**Emocionālā vardarbība iestādē**

1. Pārbaudot, vai iestāde ir vērsusies pret konkrētu personu, pieļāvusi emocionālu spriedzi un radījusi nepanesamus apstākļus (t.i., vai ir notikusi emocionālā vardarbība), ir jāvērtē visu apstākļu kopums ilgākā periodā. Turklāt iestādes rīcība ir vērtējama ne tikai saistībā ar konkrēta disciplinārpārkāpuma apstākļiem, bet plašākā kontekstā, tā kā tieši citu, arī ar disciplinārlietu tieši nesaistītu, apstākļu kopums var norādīt uz iestādes rīcības patiesajiem motīviem attiecībā pret personu. Atziņa par nepieciešamību vērtēt visus apstākļus ietver arī vajadzību aplūkot pašas amatpersonas rīcību ilgākā laika posmā, kas arī, iespējams, var sniegt atbildes par piemērotā disciplinārsoda tiesiskumu.

2. Par vēršanos pret konkrētu personu var liecināt un veidot daļu no emocionālās vardarbības regulāra disciplinārsodu piemērošana salīdzinoši neilgā laikā, it īpaši, ja citas personas salīdzināmos apstākļos nav sodītas. Nav izslēgts, ka iestāde ar šādu rīcību vēlas panākt atbrīvošanos no konkrētas personas, vai nu pati pieņemot lēmumus, ar ko tas tiek panākts, vai, radot apstākļus, kuru rezultātā persona pati aiziet no darba.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Administratīvo lietu departamenta**

**2019.gada 3.jūlija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. A420287716, SKA-474/2019**

[ECLI:LV:AT:2019:0703.A420287716.5.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:AT:2019:0703.A420287716.5.S)

Tiesa šādā sastāvā: senatori Dace Mita, Normunds Salenieks, Līvija Slica,

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz [pers. A] pieteikumu par Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja 2016.gada 8.jūlija lēmuma Nr. 4-2/637 atcelšanu, valsts dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu un mantisko zaudējumu atlīdzināšanu, sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2017.gada 1.decembra spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs (turpmāk – birojs) ar 2016.gada 8.jūlija lēmumu Nr. 4-2/637 par neatrašanos darbavietā sauca pieteicēju [pers. A] pie disciplināratbildības, atbrīvojot viņu no amata. Lēmumā norādīts, ka atbilstoši elektroniskās kodu kartes izmantošanas sistēmas datiem pieteicēja nav reģistrējusi savu elektronisko kodu karti piecas dienas 2015.gana novembrī, 12 dienas 2105.gada decembrī, kā arī no 2016.gada 4. līdz 29.janvārim. Pieteicēja nav noliegusi neatrašanos darbā šajos datumos, kā arī nav pamatojusi prombūtni. Pārējā laikā šajā periodā reģistrācija veikta neregulāri. Pieteicējai ar darba devēju nav vienošanās veikt darba pienākumus ārpus darba laika un vietas. Tādējādi, neierodoties darbā, pieteicēja ir pārkāpusi biroja darba kārtības noteikumus. Soda noteikšanā ņemts vērā disciplināratbildību pastiprinošs apstāklis – pārkāpums izdarīts iepriekšējo disciplinārsodu darbības laikā. Tāpēc disciplinārsods ir samērīgs.

[2] Pieteicēja vērsās tiesā par biroja 2016.gada 8.jūlija lēmuma Nr. 4-2/637 atcelšanu, valsts dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu un mantisko zaudējumu atlīdzināšanu.

[3] Administratīvā rajona tiesa ar 2017.gada 6.februāra spriedumu pieteikumu noraidīja.

