zināšanu un prasmju kopums ir svarīgs kvalitatīvu sociālo pakalpojumu nodrošināšanai, lai ikviens novada iedzīvotājs saņemtu savlaicīgu, profesionālu, savām vajadzībām nepieciešamo atbalstu. Ministrija atzīst, ka kopumā kvalitatīvu sociālo pakalpojumu sniegšanai un sociālā darba nodrošināšanai pašvaldībām trūkst iekšējo resursu un kapacitātes.²² Saskaņā ar pašvaldību sniegto informāciju²³ 2018.gadā no 1479 sociālā darba speciālistiem²⁴ pašvaldību sociālajos dienestos bija 1193 sociālie darbinieki. 2018.gada beigās pašvaldību sociālajos dienestos 91,14 % no strādājošajiem sociālā darba

¹⁹ Reģistrs ir Ministrijas pārziņā esošās valsts informācijas sistēmas "Valsts sociālās politikas monitoringa informācijas sistēma" sastāvdaļa.

²⁰ "Konsultē vispirms" princips netiek piemērots gadījumos, kas sociālo pakalpojumu sniedzējs ar savu darbību vai bezdarbību rada risku klienta veselībai, drošībai, dzīvībai.

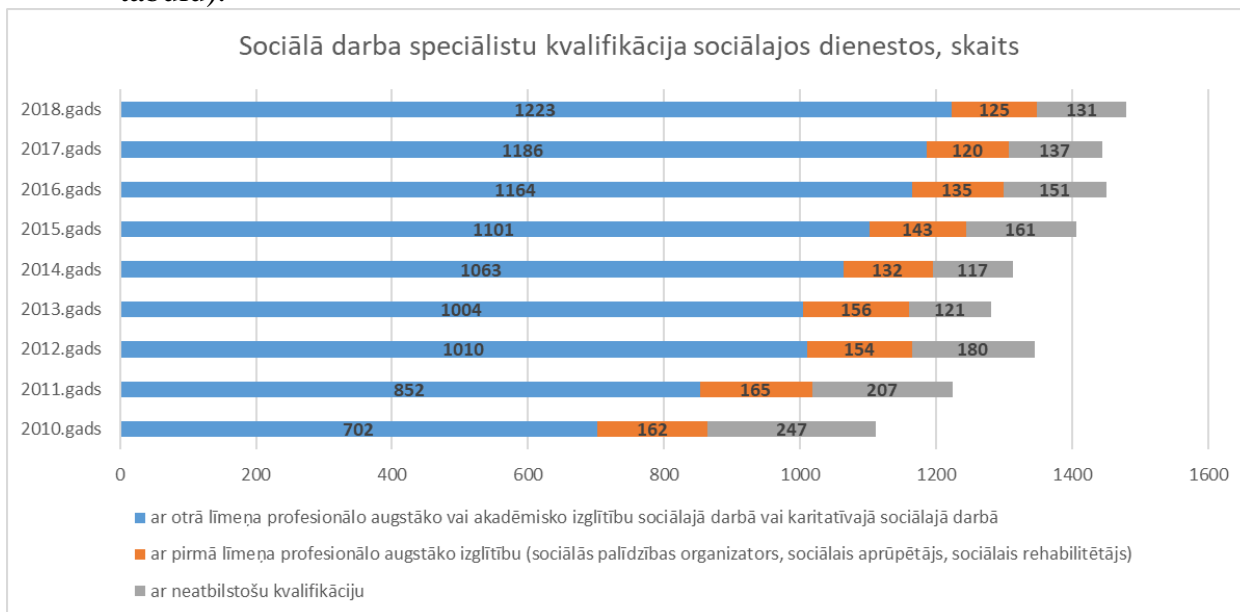
²¹ Atbilstoši Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 204.¹³ panta pirmajā daļā noteiktajam.

²² Likuma 10.pantā ir noteikts, ka uz vienu tūkstoti iedzīvotāju jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam.

²³ Valsts statistikas pārskatu veidlapās iekļautā informācija.

²⁴ Sociālā darba speciālisti nav tikai sociālie darbinieki, bet arī sociālie rehabilitētāji, sociālie aprūpētāji un sociālās palīdzības organizatori.

speciālistiem izglītība atbilda Likumā noteiktajām prasībām.²⁵ Saskaņā ar Ministrijas rīcībā esošo informāciju, situācija pakāpeniski uzlabojas (skatīt tabulu).



5. Pušu sniegtās informācijas izvērtējums cilvēktiesību un labas pārvaldības principa tvērumā

Respektējot Latvijas Republikas Satversmes 83.pantā un likuma “Par tiesu varu” 1.panta pirmajā un otrajā daļā nostiprināto tiesu varas neatkarības principu un ievērojot Tiesībsarga likumā noteikto tiesībsarga kompetences ietvaru, tiesībsargs pārbaudes lietas ietvaros atkārtoti nevērtē, apstākļus, ko savas kompetences ietvaros jau ir izvērtējusi un konstatējusi tiesa [...] tiesvedībā pret Viļakas novada domi, bet ņem vērā tiesas secināto, sistēmiski vērtējot lietas materiālus. Tāpat tiesībsargs ņem vērā no Labklājības ministrijas puses vairāku gadu laikā Dienestā īstenoto pārbaužu rezultātus kā kompetentās nozares iestādes ekspertīzi par tur notiekošā atbilstību normatīvo aktu prasībām un Valsts darba inspekcijas secināto par [...] atjaunošanu darbā, atalgojuma problēmām Dienestā un nevienlīdzīgu attieksmi pret [...] no Dienesta vadītājas puses.

5.1. Dienesta darbinieku atbilstība izglītības un profesionalitātes prasībām

5.1.1. Sociālais darbs kā profesionāla darbība Latvijā ir noteikta kopš 2003.gada līdz ar Likuma spēkā stāšanos. Ar Likumu pašvaldībām tika noteikts tiesisks pienākums profesionalizēt sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sistēmu tā, lai tajā strādātu tikai apmācīti sociālā darba speciālisti ar augstāko izglītību attiecīgajā sociālā darba jomā. Vienlaikus likumdevējs paredzēja saprātīgu pārejas periodu šī mērķa sasniegšanai, pieļaujot, ka sniegt sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas pakalpojumus un sociālo palīdzību ir tiesības arī personām, kuras līdz 2007.gada 31.decembrim uzsākušas studijas vai turpina iegūt šā likuma 41. un 42.pantā noteikto izglītību.²⁶ Tādējādi atkāpi no Likumā

²⁵ Atbilstoša Likuma 41. un 42.panta prasībām.

²⁶ Likuma pārejas noteikumu 1.punkts noteic: Likuma 10.panta pirmā daļa, 41. un 42.pants 2002.gada 31.oktobra redakcijā stājas spēkā 2008.gada 1.janvārī. Pēc 2008.gada 1.janvāra tiesības veikt sociālo darbu, sniegt sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas pakalpojumus un sociālo palīdzību ir arī personām, kuras: 1) jau veic minēto darbu un kurām 2007.gada 31.decembrī līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai noteiktā vecuma sasniegšanai palikuši ne

noteiktās izglītības prasības un pieļāvumu strādāt studiju laikā likumdevējs pieļāva tikai pārejas periodā. Kā savulaik (minētā tiesiskā regulējuma izstrādes un ieviešanas pirmsākumos) pamatoti norādīja tā laika Ministru prezidenta padomniece sociālajos jautājumos[.]: “[..] *sociālajam darbiniekam mūsdienās nepietiek ar labo gribu strādāt un to, ka personīgi pazīst visus pagasta ļaudis. Izšķiroša ir kvalifikācija un profesionalitāte.*”²⁷ Sociālā darba veikšanai tiek prasīts augstāks profesionālās kompetences līmenis.²⁸ Šīs speciālās augstākās izglītības prasības imperatīvais raksturs ir spēkā arī šobrīd – tieši un nepārprotami nolasāms likumdevēja gribā, kas izriet no spēkā esošā tiesiskā regulējuma, tā skaidrojumiem un profesijas standarta.²⁹

5.1.2. Iesniedzēja norāda, ka līdz ar [...] stāšanos Dienesta vadītājas amatā 2016.gada nogalē viņa ir atbrīvojusies no profesionāliem speciālistiem Dienestā, tā vietā pieņēma darbā sev pietuvinātas personas – draugus un paziņas – bez atbilstošas izglītības. Atbilstoši Viļakas novada domes sniegtajai informācijai Dienestā ir nodarbināti 7 darbinieki, no kuriem tikai 3 darbiniekiem ir atbilstoša izglītība. Līdzīga situācija, kad vairāk kā puse vai puse darbinieku Dienestā strādā bez atbilstošas izglītības valdīja arī iepriekšējos 3 gados (2019., 2018. un 2017.gadā).³⁰ Minētā situācija no Labklājības ministrijas puses tika identificēta jau 2017.gada 5. un 6.septembrī, kad Ministrija veica pārbaudi Dienestā par sniegtā sociālā pakalpojuma atbilstību Likuma un Ministru kabineta 2017.gada 13.jūnija noteikumu Nr.338 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” prasībām. Lai nodrošinātu iedzīvotāju vajadzību profesionālu izvērtēšanu un kvalitatīvu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu, Dienestam sniegts 31 ieteikums normatīvajos aktos noteikto prasību izpildei un sniegtā pakalpojuma kvalitātes uzlabošanai, tajā skaitā uzdots Dienestā nodrošināt nepieciešamo sociālā darba speciālistu skaitu ar Likuma 41. un 42.pantā noteikto izglītību (atbilstoši kompetencei) un atbilstoši Likuma 10.panta pirmajā daļā noteiktajām prasībām. Lai nodrošinātu Likuma 10.panta pirmajā daļā noteiktās prasības, Dienestā būtu jānodrošina vismaz 5 sociālā darba speciālistus ar atbilstošu izglītību (sociālos darbiniekus - personas, kas ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā un sociālās palīdzības organizatorus - personas, kas ieguvušas pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību sociālās palīdzības sniegšanas jomā (Likuma 42. pants)). Līdz 2019.gada sākumam Dienestā bija ieviesti tikai

vairāk kā pieci gadi; 2) līdz 2007.gada 31.decembrim uzsākušas studijas vai turpina iegūt šā likuma 41. un 42.pantā noteikto izglītību. Minētās personas katru gadu līdz 15.oktobrim iesniedz darba devējam augstskolas vai koledžas izsniegtu izziņu par to, ka šīs personas ir augstskolas vai koledžas studējošo sarakstā.

