Lietas Nr. A420131926
A42-01319-26/36
ECLI:LV:ADRJJTN:2026:0625.A420131926.5.S

Administratīvā rajona tiesa

Jelgavas tiesu nams

SPRIEDUMS

Latvijas tautas vārdā

Jelgavā 2026. gada 25. jūnijā

Tiesa šādā sastāvā: tiesnese Sanita Ozola,

piedaloties pieteicējai /Persona A/ un atbildētājas Latvijas Republikas pusēpieaicināto iestāžu, Valsts ieņēmumu dienesta, pārstāvjiem /Persona B/ un /Persona C/, un Finanšu ministrijas pārstāvjiem /Persona D/ un /Persona E/,

tiesas sēdē izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz /Persona A/ pieteikumu par Finanšu ministrijas 2026. gada 17. februāra lēmuma Nr. 1.1-6/12/22 atcelšanu.

Aprakstošā daļa

[1] Ar Valsts ieņēmumu dienesta (turpmāk – dienests) 2025. gada 23. decembra rīkojumu Nr. A003-1.5/13.3/374 (turpmāk – rīkojums) pieteicēja, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41. panta pirmās daļas 1. punkta "g" apakšpunktu, atbrīvota no /Amata nosaukums / amata sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu. Rīkojums pamatots ar Valsts ieņēmumu dienestā īstenotajām organizatoriskajām izmaiņām un savstarpējās izvērtēšanas rezultātiem.

Ar Finanšu ministrijas (turpmāk – ministrija) 2026. gada 17. februāra lēmumu Nr. 1.1-6/12/22 (turpmāk – ministrijas lēmums) rīkojums atstāts negrozīts, bet pieteicējas apstrīdēšanas iesniegums noraidīts kā nepamatots.

[2] Pieteicēja tiesā iesniedza pieteikumu par ministrijas lēmuma atcelšanu. Pieteikumā un tā papildinājumā pieteicēja norādījusi turpmāk minētos argumentus.

[2.1] Savstarpējās izvērtēšanas rezultāts nav objektīvs un individuālo kritēriju novērtējuma koeficienta noteikšanā izmantotie darba izpildes novērtējumi nav atspoguļojuši viņas faktiskos darba rezultātus un bijuši atkarīgi no tiešā vadītāja subjektīva vērtējuma. Pieteicēja norāda uz ilgstošām domstarpībām ar tiešo vadītāju, nepietiekamu viņas darba pienākumu un darba apjoma izvērtējumu, kā arī apstākli, ka ar aktuālo amata aprakstu iepazīstināta novēloti.

[2.2] Pieteicēja arī uzskata, ka izvērtēšanā nav pienācīgi ņemti vērā viņas individuālie apstākļi, tostarp darba stāžs, invaliditāte un arodslimība.

[2.3] Tāpat pieteicēja norāda, ka citas amatpersonas pēc reorganizācijas turpinājušas darbu dienestā, kas, viņas ieskatā, liecina par nevienlīdzīgu attieksmi.

[3] Dienests rakstveida paskaidrojumā norāda, ka pieteikums ir nepamatots un noraidāms, paskaidrojot turpmāko.

Pieteicējas atbrīvošana no amata notikusi saistībā ar reālu ierēdņu skaita samazināšanu. Savstarpējā izvērtēšana veikta atbilstoši iepriekš noteiktai kārtībai, izmantojot visām salīdzināmajām amatpersonām vienādus kritērijus. Pieteicējai noteiktais individuālo kritēriju novērtējuma koeficients bijis zemākais attiecīgajā salīdzināmo amatpersonu grupā, tādēļ nav iestājušies priekšnoteikumi turpmāko izvērtēšanas kritēriju piemērošanai.

Darba izpildes novērtējumi, kas izmantoti individuālo kritēriju novērtējuma koeficienta noteikšanā, nav tikuši apstrīdēti normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Savukārt pieteicējas norādītie apstākļi par darba organizāciju, darba slodzi, amata aprakstu vai attiecībām ar tiešo vadītāju neesot ietekmējuši savstarpējās izvērtēšanas rezultātu.