[4] Administratīvā apgabaltiesa ar 2017.gada 1.decembra spriedumu pieteikumu noraidīja. Spriedums ar pievienošanos rajona tiesas sprieduma argumentiem, izņemot daļā par prasījumu par valsts dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu, tā kā apgabaltiesa atbilstoši pieteicējas lūgumam lietu šajā daļā izbeidza, pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[4.1] Ir iestājušies Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma pārejas noteikumu 15.punktā minētie priekšnoteikumi dienesta attiecību nodibināšanai: pieteicēja noteiktā termiņā iesniegumā ir piekritusi dienesta tiesisko attiecību nodibināšanai un birojs noteiktā termiņā pēc pieteicējas iesnieguma saņemšanas nav izbeidzis ar pieteicēju darba tiesiskās attiecības. Turklāt jau pirms minētā regulējuma, interpretējot Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 101.pantu, Satversmes tiesa bija atzinusi, ka biroja amatpersonu noteiktie pienākumi un amatam noteiktie ierobežojumi atbilst valsts dienesta, nevis darba tiesiskajām attiecībām. Tādējādi birojs bija piekritis valsts dienesta attiecību nodibināšanai ar pieteicēju, un disciplinārsoda piemērošanas dienā ar pieteicēju bija nodibinātas dienesta tiesiskās attiecības.

[4.2] Neierašanās darbā bez attaisnojoša iemesla ir darba kārtības neievērošana un disciplinārpārkāpums saskaņā ar Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 25.panta pirmo daļu. No pierādījumiem, tostarp elektroniskās reģistrēšanās sistēmas datiem, kas pretēji pieteicējas uzskatam ir ticami, birojs ir konstatējis pieteicējas neierašanos darbā. Minētais fakts ir pierādīts arī ar spēkā stājušos tiesas spriedumu civillietā.

[4.3] Nepamatots ir pieteicējas arguments, ka pieteicējai bija liegta iespēja pildīt darba pienākumus, jo birojs nebija izpildījis vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumu par atjaunošanu darbā. Rīgas apgabaltiesa 2015.gada 3.jūnija spriedumā lietā Nr. C27161914 par disciplinārsoda (rājiens) tiesiskumu, ar kuru pieteicējas prasījums noraidīts, atzina, ka iestāde spriedumu par atjaunošanu darbā (civillieta Nr. C27119614) ir izpildījusi: pieteicēja bija norīkota darba veikšanai, viņai bija noteikta konkrēts darba kabinets. Arī Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 30.maija spriedums lietā Nr. C27167014 par pieteicējas prasījuma apmierināšanu par disciplinārsoda (pazemināšana amatā uz noteiktu laiku) atcelšanu liek secināt, ka pieteicēja pēc 2014.gada 10.aprīļa tika atjaunota biroja priekšnieka vietnieka korupcijas apkarošanas jautājumos amatā, bet laikā, kamēr norisinājās tiesvedība lietā par disciplinārsodu (pazemināšana amatā), pieteicējai bija jāpilda galvenā speciālista amata pienākumi.

[4.4] Birojs 2016.gada 5.janvārī piemēroja pieteicējai disciplinārsodu (piezīme) par elektroniskās drošības kodu kartes nereģistrēšanu. Šā procesa ietvaros pieteicēja arī konsekventi iebilda, ka birojs nav izpildījis spriedumu civillietā par pieteicējas atjaunošanu darbā, bet neatbildēja par drošības kodu kartes lietošanas pārkāpumu. Tāpat pieteicēja nebija informējusi biroju par prombūtni, kā arī iestādes rīcībā nebija informācijas par pieteicējas paveikto darbu. Pieteicējai vairākkārt norādīts uz nepieļaujamību neatrasties darbavietā. Pieteicējas iebildumi savukārt bija saistīti ar nespēju pildīt pienākumus darba līdzekļu nodrošināšanas (datora instalēšanas utt.) dēļ, uz ko birojs norādīja, ka to nav iespējams atrisināt bez darbinieka klātbūtnes darbavietā. Tāpat pieteicēja ne civillietā Nr. C27167014, ne paskaidrojumos iestādei neizvirzīja argumentu, ka pieteicēja darbā tomēr atradās. Tāpēc birojam nebija pienākuma iegūt vēl papildu pierādījumus par pieteicējas atrašanos darbā.