²⁷ “Pieaug prasības sociālajiem darbiniekiem”, Latvijas Republikas oficiālais izdevums “Latvijas Vēstnesis”, 14.04.2004., Nr.58.

²⁸ Moors M., “Sociālā darbinieka profesionālās identitātes veidošanās problēmas//Sociālais darbinieks”, 2007.gads Nr.2 (23), 10.-13.lp.

²⁹ L.Dārziņa, “Izglītības prasības sociālajiem darbiniekiem”, LV portāla 16.09.2019. e-konsultācijas: <https://lvportals.lv/e-konsultācijas/17889-izglitibas-prasibas-socialajam-darbiniekam-2019> (aplūkots: 02.04.2020.)

³⁰ Atbilstoši Dienesta sniegtajai informācijai 2017. un 2019.gadā no 7 darbiniekiem ar atbilstošu izglītību bija 3; 2018.gadā no 8 darbiniekiem ar atbilstošu izglītību bija 4 no 8 darbiniekiem. Savukārt saskaņā ar Labklājības ministrijas sniegto informāciju Dienestā 2019.gadā no 8 darbiniekiem ar atbilstošu izglītību bija 3 darbinieki, pārējie vēl studēja.

10 ieteikumi, bet arvien bija aktuāls jautājums par kvalificētu sociālo darbinieku piesaisti Dienestā. Arī vēlāk 2019.gadā veiktajā Ministrijas pēcpārbaudē konstatēts, ka aktīva darbība, kas sekmētu uzlabojumus Dienesta darba organizācijā pēc Ministrijas 2017.gada pārbaudē konstatētajam nepilnībām un pārkāpumiem faktiski pēc būtības netika uzsākta. Ministrija norāda, ka neatbilstību novēršanu apgrūtinājis Dienesta vadītājas un darbinieku profesionālo zināšanu un pieredzes trūkums, vadītājas attieksme, nespēja izveidot efektīvu iekšējās kontroles sistēmu Dienestā, kā arī nespēja rast risinājumus/kompromisu ieilgušajā strīdā ar atsevišķiem darbiniekiem. Kā iemeslu neizdarītiem darbiem Dienesta vadītāja [...] min savu prombūtni un viņai nelojālus darbiniekus. Līdz ar to Ministrijas un pašvaldības sniegtā informācija liecina, ka Dienests Ministrijas norādītajos termiņos vairāku gadu garumā nav spējis nodrošināt Likumā izvirzītās prasības darbinieku izglītībai – personas bez atbilstošas sociālā darbinieka izglītības turpina veikt sociālajam darbiniekam noteiktos amata pienākumus. Turklāt, neskatoties uz Ministrijas norādīto Likuma pārkāpumu, ieteikumu ieviešanas laikā Dienestā vēl papildus pieņemtas darbā personas bez atbilstošas profesionālās izglītības. Kā attaisnojumu minētai situācijai Viļakas novada dome norāda faktu, ka uz vakantajām amata vietām ilgstoši nepiesakās darbinieki, jo sociālais darbs nav prestižs sabiedrībā, nav speciālistu ar nepieciešamo kvalifikāciju, nevar piemeklēt cilvēkus, kuri būtu gatavi pārkvalificēties un uzsākt sociālā darba studijas. Kā attaisnojumu pašvaldība min arī faktu, ka arī iepriekšējā Dienesta vadītāja darbības laikā Dienestā strādāja darbinieki bez atbilstošas izglītības, tādējādi leģitimizējot Likumam neatbilstošās prakses seno vēsturi un pēctecību. Lai nepieļautu sociālo darbinieku pārslodzi un nodrošinātu sociālā darba pakalpojumu sniegšanas nepārtrauktību, pašvaldība atļāva Dienestam šādu rīcību, proti, darbinieki bez atbilstošas izglītības studē sociālo darbu augstskolās un turpina pienākumu pildīšanu vecākā sociālā darbinieka vadībā [atzinuma 3.9.punkts].

- 5.1.3.** Konstatējot, ka Dienestā par sociāliem darbiniekiem faktiski strādā gan personas ar atbilstošu augstāko izglītību, tiesībsargs aktualizēja pašvaldībai jautājumu par to, vai Dienesta klienti tiek brīdināti, ka ar viņiem strādā sociālais darbinieks bez atbilstošas izglītības, taču tas notiek vecākā sociālā darbinieka (ar atbilstošu izglītību) uzraudzībā? Viļakas novada dome norāda, ka Dienesta darbinieki klientu informē par šādu situāciju un ļauj klientam izvēlēties sev piemērotāko sociālo darbinieku. Pašvaldība neprecizē, kādā veidā tas tiek darīts. Tiesībsarga ieskatā šāda situācija rada pārslodzes risku sociālajiem darbiniekiem ar atbilstošu izglītību, jo šaubas nerada fakts, ka izvēles iespējas gadījumā klients savu sociālo problēmu risināšanā visdrīzāk izvēlēsies profesionāli ar atbilstošu izglītību. Turklāt, pārbaudot Viļakas novada domes tīmekļa vietnē publicētos Dienesta darbinieku amatus un kontaktus,³¹ nav konstatējama jēlcāda iedzīvotājus brīdinoša norāde, kuri no sociālajiem darbiniekiem faktiski neatbilst sociāla darbinieka statusam (ir bez atbilstošas kvalifikācijas) un strādā vecākā sociālā darbinieka uzraudzībā. Līdz ar to gan darbiniekiem ar atbilstošu

³¹ Aplūkota 08.01.2020. un 08.04.2020.

izglītību, gan darbinieki bez attiecīgās izglītības, ir vienādi amata nosaukumi. Tiesībsarga ieskatā minētā informācija Viļakas novada domes tīmekļvietnē ir kvalificējama kā sabiedrību maldinoša, radot nepamatotu iespaidu par profesionālu un atbilstoši kvalificētu personālu Dienestā.

5.1.4. Uz tiesībsarga jautājumu, kas atbild situācijā, ja ir pieļauta profesionāla kļūda no uzraugāmā sociālā darbinieka puses un vai pašvaldība ir apzinājusies riskus, šādi rīkojoties, ja, jā, vai ir paredzējusi arī attiecīgu rīcību nelabvēlīgu tiesisku seku novēršanai, Viļakas novada dome atbildi pēc būtības un rīcības plānu nesniedz. Tā vietā pašvaldība sniedz formālas atbildes, norādot, ka līdz šim sociālo darbinieku veicamajos pienākumos nav konstatēti nekādi pārkāpumi un nav radušās nelabvēlīgas tiesiskās sekas, jo juridisku jautājumu kārtošana tiek piesaistīts speciālists - jurists no Viļakas novada domes, kā arī darbā ir noalgots sociālais darbinieks ar lielu darba pieredzi no blakus novadā. Turklāt Dienestā reizi nedēļā notiek sanāksmes, kuru laikā sociālie darbinieki sniedz pārskatu par darbu, tiešo pienākumu veikšanu un informāciju par darbu, kas saistīts ar uzraugāmo darbinieku veicamo pienākumu izpildi. Darbinieku kontroli, uzraudzību, veicot pārbaudes dokumentu mapēs, kā arī datu bāzēs, veic darbā pieņemtais sociālais darbinieks ar desmit gadu darba pieredzi sociālajā darbā, un, kas katru mēnesi Dienesta vadībai iesniedz pārbaudes aktus. Pārbaudes akti tiek izvērtēti un analizētas pieļautās darbinieku kļūdas. Viļakas novada dome norāda, ka šajā situācijā ir iedarbināti visi pieejamie un iespējamie resursi, kas palīdzētu Dienestam veiksmīgi darboties un strādāt klientu interesēs sociālo problēmu risināšanā. Taču pierādījumi, kas apstiprinātu šādu apgalvojumu, nav sniegti.

5.1.5. No Ministrijas sniegtās informācijas [atzinuma 4.4.-4.7., 4.15., 4.17, 4.21.punkts] secināms – Dienesta darbinieku izglītības problēmjaudājums, ko savās rekomendācijās pamatoti ir norādījusi Ministrija, ir ignorēts ilgtermiņā un nav pienācīgi risināts, neievērojot Ministrijas norādītos rekomendāciju ieviešanas termiņus. Tā vietā darbinieki bez atbilstošas izglītības turpina pildīt sociālajam darbiniekam noteiktos amata pienākumus. Turklāt ir pat turpināts pieņemt darbā Dienestā darbiniekus bez atbilstošas izglītības. Lai minimizētu neprofesionālo Dienesta darbinieku pieļautās kļūdas, veicot sociālo darbu un organizējot nepieciešamo atbalstu dažādām personu grupām (materiālo palīdzību un sociālos pakalpojumus), kā arī pārliecinātos par Dienestā iedibinātās iekšējās uzraudzības efektivitāti,³²Dienesta vadītājam [...] tika piedāvātas Ministrijas speciālistu (ar atbilstošu sociālā darbinieka izglītību un pieredzi) konsultācijas klātienē. [...] šādu iespēju neizmantoja, kā arī no konsultācijas atteicās persona, kura aizvietoja Dienesta vadītāju tās prombūtnes laikā. Kā norāda Ministrija, tas, ka Dienestā darbiniekiem bez atbilstošas izglītības ir noteikts darbs profesionāla sociālā darbinieka uzraudzībā, nenovērš konstatētās nepilnības attiecībā uz darbinieku profesionālo kompetenci, bet var mazināt darba izpildes riskus, veicot sociālā darbinieka pienākumus bez atbilstošas profesionālās izglītības un/vai pieredzes. Ministrija atzīst, ka līdz brīdim, kad visi Dienesta darbinieki iegūs atbilstošu profesionālo izglītību,

³² Pārbaudes ieteikumu uzraudzības laikā Dienesta vadītāja informēja Ministriju par iekšējo kontroli noteikšanu neprofesionālo darbinieku darba uzraudzībai.

saglabājas risks attiecībā uz profesionāla sociālā darba organizēšanu novada iedzīvotājiem.