[4] Ministrija rakstveida paskaidrojumā norāda, ka pieteikums ir nepamatots un noraidāms, pamatojoties uz ministrijas lēmumā ietverto pamatojumu, papildus paskaidrojot, ka pieteicējas iebildumi pēc būtības ir vērsti pret agrāk veiktajiem darba izpildes novērtējumiem, nevis pret savstarpējās izvērtēšanas procedūru vai tās rezultātu.

[5] Tiesas sēdē pieteicēja prasījumu uzturēja un sniedza paskaidrojumus, norādot uz pieteikumā un tā papildinājumā ietvertajiem argumentiem.

Dienesta pārstāvji prasījumu neatzina, norādot uz rakstveida paskaidrojumā ietverto pamatojumu.

Ministrijas pārstāvji prasījumu neatzina, norādot uz ministrijas lēmumā un rakstveida paskaidrojumā ietverto pamatojumu.

Tiesas sēdē nopratināts liecinieks /Persona F/.

Motīvu daļa

[6] Lietā ir strīds par to, vai pamatots ir lēmums par pieteicējas atbrīvošanu no ierēdņa amata sakarā ar ierēdņu skaita samazināšanu, savstarpējās izvērtēšanas procesā izmantojot pieteicējas darba izpildes novērtējumus un uz tiem balstīto individuālo kritēriju novērtējuma koeficientu.

[7] Valsts civildienesta likuma 41. panta pirmās daļas 1. punkta “g” apakšpunkts noteic, ka civildienesta attiecības izbeidzas, ja ierēdnis ar iestādes vadītāja lēmumu tiek atbrīvots no ierēdņa amata sakarā ar ierēdņa amata likvidāciju vai ierēdņu skaita samazināšanu.

Senāts vairākkārt atzinis, ka valsts pārvaldes iestādei ir plaša rīcības brīvība noteikt savu organizatorisko struktūru, funkciju sadalījumu un amata vietu skaitu. Tādēļ tiesa nepārbauda reorganizācijas lietderību. Tiesas uzdevums ir pārliecināties, vai amata vietu likvidācija vai ierēdņu skaita samazināšana ir faktiska, vai ievērota noteiktā procedūra un vai izvērtēšanas procesā nav pieļauta patvaļa vai vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums (*Senāta 2011. gada 6. jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-472/2011, A42757309, 7. punkts, 2013. gada 23. augusta sprieduma lietā Nr. SKA-7/2013, A42891209, 9. punkts*).

No Senāta norādītā, ierēdņu skaita samazināšanas procedūrā veicamas vairākas darbības: 1) tiek pieņemts lēmums par likvidējamo amatu vai samazināmo ierēdņu skaitu, nosakot konkrētus amatus (bet ne cilvēkus), kuri tiks atbrīvoti; 2) tiek noteikts salīdzināmo ierēdņu loks, lai vērtētu, kuri no līdzīgus pienākumus veicošajiem ir paturami dienestā; 3) tiek noteikti salīdzināmo ierēdņu vērtēšanas kritēriji; 4) tiek veikta ierēdņu salīdzināšana; 5) tiek sagatavots un paziņots lēmums par salīdzināšanas rezultātiem un ierēdņiem, ar kuriem tiks izbeigtas dienesta attiecības (*2013. gada 23. augusta sprieduma lietā Nr. SKA-7/2013, A42891209, 10. punkts*).

Turklāt šīs lietas aspektā norādāms, ka pats novērtējums nav administratīvais akts, jo ierēdņa novērtējums ir valsts pārvaldes iekšējs tiesību akts un tā mērķis ir iestādes darba organizēšana. Ja ierēdņa darbības novērtējums tiek izmantots tādu administratīvo aktu izdošanā kā lēmums par ierēdņa amatalgas noteikšanu vai lēmums par ierēdņa statusa izmaiņām, tas ir starplēmums. Šādā gadījumā, ja tas tiek izmantots administratīvā akta pamatojumā, tad pieteikums tiesā iesniedzams par administratīvu aktu, nevis par pašu novērtējumu. Šīs lietas ietvaros arī noskaidrojams novērtējuma tiesiskums (sk. *Senāta 2012. gada 22. februāra lēmuma lietā Nr. SKA-337/2012, A8096011, 11. punktu*).

