

უ რ ო მ ი თ ი

ღ ა ვ ე ბ ი

კრებულში გამოქვეყნებულია ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და სამართლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები. ამ და სხვა საქმეთა მოძებნა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ვებ-გვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/court-decisions/>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
ადმინისტრაციულ საქმეებზე

2020, №9

Decisions of the Supreme Court of Georgia
on Administrative Cases
(in Georgian)

2020, №9

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien
in Verwaltungssachen
(in der georgischen Sprache)

2020, №9

Решения Верховного Суда Грузии
по административным делам
(на грузинском языке)

2020, №9

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი

ლიანა ლომიძე

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6, ტელ: 298 21 03;
www.supremecourt.ge

საკიეპელი

1. ძალოვანი სტრუქტურებიდან გათავისუფლება, მიუღებელი ხელფასი და კვების კომპენსაცია
მიუღებელი ხელფასი და
კვების კომპენსაციის ანაზღაურება 4
სადავო თანამდებობის ვაკანტურობის საკითხის მნიშვნელობა
სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში 18
2. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებიდან გათავისუფლება, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება
მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის
თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერება 58
ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის
ანაზღაურება 86; 118
გასაუბრების შედეგების გათვალისწინების აუცილებლობა
თანამდებობაზე პირდაპირ დანიშვნის დროს 164

**1. ქალოვანი სტრუქტურებიდან
ბათავისუფლება, მიუღებელი ხელფასი და
კვების კომპენსაცია**

**მიუღებელი ხელფასისა და კვების კომპენსაციის
ანაზღაურება**

**გადანყვებითლება
საქართველოს სახელით**

№ბს-1516(კ-18)

16 ივლისი, 2019 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**
**შემადგენლობა: ვ. როინიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მ. ვაჩაძე,
ნ. სხირტლაძე**

დავის საგანი: თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

გ. მ-ემ 2018 წლის 5 თებერვალს სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხის – საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიმართ. მოსარჩელემ სარჩელის საბოლოოდ დაზუსტების შემდეგ მოითხოვა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გ. მ-ის სასარგებლოდ დავალოს წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების – 1244,77 ლარის ანაზღაურება და დაეკისროს დაყოვნებული ხელფასის 0,07% გადახდა ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის.

მოსარჩელის მითითებით 1998 წლიდან მუშაობდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში. მისთვის 1998 წლიდან 2000 წლამდე არ მომხდარა კუთვნილი ხელფასის დარიცხვა, რის გამოც სახელფასო დავალიანება შეადგენს 1244,77 ლარს.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილებით გ. მ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა გ. მ-ემ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილებით გ. მ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018

წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; გ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალა გ. მ-ის სასარგებლოდ მისთვის 1998, 1999, 2000 წლების სახელფასო დავალიანების – 1244.77 ლარის ანაზღაურება. ასევე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალა გ. მ-ის სასარგებლოდ დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე თანხის სრულად მიღებამდე.

პალატამ დადგენილად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა ადმინისტრაციულ ორგანოსთან, შესაბამისად, ის წარმოადგენდა საჯარო მოხელეს და შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებული უნდა ყოფილიყო საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“. სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის თანახმად, მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა დანამატებს. „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის შესაბამისად, სამხედრო მოსამსახურე სრულ სახელმწიფო კმაყოფაზე იმყოფება. მითითებული სამართლებრივი ნორმების შესაბამისად, მუშაკის შრომითი გასამრჯელოს – ხელფასის გაცემის ვალდებულება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს აკისრია კანონმდებლობის საფუძველზე, ანუ იგი ადმინისტრაციული ორგანოს კანონისმიერი ვალდებულებაა. პალატამ მიიჩნია, რომ აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა მოსარჩელეს, როგორც მოთხოვნის უფლებების მქონე პირს, ანიჭებდა შესაძლებლობას მოითხოვოს სახელმწიფოსგან მიუღებელი შრომითი გასამრჯელო – ხელფასი.

სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ სადავო პერიოდში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მონესრიგებულია საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობები. აღნიშნული კანონის 37-ე მუხლი წარმოადგენს იმ მავალდებულებელ სამართლებრივ საფუძველს, რომლის თანახმად ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა დაეკისროს გაცემა შრომითი გასამრჯელო მოსამსახურეზე, რათა მან შესრულებული სამუშაოსათვის მიიღოს ანაზღაურება, სწორედ ამავ ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად განისაზღვრა, რომ მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი და საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება წარმოადგენდეს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს დაფინანსების შემცირების საფუძველს.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში გ. მ-ის სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს 1998-1999-2000 წლების მიუღებელი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრება, რაც შეადგენს 1244.77 ლარს. ასევე მოთხოვნას წარმოადგენს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის დაყოფილი ხელფასის 0,07% გადახდის დაკისრება ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის. საქმეში წარმოდგენილი საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2013 წლის 24 მაისის №9/2261 წერილით, გ. მ-ეს ეცნობა, რომ ვინაიდან წინა წლებში წარმოქმნილი დავალიანების დასაფარად შესაბამისი ასიგნებები არ არის გამოყოფილი, სამინისტრო მოკლებული იყო შესაძლებლობას დაექმყოფილებინა მისი მოთხოვნა. ასევე, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2017 წლის 4 ივლისის MOD 1 17 00630776 ცნობით, პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ გ. მ-ის მიმართ, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში ირიცხება 1998, 1999, 2000 წლებში მიუღებელი დავალიანება (ხელფასი, კვება, პრემია), რომელიც შეადგენს 1244.77 ლარს.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლის (ანგარიშსწორების წესი სამსახურიდან გათავისუფლებისას) თანახმად, 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეებზე დაწესებული კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა უნდა განხორციელებულიყო დაცულ მუხლებში წარმოქმნილი დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად. ამდენად, აღნიშნული ნორმით კანონმდებელმა განსაზღვრა საჯარო მოსამსახურეებზე წინა წლებში წარმოქმნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება. ამავე ნორმის დანაწესით, იგი არ შეიცავს საჯარო მოსამსახურისათვის განსაზღვრული კომპენსაციის ანაზღაურების ვალდებულებას.

სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველზე. კერძოდ, საქმის განმხილველმა სასამართლომ განმარტა, რომ 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება აღიარებული იყო კანონით. შესაბამისად, აღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესით სახელმწიფო ცალსახად განსაზღვრავდა საჯარო მოსამსახურეთა უფლებას მიუღებელ ხელფასზე და ვინაიდან კანონმდე-

ბელმა შემოიტანა სპეციალური საკანონმდებლო რეგულაცია, ამ ტიპის მოთხოვნებზე ზოგადი სახის ნორმების გამოყენება დაუშვებელი იყო. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიუთითა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2017 წლის 1 ივლისს ამოქმედებული კანონი აღარ ითვალისწინებს აღნიშნულ დანაწესს და შესაბამისად, აღნიშნული რეგულაცია აღარ არსებობს. დღეს მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ზემოაღნიშნული ჩანაწერის არარსებობის მიუხედავად, პალატამ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა, რადგან ახალი კანონით გაუარესდა პირთა მდგომარეობა – მოითხოვონ წარსული პერიოდის დავალიანების ანაზღაურება, ხოლო „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონიდან გამომდინარე, ამგვარ კანონს უკუძალა ვერ მიენიჭება. ამდენად, პირს მიანიჭ აქვს უფლება მოითხოვოს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება. გარდა ამისა, დავალიანების ანაზღაურების შესაძლებლობის ძველ კანონში პირდაპირ მითითების არარსებობა ისედაც ვერ დააბრკოლებდა პირის უფლებას მოეთხოვა ასეთი ანაზღაურების დაკისრება, რადგან ამგვარი რამ დაარღვევდა კონსტიტუციურ პრინციპს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულების თაობაზე.

პალატამ ასევე არ გაიზიარა მსჯელობა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და ყურადღება გაამახვილა სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესზე, რომლის შემოღებით კანონმდებელმა განსაზღვრა სამოქალაქო უფლების დაცვის გარკვეული ვადებით შეზღუდვის აუცილებლობა, რომელიც მყარ სამოქალაქო ბრუნვაზეა ორიენტირებული და მოთხოვნის ხანდაზმულობის ამა თუ იმ ვადის გასვლით, მხარე კარგავს იმ სამართლებრივ ბერკეტებს, რომელთა საშუალებითაც მას შესაძლებლობა ჰქონდა, მოეხდინა მისი მოთხოვნის იძულებით აღსრულება. ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისათვის უმნიშვნელოვანესია მისი დენის დანყების მომენტის განსაზღვრა.

პალატამ ყურადღება გაამახვილა საქმეში წარმოდგენილ საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2017 წლის 4 ივლისის MOD 1 17 00630776 ცნობაზე, რომლითაც გ. მ-ეს ეცნობა, რომ მისი 1998, 1999, 2000 წლების სახელფასო დავალიანება ხელზე გასაცემი თანხა შეადგენს სულ – 1244,77 ლარს. აღნიშნული წერილი, პალატის მოსაზრებით, ცალსახად წარმოადგენს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან დავალიანების აღიარებას.

სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ მართალია, საქართველოს

შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2017 წლის 4 ივლისის MOD 1 17 00630776 ცნობით დავალიანების აღიარება მოხდა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ, თუმცა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები ცალსახად ადგენენ, რომ თუ ვალდებულმა პირმა მოვალეობა შეასრულა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ, მას არა აქვს უფლება მოითხოვოს შესრულებულის დაბრუნება, თუნდაც მოვალეობის შესრულების მომენტში მას არ სცოდნოდა, რომ ხანდაზმულობის ვადა გასული იყო. იგივე წესი გამოიყენება ვალდებულებების აღიარებისა და უზრუნველყოფის საშუალებათა მიმართაც.

პალატამ განმარტა, რომ ვალდებულებების მიერ ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალის აღიარების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა თავიდან იწყება და მოვალეს უფლება არ აქვს უარი განაცხადოს ვალდებულების შესრულებაზე. განსახილველ შემთხვევაში, ვალი აღიარებულია 2017 წლის 4 ივლისს, რადროიდანაც ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყო თავიდან, ხოლო სარჩელი აღძრულია 2018 წლის 5 თებერვალს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრება სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულებების მიერ ხანდაზმული მოთხოვნის შესრულების შემდეგ მას არა აქვს უფლება, მოითხოვოს შესრულების დაბრუნება, თუნდაც მოვალეობის შესრულების მომენტში მას არ სცოდნოდა, რომ ხანდაზმულობის ვადა გასული იყო. აღნიშნული დანაწესი სწორედ სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული პრინციპიდან გამომდინარეობს, რომლის თანახმადაც, ხანდაზმული მოთხოვნა, მართალია, განუხორციელებადია, მაგრამ სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის მეორე ნაწილით გათვალისწინებულ გარკვეულ გარემოებათა არსებობისას შესრულებადი რჩება. ხანდაზმულობის ვადის გასვლისას 144-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებით დადგენილი შედეგები მაშინაც დგება, როდესაც ვალდებულებების მიერ აღიარება ვალს და კრედიტორი ვალდებულების უზრუნველსაყოფად განახორციელებს შესაბამის ქმედებას ან გამოიყენებს ვალდებულების უზრუნველყოფის საშუალებებს. რაც შეეხება მოთხოვნას, დაყოვნებული ხელფასის 0,07% გადახდის დაკისრებას ყოველ ვადაგადაცილებულ დღისათვის, სააპელაციო პალატამ განმარტა შემდეგი: „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის თანახმად, საქართველოს შრომის

კანონმდებლობა მოხელეებსა და დამხმარე მოსამსახურეებზე ვრცელდება ამ კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით, ხოლო საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამდენად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არ კრძალავს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმის გამოყენებას საჯარო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში, არც რაიმე განსხვავებულ წესს ადგენს ამ თვალსაზრისით და უდავოა, რომ ამ ნაწილში საქართველოს შრომის კოდექსი ვრცელდება მოცემულ სადავო ურთიერთობაზე; იქედან გამომდინარე, რომ სარჩელი საფუძვლიანია 1998, 1999, 2000 წლების სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე, იმავე სამართლებრივი საფუძვლიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საფუძვლიანია მოთხოვნა ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის მოთხოვნის ნაწილშიც.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გასაჩივრა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და საკასაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო საკასაციო საჩივარში მიუთითებს, რომ თავდაცვის სამინისტროს დაევალა გ. მ-ის სასარგებლოდ 1998-2000 წლების სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, თუმცა სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ 2017 წლის 1 ივნისს ძალაში შევიდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონი, ამავდროულად ძალადაკარგულად გამოცხადდა ძველი, 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი კანონი, რომლის 134-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების უფლება აღიარებულია კანონით. აღნიშნული კანონი განსაზღვრავდა საჯარო მოსამსახურეთა უფლებას მიუღებელ ხელფასზე და ამ ტიპის მოთხოვნებზე ზოგადი სახის ნორმების (ხანდაზმულობის მათ შორის) გამოყენება დაუშვებელი იყო, თუმცა ახალი კანონი აღარ ითვალისწინებს აღნიშნულ დანაწესს და ძველი რეგულაციაც აღარ არსებობს. შესაბამისად, კასატორის მოსაზრებით, გ. მ-ის მიერ 2018 წლის 5 თებერვალს აღძრულ სარჩელზე ახალი კანონის ამოქმედების პირობებში მასზე ძველი კანონის მოქმედება არ უნდა გავრცელებულიყო.

კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2017 წლის 4 ივლისის ცნობა წარმოადგენს სამინისტროს მხრიდან დავალიანების აღიარებას, რადგან ზემოაღნიშნული ცნობით არ მომხდარა რაიმე სახის ვალდებულების აღიარება, რაც შეიძლება გამხდარიყო ხანდაზმულობის ვადის შეჩერების საფუძველი.

კასატორი უკანონოდ მიიჩნევს სამინისტროსთვის გ. მ-ის სასარგებლოდ დაყოვნებული ხელფასის 0,07%-ის გადახდის დაკისრებას, რადგან საქმე ეხება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონიდან გამომდინარე ურთიერთობებს და არა კერძო, შრომის კოდექსით რეგულირებულ ურთიერთობებს. კასატორი მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც მსგავს ვითარებაში დამსაქმებელს (საჯარო სამსახურს) მოსარჩელის (საჯარო მოსამსახურის) სასარგებლოდ დააკისრებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 მარტის განჩინებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად; საქმის განხილვა დაინიშნა ზეპირი მოსმენის გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

განსახილველი დავის საგანს – მთავარ მოთხოვნას წარმოადგენს გ. მ-ის მიმართ 1998-1999-2000 წლების მიუღებელი სახელფასო დავალიანების – 1244.77 ლარის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის დაკისრების კანონიერება. დამატებით მოთხოვნას კი წარმოადგენს დაყოვნებული ხელფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0,07%-ის გადახდის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის დაკისრების კანონიერება. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2013 წლის 24 მაისის №9/2261 წერილით და საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2017 წლის 4 ივლისის MOD 1 17 00630776 ცნობის საფუძველზე საქმეზე დადგენილ გარემოებას წარმოადგენს და სადავო არ არის, რომ გ. მ-ე შრომით-სამარ-

თლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა ადმინისტრაციულ ორგანოსთან და მის მიმართ 1998, 1999, 2000 წლებში საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს წარმომევა სახელფასო დავალიანება. გ. მ-ეზე ხელზე გასაცემი თანხა შეადგენს (ხელფასი – 474.24, კვების კომპენსაცია – 593.54, პრემია – 176.99) 1244.77 ლარს. თუმცა სადავოა რამდენად არსებობს აღნიშნული დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით 2018 წლის 5 თებერვალს აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 57-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელეს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომის ანაზღაურება.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული უფლების განხორციელებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობის ვადა. ხანდაზმულობის ვადა არის პერიოდი, რომლის განმავლობაში უფლებამოსილ სუბიექტს შეუძლია მოახდინოს თავისი მოთხოვნის იძულებითი რეალიზაცია. შესაბამისად, სწორედ მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადაში არის შესაძლებელი ადმინისტრაციულმა ორგანომ შეამოწმოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერება, რადგან ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირმა, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეიძლება მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებით განხორციელება ან დაცვა. ვადაში იგულისხმება დროის განსაზღვრული პერიოდი, რომელსაც კანონმდებელი უკავშირებს ამა თუ იმ იურიდიული შედეგის დადგომას. თავისი ბუნებით ვადა იურიდიული ფაქტია, რომლის დადგომა ან გასვლა იწვევს უფლებისა და ვალდებულების წარმოშობას, შეცვლას ან შეწყვეტას. იმის გათვალისწინებით, რომ ვადის გასვლით იფარება პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, კანონმდებელი სხვადასხვა სახის მოთხოვნებისათვის ითვალისწინებს ხანდაზმულობის განსხვავებულ ვადებს.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი გახდა შეფასება, რომლის თანახმად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2017 წლის 4 ივლისის MOD 1 17 00630776 ცნობა წარმოადგენს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან დავალიანების აღიარებას, რაც მიჩნეულ იქნა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 137-ე მუხლით გათვალისწინებულ ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტის საფუძველად.

საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის

ნის ხანდაზმულობის ვადაში აღძვრის თაობაზე. ამასთან, მიიჩნევს, რომ არამართებულია სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2017 წლის 4 ივლისის MOD 1 17 00630776 ცნობის თაობაზე და მიუთითებს, რომ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით სარჩელის აღძვრა განხორციელდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის მოქმედების პირობებში. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ ამავე კანონის 128-ე მუხლით დადგინდა კანონის ამოქმედების დრო 2017 წლის 1 ივლისი. მითითებული კანონის ამოქმედებამდე სადავო საკითხის მარეგულირებელ ნორმებს შეიცავდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 21 ოქტომბრის კანონი, რომლის 134¹ მუხლი 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების სპეციალურ წესს ითვალისწინებდა კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა ხორციელდებოდა წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად. სწორედ 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებას ითხოვს გ. მ-ე 2018 წლის 5 თებერვალს აღძრული სარჩელით. ამგვარად, 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის მოქმედების პირობებში გ. მ-ის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ არ მიიჩნეოდა ხანდაზმულად. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონმა მოქმედება შეწყვიტა 2017 წლის 1 ივლისიდან. ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი აღარ შეიცავს 134¹ მუხლის მსგავს მონესრიგებას, რაც ადასტურებს სახელფასო დავალიანებაზე ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საერთო წესის გავრცელებას, თუმცა მხოლოდ აღნიშნული კანონის ამოქმედების მომენტიდან. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსადმი მიმართვა და სარჩელის წარდგენა გ. მ-ემ განახორციელა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის ამოქმედებიდან 3-წლიან ვადაში, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების (ხელფასი – 474,24 ლარი და პრემია – 176,99 ლარი) ანაზღაურების შესახებ არ არის ხანდაზმული. ამდენად, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებას საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრების მართლზომიერების შესახებ.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობა კვების კომპენსაციის – 593,54 ლარის მოთხოვნის ნაწილში, რადგან სასურსათო ულუფა და ფორ-

მის ტანსაცმელი ან შესაბამისი ფულადი კომპენსაცია სამხედრო მოსამსახურეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ნორმით, სახელმწიფოს ხარჯზე ეძლევა „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31 ოქტომბრის საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის მეორე წინადადებაში მოცემული იყო მოსამსახურის ხელფასის ცნება, რომლის თანახმად, მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავდა თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. ამგვარად, თანამდებობრივი სარგოს გარდა, შრომით გასამრჯელოს (ხელფასს) მიეკუთვნებოდა ასევე პრემია და ის დანამატები, რომლებიც კანონით იყო გათვალისწინებული. კვების კომპენსაცია წარმოადგენს „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტით რეგლამენტირებულ სასურსათო ულუფას. აღნიშნული კანონის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის (2007 წლის 11 მაისამდე მოქმედი რედაქცია) მიხედვით, სამხედრო მოსამსახურეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ნორმით სახელმწიფოს ხარჯზე ეძლეოდა სასურსათო ულუფა და ფორმის ტანსაცმელი ან შესაბამისი ფულადი კომპენსაცია. ამდენად, სამხედრო მოსამსახურე სამხედრო სამსახურის დროს სადავო პერიოდში მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ შრომით გასამრჯელოსთან (ხელფასთან) ერთად, იღებდა კომპენსაციას სასურსათო უზრუნველყოფის – ულუფის სახით. ამავდროს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გარდამავალი ნორმის შემცველი 134¹ მუხლი (ანგარიშსწორების წესი სამსახურიდან გათავისუფლებისას) ითვალისწინებდა, რომ 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეზე კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა უნდა განხორციელდეს წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად. ამდენად, აღნიშნული მუხლით რეგლამენტირებული იყო საჯარო მოსამსახურეზე წინა წლებში წარმოშობილი დავალიანების ანაზღაურება, მაგრამ იგი არ ეხებოდა საჯარო მოსამსახურისათვის კომპენსაციის ანაზღაურებას ამ მუხლით დადგენილი წესით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასურსათო ულუფა წარმოადგენს სამხედრო მოსამსახურის უზრუნველყოფის სახეს და ამავდროულად, პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებას. ამასთან, ხელფასი განსხვავდება უზრუნველყოფის სახისაგან – სასურსათო ულუფისაგან, რაც განსხვავებულად იყო მოწესრიგებული 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედ „სა-

ჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლში. ვინაიდან სასურსათო ულუფა წარმოადგენს სამხედრო მოსამსახურის მიერ მისაღები კომპენსაციის სახეს, ზემოაღნიშნული გარდამავალი ნორმა („საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. საქართველოს კანონის 134¹ მუხლი) აღნიშნულ კომპენსაციაზე არ ვრცელდებოდა. შესაბამისად, კვების ულუფის დავალიანების მიმართ გ. მ-ის მიერ 2018 წლის 5 თებერვლის სარჩელით აღძრულ მოთხოვნაზე უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის მეორე თავით (ხანდაზმულობა) დადგენილი ნორმები. სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილები ითვალისწინებს, რომ სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა. იმავე კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ხანდაზმულობის ვადა იმ მოთხოვნებისა, რომლებიც წარმოიშობა პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულებებიდან, სამი წელია. აღნიშნული ვადა კი ათვლილ უნდა იქნეს სასამართლოში სარჩელის წარდგენის თარიღიდან უკუსვლით. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს მიუღებელ ხელფასთან ერთად კვების კომპენსაციას 1998-1999-2000 წლების პერიოდზე, რომელიც წარმოადგენს პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლი ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო მოთხოვნის წარმოშობის მომენტს უკავშირებს დროს, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. იმავე კოდექსის 137-ე მუხლით ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ ვალდებული პირი უფლებამოსილი პირის წინაშე ავანსის, პროცენტის გადახდით, გარანტიის მიცემით ან სხვაგვარად აღიარებს მოთხოვნის არსებობას. ვალის არსებობის აღიარების ფორმა გათვალისწინებულია 341-ე მუხლით. ამასთან, სამოქალაქო კოდექსის 141-ე მუხლის შესაბამისად, თუ შეწყდება ხანდაზმულობის ვადის დენა, მაშინ შეწყვეტამდე განვლილი დრო მხედველობაში არ მიიღება და ვადა დაიწყება თავიდან. იმავე კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში დაცული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2013 წლის 24 მაისის №9/2261 წერილით გ. მ-ეს ეცნობა, რომ ვინაიდან წინა წლებში წარმოქმნილი დავალიანების დასაფარად შესაბამისი ასიგნებები არ არის გამოყოფილი, სამინისტრო მოკლებული იყო შესაძლებლობას დაეკმაყოფილებინა მისი მოთხოვნა. ასევე, საქმეში დაცული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმე-

ლეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის მე-
თაურის 2017 წლის 4 ივლისის MOD 1 17 00630776 ცნობა ადასტუ-
რებს არა მოპასუხის მიერ დავალიანების აღიარებას, არამედ
ფაქტს იმის შესახებ, თუ რა თანხა ერგებოდა მოსარჩელეს სამსა-
ხურიდან დათხოვნის მომენტში, რაც თავისთავად დავას არ იწ-
ვევს.

საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის მოსაზრებას სასარჩე-
ლო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით მხოლოდ კვე-
ბის კომპენსაციის შესახებ მოთხოვნის ნაწილში, რადგან გარდა
კვების კომპენსაციის ანაზღაურებაზე ზემოაღნიშნული კანონის-
მიერი ვალდებულების არარსებობისა („საჯარო სამსახურის შესა-
ხებ“ 31.10.1997წ. კანონის 134¹ მუხ.), ასევე სახეზე არ არის სამო-
ქალაქო კოდექსის 341-ე მუხლით გათვალისწინებული ვალის აღი-
არება, რაც შესაძლოა სამოქალაქო კოდექსის 137-ე მუხლით გათ-
ვალისწინებული ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტის საფუძ-
ველი გამხდარიყო. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ერთმანე-
თისაგან გამიჯვნას საჭიროებს ფაქტისა და ვალის აღიარება, ფაქ-
ტის აღიარება არის მტკიცებულება, ხოლო ვალის აღიარება იწვევს
ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტას. განსახილველ შემთხვევაში,
საქმეში დაცული 2013 წლის 24 მაისის წერილი და 2017 წლის 4 ივ-
ლისის ცნობა არის მხოლოდ ინფორმაციული ხასიათის, ადმინის-
ტრაციული ორგანო მხოლოდ დავალიანების რაოდენობას ადასტუ-
რებს და არ გამოთქვამს მზადყოფნას სათანადო ასიგნებების მი-
ღებისთანავე დაუბრუნდეს საკითხის განხილვას. ამასთან, ორგა-
ნო შესაძლებლად არ მიიჩნევს არსებული დავალიანების ანაზღაუ-
რებას მიზნობრივი დაფინანსების შემთხვევაში და მიუთითებს,
რომ შესაბამისი ასიგნებების გამოყოფის არარსებობის გამო მოკ-
ლებულია შესაძლებლობას დააკმაყოფილოს თხოვნა. ამდენად, სა-
კასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სარჩელი კვების კომპენსაციის
მოთხოვნის ნაწილში ხანდაზმულია, რადგან მოსარჩელის მიმართ
ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ არ არის დადასტურებული 1998-
1999-2000 წლების კვების კომპენსაციის დავალიანების არსებობა
და მოპასუხეს არ გამოუთქვამს მის ანაზღაურებაზე მზადყოფნა,
რაც მოვალის მიერ ვალდებულების აღიარებად მიჩნევისა და ხან-
დაზმულობის ვადის შეწყვეტის დადასტურების შესაძლებლობას
მისცემდა სასამართლოს. ამასთან, მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა წარ-
მოდგენილი ისეთი სახის მტკიცებულება, რომელიც დაადასტუ-
რებს გ. მ-ის მიერ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის ხან-
დაზმულობის ვადაში დავალიანების მოთხოვნით მიმართვისა და
თავისი უფლების რეალიზაციის განხორციელების მცდელობის
ფაქტს.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის (ძალადაკარგულია 2017 წლის 1 ივლისიდან) მე-14 მუხლის საფუძველზე შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის დაკისრება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის არამართებულია, რამდენადაც სარჩელის აღძვრის დროს 2018 წლის 5 თებერვალს და შესაბამისად სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტშიც ძალადაკარგული იყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონი და ამ კანონის მე-14 მუხლი, რომლითაც საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებსა და დამხმარე მოსამსახურეებზე ვრცელდებოდა ამ კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით. საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული ის ურთიერთობა, რაც ამ კანონით არ წესრიგდებოდა, რეგულირდებოდა შესაბამისი კანონმდებლობით. თუმცა 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიღებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის (ამოქმედდა 2017 წლის 1 ივლისიდან) მე-6 მუხლის პირველი პუნქტით დადგინდა, რომ მოხელეზე საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის მოქმედება ვრცელდება ამ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში. ამგვარად, მოსარჩელის მოთხოვნა ეფუძნებოდა და სააპელაციო პალატის მიერ გამოყენებულ იქნა „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლით დადგენილი წესით ძალადაკარგული ნორმატიული აქტი – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის მე-14 მუხლი, რომლით გათვალისწინებულ შინაარსს აღარ შეიცავს 2017 წლის 1 ივლისიდან ამოქმედებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, რაც გამოორიციხავს სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას ყოველი გადაცილებული დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის მოთხოვნის ნაწილში.

ამდენად, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელისათვის კვების კომპენსაციისა და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების ნაწილში არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლითაც გათვალისწინებულია სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა და გამოიყენა 2017 წლის 1 ივლისიდან ძალადაკარგული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის მე-14 მუხლი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, რის გამოც საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციის

ციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება კვების კომპენსაციის თანხის – 593,54 ლარისა და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გ. მ-ის სასარგებლოდ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის დაკისრების ნაწილში უნდა გაუქმდეს და ამ ნაწილში გ. მ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დანარჩენ ნაწილს, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახელფასო დავალიანების – 651,23 ლარის ნაწილში, რომელიც მოიცავს ხელფასს – 474,24 ლარს და პრემიას – 176,99 ლარს გადაწყვეტილების შედეგი სწორია, რის გამოც ამ ნაწილში არ არსებობს საკასაციო განაცხადის გაზიარების შესაძლებლობა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება კვების კომპენსაციისა და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. გ. მ-ის მოთხოვნა კვების კომპენსაციის – 593.54 ლარისა და დაყოვნებული თანხის – 0,07%-ის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის სახელფასო დავალიანების – 651,23 ლარის დაკისრების ნაწილში დარჩეს უცვლელად;

5. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**სადავო თანამდებობის ვაკანტურობის საკითხის
მნიშვნელობა სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ბს-1162(კ-18)

21 მაისი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ვ. როინიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მ. ვაჩაძე,
ნ. სხირტლაძე**

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

დ. ბ-ემ 2016 წლის 27 დეკემბერს სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში, მოპასუხის – საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიმართ. მოსარჩელემ მოითხოვა დ. ბ-ის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების ბათილად ცნობა და მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება, დ. ბ-ის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს ... სამმართველოს ...ს, ...ა მთავარი სამმართველოს ...ი სამმართველოს ...ს ან მათ გოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე; მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის დ. ბ-ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდური ხელფასის, ყოველთვიურად 2202,16 ლარის (ორი ათას ორას ორი ლარი და თექვსმეტი თეთრი) ანაზღაურების დაკისრება, მისი განთავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე სრულად და 2015-2018 წლების კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურება, თითოეული წლისათვის 1 (ერთი) თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ დ. ბ-ე 2015 წლიდან მუშაობდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს ადმინისტრაციული ინსპექტირების სამმართველოს ...ს თანამდებობა-

ზე. ის ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა.

მოსარჩელის განმარტებით, დ. ბ-ე საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლი, 109-ე მუხლის პირველი პუნქტი და საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №... ბრძანება სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და შტატებით გათვალისწინებული თანამდებობის შემცირებასთან დაკავშირებით. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ მისი გათავისუფლება უკანონოდ მოხდა, რადგან ადმინისტრაციული ორგანო დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მოქმედებდა, ხოლო ასეთ დროს ის ვალდებულია გადაწყვეტილებაში მიუთითოს ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა შესაბამისი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას, ხოლო გასაჩივრებული აქტი არ შეიცავს არავითარი სახის დებულებას და არ იძლევა გადაწყვეტილების მიღების პროცესის გამჭვირვალობისა და ობიექტურობის შეფასების შესაძლებლობას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით დ. ბ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაწყვეტილად ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანება დ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და დაევალა მოპასუხეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, კანონით დადგენილ ვადაში; დ. ბ-ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ასევე დ. ბ-ემ.

სააპელაციო ინსტანციაში დ. ბ-ემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნები და საბოლოოდ მოითხოვა: თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანების ბათილად ცნობა; საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის დავალება დ. ბ-ე აღადგინოს განთავი-

სუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე; საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის დ. ბ-ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დავალება, ყოველთვიურად 2202,16 ლარის (ორი ათას ორას ორი ლარი და თექვსმეტი თეთრი) ოდენობით მისი გათავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენის დღემდე; საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის დ. ბ-ის სასარგებლოდ 2015-2018 წლების კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურება (ფულადი კომპენსაცია), თითოეული წლისათვის 1 (ერთი) თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, 2016 წლის 10 (ათი) კალენდარული დღით შვებულებით სარგებლობის გათვალისწინებით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; დ. ბ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დ. ბ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი დ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ბრძანება. დაევალა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს აღადგინოს დ. ბ-ე განთავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალა დ. ბ-ისათვის იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 2202,16 ლარის ოდენობით, განთავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენის დღემდე. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დ. ბ-ის სასარგებლოდ დაევალა 2015-2018 წლების კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურება (ფულადი კომპენსაცია) თითოეული წლისთვის 1 (ერთი) თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, 2016 წელს 10 (ათი) კალენდარული დღით შვებულებით სარგებლობის გათვალისწინებით.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ დავის ძირითადი საგანია დ. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურება. სადავო აქტით შეიზღუდა მოსარჩელის – დ. ბ-ის შრომითი უფლე-

ბა. ამდენად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მნიშვნელოვანია დადგინდეს უფლებაში ჩარევას ჰქონდა თუ არა სათანადო გამართლება. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი იცავს შრომის თავისუფლებას. დასახელებული ნორმით დაცულია არა მარტო უფლება, პირმა აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმოს ეს სამუშაო (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, დაცულია რაიმე სახის არამართლზომიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევებისაგან. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება უშუალოდ მონაწილეობდეს თავისი ქვეყნის მართვა-გამგეობაში და თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, აგრეთვე, ყველას აქვს შრომის სამართლიანი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას, მათ შორის არ დაუშვას პირის შრომითი პირობების იმგვარად დადგენა, რომელიც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს.

პალატამ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით გარანტირებული შრომის უფლება, გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვას დასაქმებულთა მიმართ ისეთი ზომების გამოყენება, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს და ასევე, ხელი არ შეუშალოს პირს საკუთარი პიროვნების განვითარებაში. ამასთან, პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის გარანტირებული უფლება არ არის აბსოლუტური და აღნიშნული უფლებით დაცული სფერო შესაძლებელია დაექვემდებაროს შეზღუდვას კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნითა და თანაზომიერების პრინციპის დაცვით. შრომის უფლების დაცვა არ გულისხმობს დასაქმებლის აბსოლუტურ შეზღუდვას, კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, დისციპლინური ზომა გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ. საქართველოს კანონმდებლო-

ბა შრომითი უფლების შეზღუდვის მკაცრად განსაზღვრულ შემთხვევებს ადგენს და შესაბამისად, ადმინისტრაციულ ორგანოს მხოლოდ შესაბამის ფარგლებში, თავისი უფლებამოსილების კანონიერად, კეთილსინდისიერად განხორციელების გზით ანიჭებს ამ უფლების შეზღუდვის შესაძლებლობას. შესაბამისად, პალატამ, მოცემულ შემთხვევაში, უნდა იმსჯელოს მოსარჩელე დ. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლებას ჰქონდა თუ არა კანონისმიერი საფუძვლები. ამგვარი საფუძვლების არარსებობის პირობებში კი მოსარჩელე ექვემდებარება უფლებებში აღდგენას სრულად.

სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ დ. ბ-ეს დაკავებული ჰქონდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს II სამმართველოს ...ს თანამდებობა. იგი აღნიშნული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანებით.

საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ზემოაღნიშნული ბრძანება მიჩნეულ იქნა კანონის დარღვევით გამოცემულად და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი, რაც გულისხმობს, რომ სადავო აქტის გამოცემისას არ ყოფილა გამოკვლეული საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები. სასამართლოს აღნიშნულ დასკვნას ასაჩივრებს როგორც მოსარჩელე დ. ბ-ე, ასევე მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ უნდა იმსჯელოს სადავო აქტის გამოცემის კანონიერებაზე სრულყოფილად, გასცდეს 32.4 მუხლის ფარგლებს სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების ან დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესაძლებლობის განხილვის თვალსაზრისით.

სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა: საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 27 ოქტომბრის ... ბრძანება, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 24 ოქტომბრის ... ბრძანება და საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანება.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 27 ოქტომბრის ... ბრძანებით დადგინდა 2016 წლის 29 ნოემბრიდან საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ში სტრუქტურული რეორგანიზაციის განხორციელება შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შესაძლო შემცირებით.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 24 ოქტომბრის №72 ბრძანებით „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანებაში შევიდა ცვლილე-

ბა. ცვლილების შედეგად განსხვავებულად ჩამოყალიბდა ...ის სტრუქტურა.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანებით ცვლილება შევიდა „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამოქალაქო ოფისის სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 სექტემბრის № ... ბრძანებაში და ბრძანებით დამტკიცებული №11 დანართი ჩამოყალიბდა ახალი რედაქციით. ამდენად, დ. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული სამართლებრივი აქტებით განხორციელდა დაწესებულების რეორგანიზაცია. სადავო სამართალურთიერთობის დროს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაწესებულების რეორგანიზაცია არ ქმნის საფუძველს მოხელის გასათავისუფლებლად. როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს სამსახურიდან ამ კანონის 97-ე მუხლის საფუძველზე. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დაწესებულების რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, დაწესებულების ხელმძღვანელი უფლებამოსილია გაითვალისწინოს ატესტაციის შედეგები.

ამავე კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. მითითებულ ნორმათა საფუძველზე, პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის პირობებში მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება შესაძლებელია მხოლოდ საშტატო ერთეულის შემცირების შემთხვევაში, თუმცა მნიშვნელოვანია, ამგვარი შემცირება არ ატარებდეს მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს. საშტატო ერთეულის შემცირება უპირველესად გულისხმობს მის როგორც რაოდენობრივ, ასევე ფუნქციური ვალდებულებების კუთხით შემცირებას. შემცირებული შტატის ასახვა სხვა სახელწოდებისა თუ უწყების საფარქვეშ არ წარმოადგენს ზემოაღნიშნული კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ შტატების შემცირებას. მნიშვნელოვანია შეფასდეს დაწესებულების რეორგანიზაცია შინაარსობრივად, ფუნქციური უფლება-მოვალეობებისა და შტატების ოდენობის ცვლილების ანალიზის გათვალისწინებით. ამასთან, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი დაწესებულებაში შტატების შემცირების პირობებში, ადმინისტრაციას ანიჭებს დისკრეციას, განხორციელოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფი-

კაციის, შრომის დისციპლინის და ა.შ ადეკვატური, ობიექტური შეფასება და მიიღოს შესაბამისი მოტივირებული გადაწყვეტილება. აღნიშნული მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ კონკრეტული საჯარო მოხელის კანონიერი უფლებების დასაცავად, არამედ მთლიანად საჯარო სამსახურის ეფექტური მუშაობისთვის.

შტატების შემცირების საფუძველზე, თანამშრომლის გათავისუფლება უნდა იყოს დასაბუთებული, დისკრიმინაციული ნიშნებისგან თავისუფალი, უნდა არსებობდეს ფაქტობრივ-სამართლებრივი გარემოება, რაც გაამართლებს კონკრეტული მოხელის გათავისუფლებას სხვა მოხელესთან შედარებით. პალატას მიაჩნია, რომ მხოლოდ ამგვარი ტესტის გავლის შემთხვევაში არის შესაძლებელი შტატების შემცირება საფუძველად დაედოს თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

პალატამ მოიხმო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 8 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ბს-449-442(კ-15), სადაც აღნიშნულია, რომ საჯარო სამსახურის დაწესებულების რეორგანიზაცია არის საჯარო სამსახურის დაწესებულების შიდა სტრუქტურული ან/და ფუნქციონალური გარდაქმნა, რასაც შეიძლება მოსდევდეს დაწესებულების მთლიანად ან მისი სტრუქტურული ქვედანაყოფების სტატუსის, დაქვემდებარების ან/და ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილება. ...საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლებამოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ და ა.შ. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შეიძლება ადმინისტრაციული ორგანოს სტრუქტურა შეიცვალოს, გაიყოს და კონკრეტული სამსახურები განსხვავებულად ჩამოყალიბდეს, მაგრამ მოხელის მიერ დაკავებული შტატი არსებითად უცვლელად დარჩეს, ანუ, იყოს იმავე იერარქიულ საფეხურზე, თუნდაც სხვა უწყების დაქვემდებარებაში და ითვალისწინებდეს იმავე უფლება მოვალეობების შესრულებას, შესაბამისად, კონკრეტული თანამდებობების იდენტურობის დადგენის მიზნით უნდა შეფასდეს: ა) მათი ადგილი ადმინისტრაციული ორგანოს სამსახურებრივ იერარქიაში; ბ) ძირითად უფლებამოსილებათა წრე, ამასთან, საკასაციო სასამართლო ხაზს უსვამს, რომ ფორმალურად ზოგიერთი ფუნქციის მოკლება ან რაიმე უმნიშვნელო მოთხოვნის დამატება მდგომარეობას არ ცვლის; გ) მოთხოვნები, რომ-

ლებიც რეორგანიზაციის შემდგომ საჭიროა კონკრეტული თანამდებობის დასაკავებლად; დ) ზოგიერთ შემთხვევაში – შრომის ანაზღაურება. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის განხორციელებამდე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ერთ-ერთ სტრუქტურულ დანაყოფს წარმოადგენდა ...ი მთავარი სამმართველო, რომელიც, თავის მხრივ, აერთიანებდა პირველ და მეორე სამმართველოებს.

