**Tiesiskā daba lēmumam, ar kuru amatpersonai tiek noteikta kategorija**

Amatpersonas (darbinieka) profesionālā pieredze un darba izpildes novērtējums ir individuālā vērtējuma kritēriji, kuri kopā veido konkrētās personas individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu, kas ir pamats noteiktas kategorijas piešķiršanai amatpersonai (darbiniekam). Savukārt kategorija tiek ņemta vērā, nosakot mēnešalgu.

Kategorijas noteikšana pati par sevi neskar personas tiesības, jo tās skar galīgais lēmums – par mēnešalgas noteikšanu. Līdz ar to arī lēmums par kategorijas noteikšanu ir starplēmums nevis administratīvais akts.

**Amatpersonas kategorijas pārskatīšana**

1. Ministru kabineta 2013.gada 29.janvāra noteikumu Nr. 66 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību” 18.punkts nosaka, ka amatpersonas kategoriju jāpārskata vismaz reizi gadā, ņemot vērā abus individuālā vērtējuma kritērijus – darba izpildes novērtējumu un profesionālās pieredzes ilgumu. Tātad šī norma neprasa obligāti pārskatīt kategoriju vairāk kā vienu reizi gadā. Prasība par kategorijas pārskatīšanu vismaz reizi gadā ir izpildīta arī tad, ja pārskatīšana notiek tikai vienu reizi gadā.

2. Ministru kabineta 2012.gada 10.jūlija noteikumu Nr. 494 „Noteikumi par valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu” 4.5.apakšpunkts nav attiecināms uz kārtējām un paredzamām situācijām, kad amatpersonas profesionālās pieredzes ilgums, kas kā viens no kritējiem var būt pamats kategorijas pārskatīšanai, mainās starplaikā starp ikgadējām darba izpildes novērtēšanām. Šādā gadījumā nepastāv tūlītēja vajadzība pēc ārpuskārtās darba izpildes novērtējuma kategorijas noteikšanai, jo kategorija jau ir noteikta un tās pārskatīšana notiek vispārējā kārtībā reizi gadā.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Administratīvo lietu departamenta**

**2020.gada 6.novembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. A420238917, SKA-429/2020**

[ECLI:LV:AT:2020:1106.A420238917.9.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI%3ALV%3AAT%3A2020%3A1106.A420238917.9.S)

Tiesa šādā sastāvā: senatores Līvija Slica, Anita Kovaļevska, Ieva Višķere

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz [pers. A] pieteikumu par labvēlīga administratīvā akta izdošanu, sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2018.gada 14.novembra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Ar Valsts ieņēmumu dienesta (turpmāk – dienests) 2016.gada 30.maija rīkojumu pieteicēja [pers. A] no 2016.gada 6.jūnijā iecelta Juridiskās un pirmstiesas strīdu izskatīšanas pārvaldes Tiesvedības daļas Otrās nodaļas galvenās juristes amatā konkursa kārtībā uz noteiktu laiku ar pārbaudes laiku seši mēneši, nosakot 2.kategoriju.

Pieteicēja 2017.gada 17.februārī vērsās dienestā ar iesniegumu, kurā lūdza mainīt kategoriju uz 3.kategoriju ar 2017.gada 30.janvāri sakarā ar to, ka ir iegūta trīs gadu profesionālā pieredze attiecīgajā jomā. Ar dienesta 2017.gada 14.marta lēmumu atzīts, ka nav tiesiska pamata pārskatīt pieteicējai piešķirto kategoriju.

Ar Finanšu ministrijas 2017.gada 9.maija lēmumu Nr. 7-3-07/3640 nolemts atstāt negrozītu pieteicējai piešķirto amata kategoriju.

[2] Pieteicēja iesniedza tiesā pieteikumu par labvēlīga administratīvā akta izdošanu.

[3] Administratīvā apgabaltiesa ar 2018.gada 14.novembra spriedumu pieteicējas pieteikums noraidīja. Apgabaltiesas spriedums pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[3.1] Atbilstoši Ministru kabineta 2013.gada 29.janvāra noteikumu Nr. 66 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību” (turpmāk – noteikumi Nr. 66) 4.pielikumam „Amatpersonu un darbinieku kategoriju noteikšanas tabula” amatpersonai, kuras profesionālā pieredze ir vairāk par trīs gadiem un darba izpildes novērtējums ir „labi”, nosaka 3.kategoriju.