[4.5] Soda samērīguma izvērtējumā pieteicēja nepamatoti norāda uz situāciju kopumā, tostarp pret viņu vērstu emocionālu vardarbību. Vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumos nav konstatēta emocionāla vardarbība pret pieteicēju. Tieši pretēji, Rīgas apgabaltiesas 2015.gada 3.jūnija spriedumā lietā Nr. C27161914 atzīts, ka spriedums par pieteicējas atjaunošanu darbā izpildīts pareizi. Darba devējs nav ierobežots pieņemt jaunus lēmumus par disciplināratbildību pēc personas atjaunošanas darbā. Personai nav tiesību pēc saviem ieskatiem izvērtēt šāda lēmuma tiesiskumu un to nepildīt, jo lēmuma pārsūdzēšana neaptur tā darbību. Tiesvedības laikā par pazemināšanu amatā pieteicējai bija jāpilda galvenā speciālista pienākumi. Pieteicējas nostāja par birojā ieņemamo amatu un pienākumiem ir bijusi ļoti kategoriska. Tādējādi pretēji Valsts pārvaldes iekārtas likuma 32.pantam pieteicēja apšaubīja biroja priekšnieka lēmumus un nepakļāvās tiem. Nav konstatējami nepanesami darba apstākļi pieteicējai, kas varēja novest pie disciplinārpārkāpuma izdarīšanas. Nav arī konstatējams, ka birojs apzināti nav nodarbinājis pieteicēju; birojs varēja nodrošināt darba apstākļus un nodarbināt pieteicēju tikai tad, kad pieteicēja bija darbā. Tāpēc pieteicēja šajā procesā ir līdzatbildīga.

Ievērojot minēto, sods ir samērīgs, tā kā pienākums ierasties darbā ir dabisks un nepieciešams darba izpildes priekšnoteikums. Pieteicējas apzināta rīcība, ilgstoši neierodoties darbā un nepildot darba pienākumus, nav savienojama ar valsts dienestu. Pieteicēja ar savu rīcību ir vairojusi tiesisko nihilismu, mudinot nepakļauties tiesiskajai kārtībai un turpinot to darīt arī pēc disciplinārlietas ierosināšanas. Pieteicējas personīgie uzskati par pareizāko lietu kārtību un savstarpējie konflikti ar biroja vadību nav attaisnojošs iemesls darba pienākumu nepildīšanai. Amatpersonas vairāk kā jebkuras citas personas ir pakļautas dažādiem ierobežojumiem. Principā vienmēr, kad nodarījumu izdara valsts amatpersonas, šis apstāklis vērtējams kā vainu pastiprinošs apstāklis (*Senāta 2012.gada 13.jūlija spriedums lietā Nr. SKA-344/2012*). Tāpat disciplinārpārkāpums izdarīts iepriekšējo disciplinārsodu darbības laikā, kā arī pieteicēja neatzīst pārkāpumu un nav paudusi gatavību turpmāk darba kārtību ievērot.

[5] Par apgabaltiesas spriedumu pieteicēja iesniedza kasācijas sūdzību, kas pamatota ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[5.1] Tiesa ir nepareizi piemērojusi Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma pārejas noteikumu 15.punktu, atzīstot valsts dienesta attiecību nodibināšanu. Birojs attiecībā uz pieteicēju neizdeva rīkojumu par dienesta attiecību nodibināšanu.

[5.2] Tiesa ir nepareizi interpretējusi Darba likuma 51. un 52.pantu par darba pienākumu izpildīšanu, kā arī Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 5.panta trešo daļu par atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Nav izvērtēti visi apstākļi saistībā ar to, ka citas biroja amatpersonas arī pārkāpj darba kārtību. Tāpat tiesa nav vērtējusi iestādes iesniegto pierādījumu ticamību un pieļaujamību.

[5.3] Tiesa nevarēja izmantot vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumā konstatētos faktus par darba apmeklēšanu. Tiesa arī neņēma vērā, ka vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumā ir pierādīts, ka pieteicēja neieradās darbā visu 2015.gada novembra un decembra mēnesi, savukārt šajā lietā birojs ir saucis pieteicēju pie atbildības par neierašanos darbā konkrētās dienās.