[8] Tā kā pieteicēja neapstrīd amata vietu samazināšanas faktu, salīdzināmo ierēdņu loku un savstarpējās izvērtēšanas kārtību kopumā, tiesai jāpārbauda, vai izvērtēšanas procesā attiecībā uz pieteicēju nav pieļauta patvaļīga rīcība, vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums vai cita veida tiesību normu pārkāpumi, kas varēja ietekmēt savstarpējās izvērtēšanas rezultātu un uz tā pamata pieņemto lēmumu par civildienesta attiecību izbeigšanu.

Pieteicējas pamatargumentācija pēc būtības balstās uz to, ka darba izpildes novērtējumi, kas izmantoti individuālo kritēriju novērtējuma (turpmāk – IKN) aprēķinā, nav bijuši objektīvi; viņas tiešā vadītāja attieksme pret viņu bijusi nelabvēlīga; ka citi darbinieki faktiski atradušies labvēlīgākā situācijā; un ka nav pienācīgi ņemti vērā viņas sociālie apstākļi; un šādos apstākļos pieteicēja saskata nevienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas pazīmes.

Par izvēlēto salīdzināšanas kritēriju

[9] No lietas materiāliem izriet, ka ierēdņu savstarpējā izvērtēšana tika veikta atbilstoši Valsts ieņēmumu dienesta ģenerāldirektora 2025. gada 19. septembra rīkojumā (turpmāk – 2025. gada 19. septembra rīkojums) noteiktajai kārtībai (*lietas 114.–115. lapa*). Minētā kārtība paredzēja secīgu salīdzināšanas kritēriju piemērošanu (*2025. gada 19. septembra rīkojuma 2.2. punkts*). Vispirms tika vērtēts IKN koeficients, kas veidojas no darba snieguma līmeņa, profesionālās kvalifikācijas, kompetenču un regulārā darba apjoma novērtējuma. Savukārt gadījumos, kad amatpersonām konstatējami vienādi rezultāti, bija paredzēta papildu kritēriju piemērošana, tostarp Darba likuma 108. panta otrajā daļā minēto apstākļu izvērtēšana.

/Iestāde/ (turpmāk – komisija), piemērojot pirmo izvērtēšanas kritēriju – IKN koeficientu –, pieteicējai noteica rezultātu /Skaitlis/, kas bija zemākais rezultāts attiecīgajā salīdzināmo amatpersonu grupā (*lietas 109.–113. lapa*). Līdz ar to pieteicējas salīdzināšana noslēdzās jau pirmajā izvērtēšanas posmā un komisija nepārgāja pie nākamo kritēriju vērtēšanas, tostarp Darba likuma 108. panta otrajā daļā minēto apstākļu izvērtēšanas.

Tādējādi no 2025. gada 19. septembra rīkojumā noteiktās savstarpējās izvērtēšanas kārtības izriet, ka Darba likuma 108. panta otrajā daļā minēto apstākļu izvērtēšana bija paredzēta tikai gadījumos, kad pēc iepriekšējo salīdzināšanas kritēriju piemērošanas salīdzināmajām amatpersonām saglabātos vienāds rezultāts. Tā kā pieteicējai noteiktais IKN koeficients bija zemākais attiecīgajā salīdzināmo amatpersonu grupā un tās salīdzināšana noslēdzās jau pirmajā izvērtēšanas posmā, komisijai nebija pienākuma pāriet pie nākamo kritēriju vērtēšanas un atsevišķi izvērtēt pieteicējas norādītos sociālos apstākļus, tostarp darba stāžu, invaliditāti un arodslimību.

Līdz ar to tiesa secina, ka pieteicējas iebildumi par viņas darba stāža, invaliditātes un citu sociālo apstākļu neizvērtēšanu nav pamatoti, jo atbilstoši 2025. gada 19. septembra rīkojumā noteiktajai kārtībai komisijai pienākums vērtēt šos apstākļus vispār neradās.

[10] Atbilstoši Valsts ieņēmumu dienesta 2023. gada 29. marta iekšējiem noteikumiem Nr. 9 “Kārtība, kādā nosaka individuālo kritēriju novērtējuma koeficientu” (*lietas 153.–159. lapa*) IKN koeficients tiek noteikts, ņemot vērā darba snieguma līmeni, profesionālo kvalifikāciju, kompetences un regulāro darba apjomu. Katram no minētajiem kritērijiem ir noteikts konkrēts īpatsvars kopējā novērtējumā, un koeficients veidojas matemātiska aprēķina rezultātā.