2016.gada 23.novembrī, beidzoties pārbaudes laikam, pieteicējas darba izpilde novērtēta ar „labi”, profesionālās pieredzes ilgums šajā brīdī divi gadi, deviņi mēneši un 29 dienas. 3.kategorija, pamatojoties uz ikgadējo darba izpildes novērtējumu par periodu no 2016.gada 8.decembra līdz 2017.gada 7.decembrim, pieteicējai ir piešķirta no 2017.gada 23.novembra.

Lietā ir strīds par pieteicējas tiesībām uz 3.kategoriju un atbilstoši tai noteiktu mēnešalgu, sākot no 2017.gada 30.janvāra – dienas, kad pieteicējas profesionālās pieredzes ilgums sasniedza trīs gadus, kas ļauj pretendēt uz 3.kategoriju.

[3.2] Jautājums par kategorijas noteikšanu ir iestādes iekšējs lēmums.

Noteikumu Nr. 66 9.punkts paredz, ka amatpersonas (darbinieka) konkrēto mēnešalgu nosaka iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona, nepārsniedzot šo noteikumu 2.pielikumā attiecīgajai kategorijai norādīto mēnešalgas maksimālo apmēru.

No minētā punkta un noteikumiem Nr. 66 kopumā ir secināms, ka kategorijas noteikšana var ietekmēt amatpersonas darba samaksas apmēru. Ņemot vērā, ka atalgojuma jautājumi ir saistāmi ar īpašuma tiesībām, kas attiecīgi ietilpst cilvēktiesību tvērumā, secināms, ka iestādes iekšējais lēmums par kategoriju noteikšanu amatpersonai skar šīs amatpersonas cilvēktiesības. Attiecīgi dienesta lēmums par kategorijas piešķiršanu ir uzskatāms par administratīvo aktu, un šāda akta izdošanas atteikuma tiesiskums ir pārbaudāms tiesā.

[3.3] No noteikumu Nr. 66 7. un 8.punkta izriet, ka kategorijas piešķiršana balstās uz amatpersonas profesionālās pieredzes novērtējumu un darba izpildes novērtējumu.

Lietā ir strīds, vai, iestājoties nosacījumam, ka amatpersonas profesionālā pieredze ir vairāk par trīs gadiem, dienestam bija pienākums veikt ārpuskārtas amatpersonas darba izpildes ārkārtas novērtējumu vai pārskatīt kategoriju, pamatojoties uz amatpersonas darba izpildes novērtējumu, kas veikts par iepriekšējo periodu.

[3.4] Noteikumu Nr. 66 18.punkts paredz amatpersonas kategoriju pārskatīt ne retāk kā reizi gadā, ņemot vērā amatpersonas darba izpildes novērtējumu un profesionālās pieredzes ilgumu.

No Ministru kabineta 2012.gada 10.jūlija noteikumu Nr. 494 „Noteikumi par valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu” (turpmāk – noteikumi Nr. 494) 4.punkta secināms, ka vispārīgi darba izpildi nodarbinātajam novērtē vienu reizi gadā, bet ir pieļaujams veikt darba izpildes novērtēšanu biežāk un arī tieši kategorijas noteikšanai.

Vērtējot noteikumu Nr. 494 4.5.apakšpunktu kontekstā ar noteikumiem Nr. 66, secināms, ka šī norma ir piemērojama kā izņēmums noteiktās situācijās, kad ir jānosaka kategorija, bet nodarbinātajam nav bijis noteikts pārbaudes laiks, kā arī norma atstāj atvērtu gadījumu loku, kad iestādei ir tiesības veikt ārpuskārtas izvērtēšanu kategorijas noteikšanai. Tomēr šī norma nav attiecināma uz kārtējām un paredzamām situācijām, kad amatpersonas profesionālās pieredzes ilgums sasniedz konkrēto ilgumu, kas atļauj mainīt kategoriju. Ja šo normu būtu plānots saistīt ar konkrēto pieredzes ilgumu personām, kuru pieredze sasniedz vienu gadu vai trīs gadus, tad šādi plānotie pasākumi normā būtu precīzi norādīti.