- 5.1.6.** Saskaņā ar iesniegumā minēto arī [..] neatbilst ieņemamajam amatam - nav sociālā darba izglītības un izpratnes par šo darbu [atzinuma 2.1.punkts]. Viļakas novada dome savos paskaidrojumos norāda, ka [..] ir atbilstoša izglītība darbam Dienestā – ekonomista kvalifikācija un maģistra grāds sabiedrības pārvaldē, un iestāžu vadītāja kvalifikācija (ir iesniegtas arī izglītību apliecinājošu dokumentu kopijas). Papildus [..] ir pieredze Viļakas novada domes Sociālo un veselības jautājumu komitejā (2013.-2017.gads). Izglītības prasības pašvaldības sociālo dienesta vadītājiem nosaka Likuma 17.panta trešā daļa. Proti, likumdevējs ir noteicis, ka par institūcijas, kas sniedz sociālos pakalpojumus, vadītāju var būt persona, kurai ir otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā augstākā izglītība. Likumdevējs nav noteicis, ka institūcijas, kas sniedz sociālos pakalpojumus, vadītājam ir jābūt augstākā izglītība sociālajā darbā. Tāpēc [..] izglītība ir uzskatāma par atbilstošu Dienesta vadītāja amatam. Taču nav noliedzams, ka augstākā izglītība sociālajā darbā pašvaldības sociālo dienesta vadītājam būtu visatbilstošākā iestādes kompetencei un atbildības jomai, jo vadītājam ir jābūt ne tikai administratīvām iemaņām, bet arī dziļai profesionālai kompetencei sociālo pakalpojumu sniegšanas jomā. Neprofesionalitātes problēmu Dienestā apliecina arī Ministrijas secinātais [atzinuma 4.18.punkts] par Dienesta vadītājas un viņas darbinieku profesionālo zināšanu un pieredzes trūkumu, kas ir bijis par pamatu nopietnajām problēmām Dienestā vairāku gadu garumā.
- 5.1.7.** No pārbaudes lietas materiāliem secināms, ka nedz pašvaldības vadība, nedz Dienesta vadītāja [..] Ministrijas aizrādījumus un rekomendācijas par nepieciešamo rīcību, lai Dienesta darbība un tajā strādājošo darbinieku izglītība atbilstu normatīvo aktu prasībām, nav uztvērusi nopietni un attiecīgi kritiski apzinājusies situāciju Dienestā, un līdz ar to arī nav pielikusi pienācīgas pūles situācijas tiesiskā sakārtošanā. Tieši pretēji, gan tiesībsargam, gan publiski sabiedrībai ir maldīgi pozicionējusi, ka Dienestā viss ir kārtībā. Proti, [..] žurnālistiem ir paudusi nostāju, ka “*[..] pēc [..] sūdzībām dienestā veiktas vairākas pārbaudes par darba organizāciju, normatīvo aktu ievērošanu dienesta darbā. Veiktajās (Labklājības ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Tiesībsarga biroja, Viļakas novada domes) [..] sūdzībās norādītā informācija nav apstiprinājusies, pret dienestu nav vērstas nekādas sankcijas, piemēroti sodi, Secīgi, [..] sūdzībās norādītie fakti nav pierādījušies. [..]*”³³ Turpretī Viļakas novada dome, atzīstot, ka par [..] no 2016.gada 3.oktobra līdz 2019.gada 25.janvārim ir saņemtas sūdzības no darbiniekiem un Ministrija ir īstenojusi pārbaudi Dienestā, kuras ietvaros ir konstatētas neatbilstības normatīvo aktu prasībām, tomēr nesaskata pārkāpumus Dienesta vadītājas darbībā. Turklāt, neskatoties uz to, ka saskaņā ar Dienesta nolikuma³⁴ 34.punktu Dienesta vadītājs ir atbildīgs par Dienesta uzdevumu izpildi - organizē, vada un

³³ Publikācija Ziemeļlatgales laikrakstā “Vaduguns”, “Sociālā darbiniece tiesā uzvar Viļakas domi”, 2019.gada 16.augusts, Nr.61(9146)

³⁴ Apstiprināts ar Viļakas novada domes 27.08.2009. lēmumu (protokols Nr.7, &38).

koordinē Dienesta darbību, pašvaldības ieskatā Ministrijas veiktā pārbaude Dienestā nav tiešā saistībā ar iespējamiem pārkāpumiem tā vadītājas [..] darbā, turklāt no Ministrijas puses Administratīvā pārkāpuma lieta pret Dienestu vai tās vadītāju nav bijusi ierosināta [atzinuma 3.2.punkts]. Ikgadējās darbības novērtēšanā [..] darbs no pašvaldības puses ir novērtēts ar “ļoti labi” - B līmenis [atzinuma 3.4.punkts]. Atbilstoši pašvaldības sniegtajai informācijai Dienestā darba nespējas periodi [..] vadības laikā, salīdzinot ar laiku, kad bija iepriekšējais vadītājs, gan ilgstoši strādājošiem sociālajiem darbiniekiem, gan no jauna pieņemtajiem darbiniekiem, gan individuāli, gan kopumā ir mazinājušies. Tiesībsarga ieskatā šāds arguments nesakņojas loģiskos apsvērumos un analīzē, ņemot vērā to, ka [..] darbības laikā bija nomainījies gandrīz viss personāls un nav pierādījumu, kas apliecinātu, ka personāls iepriekšējā vadītāja laikā slimoja vadības rīcības vai profesionālās darbības dēļ, vai tomēr individuālu veselības apstākļu dēļ. Kā kopumā liecina pārbaudes lietas materiāli, tostarp pašvaldības un Ministrijas sniegtā informācija, no Viļakas novada domes vadības puses attiecībā pret [..] profesionālo darbību, vadot Dienestu, ir bijis acīmredzams nekritisks protekcionisms, paaugstināts profesionāls novērtējums un izteikts atbalsts. Minēto ilustrē arī Viļakas novada domes priekšsēdētāja paustais medijiem: *“Piekrītu, ka [..] darbā, veicot reformas varēja saskatīt autoritatīvas vadības stila pazīmes [..] Piekrītu, ka, veicot reformas, tika pieļautas nepilnības, ko ar [..] pārrunājām. [..] Ja ir vēlme absolūti nokaut iestādes vadītāja vai darbinieku iniciatīvu, tad viņi jāsoda par to, ka viņi kaut ko dara. Savukārt es uzskatu, ka darbinieks jāsoda gadījumos, kad cilvēks nedara, nevis dara un kļūdās. Kā pašvaldības vadītājs uzskatu, ka Viļakas novada pašvaldībā darbiniekiem un vadītājiem ir tiesības izrādīt iniciatīvu un arī kļūdīties.”*³⁵

- 5.2.** Saskaņā ar likuma “Par pašvaldībām” 15.panta pirmās daļas 7.punktu viena no pašvaldības autonomajām funkcijām ir nodrošināt iedzīvotājiem sociālo palīdzību (sociālo aprūpi) (sociālā palīdzība maznodrošinātām ģimenēm un sociāli mazaizsargātām personām, veco ļaužu nodrošināšana ar vietām pansionātos, bāreņu un bez vecāku gādības palikušo bērnu nodrošināšana ar vietām mācību un audzināšanas iestādēs, bezpajumtnieku nodrošināšana ar naktsmītni u.c.). Minētā norma kopsakarā ar Likumu un Ministru kabineta 2017.gada 27.jūnija noteikumiem Nr.385 „Noteikumi par sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrēšanu” prasa no pašvaldības profesionāla un atbildīga sociālā darba organizēšanu novadā. Kā pamatotī ir norādījusi Satversmes tiesas priekšsēdētāja[..] : *“Pašvaldību darbiniekiem savi amata pienākumi ir jāpilda tā, lai tie atbilstu cilvēktiesībām. Izprotot un veicinot cilvēktiesības, pašvaldības var veicināt cilvēktiesību kultūras veidošanos sabiedrībā kopumā un stiprināt pilsonisko sabiedrību.”*³⁶ Līdz ar to tiesībsarga ieskatā Viļakas novada domes priekšsēdētāja publiski paustais viedoklis par to, ka pašvaldības darbiniekiem ir tiesības kļūdīties, pildot

³⁵ Publikācija Ziemeļlatgales laikrakstā “Vaduguns”, “Sociālā darbiniece tiesā uzvar Viļakas domi”, 2019.gada 16.augusts, Nr.61(9146)

³⁶ <https://www.satv.tiesa.gov.lv/runas-un-raksti/satversmes-tiesas-priekssedetajas-inetas-ziemeles-priekslasijums-latvijas-pasvaldibu-savienibas-30-kongresa/> [aplūkots: 17.09.2020.]

savus pienākumus, kā arī pašvaldības nekritiskais atbalsts un protekcionisms attiecībā pret Dienesta vadītājas [...] profesionālo rīcību, neliecina par atbildīgu izpratni par pašvaldības funkcijām un pienākumu tās pienācīgi pildīt. Tāpat šāda attieksme nesekmē cilvēktiesību īstenošanu novadā, kā arī nav rosinoša darbiniekiem rīkoties atbilstoši normatīvo aktu prasībām un labas pārvaldības principam.

- 5.3.** Pašvaldība ir pārvaldības forma, un uz to tiešā veidā attiecas labas pārvaldības princips. Laba pārvaldība nav formāls normatīvs pašmērķis. Laba pārvaldība sociālajā jomā nozīmē plašāku mērķu sasniegšanu iedzīvotāju labā, kas balstās uz pārvaldības leģitimitāti, kompetenci un atbildību, darbošanos likuma ietvaros, caurskatāmību, cilvēktiesību ievērošanu un tiesiskumu.
- 5.3.1.** Līdz ar to, neskatoties uz Ministrijas pārbaudēm un rekomendācijām un Tiesībsargā ierosināto pārbaudes lietu, kas cita starpā jau sākotnēji indicēja uz iespējamām problēmām ne tikai darbinieku izglītībā, Dienests ar pašvaldības vadības atbalstu turpināja ierastā veidā tālāk strādāt. Turklāt Dienests pienācīgi necentās novērst konstatētās nepilnības un neatbilstības normatīvo aktu prasībām, bet pat tās turpināja uzturēt.
- 5.3.2.** Ņemot vērā to, ka atkāpi no Likumā noteiktās izglītības prasības sociālajiem darbiniekiem un pieļāvumu strādāt studiju laikā likumdevējs pieļāva tikai pārejas periodā un saskaņā ar Labklājības ministrijas sniegto informāciju minētā likumdevēja prasība vēl joprojām nav ievērota visās pašvaldības, jo sevišķi jau Viļakas novada domē, kur tas tiek ignorēts vairāku gadu laikā pat pēc Ministrijas sniegtajiem aizrādījumiem un aicinājumiem noteiktā termiņā novērst šo pārkāpumu, tiesībsargs šādu situāciju uzskata par prettiesiski leģitimizētu praksi, kas no vienas puses neievēro likumdevēja gribu attiecībā uz sociālo pakalpojumu kvalitāti, no, otras puses, maldina un pakļauj riskam sabiedrību, piedāvājot Likumam neatbilstošus sociālās palīdzības pakalpojumus. Līdz ar to, ja Ministrijas ieskatā tā ir sistēmiska problēma, kuru nav izdevies novērst ilgā laika posmā nedz Viļakas novada domē, nedz citās pašvaldībās, izmantojot Ministrijas kompetencē esošos tiesiskos instrumentus, tad būtu jāveic attiecīgi labojumi Likuma tiesiskajā regulējumā, kas nosaka amatu nosaukumus un nepieciešamo izglītību personām, kas pašvaldību sociālajos dienestos veic sociālo darbu, ieviešot, piemēram, tādu kategoriju kā “sociālā darbinieka palīgs”, kas var būt persona, kas vēl iegūst Likumā paredzēto izglītību sociālā darba veikšanai.