Atbilstoši šo noteikumu 5.1. punktam darba snieguma līmeni nosaka pēc iegūtā amata pienākumu izpildes vērtējuma, un tā īpatsvars kopējā IKN koeficientā ir 60 %.

Līdz ar to IKN koeficients nav patstāvīgs vai subjektīvs komisijas vērtējums, bet gan iepriekš noteiktā metodikā balstīts rezultāts, kas iegūts no attiecīgajiem novērtēšanas datiem. Komisija pati nenoteica pieteicējas IKN koeficientu, bet izmantoja jau aprēķināto rezultātu atbilstoši spēkā esošajai kārtībai.

Savstarpējās izvērtēšanas rezultātā pieteicējai tika noteikts IKN koeficients /Skaitlis /, kas bija zemākais rezultāts starp salīdzināmajām amatpersonām. Tādēļ pieteicējas salīdzināšana pamatoti noslēdzās pirmajā izvērtēšanas posmā.

Tādējādi pieteicējas iebildumi par darba izpildes novērtējumiem attiecas uz to IKN koeficienta elementu, kuram ir vislielākais īpatsvars, savukārt regulārais darba apjoms veido tikai nelielu daļu no kopējā vērtējuma.

Par pieteicējas iebildumiem attiecībā uz darba izpildes novērtējumiem

[11] Pieteicēja uzskata, ka IKN koeficienta aprēķinā (darba snieguma līmenis) izmantotie darba izpildes novērtējumi nav bijuši objektīvi. Viņas ieskatā darba izpildes novērtēšanu ietekmēja tiešā vadītāja attieksme, tā vadības stils, kā arī ilgstoši pastāvējušas nesaskaņas darba kolektīvā. Tādējādi izskatāmajā lietā pārbaudāms, vai pieteicējas norādītie apstākļi liecina par šī kritērija neobjektīvu piemērošanu vai vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu attiecībā uz pieteicēju.

[12] Tiesa atzīst, ka darba izpildes novērtējumi vēlāk tika izmantoti IKN koeficienta noteikšanā (darba snieguma līmenis). Tā kā novērtējums ir starplēmums, kas pārbaudāms kopā ar galīgo administratīvo aktu (sk. *šī sprieduma 7. punktu*), tiesa to izvērtē šīs lietas ietvaros. Vienlaikus šī pārbaude nav agrāk veikto novērtējumu pārvērtēšana pēc būtības, bet aprobežojas ar to, vai izmantotie novērtējumi ir spēkā esoši un vai tie nav acīmredzami nepamatoti vai patvaļīgi piemēroti savstarpējā izvērtēšanā.

[13] Tiesa konstatē, ka pieteicēja darba izpildes novērtējumus dienesta 2022. gada 5. augusta iekšējo noteikumu Nr. 36 “Valsts ieņēmumu dienesta ierēdņu un darbinieku individuālo mērķu noteikšanas, aktualizēšanas un darba izpildes novērtēšanas kārtība” (*lietas 224.–228. lapa*) noteiktajā kārtībā nav apstrīdējusi (*šo noteikumu 51. punkts*); kā arī konkrētā novērtējuma laikā nav izteikusi pamatotus iebildumus tiešā vadītāja komentāra laukā paustajam viedoklim (*šo noteikumu 45. punkts*). Pieteicēja tiesas sēdē paskaidroja, ka to nav darījusi, jo uzskatījusi, ka šāda apstrīdēšana nebūtu lietderīga darba kolektīvā pastāvošo attiecību dēļ.

Vienlaikus no lietas materiāliem izriet, ka pieteicēja bija informēta par piešķirtajiem novērtējumiem un to pamatojumu. Lietā nav strīda, ka viens no vērtējumiem /Vērtējums / tika saistīts ar komunikāciju ar klientiem un ētikas prasību ievērošanu. No 2023. gada novērtējuma veidlapas redzams, ka pieteicēja tajā ir ierakstījusi komentāru par to, ka konkrētās situācijas, kuras darba procesā jāpilnveido, ar vadītāju ir pārrunātas (*lietas 116.–119. lapa*); savukārt 2024. gada novērtējuma veidlapā ierakstījusi, ka piekrīt vadītāja novērtējumam (*lietas 120.–124. lapa*).