Turklāt kategorijas noteikšana ir saistāma ar noteiktu darbu izpildes novērtējuma rezultātu. Kategorijas noteikšana ir nodarbinātos motivējošs mehānisms, kas izriet no darba izpildes novērtēšanas rezultātiem, nevis automātiski no attiecīgā profesionālās pieredzes ilguma fakta iestāšanās.

[3.5] Dienesta 2015.gada 12.novembra iekšējo noteikumu Nr. 76 „Valsts ieņēmumu dienesta darba kārtības noteikumi” (turpmāk – Darba kārtības noteikumi) 53.2.apakšpunktā noteikts, ka amata kategoriju pārskata pēc ikgadējās darba izpildes novērtēšanas ne vēlāk kā līdz katra kalendārā gada 1.aprīlim.

Minētā norma atbilst noteikumu Nr. 66 prasībām. Dienestā ir noteikta kategoriju pārskatīšanas kārtība, kas sasaistīta ar ikgadējo amatpersonas darba izpildes novērtējumu, kas atbilst noteikumu Nr. 66 18.punktam. Tas arī neizslēdz dienesta pienākumu ievērot noteikumu Nr. 494 4.punkta nosacījumus.

Dienests pamatoti atteicās veikt ārpuskārtas pieteicējas darba izpildes novērtēšanu, jo tam nebija normatīvajos aktos noteiktā pamata. Konkrētajos apstākļos, kad pieteicējas darba izpildes novērtēšana saistībā ar pārbaudes laika termiņa beigām bija notikusi pirms nepilniem trim mēnešiem, nebija lietderīgi veikt atkārtotu novērtēšanu, jo šajā īsajā laika posmā nav iespējams objektīvi novērtēt pieteicējas ieguldījumu un spējas uzdoto darbu izpildē.

Savukārt attiecībā uz darba izpildes novērtējuma par iepriekšējo periodu izmantošanu kategorijas noteikšanai norādāms, ka no tiesību normām izriet, ka kategorijas noteikšanai izmanto to darbu izpildes novērtējumu, kas attiecas uz laikposmu, kad ir iestājušies apstākļi, kas ļauj pretendēt uz augstākas kategorijas piešķiršanu. Līdz ar to nav pamata izmantot tās darba izpildes novērtēšanas rezultātus, kas veikta par laikposmu, pirms iestājās obligātais nosacījums par profesionālās pieredzes ilgumu vairāk par trīs gadiem.

[4] Pieteicēja iesniedza kasācijas sūdzību par apgabaltiesas spriedumu, norādot turpmāk minētos argumentus.

[4.1] Apgabaltiesa ir pieļāvusi Administratīvā procesa likuma 103.panta otrās daļas pārkāpumu, jo ir pārkāpusi Administratīvā procesa likuma 307.panta ceturtās daļas nosacījumus, kas nosaka apelācijas instances tiesas sprieduma sastāvdaļas, tostarp, ka jāveic procesa dalībnieku argumentu un tiesību normu analīze.

Apgabaltiesa nepareizi interpretējusi Darba kārtības noteikumu 53.2.apakšpunktu. Minētā norma sašaurina noteikumu Nr. 66 prasības pārskatīt kategoriju ne retāk kā reizi gadā. Apgabaltiesa nav vērtējusi pieteicējas argumentu, ka noteikumu Nr. 66 18.punkts neparedz nosacījumu kategorijas pārskatīšanai – ikgadējo darbu izpildes novērtējumu.

Saskaņā ar Darba kārtības noteikumu 17.punktu ikgadējo darba izpildi par iepriekšējo kalendāro gadu novērtē no 1.decembra līdz 31.janvārim. Kategoriju pārskata kalendārā gada 1.aprīlī, tas ir vismaz divus mēnešus pēc tam. Pieteicējai 2016.gada 23.novembrī tika veikta novērtēšana pēc pārbaudes laika beigām, un pieteicēja lūdz ar 2017.gada 30.janvāri tai piešķirt 3.kategoriju un tai noteikto mēnešalgu. Abās situācijās ir pagājis gandrīz vienāds laika posms līdz brīdim, kad būtu veicama kategorijas pārskatīšana.