მოსარჩელეს დაკავებული ჰქონდა მეორე სამმართველოს ...ს თანამდებობა. ...ში ასევე შედიოდა ...ი მთავარი სამმართველო, საგამოძიებო ნაწილი (სამმართველო), ანალიტიკური და ორგანიზაციული უზრუნველყოფის სამმართველო. დანაყოფის უფროსს, სამშტატო ნუსხის შესაბამისად, ჰყავდა ...ე, რომლის ფუნქციური ვალდებულებები განერილი იყო საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანებით. 2016 წლის 29 სექტემბრის მდგომარეობით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ... მთავარ სამმართველოში გათვალისწინებული იყო მთავარი სამმართველოს უფროსის 1 სამშტატო ერთეული, I სამმართველოში – უფროსის 1, ხოლო ...ს 1 სამშტატო ერთეული; ანალოგიურად იყო გათვალისწინებული II სამმართველოშიც. ჯამში ...ში გათვალისწინებული იყო 67 სამშტატო ერთეული.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 24 ოქტომბერის №72 ბრძანებით 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანებაში შესული ცვლილებით, ...ის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა სხვაგვარად. კერძოდ, ...ის სტრუქტურულ ერთეულებს წარმოადგენდა: ა) ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველო, რომელიც აერთიანებდა ... განყოფილებას და საგამოძიებო განყოფილებას; ინსპექტირების სამმართველო, რომელიც აერთიანებდა ადმინისტრაციული ინსპექტირების განყოფილებასა და ფინანსური შემოწმების განყოფილებას; გ) შიდა კონტროლის სამმართველო და დ) ადმინისტრაციული უზრუნველყოფის განყოფილება. სამშტატო ნუსხის შესაბამისად გათვალისწინებულ იქნა სამმართველოს/განყოფილების ...ის ...ე, რომელსაც დაუდგინდა იგივე ფუნქციური უფლება-მოვალეობები, რაც გააჩნდა ცვლილებამდე არსებული დანაყოფის ...ის ...ეს. 2016 წლის 28 ოქტომბრის მდგომარეობით ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველოში გათვალისწინებულ იქნა სამმართველოს უფროსის 1 სამშტატო ერთეული და ...ს 1 სამშტატო ერთეული, ასევე, ...ი განყოფილების უფროსის 1 სამშტატო ერთეული და საგამოძიებო განყოფილების უფროსისთვის 1 სამშტატო ერთეული. ჯამში ...ში გათვალისწინებულ იქნა 30 სამშტატო ერთეული.

სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა მასზედ, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს

ტროში განხორციელდა ცვლილებები, რაც გამოიხატა ფუნქციების ცვლილებების გარეშე, ორი სამმართველოს გაერთიანებაში. მოცემულ ეტაპზე დაწესებულებაში ადგილი ჰქონდა სამტატო ერთეულის შემცირებას, თუმცა ფუნქციური მოვალეობების კუთხით სამტატო ერთეულები გარკვეული რაოდენობით კვლავ დარჩა.

დადგენილია, რომ თავდაცვის სამინისტროს ...ში დაგეგმილი სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და სამტატო ნუსხით დამტკიცებულ თანამდებობათა მოსალოდნელი შესაძლო შემცირების თაობაზე დ. ბ-ე ინფორმირებული იყო 2016 წლის 28 ოქტომბერს, ხოლო ამავე წლის 29 ნოემბერს დ. ბ-ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებისას ადმინისტრაციულმა ორგანომ არ გამოიკვლია და დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა დ. ბ-ის გათავისუფლება პრიორიტეტული ანალოგიურ პოზიციაზე მყოფ სხვა თანამშრომლებთან შედარებით. მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს, რომ დ. ბ-ეს ძალოვან სტრუქტურაში მუშაობის პერიოდში (დასაქმებული იყო 2015 წლიდან) მიენიჭა „თავდაცვის მაიორის“ სახელმწიფო სპეციალური წოდება, მას არ ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. ამდენად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების გათვალისწინებით, დ. ბ-ის გათავისუფლება დაუსაბუთებელია, არ იკვეთება გათავისუფლების კანონისმიერი საფუძვლები. კანონდარღვევით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი კი ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე უნდა იქნეს ბათილად ცნობილი.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, დ. ბ-ის რეორგანიზაციის (შტატების შემცირების) მოტივით სამსახურიდან განთავისუფლების უკანონობის დამადასტურებელია ის გარემოებაც, რომ სამსახურიდან განთავისუფლებამდე ...ის სამტატო რაოდენობა განისაზღვრებოდა 67 ერთეულით, რეორგანიზაციის შემდეგ განისაზღვრა 30 სამტატო ერთეულით, ხოლო 2017 წლის 31 იანვრის შემდეგ და 2017 წლის 21 დეკემბრის შემდეგ საბოლოოდ განისაზღვრა 77 ერთეულით, ანუ სამსახურიდან განთავისუფლების მომენტისათვის არსებულზე 10 ერთეულით მეტი. სამტატო ერთეულების ამგვარი რადიკალური შემცირება, შემდეგ ამ მოტივით დასაქმებულთა განთავისუფლება, მცირე ხანში სამტატო ერთეულების პირვანდელზე მეტად გაზრდა, სააპელაციო პალატას არწმუნებს იმაში, რომ რეორგანიზაცია (შტატების შემცირებით) განხორციელდა არა უპირატესად რაიმე ობიექტური ფაქტორის გავლენით, არამედ თანამშრომელთა, მოცემულ შემთხვევაში კი, დ. ბ-ის სამსახურიდან

განთავისუფლების მოტივით, რაც სააპელაციო პალატას, ბუნებრივია, უკანონოდ, ადამიანის შრომითი უფლების დარღვევად, საჯარო სამსახურის მიზნის გაუცნობიერებლობად, სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის დარღვევად, უპასუხისმგებლობად....მიიჩნია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანება დ. ბ-ის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც დაუსაბუთებელი და კანონსაწინააღმდეგო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

დ. ბ-ის სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს თანამდებობაზე აღდგენა. პალატამ ყურადღება მიაქცია მასზე, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 27 იანვრის №08 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის დებულება, რომლითაც განისაზღვრა ინსპექციის სტრუქტურა. ერთ-ერთი სტრუქტურული დანაყოფის სახით ჩამოყალიბდა სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების მთავარი სამმართველო, სადაც გაერთიანდა ინსპექტირების სამმართველო და ...ი სამმართველო. მიუთებულ დებულებაში თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 14 დეკემბრის №92 ბრძანებით შევიდა ცვლილება და ...ის ერთ-ერთ სტრუქტურულ დანაყოფად მიეთითა ინსპექტირების მთავარი სამმართველო, რომელიც მოიცავს სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების სამმართველოსა და სამხედრო მიმართულებით ინსპექტირების სამმართველოს. სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების სამმართველოში გათვალისწინებულია სამმართველოს ...ს 2 საშტატო ერთეული. ამასთან, მოცემული თანამდებობის ფუნქციური უფლება-მოვალეობები იდენტურია დ. ბ-ის განთავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისა.

პალატა მიუთითებს „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის მოხელეთა დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 21 აგვისტოს №62 ბრძანებაზე, რომლის მე-12 მუხლის თანახმად, სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების მთავარი სამმართველოს ინსპექტირების სამმართველოს ...ს საკვალიფიკაციო მოთხოვნას წარმოადგენს უმაღლესი განათლება (სასურველია მაგისტრის ხარისხი), მათ შორის სამართლის მიმართულებით. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ გაცემული უმაღლესი განათლების დიპლომით (...) დასტურდება, რომ დ. ბ-ემ დაამთავრა საერთაშორისო სამართლისა და საერთაშორისო ურთიერთობების ფაკულტეტი და მიენიჭა იურისტის კვალიფიკაცია საერთაშორისო სამართლის სპეციალობით.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 10 დეკემბრის №120/ნ ბრძანებით დამტკიცდა ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩო. მოცემული ბრძანებით დამტკიცდა მიმართულებების, დარგების/სპეციალობების, ქვედარგების/სპეციალიზაციებისა და პროფესიული სპეციალიზაციების ჩამონათვალი დანართი №4-ის შესაბამისად. №4 დანართის თანახმად, სამართლის მიმართულების დარგს/სპეციალობას წარმოადგენს როგორც სამართალმცოდნეობა, ასევე საერთაშორისო სამართალი. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ დ. ბ-ე აკმაყოფილებს იმ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, რაც დადგენილია სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების მთავარი სამმართველოს ინსპექტირების სამმართველოს ...ს თანამდებობისთვის.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში, მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი უარს ამბობს აღდგენაზე. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ანალოგიური შინაარსის დებულებებს შეიცავს დღეს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დ. ბ-ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას წარმოადგენს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების მთავარი სამმართველოს ინსპექტირების სამმართველოს ...ს თანამდებობა; მოსარჩელე აკმაყოფილებს აღნიშნული თანამდებობისათვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს; ხოლო დ. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება წარმოადგენს კანონსაწინააღმდეგო აქტს.

მითითებული გარემოებები სააპელაციო სასამართლოს მოსახრებით ქმნის დ. ბ-ის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე – საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის მთავარი სამმართველოს ინსპექტირების სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე აღდგენის ფაქტობრივ-სამართლებ-

რივ საფუძვლებს. შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალა დ. ბ-ის მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენა.

მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და ნოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ამავ კანონის 64-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოხელისათვის დადგენილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის ოდენობით.

მითითებული ნორმა წარმოადგენს დასაქმებული პირის სამართლებრივ გარანტიას, რომ იგი უკანონოდ გათავისუფლებისა და შემდგომ სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, სრულად დაკმაყოფილდეს კანონსაწინააღმდეგო ქმედების გამო მიუღებელი შემოსავლით. დადგენილია, რომ დ. ბ-ის შრომითი ანაზღაურების მოცულობა იყო ხელზე ასალები 2202,16 ლარი. დადგენილია, რომ დ. ბ-ემ ისარგებლა 2016 წლის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით 27 აგვისტოდან 26 აგვისტოს ჩათვლით (10 კალენდარული დღე), რაც აუნაზღაურდა 957,46 ლარით. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დ. ბ-ის სასარჩელო მოთხოვნა მიუღებელი ხელფასის სახით ყოველთვიურად 2202,16 ლარის ოდენობით, განთავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე და 2015-2018 წლების კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურება, თითოეული წლისათვის 1 (ერთი) თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, (2016 წელს 10 კალენდარული დღით შვებულებით სარგებლობის გათვალისწინებით, ანუ მისი გამოკლებით) უნდა დაკმაყოფილდეს. ამდენად, საქმის გარემოებების ანალიზიდან გამომდინარე, პალატამ მიიჩნია, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიერ ადმინისტრაციული წარმოება არ ჩატარდა სრულყოფილად, კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით, რასაც შედეგად მოჰყვა კანონსაწინააღმდეგო აქტის გამოცემა. აღნიშნული კი დ. ბ-ის სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველს წარმოადგენს.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

კასატორი არ ეთანხმება სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიუთითებს შემდეგ გარემოებებზე: საქართველოს

თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 16 თებერვლის №... ბრძანებით დ. ბ-ე დაინიშნა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის მთავარი სამმართველოს ადმინისტრაციული ინსპექტირების სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 29 ივლისის №... ბრძანებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის მთავარი სამმართველოს ადმინისტრაციული ინსპექტირების სამმართველოს უფროსი – თავდაცვის მაიორი დ. ბ-ე გადაყვანილ იქნა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს მე-2 სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 8 თებერვლის №... ბრძანებით ცვლილება შევიდა თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 29 ივლისის №... ბრძანების პირველ პუნქტში და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ინსპექტირების მთავარი სამმართველოს ადმინისტრაციული ინსპექტირების სამმართველოს უფროსი – თავდაცვის მაიორი დ. ბ-ე გადაყვანილ იქნა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს მე-2 სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 24 ოქტომბრის №... ბრძანებით ცვლილება შევიდა თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანებით დამტკიცებულ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის დებულებაში. „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამოქალაქო ოფისის სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანებით, ცვლილება შევიდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 სექტემბრის №... ბრძანებაში და ბრძანებით დამტკიცებული №11 დანართი ჩამოყალიბდა თანდართული რედაქციით, რომლითაც გაუქმდა ...ის ...ი მთავარი სამმართველო. აღნიშნული ბრძანება ძალაში შევიდა 2016 წლის 28 ნოემბრიდან.

„საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და საშტატო ნუსხით დამტკიცებულ თანამდებობათა მოსალოდნელ შემცირებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №... ბრძანებით 2016 წლის 29 ნოემბრიდან საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ში განსახორციელებელი სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებასთან და მოსალოდნელ გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამოქალაქო პირთა გაფრთხილების უზრუნ-

ველყოფა დაევალა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ადამიანური მართვისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტს.

2016 წლის 28 ოქტომბრის №... წერილით დ. ბ-ე გაფრთხილებულ იქნა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და შტატებით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №4339 ბრძანებით, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №957 ბრძანების შესაბამისად, სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და შტატებით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირებასთან დაკავშირებით, თავდაცვის მაიორი დ. ბ-ე გათავისუფლდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს მე-2 სამმართველოს ...ს თანამდებობიდან 2016 წლის 28 ნოემბრიდან.

კასატორი აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას, ლიკვიდაციასა და მის სხვა საჯარო დაწესებულებაზე შერწყმას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 108-ე მუხლის თანახმად, მოხელე შესაძლებელია გათავისუფლდეს სამსახურიდან საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით.

დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას ითვალისწინებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტი და ამავე კანონის 97-ე მუხლი იმ შემთხვევაში, როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება. 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე გაფრთხილების ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს. ამასთან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 108-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელეს ერთი თვით ადრე უნდა ეცნობოს დაწესებულების ლიკვიდაციის, თანამდებობის შემცირების ან ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

ამდენად, კასატორი მიიჩნევს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, საკანონმდებლო რეგულაციის დონეზე იძლევა თა-

ნამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველს. შტატების შემცირება არის დაწესებულების საქმიანობის ოპტიმიზაციის, მისი კვალიფიციური კადრით დაკომპლექტების ერთ-ერთი ღონისძიება. შტატების შემცირების გამო მოხელის სამსახურიდან დათხოვნა უკავშირდება მუშაკთა უნარ-ჩვევების შეფასების უფლებამოსილებას, რაც ადმინისტრაციულ ორგანოს უქმნის დისკრეციის, შეფასების თავისუფლების ფართო არეალს. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი დაწესებულებაში შტატების შემცირების პირობებში, ადმინისტრაციას ანიჭებს დისკრეციას, მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შრომის დისციპლინის და ა.შ. ადეკვატური, ობიექტური შეფასება და მიიღოს შესაბამისი მოტივირებული გადაწყვეტილება.

კასატორი მიუთითებს, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 24 ოქტომბრის №... ბრძანებით ცვლილება შევიდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანებით დამტკიცებულ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის დებულებაში, აღნიშნული ბრძანებით მთლიანად გაუქმდა ...ის ...ი მთავარი სამმართველო და საგამოძიებო ნაწილი (სამმართველო) და შესაბამისად, მათში შემავალი სტრუქტურული ერთეულები, მათ შორის, ...ი მთავარი სამმართველოს პირველი და მე-2 სამმართველოები. დებულების მე-4 მუხლის შესაბამისად ჩამოყალიბდა ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველო, რომელშიც თავის მხრივ, ჩამოყალიბდა ...ი და საგამოძიებო განყოფილებები. ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველოს კომპეტენციად განისაზღვრა შემდეგი: ა) გეგმავს/ახორციელებს ოპერატიულ-სამძებრო ღონისძიებებს (მათ შორის, სამინისტროს სხვა ოპერატიულ-სამძებრო საქმიანობის განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულების შესაძლებლობების გამოყენებით) „ოპერატიულ-სამძებრო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე ამავე კანონით განსაზღვრული მიზნის (მათ შორის, უწყებრივი უშიშროების უზრუნველყოფის დაცვა) მიღწევის უზრუნველსაყოფად; ბ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით ამონწევს, სამინისტროს სისტემაში სახელმწიფო საიდუმლოების დაცვის მდგომარეობას მისი გამჟღავნების აღმოფხვრის მიზნით და ამზადებს რეკომენდაციებს/წინადადებებს; გ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოიპოვებს (მათ შორის, გამოითხოვს პირად საქმეებს და სხვა საჭირო დოკუმენტაციას) მოსამსახურეების მხრიდან შესაძლო მართლსაწინააღმდეგო კავშირების გამოვლენის მიზნით, აგრეთვე მოსამსახურეების მიერ ჩადენილი მართლსაწინააღმდეგო ქმედებების და მასთან დაკავშირებული გარემოებების შესახებ; დ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოსამსახურეთა მხრიდან მართლსაწინააღმდეგო ქმედებების შესახებ.

ნალმდეგო ქმედებათა პრევენციის მიზნით ატარებს შესაბამის პროფილაქტიკურ ღონისძიებებს და ამზადებს რეკომენდაციებს/წინადადებებს; ე) ახორციელებს ...ის მიერ გამოვლენილ დანაშაულთა გამოძიებას საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის საფუძველზე. ამრიგად, რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა ახალი სტრუქტურული ერთეული, რომელშიც გაერთიანდა ...ი და საგამოძიებო სამმართველოების ფუნქციები.

„საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამოქალაქო ოფისის სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 სექტემბრის №... ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხა ...ლ მთავარ სამმართველოში ითვალისწინებდა 17 საშტატო ერთეულს, ხოლო „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამოქალაქო ოფისის სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის თანახმად, ოპერატიულ-სამძებრო სამმართველოში გათვალისწინებულ იქნა მხოლოდ 8 საშტატო ერთეული.

კასატორი არ იზიარებს სასამართლოს მითითებას საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 27 იანვრის №08 ბრძანებაზე, რომლითაც დამტკიცდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის თანდართული დებულება და ძალადაკარგულად გამოცხადდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანება. აღნიშნული დებულების თანახმად, გაუქმდა ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველო და ...ში ჩამოყალიბდა ახალი სტრუქტურული ერთეულები.

კასატორი აღნიშნავს, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სტრუქტურული რეორგანიზაციასა და შტატებით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირებასთან დაკავშირებით დ. ბ-ე გაფრთხილებულ იქნა 2016 წლის 28 ოქტომბერს №... წერილით, ხოლო საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 27 იანვრის №08 ბრძანების შესაბამისად, ...ის ახალი სტრუქტურა ჩამოყალიბდა 2017 წლის 31 იანვრიდან. ამგვარად, 2016 წლის 28 ოქტომბრიდან 2017 წლის 31 იანვრამდე პერიოდი მოიცავს სამ თვეს და შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანო სამი თვით ვერ დააყოვნებდა დ. ბ-ის საკითხს (ვერც სხვა თანამშრომლისა) საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 27 იანვრის №08 ბრძანების გამოცემამდე. შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო გამოეცა აქტი დ. ბ-ის გათავისუფლების შესახებ მისი გაფრთხილებიდან ერთი თვის ვადის გასვლის შემდეგ.

რაც შეეხება დ. ბ-ის თანამდებობაზე აღდგენას, კასატორს მი-აჩნია, რომ სასამართლო შეიჭრა ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციულ უფლებამოსილებაში, რადგან საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტით დისკრეციული უფლებამოსილება არის უფლებამოსილება, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს ან თანამდებობის პირს ანიჭებს თავისუფლებას, საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვის საფუძველზე შეარჩიოს ყველაზე მისაღები გადანყვეტილება. ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის იმპერატიულ მოთხოვნას წარმოადგენს დისკრეციული უფლებამოსილების რეალიზების დროს საჯარო და კერძო ინტერესების პროპორციულობის პრინციპის დაცვა, რომლის შინაარსი მდგომარეობს საჯარო და კერძო ინტერესების თანაზომიერ განონასწორებასა და მათ მართლზომიერ დაბალანსებაში. ამასთან, დაუშვებელია სხვა ნებისმიერი ორგანოსა თუ პირის ჩარევა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საკუთარი, მისთვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებაში, რასაც შეიძლება საბოლოო ჯამში შედეგად მოჰყვეს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში ადმინისტრაციული ორგანოსათვის მინიჭებული თავისუფალი მოქმედების შეზღუდვა და აღნიშნული უფლებამოსილების განხორციელებაში მისთვის დაბრკოლების შექმნა. ამრიგად, კასატორის მოსაზრებით, თუ სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან დარღვეულ იქნა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მოთხოვნები იმ კუთხით, რომ არ იქნა შესწავლილი საკითხი იმის შესახებ, აკმაყოფილებდა თუ არა დ. ბ-ე ახლებურად ჩამოყალიბებული ...ის სტრუქტურით გათვალისწინებული რომელიმე საშტატო ერთეულისათვის განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, სასამართლოს უნდა ემსჯელა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილიდან გამომდინარე.

კასატორი ასევე მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით. სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და გადანყვეტილება მიიღო საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-4, მე-19 და მე-16 მუხლების მოთხოვნათა დარღვევით.

ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მთავარი სხდომის დამთავრებამდე სასამართლო უფლებამოსილია აცნობოს პირს, რომლის ინტერესებსაც შეიძლება შეეხოს სასამართლოს გადანყვეტი-

ლება, ადმინისტრაციული პროცესის დაწყების შესახებ და ჩააბას იგი საქმეში მესამე პირად.

კასატორის განმარტებით, სასამართლომ ისე აღადგინა დ. ბ-ე ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე, რომ არ გამოუკვლევიან, იყო თუ არა მითითებულ თანამდებობაზე სხვა პირი დანიშნული, რითაც თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დარღვეულ იქნა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნები, ვინაიდან, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება შეეხო კონკრეტული პირის ინტერესებსაც, რომელიც კონკურსის საფუძველზე არის ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე და შესაბამისად, სასამართლო ვალდებული იყო აღნიშნული პირი საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე მოენვია განსახილველ საქმეში. შესაბამისად, დ. ბ-ის ინტერესის დაკმაყოფილებით, სააპელაციო სასამართლომ შელახა სხვა პირის კანონიერი უფლება.

კასატორის მოსაზრებით, ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის №4346 საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით.

კასატორის განმარტებით დღეის მდგომარეობით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე დანიშნულები არიან თავდაცვის პოლკოვნიკი დ. თ-ე და თავდაცვის ვიცე პოლკოვნიკი ვ. ბ-ი, ხოლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის №4346 საქართველოს კანონის რედაქცია, განსხვავებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31

ოქტომბრის საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტისგან, არ ითვალისწინებს სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე აღდგენილი საჯარო მოსამსახურის გამო სხვა მოსამსახურის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

კასატორი ასევე არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას დ. ბ-ის სასარგებლოდ 2015-2018 წლების პერიოდის გამოუყენებელი შვებულების საკომპენსაციო თანხის თავდაცვის სამინისტროსათვის დაკისრების თაობაზე და მიუთითებს, რომ დ. ბ-ემ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ში 2015 წლის 16 თებერვლიდან 2016 წლის 29 ნოემბრამდე პერიოდში ისარგებლა შვებულებით 2016 წლის 17 აგვისტოდან 26 აგვისტოს ჩათვლით – 10 კალენდარული დღე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „მოსამსახურეთათვის დგინდება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით“.

კასატორის მოსაზრებით, შვებულებით სარგებლობა წარმოადგენს მოხელის უფლებას ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. შვებულების გამოყენება მოქალაქის უფლებას წარმოადგენს და მისი გამოყენება დამოკიდებულია ამ უფლების რეალიზაციაზე. საქმეში არ არსებობს მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდნენ, რომ მოსარჩელემ მიმართა ადმინისტრაციულ ორგანოს შვებულების მოთხოვნით და ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ უარი ეთქვა მას შვებულებით სარგებლობაზე. ამდენად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი არ ითვალისწინებს გამოუყენებელი შვებულებისათვის კომპენსაციის გაცემას. იგი წარმოადგენს პირის უფლებას გამოიყენოს კანონით მისთვის მინიჭებული შვებულების უფლება. გარდა ამისა, 2015-2016 წლების პერიოდში, როცა დ. ბ-ეს არ უსარგებლია შვებულებით, მას მითითებულ პერიოდში მიღებული აქვს თითოეული თვის შრომის ანაზღაურება. შესაბამისად, კანონი არ უშვებს გამონაკლისს შრომის ანაზღაურებასთან ერთად მოხელემ მიიღოს გამოუყენებელი შვებულებისთვის განკუთვნილი საკომპენსაციო თანხა, რის გამოც კასატორს უსაფუძვლოდ მიაჩნია 2015-2016 წლების გამოუყენებელი შვებულების საკომპენსაციო თანხის თავდაცვის სამინისტროსთვის დაკისრების თაობაზე მოთხოვნა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 6 ნოემბრის განჩინებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად; საქმის განხილვა დაინიშნა ზეპირი მოსმენის გარეშე, რის შესახებაც ეცნობათ მხარეებს.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმეზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში სასარჩელო მოთხოვნების საბოლოოდ დაზუსტების შემდეგ განსახილველი დავის საგანს შეადგენს დ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების კანონიერება; საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის დ. ბ-ის განთავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ... ის სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე აღდგენის დავალება; დ. ბ-ისათვის იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 2202,16 ლარის (ორი ათას ორას ორი ლარი და თექვსმეტი თეთრი) ოდენობით, მისი გათავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენის დღემდე და საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის დ. ბ-ის სასარგებლოდ 2015-2018 წლების კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურების დაკისრება (ფულადი კომპენსაცია), თითოეული წლისათვის 1 (ერთი) თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, 2016 წლის 10 (ათი) კალენდარული დღით შვებულებით სარგებლობის გათვალისწინებით.

დადგენილია, რომ დ. ბ-ე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ში მუშაობდა 2015 წლიდან, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლების დროისათვის მას დაკავებული ჰქონდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს II სამმართველოს ...ს თანამდებობა.

თავდაცვის მაიორ დ. ბ-ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მითითებულია სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლი, 109-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ასევე, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №... ბრძანებით განსაზღვრული სტრუქტურული რეორგანიზაცია და შტატებით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირება.

ამასთანავე დადგენილია, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 22 ნოემბრის №297 დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დებულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამინისტროს ერთ-ერთ სტრუქტურულ ქვედანაყოფს წარმოადგენს ...ა. სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის დროს მოქმედი საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის“ დებულების პირველი მუხლის პირველი პუნქტით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ა (შემდგომში – ...ა) არის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს (შემდგომში – სამინისტრო) სტრუქტურული ქვედანაყოფი, რომელიც უზრუნველყოფს ამ დებულებით განსაზღვრული ამოცანების და კომპეტენციის შესრულებას საქართველოს კანონმდებლობით (შემდგომში – კანონმდებლობა) დადგენილი წესით. ამავე დებულების მე-4 მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების შესაბამისად, რომელიც მოქმედებდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 24 ოქტომბრის №72 ბრძანების ამოქმედებამდე, ...ის სტრუქტურული დანაყოფებია (შემდგომში – დანაყოფი): ა) ...ი მთავარი სამმართველო; ბ) ინსპექტირების მთავარი სამმართველო; გ) საგამოძიებო ნაწილი (სამმართველო); დ) ანალიტიკური სამმართველო; ე) ორგანიზაციული უზრუნველყოფის სამმართველო. ...ი მთავარი სამმართველო შედგება შემდეგი ქვედანაყოფებისაგან: ა) I სამმართველო; ბ) II სამმართველო. დებულების ამავე რედაქციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ...ი მთავარი სამმართველო: ა) გეგმავს/ახორციელებს ოპერატიულ-სამძებრო ღონისძიებებს (მათ შორის, სამინისტროს სხვა ოპერატიულ-სამძებრო საქმიანობის განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულების შესაძლებლობების გამოყენებით) „ოპერატიულ-სამძებრო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე ამავე კანონით განსაზღვრული მიზნის (მათ შორის, უწყებრივი უშიშროების უზრუნველყოფის დაცვა) მიღწევის უზრუნველსაყოფად; ბ) ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კომპეტენციის შესაბამისად, კანონმდებლობით დადგენილი წესით ამონმებს, სამინისტროს სისტემაში სახელმწიფო საიდუმლოების დაცვის მდგომარეობას მისი გამჟღავნების აღმოფხვრის მიზნით და ამზადებს რეკომენდაციებს/წინადადებებს; გ) ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კომპეტენციის შესაბამისად, კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოიპოვებს ინფორმაციას (მათ შორის, გამოითხოვს პირად საქმეებს და სხვა საჭირო დოკუმენტაციას) მოსამსახურეების მხრიდან შესაძლო მართლსაწინა-

აღმდეგო კავშირების გამოვლენის მიზნით, აგრეთვე მოსამსახურეების მიერ ჩადენილი მართლსაწინააღმდეგო ქმედებების და მასთან დაკავშირებული გარემოებების შესახებ; დ) ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კომპეტენციის შესაბამისად, კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოსამსახურეთა მხრიდან მართლსაწინააღმდეგო ქმედებათა პრევენციის მიზნით ატარებს შესაბამის პროფილაქტიკურ ღონისძიებებს და ამზადებს რეკომენდაციებს/წინადადებებს. მე-8 მუხლი კი ადგენს, რომ საგამოძიებო ნაწილი (სამმართველო) ახორციელებს ...ის მიერ გამოვლენილი დანაშაულის გამოძიებას საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის საფუძველზე.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის დებულებაში 2016 წლის 28 ოქტომბერს განხორციელდა საკანონმდებლო ცვლილებები. განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, გაერთიანდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის შემადგენლობაში შემავალი ...ის სამმართველო და საგამოძიებო ნაწილი (სამმართველო), კერძოდ, შეიცვალა მითითებული დებულების მე-4 მუხლი, რომლის თანახმად, ...ის სტრუქტურული ერთეულებია (შემდგომში – ერთეული): ა) ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველო: ა.ა) ...ი განყოფილება; ა.ბ) საგამოძიებო განყოფილება; ბ) ინსპექტირების სამმართველო: ბ.ა) ადმინისტრაციული ინსპექტირების განყოფილება; ბ.ბ) ფინანსური შემოწმების განყოფილება; გ) შიდა კონტროლის სამმართველო; დ) ადმინისტრაციული უზრუნველყოფის განყოფილება. ამგვარად, მითითებული ცვლილებები შეეხო დებულების მე-6 და მე-8 მუხლებს, კერძოდ, ამოღებულ იქნა მე-8 მუხლი და მე-6 მუხლი ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით: ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველო: ა) გეგმავს/ახორციელებს ოპერატიულ-სამძებრო ღონისძიებებს (მათ შორის, სამინისტროს სხვა ოპერატიულ-სამძებრო საქმიანობის განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულების შესაძლებლობების გამოყენებით) „ოპერატიულ-სამძებრო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე ამავე კანონით განსაზღვრული მიზნის (მათ შორის, უწყებრივი უშიშროების უზრუნველყოფის დაცვა) მიღწევის უზრუნველსაყოფად; ბ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით ამოწმებს, სამინისტროს სისტემაში სახელმწიფო საიდუმლოების დაცვის მდგომარეობას მისი გამყვანების აღმოფხვრის მიზნით და ამზადებს რეკომენდაციებს/წინადადებებს; გ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოიპოვებს ინფორმაციას (მათ შორის, გამოითხოვს პირად საქმეებს და სხვა საჭირო დოკუმენტაციას) მოსამსახურეების მხრიდან შესაძლო მართლსაწინა-

აღმდგეო კავშირების გამოვლენის მიზნით, აგრეთვე მოსამსახურეების მიერ ჩადენილი მართლსაწინააღმდეგო ქმედებების და მასთან დაკავშირებული გარემოებების შესახებ; დ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოსამსახურეთა მხრიდან მართლსაწინააღმდეგო ქმედებათა პრევენციის მიზნით ატარებს შესაბამის პროფილაქტიკურ ღონისძიებებს და ამზადებს რეკომენდაციებს/წინადადებებს; ე) ახორციელებს ...ის მიერ გამოვლენილ დანაშაულთა გამოძიებას საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის საფუძველზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით დგინდება, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის საშტატო ნუსხაში განხორციელდა ცვლილებები, რაც გამოიხატა თანამდებობებისთვის გათვალისწინებული ფუნქციების ცვლილებების გარეშე ორი სამმართველოს გაერთიანებაში. საქმის მასალებით დგინდება, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 სექტემბრის №... ბრძანებით განხორციელდა ცვლილებები და თავიდან დამტკიცდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამოქალაქო ოფისის სტრუქტურა №1-№18 დანართების შესაბამისად. მე-11 დანართით დამტკიცდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სტრუქტურა, რომლის მიხედვითაც, 2016 წლის 26 სექტემბრიდან (ბრძანების ამოქმედებიდან) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ა ჩამოყალიბდა ჯამში 67 შტატით, მათ შორის – ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს II სამმართველო – 8 საშტატო ერთეულით, სადაც სამმართველოს ...ს შტატი განისაზღვრა 1 ერთეულით.

უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანებით საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 სექტემბრის №... ბრძანებით დამტკიცებულ №11 დანართში კვლავ განხორციელდა ცვლილებები, რომელიც ძალაში შევიდა 2016 წლის 28 ნოემბერს. განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით, ...ი და საგამოძიებო სამმართველოები ჩამოყალიბდა ერთ სამმართველოდ – ოპერატიულ-საგამოძიებო სამმართველოდ, სადაც შემცირდა შტატების რაოდენობა და საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის შტატების რაოდენობა სულ განისაზღვრა 30 საშტატო ერთეულით.

საგულისხმოა საქმეზე დადგენილი გარემოება, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 27 იანვრის №08 ბრძანებით 2017 წლის 31 იანვრიდან ძალადაკარგულად გამოცხადდა „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 10 თებერვლის №3 ბრძანება და დამტკიცდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ახალი დებულება. დებულების თანახ-

მად, კვლავ თავიდან ჩამოყალიბდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სტრუქტურა, კერძოდ, მე-4 მუხლის თანახმად, ...ის სტრუქტურული დანაყოფებია (შემდგომში – დანაყოფი): ა) ... სამმართველო: ა.ა) კონტროლის სამმართველო; ა.ბ) ... სამმართველო; ბ) სამხედრო მიმართულებით ინსპექტირების მთავარი სამმართველო: ბ.ა) ინსპექტირების სამმართველო; ბ.ბ) ... სამმართველო; გ) სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების მთავარი სამმართველო: გ.ა) ინსპექტირების სამმართველო; გ.ბ) ... სამმართველო; დ) საგანგებო დავალებათა მთავარი სამმართველო: დ.ა) ინსპექტირების სამმართველო; დ.ბ) ... სამმართველო; ე) სტატისტიკური აღრიცხვისა და კვლევების სამმართველო; ვ) ადმინისტრაციული უზრუნველყოფის სამმართველო: ვ.ა) საქმისწარმოების განყოფილება; ვ.ბ) ... აღრიცხვისა და არქივის განყოფილება.

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის მთავარი სამმართველოს ...ს თანამდებობა წარმოადგენდა დღეს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ ტოლფას თანამდებობას და მოპასუხეს დაავალა მოსარჩელის აღნიშნულ თანამდებობაზე აღდგენა ისე, რომ არ უმსჯელია, რამდენად არსებობს რეალურად კანონით გათვალისწინებული საშუალება, რომ დ. ბ-ე დაინიშნოს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის მთავარი სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე, რადგან პირდაპირ სამოქალაქო მიმართულებით ინსპექტირების მთავარი სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე აღსადგენად გადამწყვეტია აღნიშნული პოზიციის ვაკანტურობა.

საკასაციო პალატა იზიარებს საკასაციო განაცხადის იმ ნაწილს, რომლითაც კასატორი მოითხოვს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებას, რადგან საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი სარჩელი და საქმეში დაცული მტკიცებულებები არ ქმნიდა სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების საფუძველს. საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ გაკეთებულ განმარტებაზე (საქმე №ბს-595-592(კ-17) 28.09.2017წ. განჩინება) „ადმინისტრაციულ პროცესში მოქმედი ინკვიზიციურობის პრინციპის გათვალისწინებით (სასკ-ის მე-19 მუხლი), მართალია, სასამართლოს აქვს შესაძლებლობა ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილად გამოკვლევის მიზნით შეაგროვოს დამატებითი მტკიცებულებები, თუმცა აღნიშნული უზრუნველყოფს ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებში დაშვებული ხარვეზების აღმოფხვრას და არა ორგანოში განსახორციელებელი წარმოების ჩანაცვლებას. როდესაც წარმოების ხარვეზები არსებითია, ხოლო საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რიგი გარემოე-

ბები – გამოუკვლეველი, დაუშვებელი ადმინისტრაციული ორგანოს ფუნქციების სასამართლოსათვის დელეგირება“. განსახილველ შემთხვევაში აღძრული სარჩელით სწორედ საკითხის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების დაუდგენლად გამოტანილი აქტია სადავო, რის გამოც საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საკასაციო საჩივრის გაზიარების შესაძლებლობა გასაჩივრებული აქტის კანონიერების შესახებ.

საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებებს სადავო აქტის საკითხის სათანადო გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე გამოცემის ნაწილში, თუმცა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების საფუძველი. საფულისხმოა, რომ დ. ბ-ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება წარმოადგენს დისკრეციული უფლებამოსილების საფუძველზე გამოცემულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომლის გამოცემის დროს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი ადმინისტრაციულ ორგანოს უსაზღვრავს ამ უფლებამოსილების კანონით დადგენილ ფარგლებში განხორციელების ვალდებულებას, კერძოდ, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ღ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილება არის უფლებამოსილება, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს ან თანამდებობის პირს ანიჭებს თავისუფლებას საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვის საფუძველზე კანონმდებლობის შესაბამისი რამდენიმე გადაწყვეტილებიდან შეარჩიოს ყველაზე მისაღები გადაწყვეტილება. ამავე კოდექსის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არა აქვს კანონმდებლობის მოთხოვნების სანაღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება. მე-6 მუხლით დადგენილია, რომ თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში. ამასთან, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განახორციელოს დისკრეციული უფლებამოსილება მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება. მე-7 მუხლი ადგენს ინტერესების პროპორციულობის დაცვის ვალდებულებას, რომლის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ შეიძლება გამოიყენოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, თუ პირის კანონით დაცული უფლებებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად აღემატება იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიცა. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული

ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. ამგვარად, შტატის შემცირების შედეგად მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება დასაბუთებული უნდა იყოს, რათა დაინტერესებული პირისთვის ცნობილი გახდეს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში თუ რა გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო ადმინისტრაციულმა ორგანომ გადაწყვეტილება, ასეთ დროს ის ვალდებულია გადაწყვეტილებაში მიუთითოს ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელთაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა შესაბამისი აქტის გამოცემისას. გასაჩივრებული ბრძანება კი არ შეიცავს არანაირ დასაბუთებას და არ იძლევა მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების ობიექტურად შეფასების შესაძლებლობას.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების შედეგად გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა არავითარ შემთხვევაში არ უნდა იქნეს იმგვარად გაგებული, რომ დაწესებულების რეორგანიზაციით გათვალისწინებული შტატების შემცირება წარმოადგენს დასაქმებულის დათხოვნის/გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის უპირობო საფუძველს, რამდენადაც სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დაწესებულების რეორგანიზაცია არ ქმნის საფუძველს მოხელის გასათავისუფლებლად. როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს სამსახურიდან ამ კანონის 97-ე მუხლის საფუძველზე. იმავე მუხლის მე-4 პუნქტით დაწესებულების დაქვემდებარების შეცვლა არ წარმოადგენს მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველს. 97-ე მუხლის შესაბამისად, რეორგანიზაციისას საჯარო მოხელის გათავისუფლება დაიშვება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ რეორგანიზაციას თან შტატების შემცირებაც ახლავს. ამასთან, საჯარო სამსახურის დაწესებულების რეორგანიზაცია არის საჯარო სამსახურის დაწესებულების შიდა სტრუქტურული ან/და ფუნქციონალური გარდაქმნა, რასაც შეიძლება მოსდევდეს დაწესებულების მთლიანად ან მისი სტრუქტურული ქვედანაყოფების სტატუსის, დაქვემდებარების ან/და ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილება. ამასთან, საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი. ამასთან, საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატ-

ვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, რომ ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ (სუს. №ბს-1367-1325(კ-07) 10.03.09წ. გადაწყვეტილება). აღნიშნულის გათვალისწინებით, ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების შედეგად გამოცემული დათხოვნის/გათავისუფლების შესახებ ბრძანებით უტყუარად უნდა დგინდებოდეს, რომ სტრუქტურულ ქვედანაყოფში მიმდინარე რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოხელის მიერ დაკავებული თანამდებობა და ახლად შექმნილი თანამდებობისათვის გათვალისწინებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს მოხელე ვეღარ აკმაყოფილებს. ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარება მოიცავს ადმინისტრაციული ორგანოს უმნიშვნელოვანეს პროცედურულ ვალდებულებას – გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე. კანონმდებელი იმდენად არსებით და აქტის კანონიერების განმსაზღვრელ ფუნქციას ანიჭებს საქმის გარემოებათა გამოკვლევას, რომ იმპერატიულად კრძალავს, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას საფუძვლად დაუდოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ (სზაკ-ის 96.1 და 96.2. მუხ.). ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების ვალდებულების შესრულება ემსახურება ასევე უმნიშვნელოვანეს – მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულებას. ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა ახსნას, განმარტოს, თუ რა ფაქტებზე დაყრდნობით მიიღო კონკრეტული გადაწყვეტილება და რა მოტივებით უარყო წარმოების შედეგით დაინტერესებული მხარის არგუმენტები. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ადმინისტრაციული ორგანო მოქმედებს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, იგი ვალდებულია, აქტის დასაბუთებაში მიუთითოს იმ გარემოებებზე, რომლებიც საფუძვლად დაედო მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას, კერძოდ, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას, ხოლო ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკი-

ცებულებებზე ან არგუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი ადმინისტრაციული წარმოების დროს.

