



Latvijas Republikas tiesībsargs

Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010, tālr.: 67686768, fakss: 67244074, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv, www.tiesibsargs.lv

ATZINUMS
pārbaudes lietā Nr.2019-34-15G
Rīgā

2019.gada 28. oktobrī

Nr. 6-6/33

Dundagas novada domei
dome@dundaga.lv

zināšanai: Latvijas Republikas Saeimas
Valsts pārvaldes un pašvaldības lietu komisijai
saeima@saeima.lv

Vides aizsardzības un reģionālās
attīstības ministrijai
pasts@varam.lv

Par Dundagas novada domes priekšsēdētāja un
Dundagas pašvaldības izpilddirektores
rīcības atbilstību labai pārvaldībai

Tiesībsargs ir izskatījis pārbaudes lietu Nr. 2019-34-15G, kas ierosināta pamatojoties uz Dundagas novada Kolkas ciema valdes (turpmāk – valde) 2019.gada 22.augusta iesniegumu “Par Dundagas domes pieņemto lēmumprojektu “Par Dundagas novada pašvaldības iestādes Kolkas pagasta pārvaldes vadītāja Alda Pinkena atbrīvošanu no amata””, kas saņemts 2019.gada 23.augustā un reģistrēts ar Nr.1057, un ko parakstījuši kopumā 722 iedzīvotāji.

2019.gada 10.septembrī, ierosinot pārbaudes lietu, tiesībsargs norādīja, ka iesniegumā norādīto situāciju vērtēs tikai attiecībā uz faktiem, kas norādīti par Dundagas novada domes priekšsēdētāja un Dundagas novada pašvaldības izpilddirektores rīcības atbilstību labai pārvaldībai.

Lai objektīvi un vispusīgi izskatītu pārbaudes lietu, tiesībsargs ir pieprasījis un saņēmis informāciju no Dundagas novada pašvaldības, Valsts darba inspekcijas, Vides

aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas un veicis izvērtējumu Dundagas novada pašvaldībā ar pašvaldības struktūrvienību vadītāju intervēšanas metodi izlases kārtībā.

Izvērtējot pārbaudes lietas tiesiskos un faktiskos apstākļus, kas balstās uz saņemto informāciju, tiesībsargs sniedz šādu atzinumu, norādot turpmāko.

I. *Faktiskie apstākļi*

1. Valde savā iesniegumā norādīja uz labas pārvaldības principa pārkāpumiem Dundagas novada domes priekšsēdētāja Alda Felta un Dundagas novada pašvaldības izpilddirektores Janitas Vandas Valteres rīcībā. Valde paskaidrojusi, ka Dundagas novada domes priekšsēdētājs lēmumus pieņemot nedemokrātiski, vienpersoniski un rēķināšanās ar citu viedokli esot otršķirīga, lēmumi tiek pieņemti pirms domes sēdes aizkulisēs un sēdes norise ir tikai formāls process. Dundagas novada pašvaldības izpilddirektorei valde iesniegumā veltīja pārmetumus par augstprātīgu attieksmi, pārkuma un varas demonstrēšanu, to attiecinot uz vadošajiem darbiniekiem, kas esot rezultēties ar daudzskaitlīgu darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

2. Tiesībsarga rīcībā ir kāda pašvaldības darbinieka iesniegums, kas adresēts Dundagas novada domes priekšsēdētājam, kurā norādīts: “informēju un atgādinu, ka arī iepriekš J.Valteres izpildījumā vairākkārt ir tikuši novēroti neprofesionāli un nepieņemami sev pakļauto darbinieku vadības paņēmieni, kā rezultātā pašvaldības speciālisti ir bijuši spiesti rakstiski informēt pašvaldības vadību: *“...saskarsmē ar izpilddirektori regulāri nākas saskarties ar psiholoģisko vardarbību, nepamatotiem negatīviem un pazemojošiem komentāriem par darbu un kompetenci...”*, *“...telefoniski draud ar atlaišanu no darba, tādējādi savā attieksmē pret darbiniekiem nepamatoti izmantojot bosinga pazīmes...”*, *“...nācies saskarties ar J.Valteres necienīgu izturēšanos pret mani, aizvainojošu un augstprātīgu attieksmi – balss paaugstināšanu, kā arī citu kolēģu noniecināšanu...”*, *“...J.Valtere nepārvalda pozitīvas komunikācijas prasmes, kādas nepieciešamas augsta līmeņa amatpersonai. Ir jūtama pārspīlēta varas apziņa (“ES esmu izpilddirektore un tu darīsi tā, kā es saku!”), pieļauju, ka tā ir spēcīgi pārvērtēta...”*, *“...bažas par iespējamām represijām, kuras var tikt piemērotas, rēķinoties ar J.Valteres darba stilu, nosaka izvēli klusēt par ikdienas incidentiem un situācijai neadekvātas uzvedības izpausmēm no izpilddirektores puses...”*”