[4.2] Darba kārtības noteikumi ir pretrunā ar ārējo normatīvo aktu. To 53.2.apakšpunkts nepamatoti sašaurina ārējā normatīvā akta regulējumu, jo nosaka papildu kritēriju kategorijas un mēnešalgas noteikšanai, ko neparedz noteikumi Nr. 66 – konkrēts laika periods, kad pārskata kategoriju, un ka nepieciešams ikgadējais darba izpildes novērtējums.

No noteikumu Nr. 66 18.punkta ir skaidrs, ka kategorijas pārskatīšanai ir iespējams piemērot jau esošo novērtējumu un ņemt vērā profesionālās pieredzes ilgumu. Par minēto liecina arī noteikumu Nr. 66 35.punkts. Salīdzinot noteikumu Nr. 66 18. un 35.punktu, secināms, ka likumdevējs 18.punktā lietotos vārdus „darba izpildes novērtējumu” nav domājis kā amatpersonas ikgadējo darba izpildes novērtējumu. Apgabaltiesa nav piemērojusi gramatisko un teleoloģisko interpretācijas metodi, lai noskaidrotu tiesību normas jēgu. Darbu izpildes novērtējums tiek veikts par iepriekšējo periodu, taču tiek izmantots dažādās situācijās, lai izlemtu dažādus jautājumus nākotnē – mēnešalgu, prēmijas, papildatvaļinājumus.

[4.3] Pieteicēja citē apgabaltiesas spriedumu citā lietā Nr. A420169517 un norāda, ka apgabaltiesai bija jāpiemēro Valsts civildienesta likuma 35.panta ceturtā daļa, noteikumu Nr. 494 53. un 55.punkts, noteikumu Nr. 66 14. un 15.punkts, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Amatpersonu atlīdzības likums) 3.panta ceturtās daļas 8.punkts, 16.panta otrā daļa, 42.panta pirmā un vienpadsmitā daļa un Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumu Nr. 565 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām” 103. un 105.punkts. Piemērojot minētās tiesību normas apgabaltiesa nonāktu pie secinājuma, ka ir izmantojams pieteicējai iepriekš veiktais novērtējums, lai pārskatītu kategoriju. Tiesa nav sniegusi novērtējumu, kāpēc nevar piemērot iepriekšējo darba izpildes novērtējumu.

[4.4] Iestādes nostāja, ka kategoriju pārskata, ja ir veikts ikgadējais darba izpildes novērtējums, pārkāpj vienlīdzības principu. Pieteicēja nesaņēma taisnīgu atalgojumu, jo periodā, kad viņai profesionālās pieredzes ilgums bija vairāk par trīs gadiem, veica tādus pašus pienākumus kā kolēģi, kuriem pieredze bija vairāk par trim gadiem, bet saņēma mazāku atalgojumu. Par objektīviem un saprātīgiem apstākļiem, lai ierobežotu personas tiesības saņemt likumā noteikto atalgojumu, nevar uzskatīt dienesta lielo darbinieku skaitu, kam būtu manuāli jāseko līdzi pieredzes ilgumam.

Dienests nav ievērojis noteikumu Nr. 494 4.5.apakšpunktā noteikto un nepamatoti ierobežojis pieteicējas cilvēktiesības, tostarp Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā paredzētās tiesības, kuras nedrīkst ierobežot. Nav saskatāms leģitīms mērķis šādam ierobežojumam.

[5] Dienests paskaidrojumos par kasācijas sūdzību norāda, ka tā nav pamatota.

Motīvu daļa

[6] Amatpersonu atlīdzības likuma 4.2pants paredz, ka amatpersonai (darbiniekam) mēnešalgu pārskata saskaņā ar šo likumu un citiem normatīvajiem aktiem, ņemot vērā arī izmaiņas normatīvajos aktos, atalgojumam apstiprināto finanšu līdzekļu apmērā, amatu klasificēšanas rezultātos un individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumā.