[5.4] Tiesa nav ņēmusi vērā, ka citas biroja amatpersonas par tādiem pašiem pārkāpumiem nav disciplināri sodītas, tāpēc iestāde vēršas tieši pret pieteicēju. Par minēto, tostarp emocionālo vardarbību, liecina visu apstākļu kopums. Šajā jautājumā tiesa ir nepareizi uzskatījusi, ka vispārējās jurisdikcijas tiesa nav atzinusi iestādes emocionālo vardarbību pret pieteicēju.

[6] Birojs paskaidrojumos kasācijas sūdzībai nepiekrīt.

**Motīvu daļa**

[7] Saskaņā ar Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma pārejas noteikumu 15.punktu biroja priekšnieks ne vēlāk kā līdz 2016.gada 30.jūnijam brīdina birojā nodarbinātos, ar kuriem nodibināmas valsts dienesta attiecības, par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un valsts dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu. Ja nodarbinātais (amatpersona vai darbinieks) mēneša laikā pēc brīdinājuma saņemšanas nepiekrīt nodibināt valsts dienesta attiecības, tad biroja priekšnieks ar rīkojumu izbeidz darba tiesiskās attiecības ar nodarbināto.

No minētās normas izriet, ka valsts dienesta tiesisko attiecību nodibināšanas priekšnoteikums ir biroja darbinieka piekrišana nodibināt valsts dienesta tiesiskās attiecības. Valsts dienesta tiesiskās attiecības netiek nodibinātas tad, ja darbinieks tam nepiekrīt. Apgabaltiesa spriedumā ir pareizi piemērojusi minēto tiesību normu. Tiesa šo tiesību normu ir interpretējusi sistēmiski ar Satversmes 101.pantu, secinot, ka ar pieteicēju disciplinārlietas izskatīšanas laikā bija nodibinātas valsts dienesta attiecības. Izvērsta argumentācija par birojā nodarbināto personu, kas veic valsts pārvaldes uzdevumus, atbilstību valsts dienesta tiesiskajam statusam ir ietverta arī Satversmes tiesas 2006.gada 11.aprīļa spriedumā lietā Nr. 2005-24-01, interpretējot Satversmes 101.pantu. Apgabaltiesa minēto Satversmes tiesas spriedumu lietā ir piemērojusi pareizi. Apgabaltiesas spriedumā ir ietverta izvērsta argumentācija par biroja amatpersonu, tostarp pieteicējas, tiesisko statusu. Senāts nenorāda papildu argumentus, bet pilnībā pievienojas apgabaltiesas argumentiem šajā jautājumā.

Pieteicēja iebilst, ka birojs attiecībā uz pieteicēju atšķirībā no citām personām neizdeva rakstisku rīkojumu par pieteicējas dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu. Šim argumentam minētās tiesību normas piemērošanā nav izšķirošas nozīmes. Kā jau minēts, priekšnoteikums dienesta attiecību nodibināšanai ir personas piekrišana nodibināt valsts dienesta attiecības. Kā konstatējusi apgabaltiesa, attiecībā uz pieteicēju šāda piekrišana ir bijusi iestādes rīcībā. Tādējādi neatkarīgi no tā, vai attiecībā uz citām birojā nodarbinātajām personām tika izdoti atsevišķi rakstiski rīkojumi par valsts dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu, atzīstams, ka ar pieteicēju bija nodibinātas valsts dienesta tiesiskās attiecības.

[8] Administratīvā apgabaltiesa spriedumā vērtēja pieteicējas rīcību un konstatēja, ka pieteicēja nav ievērojusi darba kārtību, regulāri neierodoties darbā noteiktā laika posmā. Tiesa atzina par pamatotu iestādes nostāju, ka šāda pieteicējas rīcība nav tiesiska, un tāpēc secināja, ka pieteicēja ir izdarījusi disciplinārpārkāpumu.