სადავო ბრძანების საფუძვლად მითითებული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2016 წლის 27 ოქტომბრის №... ბრძანებით 2016 წლის 29 ნოემბრიდან, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ში დაიწყო სტრუქტურული რეორგანიზაცია შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შესაძლო შემცირებით. სადავო არ არის, რომ დაგეგმილი სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და საშტატო ნუსხით დამტკიცებული თანამდებობათა მოსალოდნელი შესაძლო შემცირების თაობაზე, დ. ბ-ისათვის ცნობილი გახდა 2016 წლის 28 ოქტომბერს. 2016 წლის 28 ნოემბრიდან ძალაში შესული საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანებით განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, გაუქმდა დ. ბ-ის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული – საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს II სამმართველოს ...ს თანამდებობა. შესაბამისად, ადმინისტრაციულმა ორგანომ სწორედ ეს ცვლილება მიიჩნია დ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების საკმარის საფუძვლად. ამგვარად, მართალია, გაუქმდა დ. ბ-ის მიერ დაკავებული თანამდებობა, მაგრამ საკასაციო პალატის მოსაზრებით მხოლოდ აღნიშნული არ ქმნიდა საშტატო ერთეულის ფუნქციურად არარსებობის ობიექტური ვარაუდის საფუძველს, რამდენადაც, როგორც უკვე აღინიშნა საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ და ა.შ. ბრძანების ამ კუთხით დასაბუთებით ყოველგვარი ეჭვი უნდა გამოირიცხოს იმის თაობაზე, რომ ხელმძღვანელი თანამდებობის პირების მხრიდან შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს პირის შრომითი უფლების დაუსაბუთებელ და გაუმართლებელ შეზღუდვას. აღნიშნულის გარდა, არ მომხდარა საკითხის შესწავლა – აკმაყოფილებდა თუ არა მოსარჩელე ახლებურად ჩამოყალიბებული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სტრუქტურით გათვალისწინებული რომელიმე საშტატო ერთეულისათვის განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. როგორც სააპელაციო სასამართლოში 2018 წლის 9 მარტს გამართულ სხდომაზე მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა განმარტა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის ...ი მთავარი სამმართველო გაუქმდა და ახლად ჩამოყალიბებულ სამმართველოში გათვალისწინებულ იქნა მხოლოდ ერთი ...ის შტატი, რომელზეც 2 ...ე ვერ დაინიშნებოდა და დისკრეციული უფლებამოსილების საფუძველზე

გადაწყდა, რომელ ...ეს უნდა დაეკავებინა არსებული ვაკანსია. შესაბამისად, დ. ბ-ე დაექვემდებარა დათხოვნას. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სწორედ დისკრეციული უფლებამოსილების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებას არ შეიცავს გასაჩივრებული ბრძანება. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიერ სადავო 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების გამოსაცემად ადმინისტრაციული წარმოება ჩატარებულ იქნა არასრულყოფილად, საკითხის გადაწყვეტისთვის საჭირო მოქმედებების განხორციელების გარეშე, არ არის შეფასებული და სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში არ არის ასახული დასაბუთება მოსარჩელის პიროვნების, დამსახურების, კვალიფიკაციის შესახებ, ასევე მოტივაცია, თუ რატომ მიენიჭათ უპირატესობა სხვა კანდიდატებს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ და დ. ბ-ე რატომ არ დაინიშნა შესაბამის თანამდებობაზე. მოსარჩელის გათავისუფლებისას ადმინისტრაციულმა ორგანომ არ გამოიკვლია და დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა დ. ბ-ის გათავისუფლება პრიორიტეტული ანალოგიურ პოზიციაზე მყოფ სხვა თანამშრომლებთან შედარებით. მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ დ. ბ-ეს ძალოვან სტრუქტურაში მუშაობის პერიოდში (დასაქმებული იყო 2015 წლიდან) მიენიჭა „თავდაცვის მაიორის“ სახელმწიფო სპეციალური წოდება, მას არ ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. ადმინისტრაციულ ორგანოს შეეძლო თავად დაედგინა მთელი რიგი გარემოებები, რომელთა გამოკვლევა და შეფასება გარკვეულ სიცხადეს შეიტანდა სადავო საკითხის გადაწყვეტაში. ისეთ პირობებში, როდესაც საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ში საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების №11 დანართით (ძალაში შევიდა 2016 წლის 28 ნოემბრიდან) გათვალისწინებულ იქნა სამმართველოები, რომელშიც განისაზღვრა სამმართველოს უფროსებისათვის თითო საშტატო ერთეული ...ის თანამდებობაზე. ამგვარად, დამსაქმებელი, საშტატო ერთეულების შემცირების პირობებშიც, ვალდებული იყო გამოეკვლია, შეეფასებინა და სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში გადმოეცა, მოტივაცია იმის შესახებ, დ. ბ-ის გათავისუფლება მდებარე დაკავებული თანამდებობის ფუნქციური მოვალეობები, რომელი თანამდებობისთვის იქნა გათვალისწინებული და რა კრიტერიუმებით იხელმძღვანელა სამინისტრომ აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის დროს კონკრეტული პირისათვის უპირატესობის მინიჭებისას. ასევე, თუ საერთოდ გაუქმდა ფუნქციური მოვალეობები, რომელსაც დ. ბ-ე ასრულებდა თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე, მაშინ ადმინისტრაციულ ორგანოს ერთმნიშვნელოვნად უნდა დაედგინა ფაქტი იმის შესახებ, რომ დ. ბ-ე სხვასთან შედა-

რებით ვერ აკმაყოფილებდა ან საერთოდ ვერ აკმაყოფილებდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების №11 დანართით გათვალისწინებული საშტატო ერთეულებიდან რომელიმე თანამდებობისთვის გათვალისწინებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ამგვარად, არამართებულია კასატორის მოსაზრება, რომ 2016 წლის 28 ნოემბრიდან ...ის ...ი მთავარი სამმართველოს გაუქმება ქმნიდა დ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველს, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა, შტატების შემცირების კვალიფიკაციისთვის მნიშვნელობა ენიჭება არა თანამდებობის გაუქმებას, არამედ თანამდებობისათვის გათვალისწინებული უფლება-მოვალეობების გაუქმებას ან სხვა თანამდებობისთვის გათვალისწინებულ უფლება-მოვალეობებთან შერწყმას. ზემოაღნიშნულ გარემოებათა დადგენის გარეშე შეუძლებელია იმის განსაზღვრა, რომ კონკრეტულად მოსარჩელე დ. ბ-ის უფლება-მოვალეობები გაუქმდა და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე არსებულ სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე დანიშნულ ყველა პირს, მათი კვალიფიკაციის და სამსახურებრივი დამსახურების გათვალისწინებით და ურთიერთშეპირისპირების საფუძველზე, თანაბარი უფლება ჰქონდა დანიშნულიყო რეორგანიზაციის შედეგად განსაზღვრულ სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე.

ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში სახეზეა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის გამოყენების წინაპირობები. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილით მინიჭებულ უფლებამოსილებას სასამართლო იყენებს მაშინ, როდესაც სასამართლო წესით ვერ ხერხდება ფაქტობრივი გარემოებების დადგენა და შეფასება, შესაბამისად, შეუძლებელი ხდება სადავო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მატერიალური კანონიერების შემოწმება. იმისათვის, რომ შესრულდეს კანონის მოთხოვნა და ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება იყოს კანონშესაბამისი, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მნიშვნელოვანი და სავალდებულო წინაპირობაა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების გამოკვლევა, გაანალიზება, შესწავლა და გადაწყვეტილების მიღება ამ გარემოებათა შეფასების შედეგად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ადმინისტრაციული ორგანოს დაუსაბუთებელი დასკვნის გაკეთება. აღნიშნულის გათვალისწინებით საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს საკასაციო საჩივარში მითითებული გარემოება, რომ მის მიერ გადაწყვეტილება მიღებულია შტატების შემცირების პირობებში ადმინისტრაციისათვის მი-

ნიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების საფუძველზე, არ დასტურდება გასაჩივრებული საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანებით, რამდენადაც სადავო აქტი არ შეიცავს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 მუხლით დადგენილი წესით საკითხის განხილვის შედეგად ჩამოყალიბებულ დასაბუთებას. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ დგინდება, რომ დ. ბ-ის სამსახურიდან განთავისუფლებამდე ...ის საშტატო რაოდენობა განისაზღვრებოდა 67 ერთეულით, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების №11 დანართით რეორგანიზაციის შემდეგ განისაზღვრა 30 საშტატო ერთეულით, ხოლო 2017 წლის 31 იანვრის შემდეგ და 2017 წლის 21 დეკემბრის შემდეგ საბოლოოდ განისაზღვრა 77 ერთეულით, ანუ მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების მომენტისათვის არსებულზე 10 ერთეულით მეტი. ამდენად, გასაჩივრებული აქტის უკანონოდ აღიარების საფუძველით ბათილად ცნობის პირობებში, აქტის გამომცემი ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია იმსჯელოს მოქმედი კანონმდებლობისა და არსებული საშტატო ნუსხის შესაბამისად მოსარჩელის თავდაცვის სამინისტროს სტრუქტურაში დასაქმების თაობაზე, რათა უკანონოდ დაიარსოს მოსარჩელის საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტი) საჯარო თანამდებობის დაკავების უფლება. ამგვარად, უკანონოდ გათავისუფლების გონივრული ვარაუდი აუცილებლად უნდა გამოირიცხოს კანონით დადგენილი წესით ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოების შედეგად გამოცემულ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში შტატების შემცირებისა და პირის დასაქმების შეუძლებლობის შესახებ ერთმნიშვნელოვნად დასაბუთებული მოსაზრებით.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ დაძლია საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილით დაკისრებული საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების კანონიერების მტკიცების ტვირთი. ამდენად, მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა შეესაბამება მოცემული საკითხის მარეგულირებელ კანონმდებლობას და ამ ნაწილში არ არსებობს საკასაციო განაცხადის გაზიარების შესაძლებლობა. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკ-

ვლევისა და შეფასების გარეშე, იგი უფლებამოსილია სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნოს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და დაავალოს ადმინისტრაციულ ორგანოს, ამ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი აქტი. სასამართლო ამ გადაწყვეტილებას იღებს, თუ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობისათვის არსებობს მხარის გადაუდებელი კანონიერი ინტერესი. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, სადავო საკითხის გადაწყვეტის გარეშე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანება დ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დაევალოს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, კანონით დადგენილ ვადაში. საქმის გარემოებების გამოკვლევისას ასევე გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ სადავო აქტის ბათილად ცნობას შედეგად მოსდევს პირის თავდაპირველ უფლებებში აღდგენა, შესაბამისად, უნდა განაწესდეს სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდულის ანაზღაურების საკითხიც კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საკაცაციო პალატა მიუთითებს მის მიერ არაერთგზის გაკეთებულ განმარტებაზე, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ აქტის კანონიერება უნდა დადგინდეს სადავო აქტის გამოცემის დროს მოქმედი კანონმდებლობით. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნების დანარჩენ ნაწილს, კერძოდ, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ნაწილში, დავა უნდა განაწესდეს დავის განხილვის პერიოდში მოქმედი კანონმდებლობის, 2017 წლის 1 ივლისს ძალაში შესული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის საფუძველზე. მოცემულ შემთხვევაში ახალი კანონი ზემოქმედებს კანონის მიღებამდე წარმოშობილი სამართალურთიერთობების მომავალში განვითარებაზე, კანონი ცვლის სამართალურთიერთობის მონაწილეთა უფლება-მოვალეობებს კანონის ძალაში შესვლის მომენტიდან (ნორმის გადაუდებელი მოქმედება). მოცემულ შემთხვევაში ნორმა ეხება აწმყოში მიმდინარე და ჯერ კიდევ დაუსრულებელ სამართლებრივ ურთიერთობებს და ფაქტებს (სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდულის ანაზღაურება), სახელდობრ, ამ თვალსაზრისით არის შესაძლებელი საუბარი განსახილველ შემთხვევაში უკუქცევით ძალაზე (კანონის ე.წ. არანამდვილი (რეტროაქტიული) უკუძალის მინიჭება

კანონისთვის), რომელიც საჯარო სამართალში დასაშვებია (სისხლის სამართლისა და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის კანონმდებლობის სფეროს გარდა). კანონის ძალაში შესვლის მომენტიდან უფლება-მოვალეობებზე ზემოქმედება მისი საყოველთაოობის გამოვლენაა და არ არის დამოკიდებული საკანონმდებლო აქტში მისი მოქმედების წესის აღნიშვნაზე. ახალი კანონი ვრცელდება არა მხოლოდ მისი ძალაში შესვლიდან წარმოშობილ ურთიერთობებზე, არამედ აგრეთვე მის ძალაში შესვლამდე წარმოშობილ მიმდინარე სამართალურთიერთობაზე, ახალი კანონი ზემოქმედებს უფლება-მოვალეობებზე მისი ძალაში შესვლის თარიღიდან (იხ. სუს. გ. №ბს-595-595(2კ-18) 17.04.2019გ.).

საკაცაციო პალატა მიუთითებს, რომ სადავო აქტის გამოცემის დროს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებულ მოხელეს ანიჭებდა განთავისუფლების უკანონოდ ცნობის, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლისა და თანამდებობრივი სარგოს მოთხოვნის უფლებას. მითითებული კანონის 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტი სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში ითვალისწინებდა მოხელის დაუყოვნებლივ აღდგენას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც იგი უარს ამბობდა აღდგენაზე. ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. ამასთანავე, ხსენებული ნორმა ითვალისწინებს სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევებს (თანამდებობის არარსებობის ან ამ თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების გამო). იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო საჯარო დაწესებულებამ უნდა მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, პირი ირიცხება მოხელეთა რეზერვში და მას ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო და კომპენსაცია თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში ამჟამად მოქმედ „საჯარო სამ-

სახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხ-
ლზე მითითებით სათანადო ნორმის საფუძველზე სამსახურში აღ-
დგენის საკითხის შეფასება მართებულად მოახდინა, სააპელაციო
სასამართლომ სამოტივაციო ნაწილში მართებულად მიუთითა 118-
ე მუხლით გათვალისწინებულ სამსახურში აღდგენის პროცედუ-
რაზე, თუმცა მიღებული გადაწყვეტილებით საქმის რეალური, იმ-
ჟამად არსებული გარემოებების გამოკვლევისა და გათვალისწინე-
ბის გარეშე, 118-ე მუხლის მოთხოვნათა დაუცველად საქართვე-
ლოს თავდაცვის სამინისტროს პირდაპირ დაავალა დ. ბ-ის აღდგე-
ნა განთავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თა-
ნამდებობაზე, კერძოდ, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს
...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობაზე, რის გამოც ერთგვარი წი-
ნააღმდეგობა შეიქმნა გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილსა
და სარეზოლუციო ნაწილს შორის. სამსახურიდან განთავისუფლე-
ბის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის დაკმაყოფი-
ლების შემდეგ, დ. ბ-ის სამსახურში აღდგენის საკითხის გადაწყვე-
ტის მიზნით, სააპელაციო პალატას უნდა გამოეკვლია მოსარჩე-
ლის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამმართველოს
...ს თანამდებობაზე აღდგენის რეალური შესაძლებლობის არსებო-
ბა, სააპელაციო სასამართლოს ყურადღება უნდა მიექცია სადავო
თანამდებობის ვაკანტურობის საკითხზე, რის შემდეგაც „საჯარო
სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესა-
ბამისად გადაენცივითა დ. ბ-ის სამსახურში აღდგენის საკითხი. იმ
შემთხვევაში, თუ ვაკანტური იყო საქართველოს თავდაცვის სამი-
ნისტროს ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობა, მოსარჩელე ექ-
ვემდებარებოდა სადავო თანამდებობაზე პირდაპირ აღდგენას,
ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მითითებული თანამდებობა დაკავებუ-
ლი იყო სხვა მოხელის მიერ, 118-ე მუხლის მიხედვით, დ. ბ-ე ექვემ-
დებარებოდა სხვა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას. „საჯარო
სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლი კონკრეტულ ფაქტობ-
რივ მოცემულობას უკავშირებს შესაბამის სამართლებრივ შედე-
გებს, სადავო თანამდებობის ვაკანტურობის საკითხი ერთმანეთის-
გან განასხვავებს სამუშაოზე აღდგენის პროცედურებსა და მექა-
ნიზმს.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო სასამართლო-
ში გამართულ სხდომებზე მსჯელობის საგანი იყო მხოლოდ ის გა-
რემოება, დ. ბ-ე აკმაყოფილებდა თუ არა საქართველოს თავდაც-
ვის სამინისტროს ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობისთვის გათ-
ვალისწინებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და სააპელაციო სა-
სამართლოში გამართულ სხდომებზე კითხვაც კი არ დასმულა და
საერთოდ არ ყოფილა გამოკვლეული, რამდენად ვაკანტური იყო

აღნიშნული თანამდებობა, რასაც არსებითად გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდა დ. ბ-ის სამსახურში აღდგენის საკითხის შეფასებისას. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვისა და საქმეზე გადანყვეტილების მიღების დროისთვის სასამართლოსათვის ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-19 მუხლით გათვალისწინებული უფლებამოსილების გამოუყენებლობის მიუხედავად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომაც არ შეასრულა იმავე კოდექსის მე-17 მუხლით მასზე დაკისრებული ვალდებულება სათანადო შესაგებლისა და მტკიცებულებების წარდგენის შესახებ. რაც შეეხება სადავო თანამდებობის სხვა პირთა მიერ დაკავების თაობაზე საკასაციო საჩივარში მითითებულ გარემოებას და საკასაციო საჩივარზე დართულ ბრძანებებს, საკასაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების პროცესუალური ფარგლებიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო არ არის საქმის ფაქტობრივი გარემოებების დამდგენი სასამართლო, დაუშვებელია საკასაციო სასამართლოში ახალი ფაქტების მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადანყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. სადავო თანამდებობის ვაკანტურობის საკითხი არ დასმულა სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას, ამდენად, საკასაციო პალატა არ არის უფლებამოსილი იმსჯელოს საკასაციო საჩივრის იმ მიზეზების საფუძვლიანობაზე, რომლებიც არ ყოფილა ქვედა ინსტანციის სასამართლოში მითითებული. თუმცა, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან აღნიშნული გარემოების მიუთითებლადაც, სააპელაციო პალატას არ ჰქონდა შესაძლებლობა მიეღო გადანყვეტილება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ...ის სამმართველოს ...ს თანამდებობის ვაკანტურობის საკითხის გარკვევის გარეშე ამ თანამდებობაზე დ. ბ-ის აღდგენის შესახებ, რითაც სააპელაციო სასამართლო წინააღმდეგობაში მოვიდა გადანყვეტილების მიღებისას არსებულ საკანონმდებლო რეგულაციებთან.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლი გამორიცხავს სასამართლოს მიერ პირდაპირ სადავო თანამდებობაზე აღდგენას ასეთი თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების დროს, 118-ე მუხლი ადგენს და განსაზღვრავს თანამდებობაზე აღდგენის პროცედურას და განსხვავებულ სამართლებრივ შედეგებს უკავშირებს სადავო თანამდებობის ვაკანტურობის ფაქტს. სადავო თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების ფაქტი გამორიცხავს

ხავს სასამართლოს მიერ იმავე თანამდებობაზე პირის პირდაპირ აღდგენას. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონით შემოტანილი რეგულაციით მოხელის სამუშაოზე აღდგენაში არ შეიძლება მოიაზრებოდეს სადავო პოზიციაზე დანიშნული პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობა. ასეთ შემთხვევაში, უნდა მოხდეს სამსახურში აღდგენილი მოხელის ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნა იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში, ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, ასეთ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. ამგვარად, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებისთვის საკმარის საფუძველს წარმოადგენს კასატორის მიერ იმ გარემოებაზე მითითება, რომ სასამართლომ გადაწყვიტა კანონით აღმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციის სფეროსთვის მიკუთვნებული საკითხი ისე, რომ არ მისცა მონინააღმდეგე მხარეს შესაძლებლობა აღნიშნული უფლებამოსილებიდან გამომდინარე, თავად მიეღო საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისი გადაწყვეტილება.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მითითებულ ნაწილში დავა უნდა გადაწყდეს დავის განხილვის პერიოდში მოქმედი კანონმდებლობის, 2017 წლის 1 ივლისის ძალაში შესული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის საფუძველზე. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის ზემოთ მითითებულ დისპოზიციაზე და მე-4 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და ნოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ამგვარად, მოპასუხის მხრიდან დ. ბ-ის მოთხოვნილ თანამდებობაზე დანიშვნის საკითხის დამატებითი შეფასების საჭიროების პირობებში, ამ ეტაპისათვის არ არსებობს მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენისა და მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველები. ამასთან, იძულებითი განაცდურის

ანაზღაურების საკითხი უნდა გადაწყდეს დ. ბ-ის შრომითი მოწყობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ. ამდენად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს მოსარჩელის მიერ მითითებულ თანამდებობაზე პირდაპირ აღდგენისა და მის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

რაც შეეხება კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურების (ფულადი კომპენსაციის) საკითხს, აღნიშნულზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2017 წლის 7 მარტს №ბს-651-644(2კ-16) საქმეზე გამოტანილ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის 37-ე მუხლის თანახმად, ამ კანონის მე-9 მუხლის საფუძველზე მოსამსახურეს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან განთავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიასა და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. დანამატების გაცემა უნდა განხორციელდეს მხარჯავი დაწესებულებებისათვის ბიუჯეტის კანონით დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში. აღნიშნული კანონის 41-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტების შესაბამისად, მოსამსახურეთათვის დგინდება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით. ამასთან, მოსამსახურეს შეუძლია გამოიყენოს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება ნაწილ-ნაწილ.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ მიხედვით ყველას აქვს პერიოდული ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება; ამდენად, დასაქმებულის უფლება – ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით რეალიზდება დამსაქმებლის ვალდებულებით, უზრუნველყოს დასაქმებულის ფასიანი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა. შვებულება არის დასაქმებულის უფლება, რომლის რეალიზება დასაქმებულის ნების გამოვლენაზე დამოკიდებული. საქართველო „ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის მონაწილეა (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით), რომელიც აღიარებს შვებულების უფლების გამოყენებას და ავალდებულებს ამ კონვენციის მონაწილე ყველა მხარეს უზრუნველყოს ამ უფლების დაცვა. ამასთან, კონვენციის მე-5 მუხლის შესაბამისად, „ეროვნული კანონები ან წესები შეიძლება ითვალისწინებდეს, რომ პირმა, რომელიც თავისი ყოველწლიური შვებულების განმავ-

ლობაში იმუშავენ ფასიან სამუშაოზე, შეიძლება დაკარგოს შვე-
ბულების პერიოდის ანაზღაურება“.

წინა წლის შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანის წესი
სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანო-
ნის მე-14 მუხლის საფუძველზე, მონესრიგებულია საქართველოს
შრომის კოდექსის შესაბამისად. შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის
თანახმად, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურე-
ბადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სა-
მუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით
დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძა-
ლულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატა-
ნა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულე-
ბის გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში. კანონის აღნიშნუ-
ლი დანაწესი ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის საშუალე-
ბას იძლევა, თუმცა არა უმეტეს ზედიზედ ორი წლის განმავლობა-
ში. იმავე შინაარსის რეგულაციას ითვალისწინებს „საჯარო სამსა-
ხურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის №4346-IX საქართვე-
ლოს კანონის 62-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, რომლის თანახმად, „მო-
ხელეს უფლება აქვს, კალენდარული წლის განმავლობაში გამოუ-
ყენებელი ანაზღაურებადი შვებულებით მომდევნო კალენდარულ
წელს ისარგებლოს. ამ შემთხვევაში შვებულების პერიოდულობა
საჯარო დანესებულების ხელმძღვანელთან უნდა შეთანხმდეს“.
ამგვარად, მოსარჩელის მოთხოვნა 2015-2016 წლების კუთვნილი
ანაზღაურებადი გამოუყენებელი შვებულების ნატურით (ფულა-
დი კომპენსაციით) ანაზღაურების შესახებ, საფუძვლიანია და უნ-
და დაკმაყოფილდეს. ამასთან, 2017-2018 წლების ანაზღაურებადი
გამოუყენებელი შვებულების ნატურით (ფულადი კომპენსაციით)
ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებ-
ლობა არ არსებობს, რადგან 2016 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით დ.
ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო ანაზღაურებადი
შვებულებით სარგებლობის უფლება 2017-2018 წლებში მოსარჩე-
ლეს არ წარმოშობია. გარდა ამისა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მო-
სარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისას მოქმედი „საჯარო
სამსახურის შესახებ“ კანონი და დღეს მოქმედი იმავე სახელწო-
დების კანონი ითვალისწინებს მხოლოდ 2 წლის ანაზღაურებადი
შვებულებით სარგებლობის უფლებას და შესაბამისად, 2 წელზე
მეტი ვადით გამოუყენებელი შვებულებისთვის ფულადი კომპენ-
საციის გაცემის დაუშვებლობის გათვალისწინება ეროვნულ კანონ-
მდებლობაში გამყარებულია „ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936
წლის 4 ივნისის კონვენციის მე-5 მუხლის დანაწესით, რომლის თა-
ნახმად, „ეროვნული კანონები ან წესები შეიძლება ითვალისწინებ-

დეს, რომ პირმა, რომელიც თავისი ყოველწლიური შვებულების განმავლობაში იმუშავეს ფასიან სამუშაოზე, შეიძლება დაკარგოს შვებულების პერიოდის ანაზღაურება“. განსახილველ შემთხვევაში, 2016 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანების გამოცემის შემდეგ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და დ. ბ-ეს შორის, როგორც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობა დასრულდა (შენწყდა) და ურთიერთობამ გადაინაცვლა დავის რეჟიმში. ამდენად, 2017-2018 წლების გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების უფლება არ წარმოშობილა, შესაბამისად, მისი ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს. ამასთან, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობის პირობებში, არსებობს აქტის გამომცემი ორგანოს მიმართ 2017-2018 წლების იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხის გადაწყვეტის აუცილებლობა, რომლის გადაწყვეტა დამოკიდებულია დ. ბ-ის შრომითი მოწყობის შესახებ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიერ მოცემულ გადაწყვეტილებაში მითითებული წესით გამოცემული ადმინისტრაციული-სამართლებრივი აქტის შინაარსზე. აღნიშნულის გათვალისწინებითაც 2017-2018 წლების ანაზღაურებადი გამოუყენებელი შვებულების ნატურით (ფულადი კომპენსაციით) ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

ამდენად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, რადგან არ არსებობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი. შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 411-ე მუხლით და

გ ა ლ ა ნ ე შ ი ტ ა :

1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივა-

რი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. დ. ბ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნეს ცნობილი დ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 29 ნოემბრის ... ბრძანება;

5. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალოს კანონით დადგენილი წესით, საქმის გარემოებათა სრულყოფილი გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 1 თვის ვადაში ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დ. ბ-ის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სტრუქტურაში დასაქმების თაობაზე;

6. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დ. ბ-ის სასარგებლოდ დაევალოს 2015-2016 წლების კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურება (ფულადი კომპენსაცია) თითოეული წლისთვის 1 (ერთი) თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, 2016 წელს 10 (ათი) კალენდარული დღით შვებულებით სარგებლობის გათვალისწინებით;

7. დ. ბ-ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

8. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

2. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებიდან გათავისუფლება, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

**მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის
თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერება**

განჩინება საქართველოს სახელით

№ბს-1564(კ-18)

23 იანვარი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: მ. ვაჩაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ნ. სხირტლაძე,
ვ. როინიშვილი**

დავის საგანი: ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებ-
რივი აქტის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი გა-
ნაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2016 წლის 19 აგვისტოს მ. მ-ემ სასარჩელო განცხადებით მი-
მართა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხეების – ქალაქ
რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ქალაქ რუსთავის მუნი-
ციპალიტეტის... – ნ. ნ-ეს მიმართ.

მოსარჩელემ მ. მ-ის სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზ-
ღაურებაზე უარის თქმის შესახებ რუსთავის მუნიციპალიტეტის
მერიის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანების ბათილად ცნობა, რუს-
თავის მუნიციპალიტეტის... – თანამდებობაზე ან მის ტოლფას თა-
ნამდებობაზე დაუყოვნებლივ აღდგენა, აგრეთვე, მოპასუხე რუს-
თავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ
მისი სამსახურში იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისთვის გა-
ნაცდური ხელფასის – 2015 წლის 21 აგვისტოდან სამსახურში აღ-
დგენამდე ყოველი თვისათვის 1700 ლარის ოდენობით სრული ანაზ-
ღაურების დაკისრების დავალება და სასამართლოს გადანყვეტი-
ლების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა მოითხოვა.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი ქ. რუსთავის მუნიციპალიტე-
ტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 21 აგვისტოს
№... ბრძანებით გათავისუფლდა რუსთავის მუნიციპალიტეტის ...
თანამდებობიდან, პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მო-

ტივით. 2015 წლის 17 სექტემბერს მოსარჩელემ მიმართა სასამართლოს აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით, რომელიც 2015 წლის 4 ნოემბერს ბათილად იქნა ცნობილი და ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარება და ახალი აქტის გამოცემა. თუმცა მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მხოლოდ ფორმალური წესით ჩატარა რუსთავის მერიამ. მოსარჩელის განმარტებით, სადავო ბრძანება, როგორც ფაქტობრივი, ისე სამართლებრივი თვალსაზრისით დაუსაბუთებელია და წარმოადგენს მისი კონსტიტუციური უფლების შემლახავ დოკუმენტს, რადგან ის ფაქტობრივი მიზეზი, რომელიც მოცემულ შემთხვევაში გამოყენებულ იქნა სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველად, არ ქმნის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას დაკავებულ თანამდებობასთან და სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლის იმ შემადგენლობას, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით არის გათვალისწინებული.

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 6 დეკემბრის საოქმო განჩინებით დაზუსტდა მოპასუხეთა წრე და ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... – ნ. ნ-ა, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, საქმეში ჩაბმულ იქნა მესამე პირად.

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით მ. თ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანება მ. თ-ის აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების უარის თქმის შესახებ; მ. თ-ი აღდგენილ იქნა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ტოლფას თანამდებობაზე; მოპასუხეს – რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას მოსარჩელე მ. თ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, სამსახურში იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისათვის 2015 წლის 21 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე; სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მიექცა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიამ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით ქა-

ლაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა მოცემულ საქმეზე რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც დადგინდა ამ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა მოპასუხე რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელე მ. თ-ის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკისრების, კერძოდ სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდისათვის 2015 წლის 21 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე; ამ ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებაზე მოსარჩელეს ეთქვა უარი; დანარჩენ ნაწილში უცვლელი დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება და შესაბამისად გასაჩივრებულ ნაწილში სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოცემულ საქმეზე დადგენილი შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებების თაობაზე: თვითმმართველი ქალაქ რუსთავის მერის 2013 წლის 3 სექტემბრის №... ბრძანებით მ. თ-ი 2013 წლის სექტემბრიდან დაინიშნა თვითმმართველი ქალაქის რუსთავის... ვაკანტურ თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, აღნიშნული თანამდებობის კონკურსის წესით შეესებამდე.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 13 აგვისტოს №... ბრძანებით მ. თ-ი 2014 წლის 13 აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და იმავე დღეს დაინიშნა ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ვაკანტურ თანამდებობაზე, მისი სამსახურებრივი სარგო განისაზღვრა 1 490 ლარით.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 26 ნოემბრის სხდომის ოქმის (უნომრო) მიხედვით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერმა დ. ჯ-მ მ. თ-ის მიმართ გამოთქვა გარკვეული სახის შენიშვნები. კერძოდ, ქალაქის მერის განმარტებით, მ. თ-ი ვერ უზრუნველყოფდა მერის წარმომადგენლებთან კომუნიკაციას და ვერ მუშაობდა მათთან კოორდინირებულად, არ ასრულებდა მის დავალებებს, რის გამოც მიეცა შენიშვნა მის საქმიანობასთან დაკავშირებით. სხდომის ოქმში არ ფიქსირდება მ. თ-ის პოზიცია მის მიმართ გამოთქმული შენიშვნის გამო.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 3 მარტის სხდომის ოქმის (უნომრო) მიხედვით, ქალაქის მერის დ. ჯ-ს მხრიდან სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელ პირს – მ. თ-ს მიეცა გაფრთხილება (საყვედური) მიმდინარე თათბირზე გამოუცხადებლობის გამო; ასევე მიეთითა, რომ აღნიშნული ქმედებების და ზოგადად, მის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის არაჯეროვ-

ნად შესრულების შემთხვევაში, მიღებულ იქნებოდა უფრო მკაცრი ზომები. სხდომის ოქმს ხელს აწერენ მხოლოდ სხდომის თავმჯდომარე და სხდომის მდივანი.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტატო კომისიის მიერ შედგენილია №... ოქმი, დათარიღებული 2015 წლის 3 მარტით. კომისიის თავმჯდომარის მოადგილეა მ. თ-ი, რომელიც ხელს აწერს ოქმს.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 27 ივლისის (უნომრო) თათბირის ოქმის მიხედვით, ქალაქ რუსთავის მერმა დ. ჯ-მ განმარტა, რომ მერიის ადმინისტრაციის უფროსის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი უფლებამოსილების არაჯეროვნად შესრულებას. იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურის მიერ არ განხორციელებულა ინფორმაციის დროული მიწოდება საჯარო ბიუროსათვის, შესაძლებელი იყო, ჯარიმები დაკისრებოდათ მერიაში დანიშნულ 7 თანამდებობის პირს. სამსახურის საქმიანობაზე პასუხისმგებელი პირი იყო მ. თ-ი და მისი უშუალო ვალდებულება იყო ეკონტროლებინა თანამშრომელთა მიერ ვალდებულებების შესრულების საკითხი, აღნიშნული ფაქტი კი იმსახურებდა საყვედურს მის მიმართ.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 21 აგვისტოს №... ბრძანებით მ. თ-ი განთავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების შესაბამისად, „...მ. თ-ის საქმიანობასთან დაკავშირებით, უფლებამოსილების განხორციელების პერიოდში, ხელმძღვანელობის მიერ არაერთხელ გამოითქვა სიტყვიერი შენიშვნები, რაც დასტურდება შესაბამისი დოკუმენტაციით (2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტის და 2015 წლის 27 ივლისის სხდომის ოქმები). იმის გათვალისწინებით, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობა დაკავშირებულია განსაკუთრებით საპასუხისმგებლო მოვალეობების შესრულებასთან, მას უშუალოდ ევალება აღმასრულებელი ორგანოს ხელმძღვანელის დავალებების შესრულების კოორდინაცია, შემსრულებლამდე დაყვანა, მერიის სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის კოორდინაცია და სხვა ფუნქციები, რომელიც განსაზღვრულია მერიისა და ადმინისტრაციის დებულებით, რაც მოითხოვს განსაკუთრებულ უნარ-ჩვევებს, მ. თ-ის პროფესიული უნარ-ჩვევები არ არის შესაბამისი დაკავებულ თანამდებობასთან და იგი უნდა გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან 2015 წლის 21 აგვისტოდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად“.

მ. თ-მ სარჩელით მიმართა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხე – რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ, მესამე

პირი – ნ. ნ-ი, 2015 წლის 21 აგვისტოს №... ბრძანების ბათილად ცნობის, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილებით მ. თ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაუწყვეტად ბათილად იქნა ცნობილი თვითმმართველი ქალაქ რუსთავის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 21 აგვისტოს ბრძანება №... და ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა; მ. თ-ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ აღნიშნა, ადმინისტრაციული წარმოება ჩატარდა და გადანყვეტილება მიღებულ იქნა იმ პერიოდულ შუალედში, რომ მოსარჩელეს საკუთარი აზრის გამოთქმის შესაძლებლობა არ მისცემია, არ იყო გამოკვეთილი ხომ არ იყო სახეზე უკვე გამოყენებული სახდელის შეკრებით პირის თანამდებობიდან განთავისუფლება ისე, რომ სხვა დარღვევის ჩადენას ადგილი არ ჰქონია, ან ხომ არ უნდა გამოყენებულიყო კანონით პირდაპირ განსაზღვრული სახდელის ზომა და არა თანამდებობიდან განთავისუფლება. სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ „სადავო საკითხის ხელახალი განხილვისას ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია სრულფასოვნად გამოიყენოს მისთვის ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით მინიჭებული უფლებამოსილება და გადანყვეტილება მიიღოს დაინტერესებულ მხარეთა მოსმენისა და კანონით განსაზღვრული პროცედურის ჩატარების მეშვეობით. ხელახლა, კანონის მოთხოვნათა დაცვით უნდა ჩაატაროს ადმინისტრაციული წარმოება და სასამართლოს მითითებების გათვალისწინებით მიიღოს დასაბუთებული გადანყვეტილება, რის ფარგლებშიც ის უფლებამოსილია შეფასება მისცეს ფაქტებს მხოლოდ მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით. ჩართოს ადმინისტრაციულ წარმოებაში ყველა დაინტერესებული პირი, მისცეს მათ აზრის გამოთქმის საშუალება და საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგად მიიღოს დასაბუთებული გადანყვეტილება“. გადანყვეტილებაში მითითებულია ასევე, რომ „დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა“.

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გა-

დანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მ. თ-მ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 თებერვლის განჩინებით (საქმე №33/1994-15) მ. თ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 5 მაისის №... ბრძანებით დაკმაყოფილდა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... თვითაცილების შესახებ მოხსენებითი ბარათი და ნ. ნ-ი აცილებულ იქნა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების უზრუნველყოფის მიზნით დაწყებულ ადმინისტრაციულ წარმოებაში.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 10 მაისის №... ბრძანებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაინყო ადმინისტრაციული წარმოება, რომელშიც დაინტერესებულ პირად ჩართულ იქნა მ. თ-ი და ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ნ. ნ-ი.

მ. თ-ის წარმომადგენელმა 2016 წლის 10 მაისს განცხადებით მიმართა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას და გამოითხოვა ჩატარებული სხდომის ოქმების დედნები, მათი შედგენისა და ხელმოწერების ხანდაზმულობის დადგენისათვის ექსპერტიზის ჩატარების მიზნით. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის უფროსმა ნ. ნ-მ 2016 წლის 16 მაისის №... წერილით მ. თ-ს განუმარტა, რომ სხდომის ოქმის დედნებს ვერ გადასცემდა.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2016 წლის 7 ივნისს ჩატარდა ადმინისტრაციული წარმოების ზეპირი მოსმენა, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით. სხდომას ესწრებოდნენ დაინტერესებული მხარე მ. თ-ი და მისი წარმომადგენელი ლ. ჭ-ი.