Atbilstoši noteikumu Nr. 66 7.punktam amatpersonas (darbinieka) mēnešalgu nosaka, ievērojot šādus individuālā vērtējuma kritērijus: 1) amatpersonas (darbinieka) profesionālā pieredze, kas ir būtiska amata (iestādes) funkciju izpildei un kuru izvērtē iestādes vadītājs, ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) amata aprakstā noteiktās prasības attiecīgajā jomā; 2) amatpersonas (darbinieka) darba izpildes novērtējums atbilstoši normatīvajiem aktiem par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanas kārtību.

Noteikumu Nr. 66 8.punkts noteic, ka amatpersonai (darbiniekam), pamatojoties uz individuālā vērtējuma kritērijiem, piešķir vienu no trim kategorijām ([4.pielikums](https://likumi.lv/ta/id/254560#piel4)). Saskaņā ar 4.pielikumu, nosakot kategoriju, ņem vērā darba izpildes novērtējumu un amatpersonas (darbinieka) profesionālo pieredzi. Noteikumu Nr. 66 9.punkts paredz, ka amatpersonas (darbinieka) konkrēto mēnešalgu nosaka iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona, nepārsniedzot šo noteikumu 2.pielikumā attiecīgajai kategorijai norādīto mēnešalgas maksimālo apmēru.

No minētajām tiesību normām secināms, ka amatpersonas (darbinieka) profesionālā pieredze un darba izpildes novērtējums ir individuālā vērtējuma kritēriji, kuri kopā veido konkrētās personas individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu, kas ir pamats noteiktas kategorijas piešķiršanai amatpersonai (darbiniekam). Savukārt kategorija tiek ņemta vērā, nosakot mēnešalgu.

[7] Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 1.panta trešo daļu administratīvais akts ir uz āru vērsts tiesību akts, ko iestāde izdod publisko tiesību jomā attiecībā uz individuāli noteiktu personu vai personām, nodibinot, grozot, konstatējot vai izbeidzot konkrētas tiesiskās attiecības vai konstatējot faktisko situāciju. Par administratīvo aktu tiek atzīts arī lēmums par amatpersonas vai iestādei īpaši pakļautas personas tiesiskā statusa nodibināšanu, maiņu, izbeigšanu un šīs personas disciplināro sodīšanu, kā arī cits lēmums, ja tas būtiski ierobežo amatpersonas vai iestādei īpaši pakļautas personas cilvēktiesības.

Apgabaltiesa ir atzinusi, ka kategorijas noteikšana ir iestādes iekšējais lēmums. Tā kā tas var ietekmēt amatpersonas darba samaksas apmēru, kas ietilpst cilvēktiesību tvērumā, apgabaltiesa ir secinājusi, ka lēmums par kategorijas piešķiršanu ir uzskatāms par administratīvo aktu un šāda administratīvā akta izdošanas atteikuma tiesiskums ir pārbaudāms tiesā.

Senāts nepiekrīt apgabaltiesas secinājumam, ka lēmums par kategorijas piešķiršanu ir administratīvais akts.

Lēmums par amatpersonas mēnešalgas noteikšanu ir administratīvais akts, jo skar amatpersonu ārpus iekšējām dienesta attiecībām jeb „uz āru”. Senāts ir atzinis, ka amatpersonas darba izpildes novērtējums, kas tiek izmantots šāda administratīvā akta izdošanā, ir starplēmums, nevis administratīvais akts (sal. *Senāta 2010.gada 22.februāra lēmuma lietā Nr. SKA‑127/2010 (A42466207) 14.punkts; 2012.gada 22.februāra lēmuma lietā Nr. SKA‑337/2012 (A8096011) 11.punkts*). Minētās atziņas ir attiecināmas arī uz kategorijas noteikšanu. No lietas apstākļiem secināms, ka kategorijas noteikšana pati par sevi neskar pieteicējas tiesības, tās skar galīgais lēmums – par mēnešalgas noteikšanu. Līdz ar to arī lēmums par kategorijas noteikšanu ir starplēmums nevis administratīvais akts.

Vienlaikus Senāts atzīst, ka minētā kļūda nav ietekmējusi apgabaltiesas sprieduma rezultātu, jo pieteikumā pieteicēja ir lūgusi pārskatīt kategoriju un noteikt tai atbilstošu mēnešalgu. Līdz ar to pieteikums ir vērtējams kā pieteikums par labvēlīga administratīvā akta izdošanu par mēnešalgas apmēra paaugstināšanu, nevis kategorijas noteikšanu. Vienlaikus konkrētās lietas ietvaros ir noskaidrojams arī kategorijas pārskatīšanas atteikuma tiesiskums. Apgabaltiesa ir pareizi secinājusi, ka kategorijas pārskatīšana konkrētajā gadījumā ir saistīta ar mēnešalgas paaugstināšanu, un ir vērtējusi, vai atteikums pārskatīt kategoriju ir tiesisks.

[8] Apgabaltiesa, pretēji kasācijas sūdzībā norādītajam, ir vērtējusi pieteicējas argumentus, ka Darba kārtības noteikumu 53.2.apakšpunkts ir pretrunā noteikumu Nr. 66 prasībām, jo sašaurina tā prasības un izvirza papildu kritērijus – nepieciešamību pēc ikgadējā darba izpildes novērtējuma un konkrētu laika periodu, kad pārskata kategoriju.

Tas, ka apgabaltiesa nav devusi tik izvērstu pieteicējas argumentu analīzi, kādu vēlējās pieteicēja, nenozīmē, ka apgabaltiesa ir pārkāpusi Administratīvā procesa likuma 103.panta otro daļu un 307.panta ceturto daļu. Kā vairākkārt atzīts gan Senāta, gan Eiropas Cilvēktiesību tiesas praksē, tiesas pienākums argumentēt spriedumu nav saprotams kā prasība detalizēti atbildēt uz jebkuru argumentu. Tiesnešiem ir jāuzklausa visi argumenti, bet pienākums spriedumā atbildēt (analizēt un novērtēt) attiecināms tikai uz tiem argumentiem, kurus tiesa uzskata par lietas izšķiršanai nozīmīgiem no tiesību viedokļa (sal. *Senāta 2005.gada 22.novembra sprieduma lietā Nr. SKA-378/2005 (A42025304) 12.punkts un tajā minētā Eiropas Cilvēktiesību tiesas prakse; 2017.gada 21.septembra sprieduma lietā Nr. SKA‑319/2017 (*[*ECLI:LV:AT:2017:0921.A420282814.1.S*](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI%3ALV%3AAT%3A2017%3A0921.A420282814.1.S)*) 8.punkts*).

Senāts, izvērtējot apgabaltiesas sprieduma pamatojumu, atzīst to par pareizu, bet pieteicējas kasācijas sūdzības argumentus par noraidāmiem turpmāk minēto apsvērumu dēļ.

[9] Atbilstoši noteikumu Nr. 66 18.punktam amatpersonas (darbinieka) kategoriju pārskata ne retāk kā reizi gadā, ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) darba izpildes novērtējumu un profesionālās pieredzes ilgumu. Minētā norma paredz, ka gadījumos, ja darba izpildes novērtējums ir tāds pats vai augstāks vai zemāks nekā iepriekšējā gadā, kategoriju pārskata saskaņā ar šo noteikumu [8.punktu](https://likumi.lv/ta/id/254560#p8). Ja kategorija tiek paaugstināta vai pazemināta, var pārskatīt mēnešalgu.

Darba kārtības noteikumu 53.2.apakšpunktā noteikts, ka amata kategoriju pārskata pēc ikgadējās darba izpildes novērtēšanas ne vēlāk kā līdz katra kalendārā gada 1.aprīlim.

No noteikumu Nr. 66 18.punkta secināms, ka amatpersonas kategoriju jāpārskata vismaz reizi gadā, ņemot vērā abus individuālā vērtējuma kritērijus – darba izpildes novērtējumu un profesionālās pieredzes ilgumu. Tātad šī norma neprasa obligāti pārskatīt kategoriju vairāk kā vienu reizi gadā. Prasība par kategorijas pārskatīšanu vismaz reizi gadā ir izpildīta arī tad, ja pārskatīšana notiek tikai vienu reizi gadā. Apgabaltiesa ir pamatoti secinājusi, ka Darba kārtības noteikumu 53.2.apakšpunkts atbilst minētās normas prasībām, jo tajā ir paredzēta kategorijas pārskatīšana reizi gadā.

Līdz ar to nav pamatots pieteicējas kasācijas sūdzības arguments, ka Darba kārtības noteikumu 53.2.apakšpunkts sašaurina noteikumu Nr. 66 prasību pārskatīt kategoriju ne retāk kā reizi gadā.

[10] Valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanas kārtību nosaka noteikumi Nr. 494. Saskaņā ar šo noteikumu 4.punktu darba izpildi novērtē:1) katru gadu nodarbinātajam vai reizi divos gados – iestādes vadītājam; 2) atkārtoti; 3) pirms pārbaudes laika beigām; 4) pēc ilgstošas attaisnotas prombūtnes (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājums, mācības, darbnespēja) – sešu mēnešu laikā pēc atgriešanās; 5) citos gadījumos, lai noteiktu kategoriju (piemēram, ja nav noteikts pārbaudes laiks).

Tātad atbilstoši noteikumu Nr. 494 4.1.apakšpunktam valsts tiešās pārvaldes iestādē nodarbinātajam vispārīgā gadījumā katru gadu tiek veikta darba izpildes novērtēšana. 4.punkts paredz arī gadījumus, kad darba izpildes novērtēšanu veic ārpus vispārējās kārtības, t.i., atkārtoti, pirms pārbaudes laika beigām, pēc ilgstošas prombūtnes vai citos gadījumos, lai noteiktu kategoriju. Apgabaltiesa pareizi norādījusi, ka 4.5.apakšpunkts atstāj atvērtu gadījumu loku, kad nepieciešams veikt ārpuskārtas darba izpildes novērtējumu, lai noteiktu kategoriju. Iekavās kā piemērs ir minēts gadījums, ja nav noteikts pārbaudes laiks. Minētais piemērs atbilst noteikumu Nr. 66 12.2.apakšpunktam (*ja amatpersonai (darbiniekam), stājoties amatā (dienestā, darbā), nav profesionālās pieredzes attiecīgajā jomā, ja nav noteikts pārbaudes laiks, amatpersonai (darbiniekam) mēnešalgas noteikšanā sākotnēji piemēro 1.kategoriju un ne vēlāk kā pēc sešiem mēnešiem novērtē amatpersonas (darbinieka) darba izpildi, kā arī nosaka atbilstošo kategoriju*). Senāts pievienojas apgabaltiesas secinājumam, ka šī norma nav attiecināma uz kārtējām un paredzamām situācijām, kad amatpersonas profesionālās pieredzes ilgums, kas kā viens no kritējiem var būt pamats kategorijas pārskatīšanai, mainās starplaikā starp ikgadējām darba izpildes novērtēšanām. Šādā gadījumā nepastāv tūlītēja vajadzība pēc ārpuskārtās darba izpildes novērtējuma kategorijas noteikšanai, jo kategorija jau ir noteikta un tās pārskatīšana notiek vispārējā kārtībā reizi gadā.

[11] Pieteicēja kasācijas sūdzībā ir norādījusi virkni tiesību normu, kas, pieteicējas ieskatā, bija jāpiemēro apgabaltiesai, lai nonāktu pie secinājuma, ka kategorija bija jāpārskata, ņemot vērā iepriekš veikto pieteicējas darba izpildes novērtējumu: Valsts civildienesta likuma 35.panta ceturtā daļa, noteikumu Nr. 494 53. un 55.punkts, noteikumu Nr. 66 14. un 15.punkts, Amatpersonu atlīdzības likuma 3.panta ceturtās daļas 8.punkts, 16.panta otrā daļa, 42.panta pirmā un vienpadsmitā daļa un Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumu Nr. 565 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām” 103. un 105.punkts.

No pieteicējas norādītajām tiesību normām izriet, ka darba izpildes novērtēšanas rezultāts tiek izmantots, pieņemot lēmumus par ierēdņa statusa piešķiršanu, ierēdņa neatbilstību ieņemamam amatam, pārcelšanu amatā, ierēdņa kvalifikācijas pakāpes piešķiršanu, prēmijas piešķiršanu, papildatvaļinājuma un atvaļinājuma pabalsta piešķiršanu u.c. Minētās tiesību normas neregulē konkrēto lietā izskatāmo gadījumu, tāpēc apgabaltiesai tās nebija jāpiemēro. Ja pieteicēja ar šīm normām vēlas ilustrēt gadījumus, kādos administratīvo aktu pieņemšanai tiek izmantots darba izpildes novērtējums, tad arī par šādu jautājumu lietā nav strīda, jo, kā jau tika minēts iepriekš, darba izpildes novērtējums ir viens no kritērijiem, kas tiek ņemts vērā, nosakot amatpersonas kategoriju un mēnešalgu. Senātam nav šaubu, ka, nosakot kategoriju, ir ņemams vērā pēdējais aktuālais amatpersonas darba izpildes novērtējums.

Taču strīds lietā būtībā ir par to, vai brīdī, kad mainās otrs kategorijas noteikšanas individuālā vērtējuma kritērijs – profesionālās pieredzes ilgums –, iestādei ir jāpārskata amatpersonai noteiktā kategorija un attiecīgi arī mēnešalga. No noteikumu Nr. 494 un noteikumu Nr. 66 normām secināms, ka darba izpildes novērtēšana un kategorijas noteikšana iestādē vispārīgi notiek reizi gadā (kārtējā), kā arī tiesību normās ir paredzēti gadījumi, kad tiek veikta ārpus kārtās novērtēšana un kategorijas noteikšana. Pēdējie gadījumi ir saistīti ar amatpersonas (darbinieka) stāšanos amatā (dienestā, darbā), pārbaudes laika beigām, iecelšanu vai pārcelšanu citā amatā, atgriešanos pēc ilgstošas prombūtnes u.tml. Izmaiņas profesionālās pieredzes ilgumā nav tiesību normās paredzēts pamats ārpus kārtas kategorijas noteikšanai.

Darba kārtības noteikumi kā iekšējais normatīvais akts attiecas uz institucionāli padotām personām, tostarp pieteicēju, tie iedibina vienveidīgu rīcību līdzīgos gadījumos. Senāts atzīst, ka apgabaltiesa pamatoti secinājusi, ka nav konstatējama kolīzija starp Darba kārtības noteikumu tiesību normām un ārējā normatīvā akta – noteikumu Nr. 66 – normām. Kategorijas ikgadējās pārskatīšanas sasaiste ar kārtējo darba izpildes novērtējuma veikšanu, proti, vispirms kalendārā gada beigās tiek veikts kārtējais darba izpildes novērtējums un pēc tam līdz nākamā gada 1.aprīlim tiek pārskatīta kategorija, ir loģiska. Tādējādi, nosakot kategoriju, tiek ņemts vērā aktuālais iepriekšēja gada darba izpildes novērtējams un attiecīgajā laika posmā sasniegtais profesionālās pieredzes ilgums. Tas, ka iekšējā normatīvajā aktā tiek paredzēti konkrēts laika posms, kad tiks veikta darba izpildes novērtēšana un datums, līdz kuram jāpārskata kategorija, nenozīmē, ka tiek izvirzīti papildu kritēriji kategorijas pārskatīšanai. Minētais regulējums nodrošina vienlīdzīgu un prognozējamu attieksmi pret visām amatpersonām attiecībā uz kārtējo darba izpildes novērtēšanu un kategorijas pārskatīšanu.

[12] Ņemot vērā minēto, Senāts atzīst, ka kasācijas sūdzība ir noraidāma kā nepamatota, savukārt apgabaltiesas spriedums ir atstājams negrozīts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 348.panta pirmās daļas 1.punktu un 351.pantu, Senāts

**nosprieda**

atstāt negrozītu Administratīvās apgabaltiesas 2018.gada 14.novembra spriedumu, bet [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.