Pieteicēja lietas izskatīšanas gaitā, tostarp kasācijas sūdzībā, norāda, ka tiesai bija jāvērtē visu apstākļu kopums, tostarp apstākļi, kas liecina par biroja tendenciozu vēršanos tieši pret pieteicēju jeb emocionālu vardarbību, tostarp bosingu.

Senāts piekrīt pieteicējai, ka šiem apstākļiem var būt nozīme lietā.

[9] Emocionālo vardarbību pret personu parasti veido iestādes vienota naidīga sistēma, tostarp iestādes vadošā personāla rīcība (bosings). Tie ir mērķtiecīgi uzbrukumi visdažādākā veidā. Emocionālā vardarbība ir konstatējama ilgtermiņā un kopumā (*Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā. Jurista Vārds, 2004.gada 19.oktobris, Nr. 40 (345)*).

Emocionālā vardarbība darba vietā nav viegli identificējama un pierādāma, it īpaši, ievērojot, ka šādu ietekmi īstenojošās personas (personu grupas) attieksme pret ietekmējamo personu pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šo darbību mērķis padarīt personas atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu. Arī ietekmētajai personai mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad šāda apiešanās izvēršas sistēmā. Tādējādi šādos apstākļos persona ne vienmēr var laikus aizstāvēt savas tiesības sākuma posmā. Vērtējot iespējamās vardarbības izpausmes atsevišķus faktus, nav iespējams izdarīt pareizus secinājumus par iestādes iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības pielietošanu pret personu. Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, būtu pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā. Tiesas pieejai turklāt nav jābūt formālai no procesuālās vai materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai iestādes atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude (*Senāta 2012.gada 23.novembra sprieduma lietā Nr. SKA-150/2012 (A42607608) 10.punkts*).

Izskatāmajā lietā apgabaltiesa ir secinājusi, ka iestāde nav radījusi pieteicējai nepanesamus darba apstākļus. Savā vērtējumā apgabaltiesa pievērsās apstākļu vērtēšanai par to, kāda ir bijusi iestādes rīcība attiecībā pret pieteicēju konkrētā disciplinārpārkāpuma laikā.

Senāts turpretim uzskata, ka tādās lietās kā šī, pārbaudot, vai iestāde ir vērsusies pret konkrētu personu, pieļāvusi emocionālu spriedzi un radījusi nepanesamus apstākļus (t.i., vai ir notikusi emocionālā vardarbība), ir jāvērtē visu apstākļu kopums ilgākā periodā. Turklāt iestādes rīcība ir vērtējama ne tikai saistībā ar konkrēta disciplinārpārkāpuma apstākļiem, bet plašākā kontekstā, tā kā tieši citu, arī ar disciplinārlietu tieši nesaistītu, apstākļu kopums var norādīt uz iestādes rīcības patiesajiem motīviem attiecībā pret personu. Tas, cik ilgā laika periodā ir jāvērtē iestādes attieksme pret personu, ir atkarīgs no konkrētās lietas apstākļiem. Šis laika periods pamatā var būt zināms pašam pieteicējam. Tomēr to tiesa var konstatēt arī pati, ja lietas materiāli uz to norāda.

[10] Viens no apstākļiem, kas var liecināt par vēršanos pret konkrētu personu un veidot daļu no emocionālās vardarbības, var būt regulāra disciplinārsodu piemērošana salīdzinoši neilgā laikā, it īpaši, ja citas personas salīdzināmos apstākļos nav sodītas. Šāda rīcība varētu norādīt uz iestādes rīcību ar mērķi apgrūtināt konkrētas personas atrašanos darbā vai pat atbrīvoties no šīs personas.

Senāts no Tiesu informācijas sistēmas datiem konstatē, ka laikā no pieteicējas atjaunošanas darbā birojā ar Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2014.gada 10.aprīļa spriedumu pieteicējai līdz disciplinārsodam par atbrīvošanu no amata 2016.gada 8.jūlijā birojs bija piemērojis vēl trīs disciplinārsodus (2014.gada 25.jūnijā (piezīme), 2014.gada 11.jūlijā (pazemināšana amatā), 2016.gada 15.janvārī (piezīme)), kurus pieteicēja pārsūdzēja tiesā.