5.4. Taisnīga atalgojuma problemātika Dienestā

- 5.4.1.** Iesniedzēja norāda, ka[...], pieņemot darbā sev pietuvinātas personas – draugus un paziņas – bez atbilstošas izglītības, nodrošināja tām amatu klasifikācijā augstāku līmeni un lielāku atlīdzību nekā pieredzējušiem darbiniekiem ar atbilstošu izglītību. Līdz ar to iesniedzējas skatījumā izglītoti un pieredzējuši darbinieki Dienestā tiek diskriminēti, jo saņem zemāku atlīdzību par profesionālu darbu kā tie, kas ir bez pienācīgas izglītības, bet ir pietuvināti vadībai.
- 5.4.2.** Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo un otro daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem

darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, kas nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Turklāt Darba likuma 28.panta otrā daļa paredz, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs - maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā nostiprinātais vienlīdzības princips un 107.pantā ietvertās tiesības uz veiktajam darbam atbilstošu samaksu kopsakarā ar minētajām Darba likuma normām paredz darbiniekam vienlīdzīgas tiesības vienādās un salīdzināmās situācijās saņemt vienlīdzīgu darba samaksu. Proti, vienlīdzības princips aizliedz pret personām vienādās vai salīdzināmās situācijās izturēties atšķirīgi, bet pret personām dažādās situācijās - vienādi. Tas ir attiecināms arī uz atlīdzības noteikšanu darbiniekiem.

- 5.4.3.** Atšķirīgu attieksmi var attaisnot, ja tās pamatā ir objektīvi apstākļi (objektīvs un saprātīgs pamats) un ir ievērots samērīguma princips. Atšķirīgai attieksmei nav objektīva un saprātīga pamata, ja tai nav leģitīma mērķa vai nav samērīguma starp izraudzītajiem līdzekļiem un nospraustajiem mērķiem. Līdz ar to vienlīdzības princips ir pārkāpts, ja attaisnojums nav pieļaujams vai nav pietiekams. Tādējādi, lai izvērtētu, vai strīdus situācijā ir ievērots vienlīdzības princips, parasti ir jānoskaidro, vai:
- a) un kuras personas (personu grupas) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos;
 - b) strīdus situācijā ir pieļauta vienāda vai atšķirīga attieksme pret šīm personām;
 - c) šādai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis un vai ir ievērots samērīgums (nepieciešamība, piemērotība, vajadzība, atbilstība).
- 5.4.4.** No pārbaudes lietas ietvaros iegūtās informācijas izriet, ka iesniedzējas aktualizēto jautājumu par atalgojumu Dienestā savas kompetences ietvaros ir vērtējusi Valsts darba inspekcija. Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas 2019.gada 4.aprīļa lēmumu Nr.13-VDI-121-209-217 pārbaudes ietvaros nav konstatēts, ka [...] darba devējs būtu noteicis mazāku amatalgu, nekā citiem darbiniekiem, kas Dienestā nodarbināti gan sociālā darbinieka darbam ar ģimenēm un bērniem, gan sociālā darbinieka amatā. Valsts darba inspekcija secina, ka, pamatojoties uz Dienesta amatu sarakstos pieejamām ziņām 02.01.2018. un 01.03.2019., nav konstatējama nevienlīdzība amatalgu noteikšanā – vienādiem faktiskajiem kritērijiem atšķirīga amatalga nav noteikta. Lēmuma norādīts, ka Viļakas novada domes veiktā amatu klasificēšanas, noteiktās amata saimes, līmeņa un amatam atbilstošas mēnešalgu grupas pamatojuma tiesiskuma izvērtēšana neietilpst Valsts darba inspekcijas kompetencē. Secinājums par vienlīdzīgas attieksmes principa nepārkāpšanu, nosakot atalgojumu, iegūts salīdzinot divu sociālo darbinieku darbam ar ģimenēm un bērniem iesniedzējas un [...] amatalgu – [...] ar darba stāžu 1,5 gadi, 9.amatalgas grupu amatalga noteikta 700 *euro*

apmērā, un [...] ar darba stāžu 12 gadi amatālga noteikta 708 *euro* apmērā. Saskaņā ar Dienesta amatu sarakstu darbiniekiem, kas nodarbinātu amatā sociālais darbinieks, amatālga noteikta no 695 *euro* līdz 700 *euro* apmērā.

5.4.5. No Valsts darba inspekcijas 2019.gada 4.aprīļa lēmuma Nr.13-VDI-121-209-217 secināms, ka sociālā darbinieka amatālga Dienestā, neatkarīgi no tā, vai darbiniekam ir Likumā noteiktā augstākā izglītība, lai strādātu sociālo darbu, vai nav, vidēji ir 700 *euro*. Tiesībsarga ieskatā Valsts darba inspekcijas veiktais atalgojuma izvērtējums starp [...] un [...] nenodrošināja noteiktā atalgojuma taisnīguma izvērtējumu. Nevērtējot amatu klasificēšanas, noteiktās amata saimes, līmeņa un amatam atbilstošas mēnešalgu grupas noteikšanas pamatotību, nevar pilnvērtīgi izvērtēt, vai atalgojums attiecīgajam darbiniekam ir noteikts pamatoti un taisnīgi. Proti, Valsts darba inspekcijas vērtējumā minēto personas atalgojums ir salīdzināts, vadoties tikai no amata nosaukumiem un amata grupas. Šāds vērtējums būtu objektīvs, ja salīdzināmās personas būtu salīdzināmos apstākļos, ņemot vērā izglītību un darba pieredzi. Ievērojot Ministru kabineta 2010.gada 30.novembra noteikumu Nr.1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs" 7. un 7.¹punktu, saimē un apakšsaimē amatus sadala pa līmeņiem, kas raksturo galvenās atšķirības starp vienas saimes amatiem, ņemot vērā pienākumu sarežģītību, atbildību, vadības funkcijas un amata pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību un profesionālo pieredzi. Pamatojoties uz amata saimi un līmeni, nosaka amatam atbilstošo mēnešalgu grupu. Saskaņā ar šo noteikumu 11.¹pantu amatu klasificēšanas mērķis ir nodrošināt, lai vienādi un līdzvērtīgi amati tiktu klasificēti vienādi. Amati tiek salīdzināti, izmantojot amata aprakstus, kuros vērtē darba raksturojumu, kas ietver darba sarežģītību, garīgo piepūli, sadarbību, vadības funkciju, atbildību par darba rezultātiem, atbildību par lēmumiem, kā arī amata pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību un profesionālo pieredzi.

5.4.6. Saskaņā ar tiesībsarga rīcībā esošo informāciju gan 2018.gadā, gan 2019.gadā, kad tika veikts atalgojuma izvērtējums Dienestā no Valsts darba inspekcijas puses[...] atšķirībā no[...] , kurai tolaik bija 11-12 gadu darba stāžs un Likumā noteiktā izglītība, vēl tikai studēja sociālo darbu un bija bez atbilstošas izglītības, ar 1-1,5 gadu stāžu. Līdz ar to minētās personas nav salīdzināmās situācijās tikai tāpēc, ka formāli ir ar vienu amata nosaukumu. Minētās sociālās darbinieces nav savstarpēji salīdzināmas no vienlīdzības principa aspekta, jo juridiski neatrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Attiecīgajā gadījumā [...] ar atbilstošu izglītību un 11-12 gadu darba stāžu Dienestā bija tikai par 8 *euro* lielāka amata alga, nekā [...] bez atbilstošas izglītības un 1-1,5 gadu darba stāža Dienestā. Šāda situācija nav atzīstama par taisnīgu un motivējošu pret darbinieku, kura izglītība atbilst Likuma prasībām un kuram nesalīdzināmi lielāka darba pieredze Dienestā. Turklāt Satversmes 107.pantā ietvertie vārdi "veiktajam darbam atbilstoša samaksa" nebūt nenozīmē dažādu darbinieku darba samaksas izlīdzināšanu, ja darbiniekiem ir atšķirīga izglītība un darba stāžs, dažāds ieguldījums darbā un līdz ar to arī

sasniedzamie rezultāti, kas likumsakarīgi rada pamatu atšķirīgai pieejai darba samaksas apmēru noteikšanā.³⁷

- 5.4.7.** Saskaņā ar Viļakas novada domes sniegtajiem paskaidrojumiem [...] darbības laikā pieņemtajiem darbiniekiem nav noteikta augstāka klasifikācijas pakāpe un atalgojums nekā tiem darbiniekiem, kas Dienestā ir strādājuši ilgstoši. Tiesībsarga ieskatā netaisnīgu pieeju atalgojuma noteikšanā rada fakts, ka šiem jaunpieņemtajiem darbiniekiem bez atbilstošas izglītības un pieredzes Dienestā noteikts tāds pats atalgojums kā tiem darbiniekiem, kas Dienestā strādājuši ilgstoši, turklāt ar atbilstošu izglītību. Papildus tiesībsargs ņem vērā, ka Ministrijas speciālisti, uzklausot visus Dienesta darbiniekus un iepazīstoties ar dokumentiem, arī guva apstiprinājumu, ka Dienesta vadītāja atalgojuma noteikšanā piekopj atšķirīgu attieksmi.
- 5.4.8.** Saistībā ar iesniedzējas norādīto, ka pašvaldības mājas lapā nav norādīts Dienesta darbinieku atalgojums, tiesībsargs vērš uzmanību uz Satversmes tiesas 2019. gada 6.martā pieņemto spriedumu lietā Nr.2018-11-01 “Par Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta 9.²daļas 1. un 2. punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 96. pantam”, ar kuru Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta 9.²daļas 1. un 2. punkts tika atzīts par neatbilstošiem Latvijas Republikas Satversmes 96. pantam un spēkā neesošiem no to spēkā stāšanās brīža. Tādējādi tiesiskais regulējums, kas paredzēja pienākumu iestādēm visām amatpersonām un darbiniekiem aprēķināto atalgojumu un citas naudas summas, kas viņiem pienākas, katru mēnesi publicēt iestādes mājaslapā internetā, norādot vārdu, uzvārdu, amatu un aprēķināto summu, ir atzīts par antikonstitucionālu un ir atcelts. Saskaņā ar pašvaldības galvenās grāmatvedes [...] sniegto informāciju, ikviens darbinieks ar jautājumiem par atalgojuma noteikšanas kārtību var brīvi vērsties Viļakas novada domes Finanšu un grāmatvedības nodaļā, turklāt nav nepieciešams to darīt formālā veidā, veicot speciālu pieprasījumu. No pārbaudes lietas materiāliem izriet, ka iesniedzēja minēto jautājumu centās noskaidrot, vērstoties pie darba devēja oficiālā ceļā ar iesniegumiem. Saskaņā ar pašvaldības sniegto informāciju un atsaucēm uz vēstulēm, atbildes uz [...] iesniegumiem ir sniegtas.