Pārbaudes lietas materiālos ir seši pašvaldības iestāžu un struktūrvienību vadītāju iesniegumi, kas adresēti Dundagas novada domes priekšsēdētājam, deputātiem un Dundagas novada pašvaldības izpilddirektorei, kuros kopumā norādīts uz pašvaldības izpilddirektores nepieņemamo vadības stilu un to, ka domes priekšsēdētājs nereaģē uz norādītajām sūdzībām.

3. Pārbaudes lietas ietvaros tiesībsargs pieprasīja Dundagas novada pašvaldībai iesniegt pašvaldībā saņemto sūdzību par Dundagas novada pašvaldības izpilddirektores J.V.Valteres darba stilu, komunikāciju darba tiesiskajās attiecībās ar padotajiem un kompetenci kopijas un uz šiem iesniegumiem sniegto atbildi kopijas.

2019.gada 19.septembrī Dundagas novada pašvaldība, pamatojoties uz lielo darba apjomu, lūdza pagarināt atbildes sniegšanas termiņu līdz 2019.gada 30.septembrim.

2019.gada 2.oktobrī Dundagas novada pašvaldība sniedza tiesībsargam atbildi bez numura, kurā paskaidroja Dundagas novada Kolkas pagasta pārvaldes vadītāja atbrīvošanas no darba iemeslus, ko tiesībsargs nebija vaicājis, un iesniedza vienu

pašvaldības iestāžu vadītāju 2018.gada 31.oktobra iesniegumu, kas ticis skatīts Dundagas novada domes 2018.gada 31.oktobra ārkārtas sēdē, un šīs ārkārtas sēdes Nr.16 protokolu (turpmāk – Protokols).

4. Savā 2018.gada 31.oktobra iesniegumā Dundagas novada pašvaldības iestāžu un struktūrvienību trīspadsmit vadītāji, norādot uz pašvaldības izpilddirektora darba un komunikācijas stilu, ir lūguši Dundagas novada deputātiem “nodrošināt pašvaldības speciālistu darba vidi tādu, kas ir vērsta uz pašvaldības augsto mērķu sasniegšanu, cieņpilnu un koleģiālu līdzdarbošanos, tai pašā laikā ievērojot augstus uzvedības standartus un vadības izpratni par ikkatra komandas locekļa nozīmi savu individuālo spēju nepietiekamības apstākļos. Lūdzam nepieļaut stūrgalvības un nekompetences dominanci pār pieredzi un kompetenci un, ja tas šķiet neiespējami – kādam ir jāiet. Šobrīd to izvēlas darīt speciālisti.”

2018.gada 31.oktobrī Dundagas novada domē ir sasaukta ārkārtas sēde Nr.16, lai sēdes darba kārtībā skatītu jautājumu “Par atbrīvošanu no Dundagas novada pašvaldības izpilddirektora amata”, kur sagatavoto lēmuma projektu, domes deputāti, atklāti un vārdiski balsojot ar 4 balsīm par, pret – 5, nolēma nepieņemt. Protokolā norādīts, ka minētā lēmuma projekta sagatavošanas pamats cita starpā ir 4 pašvaldības struktūrvienību un iestāžu vadītāju iesniegumi, kurus Dundaga novada pašvaldība nav iesniegusi tiesībsargam. Iesniegtas nav arī šo iesniegumu atbilžu kopijas, taču no minētās ārkārtas sēdes audio ieraksta konstatējams, ka Dundagas novada domes priekšsēdētājs šos iesniegumus ir vērtējis un uz ārkārtas sēdes norises dienu uz diviem no Protokolā minētajiem četriem iesniegumiem ir sniedzis atbildes mutvārdos.