Pirmie divi disciplinārsodi pieteicējai piemēroti divu un trīs mēnešu laikā pēc atjaunošanas darbā, tas ir, salīdzinoši neilgā laika periodā pēc pieteicējas atjaunošanas darbā. Senātam nav informācijas par vēl citu disciplinārsodu piemērošanu pieteicējai šajā periodā. Pilnīgai lietas apstākļu izvērtēšanai šis apstāklis būtu jānoskaidro apgabaltiesai.

Senāts arī konstatē, ka vispārējās jurisdikcijas tiesa ir atzinusi par prettiesisku smagāko no minētajiem disciplinārsodiem par pazemināšanu amatā (*Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 30.maija spriedums lietā Nr. C27167014*). Tas nozīmē, ka vismaz viens no pieteicējai noteiktajiem iestādes disciplinārsodiem šajā periodā nav bijis tiesisks.

Vienlaikus, kā norādīts iepriekš, tiesai, vērtējot, vai iestāde ir vērsusies tieši pret konkrēto personu, nebūtu tikai jākoncentrējas uz iestādes darbību vai lēmumu formālu procesuālu vai materiāltiesisku atbilstību, bet jāvērtē situācija visaptveroši. Tādējādi apstāklis, ka vēl divi disciplinārsodi (piezīmes) ar tiesas nolēmumu ir tikuši atzīti par tiesiskiem, var nebūt izšķirošs vērtējumā par iestādes vēršanos pret personu.

[11] Iepriekš minētajā Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 30.maija sprieduma motīvu daļā atzīts, ka iestādes rīcība, tostarp uzliekot pieteicējai pienākumu katru dienu sniegt atskaites par paveikto darbu, bet neliekot to darīt citiem, norāda uz iestādes apzinātu psiholoģiskās spriedzes un nelabvēlīgu seku radīšanu pieteicējai (*sprieduma 8.3.punkts*). Līdz ar to ar spēkā stājušos vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumu iezīmējas papildu apstākļi pieteicējas darba vidē birojā, uz kuriem pieteicēja norāda arī šajā administratīvajā lietā.

Administratīvā apgabaltiesa pārsūdzētajā spriedumā šajā lietā ir norādījusi, ka vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumos nav konstatēta emocionālā vardarbība pret pieteicēju. Tādējādi var piekrist kasācijas sūdzībā norādītajam, ka apgabaltiesa nav pareizi atspoguļojusi vispārējās jurisdikcijas tiesas sprieduma saturu.

Vienlaikus konkrētais konstatējums par emocionālās vardarbības faktu pats par sevi bez attiecīgu pierādījumu pārbaudes nav pamats to automātiski attiecināt uz konkrēto administratīvo lietu, tā kā šajā lietā tiek vērtēta cita disciplinārpārkāpuma tiesiskums. Tāpēc lietā būtiski ir arī citi akcenti. Tomēr vispārējās jurisdikcijas tiesas konstatētais apstāklis par biroja ietekmi uz pieteicēju var veidot daļu no apstākļiem, kas kopumā var liecināt par iestādes konsekventu vēršanos pret pieteicēju. Kā jau teikts, ir jāvērtē visu būtisko apstākļu kopums.

Turklāt atziņa par nepieciešamību vērtēt visus apstākļus ietver arī vajadzību aplūkot pašas amatpersonas rīcību ilgākā laika posmā, kas arī, iespējams, var sniegt atbildes par piemērotā disciplinārsoda tiesiskumu.

[12] Pieteicēja norāda, ka citām personām, tostarp biroja priekšniekam, priekšnieka vietniecei un citām amatpersonām, par elektroniskās kodu kartes lietošanas pārkāpumiem sodi nav tikuši piemēroti.