5.5. Nelabvēlīgu seku radīšana un nevienlīdzīga attieksme saskarsmē un pienākumu sadalē

- 5.5.1.** Iesniedzēja uzskata, ka ar savu godprātīgo attieksmi pret likuma normām un nevēlēšanos pakļauties pašvaldības pretlikumīgajām un personīgā labuma gūšanas norādēm ir izjutusi mobingu un klaji diskriminējošu attieksmi pret sevi dažādos veidos.
- 5.5.2.** Saskaņā ar Darba likuma 9.panta pirmo daļu aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujama veidā izmanto savas tiesības, kā

³⁷ Latvijas Republikas Satversmes komentāri, VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Aut. kol. (I.Bite), prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. – Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 517.lp.

arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā. Turklāt šīs normas otrā daļa noteic, ka, ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujama veidā izmanto savas tiesības.

- 5.5.3.** Iesniedzēja norāda, ka pēc ziņojumiem par [...] prettiesisko darbību pieauga spiediens pret Dienesta darbiniekiem, kas pauda neapmierinātību pret vadību, kā rezultātā darbinieki ar pieredzi un atbilstošu izglītību bija spiesti viens pēc otra pamest darbu. No desmit sociālajiem darbiniekiem, kas Dienestā strādāja pirms[...], palika tikai divi. Savukārt [...] tika atbrīvota no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (ko tiesa vēlāk atzina par prettiesisku un atjaunoja iesniedzēju darbā), viens darbinieks nomira, savukārt pēdējais Dienestā palikušais darbinieks piedzīvoja nervu sabrukumu un ārstēšanos psihiatriskajā slimnīcā [atzinuma 2.5.punkts].
- 5.5.4.** Viļakas novada dome iesniedzējas apgalvojumam nepiekrīt, norādot, ka [...] Dienesta vadīšanas laikā no ilgstoši strādājošiem darbiniekiem darba tiesiskās attiecības Dienestā izbeigtas ar divām darbiniecēm, ņemot vērā viņu pašu vēlēšanos, nepaskaidrojot tuvāk iemeslu, un [...], ar kuru tika uzteikts darba līgums. Šādu situāciju pašvaldība neuzskata par izteiktu personāla sastāva maiņu, turklāt norāda, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana Dienestā nav saistāma ar iekšējām nesaskaņām un [...] vadības un organizācijas darba stilu. Pamats ir darbinieka paša rīcība. Turklāt pašvaldībā nav informācijas, ka kāds no Dienesta darbiniekiem būtu ārstējies psihiatriskajā slimnīcā. Dienesta darbinieces nāve nav saistīta ar darbu un nenotika Dienestā [atzinuma 3.5.punkts].
- 5.5.5.** Satversmes un Darba likuma normas ietver sevī aizliegumu veikt jebkāda veida psiholoģisko teroru darba vietā gan no darba devēja (bosings), gan kolēģu puses (mobings). Mobings/bosings ir raksturojams kā vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums, nenodrošinot vienlīdzīgus, taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kas kā darba devēja pienākums noteikts Darba likuma 7. un 29.pantā. Turklāt vienlīdzīgie, taisnīgie un veselībai nekaitīgie darba apstākļi aptver arī no Satversmes izrietošās garantijas uz personas neaizskaramību, godu un cieņu.
- 5.5.6.** Psiholoģisko vardarbību darba vietā tipiski raksturo šādas izpausmes: darbinieka izpausmes brīvības (komunikācijas) apdraudējumi; sociālo attiecību apdraudējumi; sociālā stāvokļa apdraudējumi; darba un dzīves situāciju kvalitātes apdraudējumi; veselības apdraudējumi. Mobings/bosings parasti sākas ar konfliktu. Ja šis konflikts netiek savlaicīgi un efektīvi risināts, tad tā persona, kurai ir augstāks statuss savu oponentu var pārvērst mobinga/bosinga upurī. Ar laiku mobings/bosings kļūst apzināts, bet tā sākums parasti ir spontāns. Tas var izpausties jebkurā organizācijas līmenī. Turklāt judikatūrā ir atzīts, ka praksē mobings/bosings ir grūti identificējama un tikpat grūti pierādāma rīcība – it īpaši ņemot vērā, ka mobingu/bosingu, īstenojošās personas attieksme pret upuri pati par sevi

var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šīs rīcības mērķis – padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba. Mobinga/bosinga objektam mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad nedraudzīga apiešanās izvēršas sistēmā.³⁸ Taču ir jāņem vērā tas, ka atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, mobingu/bosingu neveido.³⁹ Līdz ar to ne visas vadītāja darbības darba vietā, kas neatbilst darbinieka interesēm, var tikt kvalificētas kā mobings/bosings. Jebkura darba vide paredz to, ka tiek doti noteikta veida norādījumi, rīkojumi, uzdevumi, līdz ar to padotās personas tiek psiholoģiski ietekmētas. Par prettiesisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz personas nemītīgu pazemošanu.⁴⁰

- 5.5.7.** Atbilstoši iesniedzējas norādītājam atšķirīga attieksme no [...] puses Dienestā ir izpaudusies ne tikai atlīdzības noteikšanā darbiniekiem, bet arī saskarsmē un darba pienākumu sadalē, turklāt vadības stils bijis autoritatīvs un nebija uz dialogu vērsts. Viļakas novada dome savos paskaidrojumos norāda, ka Dienesta vadītāja nav naidīgi, neētiski vērsusies pret darbiniekiem, nav arī pacēlusi balsi, lamājoties, kā arī nav mobinga un bosinga pazīmju. No darbiniekiem līdz šim Ētikas komisija nav saņēmusi iesniegumus par psiholoģisku ietekmēšanu vai neētisku rīcību no Dienesta vadītājas puses.
- 5.5.8.** No pārbaudes lietas materiāliem secināms, ka no pašvaldības puses pierādījumi, kas apliecinātu, ka no [...] puses nav bijusi nevienlīdzīga attieksme pret [...] vai citiem darbiniekiem, nav iesniegti. Vienlaikus konstatējams, Ministrijas secinātais [atzinuma 4.20.punkts] - pēc pārbaudes laikā Ministrijas speciālisti, uzklusot visus darbiniekus un iepazīstoties ar dokumentiem, guva apstiprinājumu, ka Dienesta vadītāja piekropj atšķirīgu attieksmi ne tikai atalgojuma noteikšanā, bet arī darbinieku darba sadalē un savstarpējā komunikācijā. Vienlaikus pārbaudes lietas materiālos nav saskatāmas indikācijas un pierādījumu par īstenotu psiholoģisku terorismu pret [...] vai citiem darbiniekiem, drīzāk ir konstatējams ieildzis konflikts.
- 5.5.9.** Analizējot Dienesta sniegtos paskaidrojumus kopsakarā ar Ministrijas pārbaudēs konstatēto, secināms, ka Ministrijas konstatētais apstiprina iesniedzējas norādīto, proti, pārbaudes laikā Dienesta vadītāja [...] norādīja, ka ir pārtraukusi darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem, kuri nebija gatavi pieņemt organizatoriskās pārmaiņas Dienestā [atzinuma 4.2.punkts]. Minēto apstiprina arī darba tiesisko attiecību izbeigšana ar [...], ko pēc divu gadu tiesāšanās, tiesa atzina par spēkā neesošu.
- 5.5.10.** Lai arī tieši pierādījumi, kas liecinātu par no [...] puses īstenotu psiholoģisko vardarbību pret iesniedzēju, nav iegūti, taču tiesībsarga ieskatā pārbaudes lietas ietvaros iegūtā informācija kopumā nepārprotami liecina, ka [...] ar savu nepakļāvību un aktīvo rīcību, ilgstoši aizstāvot savas un citu

³⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014.gada 26.marta spriedums lietā Nr.A42607608.

³⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC-308/2017 (C32231614) 9.punkts.

⁴⁰ Administratīvās apgabaltiesas 2012.gada 4.janvāra sprieduma lietā Nr.A42979809 14.punkts.

darba kolēģu tiesiskās intereses, iebilstot vadības lēmumiem, un cīnoties par taisnību un likumību Dienestā, norādot uz Dienesta vadītājas kļūdām un nepakļaujoties rīkojumiem, kas iesniedzējas ieskatā bija prettiesiski, un tos apstrīdot, bija salīdzinoši “neērts” darbinieks [..] darbinieku komandā. Minētais, ņemot vērā ilgstošo [..] un [..] konfliktu, ļoti iespējams, ir tiešā korelācijā ar nevienlīdzīgu attieksmi un eventuālu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar[..], taču tam nav gūts pierādījumos balstīts apstiprinājums, kā vienīgi tas, ka nedz pašvaldība, nedz pati [..] nav pārbaudes lietas ietvaros nav centusies pierādīt mobinga vai bosinga neesamību, paskaidrojumos ir bijis tikai tā noliegums. Vienlaikus secināms, ka arī pati iesniedzēja savā iesniegumā nesniedz detalizētāku informāciju par apstākļiem, kas viņas skatījumā varēja liecināt par psiholoģisku vardarbību ar mērķi panākt viņas aiziešanu no Dienesta.