No tiesībsarga rīcībā esošajiem sešiem iesniegumiem, kas minēti iepriekš, divos kā līdzadresāte ir norādīta Dundagas novada pašvaldības izpilddirektore. Uz šiem diviem iesniegumiem atbilžu kopijas tiesībsargs arī nav saņēmis.

5. 2019.gada 23.janvārī Dundagas novada pašvaldībā sadarbībā ar Valsts darba inspekcijas Kurzemes reģionālo valsts darba inspekciju (turpmāk – VDI) tika organizēts sociālais dialogs – darba devēja (Dundagas novada pašvaldība) un darbinieku dialogs, pamatojoties uz saņemtajiem iesniegumiem par situāciju Dundagas novada pašvaldībā, ar noteiktām tēmām – bosings, darba strīdu risināšanas kārtība.

VDI tiesībsargu informēja, ka dialogā piedalījās Dundagas novada domes priekšsēdētājs un deputāti, izpilddirektore, pašvaldības iestāžu un struktūrvienību vadītāji, darbinieki – kopā 37 dalībnieki un divas VDI amatpersonas. Dialoga laikā klātesošajiem sniegta informācija par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, tajā skaitā “bosings”, “mobigs”; tā ietekmi uz cilvēka organismu un iespējamiem nelaiemes gadījumiem darbā, kā arī sniegta informāciju par darba strīdu un sūdzību izskatīšanas kārtību saskaņā ar Darba likuma prasībām. Diskusiju daļā klātesošās personas izteica viedokli par savstarpējo komunikāciju, kas ir nepietiekama vai neapmierinoša starp darbiniekiem (struktūrvienību/iestāžu vadītāji) un darba devēju – pašvaldības izpilddirektori, domes priekšsēdētāju, veicot darbinieku darba novērtēšanu par 2018.gadu, saņemto sūdzību izskatīšanu, kā arī pieprasot sniegt paskaidrojumus pēc konstatētā pārkāpuma. Dialoga rezultātā iesaistītās puses vienojās, ka problēmu risināšanai tiks veiktas individuālās pārrunas pēc sastādīta grafika, pusēm vienojoties par konkrētu laiku.

VDI secinājums – Pašvaldībā starp izpilddirektori un struktūrvienību/iestāžu vadītājiem ir problēma ar savstarpējo komunikāciju klātienē. VDI amatpersonu kompetencē nav izšķirt individuālos tiesību strīdus.

6. Pēc pārbaudes lietas ierosināšanas 2019.gada 9.septembrī tiesībsarga uzdevumā Dundagas novada pašvaldību apmeklēja Tiesībsarga biroja pārstāvji, lai veiktu pārrunas ar Dundagas novada pašvaldības priekšsēdētāju, izpilddirektori un Dundagas novada pašvaldības iestāžu, kā arī struktūrvienību vadītājiem (izlases kārtībā) par Dundagas novada pašvaldībā:

- vispārējiem darba apstākļiem darba atmosfēru kolektīvā;
- par Dundagas novada pašvaldības priekšsēdētāja un izpilddirektora attieksmi pret notiekošo.

Vizītes sākumā Dundagas novada pašvaldības priekšsēdētājs Aldis Felts tika informēts par vizītes mērķi. Pārrunas notika brīvā gaisotnē, tika fiksētas tikai piezīmju veidā.

Pārrunās ar Dundagas novada pašvaldības priekšsēdētāju Aldi Felts tika saņemta informācija, ka izpilddirektora vadības stils ir stingrs, prasīgs, kas varot izraisīt situācijas, kad komunikācijā ar padotajiem ir domstarpības un nesaprašanās. Atzina, ka izpilddirektora rīcība noteiktos gadījumos viņu neapmierina, tāpēc pārrunājot konkrētos jautājumus ar izpilddirektori. No sarunas noprotams, ka, izņemot pārrunas, A. Felts neplāno citādāk rīkoties, lai mainītu izpilddirektora darba stilu. Kopumā situāciju Dundagas novada domes priekšsēdētājs uzskatot par apmierinošu.