მ. თ-მ 2016 წლის 20 ივნისს განცხადებით მიმართა რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერს და 2016 წლის 7 ივნისის ოქმში შესწორებებისა და დამატებების შეტანა მოითხოვა. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტი მერის მოადგილის 2016 წლის 23 ივნისის №... ბრძანებით მ. თ-ს უარი ეთქვა სხდომის ოქმში წარდგენილი შენიშვნების ასახვაზე.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანებით დასრულდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების (საქმე №33/1994-15) აღსრულების უზრუნველყოფის მიზნით დაწყებული ადმინისტრაციუ-

ლი წარმოება, მ. თ-ი გათავისუფლებულად ჩაითვალა 2015 წლის 21 აგვისტოდან, მასვე უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენასა და განაცდურის ანაზღაურებაზე. ბრძანების მიხედვით, სასამართლოს დავალების შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანო, საქმესთან არსებითად კავშირში მყოფი პირების უშუალოდ მიწვევით, გაეცნო მხარეების მოსაზრებებს, მოისმინა განმარტებები, გამოიკვლია საქმის მასალები, რის შედეგადაც მივიდა დასკვნამდე, რომ არსებობდა მ. თ-ის გათავისუფლების საფუძველი. ბრძანების თანახმად, ადმინისტრაციულმა ორგანომ გამოიკვლია სხდომის ჩატარების და მასზე განხილული საკითხების ნამდვილობა და მიიჩნია, რომ 2014 წლის 26 ნოემბერს, 2015 წლის 3 მარტსა და 2015 წლის 27 ივლისს ჩატარდა მერის თათბირები და ოქმში აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებს ნამდვილად ჰქონდა ადგილი. მ. თ-მ ზემდგომი თანამდებობის პირებისაგან არაერთხელ მიიღო სიტყვიერი შენიშვნა მის საქმიანობასთან დაკავშირებით, რაც ასახული იყო აღნიშნულ ოქმებში.

მ. თ-მ 2016 წლის 21 ივლისს განცხადებით მიმართა რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერს, ადმინისტრაციული წარმოების შედეგად მიღებული გადაწყვეტილებისა და წარმოების მასალების გადაცემის შესახებ. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის 2016 წლის 25 ივლისის წერილით მ. თ-ს გაეგზავნა საქმის წარმოების მასალები და ბრძანება №... .

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2015 წლის 7 აგვისტოს №... მიმართვით რუსთავის მერს ეცნობა, რომ ბიუროში რუსთავის მერიიდან კანონით გათვალისწინებული ვადის დარღვევით, 2015 წლის 14 და 15 ივლისს შევიდა 2015 წლის 23 მარტის №... ბრძანება და 2015 წლის 13 ივლისის №... წერილი თანამდებობის პირთა დანიშვნა-გათავისუფლების შესახებ. ასევე, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2016 წლის 7 ნოემბრის №... მიმართვით რუსთავის მერს ეცნობა, რომ ბიუროში რუსთავის მერიიდან კანონით გათვალისწინებული ვადის დარღვევით, 2016 წლის 12 ოქტომბერს შევიდა წერილი 2014 წლის 25 დეკემბრის №... და №... ბრძანებებით, ხ. თ-ს შპს „...“ დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და იმავე თანამდებობაზე ზ. ო-ს დანიშვნის შესახებ.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის 2015 წლის 10 სექტემბრის №... წერილით მ. თ-ს ეცნობა, რომ 2015 წელს რუსთავის საკრებულოს 2014 წლის 13 აგვისტოს №... დადგენულების ფარგლებში ყველა საჯარო მოსამსახურეზე გაიცა ერთი კვარტალური და ერთი სადღესასწაულო პრემია. სხვა შემთხვევაში ინდივიდუალურად განისაზღვრა პრემიის მიმღები პირი. 2015 წლის აპრილიდან დანესდა ხელფასებზე დანამატი, რომელიც გაიცემა

შესრულებული სამუშაოს მოცულობის, ხარისხის, ზეგანაკვეთური მუშაობის გათვალისწინებით მხოლოდ იმ პირებზე, რომლებიც გამოირჩევიან თავისი საქმიანობით, პასუხისმგებლობით, ჯერონად ასრულებენ თავიანთ სამუშაოს. წერილის თანახმად, მ. თ-ის მიმართ 2014 და 2015 წელს გაცემულია მხოლოდ პრემია, ხოლო დანამატი 2015 წელს არ გაცემულა.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ს...ს უფროსის თ. ა-ს 2016 წლის 13 ივნისის წერილის თანახმად, იგი ესწრებოდა რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტისა და 27 ივლისის სხდომებს და ადასტურებს აღნიშნულ სხდომის ოქმებში მითითებულ ყველა ფაქტს. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ს...ს უფროსი ლ. ა-ა 2016 წლის 13 ივნისის მიმართით ადასტურებს 2014 წლის 26 ნოემბრისა და 2015 წლის 27 ივლისის სხდომებზე დასწრების ფაქტსა და ოქმების შინაარსის ნამდვილობას. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ს უფროსი მ. თ-ი 2016 წლის 13 ივნისის მიმართით ადასტურებს 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტისა და 27 ივლისის სხდომებზე დასწრების ფაქტსა და ოქმების შინაარსის ნამდვილობას. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ქ-...ს უფროსის 2016 წლის 13 ივნისის მიმართვა ადასტურებს 2015 წლის 27 ივლისის სხდომაზე დასწრების ფაქტს, რომელზეც, მისი განმარტებით, მერის მხრიდან გაჟღერდა საყვედური რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციასთან, საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის სადეკლარაციო თანამდებობის პირთა განმწესების/განთავისუფლების შესახებ ინფორმაციის დროულად მიუწოდებლობის შესახებ. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის ი...ს 2016 წლის 14 ივნისის წერილის თანახმად, სამსახურის უფროსი ადასტურებს 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტისა და 27 ივლისის სხდომის ოქმების შედგენის ნამდვილობას. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ა... უფროსი ე. პ-ი 2016 წლის 14 ივნისის წერილით ადასტურებს, რომ ესწრებოდა 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტისა და 27 ივლისის თათბირებს და სხდომის ოქმში დაფიქსირებული მითითებები ნამდვილად გაიცა. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ზ...ს უფროსის 2016 წლის 14 ივნისის წერილი ადასტურებს 2015 წლის 27 ივლისის ჩატარებულ თათბირზე დასწრების ფაქტს და აღნიშნავს, რომ თათბირზე დ. ჯ-მ მ. თ-ის საყვედური გამოუცხადა.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებზე, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლზე, იმავე კოდექსის 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილზე. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო პალატამ ასევე იხელმძღვანელა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის

96-ე მუხლის პირველი ნაწილით.

სააპელაციო პალატამ პირველ ყოვლისა აღნიშნა, რომ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანება გამოცემულია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების (საქმე №3ბ/1994-15) აღსრულების უზრუნველყოფის მიზნით დაწყებული ადმინისტრაციული წარმოების შედეგად. საქართველოს კონსტიტუციის 82-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სასამართლოს აქტები სავალდებულოა ყველა სახელმწიფო ორგანოსა და პირისათვის ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე. „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, სასამართლოს აქტი, აგრეთვე თავისი უფლებამოსილების განსახორციელებლად სასამართლოს მოთხოვნა და განკარგულება სავალდებულოა საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე ყველა ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის, სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოსათვის. პალატა ასევე მიუთითებს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციაზე, რომლის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების შესაბამისად, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების შესრულება სავალდებულოა, რომლის აღსრულება კი გამოიხატება გადაწყვეტილებაში მითითებული ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გათვალისწინებასა და შესრულებაში. კონკრეტულ შემთხვევაში, კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილებით მ. თ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების პირველი ბრძანების კანონიერების შეფასებისას, რომელიც იმავე ფაქტობრივ საფუძვლებს ემყარებოდა, რასაც გასაჩივრებული აქტი მითითებულია, ადმინისტრაციული წარმოება ჩატარდა და გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა იმგვარად, რომ მ. თ-ის საკუთარი აზრის გამოთქმის შესაძლებლობა არ მისცემია, არ არის გამოკვეთილი ხომ არ არის სახზე უკვე გამოყენებული სახდელების შეკრებით პირის თანამდებობიდან განთავისუფლება ისე, რომ სხვა დარღვევის ჩადენას ადგილი არ ჰქონია, ან ხომ არ უნდა გამოყენებულიყო კანონით პირდაპირ განსაზღვრული სახდელის ზომა და არა თანამდებობიდან განთავისუფლება. ამასთანავე, რუსთავის საქალაქო სასამართლომ

2015 წლის 4 ნოემბრის კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა ამონაწერები 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტისა და 2015 წლის 27 ივლისის სხდომის ოქმებიდან, ადმინისტრაციული წარმოება ჩატარდა და გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა იმ პერიოდულ შუალედში, რომ მ. თ-ის საკუთარი აზრის გამოთქმის შესაძლებლობა არ მისცემია. გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ „დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამოჩინებისა მიძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა“.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანების გამოცემისას ჩატარებულ ადმინისტრაციულ წარმოებაში, მართალია, მონაწილეობდა მ. თ-ი, მაგრამ დამატებითი მტკიცებულება და დოკუმენტი გამოკვლეული და შესწავლილი არ არის, ადმინისტრაციული ორგანო სრულად დაეყრდნო 2014 წლის 26 ნოემბერს, 2015 წლის 3 მარტსა და 2015 წლის 27 ივლისის ჩატარებული თათბირის ზემოაღნიშნულ ოქმებს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად ჩათვალა, რომ გასაჩივრებული აქტით არ დგინდება მ. თ-ის მიერ ისეთი გადაცდომების ჩადენა, რომლებიც ცალ-ცალკე თუ ერთობლიობაში პირის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოქმნიდა. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სადავო აქტი მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კანონს ეწინააღმდეგება და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას, სასამართლო ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის შესახებ.

სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიამ ასევე სწორად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამ-

საქმეზლის გადანყვეტილები ბათილად ცნობი შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებული პირვანდეღ სამუშაო ადგილზე ალადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა თვლის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოსარჩელის სასარგებლოდ კანონიერად დააკისრა მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამსახურში იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისათვის 2015 წლის 21 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმის შესახებ, რომ რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 31 მაისის გადანყვეტილება მიექცა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის საფუძველზე. ამ ნორმის შესაბამისად კი სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადანყვეტილებები უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ. ხოლო იმავე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად კი სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადანყვეტილებები მუშაკისათვის არაუმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ.

სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმები პირდაპირ არ ითვალისწინებენ სამ თვეზე მეტი ვადით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობას. საყურადღებოა ისიც, იმავე კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილით განმტკიცებული სამართლებრივი ნორმები დისპოზიციური შინაარსისაა, რაც იმას ნიშნავს, სასამართლოს გადანყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა არ წარმოადგენს სასამართლოს მოვალეობას; ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა შეაფასოს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესვლამდე გადანყვეტილებების დაუყოვნებლივ აღსრულების საჭიროება. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილებულიყოს ნაწილობრივ და გაუქმებულიყოს მოცემულ საქმეზე რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 31 მაისის გადანყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც დადგინდა ამ გადანყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა მოპასუხე რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელე მ. თ-ის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკისრების,

კერძოდ სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდისათვის – 2015 წლის 21 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიამ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

კასატორის განმარტებით, სასამართლომ მიღებულ გადაწყვეტილებას საფუძვლად დაუდო შრომის კოდექსი და სრულიად უგულებელყო ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი, რომელიც მოცემულ შემთხვევაში წარმოადგენდა სპეციალურ კანონს და აწესრიგებს როგორც მერის პირველი მოადგილისა და მოადგილის, ისე მერის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის უფლებამოსილების შეწყვეტის საკითხს. ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსმა მერს მიანიჭა დისკრეციული უფლებამოსილება და ნიშნოს და გაათავისუფლოს მერის პირველი მოადგილე და მოადგილე, ასევე მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელები. ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის (ბრძანების გამოცემის მომენტში არსებული რედაქციით) მე-60 მუხლი არეგულირებს მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის სამართლებრივ სტატუსსა და ფუნქციებს, ასევე აღნიშნული თანამდებობის პირის უფლებამოსილებების შეჩერებისა და შეწყვეტის საკითხებს, კერძოდ, კასატორის განმარტებით, კოდექსში ცალსახად და არაორაზროვნად მითითებულია, რომ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს ნიშნავს და ათავისუფლებს მერი, ასევე მისი თანამდებობრივი შეუთავსებლობის, აგრეთვე უფლებამოსილების შეჩერებისა და შეწყვეტის საკითხები წესრიგდება ამ კოდექსის 58-ე და 59-ე მუხლების შესაბამისად. ამასთანავე, 59-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ თანამდებობის პირების, მერის პირველი მოადგილისა და მოადგილის, ასევე სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის უფლებამოსილების შეწყვეტის საკითხები რეგულირდება მხოლოდ ამ კანონით და ამ კანონის საფუძველზე მიღებული საკრებულოს შესაბამისი დადგენილებით, რომელსაც მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის მითითებით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის დებულება წარმოადგენდა.

ამასთან, კასატორის განმარტებით, სადავო ბრძანება გამოცემულია საჯარო და კერძო ინტერესების სრული დაცვითა და დასაქმებულისათვის სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთებით. კასატორის მითითებით, საქმეში წარმოდგენილი მასალით ირკვევა, რომ მ. თ-ის არაერთხელ მიეცა შენიშვნა სამსახურებრივი საქ-

მიანობის პირნათლად და ჯეროვნად შეუსრულებლობის გამო (2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტისა და 2015 წლის 27 ივლისის მერის თათბირების ოქმები). ამასთან, კასატორი აღნიშნავს, რომ სადავო ბრძანება გამოცემულია დაინტერესებული მხარის – მ. თ-ის მინვევით. კასატორის მითითებით, სააპელაციო სასამართლომ ისე ცნო ბათილად სადავო ბრძანება, რომ შეფასება არ მიუცია მოცემულ აქტში მითითებულ სამართლებრივ საფუძვლებზე და ფაქტობრივ გარემოებებზე. სასამართლო ისე შეიჭრა ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის დისკრეციულ უფლებამოსილებაში, რომ არ შეაფასა ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოება.

კასატორი მიუთითებს გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის დროს მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-11 მუხლზე და აღნიშნავს, რომ მითითებული კანონის 78-ე, 99-ე მუხლების მოქმედება არ ვრცელდება მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებზე. შესაბამისად, მ. თ-ის საქმიანობის პერიოდში ვერ იქნება გამოყენებული ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძვლით მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და ვერც გათავისუფლების აღნიშნული ფორმა, რის გამოც კასატორი არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას სხვა დისციპლინური ზომების გამოყენებაზე. ამასთან, კასატორის მითითებით, მ. თ-ის მიერ განხორციელებული სამსახურებრივი გადაცდომები იყო აბსოლუტურად საკმარისი იმისათვის, რომ პირი განთავისუფლებულიყო ამ საპასუხისმგებლო პოზიციიდან, შესაბამისად, მერიამ მიზანშეწონილად მიიჩნია მ. თ-ის სამსახურიდან გათავისუფლება ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 54-ე მუხლის „ა.გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

ამასთან, კასატორის მითითებით, სასამართლო აპელირებს პირველ (უკვე გაუქმებულ აქტზე) და არა 2015 წლის 8 ივლისის ბრძანებაზე. საქმეზე დადგენილი გარემოებებიდან გამომდინარე, კასატორისთვის გაუგებარია მიღებული გადაწყვეტილება. კასატორის მითითებით, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მიუთითებს მ. თ-ის სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების არაერთგზის შეუსრულებლობის ფაქტებზე, მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაზე, რაც დამსაქმებელს ანიჭებდა დისკრეციას მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება.

კასატორი არ ეთანხმება სასამართლოს მითითებას მასზე, რომ მ. თ-ის არ მისცემია აზრის გამოთქმის შესაძლებლობა და აღნიშნავს, რომ სხდომას ესწრებოდა როგორც მ. თ-ი, ასევე მისი წარმომადგენელი, მან ასევე წარადგინა ახსნა-განმარტება წარმოებასთან დაკავშირებით, სადაც დააფიქსირა თავისი პოზიცია სადავო გარემოებების თაობაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 24 დეკემბრის განჩინებით საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 14 მარტის განჩინებით ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მისი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, მათი შესწავლისა და ანალიზის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთებულობისა და წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის მოტივების შემოწმების საფუძველზე მიიჩნევს, რომ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმეზე დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: თვითმმართველი ქალაქ რუსთავის მერის 2013 წლის 3 სექტემბრის №... ბრძანებით მ. თ-ი 2013 წლის სექტემბრიდან დაინიშნა თვითმმართველი ქალაქ რუსთავის... ვაკანტურ თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, აღნიშნული თანამდებობის კონკურსის წესით შევსებამდე. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 13 აგვისტოს №... ბრძანებით მ. თ-ი 2014 წლის 13 აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და იმავე დღეს დაინიშნა ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ვაკანტურ თანამდებობაზე, მისი სამსახურებრივი სარგო განისაზღვრა 1 490 ლარით.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 21 აგვისტოს №... ბრძანებით მ. თ-ი განთავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით, რის საფუძველდაც მითითებულია 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტის და 2015 წლის 27 ივლისის სხდომის ოქმები.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 26 ნოემბრის სხდომის ოქმის (უნომრო) მიხედვით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერმა დ. მ-ამ მ. თ-ის მიმართ გამოთქვა გარკვეული სახის შენიშვნები. კერძოდ, ქალაქის მერის განმარტებით, მ. თ-

ი ვერ უზრუნველყოფდა მერის წარმომადგენლებთან კომუნიკაციას და ვერ მუშაობდა მათთან კოორდინირებულად, არ ასრულებდა მის დავალებებს, რის გამოც მიეცა შენიშვნა მის საქმიანობასთან დაკავშირებით. სხდომის ოქმში არ ფიქსირდება მ. თ-ის პოზიცია მის მიმართ გამოთქმული შენიშვნის გამო.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 3 მარტის სხდომის ოქმის (უნომრო) მიხედვით, ქალაქის მერის დ. ჯ-ის მხრიდან სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელ პირს – მ. თ-ის მიეცა გაფრთხილება (საყვედური) მიმდინარე თათბირზე გამოუცხადებლობის გამო; ასევე მიეთითა, რომ აღნიშნული ქმედებების და ზოგადად, მის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, მიღებულ იქნებოდა უფრო მკაცრი ზომები. სხდომის ოქმს ხელს აწერენ მხოლოდ სხდომის თავმჯდომარე და სხდომის მდივანი.

ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 27 ივლისის (უნომრო) თათბირის ოქმის მიხედვით, ქალაქ რუსთავის მერმა დ. ჯ-ამ განმარტა, რომ მერიის ადმინისტრაციის უფროსის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი უფლებამოსილების არაჯეროვნად შესრულებას. იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურის მიერ არ განხორციელებულა ინფორმაციის დროული მიწოდება საჯარო ბიუროსათვის, შესაძლებელი იყო, ჯარიმები დაკისრებოდათ მერიაში დანიშნულ 7 თანამდებობის პირს. სამსახურის საქმიანობაზე პასუხისმგებელი პირი იყო მ. თ-ი და მისი უშუალო ვალდებულება იყო ეკონტროლებინა თანამშრომელთა მიერ ვალდებულებების შესრულების საკითხი, აღნიშნული ფაქტი კი იმსახურებდა საყვედურს მის მიმართ.

მ. თ-იმ სარჩელით მიმართა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 21 აგვისტოს №... ბრძანების ბათილად ცნობის, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილებით მ. თ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაუწყვეტად ბათილად იქნა ცნობილი თვითმმართველი ქალაქ რუსთავის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 21 აგვისტოს ბრძანება №... და ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა; მ. თ-ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ აღნიშნა, ადმინისტრაციული წარმოება ჩატარდა და გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა იმ პერიოდულ შუალედში, რომ

მოსარჩელეს საკუთარი აზრის გამოთქმის შესაძლებლობა არ მისცემია, არ იყო გამოკვეთილი ხომ არ იყო სახეზე უკვე გამოყენებული სახდელების შეკრებით პირის თანამდებობიდან განთავისუფლება ისე, რომ სხვა დარღვევის ჩადენას ადგილი არ ჰქონია, ან ხომ არ უნდა გამოყენებულიყო კანონით პირდაპირ განსაზღვრული სახდელის ზომა და არა თანამდებობიდან განთავისუფლება. სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ „სადავო საკითხის ხელახალი განხილვისას ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია სრულფასოვნად გამოიყენოს მისთვის ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით მინიჭებული უფლებამოსილება და გადაწყვეტილება მიიღოს დაინტერესებულ მხარეთა მოსმენისა და კანონით განსაზღვრული პროცედურის ჩატარების მეშვეობით. ხელახლა, კანონის მოთხოვნათა დაცვით უნდა ჩაატაროს ადმინისტრაციული წარმოება და სასამართლოს მითითებების გათვალისწინებით მიიღოს დასაბუთებული გადაწყვეტილება, რის ფარგლებშიც ის უფლებამოსილია შეფასება მისცეს ფაქტებს მხოლოდ მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით. ჩართოს ადმინისტრაციულ წარმოებაში ყველა დაინტერესებული პირი, მისცეს მათ აზრის გამოთქმის საშუალება და საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგად მიიღოს დასაბუთებული გადაწყვეტილება“. გადაწყვეტილებაში მითითებულია ასევე, რომ „დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამოწვევისა და მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა“.

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მ. თ-იმ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 თებერვლის განჩინებით (საქმე №3ბ/1994-15) მ. თ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 5 მაისის №... ბრძანებით დაკმაყოფილდა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... თვითაცილების შესახებ მოხსენებითი ბარათი და ნ. ნ-ა აცილებულ იქნა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების უზრუნველყოფის მიზნით დანებებულ ადმინისტრაციულ წარმოებაში.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 10 მაისის №... ბრძანებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება, რომელშიც დაინტერესებულ პირად ჩართულ იქნა მ. თ-ი და ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ნ. ნ-ა.

მ. თ-ის წარმომადგენელმა 2016 წლის 10 მაისს განცხადებით მიმართა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას და გამოითხოვა ჩატარებული სხდომის ოქმების დედნები, მათი შედგენისა და ხელმოწერების ხანდაზმულობის დადგენისათვის ექსპერტიზის ჩატარების მიზნით. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის უფროსმა ნ ნ-ამ 2016 წლის 16 მაისის №... წერილით მ. თ-ის განუმარტა, რომ სხდომის ოქმის დედნებს ვერ გადასცემდა.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2016 წლის 7 ივნისს ჩატარდა ადმინისტრაციული წარმოების ზეპირი მოსმენა, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით. სხდომას ესწრებოდნენ დაინტერესებული მხარე მ. თ-ი და მისი წარმომადგენელი ლ. ჭ-ი.

მ. თ-იმ 2016 წლის 20 ივნისს განცხადებით მიმართა რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერს და 2016 წლის 7 ივნისის ოქმში შესწორებებისა და დამატებების შეტანა მოითხოვა. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტი მერის მოადგილის 2016 წლის 23 ივნისის №... ბრძანებით მ. თ-ის უარი ეთქვა სხდომის ოქმში წარდგენილი შენიშვნების ასახვაზე.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანებით დასრულდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების (საქმე №33/1994-15) აღსრულების უზრუნველყოფის მიზნით დაწყებული ადმინისტრაციული წარმოება, მ. თ-ი გათავისუფლებულად ჩაითვალა 2015 წლის 21 აგვისტოდან, მასვე უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენასა და განაცდურის ანაზღაურებაზე. ბრძანების თანახმად, ადმინისტრაციულმა ორგანომ გამოიკვლია სხდომის ჩატარების და მასზე განხილული საკითხების ნამდვილობა და მიიჩნია, რომ 2014 წლის 26 ნოემბერს, 2015 წლის 3 მარტსა და 2015 წლის 27 ივლისს ჩატარდა მერის თათბირები და ოქმში აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებს ნამდვილად ჰქონდა ადგილი. მ. თ-იმ ზემდგომი თანამდებობის პირებისაგან არაერთხელ მიიღო სიტყვიერი შენიშვნა მის საქმიანობასთან დაკავშირებით, რაც ასახული იყო აღნიშნულ ოქმებში.

აღსანიშნავია, რომ მ. თ-ის განთავისუფლების შესახებ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 21 აგვისტოს №... ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად

მითითებულია ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე.ე“ და „ა.გ“ ქვეპუნქტები, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-14 მუხლი, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 8 აგვისტოს №9 დადგენილების მე-9 მუხლის პირველი ნაწილი. ბრძანებაში აღნიშნულია მერის დისკრეციულ უფლებამოსილებაზე თავისი შეხედულებით შეარჩიოს კონკრეტულ თანამდებობაზე დასანიშნი თანამდებობის პირის კანდიდატურა, დანიშნოს ან/და გაათავისუფლოს იგი, თუკი სრულფასოვნად ვერ ახორციელებს თავის საქმიანობას. მ. თ-ის გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებულია პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა, რაც ბრძანების მიხედვით დადასტურებული იყო 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტის და 2015 წლის 27 ივლისის სხდომის ოქმებით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილების (საქმე №33/1994-15) აღსრულების უზრუნველყოფის მიზნით დანყებული ადმინისტრაციული წარმოების დასრულების შესახებ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლი, ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა.გ“ და „ე.ე“ ქვეპუნქტები, 59-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ პუნქტი. მ. თ-ის გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებული გარემოებები დადასტურებულია კვლავ 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტის და 2015 წლის 27 ივლისის სხდომის ოქმებით.

დასახელებული ბრძანებები შეიცავს როგორც სამართლებრივ დასაბუთებას მ. თ-ის გათავისუფლების შესახებ, ასევე შეიცავს მითითებას გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძვლებთან დაკავშირებით.

საკასაციო საჩივარში კასატორი მიუთითებს მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის დანიშვნა/გათავისუფლებისას მერის დისკრეციულ უფლებამოსილებაზე და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ უგულვებელყო ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი, რომელიც მოცემულ შემთხვევაში წარმოადგენდა სპეციალურ კანონს და აწესრიგებს როგორც მერის პირველი მოადგილისა და მოადგილის, ისე მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის უფლებამოსილების შეწყვეტის საკითხს.

საკასაციო სასამართლო ადასტურებს, რომ სადავო სამართალურთიერთობის მარეგულირებელ სპეციალურ კანონს წარმოადგენს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი, რომელიც განსაზღვრავს ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელების

სამართლებრივ საფუძვლებს, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების უფლებამოსილებებს, მათი შექმნისა და საქმიანობის წესებს, მათ ფინანსებსა და ქონებას, ურთიერთობებს მოქალაქეებთან, სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებთან და საჯარო და კერძო სამართლის იურიდიულ პირებთან, აგრეთვე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების საქმიანობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობისა და პირდაპირი სახელმწიფო მმართველობის განხორციელების წესებს.

ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 52-ე მუხლი განსაზღვრავს გამგეობის/მერიის თანამდებობის პირებს, რომლის მიხედვით, გამგეობის/მერიის თანამდებობის პირები არიან: ა) გამგებელი/მერი; ბ) გამგებლის/მერის პირველი მოადგილე; გ) გამგებლის/მერის მოადგილე; დ) გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი. სადავო აქტის გამოცემისას მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 11.1 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოქმედება, გარდა ამ მუხლის 1¹ და 1² პუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, არ ვრცელდებოდა სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირზე, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წევრზე, მუნიციპალიტეტის გამგებელზე/მერზე, სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის მოადგილეზე, მუნიციპალიტეტის გამგებლის/მერის მოადგილეზე, გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელსა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის რაიონის გამგებელზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გამგეობის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე დანიშვნა/გათავისუფლების წესი და საფუძვლები განისაზღვრებოდა „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსით“. აღნიშნული კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა.გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, გამგებელი/მერი თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგეობის/მერიის თანამდებობის პირებს. კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 60.1 მუხლის თანახმად, გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელია ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელე, მას თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგებელი/მერი. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობრივი შეუთავსებლობის, აგრეთვე უფლებამოსილების შეჩერებისა და შეწყვეტის საკითხები წესრიგდება 58-ე და 59-ე მუხლების შესაბამისად. კოდექსის 59.2 მუხლის მიხედვით გამგებლის/მერის პირველ მოადგილესა და მოადგილეს უფლებამოსილებები უწყდებოდა აგრეთვე გამგებლის/მერის მიერ თანამდებობებიდან მათი გათავისუფლების შემთხვევაში.

სადავო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დროს მოქმედი ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის მე-60 მუხლი არაორაზროვნად ადგენდა, რომ გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს თანამდებობაზე ნიშნავდა და თანამდებობიდან ათავისუფლებდა გამგებელი/მერი. ამასთანავე, კანონი არ შეიცავდა არანაირ მითითებას სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით გამგებლის/მერის დისკრეციის შეზღუდვაზე. ამასთანავე, სადავო აქტის გამოცემის დროს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის სამსახურიდან გათავისუფლების წესი ექსკლუზიურად ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსით წესრიგდებოდა.

2017 წლის პირველ ივლისს ამოქმედდა ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 60.1 მუხლის ახალი რედაქცია, რომლის თანახმად, გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელია ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელე, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგებელი/მერი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით, აღნიშნულ ნორმას უკუქცევითი ძალა არ აქვს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 17.10.2017წ. №3/5/626 გადაწყვეტილებით, იმუამად მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტთან მიმართებით, არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ მე-60 მუხლის პირველი პუნქტის სიტყვები „და თანამდებობიდან ათავისუფლებს“ და მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც ითვალისწინებს საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 59-ე მუხლის პირველი პუნქტის სიტყვების „გამგებლის/მერის პირველ მოადგილესა და მოადგილეს უფლებამოსილებები უწყდებათ აგრეთვე ახალი გამგებლის/მერის არჩევისას (უფლებამოსილების დაწყებისას)“ გავრცელებას გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიმართ.

საკონსტიტუციო სასამართლოს დასახელებული გადაწყვეტილებით განიმარტა, რომ სტრუქტურული ერთეულები წარმოადგენენ იმ ერთეულებს, რომელთა ერთობლიობა ქმნის გამგეობას/მერიას, ხოლო ეს უკანასკნელი განეკუთვნება გამგებლის/მერის უფლებამოსილების განხორციელების უზრუნველყოფ ორგანოს. კანონმდებლობით განსაზღვრული ფუნქციების ანალიზის საფუძველზე ასევე მიეთითა, რომ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის საქმიანობა, მისი უფლებამოსილებები შემოიფარგლება კონკრეტული, მის დაქვემდებარებაში არსებული სტრუქტურული ერთეულის

თეულის ეფექტური ფუნქციონირების და ამ ერთეულის ორგანიზაციული გამართულობის უზრუნველყოფით. მისი ძირითადი და უპირველესი მოვალეობა სწორედ სტრუქტურული ერთეულის შიგნით კონკრეტულ შესასრულებელ ამოცანათა, აგრეთვე მოსამსახურეთა უფლებამოსილებების განაწილება და ორგანიზებაა. გარდა ამისა, თითოეული ფუნქცია, რომელიც ტექნიკური საკითხების მიღმა გარკვეულ ინიციატივებსა თუ წინადადებებს შეეხება, საჭიროებს უშუალოდ გამგებლის/მერის წინაშე წარდგენას. ამ მიმართულებით საბოლოო გადაწყვეტილების მიმღებ თანამდებობის პირს სწორედ გამგებელი/მერი წარმოადგენს. გარდა ამისა, კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა.ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, გამგებელი/მერი საერთო ხელმძღვანელობასა და კოორდინაციას უწევს გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის საქმიანობას, ისევე როგორც დავალებებს აძლევს გამგეობის/მერიის თანამდებობის პირებს (ამავე პუნქტის „ა.ე“ ქვეპუნქტი). მიმოხილული საკანონმდებლო ნორმების საფუძველზე ამკარაა, რომ მერი/გამგებელი წარმოადგენს გადაწყვეტილების მიმღებ სუბიექტს. სწორედ ეს უკანასკნელი არის პასუხისმგებელი საკუთარი ამომრჩევლის მიერ მიწოდებული მანდატის შესრულებაზე, ხოლო სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი წარმოადგენს იმ საჯარო თანამდებობის პირს, რომელიც საკუთარი, კანონით ვინაობა განერილი უფლებამოსილებებისა და ფუნქციების ფარგლებში ეხმარება და შესაძლებელს ხდის გამგებლის/მერის ამოცანათა პრაქტიკულ რეალიზაციას (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 17.10.2017წ. №3/5/626 გადაწყვეტილება).

საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების მიხედვით, გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი არ წარმოადგენს პოლიტიკური თანამდებობის პირს, სადავო ნორმაზღუდავს გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში საქმიანობის განხორციელების კონსტიტუციურ უფლებას, შესაბამისად, ლეგიტიმური მიზნის არარსებობისას კონსტიტუციურ უფლებაში ჩარევა წარმოადგენდა თვითმიზნურ შეზღუდვას და არღვევდა საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტს. ამდენად, არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 2017 წლის პირველ ივლისამდე მოქმედი რედაქციის 60.1 მუხლი, კერძოდ გამგებლის/მერის უფლებამოსილება გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში.

საერთო იურისდიქციის სასამართლოები კონკრეტული საქმეების გადაწყვეტისას არ არიან უფლებამოსილნი მისცენ ნორმას ისე-

თი მნიშვნელობა, განმარტება, რომელიც სცილდება, ეწინააღმდეგება საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ განჩინებაში გამოვლენილ მნიშვნელობას. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ძალაში შედის გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან, „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის 23-ე მუხლით არაკონსტიტუციურად ცნობილი აქტი ძალადაკარგულად ცხადდება გადაწყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან. იმის გამო, რომ აქტის არაკონსტიტუციურობა არ ვრცელდება არაკონსტიტუციურად გამოცხადებამდე აქტით მოწესრიგებულ სამართალურთიერთობებზე, ერთი და იგივე ურთიერთობა შესაძლოა განსხვავებულად იქნეს მოწესრიგებული აქტის არაკონსტიტუციურად ცნობამდე და მის შემდეგ. საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ ნორმატიული აქტის არაკონსტიტუციურად ცნობა საერთო წესის მიხედვით არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე საერთო სასამართლოების მიერ ადრე გამოტანილი, კანონიერ ძალაში მყოფი და აღსრულებული გადაწყვეტილების გაუქმებას (სუსგ 17.07.03წ. №3გ/ად-187-კ-02; 22.04.04წ. №ბს-1074-15-ა-03). ადმინისტრაციული და სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა არ იძლევა საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებისათვის უკუქცევითი ძალის მინიჭების შესაძლებლობას, ვინაიდან არ ითვალისწინებს არაკონსტიტუციურად ცნობილი ნორმატიული აქტების საფუძველზე საერთო სასამართლოების მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილების გადასინჯვის მექანიზმს. ამასთანავე, მიუხედავად იმისა, რომ არაკონსტიტუციურად ცნობილი აქტის საფუძველზე ადრე გამოტანილი საერთო სასამართლოების განჩინებები და გადაწყვეტილებები არ ექვემდებარება გაუქმებას, „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, საერთო სასამართლოების ასეთი გადაწყვეტილებები და განჩინებები, რომლებიც ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობამდე არ აღსრულებულა, არ ექვემდებარებიან აღსრულებას (იხ. სუსგ 20.06.2019წ. №ბს-857-853(კ-17)).

მოცემულ შემთხვევაში საკონსტიტუციო სასამართლოს ხსენებული გადაწყვეტილება მიღებულია 2017 წლის 17 ოქტომბერს, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გამოტანილია იმავე წლის 31 ოქტომბერს, თუმცა იგი არ შეიცავს მითითებას არაკონსტიტუციურად ცნობილ ნორმაზე და არ გამორიცხავს აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო საჩივარში წარდგენილ პრეტენზიას. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სასამართლო პრაქტიკაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს გამოსაყენებელი ნორმის კონსტიტუციის შესაბამისი განმარტება, საერთო სასამართლოები არ არიან უფლებამოსილნი მოახდინონ საკონსტიტუციო სასა-

მართლოს გადაწყვეტილების შეუსაბამო განმარტება. „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონის 7.4 მუხლის თანახმად, თუ საქმის განმხილველი სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოს კონსტიტუციას არ შეესაბამება ნორმატიული აქტი, სასამართლო გამოიტანს გადაწყვეტილებას საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად. ამდენად, ის გარემოება, რომ სადავო აქტი მიღებულია საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე, არ ადასტურდებს მის მართლზომიერებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის მითითებას მერის დისკრეციულ უფლებამოსილებასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება სადავო ბრძანების ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებულ გარემოებას მ. თ-ის მიერ უფლებამოსილების არაჯეროვან შესრულებასთან დაკავშირებით, აღნიშნულს რუსთავის მერია ასაბუთებს 2014 წლის 26 ნოემბრის, 2015 წლის 3 მარტისა და 2015 წლის 27 ივლისის სხდომის ოქმებით. აღნიშნული ოქმები ქმნიდნენ როგორც მოცემული დავის ფარგლებში სადავოდ ქცეული ბრძანების, ასევე 2015 წლის 21 აგვისტოს №... ბრძანების ფაქტობრივ საფუძველს, რომელიც კანონიერ ძალაში შესული რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სადავო საკითხის გადაწყვეტად ბათილად იქნა ცნობილი და ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა. კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მიჩნეულია, რომ არ იყო გამოკვეთილი ხომ არ იყო სახეზე უკვე გამოყენებული სახდელების შეკრებით პირის თანამდებობიდან განთავისუფლება ისე, რომ სხვა დარღვევის ჩადენას ადგილი არ ჰქონია, ან ხომ არ უნდა გამოყენებულიყო კანონით პირდაპირ განსაზღვრული სახდელის ზომა და არა თანამდებობიდან განთავისუფლება.

საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას მასზედ, რომ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 8 ივლისის №... ბრძანების გამოცემისას ჩატარებულ ადმინისტრაციულ წარმოებაში მართალია მონაწილეობდა მ. თ-ი, მაგრამ დამატებითი მტკიცებულება და დოკუმენტი გამოკვლეული და შესწავლილი არ არის, ადმინისტრაციული ორგანო სრულად დაეყრდნო 2014 წლის 26 ნოემბერს, 2015 წლის 3 მარტსა და 2015 წლის 27 ივლისის ჩატარებული თათბირის ზემოაღნიშნულ ოქმებს. გასაჩივრებული აქტით კი არ დგინდება მ. თ-ის მიერ ისეთი გადაცდომების ჩადენა, რომლებიც ცალ-ცალკე თუ ერთობლიობაში პირის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოქმნიდა.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენს დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურეს ზომას და მისი გამოყენების აუცილებლობა უტყუარი მტკიცებულებებით უნდა დასაბუთდეს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაუშვა სააპელაციო სასამართლომ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორმა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) ვერ წარმოადგინა.

საქართველოს კონსტიტუცია განამტკიცებს შრომის თავისუფლებას, რომელიც მოიცავს ინდივიდის არა მხოლოდ სამუშაოს არჩევის, არამედ ასევე ამ სამუშაოს განხორციელების, შენარჩუნებისა და დათმობის უფლებას (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 28.02.1997წ. №2/4-24, 26.10.07წ. №2/4-24 გადაწყვეტილებები). საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტი) თანახმად, საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს დაიკავოს ნებისმიერი სახელმწიფო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. სახელმწიფო სამსახურის პირობები განისაზღვრება კანონით. ამასთან, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი „მოიცავს სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივ კომპონენტს, მათ შორის, სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის №3/2/717 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები მთვარისა კველიშვილი, ნაზი დოთიაშვილი და მარინა გლოველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-13). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ანა-

ლოგიური პოზიცია აქვს დაფიქსირებული საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე კახა კუკავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ 2017 წლის 17 მაისის №3/3/600 გადაწყვეტილებაში (იხ. გადაწყვეტილების მე-20 და 21-ე პარაგრაფები). „სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7).

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით რეგლამენტირებული თავისუფალი შრომისა და 29-ე მუხლით დაცული სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლებათა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები გათვალისწინებულია არა მხოლოდ ეროვნული, არამედ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. კერძოდ, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამასთან, 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, ხოლო ამავ დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად კი, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. საკასაციო სასამართლო, აგრეთვე, მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის დანაწესზე, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყვე-

ლა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დანესებულების, სანარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე.

ამ მხრივ მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ, მუშაკის, რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება.

აღნიშნულ დანაწესთა გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში ინდივიდთა შრომითი უფლებების დაცვისათვის ქმედითი მექანიზმების შექმნა სახელმწიფოს ვალდებულებას წარმოადგენს. ხსენებული ვალდებულების ზედმიწევნითი განხორციელების საჭიროება სახელმწიფოს მხრიდან თავს იჩენს მით უფრო საჯარო სექტორში, სადაც სახელმწიფო ეროვნული საკანონმდებლო ბაზის, კერძოდ, ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე, ერთი მხრივ, თავად ქმნის დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიებს, ხოლო, მეორე მხრივ, იგი თავად გვევლინება დამსაქმებლის როლში, რაც საგრძნობლად ზრდის მისი მხრიდან დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა უფლებების, განსაკუთრებით კი, შრომითი უფლებების დაცვის სავალდებულობის ხარისხს.