5.5.11. [..] ilgstošā tiesāšanās divu gadu garumā ar bijušo darba devēju, uzvara tiesvedībā un atjaunošana darbā pie Dienesta vadītājas, ar kuru konflikts bija tikai daļēji atrisināts juridiskā līmenī un saglabājās arī emocionāli, jo pašvaldība vēl turpināja tiesvedību, iesniedzot kasācijas sūdzību, no tās izrietoša, situācijas nenoteiktība, darba tiesisko attiecību nesavlaicīga atjaunošana, darba devēja komunikācija ar [..] ar advokāta palīdzību – tas viss nenoliedzami nesekmēja dialogu un izlīgumu starp pusēm, kā arī veselīgu darba attiecību atjaunošanu un turpināšanu. No darba devēja puses Tas drīzāk liecināja par rīcību, kas indicēja iespējama bosinga pazīmes, norādot uz [..] nevēlamību Dienestā. Minētā situācija pirmšķietami arī Valsts darba inspekcijas skatījumā liecināja par iespējamu nevienlīdzīgu attieksmi pret [..] no darba devēja puses. Taču, izvērtējot 2018.gada 18.decembra un 2019.gada 28.augusta pārbaudes laikā konstatēto un iegūtās ziņas kopsakarā ar Darba likuma normās ietvertā vienlīdzīgu tiesību principa definējumu, secināja, ka nav pietiekamas ziņas, lai konstatētu, ka pret [..] Dienesta vadītāja būtu rīkojusies nevienlīdzīgi⁴¹

5.6. Iekšējo konfliktu ignorēšana un nerisināšana

5.6.1. Tiesībsargs, izskatot pārbaudes lietu, kopsakarā ar pušu iesniegto informāciju cita starpā ir iepazinies arī ar publikāciju Ziemeļlatgales laikrakstā “Vaduguns” 2019.gada 16.augusta Nr.61(9146) “Sociālā darbiniece tiesā uzvar Viļakas domi”, kur publisku viedokli par iesniegumā aprakstīto konfliktu ar darba devēju pauž gan [..], gan Dienesta vadītāja [..], gan Viļakas domes priekšsēdētājs [..]. [..] norāda, ka [..] plānotās reformas, stājoties amatā, iespējams, nebija sliktas, taču tās tika īstenotas autoritatīvi, neveidojot dialogu ar Dienesta darbiniekiem un neizskaidrojot, tā vietā visiem tika piedāvāti jauni darba līgumi ar citiem nosacījumiem. Tas darbiniekos radīja neizpratni, pretestību un bailes. Kā apgalvo [..], Dienesta vadītāja kategoriski atteicās runāt ar darbiniekiem. Rezultātā darbinieki pēc palīdzības vērsās gan Valsts darba inspekcijā, gan arī Labklājības ministrijā, kā arī pie pašvaldības priekšsēdētāja. Savukārt Viļakas domes priekšsēdētājs [..] norāda, ka *“[..] abas puses – gan darba devējs, gan darba ņēmējs – dažādu ambīciju dēļ nespēja vienoties par darba*

⁴¹ Valsts darba inspekcijas 2019.gada 4.aprīļa lēmums Nr.13-VDI-121-209-217.

tiesiskajām attiecībām. Pieļauju, ka no darba devēja puses, iespējams, bija pārāk maz dialoga ar darbiniekiem, skaidrojot un pamatojot, kādēļ sociālajā dienestā nepieciešamas strukturālas pārmaiņas un kādu labumu no tā gūs sociālā dienesta klienti, kā rezultātā darbinieki nesaprata plānoto pārmaiņu būtību un jēgu. [...] Protams tiesvedība prasīja izdevumus gan pašvaldībai, izmaksājot [...] tiesas piespriesto kompensāciju, gan valstij, zināmu periodu viņai maksājot bezdarbnieka pabalstu, gan arī izdevumus pašai[...]. [...] pilnībā pieļauju, ka starp dienesta vadītāju un darbiniekiem bija komunikācijas kļūdas. [...] manuprāt, lielākā problēma bija, ka nedz iestādes vadītājs, nedz arī darbinieki nevēlējās viens otru līdz galam sadzirdēt. [...]savu kā pašvaldības vadītāja uzmanību koncentrēju uz daudziem citiem problēmjasautājumiem, nevis divu amatpersonu savstarpējām attiecībām. Tas nav mans uzdevums. [...].”

5.6.2. Viļakas domes priekšsēdētāja[...] paustais intervijā presei kolorē ar secinājumiem, kas izriet no pārbaudes lietas ietvaros iegūtās informācijas no iesniedzējas, pašvaldības un Ministrijas. Proti, pārbaudes lietas ietvaros iegūtajā informācijā spēcīgi izgaismojas [...] konflikts ar darbiniekiem, jo sevišķi,[...] . Tas sakņojās pušu nespējā saprast vienu otru un veidot konstruktīvu dialogu, kā arī darbinieku bailēs no nesaprotamām pārmaiņām. Tā vietā, lai gūtu skaidrību par jaunieceltās Dienesta vadītājas [...] darba organizācijas plāniem, no tiem izrietošām sekām attiecībā uz darbinieku tiesiskajām attiecībām un interesēm darba vietas iekšienē, darbinieki, neredzot iespēju situāciju izziņāt un konfliktu risināt darba vietas iekšienē, bija spiesti meklēt palīdzību un ziņot par iespējamām normatīvo aktu pārkāpumiem kompetentajās valsts iestādēs – Labklājības ministrijā, Valsts darba inspekcijā un Tiesībsarga birojā. No pārbaudes lietas ietvaros iegūtās informācijas var secināt, ka Viļakas novada dome neko nav darījusi, lai novērstu konfliktu starp [...] un Dienesta darbiniekiem, jo sevišķi[...].

5.6.3. No pārbaudes lietas materiāliem izriet arī tas, ka konflikts Dienestā eskalējās līdz vairāku ilggadēju darbinieku aiziešanai no darba un [...] atbrīvošanu no darba, ilgstošu un finanšu resursus tērējošu tiesvedību, pēc kuras tiesa [...] eventuāli atjaunoja darbā Dienestā, bet pašvaldība, kaut publiski atzina savu kļūdu darba uzteikšanas procesā, vēl turpināja tiesvedību. Turklāt minētais konflikts rezultējās ar pašvaldības publiskā tēla sabojāšanu sabiedrības acīs un nonākšanai tiesībsargājošo iestāžu redzeslokā, jo sakarā ar saņemtajām sūdzībām par notiekošo Dienestā, savas kompetences ietvaros tika iesaistītas vairākas valsts iestādes, kurām nācās iesaistīties aktualizētās situācijas izziņā un izvērtēšanā, veicot pārbaudes Dienestā. Konfliktsituācijās, kas rodas darba tiesisko attiecību jomā, tiesībsargs vienmēr aicina iesaistītās puses visas domstarpības, neskaidrības, pārpratumus un iekšējas neapmierinātības pēc iespējas risināt darba vietas iekšienē, resora ietvaros, turklāt savlaicīgi pašā konflikta pirmssākumā, lai tas neeskalējas līdz vēršanās citās iestādēs vai tiesā un darba tiesisko attiecību pārtraukšanai. Iemesls, kāpēc ir ļoti svarīgi darba attiecību konfliktus risināt to izcelsmes vietā – darba vietā – ir saistīts ar to, ka neviena iestāde no malas nevarēs tik precīzi izziņāt faktisko situāciju un konflikta iemeslu kā darba devējs, kura rīcībā ir visa informācija par

faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem. Tas ne vienmēr nozīmē dienesta iekšējās izmeklēšanas rīkošanu, tā var būt neitrāla konfliktā iesaistīto pušu uzklaušanās, dialoga veicināšana, mediācija, psihologa vai konfliktu risināšanas eksperta piesaistīšana. No pārbaudes lietas ietvaros iegūtās informācijas secināms, ka no Viļakas novada domes puses nekas nav darīts, lai samierinātu konfliktējošās puses, tieši otrādi, ir bijusi pašvaldības vadības norobežošanās, atbalsts Dienesta vadītājas rīcībai un nekritisks protekcionisms un problēmsituācijas nekontrolēta palaišana pašplūsmā. Kopumā Viļakas novada domes kopējie zaudējumi par konflikta risināšanu ar [...] tiesvedības ceļā pašvaldībai ir izmaksājuši 27 627,35 *euro*. Likuma "Par pašvaldībām" 42.pants paredz, ka Domes lēmumiem, kuru izpilde ir saistīta ar izdevumiem, jābūt nodrošinātiem ar pašvaldības materiālu un finanšu resursiem. Turklāt šādiem lēmumiem ir jābūt ne tikai lietderīgiem, bet arī tiesiskiem, par ko atbild Domes priekšsēdētājs. Neskatoties uz to, ka pašvaldība bija atzinusi, ka [...] atbrīvošana no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu nebija pamatota, jo nedz juridiski, nedz faktiski Dienestā nenotika darbinieku skaita samazināšana, tā turpināja algot zvērinātu advokātu tiesvedības turpināšanai ar[...] , tādējādi nesamērīgi tērējot publiskos finanšu resursus.

- 5.6.4.** Jautājot Viļakas novada domei, vai Dienestā ir noteikta iekšējā kārtība, kas darbiniekiem nosaka, kādā veidā ir risināmas darba attiecību laikā radušās domstarpības un konflikti (piemēram, instrukcija vai iekšējos darba kārtības noteikumos ietverts tiesisks regulējums), tiesībsargs saņēma atbildi, ka šādas kārtības Dienestā neesot [atzinuma 3.19.punkts]. Turklāt no pašvaldības puses nav bijusi nedz interese, nedz iniciatīva šādu iekšējo kārtību izveidot turpmāku konfliktu savlaicīgai novēršanai un risināšanai.
- 5.6.5.** Izvērtējot Viļakas novada domes sniegtos paskaidrojumus, secināms, ka tos raksturo formālisms un pierādījumu, kas pamatotu apgalvoto, izteikts trūkums. Turklāt nebija saskatāma vēlme un iniciatīva sadarboties ar tiesībsargu pārbaudes lietas izmeklēšanas laikā. Minēto problēmu Dienestā īstenotās pārbaudes un uzraudzības ietvaros ir identificējusi arī Labklājības ministrija.