Tiesiskās vienlīdzības princips nav piemērojams, lai atsauktos uz citu personu prettiesisku rīcību. Tas nozīmē, ka citu personu nesaukšana pie disciplināratbildības nav attaisnojums pieteicējas nesodīšanai. Tajā pašā laikā, ja iestāde ar konkrētu rīcību un līdzekļiem par prettiesisku rīcību vēršas tikai pret vienu vai dažiem iestādē nodarbinātajiem, bet vienlaikus nepiemēro atbildību citiem darbiniekiem, iestādes rīcībā var tikt saskatītas pazīmes par vēršanos tieši pret konkrētu personu. Nav izslēgts, ka iestāde ar šādu rīcību vēlas panākt atbrīvošanos no konkrētas personas, vai nu pati pieņemot lēmumus, ar ko tas tiek panākts, vai, radot apstākļus, kuru rezultātā persona pati aiziet no darba.

Senāts konstatē, ka civillietā par biroja 2016.gada 15.janvāra disciplinārsoda atcelšanu norādīts, ka pieteicējas iesniegtās fotogrāfijas no novērošanas kameru ierakstiem, ar ko pieteicēja vēlas norādīt uz citu darbinieku pieļautajiem pārkāpumiem elektroniskās kartes reģistrēšanā, attiecas uz 2015.gada decembri un 2016.gada janvāri (*Senāta 2018.gada 6.februāra rīcības sēdes lēmuma lietā Nr. SKC-657/2018 (C30451716) 5.punkts*). No minētā secināms, ka pieteicējas rīcībā varētu būt pierādījumi par gadījumiem, kad citas biroja amatpersonas salīdzināmos apstākļos periodā, par kuru pieteicēja saukta pie disciplināratbildības, nav tikušas disciplināri sodītas. Šos faktiskos apstākļus apgabaltiesai tādējādi ir iespējams pārbaudīt, turklāt kopsakarā ar citiem spriedumā iepriekš minētajiem apstākļiem.

[13] Tas, kuri apstākļi konkrētajā gadījumā liecina par iestādes vēršanos tieši pret pieteicēju, ir jānorāda pašai pieteicējai, tā kā par to, kas pieteicēju ir aizskāris no iestādes puses, vislabāk ir zināms tieši pašai pieteicējai. Tādējādi šajā lietā tiesas objektīvās izmeklēšanas robežas saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 103.pantu ir cieši saistītas ar to, uz kādiem faktiem un apstākļiem norāda pieteicēja. Tie tiesai ir jāvērtē.

[14] Iepriekš minētie Senāta norādītie apstākļi, kas var liecināt par vēršanos pret pieteicēju, ir gan tādi, uz kuriem ir norādījusi pati pieteicēja, gan tādi, kuri vispārīgi, tas ir, jebkurā disciplinārlietā, var norādīt uz šādu situāciju. Apgabaltiesa nav ierobežota papildu faktu un apstākļu vērtējumā, ja uz tādiem norāda pieteicēja vai tiesai tādi ir acīmredzami no lietas materiāliem.

[15] Tā kā apgabaltiesa pārsūdzētajā spriedumā nav veikusi padziļinātu un vispusīgu faktisko apstākļu izvērtējumu par pret pieteicēju, iespējams, vērstu emocionālo vardarbību no iestādes puses, lieta ir nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesai apstākļu vispusīgai noskaidrošanai.

Ja apgabaltiesa, atkārtoti izskatot lietu, konstatē pret pieteicēju veiktu emocionālo vardarbību, tiesai tālāk ir jāvērtē, kā šie secinājumi maina gala slēdzienu par pieteicējai piemēroto disciplinārsodu.

[16] Par pieteicējas kasācijas sūdzības argumentu, ka apgabaltiesa nevarēja izmantot vispārējās jurisdikcijas tiesas nolēmumā konstatēto, Senāts norāda tālāk minēto.

Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 153.panta trešo daļu, tiesa, izskatot administratīvo lietu, var atsaukties uz vispārējās jurisdikcijas tiesas nolēmuma motīvu daļā pierādītajiem faktiem, ja abās lietās piedalās tie paši procesa dalībnieki. Lietā vispārējās jurisdikcijas tiesā un šajā administratīvajā lietā piedalās tie paši procesa dalībnieki (pieteicēja un birojs), tāpēc apgabaltiesa varēja atsaukties uz faktiem, kas nodibināti ar spēkā stājušos vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumu tā motīvu daļā. Ja reiz vieniem un tiem pašiem procesa dalībniekiem bijusi iespēja savstarpējā tiesas procesā aizstāvēt katram savas intereses, izmantot iespējas iesniegt attiecīgus pierādījumus un izteikt argumentus par otras puses iesniegtajiem pierādījumiem, tad konkrēti strīdīgi fakti ar to starp pusēm vienreiz jau ir noskaidroti un nodibināti (*Senāta* *2010.gada 14.oktobra sprieduma lietā Nr. SKA-414/2010 (A42503506) 9.punkts, 2015.gada 21.oktobra rīcības sēdes lēmuma lietā Nr. SKA-716/2015 (A420577312) 8.punkts*).

[17] Par pieteicējas iebildēm kasācijas sūdzībā par pierādījumu saturu konstatējams tālāk minētais. Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 30.maija spriedumā lietā Nr. C27167014 norādīts, ka iestādes iesniegtajā darba laika uzskaites tabulā fiksēts, ka prasītāja (t.i., pieteicēja šajā lietā) 2015.gada novembrī, decembrī un 2016.gada janvārī neieradās darbā nevienu dienu. Tiesa tādējādi secināja, ka pieteicēja minētajā laikā neieradās darbā bez attaisnojoša iemesla un neveica darba pienākumus (*sprieduma 9.14.punkts*).

Administratīvā apgabaltiesa papildus ir atsaukusies uz pierādījumiem izskatāmajā lietā, arī darba laika uzskaites tabulām, kurās par minētajiem mēnešiem norādīts, ka pieteicēja nav nostrādājusi nevienu dienu. Apgabaltiesa arī konstatēja, ka tiesas sēdē pieteicēja atzina, ka no 2016.gada janvāra uz darbu negāja, tādējādi daļēji atzīstot pārkāpumu. Savukārt par 2015.gada novembri un decembri pieteicējas paskaidrojumus tiesa vērtēja kritiski, secinot, ka pieteicēja vispārīgi norādīja, ka uz darbu gāja, vienlaikus izvairījās no skaidras atbildes sniegšanas. Tiesa tādējādi secināja, ka, tā kā darba apmeklēšana ir objektīvs fakts, kas vislabāk ir zināms pašam darbiniekam, tad no pieteicējas būtu sagaidāma skaidra atbilde.

Pretēji pieteicējas viedoklim, apgabaltiesa secinājumus par pieteicējas neierašanos darbā nav balstījusi tikai uz vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumā konstatēto, bet pati ir pārbaudījusi pierādījumus lietā. Turklāt apgabaltiesa ir atzinusi, ka iestāde pieteicēju ir saukusi pie atbildības par darba pienākumu nepildīšanu tikai tajos datumos, kad par pieteicējas neierašanos darbā nebija nekādu šaubu, proti, kad citos pierādījumos iekļautās ziņas apliecina arī elektroniskās kontroles sistēmas dati. Tādējādi apgabaltiesa nav piešķīrusi izšķirošu nozīmi pierādījumiem, piemēram, darba laika uzskaites tabulām, bet vērtējusi visus pierādījumus kopumā un tikai attiecībā uz tiem datumiem, par kuriem iestāde pieteicēju ir saukusi pie disciplināratbildības.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 129.1panta pirmo daļu, 348.panta pirmās daļas 2.punktu un 351.pantu, Senāts

**nosprieda**

Atcelt Administratīvās apgabaltiesas 2017.gada 1.decembra spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Administratīvajai apgabaltiesai.

Atmaksāt [pers. A] drošības naudu 70 *euro*.

Spriedums nav pārsūdzams.