Pašvaldības izpilddirektore kā sūdzību iemeslu norādīja apstākli, ka padotie nevēlās mainīt līdz šim iedibināto kārtību. Viņa raksturoja sevi kā prasīgu, jo vēlas ieviest izmaiņas darba kārtībā, taču sastopas ar padoto pretestību. Atzina, ka šobrīd viņai darbā ar padotajiem neesot problēmu. Darba jautājumi tiek risināti normālā gaisotnē. Uz jautājumu par pārmetumiem, ka viņas vadības stila dēļ daudzi darbinieki uzsaka darba tiesiskās attiecības, atbildēja, ka darbinieku atlūgumiem ir dažādi iemesli. Neapstiprināja, ka darbinieki atlūgumus raksta viņas vadības stila dēļ, daži esot aizgājuši jau pirms viņas, citi – tāpēc, ka darbs tuvāk mājām vai citu personīgu iemeslu dēļ.

Kopumā 80% intervēto darbinieku norādīja, ka

- izpilddirektore izmanto nepieņemamas komunikācijas metodes: neiecietīga, aizskaroša; uzbrūkoša, kas brīžam robežojas ar mobinga pazīmēm; ētiski nepieņemami izteikumi par kolēģiem;
- normāla komunikācija tikai tad, ja viedokļi sakrīt; ja viedokļi nesakrīt – sākas mobings;
- darbiniekiem ir bail atbildēt uz telefona zvanu, jo nevar zināt, kāds noskaņojums būs izpilddirektorei;
- par katru sīkumu tiek prasīts rakstīt paskaidrojumu; prasa bezierunu pakļaušanos;
- pārlieku iejaukšanās iestāžu darbā, dodot norādījumus, ko pieņemt darbā, ko atlaist, kāpēc kādu var vai nevar pieņemt darbā, piemēram, vizuālā izskata dēļ; pieprasa rīcību, kas nav pieņemama, jo ir pretrunā likumam;
- daļai darbinieku radušies veselības problēmu saasinājumi psihoemocionālās spriedzes dēļ.

II. *Juridiskie apstākļi*

7. Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 91.pantā definēts, ka “Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas

bez jebkādas diskriminācijas.”, kas nostiprina vienlīdzības principu un diskriminācijas aizlieguma principu darba tiesiskajās attiecībās.

Satversmes 94. panta pirmajā teikumā definēts, ka: “Ikvienam ir tiesības uz brīvību un personas neaizskaramību.”, kas nostiprina tiesības uz personas neaizskaramību. Savukārt, ja darba devējs vai darbinieki savstarpēji īsteno psiholoģisko teroru pret kādu no darbiniekiem, tiek pārkāpta personas neaizskaramība.

Satversmes 95. panta pirmajā teikumā noteikts, ka “Valsts aizsargā cilvēka godu un cieņu”, kas garantē personas tiesības uz goda un cieņas aizsardzību. No Satversmes izrietošās garantijas uz personas neaizskaramību, godu un cieņu ietver arī personas tiesības uz vienlīdzīgiem, taisnīgiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.

Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka “institūcijai, kura ir pilnvarota noslēgt darba līgumus, jebkurā situācijā saviem ierēdņiem un saviem darbiniekiem ir jāgarantē veselībai nekaitīgi un cilvēka cieņai atbilstīgi darba apstākļi.”¹

Darba likuma 7.panta pirmajā daļā nostiprināts, ka “ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu”. Savukārt Darba likuma 7.panta otrā daļa papildus paredz ievērot diskriminācijas aizliegumu, nosakot, ka „šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības 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”. Vienlaikus minētā tiesību norma ietver sevī aizliegumu veikt jebkāda veida psiholoģisko teroru darba vietā gan no darba devēja, gan kolēģu puses.