Minēto apstiprina arī liecinieka /Persona F/, kurš attiecīgajā laikā bija pieteicējas tiešais vadītājs, liecības. Liecinieks paskaidroja, ka darba izpildes novērtēšana tika veikta visa pārskata perioda griezumā, vērtējot gan paveikto darbu kvalitāti, gan konstatētos trūkumus. Attiecībā uz 2023. gada novērtējumā ietverto vērtējumu /Vērtējums / kompetencē /Kompetences nosaukums /liecinieks norādīja konkrētu situāciju saziņā ar klientu, kas tika ņemta vērā novērtēšanas procesā.

Tiesa nekonstatē objektīvu pamatu secinājumam, ka pieteicējas darba izpildes novērtējumi būtu noteikti acīmredzami nepamatoti vai ka komisijai, veicot savstarpējo izvērtēšanu, būtu bijis pamats tos neņemt vērā. Savukārt tas vien, ka pieteicēja pēc lēmuma par civildienesta attiecību izbeigšanu nepiekrīt atsevišķiem novērtējumos ietvertajiem secinājumiem, pats par sevi nedod pamatu atzīt savstarpējās izvērtēšanas rezultātus par prettiesiskiem.

[14] Savukārt jautājumā par to, vai iepazīstināšana ar amata aprakstu ietekmēja novērtēšanas rezultātu, liecinieks apliecināja, ka visi darbinieki nebija iepazīstināti ar 2023. gada amata aprakstu, un tas nebija individuāli attiecināms tikai uz pieteicēju; amata pienākumu saturs būtiski nemainījās un skaidras naudas izņemšanas funkcija pieteicējai faktiski netika uzdota.

Tādējādi tiesa nekonstatē cēloņsakarību starp pieteicējas novēlotu iepazīstināšanu ar amata aprakstu un viņas darba izpildes novērtējuma rezultātiem vai vēlāk veikto savstarpējo izvērtēšanu.

[15] Pieteicēja vairākkārt norādījusi, ka savstarpējās izvērtēšanas rezultāts nav objektīvs, jo netika ņemts vērā viņas faktiski paveiktais darba apjoms un izskatīto lietu skaits. Tomēr liecinieks /Persona F/ paskaidroja, ka darba izpildes novērtēšanas procesā netiek veikta statistiska darbinieku savstarpēja salīdzināšana pēc izskatīto lietu skaita vai citiem kvantitatīviem rādītājiem. Liecinieks norādīja, ka darba izpildes novērtēšanas mērķis ir novērtēt darbinieka darba sniegumu atbilstoši noteiktajiem kritērijiem, nevis salīdzināt darbinieku statistiskos rādītājus.

Turklāt no lietas materiāliem izriet, ka regulārais darba apjoms ir tikai viens no IKN koeficienta elementiem un tas veido tikai 5 % no kopējā vērtējuma. Tādēļ arī pieņēmums, ka pieteicējas darba apjoms atsevišķos periodos atšķīrās no citu amatpersonu darba apjoma, pats par sevi nedod pamatu secināt, ka tieši šis apstāklis noteicis savstarpējās izvērtēšanas rezultātu. Līdz ar to pieteicējas argumenti par atšķirīgu darba apjomu paši par sevi neļauj secināt, ka savstarpējās izvērtēšanas procesā izmantotie darba izpildes novērtējumi būtu bijuši acīmredzami nepamatoti vai ka IKN koeficients būtu aprēķināts neatbilstoši noteiktajai kārtībai.

[16] Līdz ar to konstatētie apstākļi liecina, ka pieteicēja bija informēta gan par darba izpildes novērtējumu rezultātiem, gan to pamatojumu, kā arī viņai bija nodrošināta iespēja izteikt savu viedokli un normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā novērtējumus apstrīdēt. Taču pieteicēja šīs tiesības nav izmantojusi. Tādējādi savstarpējās izvērtēšanas procesā tika izmantoti spēkā esoši un tiesiskā kārtībā neapstrīdēti darba izpildes novērtējumi.

Pieteicējas izvēle neapstrīdēt novērtējumus normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā pati par sevi neliedz tiesai pārbaudīt to tiesiskumu šajā lietā; tomēr kopsakarā ar spriedumā konstatēto (sk. *šī sprieduma 13.–15. punktu*) šis apstāklis apstiprina, ka lietā nav objektīva pamata atzīt novērtējumus par acīmredzami nepamatotiem.