5.7. Citu atbildīgo institūciju rīcība un tās efektivitāte

- 5.7.1.** No pārbaudes lietas materiāliem izriet, ka pamatojoties uz Likuma 14.panta pirmās daļas 4.punktā noteiktajām Ministrijas funkcijām un Ministru kabineta 2004.gada 27.janvāra noteikumu Nr.49 "Labklājības ministrijas nolikums" 7.4.1 apakšpunktā noteikto, Ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta speciālisti 2017.gada 5. un 6.septembrī veica pārbaudi Dienestā par sniegtā sociālā pakalpojuma atbilstību Likuma un Ministru kabineta 2017.gada 13.jūnija noteikumu Nr.338 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” prasībām [atzinuma 4.1.punkts], sniedza rekomendācijas neatbilstību normatīvo aktu prasībām novēršanai, kā arī īstenoja pēcpārbaudi un piedāvāja savu atbalstu Dienestam.
- 5.7.2.** Atbilstoši Ministru kabineta 2017.gada 27.jūnija noteikumu Nr.385 „Noteikumi par sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrēšanu” 24.3.apakšpunktā noteiktajam Ministrija var pieņemt lēmumu par sociālā pakalpojuma sniedzēja izslēgšanu no Reģistra, ja pakalpojums neatbilst

normatīvajos aktos sociālo pakalpojumu sniedzējiem noteiktajām prasībām. Tiesībsargs konstatē, ka lai arī pašvaldība pat ilgstoši nenodrošināja būtisku normatīvajos aktos Dienestam izvirzīto prasību izpildi, tomēr lēmums no Ministrijas puses par Dienesta izslēgšanu no Reģistra netika pieņemts. Pamatojums šādam Ministrijas lēmumam sakņojās apsvērumā, ka tādējādi novada iedzīvotājiem tiks radīti papildus apgrūtinājumi saņemt nepieciešamo atbalstu.

- 5.7.3.** Saskaņā ar Ministru kabineta 2017.gada 27.jūnija noteikumu Nr.385 „Noteikumi par sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrēšanu” 24.4.punktu Ministrija var pieņemt lēmumu par sociālā pakalpojuma sniedzēja izslēgšanu no Reģistra, ja sociālo pakalpojumu sniedzējs ir administratīvi sodīts par normatīvajos aktos sociālo pakalpojumu sniedzējiem noteikto prasību vai sociālo pakalpojumu kvalitātes nenodrošināšanu, kas rada vai var radīt tiešus draudus sociālā pakalpojuma saņēmēja drošībai vai veselībai, un nav novērsis konstatētās nepilnības ministrijas noteiktajā termiņā. Atbildība par neatbilstoša sociālā pakalpojuma sniegšanu ir noteikta Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 204.¹³pantā. Kā paskaidro Ministrija, administratīvā pārkāpuma lietvedību tā uzsāk izņēmuma gadījumos, t.i., gadījumos, kad sociālā pakalpojuma sniedzēja darbā netiek veikti uzlabojumi, neraugoties uz nodrošināto uzraudzību un piedāvāto/sniegto profesionālo atbalstu.⁴² Vienlaikus Ministrija atzīst, ka pēcpārbaudes laikā Dienesta darbā tika konstatēts pārkāpumu kopums, kas būtu par pamatu administratīvā pārkāpumu lietvedības uzsākšanai un soda piemērošanai Dienesta vadītājam [...], tomēr Ministrija nolēma nepiemērot arī šo likumdevēja piedāvāto instrumentu. Kā Ministrija paskaidro, realizējot uzraudzības funkciju, tā izvēlas uz klientu orientētu sadarbību.
- 5.7.4.** Kā izriet no pārbaudes lietas materiāliem, tieši fakts, ka Ministrija nav ierosinājusi administratīvā pārkāpuma lietvedību vai piemērojusi citas sankcijas, Dienesta vadītājam [...] un Viļakas novada domei lika secināt, ka patiesībā viss ir kārtībā un nekādi būtiski pārkāpumi Dienesta darbībā nav konstatēti no kompetento iestāžu puses. Līdz ar to no Dienesta vadības un pašvaldības puses ilgtermiņā netika veikta pienācīga rīcība konstatēto neatbilstību normatīvo aktu prasībām novēršanā, tieši otrādi – ierastā prakse nereti tika turpināta, piemēram, atkārtoti pieņemot darbā par sociālo darbinieku personas bez Likumā noteiktās izglītības, tādējādi pakļaujot riskam novada iedzīvotājus un nenodrošinot Likumam atbilstošus sociālos pakalpojumus.
- 5.7.5.** Tiesībsargs uzskata par atbalstāmu uz klientu orientētu sadarbības pieeju, kā arī rūpes par to, lai iedzīvotājiem netiek pārtraukta sociālo pakalpojumu sniegšana novadā. Taču vienlaikus norādāms, ka šāda pieeja nevar balstīties uz Likumam neatbilstošu sociālo pakalpojumu piedāvājumu sabiedrībai, proti, tādu, kas jau ilgtermiņā nenodrošina normatīvajos aktos noteiktās prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem vai sociālo pakalpojumu kvalitātei un, kas rada vai var potenciāli radīt tiešus draudus sociālā pakalpojuma saņēmēja drošībai vai veselībai. Tiesībsarga ieskatā sociālo pakalpojumu sniedzēja prasību vai sociālo pakalpojumu kvalitātes

⁴² “Konsultē vispirms” princips netiek piemērots gadījumos, kad sociālo pakalpojumu sniedzējs ar savu darbību vai bezdarbību rada risku klienta veselībai, drošībai, dzīvībai.

neatbilstība likumdevēja gribai, nepamatoti ierobežo iedzīvotāju sociālās tiesības. Ir jāņem vērā, ka pašvaldības koncepts ir noteikts Satversmes 8. nodaļā “Cilvēka pamattiesības”, proti, šīs nodaļas 101. pantā. Kā pamatoti atzinusi Satversmes tiesas priekšsēdētāja I. Ziemele: “*Atbilstoši šādai Satversmes sistēmas jēgai pašvaldības ir viens no cilvēka tiesību nodrošināšanas mehānismiem. Līdz ar to pašvaldība pastāv cilvēka interesēs.*”⁴³ Tāpat cilvēka interesēs ir jādarbojas arī pašvaldības sociālajam dienestam. Saskaņā ar likuma “Par pašvaldībām” 15. panta pirmās daļas 7. punktu pienākums nodrošināt iedzīvotājiem sociālo palīdzību (sociālo aprūpi) (sociālā palīdzība maznodrošinātām ģimenēm un sociāli mazaizsargātām personām, veco ļaužu nodrošināšana ar vietām pansionātos, bāreņu un bez vecāku gādības palikušo bērnu nodrošināšana ar vietām mācību un audzināšanas iestādēs, bezpajumtnieku nodrošināšana ar naktsmītni u.c.) – ir viena no pašvaldības autonomajām funkcijām. Tādējādi pašvaldības atrodas tuvu iedzīvotāju ikdienas vajadzībām un saskaras ar cilvēktiesību jautājumiem ikdienā. Līdz ar to pašvaldību, jo sevišķi pašvaldību sociālo dienestu, un cilvēktiesības vieno skaidra un cieša saikne. Šai saiknei ir jābūt ne tikai leģitīmai, bet arī kvalitatīvai un sociāli atbildīgai. Sociālās palīdzības joma ir tieši saistīta ar cilvēktiesību īstenošanu, un tieši no šīs jomas īstenošanas pašvaldībā ir atkarīgs tas, vai attiecīgās pašvaldības iedzīvotāji savas cilvēktiesības var baudīt lielākā mērā, vai arī tās tiek vājinātas, ierobežotas vai pat pakļautas nevēlamam riskam.

- 5.7.6.** Sankciju mērķis nav sodīšana. Normatīvajos aktos nostiprinātās sankcijas likumdevējam cita starpā kalpo ne tikai kā preventīvs instruments, bet arī kā atbalsts demokrātiskas iekārtas un cilvēktiesību ievērošanas stiprināšanai. Likumdevēja noteikto sankciju piemērošana demonstrē valsts attieksmi cīņā pret rīcību, kas ir pretrunā ar tiesību normās ietvertajām vērtībām, cilvēka cieņu un pamattiesībām. Vērtējot pārbaudes lietas ietvaros iegūtos materiālus, secināms, ka tieši tiesisku seku neiestāšanās un sankciju nepiemērošana pēc kompetento valsts iestāžu īstenojamajām pārbaudēm Dienestā un konstatētajām neatbilstībām normatīvo aktu prasībām, nedz Dienesta vadītājam [...], nedz Viļakas novada domes vadībai neveicināja apziņu par situācijas nopietnību un nepieciešamību pielikt pūles, lai novērstu konstatētās būtiskās neatbilstības Dienesta darbībā, tieši otrādi – pārkāpumi ne tikai netika novērsti noteiktajos termiņos, bet arī tika turpināti, turklāt ilgtermiņā. Līdz ar to tiesībsarga skatījumā Ministrijas ilggadējā saudzīgā pieeja attiecībā pret problemātiku Dienestā, laikā kad to vadīja [...], nav bijusi gana efektīva, jo sevišķi, ņemot vērā to, ka nedz Dienests, nedz pašvaldība Ministrijas īstenoto pārbaudi un tās rezultātā gūtos secinājumus un sniegtās rekomendācijas, kā arī palīdzības piedāvājumu, ne tikai neiztvēra nopietni, pienācīgi nereaģēja un nesadarbojās, sniedza formālas atbildes, bet arī atteicās no Ministrijas palīdzības piedāvājuma. Tiesībsarga ieskatā Ministrijas izvēlētais uzraudzības un metodiskā atbalsta modelis, ilgtermiņā strādājot ar

⁴³ <https://www.satv.tiesa.gov.lv/runas-un-raksti/satversmes-tiesas-priekssedetajas-inetas-ziemeles-priekslasijums-latvijas-pasvaldibu-savienibas-30-kongresa/> [aplūkots: 17.09.2020]

problemātisku pašvaldības sociālo dienestu, ir atbalstāms tikai tādās situācijās, ja ir secināms, ka no attiecīgās pašvaldības un tās sociālā dienesta puses ir pienācīga izpratne par konstatētajām problēmām un sadarbībā balstīta centība un rūpes tās savlaicīgi novērst.