Psiholoģiskais terors darbavietā ir veselībai un drošībai kaitīgs darba apstākļis. Darbinieka psiholoģiska terorizēšana ir vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums, jo netiek vienlīdzīgi nodrošināti taisnīgi un veselībai nekaitīgi darba apstākļi, kas kā pienākums darba devējam noteikti Darba likuma 28.pantā.

Darba likuma 94.panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai, otrajā daļā nostiprināts, ka sūdzība izskatāma un atbilde sniedzama ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas, savukārt saskaņā ar šī panta trešo daļu ir aizliegts darbiniekam radīt jebkādas negatīvas sekas sakarā ar šādas sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu.

Minētās normas ietver sevī aizliegumu veikt jebkāda veida psiholoģisko teroru darba vietā gan no darba devēja, gan kolēģu puses. Ar psiholoģisko teroru saprotams mobings (darbinieku īstenots psiholoģiskais terors) un bosings (darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors)². Mobings un bosings kā parādība tiek raksturota no psiholoģijas, medicīnas, tiesību u.c. aspekta, un tas var izpausties dažādas formās³. Tipiski tas izpaužas kā negatīva, aizvainojoša darbība attiecībā uz kādu personu; darbības sistemātiskums, atkārtotība; pārdarītāja pārkāpums, kas izpaužas, piemēram, kā vadoša

¹ Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 13.jūlija sprieduma lietā T-275/17 MichelaCurtopret Eiropas Parlamentu 80.punkts.

² Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds, 19.10.2004/, Nr.40(345).

³ Sk. raksturojumu Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds, 19.10.2004/, Nr.40(345), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2012.gada pētījums “Mobings darba vietā”, http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf; G.Vārta “Kā to atpazīt un aizstāvēt savas tiesības”, žurnāls “Una”, 2016.gada marta izdevums 32-36.lp.; Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, Vol. 5, No. 2,1990, <http://www.leymann.se/English/frame.html>; Ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu. Žurnāls Psiholoģijas pasaule, 2005/02.

amata ieņemšana vai citu kolēģu iesaiste un uzskūdišana; kā fakts, ka pārējie kolēģi un vadība pieņem vai atbalsta šādu darbību⁴ u.c.

Juridiskās kategorijās mobings un bosings raksturojams kā vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums, nenodrošinot vienlīdzīgus, taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kas noteikts kā darba devēja pienākums.

Latvijas Republikas Augstākā tiesa ir secinājusi, ka mobings ir psiholoģiskais terors, kas ietver sistemātisku naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām (priekšnieks vai darba kolēģu grupa) un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet.⁵

8. Labas pārvaldības princips konstitucionāls vispārējais tiesību princips, kas ietverts Latvijas Republikas Satversmē un ir atzīts par Eiropas Savienības pamattiesību.

Labas pārvaldības princips tieši nostiprināts Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10.panta piektajā daļā, nosakot, ka valsts pārvaldei savā darbībā jāievēro labas pārvaldības princips, taču pilnīgākai labas pārvaldības principa izpratnei piemērojams viss Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10.pants. Vienlaikus Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10.panta piektajā daļā sniegtais principa skaidrojums nav izsmeļošs un principa izpratne tiek nemitīgi attīstīta tiesību doktrīnā un judikatūrā.

Labas pārvaldības princips ir attiecināms vienlīdz arī uz valsts pārvaldes iekšējo organizāciju, kas ietver, šajā gadījumā, pašvaldības darbinieku tiesības uz labu pārvaldību.

Labas pārvaldības princips kā vadlīnija ir nepieciešams pienācīgai valsts iekšējās kārtības nodrošināšanai.⁶

Labas pārvaldības princips prasa pretimnākošu un cieņpilnu iestādes attieksmi pret darbinieku, kas cita starpā ietver ne vien iestādes pienākumu rīkoties atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam, bet arī ievērot pieklājīgu, ētisku un cieņpilnu attieksmi.