საჯარო მოსამსახურე კონკრეტული გადაწყვეტილების, მით უფრო საჯარო მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას შეზღუდულია კანონიერების პრინციპით, რომლის მიხედვით საჯარო მოსამსახურე თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას უნდა მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად (სზაკ-ის მე-5 მუხ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო იზიარებს გადაწყვეტილებას სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.

რაც შეეხება მ. თ-ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგს – სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, საკასაციო სასამართლო კიდევ ერთხელ ამახვილებს ყურადღებას იმ გარემოებაზე, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს ხსენებული გადაწყვეტილება მიღებულია 2017 წლის 17 ოქტომბერს, სააპელაციო სასამარ-

თლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება კი გამოტანილია იმავე წლის 31 ოქტომბერს, რა დროსაც სააპელაციო სასამართლოს აღარ ჰქონდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული რეგულაციით ხელმძღვანელობის საფუძველი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლი აღგენს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგებს, განსაზღვრავს სამსახურში აღდგენის პროცედურებსა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების წესს, კერძოდ, მითითებული მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების მიხედვით, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით; ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და ნოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილებით მ. თ-ი აღდგენილ იქნა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ტოლფას თანამდებობაზე, რაც მიექცა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად; საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულების ფარგლებში ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 22 ნოემბრის ბრძანებით მ. თ-ი აღდგენილ იქნა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ტოლფას – ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ს...ს ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. აღნიშნულზე მიუთითებს თავად მოსარჩელე საკასაციო სასამართლოში წარმოდგენილ მოსაზრებებში. მ. თ-ის განმარტებით, იგი დღემდე წარმატებით ახორციელებს სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღდგენილ ტოლფას თანამდებობაზე. ამდენად, საქმეზე დამდგარი სამართლებრივი შედეგების მიხედვით, მ. თ-ის სამსახურში აღ-

დგენა შესაბამისობაშია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლით დადგენილ პროცედურებთან. უფრო მეტიც, მ. თ-ის სამსახურში აღდგენის თაობაზე ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 22 ნოემბრის ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად, მათ შორის, მითითებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118.3 მუხლი.

ასევე მართებულია გადაწყვეტილება მ. თ-ისთვის განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე გვაქვს მ. თ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძველი, რაც წარმოადგენს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების წინაპირობას. ამასთან, მოპასუხე – რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას მოსარჩელე მ. თ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, სამსახურში იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისათვის 2015 წლის 21 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებასთან დაკავშირებით წარმოდგენილი მასალით დასტურდება, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების ფარგლებში ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 22 ნოემბრის ბრძანებით, მ. თ-ი აღდგენილ იქნა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის... ტოლფას – ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ს...ს ხელმძღვანელის თანამდებობაზე და თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 1700 ლარის ოდენობით; ხოლო 2019 წლის 10 იანვრის ბრძანებით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ს...ს ხელმძღვანელის – მ. თ-ის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 2600.00 ლარის ოდენობით. ამდენად, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოცულობისთვის საქალაქო სასამართლოს მიერ განსაზღვრული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება განხორციელებულია 2017 წლის 22 ნოემბერს მ. თ-ის სამსახურში აღდგენის თაობაზე ბრძანების გამოცემით, რაც საყურადღებოა მ. თ-ისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების პერიოდთან დაკავშირებით, რამეთუ სასამართლოს მიერ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების პერიოდი განსაზღვრულია 2015 წლის 21 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის საფუძველზე უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 31 ოქტომბრის გა-

დანყვეტილება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა :

1. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 31 ოქტომბრის განწყვეტილება;
3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**ტოლფან თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდური
ხელფასის ანაზღაურება**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ბს-204(კ-19) 2 აპრილი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. ვაჩაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ნ. სხირტლაძე,
ვ. როინიშვილი

დავის საგანი: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება, ქმედების განხორციელების დავალება

აღწერილობითი ნაწილი:

2017 წლის 29 დეკემბერს ე. ტ-მა სასარჩელო განცხადებით მიმართა ახალციხის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხის – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიმართ.

მოსარჩელის მითითებით, იგი მუშაობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელის მითითებით, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით განხორციელდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატისა და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება. იმ თანამდებობაზე, რომელზეც მოსარჩელე მუშაობდა, მობილობის წესით ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატიდან გადმოყვანილ იქნა ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტიდან საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი ...ში.

მოსარჩელის განმარტებით, ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების შედეგების მიხედვით, მისი შეფასება იყო „კარგი“. ამასთან, მას გააჩნია საჯარო სამსახურში მუშაობის 18-წლიანი გამოცდილება.

საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილით მიმართა ახალციხის მუნიციპალიტეტს და მოითხოვა, რომ შემჭიდროვებულ ვადებში ეცნობებინათ მობილობით გადაყვანილ თანამშრომელთა შესახებ ინფორმაცია და ასევე იმ პირთა შესახებ ინფორმაცია, რომელთა მობილობა ვერ განხორციელდა ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო. მოსარჩელის განმარტებით, საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილზე ახალციხის მუნიციპალიტეტის პასუხი 2017 წლის 5 დეკემბრის №... წერილით მიიღო, როდესაც უკვე გამოცემული იყო ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ. საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 14 დეკემბრის №... წერილით მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა, რომ ბიურომ ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემიდან სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის მასშტაბით მოიძია ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობის შესახებ და გაუგზავნა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს.

მოსარჩელის მითითებით, მისი სახელფასო ანაზღაურება ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე

რე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე (...ში) მუშაობის დროს შეადგენდა ... (...ი) ლარს. 2017 წლის 14 ნოემბერს ახალციხის საკრებულოს მიერ №... დადგენილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის და თანამდებობრივი სარგოების თანახმად, III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე (...ში) თანამდებობრივი სარგო შეადგენს ... ლარს.

ამდენად, მოსარჩელემ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარისათვის კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და პროცედურების დაცვით მის მიმართ მობილობის პროცედურების განხორციელების, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტად მისი დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის, 2017 წლის დეკემბრიდან კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ...ში III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოს ... ლარის ოდენობით განაცდური ხელფასის ანაზღაურების, ასევე, III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (...ში) თანამდებობისათვის ... ლარის ოდენობით საახალწლოდ პრემიის სახით განერილი თანხის ანაზღაურების დავალება მოითხოვდა.

ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 3 იანვრის განჩინებით საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე საქმეში აუცილებელ მესამე პირად ჩაება ნ. ი-ე.

2017 წლის 29 დეკემბერს თ. ბ-მა სასარჩელო განცხადებით მიმართა ახალციხის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხის – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიმართ.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი მუშაობდა ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელის მითითებით, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით განხორციელდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირ-

თა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება. იმ თანამდებობაზე, რომელზეც მოსარჩელე მუშაობდა, მობილობის წესით ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატიდან გადმოყვანილ იქნა უფრო დაბალი კატეგორიის III რანგის მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი.

მოსარჩელის განმარტებით, ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების შედეგების მიხედვით, მისი შეფასება იყო „კარგი“. ამასთან, მას გააჩნია საჯარო სამსახურში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება.

მოსარჩელის აღნიშვნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილით მიმართა ახალციხის მუნიციპალიტეტს და მოითხოვა, რომ შემჭიდროვებულ ვადებში ეცნობებინათ მობილობით გადაყვანილ თანამშრომელთა შესახებ ინფორმაცია და ასევე იმ პირთა შესახებ ინფორმაცია, რომელთა მობილობა ვერ განხორციელდა ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო. საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილზე ახალციხის მუნიციპალიტეტის პასუხი მიიღო 2017 წლის 5 დეკემბერის №... წერილით, როდესაც უკვე გამოცემული იყო ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელის განმარტებით, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... წერილით მისთვის ცნობილი გახდა, რომ ბიურომ ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემიდან სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის მასშტაბით მოიძია ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობის შესახებ და გაუგზავნა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი მეუღლე – ზ. ს-ი არის პარტია „...ს“ პარტიის წევრი და 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნებში ამავე პარტიიდან იყო ...ი...ი. ამასთან, 2014 წელს ახალციხის მუნიციპალიტეტიდან გათავისუფლებულ იქნა მოსარჩელის მეუღლის და, ვინაიდან 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების დროს მოსარჩელის მეუღლე გახდა საკრებულოს წევრი პარტია „...დან“.

მოსარჩელის მითითებით, მისი სახელფასო ანაზღაურება ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე (...ში) მუშაობის დროს შეადგენდა ... ლარს.

2017 წლის 14 ნოემბერს ახალციხის საკრებულოს მიერ №... დადგენილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის და თანამდებობრივი სარგოების თანახმად, III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე (...ში) თანამდებობრივი სარგო შე-

ადგენს ... ლარს. ამასთან, მოსარჩელეს ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი – დ. ს-ი.

ამდენად, მოსარჩელემ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარისათვის კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და პროცედურების დაცვით მის მიმართ მობილობის პროცედურების განხორციელების, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) მოსარჩელის დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის, 2017 წლის დეკემბრიდან კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ...ში III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოს ... ლარის ოდენობით განაცდური ხელფასის ანაზღაურების, ასევე, III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (...ში) თანამდებობისათვის ... ლარის ოდენობით საახალწლოდ პრემიის სახით გაწერილი თანხის ანაზღაურების დავალეზა მოითხოვა.

ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 16 იანვრის განჩინებით საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე საქმეში აუცილებელ მესამე პირად ჩაება ს. წ-ი.

ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 30 იანვრის განჩინებით ახალციხის რაიონული სასამართლოს წარმოებაში არსებული აღნიშნული ადმინისტრაციული საქმეები გაერთიანდა ერთ წარმოებად.

ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილებით ე. ტ-ისა და თ. ბ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ე. ტ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) ან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა; მოპასუხეს 2017 წლის 1 დეკემბრიდან კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ე. ტ-ისათვის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება დაევალა; ე. ტ-ს უარი ეთქვა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარისათვის კანონმდებლობით დადგენილის წესისა და პროცედურების დაცვით მის მიმართ მობილობის პროცედურების განხორციელების დავალდებულებასა და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (...ში) თანამდებო-

ბებისათვის ... ლარის ოდენობით საახალწლოდ პრემიის სახით განწერილი თანხის დაკისრებაზე; ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თ. ბ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) ან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა; მოპასუხეს 2017 წლის 1 დეკემბრიდან კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თ. ბ-ისათვის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება დაევალა; თ. ბ-ს უარი ეთქვა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარისათვის კანონმდებლობით დადგენილის წესისა და პროცედურების დაცვით მის მიმართ მობილობის პროცედურების განხორციელების დავალდებულებასა და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობებისათვის ... ლარის ოდენობით საახალწლოდ პრემიის სახით განწერილი თანხის დაკისრებაზე.

რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე მოსარჩელე თ. ბ-ი მუშაობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში. ამასთან, თ. ბ-ს გააჩნია საჯარო სამსახურში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება და ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების შედეგების მიხედვით, მოსარჩელე თ. ბ-ის შეფასება იყო „კარგი – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას“.

საქმის მასალებით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელე ე. ტ-ი მუშაობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში, ხოლო 2015 წლის 30 იანვრიდან დაკისრებული ჰქონდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის აპარატის უფროსის მოვალეობის შესრულება აპარატის უფროსის სამსახურში დაბრუნებამდე, არაუმეტეს 2015 წლის 25 ივლისისა. ამასთან, ე. ტ-ს გააჩნია საჯარო სამსახურში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება და ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების შედეგების მიხედვით, მოსარჩელე თ. ბ-ის შეფასება იყო „კარგი – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას“.

საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987 დადგენილებით თვითმმართველი ქალაქი ახალციხე და ახალციხის მუ-

ნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად – ახალციხის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი ახალციხე.

რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით საჯარო სამსახურის ლიკვიდაციის გამო მოსარჩელე ე. ტ-ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 1 დეკემბრიდან მოხელის მობილობის შეუძლებლობიდან გამომდინარე და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მისი ძალაში შესვლის დღიდან.

დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ საჯარო სამსახურის ლიკვიდაციის გამო ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით, მოხელის მობილობის შეუძლებლობიდან გამომდინარე, თ. ბ-ი 1 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მისი ძალაში შესვლის დღიდან.

ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით დამტკიცდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატისა და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები.

რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილით მიმართა ახალციხის მუნიციპალიტეტს და მოითხოვა, რომ შემჭიდროვებულ ვადებში ეცნობებინათ მობილობით გადაყვანილ თანამშრომელთა შესახებ ინფორმაცია და ასევე იმ პირთა შესახებ ინფორმაცია, რომელთა მობილობა ვერ განხორციელდა ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო. საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... და 2017 წლის 14 დეკემბრის №... წერილებით მოსარჩელეებისათვის ცნობილი გახდა, რომ ბიურომ ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემიდან სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის მასშტაბით მოიძია ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობის შე-

სახებ და გაუგზავნა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს.

საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილზე ახალციხის მუნიციპალიტეტის პასუხი მიიღო 2017 წლის 5 დეკემბრის №... წერილით, როდესაც უკვე გამოცემული იყო ბრძანება მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ, რომელი ბრძანებაც შემდეგ მათ მიერვე ბათილად იქნა ცნობილი.

დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელე თ. ბ-ს ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი – დ. ს-ი.

რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ მუნიციპალიტეტების გაერთიანების შემდეგ, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით განხორციელდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება, რადროსაც ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამშრომელთა შტატები არ შემცირებულა, ამასთან, რამდენიმე შტატი დარჩა ვაკანტური, რადგან საკრებულოს აპარატის ერთი თანამშრომელი საკუთარი განცხადებით წავიდა სამსახურიდან, რადგან არჩეული იქნა ...დ, ერთი თანამშრომელი გადაიყვანეს მერიაში, ხოლო თ. ბ-ი და ე. ტ-ი ფაქტობრივად გაათავისუფლეს თანამდებობიდან. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ შტატების ფუნქციონალური დანიშნულება არ გაუქმებულა და ფაქტობრივად არც შეცვლილა, რადგან ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 28 ივლისის №... დადგენილებით საშტატო ნუსხაში მითითებულია: III რანგის – საჯარო დაწესებულების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში; III რანგის – საჯარო დაწესებულების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში; ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ივნისის №... დადგენილებით საშტატო ნუსხაში მითითებულია: III რანგის – პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში; III რანგის – მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში; ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში მითითებულია: III რანგის – პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში; III რანგის – მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში; III რანგის – პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – საქმის წარმოების და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში; III რანგის – მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასტურდებოდა გაერთიანებამდე არსებული საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობის პირთა ფუნქციები არ გაუქმებულა.

რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე მოსარჩელე თ. ბ-ი მუშაობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით განხორციელდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება. სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული საშტატო ერთეული არ გაუქმებულა. ახალციხის მუნიციპალიტეტის აპარატის საკრებულოს III რანგის საჯარო დაწესებულების მე-3 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი ს. ნ-ი მობილობის წესით დაინიშნა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

რაიონულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე ე. ტ-ი მუშაობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით განხორციელდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება. სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული საშტატო ერთეული არ გაუქმებულა და არც ფუნქციონალური დანიშნულება შეცვლილა. აღნიშნულ თანამდებობაზე ქალაქ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – ...ში ნ. ი-ე მობილობის წესით დაინიშნა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე კადრებისა და წერილების საკითხებში.

სასამართლომ, აგრეთვე, მიუთითა, რომ ე. ტ-ი და თ. ბ-ი 2017 წლის 1 დეკემბრამდე ასრულებდნენ თავიანთ სამსახურებრივ მდგომარეობას, ხოლო 2017 წლის 1 დეკემბრიდან ფაქტობრივად გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან.

რაიონულმა სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხეთა განმარტება მუნიციპალიტეტების ლიკვიდაციის თაობაზე და განმარტა, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის მე-10 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მუნიციპალიტეტის შექმნის/გაუქმების საფუძველია: ა) მუნიციპალიტეტის გაყოფა ორ ან მეტ მუნიციპალიტეტად; ბ) ორი ან მეტი ურთიერთმოსაზღვრე მუნიციპალიტეტის გაერთიანება ერთ მუნიციპალიტეტად. სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 103-ე მუხლის

პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მონყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება, აგრეთვე, საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. რეორგანიზაციად არ ჩაითვლება საჯარო დაწესებულების ან მისი სტრუქტურული ერთეულის მხოლოდ დაქვემდებარების ან სახელნოდების შეცვლა ან/და საჯარო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულისათვის ახალი ფუნქციის დაკისრება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ლიკვიდაცია არის საჯარო დაწესებულების გაუქმება. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შერწყმა არის ორი ან ორზე მეტი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო დაწესებულებაში გაერთიანება.

მოცემულ შემთხვევაში, რაიონულმა სასამართლომ დადგინილად მიიჩნია, რომ ადგილი არ ჰქონია საჯარო დაწესებულებათა ლიკვიდაციას, არამედ განხორციელდა ორი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო დაწესებულებაში გაერთიანება/შერწყმა, რაც დასტურდებოდა საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987 დადგენილებით, რომლის მიხედვით, თვითმმართველი ქალაქი ახალციხე და ახალციხის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად – ახალციხის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი ახალციხე. შესაბამისად, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადგილი არ ჰქონია მუნიციპალიტეტების ლიკვიდაციას, არამედ სახეზე იყო ორი მუნიციპალიტეტის გაერთიანება/შერწყმა, რამაც თავისთავად გამოიწვია მანამდე არსებული მუნიციპალიტეტების გაუქმება და არა ლიკვიდაცია, რადგან საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას არ წარმოიშობა ახალი საჯარო დაწესებულება.

რაიონულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ იგი ვერ იმსჯელებდა და შეაფასებდა იმ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების კანონიერებას, რომელთა საფუძველზეც, ე. ტ. ი და თ. ბ-ი გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან (აქტებზე, რომლებიც შემდგომში ბათილად იქნა ცნობილი მისივე გამომცემი ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ), რადგან აღნიშნული არ წარმოადგენდა დავის საგანს და სცილდებოდა მოთხოვნის ტრანსფორმირების ფარგლებს. ამასთან, სასამართლომ განმარტა, რომ იგი ვერ იმსჯელებდა და შეაფასებდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის საჯარო დაწესებულების მე-3 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ს. წ-ის მობილობის წესით ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებო-

ბაზე დანიშვნის კანონიერებას, რადგან აღნიშნული დავის საგანს არ წარმოადგენდა.

რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ე. ტ-ისა და თ. ბ-ის მოთხოვნა, რომ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარეს დავალებოდა მათ მიმართ მობილობის პროცედურების კანონმდებლობით დადგენილის წესის დაცვით განხორციელება, უსაფუძვლო იყო.

რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. რაიონულმა სასამართლომ, ასევე, მიუთითა „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების დანაწესებზე და აღნიშნა, რომ მობილობის საფუძველია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირება, მობილობას კი ექვემდებარება მხოლოდ შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე. რაიონულმა სასამართლომ საქმის მასალებით დადგენილად მიიჩნია, რომ მუნიციპალიტეტების გაერთიანების შემდეგ შტატები არათუ შემცირდა, არამედ რამდენიმე ადგილი ვაკანტური დარჩა, რადგან ერთი თანამშრომელი საკუთარი განცხადებით წავიდა სამსახურიდან, რადგან არჩეულ იქნა ...დ, ერთი თანამშრომელი კი გადაიყვანეს მერიაში, ხოლო თ. ბ-ი და ე. ტ-ი ფაქტობრივად გაათავისუფლეს თანამდებობიდან, ამასთან, არ მომხდარა სამტატო ერთეულისათვის დადგენილი ფუნქციის გაუქმება. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მიმართ მობილობის განხორციელების სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი არ არსებობდა.

რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნის იმ ნაწილს, რომლითაც მოსარჩელები ითხოვდნენ მოპასუხისათვის ე. ტ-ის სასარგებლოდ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (...ში) თანამდებობებისათვის საახალწლოდ პრემიის სახით განერილი თანხის ანაზღაურებას და თ. ბ-ის სასარგებლოდ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპე-

ციალისტის თანამდებობებისათვის საახალწლოდ პრემიის სახით განერილი თანხის ანაზღაურების დავალებას, რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ 2017 წლის 29 ივნისის საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკური თანამდებობის პირთა და საჯარო მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოები განისაზღვრება ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის შესაბამისად. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლის მე-2–მე-4 პუნქტების საფუძველზე საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. დანამატები უნდა გაიცეს საჯარო დაწესებულებისათვის ბიუჯეტის კანონით დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში.

რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ პრემია არის დანამატი/წახალისება, რომელიც პირს ეძლევა შესრულებული სამუშაოს ჯეროვანი და კეთილსინდისიერად შესრულების გამო, რადგან პირი შესაძლებელია მუშაობდეს დაწესებულებაში, მაგრამ მიუხედავად აღნიშნულისა, მას პრემია არ მიეცეს, ხოლო თუ პირის სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო დაწესებულებასთან, კანონიერად თუ უკანონოდ, აღნიშნულ გარემოებას მნიშვნელობა არ ჰქონდა, მას ვერ მიეცემოდა პრემია, რადგან ის გათავისუფლების შემდეგ რეალურად ვერ შეასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებას. მოცემულ შემთხვევაში, რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ როგორც ე. ტ-ი, ასევე თ. ბ-ი 2017 წლის 1 დეკემბერს ფაქტობრივად გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან, რის გამოც მათ სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვეტილი ჰქონდათ დაწესებულებასთან, რის გამოც მოსარჩილეებს უარი ეთქვათ მოპასუხისათვის საახალწლოდ პრემიის სახით განერილი თანხის დაკისრებაზე.

ამასთან, რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის №417 დადგენილებით დამტკიცებული „2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის“ მე-6 მუხლზე, რომლის თანახმად, შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო. ამავე დადგენილების მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შეფასებისას კომისია იღებს შემდეგ გადაწყვეტილებას: ა) საუკეთესო შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და გააჩნია უფრო მაღალი თანამდებო-

ბისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები; ბ) კარგი შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას; გ) არადაამაკმაყოფილებელი შეფასება – არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას.

რაიონულმა სასამართლომ, ასევე, მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე შეაფასოს წელიწადში ერთხელ, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის შეფასების წესის შესაბამისად.

რაიონულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ როგორც ე. ტ-ის, ასევე, თ. ბ-ის შეფასება იყო „კარგი – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას“. სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებზე, 107-ე, 108-ე და 110-ე მუხლებზე და მიიჩნია, რომ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ იწვევდა მოხელის სტატუსის ავტომატურ შეწყვეტას, საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაციის ინიციატივით საჯარო მოხელის შრომითი სამსახურებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის სახეზე უნდა ყოფილიყო კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძველი – შტატების შემცირება, რომლის გარეშეც ადმინისტრაციული ორგანოს შესაბამის თანამდებობის პირს უფლება არ ჰქონდა საჯარო მოხელისათვის შეენწყვიტა სამსახურებრივი სტატუსი/ან არ დაენიშნა იგი შესაბამის თანამდებობაზე, რადგან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 106-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება მხოლოდ ამ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობისას. ამასთან, სასამართლოს მოსაზრებით, მნიშვნელოვანი იყო ის გარემოება, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ მე-4 მუხლის თანახმად, მობილობას ექვემდებარება შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე, შესაბამისად, რადგან სახეზე არ იყო შტატების შემცირება, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არ ჰქონდა მოსარჩევეები დაექვემდებარებინა მობილობის პროცედურისათვის. ამდენად, რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩევეები 2017 წლის პირველ დეკემბერს ფაქტობრივად გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან და არ დაინიშნენ დაკავებულ თანამდებობაზე ისე, რომ არ არსებობდა მათი გათავისუფლება/არ დაინიშნის კანონით გათ-

ვალისწინებული საფუძველი – შტატების შემცირება.

განსახილველ შემთხვევაში, რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას ვერ უზრუნველყო მიღებული გადაწყვეტილების სისწორე და კანონშესაბამისობა, ადმინისტრაციულმა ორგანომ კანონმდებლობით მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება გამოიყენა კანონის საწინააღმდეგოდ, რადგან მოსარჩევეები ფაქტობრივად გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან და არ დანიშნა სამსახურში, როდესაც კანონმდებლობა მათ გაათავისუფლებას კრძალავდა, რადგან სახეზე არ იყო როგორც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძველი. სასამართლომ, აგრეთვე, მიიჩნია, რომ აღნიშნული ქმედებით მოპასუხე მხარემ დაარღვია საქართველოს კონსტიტუციით და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გარანტირებული შრომის უფლება, რის გამოც, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს, კერძოდ, მის უფლებამოსილ თანამდებობის პირს – საკრებულოს თავმჯდომარეს, უნდა დავალებოდა ე. ტ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) ან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

რაც შეეხება თ. ბ-ს, რაიონულმა სასამართლომ დამატებით მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო.

სასამართლოს მითითებით, დადგენილი იყო, რომ გათავისუფლების მომენტისათვის თ. ბ-ს ჰყავდა სამ წლამდე ასაკის შვილი. სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლის თანახმად, იმ შემთხვევაშიც, თუ ადგილი ექნებოდა შტატების შემცირებას, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია, კანონი კრძალავდა მის გათავისუფლებას/არ დანიშვნას საჯარო სამსახურში. ამასთან, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დედობა და ჩვილი ყრმის ასაკი იძლევა განსაკუთრებული მზრუნველობითა და დახმარებით სარგებლობის უფლებას. შესაბამისად, რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს/შესაბამის უფლებამოსილ პირს –

საკრებულოს თავმჯდომარეს, უნდა დავალებოდა თ. ბ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) ან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლზე და განმარტა, რომ რამდენადაც ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა მოსარჩელეთა საჯარო სამსახურში დანიშვნის თაობაზე, ამდენად, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უნდა დავალებოდა ე. ტ-ისათვის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 1 დეკემბრიდან კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და თ. ბ-ისათვის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (...ში) თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 1 დეკემბრიდან კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

ამასთან, რაიონულმა სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელეთა მითითება იმის შესახებ, რომ მათი გათავისუფლება მოხდა პოლიტიკური დისკრიმინაციის ნიშნით, რადგან დისკრიმინაციის დადგენა დავის საგანს არ წარმოადგენდა. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხოლოდ მითითება მოსარჩელეთა ან მათი ოჯახის რომელიმე წევრის პოლიტიკური პარტიის წევრობაზე, შესაბამის მტკიცებულებათა გარეშე, პოლიტიკური დისკრიმინაციის დადგენის საფუძველი ვერ გახდებოდა.

ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ, რომელმაც გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინებით ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლო სრულად დაეთანხმა პირველი ინ-

სტანციის სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, რაიონულმა სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რაც გაიზიარა სააპელაციო სასამართლომაც. ამასთან, სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა რაიონული სასამართლოს სამართლებრივი შეფასებები და მიიჩნია, რომ არ არსებობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძვლები.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ, რომელმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

კასატორის განმარტებით, გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივი უსწორობა განპირობებულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა არასწორი სამართლებრივი კვალიფიკაციით, ასევე განჩინებაში გამოყენებული სამართლის ნორმების მცდარი ინტერპრეტაციით, მაგრამ გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დაუსაბუთებლობის უმთავრესი განმპირობებელი ფაქტორი იმაში მდგომარეობს, რომ საქმეზე დადგენილ შემაჯამებელი შედეგი (სარეზოლუციო ნაწილი) არსებითად ეწინააღმდეგება საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, ასევე, იმ ფაქტებს, რომლებიც, მოცემულ შემთხვევაში, საერთოდ გამორიცხავდა განსახილველი დავის ამგვარი შედეგით დასრულების შესაძლებლობას. კასატორის მითითებით, ის თანამდებობები, რომლებზეც სასამართლომ მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს მოსარჩელეთა დანიშვნა დაავალა, არ არის ვაკანტური და მათზე მობილობის წესით სხვა პირები არიან გამწესებულნი. ამ უკანასკნელთა თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ აქტები კი მოსარჩელეებს კანონით დადგენილი წესით არ გაუსაჩივრებიათ, რაც, კასატორის მოსაზრებით, გამორიცხავს გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დატოვებული გადაწყვეტილების იმ ნაწილის კანონიერებას და აღსრულებადობას, რომლითაც დაკმაყოფილდა მოსარჩელეთა მოთხოვნა თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ.

კასატორის განმარტებით, გასაჩივრებული განჩინების არაკანონიერება იმ ასპექტშიც იკვეთება, რომ მოსარჩელეთა თანამდებობაზე დანიშნა გათვალისწინებულ იქნა პირდაპირ და არა მობილობის წესით, რაც თვისობრივად ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას იმ თვალსაზრისით, რომ ახლადშექმნილი მუნიციპალიტეტების სამტატო ერთეულებზე დანიშვნა მობილობის წესით განისაზღვრა. კასატორის მითითებით, ნიშანდობლივია, რომ ამ მხრივ, გასა-

ჩივრებული განჩინება, რომლითაც უცვლელად დარჩა რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება, წმინდა პროცესუალური თვალსაზრისითაც არაკანონიერია, რადგან მოსარჩელეთა მოთხოვნის საგანს წარმოადგენდა თანამდებობებზე მობილობის წესით დანიშვნა და არა იმგვარ სამართლებრივ რეჟიმში, რომელიც გასაჩივრებული განჩინებით დადგინდა. შესაბამისად, კასატორი მიიჩნევს, რომ სასამართლო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლით დადგენილი დანაშაულის დარღვევით გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს, რადგან მან მოსარჩელებს დაუკმაყოფილა ისეთი მოთხოვნა, რომელსაც მათი სარჩელი არ შეიცავდა.

კასატორი მიუთითებს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 23-ე მუხლის პირველ ნაწილზე და განმარტავს, რომ წარმოდგენილი სარჩელი, იმ ფაქტობრივი და სამართლებრივ მოცემულობებიდან გამომდინარე, რომლებიც იურიდიული შედეგების დონეზე გვაქვს სახეზე (მოსარჩელებსთვის სასურველ თანამდებობებზე სხვა პირთა დანიშვნის თაობაზე გამოცემული აქტების მოქმედი იურიდიული (კანონიერი) ძალა), მოსარჩელებსთვის სასურველი მიზნის მისაღწევად ვერ იქნება საკმარისი. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს გასაჩივრებული განჩინების სამოტივაციო ნაწილის იმ ეპიზოდზე, რომელშიც პირველი ინტანციის სასამართლო თავის მსჯელობას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლზე აფუძნებს და განმარტავს, რომ მოხელეს უფლება აქვს გაასაჩივროს სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება და ქმედება. კასატორის განმარტებით, ნიშანდობლივია, რომ განჩინების იმავე ეპიზოდში სასამართლოს გამოყენებული აქვს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის ის დებულება, რომელიც ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში შეცილებითი სარჩელის (ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა) სახეს განსაზღვრავს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, კასატორი მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, თავად სასამართლომაც იგრძნო მოსარჩელეთა მიერ დასახული მიზნის მისაღწევად შეცილებითი სარჩელის აუცილებლობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, კასატორისათვის გაუგებარია, რა თვალსაზრისით მოიხმო სასამართლომ ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლითა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით გათვალისწინებული რეგულაციები. კასატორი მიუთითებს, რომ განსახილველ საქმეზე შეცილებითი სარჩელი არ არის აღძრული, კერძოდ, მოსარჩელებს არ გაუსაჩივრებიათ არანაირი აქტი, რაც კასატორის მოსაზრებით, საერთოდ გამორიცხავს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის, „საჯარო სამსახურის შე-

სახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის გამოყენების რელევანტურობასა და მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან რაიმე კანონდარღვევის დადგენის შესაძლებლობას.

ამ კუთხით კასატორი, აგრეთვე, ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ მოცემულ საქმეზე, მესამე პირის სტატუსით (ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 16.2 მუხლის საფუძველზე) სწორედ ის პირები იქნენ მონვეულნი, რომლებიც მოსარჩელეთა მიერ მოთხოვნილ თანამდებობებზე გამწესდნენ. კასატორის მოსაზრებით, აღნიშნული მეტყველებს იმაზე, რომ მოსარჩელებისთვის ხელსაყრელი შედეგის დადგომა, ნებისმიერ შემთხვევაში, განაპირობებდა მესამე პირების დანიშვნის თაობაზე გამოცემული აქტების გასაჩივრების საჭიროებას. ასეთი სტატუსით მესამე პირთა მონვევა სწორედ იმ შემთხვევაში ხორციელდება, როდესაც მათთან შემხებლობაში მყოფი აქტების კანონიერება წარმოადგენს დავის საგანს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორი მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დატოვებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის ის პუნქტი, რომელიც მოსარჩელეების კონკრეტულ თანამდებობაზე დანიშვნას ითვალისწინებს, იმთავითვე აღუსრულებელი სასამართლო აქტია, რადგან იგი არ ითვალისწინებს მესამე პირთა დანიშვნის თაობაზე გამოცემული აქტების გაუქმებას. პირიქით, გასაჩივრებულ განჩინებაში სასამართლომ უშუალოდ ამ საკითხზეც იმსჯელა და ერთმნიშვნელოვნად განმარტა, რომ ნ. ი-ისა და ს. ნ-ის დანიშვნის თაობაზე გამოცემული ბრძანებების კანონიერება ვერ იქცეოდა სასამართლოს მსჯელობის საგნად, რადგან ისინი არ იყო გასაჩივრებული. ამასთან, კასატორი აღნიშნავს, რომ უშუალოდ მოსარჩელე ე. ტ-თან მიმართებით, გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დატოვებული გადაწყვეტილების შედეგის არაადეკვატურობაზე ის გარემოებაც მეტყველებს, რომ აღნიშნული პირი ახლადშექმნილი მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საშტატო ერთეულზე დანიშვნის შეუძლებლობისა და თანამდებობიდან ფაქტობრივი გათავისუფლების გამო, რეზერვში ჩაირიცხა, რასაც მისი წერილობითი თანხმობაც ახლავს თან, რაც, ადმინისტრაციული ორგანოს მოსაზრებით, საერთოდ გამოორიცხავდა უშუალოდ ამ პირის სასარჩელო მოთხოვნის არამცთუ დაკმაყოფილების, არამედ დასაშვებობის პერსპექტივას.

კასატორის განმარტებით, გასაჩივრებული განჩინება შეიცავს ფაქტობრივი გარემოებების არასრულყოფილ და არამართებულ შეფასებას. კერძოდ, სასამართლოს მიერ განვითარებული მსჯელობა, რომ ახლადშექმნილი საკრებულოს საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობის პირთა ფუნქციები არ გაუქმებულა, კასა-

ტორის მოსაზრებით, მოცემულ საქმეზე, განსახილველი დავის წრილში არარელევანტური განმარტებაა და არ ეფუძნება საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა ჯეროვან ანალიზს. კასატორის მითითებით, გასაჩივრებულ განჩინებაში სასამართლოს მიერ მოცემული განმარტებების შინაარსი ცხადყოფს, რომ სასამართლომ ადგილობრივი თვითმმართველობის სისტემაში განხორციელებული ძირეული სტრუქტურული და საკადრო ცვლილებები არაჯეროვნად შეაფასა და მათ აშკარად მცდარი სამართლებრივი კვალიფიკაცია მიანიჭა, რის ძირითად მიზეზსაც შესაბამისი საკანონმდებლო ნორმების მცდარი ინტერპრეტაციაც წარმოადგენს.

კასატორის განმარტებით, ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის საფუძველზე საქართველოს პარლამენტის მიერ 2017 წლის 15 ივნისის დადგენილებით ახალციხის ახალი მუნიციპალიტეტების შექმნამ მანამდე არსებული მუნიციპალიტეტის გაუქმება გამოიწვია, რაც ახალი მუნიციპალიტეტის შექმნის თანმდევი და უპირობო შედეგი იყო. შესაბამისად, კასატორი მიიჩნევს, რომ მუნიციპალიტეტის გაუქმება სამართლებრივი მნიშვნელობითა და შედეგებით სწორედ ლიკვიდაციად კვალიფიცირდება. აღნიშნული პოზიციის მართებულობის დასადასტურებლად, კასატორი მიუთითებს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის მე-10 მუხლის მე-8 პუნქტში მოცემული დათქმის ფორმულირებით (მუნიციპალიტეტის შექმნა/გაუქმება), რომელიც ერთმნიშვნელოვნად ცხადყოფს, რომ ახალციხის შემთხვევაში, ახალი მუნიციპალიტეტის შექმნით მანამდე არსებული მუნიციპალიტეტი ლიკვიდირებულ იქნა (გაუქმდა), რამაც ავტომატურ რეჟიმში გამოიწვია მანამდე არსებული თვითმმართველობის ორგანოთა ლიკვიდაცია.

ამასთან, კასატორი მიუთითებს, რომ ახლადშექმნილი მუნიციპალიტეტის ორგანოებში საკუთრივ საშტატო ნუსხებიც ახალი სახით დამტკიცდა, რამაც კონკრეტულ თანამდებობებზე ფუნქციების ახლებურად განსაზღვრა გამოიწვია. გასაჩივრებულ განჩინებაში სასამართლომ შტატების შემცირების გამომრიცხავ გარემოებად მხოლოდ ის ფორმალური მომენტი მიუთითა, რომ საშტატო ერთეულების რაოდენობა იმავე ოდენობით შენარჩუნდა. თუმცა კასატორი მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, რაოდენობრივი ასპექტი არ ახდენს გავლენას შტატების შემცირების ფაქტის დადგენაზე, რადგან არსებითი მნიშვნელობა არა საშტატო ერთეულების რაოდენობას, არამედ მათზე განერილ ფუნქციებს ენიჭება, რომლებიც ახლადშექმნილი მუნიციპალიტეტის საკრებულოში განსხვავებულად არის მოცემული.

კასატორის განმარტებით, სასამართლომ არ იმსჯელა უშუალოდ ე. ტ-ის სარჩელის საპასუხოდ მითითებულ მნიშვნელოვან გარემოე-

ბაზე, კერძოდ, აღნიშნული პირი ახლადშექმნილი მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საშტატო ერთეულზე დანიშვნის შეუძლებლობისა და თანამდებობიდან ფაქტობრივი გათავისუფლების მოტივით რეზერვში ჩაირიცხა, რასაც მისი წერილობითი თანხმობაც ახლავს თან. კასატორი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ქმედებით იგი დაეთანხმა მის მიმართ დადგენილ სამართლებრივ შედეგებს, რაც მთლიანად გამორიცხავდა მისი სარჩელის წარმატების პერსპექტივას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 22 თებერვლის განჩინებით საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 16 მაისის განჩინებით ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მისი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც თ. ბ-ისა და ე. ტ-ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმის მასალებში ასახულ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე მოსარჩელე თ. ბ-ი მუშაობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში. ამასთან, თ. ბ-ს გააჩნია საჯარო სამსახურში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება და ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების შედეგების მიხედვით, მოსარჩელე თ. ბ-ის შეფასება იყო „კარგი – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას“.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ე. ტ-ი მუშაობდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე ...ში, ხოლო 2015 წლის 30 იანვრიდან დაკისრებული ჰქონდა ახალ-

ციხის მუნიციპალიტეტის აპარატის უფროსის მოვალეობის შესრულება აპარატის უფროსის სამსახურში დაბრუნებამდე, არაუმეტეს 2015 წლის 25 ივლისისა. ამასთან, ე. ტ-ს გააჩნია საჯარო სამსახურში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება და ქ. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების შედეგების მიხედვით, მოსარჩელე თ. ბ-ის შეფასება იყო „კარგი – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას“.

საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987 დადგენილებით თვითმმართველი ქალაქი ახალციხე და ახალციხის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად – ახალციხის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი ახალციხე.

დადგენილია, რომ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით საჯარო სამსახურის ლიკვიდაციის გამო მოსარჩელე ე. ტ-ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 1 დეკემბრიდან მოხელის მობილობის შეუძლებლობიდან გამომდინარე და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მისი ძალაში შესვლის დღიდან.

დადგენილია, რომ საჯარო სამსახურის ლიკვიდაციის გამო ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით, მოხელის მობილობის შეუძლებლობიდან გამომდინარე, თ. ბ-ი 1 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მისი ძალაში შესვლის დღიდან.

ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 ნოემბრის №... დადგენილებით დამტკიცდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატისა და ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილით მიმართა ახალციხის მუნიციპალიტეტს და მოითხოვა, რომ შემჭიდროვებულ ვადებში ეცნობებინათ მობილობით გადაყვანილ თანამშრომელთა შესახებ

ინფორმაცია და ასევე იმ პირთა შესახებ ინფორმაცია, რომელთა მობილობა ვერ განხორციელდა ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო. საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... და 2017 წლის 14 დეკემბრის №... წერილებით მოსარჩელებისათვის ცნობილი გახდა, რომ ბიურომ ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემიდან სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის მასშტაბით მოიძია ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობის შესახებ და გაუგზავნა ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს.

საჯარო სამსახურის ბიურომ 2017 წლის 17 ნოემბრის №... წერილზე ახალციხის მუნიციპალიტეტის პასუხი მიიღო 2017 წლის 5 დეკემბრის №... წერილით, როდესაც უკვე გამოცემული იყო ბრძანება მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ, რომელი ბრძანებაც შემდეგ მათ მიერვე ბათილად იქნა ცნობილი.

ამასთან, დადგენილია, რომ მოსარჩელე თ. ბ-ს ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი – დ. ს-ი.

საკასაციო სასამართლო უპირველესად განმარტავს, რომ შრომითი უფლების სრულყოფილი რეალიზების გარანტიები გათვალისწინებულია საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 30-ე მუხლით (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 26-ე მუხლი), კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება, ე.ი. უფლება თავისუფალ შრომაზე, მოიცავს როგორც ადამიანისათვის მინიჭებულ უფლებას, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997), ასევე, „სახელმწიფოს ვალდებულებას, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007), კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით „დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტი) თანახმად, საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს დაიკავოს ნებისმიერი სახელმწიფო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. სახელმწიფო სამსახურის პირობები

განისაზღვრება კანონით.

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მიზნებისთვის სახელმწიფო სამსახური არის პროფესიული საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, სხვა საჯარო ფუნქციის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბებულ ინსტიტუციებში“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3). ამასთან, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი „მოიცავს სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივ კომპონენტს, მათ შორის, სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის №3/2/717 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები მთვარისა კველიშვილი, ნაზი დოთიაშვილი და მარინა გლოველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-13). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ანალოგიური პოზიცია აქვს დაფიქსირებული საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე კახა კუკავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ 2017 წლის 17 მაისის №3/3/600 გადაწყვეტილებაში (იხ. გადაწყვეტილების მე-20 და 21-ე პარაგრაფები). „სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7).

საკონსტიტუციო სასამართლოს მითითებით, 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დებულება „გულისხმობს, რომ საჯარო მოსამსახურეთა სტატუსი, თანამდებობის დაკავების წესი, მოხელეთა უფლება-მოვალეობები, წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლები უნდა განისაზღვროს კანონით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 15 ივნისის №1/4/419 განჩინე-

ბა საქმეზე „ბესიკ გვაჯავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7). ამასთანავე, თავად ეს კანონი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციურ სტანდარტებს, ანუ 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნებს, რაც გულისხმობს სახელმწიფო თანამდებობის დაკავებისა და ამ თანამდებობისათვის გონივრული პირობების დადგენას, ასევე უზრუნველყოფას იმისა, რომ გაუმართლებლად არ შეიზღუდება მოქალაქის უფლება, მონაწილეობა მიიღოს სახელმწიფო მართვაში და განახორციელოს საჯარო მნიშვნელობის ფუნქცია.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით რეგლამენტირებული თავისუფალი შრომისა და 29-ე მუხლით დაცული სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლებათა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები გათვალისწინებულია არა მხოლოდ ეროვნული, არამედ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. კერძოდ, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამასთან, 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, ხოლო ამავე დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად კი, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

საკასაციო სასამართლო, აგრეთვე, მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის დანაწესზე, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დანესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე. ამ მხრივ მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ, მუშაკის, რომელიც მიიჩნევს,

რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება.

აღნიშნულ დანაწესთა გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში ინდივიდთა შრომითი უფლებების დაცვისათვის ქმედითი მექანიზმების შექმნა სახელმწიფოს ვალდებულებას წარმოადგენს. ხსენებული ვალდებულების ზედმინევენითი განხორციელების საჭიროება სახელმწიფოს მხრიდან თავს იჩენს მით უფრო საჯარო სექტორში, სადაც სახელმწიფო ეროვნული საკანონმდებლო ბაზის, კერძოდ, ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე, ერთი მხრივ, თავად ქმნის დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიებს, ხოლო, მეორე მხრივ, იგი თავად გვევლინება დამსაქმებლის როლში, რაც საგრძობლად ზრდის მისი მხრიდან დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა უფლებების, განსაკუთრებით კი, შრომითი უფლებების დაცვის სავალდებულობის ხარისხს.

საკასაციო სასამართლო, უპირველესად, მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველ წინადადებაზე, რომლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია შეცვალოს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ.

საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. მოპასუხე ახალციხის მუნიციპალიტეტის საქრებულომ ხსენებული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა იმ ნაწილში, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, ხოლო გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში მოსარჩელეთა მიერ არ გასაჩივრებულა. შესაბამისად, ხსენებულ ნაწილში გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე კოდექსის 384-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო ინსტანციის სასამართლო უფლებამოსილია შეცვალოს პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ. ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად კი, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია შეცვალოს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ

იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ. ზემოხსენებულ სამართლებრივ საფუძვლებზე დაყრდნობით, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინებაში ასახული მსჯელობა მიემართება რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების მხოლოდ იმ ნაწილს, რა ნაწილშიც სარჩელი იქნა დაკმაყოფილებული. ამდენად, საკასაციო პალატა შემოზღუდულია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის ფარგლებით, რისი გათვალისწინებითაც, საკასაციო სასამართლო სარჩელის მხოლოდ დაკმაყოფილებული ნაწილის საფუძვლიანობას შეამოწმებს.

საკასაციო პალატა განსაკუთრებულ ყურადღებას მიაქცევს საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით საჯარო სამსახურის ლიკვიდაციის გამო მოსარჩელე ე. ტ-ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 1 დეკემბრიდან მოხელის მობილობის შეუძლებლობიდან გამომდინარე და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მისი ძალაში შესვლის დღიდან.

ამასთან, დადგენილია, რომ საჯარო სამსახურის ლიკვიდაციის გამო ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით, მოხელის მობილობის შეუძლებლობიდან გამომდინარე, თ. ბ-ი 1 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 19 დეკემბრის №... ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მისი ძალაში შესვლის დღიდან.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი მდგომარეობა ცხადყოფს, რომ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარემ თ. ბ-ისა და ე. ტ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობით, ფაქტობრივად, დაადასტურა მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობა. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეთათვის განკუთვნილ შტატებზე რეორგანიზაციის შემდგომ სხვა პირები იქნენ დანიშნული, მოსარჩელები, მართალია, ფაქტობრივად ვეღარ აგრძელებდნენ სამსახურებრივ საქმიანობას, თუმცა სამართლებრივი თვალსაზ-

რისით, ისინი წარმოადგენენ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი ახალი უწყების თანამშრომლებს, რადგანაც მოსარჩელეთა მიმართ არ არსებობს კანონიერ ძალაში არსებული ის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლებას დაადასტურებს.

ამასთან, საკასაციო პალატა მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). მითითებული მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად კი, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში.

საკასაციო სასამართლო განსაკუთრებულ ყურადღებას მიაქცევს გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დატოვებული ახალციხის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის იმ პუნქტზე, რომელიც მოსარჩელეთა სამსახურში აღდგენას შეეხება. კერძოდ, მითითებული გადაწყვეტილებით (რომელიც

უპირობოდ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლომ) ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ე. ტ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) ან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა. ამასთან, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დაევალა თ. ბ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად (...ში) ან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი ჩამოყალიბებულია ალტერნატიული ფორმით, რაც მოსარჩელეთა მიმართ გასატარებელი ღონისძიებების თვალსაზრისით, ადმინისტრაციულ ორგანოს გარკვეულ ბუნდოვანებას წარმოუშობს. გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის ამგვარი ფორმულირებით ადმინისტრაციულ ორგანოს ცალსახად არ მიეთითება გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით შესასრულებელი მოქმედებები. ამასთან, საკასაციო სასამართლო საგულისხმოდ მიიჩნევს ფაქტს, რომ იმ თანამდებობებზე, რომლიდანაც მოსარჩელები ფაქტობრივად იქნენ გათავისუფლებული, დღევანდელი მდგომარეობით განსახილველ საქმეში მესამე პირად ჩაბმული პირები არიან დანიშნულები. საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 2 აპრილის №ბს-643(კ-კს-19) გადაწყვეტილებაზე, სადაც განიმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლი გამორიცხავს სასამართლოს მიერ პირდაპირ სადავო თანამდებობაზე აღდგენას ასეთი თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების დროს, 118-ე მუხლი აღდგენს და განსაზღვრავს თანამდებობაზე აღდგენის პროცედურას და განსხვავებულ სამართლებრივ შედეგებს უკავშირებს სადავო თანამდებობის ვაკანტურობის ფაქტს. სადავო თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების ფაქტი გამორიცხავს სასამართლოს მიერ იმავე თანამდებობაზე პირის პირდაპირ აღდგენას. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონით შემოტანილი რეგულაციით მოხელის სამუშაოზე აღდგენაში არ შეიძლება მოიაზრებოდეს სადავო პოზიციაზე დანიშნული პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობა. ასეთ შემთხვევაში, უნდა მოხდეს სამსახურში აღდგენილი მოხელის ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნა იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძ-

ლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში, ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, ასეთ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით“.

ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელები დღევანდელი მდგომარეობით იმყოფებიან ფაქტობრივი (თუმცა არა სამართლებრივი) გათავისუფლების რეჟიმში, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ მოსარჩელეთა თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების საკუთარი ინიციატივით ბათილად ცნობამ წარმოშვა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით დადგენილი წესით მოსარჩელეთა სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები. ამდენად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ცხადყოფს, რომ არსებობს ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსათვის მოსარჩელების – თ. ბ-ისა და ე. ტ-ის სამსახურში აღდგენის დავალების საფუძვლები. რაც შეეხება უშუალოდ თანამდებობას, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ რამდენადაც ის პოზიციები, რომლიდანაც მოსარჩელები იქნენ გათავისუფლებული, დღეის მდგომარეობით აღარ არის ვაკანტური და მასზე სხვა პირები არიან დანიშნული, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული ერთიანი სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე, გამოირიცხება მოთხოვნილ თანამდებობებზე მოსარჩელეთა პირდაპირი წესით აღდგენის ფაქტობრივი შესაძლებლობა. საკასაციო სასამართლოს მითითებით, ამჟამად მოქმედმა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონმა, განსხვავებით მანამდე მოქმედი კანონისგან, გამოირიცხა უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის აღდგენისას სადავო თანამდებობაზე კანონით დადგენილი წესით დანიშნული პირის გათავისუფლება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტი პირდაპირ მიუთითებდა არაკანონიერად გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობაზე. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების ამგვარი საფუძველი გათვალისწინებული არ არის ამჟამად მოქმედი კანონით.

ამდენად, ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უნდა დაევალოს თ. ბ-ისა და ე. ტ-ის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობების ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენა.

რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში, საკასაციო პალატა მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნ-

ქზე, რომლის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და ნოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). შესაბამისად, რამდენადაც ადმინისტრაციულ ორგანოს მოსარჩეელების გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დაევალა, მოპასუხე ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თ. ბ-ისა და ე. ტ-ის სასარგებლოდ მათი თანამდებობებიდან ფაქტობრივად გათავისუფლების დღიდან – 2017 წლის 1 დეკემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულების დღემდე, უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, რომელიც ორივე მოსარჩეესთან მიმართებით, ყოველთვიურად ... (...) ლარს შეადგენდა.

რაც შეეხება ე. ტ-ისა და თ. ბ-ის სასარჩელო მოთხოვნის იმ ნაწილს, რომლითაც ისინი ითხოვენ მოპასუხისათვის ე. ტ-ის სასარგებლოდ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (...ში) თანამდებობებისათვის საახალწლოდ პრემიის სახით განერილი თანხისა და თ. ბ-ის სასარგებლოდ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობებისათვის საახალწლოდ პრემიის სახით განერილი თანხის ანაზღაურების დავალებას, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა მითითებულ ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას 2017 წლის 29 ივნისის საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილზე, რომლის თანახმად, ადგილობრივი თვითმმართველობის პოლიტიკური თანამდებობის პირთა და საჯარო მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ შესაბამისად. იმავე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად, ამ მუხლის მე-2–მე-4 პუნქტების საფუძველზე საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. დანამატები უნდა გაიცეს საჯარო დაწესებულებისათვის ბიუჯეტის კანონით დამტკიცებულ ასიგნებების ფარგლებში.

საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო პალატის შეფასებას მასზედ, რომ პრემია არის დანამატი/წახალისება, რომელიც პირს ეძლევა შესრულებული სამუშაოს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულების გამო. აბსოლუტურად დასაშვებია, რომ პირი მუშაობდეს დანესებულებაში, მაგრამ, შესაძლოა, მას პრემია არ მიეცეს. ამასთან, დანესებულებასთან პირის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში (კანონიერად თუ უკანონოდ, აღნიშნულ გარემოებას არ აქვს მნიშვნელობა), სამსახურიდან გათავისუფლებული მოხელე რეალურად ვერ ასრულებს სამსახურებრივ უფლებამოსილებას, რაც გამორიცხავს მისთვის დამსახურებასა და შრომის წახალისებაზე ორიენტირებული პრემიის ანაზღაურების შესაძლებლობას. მოცემულ შემთხვევაში, რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ როგორც ე. ტ-ი, ასევე თ. ბ-ი 2017 წლის 1 დეკემბერს ფაქტობრივად გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან, რის გამოც, მათ სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვეტილი ჰქონდათ დანესებულებასთან. ამდენად, მოსარჩევეებს უარი უნდა ეთქვათ მოპასუხისათვის საახალწლოდ პრემიის სახით განერილი თანხის დაკისრებაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც თ. ბ-ისა და ე. ტ-ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, მოპასუხეს – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უნდა დაევალოს თ. ბ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა და მის სასარგებლოდ დაეკისროს ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ... (...) ლარის ოდენობით ანაზღაურება, 2017 წლის 1 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე. ამასთან, მოპასუხეს – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უნდა დაევალოს ე. ტ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა და მის სასარგებლოდ დაეკისროს ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ... (...) ლარის ოდენობით ანაზღაურება, 2017 წლის 1 დეკემბრი-

დან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე; დანარჩენ ნაწილში კი სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ამასთან, თ. ბ-ს (პ/ნ ...) უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით 12.01.2018წ. საგადახდო დავალებით გადახდილი 50 (ორმოცდაათი) ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი №300883150.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. თ. ბ-ისა და ე. ტ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. მოპასუხეს – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დავალოს თ. ბ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა;

5. მოპასუხეს – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თ. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ... (...) ლარის ოდენობით ანაზღაურება, 2017 წლის 1 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე;

6. მოპასუხეს – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დავალოს ე. ტ-ის ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა;

7. მოპასუხეს – ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ე. ტ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ახალციხის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის III რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობისათვის განკუთვნილი განაცდური ხელფასის ... (...) ლარის ოდენობით ანაზღაურება, 2017 წლის 1 დეკემბრი-

დან გადანყვეტილების აღსრულების დღემდე;

8. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

9. თ. ბ-ს (პ/ნ ...) დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით 12.01.2018წ. საგადახდო დავალებით გადახდილი 50 (ორმოცდაათი) ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი №300883150;

10. საკასაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ბს-139(კ-19)

8 ივნისი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**
**შემადგენლობა: მ. ვაჩაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ნ. სხირტლაძე,
ა. წულაძე**

დავის საგანი: ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2018 წლის 29 იანვარს ხ. ს-ემ და ქ. კ-ემ სასარჩელო განცხადებით მიმართეს ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხის – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ.

მოსარჩელებმა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის №... და 2017 წლის 26 დეკემბრის №... ბრძანებების ბათილად ცნობა, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის ქ. კ-ის ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების ...ის, ...ე რანგის ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე აღდგენის და ხ. ს-ის ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ის ...ის სტრუქ-

ტურული ერთეული ...ის თანამდებობაზე ან ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე აღდგენის, ასევე ხ. ს-ისათვის იძულებითი განაცდურის სახით სამსახურში აღდგენამდე შესაბამისი თანამდებობისათვის დადგენილი ყოველთვიური ხელფასის (თანამდებობრივი სარგო – ... ლარი) ანაზღაურების, ქ. კ-ისთვის იძულებითი განაცდურის სახით სამსახურში აღდგენამდე შესაბამისი თანამდებობისათვის დადგენილი ყოველთვიური ხელფასის (თანამდებობრივი სარგო – ... ლარი) ანაზღაურების დავალება, ამასთან, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა და მოსარჩევეების სასარგებლოდ გადაწყვეტილების გამოტანისა და დაკმაყოფილების შემთხვევაში – ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების, კერძოდ, 2018 წლის 17 მაისის №... ბრძანებისა და 2018 წლის 17 მაისის №... ბრძანების ბათილად ცნობა მოითხოვეს.

სარჩელის მიხედვით, ხ. ს-ე 2017 წლის 5 ივლისის ბრძანებით დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ... სამსახურის ...ის ...ი რანგის თანამდებობაზე. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის ბრძანებით ხ. ს-ე მობილობის წესით გაუქმებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ი სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობიდან გადაყვანილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ო განყოფილების ...ის, ...ე რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე, რითაც ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიამ დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობის წესი. კერძოდ, 2017 წელს გაუქმებულ იქნა ორი მუნიციპალიტეტი, როგორც ქალაქის, ისე რაიონული და ჩამოყალიბდა ერთი ადმინისტრაციული ერთეული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სახით. დასახელებული ნორმა განსაზღვრავს გაუქმებული მუნიციპალიტეტიდან ახლად შექმნილ მუნიციპალიტეტში საჯარო მოხელეთა გადაყვანის და თანამდებობაზე დანიშვნის წესს, რომლის მიხედვით, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელე გადაყვანილ უნდა იქნეს იმავე ან სხვა დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობის შემთხვევაში, დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. ხ. ს-ის შემთხვევაში კი, ადმინისტრაციულმა ორგანომ კანონის უხეში დარღვევით საჯარო მოხელე ...ი რანგიდან ისე დააქვეითა ...ე რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის თანამდებობაზე, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საშტა-

ტო ნუსხაში ვაკანტური იყო ...ის სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის, ასევე, ...ის სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობები. ადმინისტრაციული ორგანოდან მიღებული პასუხით კი მოსარჩელებს ეცნობათ, რომ რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურულმა ერთეულმა განიცადა ცვლილება ფუნქციური თვალსაზრისით (დაემატა ახალი სტრუქტურული ერთეულის ქვედანაყოფი განყოფილებები), რის გამოც მიზანშეწონილად მიიჩნიეს ზემოაღნიშნულ თანამდებობებზე მოხელის დანიშვნა ღია კონკურსის საფუძველზე. სარჩელის მიხედვით, კანონი იმპერატიულად მიუთითებს, რომ ჯერ უნდა განხორციელდეს მობილობა, ხოლო თუ მობილობის წესით ვერ შეირჩა კონკრეტულ თანამდებობაზე მოხელე, ამის შემდგომ ეძლევა ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლებამოსილება გამოიყენოს თანამდებობაზე დანიშვნისას კონკურსის წესი, რაც მოცემულ შემთხვევაში ადმინისტრაციულმა ორგანომ არ შეასრულა. სარჩელის თანახმად, ანალოგიურ დარღვევებს ჰქონდა ადგილი ქ. კ-ის შემთხვევაშიც. 2017 წლის 5 ივლისის ბრძანებით ქ. კ-ე დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ის ...ე რანგის თანამდებობაზე, ხოლო მობილობის წესით 2017 წლის 26 დეკემბრის ბრძანებით ქ. კ-ე დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების ...ე რანგის ...ე კატეგორიის ...ი ...ის თანამდებობაზე. ამ შემთხვევაშიც ადმინისტრაციულმა ორგანომ ქ. კ-ე ისე დააქვეითა რანგირებით და კატეგორიით დაბალ თანამდებობაზე, რომ არ დაიცვა მობილობის წესი და მოხელეს ამჯერადაც არ შესთავაზა რანგით შესაფერისი თანამდებობა, როდესაც ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხაში ვაკანტური იყო საჯარო მოხელისათვის ტოლფასი თანამდებობა, კერძოდ, ...ე რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ი განყოფილების ...ის თანამდებობა. ამ შემთხვევაშიც ადმინისტრაციულმა ორგანომ მიზანშეწონილად მიიჩნია მოხელის ღია კონკურსის წესით დანიშვნა.

2018 წლის 14 თებერვალს ბ. მ-ამ სასარჩელო განცხადებით მიმართა ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხის – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ.

მოსარჩელემ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 26 იანვრის №... ნერილის ბათილად ცნობა და ბ. მ-ას მოხელეთა რეზერვიდან ამორიცხვა, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 30 იანვრის №... ბრძანების ბათილად ცნობა და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე ბ. მ-ას აღდგენა, 2018 წლის თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე შესაბამისი თანამდებობი-

სათვის დადგენილი ყოველთვიური ხელფასის (თანამდებობრივი სარგო – ... ლარი) ოდენობით იძულებითი განაცდურისა და 2018 წლის იანვრის თვის დანაკლისის (... ლარი) ანაზღაურება, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...-ის სტრუქტურული ერთეულის ...-ის სამსახურის ...-ის თანამდებობაზე დაუყოვნებლივ აღდგენა და იძულებითი განაცდურის დაუყოვნებლივ მიცემა, ამასთან, ...-ის სტრუქტურული ერთეულის ...-ის სამსახურის ...-ის თანამდებობაზე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში არსებული ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის და ამ კონკურსის შედეგების, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...-ის სტრუქტურული ერთეულის ...-ის სამსახურის ...-ის თანამდებობაზე გ. ი-ის დანიშვნის შესახებ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 17 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა მოითხოვა.

სარჩელის მიხედვით, ბ. მ-ა 2015 წლის იანვრიდან მუშაობდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...-ის სამსახურის ...-დ, რომლის ფუნქციები იგივე იყო, რაც ამჟამინდელი ...-ის სამსახურის ...-ის ფუნქციებია. მოსარჩელე მიუთითებს მობილობის წესსა და მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებზე და არასწორად მიიჩნევს მერის 2018 წლის 26 იანვრის წერილს ბ. მ-ას რეზერვში ჩარიცხვის თაობაზე. მოსარჩელის განმარტებით, რეზერვში ჩარიცხვა ხდება მხოლოდ მაშინ, როცა არ არის ტოლფასი თანამდებობა ან არსებული ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებაზე მოხელე ამბობს უარს. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...-ის სამსახურის ...-ის ტოლფას თანამდებობას ფუნქციური დანიშნულებით წარმოადგენს ...-ის სამსახურის ...-ის თანამდებობა. რამდენადაც იგი მუშაობდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში ...-ის ...-დ, მერი ვალდებული იყო მისთვის შეეთავაზებინა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ტოლფასი თანამდებობა – ...-ის სამსახურის ...-ის თანამდებობა და თუ მოსარჩელე უარს იტყოდა ამ შეთავაზებაზე, მხოლოდ ამის შემდეგ შეიძლებოდა მისი გათავისუფლება და რეზერვში ჩარიცხვა. თუ მოსარჩელე უარს იტყოდა ამ შეთავაზებაზე, მაშინ უნდა გამოცხადებულიყო დახურული კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობის მიღების უფლება ექნებოდათ მხოლოდ მერიის საჯარო მოხელეებს, მერიაში არანაკლებ 1 წლით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებსა და რეზერვში ჩარიცხულ პირებს. თუ ამ დახურული კონკურსის შედეგად ვერ გამოვლინდებოდა გამარჯვებული, მხოლოდ ამის შემდეგ იქნებოდა კანონიერი სადავო 2018 წლის თებერვლის კონკურსი და ამ კონკურსის შედეგად სადავო თანამდებობაზე გ. ი-ის დანიშვნის ბრძანება. მოსარჩელის მითითებით, მერიაში არსებობს ტოლფასი თანამდებობა, რომელზე აღ-

დგენასაც ითხოვს იგი.

ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 27 აპრილის სხდომაზე დაკმაყოფილდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის შუამდგომლობა; ზემოაღნიშნული საქმეები გაერთიანდა ერთ წარმოებად.

ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 მაისის განჩინებით საქმეში მესამე პირებად ჩაებნენ გ. ი-ი და ა. მ-ი.

ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილებით ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლობის გამო; ბ. მ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 26 იანვრის №... ნერილი; ბ. მ-ა ამოირიცხა მოხელეთა რეზერვიდან; ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 30 იანვრის №... ბრძანება და ბ. მ-ა აღდგენილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე; ბ. მ-ას აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური – 2018 წლის თებერვლიდან სამსახურში მის აღდგენამდე შესაბამისი თანამდებობისათვის დადგენილი ყოველთვიური ხელფასის (თანამდებობრივი სარგო – ... ლარი) ოდენობით; ასევე აუნაზღაურდა 2018 წლის იანვრის თვის დანაკლისი (... ლარი); ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე დაუყოვნებლივ აღდგენასთან დაკავშირებით ბ. მ-ას მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა; იძულებითი განაცდურის დაუყოვნებლივ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით ბ. მ-ას მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად იქნა მიქცეული ბ. მ-ას სასარგებლოდ მხოლოდ 3 თვის ხელფასი (თანამდებობრივი სარგო – ... ლარი); გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდგომ ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში არსებული ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსი ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე და ამ კონკურსის შედეგები; ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე გ. ი-ის დანიშვნის შესახებ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 17 მაისის ბრძანება.

რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 4 აგვისტოს №... ბრძანებით ხ. ს-ე დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის სამსახურის ...ად. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 5 ივლისის №... ბრძანებით ხ. ს-ე დაინიშნა ოზურგე-

თის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ი სამსახურის ...ის ...ი რანგის თანამდებობაზე 2017 წლის 1 ივლისიდან და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში – ... ლარით. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის №... ბრძანებით გაუქმებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ი სამსახურის ...ის ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ი ხ. ს-ე მობილობის წესით გადაყვანილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ო განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში – ... ლარით.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის №... ბრძანებით ქ. კ-ე დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა – ... ლარით. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 5 ივლისის №... ბრძანებით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის №... ბრძანებაში შევიდა შესწორება და ქ. კ-ე დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ის ...ე რანგის თანამდებობაზე 2017 წლის 1 ივლისიდან და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა – ... ლარით. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის №... ბრძანებით გაუქმებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ი, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ი ქ. კ-ე მობილობის წესით გადაყვანილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების მე-... რანგის მე-... კატეგორიის ...ი ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა – ... ლარით.

2017 წლის 26 დეკემბერს ხ. ს-ე დაეთანხმა მობილობის წესით შეთავაზებულ – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ო განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე დანიშნას.

2017 წლის 25 დეკემბერს ქ. კ-ე დაეთანხმა მობილობის წესით შეთავაზებულ – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების მე-... რანგის მე-... კატეგორიის ...ი ...ის თანამდებობაზე დანიშნას.

საქმეშია საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2017 წლის 26 დეკემბრის №... წერილი მობილობასთან დაკავშირებით.

საქმეშია საქართველოს მთავრობის სამართლებრივი დასკვნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 დეკემბრის №... დადგენილებაზე, სადაც დაფიქსირებულია, რომ „...ის სამსახური“, მისი ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, მიზანშეწონი-

ლია შეიცვალოს და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: „...ი სამსახური“.

ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2015 წლის 8 აპრილის №... ბრძანებით ბ. მ-ა დაინიშნა ქ.ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ი სამსახურის ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა – ... ლარით. ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა 2017 წლის 3 ოქტომბრის შეფასებით ბ. მ-ას შეფასება იყო საუკეთესო, ...ი რანგი. 2017 წლის 21 დეკემბერს ბ. მ-ას მობილობის წესით შესთავაზეს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ო განყოფილების მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობა. 2018 წლის 26 იანვარს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერმა №... წერილით ბ. მ-ას შესთავაზა რეზერვში ჩარიცხვა, რაზედაც მან 2018 წლის 29 იანვარს განაცხადა უარი. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 30 იანვრის №... ბრძანებით ბ. მ-ა გათავისუფლდა გაუქმებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ი სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობიდან და 2 წლის ვადით ჩარიცხულ იქნა მოხელეთა რეზერვში.

საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987 დადგენილებით თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთი და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი ოზურგეთი.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 17 მაისის №... ბრძანებით გ. ი-ი 12 თვის გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე 2018 წლის 17 მაისიდან და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა – ... ლარით.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 17 მაისის №... ბრძანებით ა. მ-ი დაინიშნა 12 თვის გამოსაცდელი ვადით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე 2018 წლის 17 მაისიდან და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა – ... ლარით.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის წარმომადგენლის განმარტება მუნიციპალიტეტების ლიკვიდაციის თაობაზე, რადგან „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ მე-10 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მუნიციპალიტეტის შექმნის/გაუქმების საფუძველია: ა) მუნიციპალიტეტის გაყოფა ორ ან მეტ მუნიციპალიტეტად; ბ) ორი ან მეტი ურთიერთმოსაზღვრე მუნიციპალიტეტის გაერთიანება ერთ მუ-

ნიციპალიტეტად. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 103-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. რეორგანიზაციად არ ჩაითვლება საჯარო დაწესებულების ან მისი სტრუქტურული ერთეულის მხოლოდ დაქვემდებარების ან სახელწოდების შეცვლა ან/და საჯარო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულისათვის ახალი ფუნქციის დაკისრება. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ლიკვიდაცია არის საჯარო დაწესებულების გაუქმება. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შერწყმა არის ორი ან ორზე მეტი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო დაწესებულებაში გაერთიანება.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საჯარო დაწესებულებათა ლიკვიდაცია არ მომხდარა, არამედ მოხდა ორი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო დაწესებულებაში გაერთიანება/შერწყმა, რაც დასტურდება საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987 დადგენილებით, რომლის მიხედვით თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთი და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად - ოზურგეთის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი ოზურგეთი, შესაბამისად, ადგილი არ ჰქონია მუნიციპალიტეტების ლიკვიდაციას, არამედ სახეზეა ორი მუნიციპალიტეტის გაერთიანება/შერწყმა, რამაც თავისთავად გამოიწვია მანამდე არსებული მუნიციპალიტეტების გაუქმება და არა ლიკვიდაცია, რადგან საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას ახალი საჯარო დაწესებულების წარმოშობა არ ხდება. ამასთან, სასამართლომ დამატებით აღნიშნა, რომ „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის ნესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაცია გულისხმობს ამ საჯარო დაწესებულების გაუქმებას. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციის ინიცირება ხდება იმავე წესებისა და პროცედურების დაცვით, რაც განსაზღვრულია საჯარო დაწესებულების დაფუძნებისათვის. საჭიროების შემთხვევაში, ლიკვიდაციის აქტით განისაზღვრება საჯარო დაწესებულების ლიკვიდატორი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში და ლიკვიდაციის პროცესში განსახორციელებელი ღონისძიებები. ამავე მუხლის მე-3 პუნ-

ქტის თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში განისაზღვრება საჯარო დაწესებულების ლიკვიდატორი, რომელიც, როგორც წესი, არის ამ საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ლიკვიდაციის დაწყების შესახებ გადაწყვეტილება ეგზავნება საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულს თითოეული მოხელისათვის შეტყობინების მიზნით და ეცნობება ბიუროს. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაცია ხორციელდება მისი დაფუძნების სამართლებრივი აქტის თანაბარი ან იერარქიულად ზემდგომი იურიდიული სამართლებრივი აქტით და სრულდება ამ აქტის კანონმდებლობით დადგენილი წესით ძალაში შესვლით. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულ ლიკვიდაციის აქტში სავალდებულოა, აღინიშნოს ლიკვიდირებული საჯარო დაწესებულების სრული ან ნაწილობრივი უფლებამონაცვლე, ასეთის საჭიროების შემთხვევაში, რასაც სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია, რადგან აღნიშნულ გარემოებათა დამადასტურებელი მტკიცებულება ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა, ხოლო ამავე დადგენილების მე-7 მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა გულისხმობს 2 ან 2-ზე მეტი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო დაწესებულებაში გაერთიანებას, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა.

სასამართლოს მითითებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი (შემდგომში – წესი) განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას შესაბამისი პროფესიული საჯარო მოხელის (შემდგომში – მოხელე) მობილობის წესსა და პირობებს, მობილობის პროცესში ჩართული სუბიექტების უფლებამოსილების განხორციელების საკითხებს. ეს წესი ასევე არეგული-

რებს საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმისა და მოხელის რეზერვთან დაკავშირებულ საკითხებს. ამავე დადგენილების მე-2 მუხლის თანახმად, მობილობის მიზანია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა დასაქმების უზრუნველყოფა, საჯარო სამსახურში პროფესიონალი კადრებისა და საჯარო სამსახურის სტაბილურობის შენარჩუნება. ამავე დადგენილების მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, მობილობა არის საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელის გადასვლა სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე. ამავე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შტატების შემცირება ნიშნავს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო საჯარო დაწესებულების სამტატო ნუსხით განსაზღვრული სამტატო თანამდებობების ზღვრული ოდენობის შემცირებას ან/და არსებული სამტატო ერთეულისათვის დადგენილი ფუნქციის გაუქმებას. ამავე დადგენილების მე-4 მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, მობილობის საფუძველია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირება. მობილობას ექვემდებარება მხოლოდ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე. ამავე დადგენილების მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას და აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმას თანსდევს საჯარო დაწესებულების სამტატო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შესაძლო შედეგები.

სასამართლოს განმარტებით, მითითებული მუხლების დეფინიციიდან გამომდინარე ცალსახაა, რომ მობილობის საფუძველია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მი-

სი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირება და მობილობას ექვემდებარება მხოლოდ შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე.

სასამართლომ საქმის მასალებით დადგენილად მიიჩნია, რომ მუნიციპალიტეტთა გაერთიანების შემდეგ დამტკიცდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მომსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოს ოდენობები. აღნიშნული საშტატო ნუსხით კი, შემცირდა თანამშრომელთა ოდენობა.

სასამართლოს მითითებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ შეიძლება გახდეს მოხელის სტატუსის შეწყვეტის საფუძველი, გარდა ამ კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. ამავე კანონის 107-ე მუხლი განსაზღვრავს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძველს, რაც მოცემულ შემთხვევაში, ბ. მ-ას მიმართ სახეზე არ გვაქვს. ამავე კანონის 110-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის ამ კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა შეუძლებელია. მითითებული მუხლების დეფინიციიდან გამომდინარე სასამართლომ განმარტა, რომ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ იწვევს მოხელის სტატუსის ავტომატურ შეწყვეტას, საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაციის ინიციატივით საჯარო მოხელის შრომითი/სამსახურებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის სახეზე უნდა იყოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძველი – შტატების შემცირება, რომლის გარეშე ადმინისტრაციულ ორგანოს შესაბამის თანამდებობის პირს უფლება არ აქვს შეუწყვიტოს საჯარო მოხელეს სამსახურებრივი სტატუსი/ან არ დანიშნოს იგი შესაბამის თანამდებობაზე, რადგან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 106-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება მხოლოდ ამ კანონით გათვალისწინებული საფუძველის არსებობისას. ამასთან, მნიშვნელო-

ვანია ის გარემოება, რომ „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-4 მუხლის თანახმად, მობილობას ექვემდებარება შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე, შესაბამისად, რადგან სახეზე იყო შტატების შემცირება, ამიტომ მოსარჩლეები – ხ. ს-ე, ქ. კ-ე და ბ. მ-ა ექვემდებარებოდნენ მობილობის პროცედურას, რაც ბ. მ-ას მიმართ ოზურგეთის მერის მიერ არ განხორციელებულა კანონმდებლობის დაცვით.

სასამართლომ მიუთითა ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციულ უფლებამოსილებაზე და აღნიშნა, რომ სასამართლომ დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების კანონიერებაზე მსჯელობისას უნდა გამოიკვლიოს რამდენად დასაბუთებულია ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა, რაც თავის მხრივ, უნდა ეფუძნებოდეს საქმეზე ფაქტების ობიექტურ გამოკვლევა-დადგენა-შეფასებას. სასამართლო ამონიშნავს არა მხოლოდ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობას, არამედ, მის კანონიერება-დასაბუთებულობას. ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა დაასაბუთოს, რომ მიღებული გადაწყვეტილება ყველაზე მისაღები, ოპტიმალური იყო არსებული შესაძლებლობებიდან. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას ვერ უზრუნველყო მიღებული გადაწყვეტილების სისწორე და კანონშესაბამისობა ბ. მ-ას მიმართ, ხოლო ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის მიმართ დაცულია მობილობა.

საქმეში არსებული მასალების, ასევე გაუქმებული და ახლად-შექმნილი სამსახურების დებულებების შედარებისა და შესწავლის საფუძველზე სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადმინისტრაციულ ორგანოთა გაერთიანების შედეგად ადგილი ჰქონდა სტრუქტურული ერთეულის დასახელების ცვლილებას; ხოლო თავად სამსახურის ფუნქციების, მიზნებისა და დანიშნულების ისეთ თვისობრივ და არსებითი ხასიათის ცვლილებას, რომელიც ...ს სხვა პროფესიულ და კომპეტენციურ კრიტერიუმებსა და მოთხოვნებს წაუყენებდა, ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, ადმინისტრაციულმა სამსახურმა რეალურად შეინარჩუნა იგივე ფუნქცია, მიზნები და დატვირთვა, რაც ასევე დასტურდება საქართველოს მთავრობის სამართლებრივი დასკვნით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 დეკემბრის №..... დადგენილებაზე, სადაც დაფიქსირებულია, რომ „...ის სამსახური“, მისი ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით მიზანშეწონილია შეიცვალოს და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: „...ის სამსახური“.

სასამართლოს მითითებით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 1 სექტემბრის №... დადგენილებით დამტკიცებული ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულების პირველი მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, მერიის ადმინისტრაციული სამსახური არის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და მერიის სამსახურების საქმისწარმოებას, მათ კომუნიკაციას ერთმანეთთან, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და მერიის სამსახურების საქმიანობის სამართლებრივ მომსახურებას, ადამიანური რესურსების მართვას და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ურთიერთობის ორგანიზებას მოქალაქეებთან, იურიდიულ პირებთან და სხვა გაერთიანებებთან, სახელმწიფო ორგანოებთან, სხვა თვითმმართველ ერთეულებთან და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, მერიის ოფიციალური ღონისძიებების დაგეგმვასა და ორგანიზებას. აღნიშნული ფუნქციების ცალკეული პუნქტებით გადმოცემულია ამავე დებულების მე-4 მუხლში. ამ დებულების საფუძველზე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 2 თებერვლის №... ბრძანებით დამტკიცდა ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა სამუშაო აღწერილობა. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 დეკემბრის №... დადგენილებით დამტკიცდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის დებულება, რომლის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახური არის ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სტრუქტურული ერთეული, რომლის უფლებამოსილებები, ვალდებულებები, ...ა და ...ის ...ა განისაზღვრება ამ დებულებით. მე-4 მუხლით განსაზღვრულია სამსახურის ფუნქციები, კერძოდ, ...ის ...ის ...ის ...ისთვისა, ...ი ...ისა, ...ის ...ისათან,თან, ... თან, ... ოთან, ...ათანოთან, ...ისთან ...ისა, აგრეთვე ...ის ...ი ...ისაა. დასახელებული დებულების საფუძველზე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2017 წლის 11 დეკემბრის №... ბრძანებით დამტკიცდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სამუშაო აღწერილობა. სასამართლოს მითითებით, რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდეგ არსებული საკრებულოს დებულებებით მოცემული სამსახურის ფუნქციები პრაქტიკულად იდენტურია. ასევეა სამუშაო აღწერილობებით. სხვაობა არის მხოლოდ თანამდებობის სახელწოდებაში. აღნიშნული გარემოება უარყოფილი არაა მერიის შესაგებლით. მასში აღნიშნულია, რომ ახალ სამსახურს დაემატა 4 ფუნქცია და თანამდებობრი-

ვი სარგო არის განსხვავებული, რაც ძირეულ განსხვავებად არ უნდა ჩაითვალოს. ადმინისტრაციის ვალდებულებაა შტატების შემცირების დროს მუშაკს შესთავაზოს შესაბამისი თანამდებობა. იგივეა აღნიშნული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე და „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ მე-12 მუხლებში, რომლებიც მოითხოვენ მოხელის ტოლფას თანამდებობაზე დანიშნვას. ბ. მ-ას ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერმა არ შესთავაზა პრაქტიკულად იგივე თანამდებობა, რითაც დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლის მოთხოვნა. ზაკ-ის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით კი, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არ აქვს კანონმდებლობას მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, უფლებამოსილების გადამეტებით გამოცემულ ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს, აგრეთვე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებულ ქმედებას არა აქვს იურიდიული ძალა და ბათილად უნდა გამოცხადდეს.