Par Darba likuma 108. panta otrās daļas kritēriju piemērošanu

[17] Pieteicēja norāda, ka izvērtēšanā nav pienācīgi ņemts vērā viņas ilgstošais darba stāžs, veselības stāvoklis un citi individuālie apstākļi.

Tiesa jau iepriekš konstatēja, ka no 2025. gada 19. septembra rīkojuma izriet, ka Darba likuma 108. panta otrajā daļā minētie kritēriji bija piemērojami tikai tad, ja pēc iepriekšējo izvērtēšanas kritēriju piemērošanas salīdzināmajām amatpersonām saglabātos vienāds rezultāts.

Šajā gadījumā šāds priekšnoteikums neiestājās. Pieteicējai noteiktais IKN koeficients bija zemākais salīdzināmo amatpersonu grupā, tādēļ savstarpējās izvērtēšanas komisijai nebija pamata pāriet pie nākamo kritēriju, tostarp Darba likuma 108. panta otrajā daļā minēto apstākļu, vērtēšanas.

Līdz ar to tiesa nekonstatē, ka iestāde būtu nepamatoti atteikusies piemērot Darba likuma 108. panta otrajā daļā paredzētos kritērijus.

Par nevienlīdzīgu attieksmi un diskrimināciju

[18] Pieteicēja norāda, ka citas amatpersonas pēc reorganizācijas turpinājušas darbu Valsts ieņēmumu dienestā, savukārt viņa no amata atbrīvota. Pieteicējas ieskatā tas liecinot par nevienlīdzīgu attieksmi.

Tiesas sēdē pieteicēja paskaidroja, ka viņai bija zināmas vakantās amata vietas, tomēr viņa uz tām nepieteicās, jo tās bija terminētas amata vietas, un viņa izvēlējās saņemt atlaišanas pabalstu.

Tādējādi no lietā konstatētajiem apstākļiem neizriet, ka pieteicējas nenodarbināšana citā amatā būtu bijusi saistīta ar iestādes atteikumu viņu nodarbināt vai ar nelabvēlīgu attieksmi pret pieteicēju. Gluži pretēji, no pieteicējas paskaidrojumiem izriet, ka viņa pati izvēlējās neizmantot piedāvātās nodarbinātības iespējas.

[19] Atsevišķi no jautājuma, vai komisijai bija pienākums piemērot Darba likuma 108. panta otrās daļas kritērijus, tiesa nekonstatē, ka paša IKN koeficienta veidošanos un savstarpējās izvērtēšanas rezultātu būtu ietekmējis pieteicējas vecums, veselības stāvoklis, invaliditāte vai citi ar personu saistīti apstākļi. Savstarpējās izvērtēšanas rezultāts tika noteikts atbilstoši iepriekš noteiktajiem kritērijiem, kuri tika piemēroti visām salīdzināmajām amatpersonām.

Tādēļ tiesa nekonstatē vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu vai diskriminācijas pazīmes.

[20] Pastāvot šādiem lietā iepriekš konstatētajiem apstākļiem, tiesa nekonstatē pamatu atzīt, ka IKN koeficienta noteikšanā vai tā izmantošanā savstarpējās izvērtēšanas procesā būtu pieļauti tādi pārkāpumi, kas varētu ietekmēt pieņemtā lēmuma par pieteicējas atbrīvošanu no ierēdņa amata tiesiskumu.

Līdz ar to tiesa atzīst, ka pārsūdzētais ministrijas lēmums, ar kuru atstāts negrozīts rīkojums par pieteicējas atbrīvošanu no ierēdņa amata (civildienesta attiecību izbeigšanu), ir tiesisks, bet pieteikums nav pamatots un ir noraidāms.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 246.–251. pantu un 289.–291. pantu, tiesa

nosprieda

noraidīt /Persona A/ pieteikumu par Finanšu ministrijas 2026. gada 17. februāra lēmuma Nr. 1.1-6/12/22 atcelšanu.

Spriedumu var pārsūdzēt Administratīvajā apgabaltiesā viena mēneša laikā no tā sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Jelgavas tiesu namā.

Tiesnese S. Ozola