9. Kodeksa „Ētika valsts amatpersonu darbībā”⁷ ievadā definē, ka „ētikas principu un normu ievērošana valsts pārvaldē nav katras valsts amatpersonas personīga lieta. Rīkoties ētiski ir pienākums, kuru nosaka valsts amatpersonas profesionālā loma – izmantot tai uzticēto varu tikai sabiedrības interesēs.”⁸

Tiesību akta „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” ietvertā tiesību normā nostiprināts pienākums, ka „valsts amatpersonas darbojas atbilstoši attiecīgajā profesijā, jomā vai nozarē apstiprinātajiem uzvedības (ētikas) kodeksiem”.⁹

Ētikas kodeksā, kas apstiprināts ar Dundagas novada domes 2014.gada 27.marta lēmumu (prot.Nr.5, 14.§), ir noteikti uzvedības pamatprincipi saskarsmē ar kolēģiem un klientiem. Ētikas kodeksa 4.punktā noteikts, ka “saskarsmē ar kolēģiem un klientiem darbinieks izturas ar cieņu, ievērojot ikvienas personas tiesības. Darbinieks ir laipns un pieklājīgs, nelieto aizvainojošus izteicienus, neaizskar personas godu, ir iecietīgs pret citu

⁴Sk.Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2012.gada pētījums “Mobings darba vietā”, http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf 7.lpp.

⁵ Latvijas Republikas Augstākā tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra spriedums SKC-1267/2017.

⁶ Levits E. Labas pārvaldības princips. Konstitucionālās politikas seminārs. Semināra materiālu krājums. Pirmizdevums. Bīriņi, 2005, 17.lpp

⁷ Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs, Valsts administrācijas skola (2008) Ētikas kodekss „Ētika valsts amatpersonu darbībā”, Rīga, 20 lpp. Pieejams arī: http://www.knab.gov.lv/lv/knab/code_of_ethics/ [aplūkots 24.09.2012.]

⁸ Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs, Valsts administrācijas skola (2008) Ētikas kodekss „Ētika valsts amatpersonu darbībā”, Rīga, 20 lpp. Pieejams arī: http://www.knab.gov.lv/lv/knab/code_of_ethics/ [aplūkots 24.09.2012.] Ievada daļas pirmā rindkopa.

⁹ Likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbā” 22.panta pirmā daļa.

personu uzskatiem un pārliecību”. Ētikas kodeksa 5.punktā nostiprināts, ka “darbinieks nav augstprātīgs un autoritārs attiecībās ar kolēģiem un klientiem, ņem vērā citu personu viedokli un to profesionāli izvērtē”, 6.punktā nostiprināts, ka “darbinieks ir atsaucīgs un sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos”. Ētikas kodeksa 15.punktā noteikts, ka “iesniegumus un sūdzības par darbinieku veiktiem Ētikas kodeksā noteikto normu pārkāpumiem izskata pašvaldības domes izveidota ētikas komisija”.

Ētikas komisija ir izveidota ar Dundagas novada pašvaldības domes 2014.gada 27.marta nolikumu “Ētikas komisijas nolikums”. 2018. gada 6. decembrī Dundagas novada domes ārkārtas sēdē Nr. 19 tika pieņemts lēmums “Par Ētikas komisijas sastāvu”, ar kuru ievēlēja Dundagas novada pašvaldības Ētikas komisiju personu (locekļu) cilvēku sastāvā, jo kā norādīts minētās sēdes protokolā “uz doto brīdi Ētikas komisija nevar pildīt savas funkcijas, jo tajā nav neviens domes ievēlēts komisijas loceklis, tad ir nepieciešams domei ievēlēt tajā 5 komisijas locekļus”.

III. *Tiesībsarga vērtējums*

10. Tiesībsarga ieskatā, pašvaldības izpilddirektores rīcībā ir saskatāmas mobinga un bosinga pazīmes, taču nav pietiekamu pierādījumu, lai konstatētu mobinga definīcijā nosaukto kritēriju kopumu, līdz ar ko pašvaldības izpilddirektores un domes priekšsēdētāja rīcību pārbaudes lietā izskatāmās situācijas ietvaros, tiesībsargs vērtē no labas pārvaldības principa viedokļa.