- 5.7.7.** Kā norāda Labklājības ministrija, galējās situācijās, kad pašvaldības domes amatpersonas pēc būtības nerisina vai pat liek šķēršļus tās izveidotās institūcijas tiesiskai darbībai, lai panāktu pašvaldības iesaisti novada iedzīvotājiem būtisku sociālo jautājumu risināšanā, tiek lūgts VARAM atbalsts. Tomēr konkrētajā gadījumā saskaņā ar Labklājības ministrijas sniegto informāciju VARAM nav iesaistījies minēto jautājumu risināšanā [atzinuma 4.16.punkts]. Proti, VARAM 2019.gada 25.janvāra vēstulē Nr. 1-17/695 norādījusi, ka ministrijai noteiktajai pārraudzībai pār pašvaldību darbu pastāv zināmas robežas un konkrētajā gadījumā tā nav iesaistījies jautājumu risināšanā par nevienlīdzīgu, netaisnīgu attieksmi un netaisnīgu atalgojuma sistēmu Viļakas novadā (vēstule adresēta Dienesta sociālajai darbiniecei [...] un Ministrijai). Arī tiesībsargs vērsās VARAM, lūdzot sniegt informāciju par saņemtajām sūdzībām saistībā ar iespējamiem labas pārvaldības principa pārkāpumiem Viļakas novada Sociālajā dienestā, uz ko no nozares ministrijas, kurā ir pat speciāli izveidots departaments pašvaldību jautājumiem, atbildes vēstulē saņēma vienu teikumu atrunas: *“Ministrija informē, ka tās rīcībā nav šāda informācijas apkopojuma, kā arī lietvedības sistēma nav aprīkota ar meklēšanas opciju, kas spētu nodrošināt efektīvu un laika resursu ziņā samērīgu šāda satura informācijas atlasīšanu, nezinot konkrētus korespondentus (iesniedzējus).”*
- 5.7.8.** Nesadarbošanās ar tiesībsargu pārbaudes lietas ietvaros un formālisms atbildes sniegšanā neatbilst labas pārvaldības principa standartiem un neveicina sabiedrības tiesisko interešu aizsardzību. Vienlaikus, ņemot vērā VARAM norobežošanos arī sarakstē ar [...] un Ministriju, ir pamatoti vērsama uzmanība uz tiesisko regulējumu likumā “Par pašvaldībām”. Saskaņā ar likuma “Par pašvaldībām” 5.panta piekto daļu pašvaldību darbību šā likuma ietvaros pārrauga VARAM. Valsts pārvaldes iestādēm un amatpersonām, kuras likumos paredzētajos gadījumos un noteiktajā kārtībā pārrauga pašvaldību darbības likumību un konstatē, ka pašvaldības dome, tās priekšsēdētājs, priekšsēdētāja vietnieks, kā arī citas pašvaldības institūcijas nepilda vai pārkāpj Satversmi, likumus, Ministru kabineta noteikumus vai arī nepilda tiesas spriedumus, ir pienākums par to ziņot VARAM. Līdz ar to Labklājības ministrijai, konstatējot ilgstošus un sistēmiskus pārkāpumus Dienesta darbībā, kuri ilga vairāku gadu garumā un netika novērsti pat pēc īstenotām pārbaudēm un sniegtajām rekomendācijām no Ministrijas puses, bija ne tikai tiesības, bet arī pamatots pienākums vērsties un saņemt palīdzību no VARAM gan saistībā ar [...]aktualizētajiem jautājumiem, gan Ministrijas pārbaudēs konstatēto. Likuma “Par pašvaldībām” 94.¹ panta pirmā daļa noteic, ka, ja pašvaldības dome vai citas pašvaldības institūcijas nepilda vai pārkāpj Satversmi, likumus, Ministru kabineta noteikumus vai arī nepilda tiesas spriedumus, vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs var prasīt domes priekšsēdētājam paskaidrojumu. Pārbaudes lietas izskatīšanas ietvaros nav

gūti pierādījumi par VARAM un Labklājības ministrijas sadarbību Dienestā konstatēto neatbilstību normatīvo aktu prasībām novēršanā.

6. Tiesībsarga secinājumi un rekomendācijas

Izvērtējot pārbaudes lietas ietvaros iegūto informāciju, ir gūstams apstiprinājums labas pārvaldības principa pārkāpumiem un nevienlīdzīgai attieksmei Dienestā laikā, kad tās vadību īstenoja[.] . Turklāt ir konstatējama arī Viļakas novada domes rīcība, kas nesakņojas labas pārvaldības praksē. Minētos pārkāpumus tiesiski izgaismo konflikts starp bijušo Dienesta vadītāju [..] un sociālo darbinieci[.], kas nav ticis savlaicīgi un konstruktīvi risināts darba vietas iekšienē un eskalējies līdz darba uzteikumam, tiesvedībai, atjaunošanai darbā, sūdzībām, citu iestāžu iesaistei un ievērojamiem izdevumiem no publiskiem resursiem. Pārbaudes lietas atzinuma gatavošanas brīdī konstatējams, ka [..] ir atjaunota darbā, savukārt[.] ir uzteikusi darbu Dienestā, līdz ar to ir atrisināta vai vairs nav aktuāla virkne iesniedzējas aktualizēto individuālo problēmu darba attiecībās. Pārbaudes lietas ietvaros ir secināms, ka Dienesta darbības un personālpolitikas neatbilstība normatīvo aktu prasībām un labas pārvaldības principam, kā arī tiesiskuma ignorance, lielākoties sakņojas tās bijušās vadītājas [..] profesionalitātes trūkumā, vadības stila un saskarsmes ar darbiniekiem problemātikā un pašvaldības nekritiskā un nepamatotā protekcionismā. Ja [..] vēl šobrīd vadītu Dienestu, tiesībsargs, ņemot vērā pārbaudes lietas ietvaros secināto, aicinātu Viļakas novada domi izvērtēt viņas atbilstību ieņemtajam amatam, bet Labklājības ministriju, izvērtēt nepieciešamību piemērot normatīvajos aktos noteiktās sankcijas. Tā kā salīdzinoši nesen ir notikusi Dienesta vadības maiņa, tiesībsargs neuzskata, ka Labklājības ministrijai būtu jāpiemēro sankcijas [..] par tiesiskajām sekām, kas radušās tieši [..] profesionālās darbības dēļ. Jaunajai Dienesta vadībai saprātīgi un samērīgi terminēta laika ietvaros, sadarbojoties ar Labklājības ministrijas speciālistiem ir jānovērš gadiem pastāvējušās un neatrisinātās problēmas un neatbilstības Likuma prasībām Dienestā. Ņemot vērā minēto, pamatojoties uz Tiesībsarga likuma 25.panta piekto daļu, **tiesībsargs izbeidz pārbaudes lietu**, jo nav saskatāma nepieciešamība un lietderība to turpināt attiecībā pret iesniedzēju.

Vienlaikus, konstatējot virkni aktuālu problēmu Dienesta darbībā un kompetento iestāžu iesaistē, ievērojot Tiesībsarga likuma 25.panta piekto daļu, **tiesībsargs rekomendē:**

Viļakas novada domei

- 1) stiprināt pašvaldības juridisko un personālvadības kapacitāti un kompetenci – darba tiesību un konfliktu risināšanas jautājumos un iespējamās tiesvedības gadījumā (izvērtēt darbinieku profesionalitāti un atbilstību ieņemtajam amatam, kā arī profesionālo zināšanu pilnveides nepieciešamību, nodrošināt darbiniekiem nepieciešamās apmācības, kvalifikācijas celšanu vai speciālistu piesaisti konsultācijām);
- 2) **sadarbībā ar Labklājības ministriju:**
 - a) izvērtēt Dienesta darbinieku skaita lietderību un noteiktās darba slodzes atbilstību kopsakarā ar reālo noslodzi un objektīvo nepieciešamību Viļakas novadā, ņemot vērā Likumā noteiktās prasības;
 - b) nodrošināt Dienesta darbinieku izglītības un amata nosaukumu atbilstību Likuma prasībām;
 - c) izpildīt Ministrijas pārbaudē un pēc pārbaudē sniegtās rekomendācijas Dienesta darbības atbilstības Likuma prasībām nodrošināšanai;

- 3) pārskatīt Dienesta darbinieku atalgojumu kopsakarā ar tiem noteiktajām amata kategorijām, izglītību un pieredzi;
- 4) izstrādāt efektīvu iekšējo kārtību konfliktu risināšanai Dienestā un prezentēt to (izskaidrot) darbiniekiem, kā tā darbojas praksē.

Labklājības ministrijai:

- 1) turpināt uzraudzīt Dienestu un sniegt metodisku atbalstu un padomus Dienesta vadībai, lai nodrošinātu Dienesta darbības atbilstību Likuma prasībām un Ministrijas sniegto ieteikumu ieviešanu kopsakarā ar tiesībsarga konstatēto, nepieciešamības gadījumā iesaistot VARAM;
- 2) pārskatīt Likuma tiesisko regulējumu kopsakarā ar faktisko situāciju pašvaldību sociālajos dienestos, izvērtējot nepieciešamību veikt atbilstošus labojumus Likumā, ņemot vērā ilgtermiņa praksi virknē pašvaldību, kas ir pretēja likumdevēja mērķim - profesionāla sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sistēma, kurā strādā tikai apmācīti sociālā darba speciālisti ar augstāko izglītību attiecīgajā sociālā darba jomā.

Lūdzam līdz 2021.gada 25.martam:

- 1) **Viļakas novada domi** informēt tiesībsargu par spertajiem soļiem rekomendāciju izpildē;
- 2) **Labklājības ministriju** informēt tiesībsargu par:
 - a) aktuālo situāciju ar Dienesta atbilstību Likuma prasībām;
 - b) aktuālo informāciju saistībā ar pašvaldību sociālo dienestu darbinieku izglītības atbilstību Likuma prasībām Latvijā kopumā;
 - c) izvērtējumu par nepieciešamību veikt attiecīgus labojumus Likumā attiecībā uz izglītības prasībām un sociālā darba darbinieku amata nosaukumiem, ņemot vērā pašvaldību nespēju daudzu gadu garumā nodrošināt minētās prasības.

VARAM: līdz š.g. 25.oktobrim sniegt tiesībsargam tiesiski pamatotu skaidrojumu par likuma "Par pašvaldībām" 5.panta piektajā daļā noteiktā VARAM pārraudzības pār pašvaldību darbu pienākuma tvērumu, tā izpratni, robežām un piemērošanu praksē.

Ar cieņu
tiesībsargs

Juris Jansons

Šis dokuments ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu