**Saprātīga darba vides pielāgošana personām ar invaliditāti**

Vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanai pret personām ar invaliditāti, tām nodrošināma saprātīga darba vietas izveidošanu jeb pielāgošana.

Darba devējam, tostarp valsts iestādei, būtu jāparedz efektīvi pasākumi, lai pielāgotu darba vietu personai ar invaliditāti, nodrošinot, ka šāda persona var turpināt strādāt un netiek atlaista. Saprātīgi pielāgojumi var ietvert tehniskus risinājumus, darba organizāciju, mācību pasākumus un informētības uzlabošanas pasākumus. Turklāt, ja iestāde apgalvo, ka pielāgojums konkrētajā gadījumā tai radītu nesamērīgu slogu vai tas ir nepamatots, tas jāpierāda tieši iestādei. Jāņem arī vērā, ka pielāgojums tiek veidots dialogā ar konkrēto darbinieku ar invaliditāti, pārrunājot darbinieka individuālās vajadzības un cenšoties tās samērot ar darba devēja iespējam tās nodrošināt.

Jēdziens „invaliditāte” ir attiecināms uz personas spēju ierobežojumu, kurš ir radies tieši ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Turklāt nav nepieciešams, lai personai atbilstoši valsts normatīvajiem aktiem būtu oficiāli noteikta invaliditāte, lai šo jēdzienu uz to varētu attiecināt.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Administratīvo lietu departamenta**

**2021.gada 9.novembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. A420282716, SKA-452/2021**

[ECLI:LV:AT:2021:1109.A420282716.12.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:AT:2021:1109.A420282716.12.S)

Administratīvo lietu departaments kopsēdē šādā sastāvā: senatori Līvija Slica, Dzintra Amerika, Jautrīte Briede, Andris Guļāns, Vēsma Kakste, Anita Kovaļevska, Veronika Krūmiņa, Diāna Makarova, Dace Mita, Lauma Paegļkalna, Valters Poķis un Ieva Višķere

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz [pers. A] pieteikumu par Finanšu ministrijas 2016.gada 1.augusta lēmuma Nr. 12-34/50 atcelšanu, mantisko zaudējumu (nesaņemtās darba samaksas) un morālā kaitējuma atlīdzinājumu, sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2020.gada 19.marta spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2015.gada 30.aprīlī arodslimību ārsts veica pieteicēja [pers. A] veselības pārbaudi un Obligātās veselības pārbaudes kartē (turpmāk – veselības karte) pasvītroja „veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam”, bet 12.punktā „Īpašas piezīmes un ieteikumi darba devējam” ir norādījis: nedrīkst strādāt ar fizisku slodzi (oriģinālā: nedrīkst strādāt ar fiz. slodzes 4.9.1.). Ar Valsts ieņēmumu dienesta 2016.gada 2.marta rīkojumu Nr. 9.6-12/870 (turpmāk – rīkojums) Valsts ieņēmumu dienesta Muitas pārvaldes Latgales muitas kontroles punktu daļas Muitas kontroles punkta vecākais muitas uzraugs pieteicējs atbrīvots no ierēdņa amata, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „m” apakšpunktu, jo nespēj veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums. Ar Finanšu ministrijas 2016.gada 1.augusta lēmumu Nr. 12-34/50 (turpmāk – ministrijas lēmums) rīkojums atzīts par tiesisku un pamatotu.

Pieteicēja nepiekrita ministrijas lēmumam un vērsās tiesā ar pieteikumu par minētā lēmuma atcelšanu un zaudējumu atlīdzinājumu.

[2] Administratīvā apgabaltiesa ar 2020.gada 19.marta spriedumu noraidīja pieteicēja pieteikumu par ministrijas lēmuma atcelšanu, kā arī par mantisko zaudējumu (nesaņemtās darba samaksas) un morālā kaitējuma 500 *euro* atlīdzinājumu. Apgabaltiesas spriedums pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[2.1] Pieteicēja amata pamatpienākumi saskaņā ar amata aprakstu ietvēra ne tikai transportlīdzekļu un kravu pārbaudi ar kravu skeneri (pamatā Zilupes muitas kontroles punkta 14.darba vietā veicamie pienākumi), bet arī muitas fiziskās kontroles veikšanu (Zilupes muitas kontroles punkta 13.darba vietā veicamie pienākumi) un citu pienākumu izpildi, kas prasa fizisku piepūli – smagumu pārvietošanu bez mehāniskām palīgierīcēm, smaguma celšanu un noturēšanu. Ierēdņu pienākumu noteikšana un sadale ir valsts pārvaldes kompetencē, kuru tiesa pēc būtības kontrolēt nevar.

[2.2] Ārsta norādīto frāzi „nedrīkst strādāt fiziskas slodzes”, iekļaujot norādi (4.9.1.), nevar tulkot kā vispārīgos ieteikumus darba vides sakārtošanai. Pirmkārt, muitas darba specifika ir tāda, ka iepriekš nevar paredzēt, kāda krava būs jāpārbauda, vai un kādas kontrabandas preces tiks ievestas. Līdz ar to gadījumus, kad darba vietā ir jācilā smagumi, praktiski ir grūti vai pat neiespējami novērst. Otrkārt, minētā frāze acīmredzami ir attiecināta uz pašu pieteicēju, par kuru veselības kartē dots atzinums.

[2.3] Nav pamata atzīt veselības karti un tajā ietverto arodslimību ārsta atzinumu par prettiesisku. Valsts ieņēmumu dienests pamatoti veselības karti un tajā ietverto atzinumu ir ņēmis vērā, lemjot par Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „m” apakšpunkta piemērošanu, jo no veselības kartes pietiekami saprotami izriet, ka pieteicējs nedrīkst veikt pienākumus ar veselībai kaitīgo darba vides faktoru, kaut arī ārsts ir pasvītrojis „veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam”. Pieteicējs veselības stāvokļa dēļ nespēj veikt amata pienākumus, kas saistīti ar smagumu celšanu vai pārvietošanu.

[2.4] Iestādei ir rīcības brīvība, norīkojot ierēdni amata aprakstā noteikto pienākumu izpildei muitas kontroles punkta darba vietās. Savukārt tiesai nav pamata prasīt Valsts ieņēmumu dienestam sniegt izvērstu pamatojumu, kāpēc pagātnē konkrētā dienā ierēdnis ir norīkots veikt amata aprakstā noteiktos pienākumus konkrētā darba vietā, vai un kāpēc nebija iespējams ierēdni nodarbināt citā muitas kontroles punkta darba vietā. Tāpat tiesa nevar noteikt, kā iestādei organizēt valsts pārvaldes funkciju izpildi un kurā darba vietā pieteicējs ir norīkojams amata pienākumu izpildei.

Nav secināms, ka tāda darba organizācija, ka muitas amatpersonai tiek uzdots pildīt amata pienākumus dažādās darba vietās vai citā darba vietā nekā iepriekš bija noteikts, būtu nepamatota.

[2.5] Valsts ieņēmumu dienests ir izvērtējis, vai ir iespējama pieteicēja turpmāka nodarbināšana, ievērojot noteikto aizliegumu. Pieteicējs lielākā mērā nekā cits muitas uzraugs nespēj pilnvērtīgi veikt visus amata pienākumus, nav vērsts uz sadarbību, bet tas būtiski ietekmē citu amatpersonu slodzi, kā arī kavē dienestu pilnvērtīgi plānot cilvēkresursus un ar tiem rēķināties muitas kontroles funkciju efektīvai nodrošināšanai. Valsts ieņēmumu dienests nav pieļāvis acīmredzamas kļūdas novērtējumā, ka nav iespējama pieteicēja turpmāka nodarbināšana amatā, ievērojot noteikto aizliegumu.

Tāpat nav konstatējams vienlīdzības principa pārkāpums attiecībā uz pieteicēju. Šādos apstākļos, kad pamatoti nav iespējams nodarbināt pieteicēju konkrētajā amatā tāpēc, ka tiek ietekmēta muitas kontroles funkcijas efektīva īstenošana, kā arī nav iespējama pieteicēja pārcelšana citā ierēdņa amatā, tiesiska un pamatota ir valsts civildienesta attiecību izbeigšana ar pieteicēju, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „m” apakšpunktu.

[3] Pieteicējs iesniedza kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas spriedumu. Kasācijas sūdzībā norādīti turpmāk minētie argumenti.

[3.1] Ne Senāts, ne apgabaltiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma (*acīmredzot domāts Darba aizsardzības likuma*) 25.panta 5.punktu un Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumu Nr. 344 „Darba aizsardzības prasības, pārvietojot smagumus” (turpmāk – Smaguma pārvietošanas noteikumi) 2.–11.punktu.

[3.2] Apgabaltiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 36.panta otro daļu. Veselības kartes 12.punkts ir aizpildīts, neievērojot Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (turpmāk – Veselības pārbaudes noteikumi) 45.1.apakšpunktu. Arodslimību ārstam nebija pamata iekļaut veselības kartē 12.punktu. Veselības kartes 12.punkta ieraksts ir izdarīts, lai atbilstoši Darba aizsardzības likuma 22.pantam pieteicējam būtu tiesības uz darba devēja noteiktiem papildu atvieglojumiem.

[3.3] Apgabaltiesa ir izdarījusi kļūdainu secinājumu, ka gadījumus, kad darba vietā ir jācilā smagumi, ir grūti vai pat neiespējami novērst. Apgabaltiesa nav ņēmusi vērā, ka Zilupes muitas kontroles punktā strādā ne mazāk kā četri vecākie muitas uzraugi. 14. un 13.darba vietā ir virkne pienākumu, kas nav saistīti ar smagumu pārvietošanu. Darba devējam ir jāorganizē darbs atbilstoši Smaguma pārvietošanas noteikumu prasībām, un tādējādi iespējams novērst apstākļus, kas liedz vecākajam muitas uzraugam izvairīties no smagumu pārvietošanas bez palīgierīcēm.

Apgabaltiesa nav ņēmusi vērā, ka ieraksts veselības kartē nav izdarīts tāpēc, lai precizētu pieteicēja atbilstību veicamajam darbam, bet lai atbilstoši Darba aizsardzības likuma 22.pantam (*tiem nodarbinātajiem, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība (piemēram, personām līdz 18 gadu vecumam, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, personām ar invaliditāti), atbilstoši darba vides riska novērtējumam, kā arī ārsta atzinumam ir tiesības uz darba devēja noteiktiem papildu atvieglojumiem*) darba vidi veidotu tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršamu darba vides riska ietekmi.

[4] Valsts ieņēmumu dienests par pieteicēja kasācijas sūdzību ir iesniedzis paskaidrojumus, norādot, ka tā nav pamatota.

[5] Finanšu ministrija par pieteicēja kasācijas sūdzību ir iesniegusi paskaidrojumus, kuros norādīts, ka tā nav pamatota, jo no kasācijas sūdzības nav skaidrs, kuras procesuālo vai materiālo tiesību normas apgabaltiesa ir pārkāpusi un kā izpaudies normu pārkāpums.

Motīvu daļa

[6] Pieteicējs ir pārsūdzējis administratīvo aktu, ar kuru viņš ir atbrīvots no ierēdņa amata, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „m” apakšpunktu, jo nespēj veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ.

Pieteicējs kasācijas sūdzībā norāda, ka apgabaltiesa spriedumā nav ņēmusi vērā: 1) Smaguma pārvietošanas noteikumu 2.–11.punktu; 2) ka veselības kartē norādāms tikai tas, vai persona ir piemērota paredzētā darba veikšanai, savukārt veselības kartes 12.punktā ietvertais ieraksts „nedrīkst strādāt ar fiz. slodzes (4.9.1.)” ir vērtējams kā ieteikums darba devējam nodarbinātā veselības aizsardzībai darba vietā un nevar būt pamats atbrīvošanai no ierēdņa amata; 3) ka darba devējam bija jāorganizē darbs tā, lai pieteicējs varētu izvairītie no smagumu pārvietošanas bez palīgierīcēm.

I

[7] Smaguma pārvietošanas noteikumi, kas izdoti saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 25.panta 5.punktu, noteic prasības nodarbināto drošības un veselības aizsardzībai darba vietās (darba aizsardzības prasības), kurās nodarbinātais pārvieto smagus objektus – priekšmetus, cilvēkus vai dzīvniekus – ar fizisko spēku (smaguma pārvietošana tieši vai ar palīgierīču palīdzību) un pastāv risks iegūt traumu (īpaši muguras traumu).

Senāts konstatē, ka pieteicējs kasācijas sūdzībā ir norādījis, ka Valsts ieņēmumu dienests nav ievērojis Smaguma pārvietošanas noteikumu prasības, taču nav paskaidrojis, kā tieši un kāda nozīme tam ir izskatāmajā lietā. Atbilstoši Administratīvā procesa likuma 328.panta pirmās daļas 6.punktam kasācijas sūdzībā ir jānorāda ne tikai tas, kādu materiālo vai procesuālo tiesību normu tiesa pārkāpusi, bet arī pamatojums, kā izpaužas šis pārkāpums un kā tas novedis tiesu pie nepareiza sprieduma. Pieteicēja kasācijas sūdzībā šāda pamatojuma nav, līdz ar to nav iespējams atbildēt uz šādu argumentu.

II

[8] Uz kasācijas sūdzības otro argumentu atbilde ir jau sniegta Senāta 2019.gada 3.decembra spriedumā šajā lietā, vērtējot, vai ierēdni var atbrīvot no amata tikai tad, ja veselības kartē būtu pasvītrota norāde „veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam”.

Apgabaltiesa, atsaucoties uz Senāta secināto, norādījusi, ka dienests, saņemot arodslimību ārsta atzinumu par pieteicēja veselības stāvokļa atbilstību, nevarēja ignorēt, bet tam bija jāņem vērā ne tikai pie veselības stāvokļa novērtējuma veselības kartē norādītais, ka pieteicēja veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam (veselības kartes 11.punkts), bet arī pie īpašajām piezīmēm un ieteikumiem atzīmētais ieraksts.

Senāts 2019.gada 3.decembra spriedumā šajā lietā secināja, ka veselības kartes 12.punktā ietvertais ieraksts „nedrīkst strādāt ar fiz. slodzes *(4.9.1.)*” liedza iestādei norīkot pieteicēju veikt pienākumus, kas saistīti ar smagumu celšanu, pat ja pieteicējs būtu vēlējies tādus pildīt. Šo ārsta norādīto frāzi nevar tulkot kā vispārīgos ieteikumus darba vides sakārtošanai. Tāpat šāds ārsta norādījums nevar tikt uzskatīts par kādu no Veselības pārbaudes noteikumu 44.punktā ietverto „veselības stāvokļa, kas atbilst veicamajam darbam” gadījumu precizējumiem. Ja ārsts ir uzrakstījis „nedrīkst”, šādā situācijā to nevar uzskatīt par faktoru, kas nav saistīts ar esošā veselības stāvokļa pasliktināšanos (Veselības pārbaudes noteikumu 44.2.apakšpunkts). Tāpat to nevar uzskatīt par gadījumu, kad faktora izraisītie veselības traucējumi vērtējami kā viegli vai vienkārši novēršami, izmantojot aizsardzības līdzekļus, un darba turpināšana norādītajos darba apstākļos nav saistāma ar būtisku, neatgriezenisku veselības traucējumu vai komplikāciju attīstību (Veselības pārbaudes noteikumu 44.4.apakšpunkts). Šāds ieraksts ir imperatīvs norādījums, kas nepieļauj pieteicēja nodarbināšanu fiziskas piepūles apstākļos (*Senāta 2019.gada 3.decembra sprieduma lietā Nr. SKA-326/2019 (*[*ECLI:LV:AT:2019:1203.A420282716.3.S*](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:AT:2019:1203.A420282716.3.S)*) 8.‑9.punkts*).

Jāatzīmē, ka kasācijas sūdzība ietver pretrunas. No vienas puses, pieteicējs argumentē, ka no veselības kartes ieraksta izriet, ka viņa veselības stāvoklis ir atzīts par atbilstošu veicamajiem pienākumiem, bet no otras puses, ka dienestam tomēr jāveic pielāgojumi, lai pieteicējs varētu veikt amata pienākumus.

No veselības kartes 6.punkta izriet, ka pieteicēja veselībai kaitīgie darba vides apstākļi atbilstoši Veselības pārbaudes noteikumu 1.pielikumam ir: darbs ar ogļu putekļiem; darbs ar alifātiskiem ogļūdeņražiem; darbs ar benzolu; nakts darbs; darbs ar jonizējošā starojuma avotiem; darbs ar datoru; psihoemocionālais stress darbā; smagumu pārvietošana. Veselības kartē norādot, ka pieteicēja veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, taču veselības kartes 12.punktā ietverot norādi „nedrīkst strādāt ar fiz. slodzes (4.9.1.)”, ārsts devis atzinumu, ka pieteicēja veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, ņemot vērā iepriekš norādītos veselībai kaitīgos darba vides apstākļus, izņemot smagumu pārvietošanu bez mehāniskām palīgierīcēm, smaguma celšanu un noturēšanu (atbilstoši Veselības pārbaudes noteikumu 1.pielikuma 4.9.1.apakšpunktam).

Senāts 2019.gada 3.decembra spriedumā šajā lietā atzina, ka iestāde var piemērot Valsts civildienesta likuma 41.panta „m” apakšpunktu, ja no veselības kartes pietiekami saprotami izriet, ka persona nedrīkst strādāt ar kādu no kaitīgajiem darba vides faktoriem, kaut arī ārsts ir pasvītrojis „veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam”, ja personas darba pienākumi ir saistīti ar minēto faktoru un personu nav iespējams pārcelt uz citu darba vietu (*sprieduma 10.punkts*).

III

[9] Pieteicējs kasācijas sūdzībā ir izteicis argumentu, ka darba devējam bija jāorganizē darbs tā, lai pieteicējs varētu izvairīties no smagumu pārvietošanas bez palīgierīcēm, proti, uzticot veikt pienākumus, kas nav saistīti ar smagumu pārvietošanu.

Senāts uzskata, ka, ņemot vērā pieteicējam noteiktos nodarbināšanas ierobežojumus fiziskas pārslodzes apstākļos (smagumu pārvietošana) un civildienesta attiecību izbeigšanu tāpēc, ka šo ierobežojumu dēļ pieteicējs nespēj veikt amata pienākumus, pieteicēja arguments par iestādes pienākumu veikt amata pienākumu pārdali tādā veidā, lai pieteicējs tiktu atbrīvots no smagumu pārvietošanas, vērtējams kontekstā ar Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (turpmāk – Konvencija) un Padomes 2000.gada 27.novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (turpmāk – direktīva 2000/78/EK) normām, kas attiecas arī uz valsts pārvaldi un paredz darba devēja pienākumu veikt saprātīgus pielāgojumus, lai nodrošinātu, ka persona ar invaliditāti var strādāt un netiktu atlaista.

Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka konstatējums, saskaņā ar kuru personai ir „invaliditāte” direktīvas 2000/78/EK 1.panta izpratnē, ir jāizdara, pirms tiek noskaidroti un izvērtēti tās 5.pantā paredzētie atbilstīgie saprātīgas pielāgošanas pasākumi (*2013.gada 11.aprīļa sprieduma lietā „HK Danmark”, C‑335/11 un C‑337/11,* [*ECLI:EU:C:2013:*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0024)*222, 45.punkts*).

Tādējādi vispirms jānoskaidro, vai uz personu attiecas jēdziens „invaliditāte” Konvencijas un direktīvas 2000/78/EK izpratnē.

[10] Jēdziens „invaliditāte” ir definēts Konvencijā. Saskaņā ar Konvencijas 1.panta otro daļu pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.

Jēdziens „invaliditāte” nav definēts direktīvā 2000/78/EK, taču gan Latvijas Republika, gan Eiropas Savienība ir ratificējusi Konvenciju. Līdz ar to tās normas ir neatņemama Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa, uz Konvenciju var atsaukties, lai interpretētu direktīvu 2000/78/EK, un interpretācijai ir jābūt pēc iespējas atbilstošai šai konvencijai (*sprieduma lietā „HK Danmark” 32.punkts, Eiropas Savienības Tiesas 2019.gada 11.septembra sprieduma lietā „DW”, C‑397/18,* [*ECLI:EU:C:2019:*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0024)*703, 39.–40.punkts*). Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka jēdziens „invaliditāte” direktīvas 2000/78/EK izpratnē ir attiecināms uz spēju ierobežojumu, kurš ir radies tieši ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem (*sprieduma lietā „HK Danmark” 38.punkts, sprieduma lietā „DW” 41.punkts*). Jēdziens „invaliditāte” ir jāsaprot tā, ka tas attiecas uz grūtībām veikt profesionālo darbību, nevis kā neiespējamību šādu darbību veikt. Tādas personas ar invaliditāti veselības stāvoklis, kura spēj strādāt kaut vai nepilnu darba laiku, var ietilpt jēdzienā „invaliditāte” (*sprieduma lietā „HK Danmark” 44.punkts, sprieduma lietā „DW” 43.punkts*). Ierobežojuma „ilgums” ir jāizvērtē, ņemot vērā konkrētās personas nespējas stāvokli datumā, kurā attiecībā pret to tiek pieņemts apgalvoti diskriminējošais akts (*sprieduma lietā „DW” 44.punkts, Eiropas Savienības Tiesas 2016.gada 1.decembra sprieduma lietā „Daouidi”, C-395/15,* [*ECLI:EU:C:2016:917*](file:///\\bdc\judikatura\Judikaturas_nodala\darbinieku_mapes\Annija_Lazdina\eur-lex.europa.eu\legal-content\LV\TXT\%3furi=CELEX:62015CJ0395)*, 53.punkts un* *tajā minētā judikatūra*).

No minētā izriet, ka nav nepieciešams, lai personai atbilstoši valsts normatīvajiem aktiem būtu oficiāli noteikta invaliditāte. Normas paredz konkrētus kritērijus, kas jāvērtē, izdarot secinājumu par jēdziena „invaliditāte” attiecināšanu uz konkrēto personu.

Kā jau tika minēts, saskaņā ar ierakstu veselības kartē pieteicējam ir noteikts aizliegums smagumu pārvietošanai bez mehāniskām palīgierīcēm, smaguma celšanai un noturēšanai (atbilstoši Veselības pārbaudes noteikumu 1.pielikuma 4.9.1.apakšpunktam). No lietas materiāliem konstatējams, ka saskaņā ar Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu komisijas 2016.gada 15.janvāra lēmumu Nr. 41-2016-205 pieteicējam noteikta otrā invaliditātes grupa no 2016.gada 13.janvāra. Lietā nav vērtēts, vai uz pieteicēju attiecas jēdziens „invaliditāte” Konvencijas un direktīvas 2000/78/EK izpratnē jau kopš 2015.gada 30.aprīļa, kad veselības kartē tika noteikts aizliegums pieteicēja nodarbināšanai konkrētās fiziskās pārslodzes apstākļos, taču civildienesta attiecību izbeigšanas brīdī pieteicējs atbilstoši Latvijas normatīvajam regulējumam bija persona ar invaliditāti.

[11] Konvencijas un direktīvas 2000/78/EK tiesību normas paredz darba devēja pienākumus veikt saprātīgus pielāgojumus, lai nodrošinātu, ka persona ar invaliditāti var strādāt un netiktu atlaista.

Direktīvas 2000/78/EK ievada daļas 16.apsvērumā ir teikts, ka tādu pasākumu nodrošināšanai, kuru mērķis ir ievērot invalīdu vajadzības darba vietā, ir svarīga loma, lai cīnītos pret diskrimināciju invaliditātes dēļ. Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka šādu pasākumu mērķis ir ievērot personu ar invaliditāti vajadzības un tie tātad ir „invaliditātes” esības konstatējuma sekas (*sprieduma lietā „HK Danmark” 46.punkts, sprieduma lietā „DW”46.punkts*).

Atbilstoši Konvencijas 2.pantā sniegtajām jēdzienu definīcijām *diskriminācija invaliditātes dēļ* ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu.

Atbilstoši Konvencijas 5.panta trešajai daļai, lai veicinātu vienlīdzību un likvidētu diskrimināciju, dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek veikti saprātīgi pielāgojumi. Saskaņā ar Konvencijas 27.panta pirmo daļu dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem; tās ietver iespēju pelnīt iztikas līdzekļus ar darbu, kuru persona ar invaliditāti brīvi izvēlas vai kuram piekrīt darba tirgū un darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti. Dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai nodrošinātu, ka personām ar invaliditāti darba vietās tiek veikti saprātīgi pielāgojumi („*i” punkts*).

Direktīvas 2000/78/EK ievada 20.apsvērumā minēts, ka būtu jāparedz pienācīgi, t.i., efektīvi un praktiski, pasākumi, lai darba vietu pielāgotu personām ar invaliditāti, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

[12] Konvencijas 2.pantā s*aprātīgs pielāgojums* definēts kā vajadzīgas un atbilstošas izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.

Direktīvas 2000/78/EK 5.pants noteic: lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret personām ar invaliditāti, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai persona ar invaliditāti varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināta amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.

ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas vispārējā komentārā Nr. 6 par vienlīdzību un nediskrimināciju skaidrots, ka saprātīgs pielāgojums ir, piemēram, padarīt pastāvošos objektus un informāciju pieejamus personai ar invaliditāti; pārveidot aprīkojumu; mainīt pasākumu organizāciju; pārplānot darbu; pielāgot mācību programmas mācību materiālus un mācīšanas stratēģijas; pielāgot medicīniskās procedūras vai nodrošināt piekļuvi atbalsta personālam, neradot nesamērīgu vai nepamatotu slogu. Pienākums veikt saprātīgu pielāgojumu ir individualizēts atbildes pienākums, un, lai veiktu saprātīgu pielāgojumu, pienākuma veicējam ir jāuzsāk dialogs ar personu ar invaliditāti. Pienākumu veikt saprātīgu pielāgojumu var iedalīt divās daļās. Pirmā daļa ir pozitīvs juridisks pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgojumu, t.i., izmaiņas vai korekcijas, kas nepieciešamas un piemērotas konkrētajā gadījumā, lai persona ar invaliditāti var izmantot vai īstenot savas tiesības. Šā pienākuma otrā daļa nodrošina, ka nepieciešamie pielāgojumi nerada nesamērīgu vai nepamatotu slogu pienākuma veicējam.

Pamatuzdevumi, uz kuriem balstās pienākums veikt saprātīgu pielāgojumu, ir:

1) identificēt un likvidēt šķēršļus, kas ietekmē personu ar invaliditāti iespējas izmantot cilvēktiesības, konsultējoties ar attiecīgo personu ar invaliditāti;

2) novērtēt, vai pielāgojums ir iespējams (juridiski vai praktiski). Pielāgojums, kas juridiski vai faktiski nav iespējams, nav pamatots;

3) novērtēt, vai pielāgojums ir saistošs (t.i., nepieciešams un atbilstošs) vai efektīvs, lai nodrošinātu attiecīgo tiesību īstenošanu;

4) novērtēt, vai izmaiņas nerada nesamērīgu vai nepamatotu slogu pienākuma veicējam; lai noteiktu, vai saprātīgs pielāgojums nerada nesamērīgu vai nepamatotu slogu, ir jānovērtē proporcionālās attiecības starp izmantotajiem līdzekļiem un mērķi, proti, attiecīgo tiesību izmantošanu;

5) nodrošināt, ka saprātīgais pielāgojums ir piemērots tam, lai sasniegtu būtisko mērķi nodrošināt vienlīdzību un izskaust diskrimināciju pret personām ar invaliditāti. Tāpēc katrā gadījumā atsevišķi ir jāīsteno pieeja, kas ietver apspriedes ar attiecīgo iestādi, kurai jāveic saprātīgs pielāgojums, un attiecīgo personu. Vērā ņemamie iespējamie faktori ir finansiālie izdevumi, pieejamie resursi (tostarp valsts subsīdijas), tās puses lielums (kopumā), kura veic pielāgojumu, izmaiņu ietekme uz institūciju vai uzņēmumu, trešās puses ieguvumi, negatīvā ietekme uz citām personām un saprātīgas prasības attiecībā uz drošību un veselību. Attiecībā uz dalībvalsti kopumā un privātā sektora struktūrvienībām ir jāņem vērā vispārējie aktīvi, nevis tikai vienas organizatoriskās struktūras vienības vai nodaļas resursi;

6) nodrošināt, lai personas ar invaliditāti nesedz izmaksas;

7) nodrošināt, ka pierādīšanas pienākums gulstas uz pienākuma veicēja pleciem, kurš apgalvo, ka viņam radītais slogs būtu nesamērīgs vai nepamatots ([*https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx*](https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx)).

[13] No iepriekš minētā izriet, ka darba devējam, tostarp valsts iestādei, būtu jāparedz efektīvi pasākumi, lai pielāgotu darba vietu personai ar invaliditāti, nodrošinot, ka šāda persona turpina strādāt un netiek atlaista. Saprātīgi pielāgojumi var ietvert tehniskus risinājumus (piemēram, nodrošināt rezervētu automašīnas stāvvietu, ierīkot pacēlājus vai uzbrauktuves, nodrošināt piemērotas biroja mēbeles vai nepieciešamās palīgierīces), darba organizāciju (piemēram, elastīgs darba laiks, attālinātais darbs, darba pienākumu pārdale, pārcelšana), mācību pasākumus un informētības uzlabošanas pasākumus.

Turklāt, ja iestāde apgalvo, ka pielāgojums konkrētajā gadījumā tai radītu nesamērīgu slogu vai tas ir nepamatots, tas jāpierāda tieši iestādei. Vienlaikus jāņem vērā, ka pielāgojums tiek veidots dialogā ar konkrēto darbinieku ar invaliditāti, pārrunājot darbinieka individuālās vajadzības.

[14] Senāts 2019.gada 3.decembra spriedumā šajā lietā konstatēja, ka lietā pēc būtības nav strīda, ka pieteicēja darba pienākumu aprakstā ir ietverti tādi pienākumi, kas prasa fizisku piepūli. Ierēdņa pienākumu noteikšana un sadale ir valsts pārvaldes kompetencē, kuru tiesa pēc būtības kontrolēt nevar, turklāt nav pamata secinājumam, ka šie pienākumi būtu iekļauti nepamatoti. Vērtējot pieteicēja paskaidrojumus, ka iestāde nepamatoti viņu ik pa laikam norīkoja veikt pienākumus, kas saistīti ar fizisku piepūli, jo viņa pamatpienākumos tādi neietilpst, Senāts norādīja, ka iestādei nav jāpakārtojas apstāklim, ka pieteicējs nevēlas vai viņa veselības stāvoklis neļauj pilnvērtīgi veikt kādu amata aprakstā iekļautu pienākumu, iestāde var rēķināties, ka pieteicēju var norīkot ne tikai pamatpienākumu, bet arī citu amata aprakstā noteiktu pienākumu veikšanai (*sprieduma 7.punkts*).

Atsaucoties uz minēto, apgabaltiesa spriedumā norādījusi, ka iestādei ir rīcības brīvība norīkot ierēdni amata aprakstā noteikto pienākumu izpildei muitas kontroles punkta darba vietās. Savukārt tiesai nav pamata prasīt dienestam sniegt izvērstu pamatojumu, kāpēc pagātnē konkrētā dienā ierēdnis ir norīkots veikt amata aprakstā noteiktos pienākumus konkrētā muitas kontroles punkta darba vietā, vai un kāpēc nebija iespējams ierēdni nodarbināt citā muitas kontroles punkta darba vietā. Tāpat tiesa nevar noteikt, kā dienestam organizēt valsts pārvaldes funkciju izpildi un kurā darba vietā pieteicējs ir norīkojams amata pienākumu izpildei.

Senāts minētos apgabaltiesas secinājumus atzīst par daļēji pamatotiem, jo apgabaltiesa nav ņēmusi vērā kontekstu, kādā tika izteikti minētie Senāta secinājumi. Pirmkārt, secinājums, ka ierēdņa pienākumu noteikšana un sadale ir valsts pārvaldes kompetencē, kuru tiesa pēc būtības kontrolēt nevar, attiecas uz valsts pārvaldes iestādes rīcības brīvību noteikt ierēdņu amata pienākumus un sadali, lai nodrošinātu efektīvu muitas funkciju izpildi. Arī vecākā muitas uzrauga amata aprakstā paredzēt pienākumus, kas prasa fizisku piepūli. Otrkārt, atziņu, ka iestādei nav jāpakārtojas apstāklim, ka pieteicējs nevēlas vai viņa veselības stāvoklis neļauj pilnvērtīgi veikt kādu amata aprakstā iekļautu pienākumu, iestāde var rēķināties, ka pieteicēju var norīkot ne tikai pamatpienākumu, bet arī citu amata aprakstā noteiktu pienākumu veikšanai, izteica apstākļos, kad iepriekšējā kasācijas sūdzībā nebija izteikti argumenti par iestādes pienākumu veikt saprātīgus pielāgojumus. Senāts iepriekšējā spriedumā šajā lietā risināja strīdu par to, vai gadījumā, ja veselības kartes atzinuma daļā ārsts ir norādījis indikācijas par nespēju veikt daļu no pienākumiem, bet vienlaikus pasvītrojis norādi „veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam”, ir pamats piemērot Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „m” apakšpunktu. Līdz ar to Senāts nav izteicis apsvērumus par šādu apstākli, izņemot iespēju pārcelt pieteicēju uz citu darba vietu.

Lai arī ierēdņa pienākumu noteikšana un sadale ir valsts pārvaldes kompetencē, tomēr dienestam ir jāņem vērā konkrētā ierēdņa veselības stāvoklis un spēja pildīt attiecīgos amata pienākumus. Līdz ar to lietā aktuāls ir nevis jautājums, kāpēc dienests pagātnē pieteicēju norīkoja kādā no muitas kontroles punkta darba vietām, bet vai iestāde attiecībā uz pieteicēju ir apsvērusi iespējamos saprātīgos pielāgojumus, piemēram, pienākumu pārdale vai pārcelšana citā darba vietā, lai pieteicējam nevajadzētu veikt smagumu pārvietošanu. Turklāt, ja iestāde apgalvo, ka saprātīgi pielāgojumi konkrētajā gadījumā nebija iespējami, tiesai ir jāpārbauda šāds iestādes pamatojums.

[15] No apgabaltiesas sprieduma konstatējams, ka gan iestāde, gan tiesa ir ņēmusi vērā pieteicēja fizisko spēju ierobežojumus veikt daļu no darba pienākumiem. Apgabaltiesa ir vērtējusi pieteicēja argumentu par dienesta iespēju pieteicēju nodarbināt tajās muitas kontroles punkta darba vietās, kurās nav šāda veselībai kaitīga darba vides faktora, jo cita muitas amatpersona, kurai ir noteikts tāds pats nodarbināšanas ierobežojums, joprojām turpina darbu Zilupes muitas kontroles punktā. Apgabaltiesa ir vērtējusi arī dienesta argumentus un pierādījumus par iespējamu pieteicēja pienākumu pārdali un pārcelšanu citā amatā.

No lietas materiāliem apgabaltiesa konstatējusi, ka gan pieteicējam, gan citai muitas amatpersonai no obligātās veselības pārbaudes kartēs norādītā izriet, ka viņi veselības stāvokļa dēļ nevar veikt amata pienākumus, kas saistīti ar smagumu celšanu vai pārvietošanu. Gan attiecībā uz pieteicēju, gan attiecībā uz citu muitas amatpersonu dienests ir veicis izvērtējumu par to, vai ir iespējama amatpersonu turpmāka nodarbināšana, ievērojot noteikto aizliegumu. Taču, lai gan abām amatpersonām ir vienāds faktors, kas liedz pildīt konkrētus amata pienākumus, nav konstatējams, ka abos gadījumos kopumā pastāvēja vienādi faktiskie apstākļi, lai dienestam būtu pienākums attiecībā uz pieteicēju pieņemt tādu pašu lēmumu kā attiecībā uz citu muitas amatpersonu. Izvērtējums par iespēju nodarbināt minētās amatpersonas, ievērojot viņiem noteiktos ierobežojumus, ir veikts dažādā laika periodā, kas nozīmē arī atšķirīgu situāciju Latgales Muitas kontroles punktu daļas muitas kontroles funkciju īstenošanas un cilvēkresursu faktiskajos apstākļos.

Apgabaltiesa vērtējusi, ka no dienesta paskaidrojumiem izriet, ka dienests gan pieteicēju, gan citu amatpersonu ir norīkojis veikt muitas kontroles punkta 13.darba vietas pienākumus. Atbilstoši 13.darba vietas aprakstam un dienesta sniegtajiem paskaidrojumiem šajā darba vietā veicami arī tādi pienākumi (uzdevumi), kas saistīti ar smagumu celšanu vai pārvietošanu. Ņemot vērā, ka vienā maiņā 13.darba vietā ir bijušas norīkotas četras amatpersonas, nav izslēdzams, ka ir iespējams nodrošināt, ka amatpersonas sadarbojas un ka amatpersona, kurai ir noteikti attiecīgi ierobežojumi, šajā darba vietā neveic tos pienākumus (uzdevumus), kas saistīti ar smagumu celšanu vai pārvietošanu. Taču pieteicējs ir vispār atteicies strādāt 13.darba vietā, kā pamatu tam norādot vēl citu apstākli (lielu attālumu noiešana ierobežotā laikā, kas nodara kaitējumu pieteicēja veselībai). Apgabaltiesa atzinusi, ka pieteicējs lielākā mērā kā cita muitas amatpersona nespēj pilnvērtīgi veikt visus amata pienākumus, nav vērsts uz sadarbību, bet tas būtiski ietekmē citu amatpersonu slodzi, kā arī kavē dienestu pilnvērtīgi plānot cilvēkresursus un ar tiem rēķināties muitas kontroles funkciju efektīvai nodrošināšanai. Apgabaltiesa atzinusi, ka dienests nav pieļāvis acīmredzamas kļūdas novērtējumā, ka nav iespējama pieteicēja turpmāka nodarbināšana amatā, ievērojot noteikto aizliegumu, kā arī nav konstatējams vienlīdzības principa pārkāpums attiecībā uz pieteicēju. Apgabaltiesa ir ņēmusi vērā arī to, ka dienests ir piedāvājis pieteicējam pārcelšanu citā amatā, bet pieteicējs piekrišanu pārcelšanai nav izteicis.

[16] No minētā apgabaltiesas sprieduma pamatojuma secināms, ka, lai gan apgabaltiesa nav lietojusi atbilstošus terminus, proti, nav atzinusi, ka uz pieteicēju attiecas jēdziens „invaliditāte” Konvencijas un direktīvas 2000/78/EK izpratnē, nav lietojusi jēdzienu „saprātīgs pielāgojums”, apgabaltiesa ir ņēmusi vērā pieteicēja fizisko spēju ierobežojumu un vērtējusi iestādes pamatojumu, kāpēc pieteicēja gadījumā salīdzinājumā ar citu muitas amatpersonu nebija iespējama pienākumu pārdale. Kā jau tika minēts iepriekš, pienākums veikt saprātīgu pielāgojumu ir individualizēts pienākums, kas izpildāms sadarbībā ar konkrēto darbinieku, pārrunājot individuālās vajadzības. Kā konstatēja apgabaltiesa, pieteicējs atšķirībā no citas amatpersonas, kurai noteikts tāds pats nodarbināšanas ierobežojums, nesadarbojās ar dienestu jautājumā par pienākumu pārdali. Cita muitas amatpersona pildīja 13.darba vietas pienākumus, kas nav saistīti ar smagumu pārvietošanu, piemēram, dokumentu noformēšanu, vilciena ritošās daļas kontroli ar teleskopisko spoguli, taču pieteicējs ir atteicies pildīt jebkādus pienākumus 13.darba vietā, atsaucoties ne tikai uz ierobežojumu celt smagumus, bet arī uz sirds mazspēju un sāpošu kāju. Tā kā pašai personai ir jāsadarbojas un jāpalīdz atrast efektīvi un saprātīgi pielāgojumi, minētais liecina, ka pieteicējs nav vērsts uz sadarbību un ka dienests bez pieteicēja līdzdarbības nevarēja veikt saprātīgus pielāgojumus – pārdalīt darba pienākumus. Pieteicējs arī atteicies no piedāvātajiem citiem amatiem.

Ņemot vērā, ka pierādīšanas pienākums, ka pielāgojums nav iespējams, gulstas uz pienākuma veicēju, kurš apgalvo, ka viņam radītais slogs būtu nesamērīgs vai nepamatots, tiesai ir jāpārbauda šis iestādes pamatojums pēc būtības. Apgabaltiesa ir pārbaudījusi dienesta norādīto pamatojumu un atzinusi, ka dienests nav pieļāvis acīmredzamas kļūdas novērtējumā. Vienlaikus Senāts ņem vērā, ka pieteicējs kasācijas sūdzībā nav norādījis, ka apgabaltiesa nebūtu ņēmusi vērā kādus citus spriedumā neminētus apstākļus un kā tas ietekmējis sprieduma rezultātu.

[17] Ievērojot iepriekš minēto, Senāts atzīst, ka nav pamata apgabaltiesas sprieduma atcelšanai.

Rezolutīvā daļa

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

**nosprieda**

atstāt negrozītu Administratīvās apgabaltiesas 2020.gada 19.marta spriedumu, bet [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.

Lieta Nr. A420282716, SKA-452/2021

Administratīvo lietu departaments

Senāta senatoru

Dzintras Amerikas, Vēsmas Kakstes un Anitas Kovaļevskas

**ATSEVIŠĶĀS DOMAS**

Rīgā 2021.gada 15.novembrī

[1] Ar Senāta Administratīvo lietu departamenta kopsēdes 2021.gada 9.novembra spriedumu atstāts negrozīts Administratīvās apgabaltiesas 2020.gada 19.marta spriedums, ar kuru noraidīts [pers. A] pieteikums par Finanšu ministrijas 2016.gada 1.augusta lēmuma atcelšanu, mantisko zaudējumu (nesaņemtās darba samaksas) un morālā kaitējuma atlīdzināšanu.

[2] Pilnībā piekrītam spriedumā atzītajam, ka Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (turpmāk – Konvencija) un Padomes 2000.gada 27.novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (turpmāk – direktīva 2000/78/EK) normas attiecas arī uz valsts pārvaldi un paredz arī iestādei kā darba devējam pienākumu veikt saprātīgus pielāgojumus, lai nodrošinātu, ka persona ar invaliditāti var strādāt un netiktu atlaista. Tāpat pilnībā piekrītam spriedumā ietvertajam skaidrojumam par to, kas ir saprātīgs pielāgojums un kādi uzdevumi ir darba devējam, izvērtējot iespēju nodrošināt un nodrošinot saprātīgus pielāgojumus.

[3] Taču Senāts šajā spriedumā ir arī konstatējis: lai gan apgabaltiesa nav lietojusi atbilstošus terminus, proti, nav atzinusi, ka uz pieteicēju attiecas jēdziens „invaliditāte” Konvencijas un direktīvas 2000/78/EK izpratnē, nav lietojusi jēdzienu „saprātīgs pielāgojums”, tomēr apgabaltiesa ir ņēmusi vērā pieteicēja fizisko spēju ierobežojumu un vērtējusi iestādes pamatojumu, kāpēc pieteicēja gadījumā nebija iespējama pienākumu pārdale. No sprieduma izriet, ka Senātam nav radušās šaubas par to, ka apgabaltiesas veiktais izvērtējums atbilst Konvencijas un direktīvas 2000/78/EK prasībām, un līdz ar to ir atstāts negrozīts pārsūdzētais spriedums, ar kuru pieteicēja pieteikums noraidīts.

Tam diemžēl turpmāk norādīto iemeslu dēļ nevaram piekrist un uzskatām, ka apgabaltiesas spriedums šo iemeslu dēļ bija atceļams.

[4] Senāta spriedumā, atsaucoties uz ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas vispārējo komentāru Nr. 6, ir skaidrots, ka pierādīšanas pienākums ir darba devējam, ja tas apgalvo, ka pielāgojumu radītais slogs būtu nesamērīgs vai nepamatots.

Savukārt apgabaltiesa ir norādījusi, ka iestādei ir rīcības brīvība un tiesa nevar prasīt iestādei sniegt izvērstu pamatojumu, kāpēc konkrētā brīdī ierēdnis ir norīkots veikt amata aprakstā noteiktos pienākumus konkrētā muitas kontroles punkta darba vietā, kurā ir tādi pienākumi, kurus ierēdnis veselības stāvokļa dēļ nevar pildīt, un kāpēc nebija iespējams ierēdni nodarbināt citā muitas kontroles punkta darba vietā, kur šādu pienākumu nav. Sprieduma beigās apgabaltiesa ir secinājusi, ka iestāde nav pieļāvusi acīmredzamas kļūdas novērtējumā, ka nav iespējama pieteicēja turpmāka nodarbināšana.

Taču prasīt iestādei pierādīt, ka nav pieļautas *acīmredzamas* kļūdas novērtējumā, nav tas pats, kas prasīt iestādei pierādīt, ka pielāgojumu radītais slogs *ir* nesamērīgs vai nepamatots.

[5] Turklāt, mūsuprāt, konkrētajā gadījumā nav runa par to, ka apgabaltiesa būtu tikai neprecīzi lietojusi attiecīgās frāzes, bet faktiski veikusi atbilstošu izvērtējumu. Veiktais izvērtējums par to neliecina.

No ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas vispārējā komentāra Nr. 6 izriet, ka katrā gadījumā individuāli ir jāizvērtē iespēja nodrošināt saprātīgus pielāgojumus. Tas nozīmē, ka arī vērtējumam par to, vai pielāgojumu radītais slogs ir nesamērīgs vai nepamatots, ir jābūt individuālam. Pieteicējs bija norādījis, ka kopš 2010.gada savus amata pienākumus pamatā pildīja 14.darba vietā, kur nav tādu pienākumu, kurus viņš nevarētu veikt veselības stāvokļa dēļ, un tikai retos gadījumos pieteicējs tika norīkots darbam citās darba vietās. Apgabaltiesa šos apstākļus nav pārbaudījusi un nav prasījusi iestādei pierādīt, cik bieži ir gadījumi, kad nedarbojas pienākumu veikšanai 14.darba vietā nepieciešamais skeneris, un vai šādos gadījumos pienākumus starp visām konkrētā muitas kontroles punkta amatpersonām nav iespējams pārdalīt tā, lai pieteicējam nebūtu jāveic tādi pienākumi, kurus viņš nevar veikt sava veselības stāvokļa dēļ. Tieši otrādi, apgabaltiesa norādīja, ka tā nevar prasīt iestādei paskaidrojumus par šiem apstākļiem. Tā vietā spriedumā ir tikai vispārīgs vērtējums par to, ka muitas funkciju un uzdevumu nepārtrauktai un efektīvai izpildei ir nepieciešama elastīga muitas amatpersonu norīkošana attiecīgo pienākumu izpildei un nav acīmredzami nepamatoti muitas amatpersonu norīkot dažādu amata pienākumu izpildei dažādās darba vietās, kā arī norāde uz to, ka darba uzdevumu un darba vietu maiņa ir nepieciešama arī korupcijas risku novēršanai.

Arī apgabaltiesas veiktais pieteicēja un cita ierēdņa salīdzinājums nav pilnīgs. Apgabaltiesa konstatēja, ka pieteicējs ir atteicies pildīt pienākumus 13.darba vietā, kamēr otrs ierēdnis nav atteicies, un citstarp secināja, ka pieteicējs nav vērsts uz sadarbību. Spriedumā arī norādīts, ka nav izslēdzams, ka, amatpersonām sadarbojoties, ir iespējams nodrošināt, ka konkrēta amatpersona 13.darba vietā neveic tos pienākumus, kurus veselības stāvokļa dēļ tā nevar veikt. Tas rada iespaidu, ka apgabaltiesas ieskatā pieteicējam pašam vajadzēja vienoties ar pārējiem kolēģiem par pienākumu sadali. Taču pienākums nodrošināt saprātīgus pielāgojumus ir tieši darba devējam, un nevar uzskatīt, ka darba devējs šo pienākumu ir izpildījis, ja darbiniekam ir jāpaļaujas tikai uz savām spējām pašam vienoties ar kolēģiem. Tāpat par nesadarbošanos nevar uzskatīt to, ka persona atsakās pildīt tādus pienākumus, kurus veselības stāvokļa dēļ tā nevar veikt. Papildus uzsverams, ka apgabaltiesa tikai pieļāvuma formā norādījusi uz iespēju par pienākumu pārdali. Tātad apgabaltiesa nemaz nav pārliecināta par to, ka šāda pienākumu pārdale ir reāli iespējama, pat ja pieļautu, ka pieteicējam pašam būtu jārūpējas par pienākumu pārdali.

Apgabaltiesa spriedumā arī konstatēja, ka nav iespējama pieteicēja pārcelšana citā amatā, jo pieteicējs nav devis piekrišanu pārcelšanai. Taču apgabaltiesa nav sīkāk izvērtējusi, kādi citi amati pieteicējam tika piedāvāti un vai, ņemot vērā, piemēram, attālumu līdz jaunajai darba vietai, nepieciešamo kvalifikāciju, šādu amatu piedāvāšana ir uzskatāma par patiesu alternatīvu pieteicēja situācijā. Līdz ar to šāds vērtējums nevar būt par pamatu secinājumam, ka pārcelšana citā amatā pieteicēja gadījumā būtu saprātīgs pielāgojums, ko pieteicējs nav izmantojis.

[6] Apkopojot minēto, var secināt, ka apgabaltiesa nav spriedumā izvērtējusi, vai pieteicēja norādītais pielāgojums neradītu iestādei nesamērīgu vai nepamatotu slogu. Savukārt spriedumā veiktais izvērtējums neļauj secināt, ka periodiska pienākumu veikšana 13.darba vietā vai pārcelšana amatā varētu tikt uzskatīta par iestādes piedāvātiem saprātīgiem pielāgojumiem, kurus pieteicējs pats nav izmantojis. Mūsuprāt, tas nozīmē, ka nav pamata secināt, ka apgabaltiesa atbilstoši Konvencijas un direktīvas 2000/78/EK prasībām būtu pārbaudījusi, vai iestāde ir izpildījusi pienākumu nodrošināt saprātīgus pielāgojumus. Līdz ar to apgabaltiesas spriedums bija atceļams.