11. Labas pārvaldības principa konceptā ietvertā savstarpējās cieņas un pieklājības šķautne pieprasa ne vien to ievērošanu jebkurās attiecībās, bet arī nekavējošu rīcību no iestādes vadības puses, ja tiek saņemtas ziņas par nepieklājīgu un necienpilnu attieksmi.

Domes priekšsēdētājam, deputātiem un izpilddirektorei nav tiesību nereagēt uz darbinieku iesniegumiem par iespējamām ētikas normu pārkāpumiem.

Tiesībsarga rīcībā esošās ziņas, ka līdz 2018.gada decembrim Ētikas komisija neveica savas funkcijas, kā arī Dundagas novada domes 2018.gada 31.oktobra ārkārtas sēdes audio ierakstā konstatētais, ka deputāti apzināti nav izskatījuši vadošo darbinieku pirmos iesniegumus par iespējamām bosinga pazīmēm izpilddirektores rīcībā, liecina par paviršu attieksmi pret darbinieku sūdzībām, kas robežojas ar nihilismu, gan domes priekšsēdētāja un deputātu, gan izpilddirektores rīcībā, jo kopumā, lai arī domes priekšsēdētājs ir atzīmējis, ka dažos gadījumos uz iesniegumu pamata veicis individuālas pārrunas, minētie seši pašvaldības struktūrvienību un iestāžu vadītāju iesniegumi nav izskatīti atbilstoši noteiktajai kārtībai un Darba likuma 94.pantā noteiktajam.

Domes priekšsēdētāja, deputātu un izpilddirektora pienākums ir rūpēties par nevainojamu domes reputāciju, kas vienlīdz ietver atbildību par iestādes publiskā koptēla veidošanu, kas balstās arī uz iestādes iekšējo darba organizāciju.

“Vadības priekšzīme, uzskatāmi parādot ētisku uzvedību un pieprasot ētisko principu ievērošanu, ir būtiski svarīga, lai sasniegtu iekšējās kontroles mērķus, jo īpaši mērķi par „ētiskām normām atbilstošu darba procesu”. Veicot pienākumus, vadībai savā darbībā ir jārada laba priekšzīme un savā uzvedībā jāatspoguļo tas, kas ir pareizi, nevis

pieņemami vai izdevīgi. Proti, vadības stratēģijām, procedūrām un praksei jāveicina sakārtots, ētiskām normām atbilstošs, ekonomisks, produktīvs un efektīvs darba process.”¹⁰

Pārvalde, kurā valda slikta iekšējā pārvaldība, arī uz āru nespēj darboties pienācīgi labi. Iekšējie konflikti un nesaskaņas grauj publiskās pārvaldes autoritāti un ietekmē privātpersonu tiesības uz pienācīgu un labu pārvaldību. Savstarpēji cenošas attiecības iestādes iekšienē signalizē iedzīvotājiem par labu pārvaldību, veicina patriotismu un stiprina nacionālo identitāti.

Jāatzīmē, ka “cilvēka cieņu pazemo jebkura pārkuma, arī morālā pārkuma demonstrēšana. Neviens ieņemamais amats, profesija pati par sevi nedod tiesības sevi vērtēt morāli augstāk par pārējiem. (..) Morālajā ziņā lielākais lepnums ir cilvēcībā, kad tu cilvēcīgi un godīgi vari pastiept roku citam cilvēkam”.¹¹

Jebkuras konfliktsituācijas nenoliedzami līdztekus izraisa kā minimums psiholoģiskus pārdzīvojumus un diskomfortu pamatā abām pusēm. Rakstura stingrība un prasīgums pienākumu izpildē un normatīvo aktu ievērošanā pats par sevi nav kvalificējams kā bosinga pazīmes, taču, godprātīgi veicot amata pienākumus, abām iespējamā konfliktā iesaistītajām pusēm ir absolūts pienākums ievērot ētikas un morāles normas saskarsmē.

12. Lai pilnvērtīgāk Ētikas komisija varētu veikt savu darbību, Dundagas novada dome ar 2019.gada 22.februāra lēmumu Nr.36 apstiprināja Grozījumus Dundagas novada pašvaldības domes 2014.gada 27.marta nolikumā “Ētikas komisijas nolikums”. Cita starpā šie grozījumi paredz izteikt Ētikas kodeksa 20.punktu šādā redakcijā: “Komisija iesniegumu izskata mēneša laikā. Nepieciešamības gadījumā komisija izskatīšanas termiņu ir tiesīga pagarināt, bet iesnieguma izskatīšanas termiņš nedrīkst pārsniegt četrus mēnešus”.

Būtiski atzīmēt, ka saskaņā ar Darba likuma 94.pantu darba devējs var precizēt darbinieka sūdzību izskatīšanas jautājumus “un regulēt kārtību, kādā tiek izskatītas darbinieku sūdzības, taču darba devējs nav tiesīgs ierobežot vai samazināt to tiesību apjomu, kas darbiniekam un darbinieku pārstāvjiem noteikts šajā pantā.”¹²

Līdz ar ko Ētikas kodeksa 20.punkts ir uzskatāms par prettiesisku, jo nesamērīgi var tikt ierobežotas darbinieka tiesības uz ētikas jautājuma nekavējošu izskatīšanu.

Tiesībsargs atkārtoti uzsver, ka darba devēja pienākums ir darbinieku sūdzības izskatīt nekavējoties, kas vienlīdz kalpo par signālu darbiniekiem par ētikas un morāles normu pārkāpšanas nepieļaujamību. Tomēr, saņemot sūdzību, tā ir pienācīgi jāizmeklē, uz klausot abas iesaistītās puses.

13. Slikta pārvaldību vienlīdz izgaismo apstākļi, ka Dundagas novada pašvaldība nav sniegusi tiesībsargam visu informāciju, kas ir bijusi pieprasīta, proti, nav iesniegtas to iesniegumu, kas ir tiesībsarga rīcībā, kā arī nosaukti Protokolā, kopijas. Tiesībsargs norāda, ka informācijas nesniegšana tiesībsargam prasītajā apjomā ir kvalificējama kā administratīvais pārkāpums atbilstoši Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 175.¹⁰ pantam, par ko var uzlikt naudas sodu fiziskajām un juridiskajām personām līdz trīssimt piecdesmit *euro*.

¹⁰INTOSAI “iekšējās kontroles standartu vadlīnijas valsts pārvaldes vajadzībām”// Pieejams: https://www.knab.gov.lv/upload/free/intosai_ik_vadlinijas.pdf , 20.lpp.

¹¹ S.Lasmane, A.Milts, A.Rubenis “Ētika. II daļa. Morālās vērtības”, Rīga, 1990, 70.lpp.

¹² Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmēns & Liberte” “Darba likums ar komentāriem”, 2010., 181.lpp.

14. Tiesībsargs uzskata, ka Dundagas novada pašvaldības vadība ar savu rīcību ilgstoši nav ievērojusi labas pārvaldības principu. Nepieklājīga un necienpilna attieksme nav attaisnojama ar prasīgumu normatīvo aktu, tostarp darba līguma izpildē. Darba devējam ir jābūt kompetentam risināt jebkuras konfliktsituācijas korekti un toleranti, pie kam it īpaši uzsverams, ka darbiniekiem ir nodrošināmi veselībai un drošībai nekaitīgi darba apstākļi.

Tiesībsargs aicina Dundagas novada domi:

1. Nodrošināt Darba likuma 7.pantam un labas pārvaldības principam atbilstošus darba apstākļus Dundagas novada pašvaldībā.
2. Grozīt Ētikas kodeksa 20.punktu atbilstoši Darba likuma 94.panta prasībām.
3. Atbilstoši Iekšējā audita likuma 3.panta otrajai daļai lemt par iekšējā audita sistēmu, iekšējā audita darba organizāciju un iekšējā audita veikšanas kārtību.
4. Organizēt visiem darbiniekiem, tostarp it īpaši domes priekšsēdētājam, deputātiem un izpilddirektorei, noklausīties apmācību kursu par konfliktu risināšanu darba vidē.

Tiesībsarga rekomendāciju īstenošanai tiek noteikti četri mēneši.

Tiesībsargs

J.Jansons

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