სასამართლოს მითითებით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 21 დეკემბრის შეთავაზება ბ. მ-ასათვის ...ის სამსახურის ...ო განყოფილების ... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე არ უნდა ჩაითვალოს შეთავაზებად, რადგან ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების კომისიამ 2017 წლის 3 ოქტომბერს მას მიანიჭა ... რანგის მოხელის სტატუსი, რაც გამომდინარეობს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 25-ე მუხლიდან, ხოლო მერის დასახელებული შეთავაზება წინააღმდეგობაში მოდის ამ ნორმასთან, ასევე 52-ე მუხლთან, რომლის მიხედვით, მოხელე გადაყვანილ უნდა იქნეს მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. მერის მიერ შეთავაზებული თანამდებობა არის დაბალი თანამდებობა. მერს უნდა შეეთავაზებინა ... ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, რადგან ... ის არის ტოლფასი თანამდებობა ფუნქციური დანიშნულებიდან და მოსარჩელის მოხელის რანგირებიდან გამომდინარე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ასევე არასწორი იყო მოსარჩელის რეზერვში ჩარიცხვის მერის 26.01.2018წ. №... წერილი. რეზერვში ჩარიცხვა ზემოთ დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე ხდება მხოლოდ მაშინ, როცა არ არის ტოლფასი თანამდებობა, ან არსებული ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებაზე მოხელე ამბობს უარს. მოცემულ შემთხვევაში არსებობდა ტოლფასი თანამდებობა, რაც უნდა შეეთავაზებინათ ბ. მ-ასათვის. შესაბამისად, სასამართლომ ბ. მ-ას მოთხოვნა კანონიერად მიიჩნია.

ამასთან, ტოლფას თანამდებობაზე ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის აღდგენის თაობაზე მოთხოვნებთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებულ საკითხებს არეგულირებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლი, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. სასამართლოს მითითებით, როგორც დადგენილია, ხ. ს-ე და ქ. კ-ე სამსახურიდან არ გაუთავისუფლებიათ. ისინი გადაყვანილ იქნენ სხვა – დაბალი რანგის თანამდებობაზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლიდან გამომდინარე, რასაც ნებაყოფლობით დათანხმდნენ. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელეთა პოზიცია, რომ მათთვის უცნობი იყო სხვა ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ და იძულებული იყვნენ სხვადასხვა ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზებიდან გამომდინარე დათანხმებულიყვნენ შეთავაზებულ თანამდებობაზე დანიშვნას, ვინაიდან მათ ჰქონდათ შესაძლებლობა გამოეკვლიათ ახლად შექმნილ მუნიციპალიტეტის მერიაში არსებობდა თუ არა ტოლფასი თანამდებობა, არა მარტო რანგირებიდან გამომდინარე, არამედ ფუნქციური დატვირთვისა და მათი კომპეტენციის გათვალისწინებით და ისე მიეღოთ გადაწყვეტილება.

ამასთან, სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხე ორგანიზაციის – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პოზიცია იმ ნაწილში, რომ ხ. ს-ის მიერ მოთხოვნილი თანამდებობა – ...ის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობა და ქ. კ-ის მიერ მოთხოვნილი თანამდებობა – ოზურ-

გეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების ...ის – ...ე რანგის, ... სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობა, ფუნქციურად და რადიკალურად განსხვავებული სფეროს განყოფილებებია და შესაბამისად, ვერ მოხდებოდა აღნიშნულ თანამდებობებზე მათი გადაყვანა.

ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე, თანმდევი შედეგებით არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო უსაფუძვლოების გამო.

ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილება ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს ხ. ს-ემ და ქ. კ-ემ, რომლებმაც გასაჩივრებულ ნაწილში გადანყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვეს.

ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილება ბ. მ-ას სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიამ და გ. ი-მა, რომლებმაც გასაჩივრებულ ნაწილში გადანყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვეს.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში საქმის წარმოების დროს ბ. მ-ამ დააზუსტა სარჩელი, რის შედეგადაც, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 22 თებერვლის №... ბრძანების დანართი №1-ისა და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო კომისიის 2018 წლის 27 თებერვლის №1 სხდომის ოქმის დანართი №1-ის (...ის სამსახურის ...ის შტატზე კონკურსის გამოცხადების ნაწილში (დანართების 1-ლი პოზიცია)) ბათილად ცნობა მოითხოვა.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 ოქტომბრის განჩინებით ხ. ს-ის, ქ. კ-ის, გ. ი-ის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილება; ბ. მ-ას დაზუსტებული სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 22.02.2018წ. №... ბრძანების დანართი №1 და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო კომისიის 27.02.2018წ. №1 სხდომის ოქმის დანართი №1 (...ის სამსახურის ...ის შტატზე კონკურსის გამოცხადების ნაწილში (დანართების 1-ლი პოზიცია)).

სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებები და დასკვნები საქმის ფაქტობრივ და

სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, კერძოდ, პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სრულად და ყოველმხრივ გამოიკვლია დავასთან დაკავშირებული ყველა ფაქტობრივი გარემოება, ასევე, სამართლებრივი თვალსაზრისით სწორად შეაფასა საქმესთან დაკავშირებული ყველა ფაქტობრივი გარემოება.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ბ. მ-ას მიმართ მობილობის პროცედურა არ განხორციელებულა კანონმდებლობის დაცვით. ადმინისტრაციის ვალდებულებაა შტატების შემცირების დროს მუშაკს შესთავაზოს შესაბამისი თანამდებობა. იგივეა აღნიშნული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე და „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ მე-12 მუხლებში, რომლებიც მოითხოვენ მოხელის ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნას. ბ. მ-ას ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერმა არ შესთავაზა პრაქტიკულად იგივე თანამდებობა, რითაც დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლის მოთხოვნა და საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 5.1 მუხლი, რომლის მიხედვითაც, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არ აქვს კანონმდებლობის მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ...ის სამსახურის ...ის შტატი კონკურსს არ უნდა დაქვემდებარებოდა, რამდენადაც მასზე მობილობის წესით ბ. მ-ას პრეტენზია იყო გასათვალისწინებელი, შესაბამისად, დაზუსტებული სარჩელი ექვემდებარებოდა დაკმაყოფილებას.

რაც შეეხება ხ. ს-ეს და ქ. კ-ეს, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა რაიონული სასამართლოს დასაბუთება, რომ მათი სამსახურიდან გათავისუფლება არ მომხდარა. ისინი გადაიყვანეს სხვა – დაბალი რანგის თანამდებობაზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლიდან გამომდინარე, რასაც ნებაყოფლობით დათანხმდნენ. ამდენად, პალატამ არ გაიზიარა მათი პოზიცია, რომ არ იცოდნენ სხვა ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ და იძულებული იყვნენ სხვადასხვა მიზეზებიდან გამომდინარე დათანხმებულიყვნენ შეთავაზებულ თანამდებობაზე დანიშვნას.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 ოქტომბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს ხ. ს-ემ და ქ. კ-ემ, რომლებმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვეს.

კასატორების – ხ. ს-ის და ქ. კ-ის განმარტებით, სადავო არ არის ის გარემოება, რომ ქალაქი ოზურგეთის და ოზურგეთის მუნიციპა-

ლიტეტის ერთ თვითმმართველ ქალაქად გაერთიანებისას ხ. ს-ე და ქ. კ-ე ექვემდებარებოდნენ მობილობას. კასატორები მიუთითებენ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 110-ე მუხლის პირველ პუნქტსა და 52-ე მუხლზე და აღნიშნავენ, რომ მობილობას დაქვემდებარებულ საჯარო მოხელისადმი ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განახორციელოს შეთავაზება ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნასთან დაკავშირებით, თუ ამგვარ თანამდებობაზე დანიშვნის რესურსი მობილობის პროცესში ადმინისტრაციულ ორგანოს გააჩნია, რისთვისაც აუცილებელია ამ თანამდებობაზე დასანიშნმა სუბიექტმა განაცხადოს თანხმობა. რაც შეეხება ამგვარი რესურსის არარსებობის შემთხვევას, მობილობას დაქვემდებარებული საჯარო მოხელე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მოხელის კომპეტენციის შეფასება-კვლევის შედეგების გათვალისწინებით დანიშნულ უნდა იქნეს დაბალ თანამდებობაზე. კასატორთა მითითებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ხ. ს-ის და ქ. კ-ის მიმართ მობილობის პროცესი დაცულია, მაშინ როდესაც დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე ორივე საჯარო მოხელესთან მიმართებაში თანამდებობის შეთავაზება განხორციელდა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევით, კერძოდ, ორივე მათგანს შესთავაზეს დაბალი რანგის თანამდებობები, მაშინ როდესაც ადმინისტრაციულ ორგანოს მათი ტოლფას თანამდებობაზე გამწესებისათვის სრული რესურსი გააჩნდა. კასატორებისთვის ასევე გაურკვეველია სასამართლოს მოსაზრება ტოლფასი თანამდებობის მნიშვნელობაზე, რასაც არსებითი დატვირთვა აქვს მათთან მიმართებაში მობილობის წესის დაცულობის შეფასებისას.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 ოქტომბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიამ, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო კომისიამ და გ. ი-მა, რომლებმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადწყვეტილებით ბ. მ-ას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვეს.

კასატორების – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო კომისიისა და გ. ი-ის მითითებით, ბ. მ-ამ სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას გაზარდა მოთხოვნა, მოპასუხე მხარედ მერიასთან ერთად მიეთითა საკონკურსო კომისია და დამატებით მოითხოვა ...ის სამსახურის ...ის ვაკანსიაზე, ღია კონკურსის გამოცხადების ნაწილში, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 22 თებერვლის №... ბრძანებისა და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონ-

კურსო კომისიის 2018 წლის 27 თებერვლის №1 სხდომის ოქმის ბათილად ცნობა. კასატორების მითითებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 381-ე მუხლის მიხედვით, დავის საგნის შეცვლა ან გადიდება, აგრეთვე შეგებებული სარჩელის შეტანა სააპელაციო სასამართლოში დაუშვებელია. კასატორების მოსაზრებით, ბ. მ-ამ სააპელაციო სასამართლოში გაზარდა სასარჩელო მოთხოვნა, რასაც დაუშვებლად მიიჩნევენ. კასატორები ასევე მიუთითებენ, რომ სარჩელის დაზუსტების თაობაზე ბ. მ-ას შუამდგომლობის წარდგენისას დაირღვა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 215-ე მუხლი. კასატორები მიუთითებენ ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 281 მუხლზე და აღნიშნავენ, რომ სასამართლოს მიერ შეთავაზებული სარჩელის დაზუსტება არ შეიძლება ჩაითვალოს სასარჩელო მოთხოვნის ფორმულირების შეცვლაში, აღნიშნული არ შეიძლება განხორციელდეს მხარისათვის რეალური სამართლებრივი დახმარების მიზნით. ამასთანავე, კასატორების მითითებით, გასულია ხსენებული აქტების გასაჩივრების ვადა.

კასატორების – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო კომისიისა და გ. ი. ი. განმარტებით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტმა მიიღო გადაწყვეტილება რეორგანიზებულ ორ მუნიციპალიტეტში არსებული 18 სამსახურის ნაცვლად შეექმნა 9 სამსახური. აქედან 3 სამსახურის ...ის ვაკანსიასთან მიმართებაში დანიშნა ღია კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობაც ექნებოდათ ადრე არსებულ და რეორგანიზებული სამსახურებისსაც, რაც არა მართო სამართლებრივი, არამედ პრაქტიკული თვალსაზრისითაც საუკეთესო კანდიდატურის შერჩევის შესაძლებლობას იძლეოდა. კასატორები მიუთითებენ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-11 მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებზე, 52-ე მუხლზე, საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-12 მუხლის პირველ პუნქტზე. კასატორების მითითებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 126.1 მუხლი მუნიციპალიტეტს აძლევდა საშუალებას განეხორციელებინა არსებულ ვაკანსიაზე ღია კონკურსის წესით პირის დანიშვნა. მოცემულ შემთხვევაში, მერია მოქმედებდა მაღალი საჯარო ინტერესების გათვალისწინებით, რადგან ღია კონკურსი უზრუნველყოფდა საუკეთესო კანდიდატურის შერჩევას. კასატორების მოსაზრებით, მთავრობის №199 დადგენილებაში არსებული დანაწესი არ და ვერ გამორიცხავდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით მუნიციპალიტეტისთვის მინიჭებულ უფლებას – ვაკანსიაზე დანიშნულიყო ღია კონკურსი, სწორედ ღია კონკურსის დანიშვნის გამო ვერ მოხდა ამავე თანამდებობის შეთავაზება მოსარჩელისთვის.

ამასთან, კასატორები – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერია, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო კომისია და გ. ი-ი მიუთითებენ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 1 სექტემბრის №... და 2017 წლის 14 დეკემბრის №... დადგენილებებზე და მიიჩნევენ, რომ ახალ მუნიციპალიტეტში შექმნილი ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობა არ წარმოადგენს გაუქმებულ მუნიციპალიტეტში არსებული ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობის ტოლფასს. კასატორთა მითითებით, მუნიციპალიტეტების შერწყმის შედეგად შეიქმნა ახალი სამსახური, რომელიც მნიშვნელოვნად განსხვავდება ადრე არსებულისგან. კერძოდ, ახალ სამსახურს დაემატა 4 სრულიად ახალი განყოფილება: ...ის განყოფილება, ...ის განყოფილება, მერის ...ის განყოფილება, ...ის განყოფილება, რაც საერთოდ არ შედიოდა ადრე არსებული სამსახურის ფუნქციებში, ხოლო ძველ სამსახურში შედიოდა ...ის განყოფილება, ...ის განყოფილება და ...ის განყოფილება. ახლად წარმოშობილი სამსახურის ...ის თანამდებობა საჭიროებდა ადრინდელისგან განსხვავებულ ცოდნას, კვალიფიკაციას და უნარ-ჩვევებს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აუცილებელი იყო თანამდებობაზე დასანიშნი პირი შერჩეულიყო ღია კონკურსის წესით. კასატორების მითითებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 47.3 მუხლის მიხედვით, დაუშვებელია მოხელის გადაყვანა იმ თანამდებობაზე, რომელიც ფუნქციურად არ შეესაბამება მის კომპეტენციას.

კასატორის – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის მითითებით, რაიონულ და სააპელაციო სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში არ არის განმარტებული ტოლფასი თანამდებობის ცნება. კასატორის მტკიცებით, ახლადშექმნილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სამსახური დასახელებითაც და ფუნქციურადაც წარმოადგენს განსხვავებულ სამსახურს, რაც გააჩნდა ოზურგეთის და ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტებს. ამასთან, კასატორის მითითებით, ახლადშექმნილი სამსახურის ...ის თანამდებობაზე მნიშვნელოვნად გაიზარდა ხელფასი. კასატორის მოსაზრებით, შესაძლებელია ბ. მ-ას კვალიფიკაცია შესაბამისი იყოს მის მიერ ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობასთან, თუმცა ახლადშექმნილ სამსახურში, რომელიც ფუნქციურადაც ახალია, საჭირო იყოს განსხვავებული კვალიფიკაციის და გამოცდილების მქონე პირი. ამასთან, კასატორი აღინიშნავს, რომ მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურის პროექტის შემუშავება მერიის, ხოლო მისი დამტკიცება საკრებულოს ექსკლუზიური კომპეტენციაა და ამ კომპეტენციაში ხელისუფლების ვერც აღმასრულებელი და ვერც საკანონმდებლო ორგანო ვერ ჩაერევა.

კასატორის – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკონკურსო კო-

მისიის მითითებით, საკონკურსო კომისიის მიერ კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად განხორციელდა შემდეგი ღონისძიებები: შეიქმნა შესაბამისი საკონკურსო კომისია; კანდიდატთა შეფასების ფორმად განისაზღვრა გასაუბრება; ვაკანტურ თანამდებობებზე ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით გამოცხადდა ღია კონკურსი; განისაზღვრა ვაკანტური თანამდებობისათვის სამუშაო აღწერილობა და კანდიდატის მიერ ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო მოთხოვნები და კვალიფიკაცია; კანდიდატებს კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარსადგენად მიეცათ კონკურსის გამოცხადების დღიდან 10 კალენდარული დღის ვადა. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 51 ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარედგინა საუკეთესო კანდიდატები, მათ შორის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე გ. ი-ის კანდიდატურა. კასატორის მითითებით, საკონკურსო კომისიის მიერ კონკურსის ყველა პროცედურა ჩატარებულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს კომისიის გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძვლები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 1 თებერვლისა და 7 მარტის განჩინებებით საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკონკურსო კომისიის, გ. ი-ის, ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის საკასაციო საჩივრები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 7 მაისის განჩინებით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკონკურსო კომისიის, გ. ი-ის, ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის საკასაციო საჩივრები მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მათი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრების საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკონკურსო კომისიის, გ. ი-ის, ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის საკასაციო საჩივრები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 ოქტომბრის განჩინება და მი-

დებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ბ. მ-ას სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ხოლო ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმის მასალებში ასახულ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2015 წლის 8 აპრილის №... ბრძანებით ბ. მ-ა დაინიშნა ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ს სამსახურის ...ის თანამდებობაზე. 2017 წლის 21 დეკემბერს ბ. მ-ას მობილობის წესით შესთავაზეს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ო განყოფილების მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობა. 2018 წლის 26 იანვარს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერმა №... წერილით ბ. მ-ას შესთავაზა რეზერვში ჩარიცხვა, რაზედაც მან 2018 წლის 29 იანვარს უარი განაცხადა. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 30 იანვრის №... ბრძანებით ბ. მ-ა გათავისუფლდა გაუქმებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ი სამსახურის ...ის, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობიდან და 2 წლის ვადით ჩარიცხულ იქნა მოხელეთა რეზერვში.

მოსარჩელე ხ. ს-ე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 4 აგვისტოს №... ბრძანებით დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ი სამსახურის ...დ, ხოლო 2017 წლის 5 ივლისის №... ბრძანებით დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ი სამსახურის ...ის ...ი რანგის თანამდებობაზე 2017 წლის 1 ივლისიდან. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის №... ბრძანებით გაუქმებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ი სამსახურის ...ი, ...ი რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ი ხ. ს-ე, მისივე თანხმობით, მობილობის წესით გადაყვანილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ო განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის №... ბრძანებით ქ. კ-ე დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობაზე, ხოლო 2017 წლის 5 ივლისის №... ბრძანებით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის №... ბრძანებაში შევიდა შესწორება და ქ. კ-ე დაინიშნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ის მე-... რანგის თანამდებობაზე 2017 წლის 1 ივლისიდან. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის №... ბრძანებით გაუქმებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ი, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ი ქ. კ-ე, მისივე თანხმობით, მობი-

ლობის წესით გადაყვანილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების მე-... რანგის მე-... კატეგორიის ...ის ...ის თანამდებობაზე.

მოსარჩელები მიიჩნევენ, რომ მოპასუხემ ისე დააქვეითა რანგირებითა და კატეგორიებით მოხელეები, რომ არ დაიცვა მობილობის წესი და არ შესთავაზა მათი რანგის შესაფერისი თანამდებობა, მაშინ, როცა ასეთი შტატები ვაკანტური იყო ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში. ამდენად, განსახილველი სამართალურთიერთობის ფარგლებში სადავო გახდა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული მობილობის კანონიერება.

საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987-III დადგენილებით თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთი და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად - ოზურგეთის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი ოზურგეთი. „საქართველოს ორგანულ კანონში „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ“ 26.07.2017წ. საქართველოს ორგანული კანონის 2.3 მუხლის მიხედვით განისაზღვრა, რომ 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მორიგი არჩევნების შედეგების ოფიციალურად გამოცხადების შემდეგ არჩეულმა მუნიციპალიტეტების მერებმა/საკრებულოების თავმჯდომარეებმა საჯარო სამსახურის ბიუროსთან კოორდინაციით უზრუნველყონ 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების საჯარო მოსამსახურეთა მობილობის წესით გადაყვანა 2017 წელს შექმნილ შესაბამისი მუნიციპალიტეტების მერიებში/საკრებულოების აპარატებში. 2.4 მუხლის თანახმად, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის დადგენილებით შექმნილი მუნიციპალიტეტების (თვითმმართველი თემების) საკრებულოების მიერ შესაბამისი ნორმატიული აქტების მიღებამდე ამ მუნიციპალიტეტების ადმინისტრაციულ ტერიტორიებზე მოქმედებს იმ თვითმმართველი ერთეულების ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები, რომელთა გაერთიანების შედეგადაც შეიქმნა ახალი მუნიციპალიტეტები. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 103.3 მუხლის თანახმად, შერწყმა არის ორი ან ორზე მეტი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო დაწესებულებაში გაერთიანება. საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ 7.1 მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა გულისხმობს ორი ან ორზე მეტი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო

დანესებულებაში გაერთიანებას, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა.

ამასთან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონმა საჯარო დანესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მის სხვა საჯარო დანესებულებასთან შერწყმისას, საჯარო სამსახურის სტაბილურობისა და მოხელეთა უფლებრივი მდგომარეობის განსამტკიცებლად შემოიტანა მობილობის ინსტიტუტი. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო დანესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დანესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დანესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის საფუძველზე, საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცდა „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი“, რომელმაც განსაზღვრა საჯარო დანესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დანესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას შესაბამისი პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი და პირობები, მობილობის პროცესში ჩართული სუბიექტების უფლებამოსილების განხორციელების საკითხები. ეს წესი ასევე არეგულირებს საჯარო დანესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დანესებულებასთან შერწყმისა და მოხელის რეზერვთან დაკავშირებულ საკითხებს (პირველი მუხ.). დასახელებულმა მობილობის წესმა მობილობის მიზნები დაუკავშირა საჯარო დანესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დანესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა დასაქმების უზრუნველყოფას, საჯარო სამსახურში პროფესიონალი კადრებისა და საჯარო სამსახურის სტაბილურობის შენარჩუნებას (მე-2 მუხ.). მობილობის წესის მე-12 მუხლით განერილია მობილობის პროცედურები.

სადავო მობილობის განხორციელების დროს მოქმედი რედაქციით საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ მე-12 მუხლი და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლი პირდაპირ და არაორაზროვნად მიუთითებს მობილობის პროცესში მოხელის დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანის შესაძლებლობას მხოლოდ ტოლფასი თანამ-

დებობის არარსებობის დროს.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ დახვეწისა და არსებული ბუნდოვანებების აღმოფხვრის მიზნით, მობილობის პროცედურების განსაზღვრულობისა და სიცხადის თვალსაზრისით, მობილობის წესში საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 21 მაისის №315 დადგენილებით განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დაზუსტდა და ნათლად განისაზღვრა რიგი საკითხები.

მობილობის წესში განხორციელებული ცვლილებებიდან აღსანიშნავია მე-12 მუხლის ახლად ჩამოყალიბებული რედაქცია, რომლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელი მოხელის მობილობა განახორციელოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის ან მოხელის თანხმობის არარსებობისას – სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. იმ შემთხვევაში, თუ სხვა საჯარო დაწესებულებაში ვერ განხორციელდა პირის მობილობა ტოლფას თანამდებობაზე, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, მოხელის მობილობა განახორციელოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში დაბალ თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის ან მოხელის თანხმობის არარსებობისას – სხვა საჯარო დაწესებულებაში დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით.

„პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესში“ განხორციელებულმა ცვლილებებმა ცხადყო კანონმდებლის ნება მობილობის წესის განხორციელების პროცესში, დააზუსტა და ხაზი გაუსვა მობილობის მიზნებსა და არსს. თუმცა, როგორც საკანონმდებლო ცვლილებებამდე, ასევე ცვლილებების შედეგად ჩამოყალიბებული რედაქციით ცალსახაა მობილობის უმთავრესი პრინციპი – გასათავისუფლებელი მოხელისთვის ტოლფასი თანამდებობის მოძიება და შეთავაზება და მოხელის დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა მხოლოდ ტოლფასი თანამდებობის არარსებობისას. ამდენად, მობილობის მიზნებისა და არსის გათვალისწინებით, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას, თავდაპირველად მოხელისთვის ხდება ტოლფასი თანამდებობის მოძიება და შეთავაზება და მხოლოდ ასეთის არარსებობის დროს, დაბალი თანამდებობის განხილვა.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ერთ თვითმმართველ ერთეულად გაერთიანების შემდეგ დამტკიცდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მომსახურეთა სამტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოს ოდენობები. აღნიშნული სამტატო ნუსხით კი, შემცირდა თანამშრომელთა ოდენობა. შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანოს დღის წესრიგში დადგა მობილობის წესის განხორციელება, რისი სათანადოობა და კანონთან შესაბამისობაც სადავოდ არის ქცეული მოცემული სამართალურთიერთობის ფარგლებში.

დადგენილია, რომ მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე მოსარჩელე ბ. ს-ე იკავებდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის სამსახურის ...ის ...ი რანგის თანამდებობას, ხოლო მოსარჩელე ბ. მ-ა – ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის ...ი რანგის თანამდებობას. წარმოდგენილი სარჩელების მიხედვით, მოსარჩელები – ბ. მ-ა და ხ. ს-ე პრეტენზიას გამოთქვამენ მუნიციპალიტეტების გაერთიანების შედეგად შექმნილ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში ჩამოყალიბებულ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე. მოსარჩელეთა მტკიცებით, ...ის სამსახურის ...ის ...ი რანგის თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას სწორედ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობა წარმოადგენდა, რასაც არ იზიარებს ადმინისტრაციული ორგანო და მიუთითებს, რომ ახლად შექმნილ თანამდებობაზე რიგი ფუნქციების დამატება გამოორიცხავს მის ტოლფას თანამდებობად განხილვას. საკასაციო სამართლო უპირველესად მიუთითებს მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე არსებული ადმინისტრაციული სამსახურებისა და ახლად შექმნილი ...ის სამსახურის დებულებებზე. კერძოდ, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 1 სექტემბრის №... დადგენილებით დამტკიცებული ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულების 3.2 მუხლის თანახმად, სამსახურის სტრუქტურული ქვედანაყოფებია: ა) საქმისწარმოების განყოფილება; ბ) საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საინფორმაციო განყოფილება; გ) იურიდიული განყოფილება; დ) ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება. დებულების 1.1 მუხლის მიხედვით, მერიის ადმინისტრაციული სამსახური არის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და მერიის სამსახურების საქმისწარმოებას, მათ კომუნიკაციას ერთმანეთთან, ადგილობრივი თვითმმართველობის

ორგანოებისა და მერიის სამსახურების საქმიანობის სამართლებრივ მომსახურებას, ადამიანური რესურსების მართვას და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ურთიერთობის ორგანიზებას მოქალაქეებთან, იურიდიულ პირებთან და სხვა გაერთიანებებთან, სახელმწიფო ორგანოებთან, სხვა თვითმმართველ ერთეულებთან და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, მერიის ოფიციალური ღონისძიებების დაგეგმვასა და ორგანიზებას. აღნიშნული ფუნქციები ცალკეული პუნქტებით გადმოცემულია ამავე დებულების მე-4 მუხლში. ამასთან, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2015 წლის 2 თებერვლის №... ბრძანებით დამტკიცდა ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა სამუშაო აღწერილობა.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 27 აგვისტოს №... დადგენილებით დამტკიცებული ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულების 3.2 მუხლის თანახმად, სამსახურის სტრუქტურული ქვედანაყოფებია: ა) საქმისწარმოების განყოფილება; ბ) ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება; გ) საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საინფორმაციო განყოფილება; დ) პროტოკოლისა და საგარეო ურთიერთობების განყოფილება. დებულების მე-4 მუხლის მიხედვით კი, სამსახური დადგენილი წესით უზრუნველყოფს: გამგეობის კორესპონდენციის მიღებასა და ადრესატებისათვის გადაგზავნას; მიღებული კორესპონდენციის რეგისტრაციასა და მათ განაწილებას დანიშნულებისამებრ; საქმისწარმოებაში დაშვებული დოკუმენტების სათანადოდ გაფორმებას და დოკუმენტბრუნვას; საქმეთა ნომენკლატურის შედგენას და დაარქივირებას; ადმინისტრაციული წარმოების დადგენილი წესებისა და პროცედურების დაცვას; გამგეობის მოხელეთა საკადრო პოლიტიკის უზრუნველყოფას, კადრების მართვის სტრატეგიისა და ერთიანი საკადრო პოლიტიკის შემუშავებას; გამგეობის მოხელეთა მიერ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა შესრულების უზრუნველყოფას და კონტროლს, საკადრო საკითხებთან დაკავშირებით სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადებას; გამგეობის მოხელეთა პირადი საქმეების წარმოებას; გამგეობის მოხელეთა სტაბილურობის, სამსახურებრივი გადაადგილების და დენადობის თაობაზე სტატისტიკური მონაცემების დამუშავებას, პერიოდულ ანალიზსა და შეფასებას; საკრებულოსა და გამგეობის თანამდებობის პირთა დავალებების რეგისტრაციას, მათი შესრულების კონტროლს; გამგეობის მოხელეთა ატესტაციების და ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის ჩატარების ორგანიზებას; გამგეობის ურთიერთობის ორგანიზებას მოქალაქეებთან, საკრებუ-

ლოსთან, იურიდიულ პირებთან, გაერთიანებებთან, სახელმწიფო ორგანოებთან, სხვა თვითმმართველ ერთეულებთან და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან; გამგეობის ურთიერთობას მასობრივი ინფორმაციების საშუალებებთან; საჯარო ინფორმაციის რეესტრის წარმოებას; საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას; მოქალაქეთა საინფორმაციო მომსახურეობას „ერთი ფანჯრის“ პრინციპის დაცვით; მუნიციპალიტეტის ვებ-გვერდის ადმინისტრირებას; გამგეობის თანამდებობის პირების სამართლებრივი აქტების და სხვა დოკუმენტების დადგენილი წესის შესაბამისად გამოქვეყნებას; სამსახურის სამუშაოთა გეგმების/ანგარიშების მომზადებას; გამგეობის სამსახურების სამუშაოთა გეგმების/ანგარიშების საფუძველზე გამგეობის სამუშაო გეგმის/ანგარიშის პროექტის მომზადებას; გამგეობის სტრუქტურული ერთეულებისა და გამგებლის წარმომადგენლების კოორდინირებულ მუშაობას; გამგებლის, გამგებლის მოადგილეების მიერ გასამართი თათბირებისა და სხდომების ორგანიზებას; მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ღონისძიებების დაგეგმვასა და ორგანიზებას; ოფიციალური დელეგაციების მიღებას, საგარეო ვიზიტების დაგეგმვასა და ორგანიზებას; მუნიციპალიტეტის სხვა თვითმმართველ ერთეულებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის ორგანიზებას; მოქმედი კანონმდებლობით, გამგეობის დებულებით და მუნიციპალიტეტის თანამდებობის პირების სხვა სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული ფუნქციების განხორციელებას. ამასთან, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 20 თებერვლის №... ბრძანებით დამტკიცდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მოხელეთა სამუშაო აღწერილობა.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 დეკემბრის №... დადგენილებით დამტკიცდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის დებულება, რომლის 1.1 მუხლის მიხედვით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახური არის ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეული, რომლის უფლებამოსილებები, ვალდებულებები, სტრუქტურა და მართვის ორგანიზება განისაზღვრება ამ დებულებით. დებულების 3.2 მუხლის მიხედვით, სამსახურის განყოფილებებია: ა) საქმისწარმოების განყოფილება; ბ) ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება; გ) მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილება; დ) სტატისტიკის და ადგილობრივი არქივის განყოფილება; ე) მერის წარმომადგენელთა კოორდინაციის განყოფილება; ვ) საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება; ზ) საერთაშორისო და ადგილობრივ საზოგადოებრივ ორგანიზაციებთან ურთიერთობის განყოფილება. დებულების მე-4

მუხლით განსაზღვრულია სამსახურის ფუნქციები, კერძოდ, მერიის სტრუქტურული ერთეულების მუშაობის კოორდინაციისათვის ხელშეწყობა; ელექტრონული საქმისწარმოების დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად უზრუნველყოფა; ადამიანური რესურსების მართვა; მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის განვითარება; სტატისტიკის და ადგილობრივი არქივის წარმოება; მერის წარმომადგენლების მუშაობის კოორდინაციისათვის ხელშეწყობა; მერის ურთიერთობის ორგანიზება მოქალაქეებთან, იურიდიულ პირებთან, გაერთიანებებთან, სახელმწიფო ორგანოებთან, სხვა თვითმმართველ ერთეულებთან და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან; მერის საზოგადოებასთან ურთიერთობის უზრუნველყოფა, აგრეთვე მერის ოფიციალური ღონისძიებების დაგეგმვა და ორგანიზება; კანონით გათვალისწინებული ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელებაში მოქალაქეთა მონაწილეობის ფორმების აგრეთვე დამატებითი მონაწილეობის ფორმების დანერგვისა და განხორციელების ხელშეწყობა; მერიის ვებგვერდის და სოციალური მედიაგვერდების მართვა; საჯარო ინფორმაციის გაცემის და პროაქტიულად გამოქვეყნების უზრუნველყოფა; სამსახური დადგენილი წესით უზრუნველყოფს უფლებამოსილების ფარგლებში პრობლემების ანალიზს და მათი გადაწყვეტის გზების შემუშავებას, ასევე საქმიანობის პრიორიტეტული მიმართულებების დადგენას, შუალედური და საბოლოო შედეგების განსაზღვრას, მოქმედი კანონმდებლობით, მერიის დებულებით და მუნიციპალიტეტის თანამდებობის პირების სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული სხვა ფუნქციების განხორციელებას. ამასთან, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 11 დეკემბრის №... ბრძანებით დამტკიცდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სამუშაო აღწერილობა.

მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე არსებული ადმინისტრაციული სამსახურებისა და ახლად შექმნილი ...ის სამსახურის დასახელებული დებულებებით განსაზღვრული ფუნქციები თავისი არსით უმეტესწილად მსგავსია. ასევეა სამუშაო აღწერილობებით. მითითებული დებულებების შინაარსის მიხედვით აღსანიშნავია, რომ ახალ სამსახურში დამატებული განყოფილებებით გათვალისწინებული ფუნქციების ნაწილი შედიოდა ძველი სამსახურის უფლებამოსილებებშიც, მაგალითისთვის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურს, განსხვავებით ძველი სამსახურისგან, დაემატა ...ის განყოფილება, თუმცა ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის სამსახურის დებულებების მიხედვით, მერიისა და გამგეობის ...ის სამსახური დადგენილი წესით უზრუნველყოფდა ...ისსათან,

.....თან, ...ოთან,თანოთან. ამდენად, მართალია, ახალ სამსახურს დამატება ახალი განყოფილებები, თუმცა უდავოა, რომ ახალი სამსახური, გარკვეული ფუნქციების დამატებით, დაფუნქციონირებულია სამსახურზე, მისი ძირითადი ფუნქცია-მოვალეობების შენარჩუნებით. სამსახურის ფუნქციის სხვა სამსახური არ ჩამოყალიბებულა, ეს უფლებამოსილება სრულად მოიცვა ახალმა სამსახურმა. აღნიშნულს ხაზს უსვამს თავად „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიისის სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 დეკემბრის №... დადგენილება, რომლის მე-2 მუხლით, ამ დადგენილების ამოქმედებისთანავე ძალადაკარგულად გამოცხადდა: ა) „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 27 აგვისტოს №... დადგენილება და ბ) „ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 1 სექტემბრის №... დადგენილება.

სადავო მობილობის განხორციელებისას კანონმდებლობა არ განსაზღვრავდა ტოლფასი თანამდებობის დეფინიციას. ტოლფასი თანამდებობის შეფასებას ყოველ კონკრეტულ სამართალურთიერთობაში ფაქტობრივ-სამართლებრივი გარემოებები განსაზღვრავდა. ტოლფასი ყოველთვის იდენტურს არ გულისხმობს. წინააღმდეგ შემთხვევაში გართულდებოდა ტოლფასი თანამდებობის რეალური მოძიება ახლად შექმნილ, რეორგანიზაციას დაქვემდებარებულ დაწესებულებაში.

აღსანიშნავია, რომ „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესში“ განხორციელებული ცვლილებებით ერთიანი მიდგომების უზრუნველსაყოფად განისაზღვრა ტოლფასი თანამდებობის დეფინიცია, რომლის თანახმად, ტოლფასი თანამდებობა წარმოადგენს იმავე რანგისა და კატეგორიის თანამდებობას, რომლის სამუშაო აღწერილობა/ფუნქცია-მოვალეობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები იდენტურია ან უმეტესწილად მსგავსია (მობილობის წესის 3.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი).

განხორციელებული ცვლილებებით გამყარდა ქვედა ინსტანციის სასამართლოების დასკვნა მოცემულ შემთხვევაში ტოლფასი თანამდებობის შეფასების თაობაზე. საქმეში არსებული მასალების, ასევე ზემოაღნიშნული დებულებების შედარებისა და შესწავლის საფუძველზე, ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა მართებულად მიიჩნიეს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადმინისტრაციულ ორგანოთა გაერთიანების შედეგად ადგილი ჰქონდა სტრუქტურული ერ-

თეულის დასახელების ცვლილებას, ხოლო თავად სამსახურის ფუნქციების, მიზნებისა და დანიშნულების ცვლილების ისეთ თვისობრივი და არსებითი ხასიათის ცვლილებას, რომელიც ...ს სხვა პროფესიულ და კომპეტენციურ კრიტერიუმებსა და მოთხოვნებს წაუყენებდა, ადგილი არ ჰქონია. სამსახურის ადგილი იგივეა ადმინისტრაციული ორგანოს სამსახურებრივ იერარქიაში, ასევე უმეტესწილად მსგავსია ძირითად უფლებათა წრე (მდგომარეობას არ ცვლის ზოგიერთი ფუნქციის მოკლება ან რაიმე არაარსებითი მოთხოვნის დამატება). ახლად შექმნილმა სამსახურმა რეალურად შეინარჩუნა იგივე ფუნქცია, მიზნები და დატვირთვა, რაც ასევე დასტურდება ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის დეკემბრის №4 დადგენილებაზე საქართველოს მთავრობის სამართლებრივი დასკვნით, სადაც ადგილობრივი თვითმმართველობის ჯეროვანი განხორციელების, მუნიციპალიტეტის ორგანოების საქმიანობის კანონიერებისა და სახელმწიფო ზედამხედველობის სფეროში სამართლებრივი წესრიგის უზრუნველყოფის მიზნით, ნორმატიული აქტის ექსპერტიზის განხორციელების შედეგად, დაფიქსირებულია, რომ „...ის სამსახური“, მისი ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით მიზანშეწონილია შეიცვალოს და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: „...ს სამსახური“. ამდენად, ერთი მხრივ, მხოლოდ სამსახურის სახელწოდების ცვლილება ვერ გამორიცხავს ტოლფასი თანამდებობის არსებობას, ხოლო მეორე მხრივ, მთავრობის სამართლებრივი დასკვნით ასევე ბათილდება მერიის მითითება სამსახურის შეცვლილ სახელწოდებაზე.

აღნიშნულთან დაკავშირებით ასევე გასათვალისწინებელია, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2019 წლის 29 ნოემბრის №..... დადგენილებით დამტკიცდა „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულება“. ამავე დადგენილების მე-2 მუხლით, ამ დადგენილების ამოქმედებისთანავე ძალადაკარგულად გამოცხადდა „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული, მონაწილეობითი დაგეგმვისა და კომუნიკაციის სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 14 დეკემბრის №... დადგენილება. დებულების 3.2 მუხლის მიხედვით კი, სამსახურის განყოფილებებია: ა) საქმისწარმოების განყოფილება; ბ) სტატისტიკის და ადგილობრივი არქივის განყოფილება; გ) მერის წარმომადგენელთა კოორდინაციის განყოფილება; დ) საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება.

რაც შეეხება ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის არგუმენტს ძველი და ახლად შექმნილი სამსახურის ...ის განსხვავებული თანამდებობრივი სარგოების თაობაზე, საკასაციო სასამართლო

მერიის მიერ შესაგებელზე თანდართული „ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პოლიტიკურ თანამდებობის პირთა, პროფესიულ საჯარო მოხელეთა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრის შესახებ“ ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 21 აგვისტოს №... დადგენილების №1 დანართით, „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 4 დეკემბრის №... დადგენილების დანართითა და „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 18 იანვრის №... დადგენილების დანართით გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების სისტემური ანალიზის საფუძველზე მიუთითებს, რომ თანამდებობრივი სარგოს მატება განხორციელდა არა მხოლოდ ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე, არამედ ხელფასის მატება შეეხო მერიის ყველა სხვა დანარჩენი სამსახურისსა და მერიის სხვა მოხელეებს. საქმეზე ვერ დასტურდება, რომ ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობრივი სარგოს მატება არა ზოგადად ... ერთეულში სახელფასო ბიუჯეტის ზრდამ, არამედ, ახლად შექმნილი სამსახურისთვის გარკვეული ფუნქციების დამატებამ განაპირობა.

ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელებს – ხ. ს-ეს და ბ. მ-ას მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე ეკავათ ადმინისტრაციული სამსახურის ...ის თანამდებობები გამგეობასა და მერიაში, რომლის ტოლფას – უმეტესწილად მსგავს თანამდებობას ახლად ჩამოყალიბებულ მუნიციპალიტეტში სწორედ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობა წარმოადგენდა, რაც მერიას ავალდებულებდა მობილობის პროცესი განხორციელებინა კანონის დაცვით, მისი არსისა და მიზნების გათვალისწინებით და ტოლფასი თანამდებობის არსებობისას, მობილობის წესის დარღვევით, მობილობის პროცედურა არ დაეწყო პირდაპირ დაბალი თანამდებობის შეთავაზებით. ადმინისტრაციულმა ორგანომ სამართალწარმოების ვერც ერთ ეტაპზე ვერ დაადასტურა, რომ ბ. მ-ასა და ხ. ს-ისთვის შეთავაზებულ იქნა მათი თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა, რითაც დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლის მოთხოვნა და ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 5.1 მუხლი, რომლის მიხედვითაც, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არ

აქვს კანონმდებლობის მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება. ამასთან, მოსარჩევეებს ისე შესთავაზეს დაბალი თანამდებობა, რომ მათი პროფესიული უნარ-ჩვევები, კვალიფიკაცია და სხვა სავალდებულო მახასიათებლები ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ტოლფას თანამდებობაზე მათი კანდიდატურების შესაბამისობის დადგენის კუთხით, სათანადოდ განხილული არ ყოფილა.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის №417 დადგენილებით დამტკიცდა „2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესი“, რომელიც ადგენს 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების ორგანოებში პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების ზოგად პრინციპებსა და შეფასების პროცედურებს. ამ წესის მიზანია 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტის მოხელეთა ცოდნის, გამოცდილების, პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და კომპეტენციების შესაბამისობის დადგენა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობებთან და 2017 წელს შექმნილი მუნიციპალიტეტების შესაბამის ორგანოებში მათი მობილობის წესით გადაყვანის შესახებ ობიექტური გადაწყვეტილების მიღება. ამდენად, საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესითა“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი რეგულაციების გარდა მუნიციპალიტეტების შემთხვევაში საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გაიწერა მობილობის განხორციელებისას მუნიციპალიტეტების მიერ სახელმძღვანელო სპეციალური წესი, რომლის მიხედვით, შეფასება წარმოებს კანონიერების, სამართლიანობის, ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, მიუკერძოებლობისა და ინტერესთა შეუთავსებლობის დაუშვებლობის პრინციპების დაცვით (მე-2 მუხ.). მოხელის შეფასებას ახორციელებს მუნიციპალიტეტის შესაბამის ორგანოში შექმნილი მოხელის შეფასების კომისია (3.1 მუხლი). დასახელებული წესით დადგენილია კომისიის ფორმირების წესი (მე-3 მუხლი) და უფლება-მოვალეობები (მე-5 მუხლი). თავის მხრივ, დასახელებული წესით უზრუნველყოფილია მოხელის უფლება გაეცნოს მის მიმართ შედგენილ უშუალო ხელმძღვანელის დახასიათებას, ხოლო უშუალო ხელმძღვანელის არარსებობის შემთხვევაში – ზემდგომი თანამდებობის პირის დახასიათებას და, სურვილის შემთხვევაში, გასაუბრებამდე წერილობით წარუდგინოს კომისიას თვითშეფასება. ამასთან, შესაფასებელი მოხელე ვალდებულია, კომისიის მოთხოვნის შემთხვევაში, წარადგინოს ნებისმიერი ინფორმაცია/დოკუმენტა-

ცია, რომელიც დაკავშირებულია მის საქმიანობასთან. შესაფასებელმა მოხელემ თავი უნდა შეიკავოს ნებისმიერი ქმედებისაგან, რომელიც პირდაპირ თუ არაპირდაპირ ხელს შეუშლის შეფასების პროცესის ობიექტურად განხორციელებას (მე-4 მუხლი). შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო. შეფასება ხდება კომისიის მიერ მოხელესთან გასაუბრებით, რომლის დროსაც ფასდება მოხელის ფუნქციები, კომპეტენციები, გამოცდილება, ცოდნა და პროფესიული უნარ-ჩვევები. მოხელის კომპეტენციები ფასდება, ამ წესის დანართით გათვალისწინებული ცხრილის შესაბამისად, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ შევსებული მოხელის დახასიათების ან უშუალო ხელმძღვანელის არარსებობის შემთხვევაში – ზემდგომი თანამდებობის პირის მიერ შევსებული დახასიათების შინაარსის გათვალისწინებით. შესაფასებელი მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის ან უშუალო ხელმძღვანელის არარსებობის შემთხვევაში – ზემდგომი თანამდებობის პირის მიერ მოხელის კომპეტენციების დახასიათება კომისიას წარედგინება გასაუბრებამდე. მოხელის გასაუბრების პროცესს ესწრება მოხელის უშუალო ხელმძღვანელი (მე-6 მუხლი). შეფასებისას კომისია იღებს შემდეგ გადაწყვეტილებას: ა) საუკეთესო შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და გააჩნია უფრო მაღალი თანამდებობისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები; ბ) კარგი შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას; გ) არაადამაკმაყოფილებელი შეფასება – არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. შესაფასებელი მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა ან გასაუბრებაზე გამოუცხადებლობა კომისიის მიერ ფასდება ამ მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერს კომისიის ყველა წევრი. ოქმი უნდა შეიცავდეს თითოეული კანდიდატის შეფასების შესახებ კომისიის წევრთა დასაბუთებულ გადაწყვეტილებას (მე-7 მუხლი). დასახელებული წესის 8.3 მუხლი ადგენს, რომ 2017 წელს შექმნილი შესაბამისი მუნიციპალიტეტების მერიებში/საკრებულოების აპარატებში მობილობის წესით გადაყვანისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ამ წესის შესაბამისად განხორციელებული მოხელის შეფასების შედეგები.

ამდენად, საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის №417 დადგენილებით დამტკიცებული წესი მობილობის პროცესში წარმოადგენს სპეციალურ სამართლებრივ აქტს 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასებისას. მართალია, საქმის განხილვისას ადმინისტრაციული ორგანო მიუთითებს, რომ ახლად შექმნილ სამსახურს დაემატა ფუნქციები და მერია ღია კონკურსის წესით არჩევდა სათანადო კანდიდა-

ტურას, თუმცა ვაკანტურ ტოლფას პოზიციაზე მოსარჩელეთა – ბ. მ-ას და ხ. ს-ის არასათანადოობა არ დადგენილა მობილობის განხორციელებისას. უფრო მეტიც, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის №417 დადგენილებით დამტკიცებული „2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის“ საფუძველზე განხორციელებული შეფასებების მიხედვით, მოსარჩელების – ბ. მ-ასა და ხ. ს-ის შეფასების შედეგს წარმოადგენდა „საუკეთესო“, რაც მითითებული წესის მე-7 მუხლის თანახმად, შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და გააჩნია უფრო მაღალი თანამდებობისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები. დასახელებული წესის 8.3 მუხლი კი ადგენს, რომ მობილობის წესით გადაყვანისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ამ წესის შესაბამისად განხორციელებული მოხელის შეფასების შედეგები. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიამ მოსარჩელებს შესთავაზა გარკვეული თანამდებობები, არ ადასტურებს მობილობის კანონით დადგენილი წესით განხორციელებას. დაუსაბუთებელია რის საფუძველზე მიიჩნია ადმინისტრაციულმა ორგანომ ბ. მ-ასა და ხ. ს-ისთვის, მობილობის ფარგლებში, მათი გამოცდილების, კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების გათვალისწინებით შეეთავაზებინა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობა და არა ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობა, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელები მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე ...ი სამსახურის ...ის თანამდებობას იკავებდნენ. მობილობის პროცესში ადმინისტრაციული ორგანოს თვითნებობის გამოსარიცხად, ამგვარი შესაბამისობის დადგენა არა მერის შინაგან რწმენას და პირად მოსაზრებებს, არამედ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის №417 დადგენილებით დამტკიცებული „2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის“ მიხედვით მოხელის შეფასებით უნდა განისაზღვროს, რაც ბ. მ-ასა და ხ. ს-ის შემთხვევაში „საუკეთესო“ შეფასებას წარმოადგენდა, ხსენებული წესის 8.3 მუხლის მიხედვით კი, მობილობის წესით გადაყვანისას გათვალისწინებული უნდა ყოფილიყო სწორედ აღნიშნული შეფასებები.

ამდენად, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიამ დაარღვია მობილობის წესი, როდესაც ბ. მ-ას და ხ. ს-ეს ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზების გარეშე პირდაპირ დაბალი თანამდებობა შესთავაზა. მობილობის პროცედურები უნდა განხორციელდეს არა ფორმალურად, არამედ მობილობის წესით დასახული მიზნის მიღწევის

უზრუნველსაყოფად.

ამასთან, სახეზე გვაქვს ვითარება, როდესაც ორივე მოსარჩელე – ბ. მ-ა და ხ. ს-ე პრეტენზიას აცხადებს ერთი და იმავე პოზიცი-აზე. ამგვარ ვითარებაში ადმინისტრაციულ ორგანოს მათი შერჩევის პროცესში უნდა ესარგებლა დისკრეციული უფლებამოსილებით, რა დროსაც საუკეთესოს შერჩევის პრინციპის საფუძველზე, მობილობის ნების ობიექტურად და კანონის შესაბამისად განხორციელების მიზნით უფლებამოსილი იყო ბ. მ-ას და ხ. ს-ეს კანდიდატებს შორის განესაზღვრა ტოლფას ვაკანტურ თანამდებობაზე შე-საფერისი კანდიდატურა.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ საჯარო სამსახურის მიზანია უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს, საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს, ანესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დანესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს, თუ ამავე კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

საჯარო მმართველობის განხორციელების დროს ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია დაიცვას ადმინისტრაციული წარმოების წესები. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიას, დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, საუკეთესოს შერჩევის პრინციპის დაცვით, გაუქმებული გამგეობისა და მერიის ...ის სამსახურების ...ის შეფასებისას უნდა დაედგინა მათგან საუკეთესო კანდიდატი, ვინაიდან გაუქმებული ორივე სამსახურის ტოლფას – უმეტესწილად მსგავს თანამდებობას ახლად შექმნილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობა წარმოადგენდა.

ამდენად, მობილობის პროცედურის სათანადოდ განხორციელების პირობებში ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიას ახლად

შექმნილი სამსახურის ...ის თანამდებობის შეთავაზება ბ. მ-ასა და ხ. ს-ეს შორის საუკეთესოს შერჩევის პრინციპზე დაყრდნობით უნდა განეხორციელებინა.

მობილობის განხორციელების პროცესთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო დამატებით ყურადღებას ამახვილებს სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროსათვის ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 12 დეკემბრის წერილობით მიმართვაზე, სადაც აღნიშნულია, რომ მუნიციპალიტეტში დანყებულ მობილობის პროცესში, შესაძლებლობის ფარგლებში, მაქსიმალურად ცდილობენ გათვალისწინებულ იყოს მოხელეთა დროებითი კომისიის შეფასებები, ასევე მოხელეთა კომპეტენცია, განათლება, პროფესიული უნარები. წერილობითი მიმართვის თანახმად, ვინაიდან კანონის მიხედვით ჰქონდათ ვალდებულება მუნიციპალიტეტების მერებმა მობილობის პროცესი წარმართონ საჯარო სამსახურის ბიუროსთან კოორდინაციით, ბიუროს ეთხოვა დამატებითი განმარტებების გაცემა შემდეგ საკითხებთან მიმართებაში: 1. რამდენად იყო შესაძლებელი მობილობის პროცესში არ შეეყვანათ ყველა ვაკანსია და გამოეცხადებინათ ღია კონკურსი. განსაკუთრებით აინტერესობდა ღია კონკურსის ჩატარების შესაძლებლობა იმ სტრუქტურულ ერთეულებში, რომელიც არ არსებობდა ლიკვიდირებულ მუნიციპალიტეტებში და შექმნილია ახალ მუნიციპალიტეტში. 2. შესაძლებელი იყო თუ არა მობილობის პროცესში მე-... რანგის მე-... კატეგორიის თანამშრომლისთვის იმავე რანგში შეეთავაზებინათ უფრო მაღალი კატეგორია. 3. როცა ერთი და იმავე პოზიციაზე ჰყავდათ მოხელეები საუკეთესო შეფასებით, რა ობიექტური კრიტერიუმებით უნდა ეხელმძღვანელათ თანამდებობაზე გადაყვანისას. 4. მობილობა ეს არის დაწესებულების შესაძლებლობა კონკურსის და დამატებითი პროცედურების გარეშე გადაიყვანოს გაუქმებული მუნიციპალიტეტის თანამშრომლები საკუთარ შტატში, თუ მუნიციპალიტეტის ვალდებულება უზრუნველყოს ყველა თანამშრომლის დასაქმება. 5. სამსახურის ...ის მობილობით გადაყვანისას, რამდენად ჰქონდათ ვალდებულება პირველ რიგში მისთვის შეეთავაზებინათ ერთი რანგით დაბალი თანამდებობა, თუ შესაძლებელი იყო ნებისმიერი რანგის თანამდებობის შეთავაზებაც.

აღნიშნული წერილის საფუძველზე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერს სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს 2017 წლის 26 დეკემბრის წერილით, რეკომენდაციის ფარგლებში, მიეთითა 1. „საქართველოს ორგანულ კანონში ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ 26.07.2017წ. საქართველოს ორგანული კანონის 2.3 მუხლსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52.1 მუხლზე და ეცნობა, რომ მობილობის წესით პირის ვა-

კანტურ თანამდებობაზე გადაყვანა უნდა განხორციელდეს ხსენებული ნორმატიული აქტების მოთხოვნათა დაცვით. ამასთან, საჯარო სამსახურის პრინციპების გათვალისწინებით, საჯარო დაწესებულებამ უპირველესყოვლისა უნდა უზრუნველყოს ვაკანტური თანამდებობების გამოყენება მობილობის მიზნებისათვის. 2. ხსენებული მუხლის შესაბამისად, მობილობის პროცესში მოხელის ქვედა იერარქიული რანგის თანამდებობიდან ზედა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე, ასევე დაბალი თანამდებობიდან იმავე იერარქიული რანგის მაღალ თანამდებობაზე გადაყვანა ეწინააღმდეგებოდა მობილობის წესებს. 3. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია შეაფასოს ყველა ფაქტობრივი გარემოება მოხელეების კვალიფიკაციის, პროფესიული უნარ-ჩვევების, კომპეტენციის, შრომის დისციპლინისადმი მათი დამოკიდებულების შესახებ და მხოლოდ ამ მონაცემების ურთიერთშედარებისა და ანალიზის საფუძველზე, საუკეთესოს ამორჩევის პრინციპზე დაყრდნობით მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება. 4. მობილობის საფუძველზე, მოხელე ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება საჯარო კონკურსის (ლია ან დახურული) გარეშე იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულების ვაკანტურ თანამდებობაზე, პირველ პუნქტში მითითებული ნორმატიული აქტებით განსაზღვრული წესების გათვალისწინებით. 5. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის დროს, მობილობის საფუძველზე, მოხელე მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით, მისივე თანხმობით, შესაძლებელია გადაყვანილ იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე.

მობილობის საკითხთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო ასევე მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის სახელზე სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2018 წლის 16 იანვრის წერილობით მიმართვაზე, რომლის მიხედვით, ბიუროში წარდგენილი ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე ირკვეოდა, რომ გარკვეულ თანამდებობებზე მოხელეები მობილობის განხორციელების პროცესში დაინიშნენ უფრო მაღალ თანამდებობებზე. ბიუროს მიერ განიმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მოქმედი კანონით, კარიერული განვითარება ხდება მხოლოდ კონკურსის საფუძველზე, მობილობა კი გულისხმობს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელის იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანას.

ყოველივე აღნიშნული ადასტურებს, რომ ბ. მ-ას რეზერვში ჩარიცხვა განხორციელდა უკანონოდ. მოხელის რეზერვში ჩარიცხვა

ხდება მხოლოდ მობილობის პროცედურის წარუმატებლად დასრულების შემდგომ („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 105.1 მუხ.). მოცემულ შემთხვევაში კი მობილობის პროცედურა კანონით დადგენილი წესით არ განხორციელებულა.

ამასთან, ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილებით ბ. მ-ა აღდგენილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე; გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდგომ ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში არსებული ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსი ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე და ამ კონკურსის შედეგები; ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე გ. ი-ის დანიშვნის შესახებ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 17 მაისის ბრძანება.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 ოქტომბრის განჩინებით ბ. მ-ას დაუხსტებული სარჩელი დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 22.02.2018წ. №... ბრძანების დანართი №1 და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო კომისიის 27.02.2018წ. №1 სხდომის ოქმის დანართი №1 (...ის სამსახურის ...ის შტატზე კონკურსის გამოცხადების ნაწილში (დანართების 1-ლი პოზიცია)).

ამდენად, ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა ბ. მ-ას სამსახურში აღდგენას დაუკავშირეს კონკურსის წესით დანიშნული საჯარო მოხელის გათავისუფლება. სასამართლო კონკურსის თანმდევი შედეგებით ბათილად ცნობას მხოლოდ იმ გარემოებაზე მითითებით ასაბუთებს, რომ მობილობის წესის სათანადოდ განხორციელებისას აღნიშნული კონკურსი არ უნდა გამოცხადებულიყო.

საკასაციო სასამართლოს მითითებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონმა საჯარო სამსახურის სტაბილურობა განამტკიცა არა მხოლოდ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებრივი მდგომარეობის აღდგენის კუთხით, არამედ კანონით დადგენილი წესით დანიშნული მოხელის მიერ თანამდებობის შენარჩუნების კუთხითაც. ამუამად მოქმედმა კანონმა, განსხვავებით მანამდე მოქმედი კანონისგან, გამორიცხა უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის აღდგენისას სადავო თანამდებობაზე კანონით დადგენილი წესით დანიშნული პირის გათავისუფლება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტი პირდაპირ მიუთითებდა არაკანონიერად გათავისუფლე-

ბული მოხელის სამსახურში აღდგენისას მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობაზე. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების ამგვარი საფუძველი გათვალისწინებული არ არის ამჟამად მოქმედი კანონით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის 118-ე მუხლი აღდგენს და განსაზღვრავს უკანონოდ გათავისუფლებული პირის თანამდებობაზე აღდგენის პროცედურას და განსხვავებულ სამართლებრივ შედეგებს უკავშირებს სადავო თანამდებობის ვაკანტურობის ფაქტს. სადავო თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების ფაქტი გამოორიცხავს სასამართლოს მიერ იმავე თანამდებობაზე პირის აღდგენას. მოხელის სამუშაოზე აღდგენაში არ შეიძლება მოიაზრებოდეს სადავო პოზიციაზე დანიშნული პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობა. ასეთ შემთხვევაში, უნდა მოხდეს სამსახურში აღდგენილი მოხელის ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნა იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში, ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, ასეთ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით.

ამდენად, უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის აღდგენის პროცედურა სისტემურად აგებულია იმგვარად, რომ კანონით დადგენილი წესით დანიშნულ მოხელეს არ შეეხოს ადმინისტრაციული ორგანოს უკანონო ქმედებებით გამოწვეული უარყოფითი სამართლებრივი შედეგები.

აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საკონკურსო კომისიის მიერ საკასაციო საჩივარში მითითებულ გარემოებებზე, რომ საკონკურსო კომისიის მიერ კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად განხორციელდა შემდეგი ღონისძიებები: შეიქმნა შესაბამისი საკონკურსო კომისია; კანდიდატთა შეფასების ფორმად განისაზღვრა გასაუბრება; ვაკანტურ თანამდებობებზე ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით გამოცხადდა ღია კონკურსი; განისაზღვრა ვაკანტური თანამდებობისათვის სამუშაო აღწერილობა და კანდიდატის მიერ ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო მოთხოვნები და კვალიფიკაცია; კანდიდატებს კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარსადგენად მიეცათ კონკურსის გამოცხადების დღიდან 10 კალენდარული დღის ვადა. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერს ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარედგინა საუკეთესო კანდიდატები, მათ შორის, ...ის ...ის თანამ-

დებობაზე გ. ი-ის კანდიდატურა. კასატორის მითითებით, საკონკურსო კომისიის მიერ კონკურსის ყველა პროცედურა ჩატარებულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს კომისიის გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძვლები.

ამასთან, საკასაციო სასამართლოს მითითებით, მოცემული სამართალურთიერთობის ფარგლებში სასამართლოს მსჯელობის საგანს სცილდება კონკურსის წესით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე დანიშნული გ. ი-ის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესაბამისობის დადგენა, რამეთუ ბ. მ-ას მონაწილეობა არ მიუღია ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში და სასამართლო არ ახდენს ბ. მ-ასა და გ. ი-ის კანდიდატების შეფასებას.

შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო დაუშვებლად მიიჩნევს ბ. მ-ას სამსახურში აღდგენისას სადავო თანამდებობაზე დანიშნული პირის გათავისუფლებას. ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მობილობის პროცედურის დარღვევის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოადგენს კონკურსის წესით დანიშნული პირის გათავისუფლება. აღნიშნული კი აზრს უკარგავს კასატორთა პრეტენზიებს ბ. მ-ას მიერ სააპელაციო სასამართლოში დაზუსტებულ სასარჩელო მოთხოვნასთან დაკავშირებით. საკასაციო სასამართლო დაუშვებლად მიიჩნევს როგორც თავდაპირველი ფორმულირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ კონკურსის ბათილად ცნობას, ასევე დაზუსტებული მოთხოვნის ფარგლებში სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, რამდენადაც საქმის განხილვისას დადასტურებულია, რომ ვაკანტური არ არის ბ. მ-ას მიერ მოთხოვნილი თანამდებობა, ბ. მ-ა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის მიხედვით ექვემდებარება ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. ამასთანავე, ხსენებული ნორმა ითვალისწინებს სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევებს (თანამდებობის არარსებობის ან ამ თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების გამო). იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო საჯარო დაწესებულებამ უნდა მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფა-

სი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში პირი ირიცხება მოხელეთა რეზერვში და მას ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო და კომპენსაცია თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში.

ამასთან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის მიხედვით, ბ. მ-ას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური – 2018 წლის თებერვლიდან მოცემული გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე. რაც შეეხება ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობას, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მიმართულია იმ უფლებებში აღდგენისკენ, რომელშიც პირი იმყოფებოდა სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, შესაბამისად, განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ოდენობის გაანგარიშებას საფუძვლად უნდა დაედოს ის ანაზღაურება, რომელსაც მოსარჩელე იღებდა მისი განთავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე (იხ. სუსგ 13.09.2007წ. №ბს-171-160(კ-07); 28.05.2008წ. №ბს-65-65(2კ-08); 05.02.2019წ. №ბს-1512(კს-18)). ამ გადაწყვეტილებით არ ხდება ბ. მ-ას მიერ მოთხოვნილ თანამდებობაზე უშუალოდ, პირდაპირ აღდგენა. ბ. მ-ა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის მიხედვით აღდგენილ უნდა იქნეს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...სტრუქტურული ერთეულის ...სამსახურის ...ის ტოლფას თანამდებობაზე. მართალია, დადგინდა, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიას მობილობის წესის დარღვევით ბ. მ-ას-თვის არ შეუთავაზებია ტოლფასი – ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობა, თუმცა ამავე გადაწყვეტილების მიხედვით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიას ახლად შექმნილი სამსახურის ...ის თანამდებობის შეთავაზება ბ. მ-ასა და ხ. ს-ეს შორის საუკეთესოს შერჩევის პრინციპზე დაყრდნობით უნდა განეხორციელებინა. ამდენად, არ დადასტურებულა ბ. მ-ას უპირობოდ ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე მობილობის წესით გადაყვანის საკითხი, რაც ასევე ამორიცხავს აღნიშნული თანამდებობისთვის განსაზღვრული სარგოს განაცდურად განხილვის შესაძლებლობას. რამდენადაც გათავისუფლებამდე ბ. მ-ა ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 8 აპრილის №... ბრძანებით დანიშნული იყო ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა – ... ლარს, ამდენად, ასანაზღაურებელი განაცდურის ყოველთვიური ოდენობა უნდა განისაზღვროს ... ლარით. შესაბამისად, ასევე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს ბ. მ-ას მოთხოვნა 2018 წლის იანვრის თვის დანაკლისის (... ლარი) ანაზღაურების თაობაზე.

რაც შეეხება ხ. ს-ის მოთხოვნას ტოლფას თანამდებობაზე, კერ-

ძოდ, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის ან ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე აღდგენას, საკასაციო სასამართლოს მითითებით, ბ. მ-ას მსგავსად, ხ. ს-ის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე აღდგენას გამორიცხავს ის გარემოება, რომ აღნიშნულ პოზიციაზე კონკურსის წესით დანიშნულია გ. ი-ი, ხოლო რაც შეეხება ხ. ს-ის მიერ მოთხოვნილ ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობას, იგი ფუნქციურად სრულიად განსხვავებულ სფეროს განეკუთვნება და არ წარმოადგენს ხ. ს-ის მიერ დაკავებული ... სამსახურის ...ის ტოლფას თანამდებობას, რაც სავალდებულოა მობილობის წესის განხორციელებისას. მობილობის პროცესში ტოლფასი თანამდებობის განსაზღვრა უნდა განხორციელდეს მობილობას დაქვემდებარებული პირის კომპეტენციის გათვალისწინებით, რაც თავის მხრივ, გულისხმობს კონკრეტული ამოცანების შესრულებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებსა და პროფესიულ ცოდნას. შესაბამისად, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიას ხ. ს-ისთვის ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობის შეუთავაზებლობით არ დაურღვევია მობილობის პროცესი. აქვე აღსანიშნავია, რომ ...ის სამსახურის ...ის თანამდებობაზე დანიშნულია საქმეში მესამე პირად ჩაბმული – ა. მ-ი, რაც ასევე გამორიცხავს აღნიშნულ ნაწილში ხ. ს-ის მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

ამასთან, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საქმეზე დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ ბ. მ-ასა და ხ. ს-ეს შესთავაზეს დაბალი თანამდებობა, რაზეც თანხმობა განაცხადა ხ. ს-ემ, ხოლო მისგან განსხვავებით, ბ. მ-ა არ დათანხმდა შეთავაზებულ დაბალ პოზიციას. შესაბამისად, ხ. ს-ე მისი თანხმობის საფუძველზე იქნა გადაყვანილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე. ხოლო იმ გარემოებასთან დაკავშირებით, რომ ხ. ს-ე განსხვავებულ სფეროში იქნა გადაყვანილი, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული ხ. ს-ის მხრიდან ნებაყოფლობით განხორციელდა.

ქ. კ-ის მოთხოვნასთან დაკავშირებით კი საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ წარმოდგენილი სარჩელის მიხედვით ქ. კ-ე ითხოვს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების ...ის, ...ე რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე აღდგენას, იმ პირობებში, როდესაც იგი მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე იკავებდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ...ის განყოფილების ...ის, ...ე რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობას, რომელიც რადიკალურად განსხვავებულ სფეროს წარ-

მოადგენს, შესაბამისად, ვერ მოხდებოდა აღნიშნულ თანამდებობაზე მისი მობილობის წესით გადაყვანა. კანონის მოთხოვნას წარმოადგენს პირის მიმართ მობილობა განხორციელდეს მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით.

ამასთან, საქმის მასალების მიხედვით, ახალშექმნილ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ა განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე მობილობის წესით გადაყვანილ იქნა გაუქმებული ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ი, ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ი – მ. ჯ-ე, ხოლო ...ის განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე მობილობის წესით გადაყვანილ იქნა გაუქმებული ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის განყოფილების ...ი, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ი – თ. მ-ა. აღსანიშნავია, რომ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების კომისიას ქ. კ-ისთვის მიცემული აქვს „კარგი“ შეფასება, ხოლო მ. ჯ-ისა და თ. მ-ასთვის „საუკეთესო“ შეფასებები.

ამასთან, საკასაციო სასამართლოში ქ. კ-ის მიერ წარმოდგენილი შუამდგომლობა, სადაც კასატორი მიუთითებს, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშნულია – დ. გ-ი, ხოლო ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე – ნ. ხ-ი, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 14 მარტის განჩინებისა და 2019 წლის 4 აპრილის საალსრულებო ფურცლის საფუძველზე. შესაბამისად, ახალი გარემოებებიდან გამომდინარე, კასატორმა დამატებით დ. გ-ის დანიშვნის შესახებ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2019 წლის 18 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე აღდგენა და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 16.2 და 34¹.2 მუხლების საფუძველზე საქმეში მესამე პირად დ. გ-ის ჩაბმა მოითხოვა. ამასთან, შუამდგომლობაში აღნიშნულია, რომ შემცირებულ იქნა მოთხოვნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის, მე-... რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობაზე დანიშვნის ნაწილში. რამდენადაც ქ. კ-ის მიერ მოთხოვნილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ის განყოფილების ...ის, ...ე რანგის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის თანამდებობა არ წარმოადგენს

მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე ქ. კ-ის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას და აღნიშნულ ნაწილში უსაფუძვლოდ იქნა მიჩნეული წარმოდგენილი სარჩელი, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ მობილობის პროცედურის დარღვევის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოადგენს კონკურსის წესით დანიშნული პირის გათავისუფლება, საკასაციო სასამართლო დაუსაბუთებლად მიიჩნევს წარმოდგენილ შუამდგომლობას. ამასთან, საკასაციო სასამართლო არ წარმოადგენს ფაქტობრივი გარემოებების დამდგენ სასამართლოს, სასარჩელო მოთხოვნის ამგვარი ფორმულირება კი ეწინააღმდეგება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83-ე მუხლის დანაწესს.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკონკურსო კომისიის, გ. ი-ის, ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის საკასაციო საჩივრები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ბ. მ-ას სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 26 იანვრის №... წერილი, ბ. მ-ა ამოირიცხოს მოხელეთა რეზერვიდან, ნაწილობრივ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 30 იანვრის №... ბრძანება და ბ. მ-ა აღდგენილ იქნეს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ... სტრუქტურული ერთეულის ... სამსახურის ...ის ტოლფას თანამდებობაზე; ბ. მ-ას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური – 2018 წლის თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე; დანარჩენ ნაწილში ბ. მ-ას სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ამასთან, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლზე, რომლის თანახმად, მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, თუ ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისაგან, საქმეზე განეულ ხარჯს გაიღებს სახელმწიფო.

ამდენად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბ. მ-ას (პ/ნ ...) უნდა დაუბრუნდეს მის სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით 12.02.2018წ. №15791587 საგადახდო დავალებით გადახდილი – 100 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300903150. ქ. კ-ეს (პ/ნ ...) უნდა დაუბრუნდეს ქ. კ-ისა და ხ. ს-ის სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით

26.01.2018წ. №1 საგადახდო დავალებით გადახდილი – 100 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300903150. გ. ი-ს (პ/ნ ...) უნდა დაუბრუნდეს მის სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით 31.07.2018წ. №1 საგადასახდო დავალებით გადახდილი – 150 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300183150 და მის საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით 16.01.2019წ. საგადასახდო დავალებით გადახდილი – 300 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300773150.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკონკურსო კომისიის, გ. ი-ის, ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის საკასაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ბ. მ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 26 იანვრის №... წერილი; ბ. მ-ა ამოირიცხოს მოხელეთა რეზერვიდან; ნაწილობრივ ბათილად იქნეს ცნობილი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 30 იანვრის №... ბრძანება და ბ. მ-ა აღდგენილ იქნეს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ...ი სტრუქტურული ერთეულის ...ის სამსახურის ...ის ტოლფას თანამდებობაზე;

5. ბ. მ-ას აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური – 2018 წლის თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე;

6. დანარჩენ ნაწილში ბ. მ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

7. ხ. ს-ისა და ქ. კ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

8. ბ. მ-ას (პ/ნ ...) დაუბრუნდეს მის სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით 12.02.2018წ. №15791587 საგადახდო დავალებით გადახდილი – 100 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300903150;

9. ქ. კ-ეს (პ/ნ ...) დაუბრუნდეს ქ. კ-ისა და ხ. ს-ის სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით 26.01.2018წ. №1 საგადახდო დავალებით გადახდილი – 100 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300903150;

10. გ. ი-ს (პ/ნ ...) დაუბრუნდეს მის სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით 31.07.2018წ. №1 საგადასახადო დავალებით გადახდილი – 150 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300183150 და მის საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით 16.01.2019წ. საგადასახადო დავალებით გადახდილი – 300 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი №300773150;

11. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**განსუბრაძის შედეგების გათვალისწინების
აუცილებლობა თანამდებობაზე კირდაპირ დანიშვნის
დროს**

**გადანყვიტილება
საქართველოს სახელით**

№ბს-1389(კ-18)

30 ივლისი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: მ. ვაჩაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ნ. სხირტლაძე,
ა. წულაძე**

დავის საგანი: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება

აღწერილობითი ნაწილი:

2017 წლის 12 ოქტომბერს გ. ჯ-ამ სასარჩელო განცხადებით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ. სარჩელის საბოლოოდ დაზუსტების შემდეგ, მოსარჩელემ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიასთან ერ-

თად, მოპასუხედ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისია დაასახელა.

მოსარჩელის განმარტებით, კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილებით სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილება, გ. ჯ-ას ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენაზე უარის თქმის შესახებ; სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საპრეტენზიო კომისიის 2015 წლის 7 თებერვლის №1 ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება, გ. ჯ-ას საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში. ამავე გადაწყვეტილებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას დაევალა, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში, ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით 2017 წლის 29 ივნისს ჩატარდა გასაუბრება, თუმცა კომისიამ კვლავ უარყოფითად შეაფასა მისი კანდიდატურა. გ. ჯ-ას განმარტებით, მის მიმართ მიღებული იყო არასამართლიანი გადაწყვეტილება. მით უმეტეს, რომ მას აქვს მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება შესაბამის სფეროში, გამოირჩევა საქმისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულებითა და მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით.

მოსარჩელის მოსაზრებით, გამომდინარე იქიდან, რომ იგი წარსულში იყო პარლამენტის წევრი ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის პარტიული სიით, მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა. მოსარჩელე თავდაპირველად, ჯერ კიდევ მერიაში მუშაობის დროს, განიცდიდა ზენოლას ახალი ხელმძღვანელობის მხრიდან. მისივე თქმით, იგი სადავო გასაუბრების დროსაც დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა და მისი თანამდებობაზე დანიშვნა სწორედ მოსარჩელის პოლიტიკური წარსულის გამო არ განხორციელდა.

მოსარჩელის მოსაზრებით, მოპასუხემ ბოროტად გამოიყენა კანონით მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება და ყოველგვარი კანონიერი და დასაბუთებული საფუძვლის გარეშე უთხრა მას უარი კანდიდატად წარდგენაზე.

ამდენად, მოსარჩელემ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მე-

რის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის №5,7,8/2 სხდომის ოქმისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის №11 ოქმის ბათილად ცნობა და მოპასუხე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის გ. ჯ-ას გასაუბრების გარეშე თანამდებობაზე წარდგენის თაობაზე ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დაგეგმვა მოითხოვა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილებით გ. ჯ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის სხდომის №5,7,8/2 ოქმი და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის №11 ოქმი და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, კანონით დადგენილ ვადაში, გ. ჯ-ასთან მიმართებით ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა.

სასამართლომ დადგინილ გარემოებად მიიჩნია, რომ გ. ჯ-ა მონაწილეობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში, თუმცა მან კომისიისგან მიიღო უარყოფითი შეფასება. აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრდა თბილისის საქალაქო სასამართლოში. კანონიერ ძალაში შესული თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის №3/1796-15 გადაწყვეტილებით დადგინდა, რომ სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენაზე უარის თქმის შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილება; სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქ-

ნა ცნობილი გ. ჯ-ას საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შე-სახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საპრეტენზიო კომისიის 2015 წლის 7 თებერვლის №1 ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება; სადავო საკითხის გადაწყვეტილად ბათილად იქნა ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადების შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 24 თებერვლის №11 სხდომის ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, კანონით დადგენილ ვადაში, გ. ჯ-ასთან მიმართებით ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა. ამავე გადაწყვეტილებაში აღინიშნა, რომ ინდივიდუალური შეფასების ფორმების შევსება და ქულების შემოხაზვა არ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო დასაბუთებულ გადაწყვეტილებად. ამასთან, გასაუბრების ეტაპზე კომისიას უნდა ეწარმოებინა საოქმო ჩანაწერი, რათა შედეგების სადავოდ ქცევის შემთხვევაში, შესაძლებელი ყოფილიყო სრულყოფილად შესწავლა, რა ვითარებაში მიმდინარეობდა გასაუბრების პროცესი და რა გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო კომისიამ გადაწყვეტილება კონკრეტულ კანდიდატთან დაკავშირებით.

საქმეში არსებული მასალებით სასამართლომ დადგინილად მიიჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 12 ივნისის სხდომაზე (ოქმი №7) განიხილეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის №3/1796-15 გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე გ. ჯ-ას კანდიდატურის ხელახალი შეფასების საკითხი. მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ განხორციელდა სამსახურის რეორგანიზაცია და საშტატო ნუსხის ცვლილება. ამის შედეგად, ...ა სამმართველოს ფუნქციები გადანაწილდა ორ სტრუქტურულ ქვედანაყოფზე, კერძოდ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილებასა და ამავე სამსახურის ...ის განყოფილებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, გ. ჯ-ას კანდიდატურა განხილულიყო ორივე განყოფილების ...ის თანამდებობაზე. ამავე

სხდომაზე მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, მისი შეფასება განეხორციელებინა იმ პერიოდში არსებულ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 15 ივლისის №3 ბრძანებით შექმნილ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებულ შემადგენლობას, რომელშიც პროფესიული პრინციპით, კომისიის წევრები წარმოდგენილი იქნებოდნენ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურიდან.

2017 წლის 29 ივნისს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის მიერ გ. ჯ-ასთან ჩატარდა გასაუბრება. ამასთან, კომისიამ, წევრებისა და დამსწრე პირების ინფორმირების შემდეგ, განახორციელა სხდომის მიმდინარეობის ჩანერა. კომისიის წევრებმა გასაუბრების შემდეგ შეაფასეს ინდივიდუალური შეფასების ფორმები და საბოლოოდ, ორივე თანამდებობაზე გ. ჯ-ა შეფასდა 2,94-2,94 ქულით. შესაბამისად, კომისიამ ერთხმად გადაწყვიტა, რომ არ გაენია რეკომენდაცია გ. ჯ-ას ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების თანამდებობაზე ან ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობაზე დანიშვნას იმის გათვალისწინებით, რომ კანდიდატმა ვერ გადალახა მინიმალური გამსვლელი ზღვარი – 3 (სამი) ქულა.

დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელე გ. ჯ-ასთან დაკავშირებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის სხდომის №5,7,8/2 ოქმით მიღებულ გადაწყვეტილებაზე დაყრდნობით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ 2017 წლის 30 ივნისს (სხდომის ოქმი №11) მიიღო გადაწყვეტილება, რომლის თანახმად, გ. ჯ-ას არ გაენია რეკომენდაცია ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ...ისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამ-

სახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობებზე დასანიშნად.

სასამართლო მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, პირი თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა ამ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. მითითებული კანონის 33-ე მუხლის მიხედვით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან, აუცილებლობის შემთხვევაში ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს თავისი გადაწყვეტილება კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე კანონის 34-ე მუხლის თანახმად, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წამოაყენებს ერთ-ერთ კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წამოყენებაზე. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარე, მისი არყოფნის შემთხვევაში კი, კომისიის თავმჯდომარის მოადგილე ან კომისიის სხვა უფლებამოსილი წევრი, გადაწყვეტილების გამოტანიდან არა უგვიანეს 5 დღისა წერილობით აცნობებს ყოველ კანდიდატს მის მიმართ გამოტანილ გადაწყვეტილებას, ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირს კი – კომისიის მიერ კანდიდატის წამოყენების ან კანდიდატის წამოყენებაზე უარის თქმის შესახებ.

სასამართლო ასევე მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 36¹ მუხლზე, რომლის თანახმად, მოხელეთა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო დაწესებულებაში იქმნება შესაბამისი მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისია. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთათვის კონკურსსა და ტესტირებას ახორციელებს ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისია, ხოლო მე-3 პუნქტის თანახმად, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარეს შეუძლია, პროფესიული ან ტერიტორიული პრინციპის მიხედვით, შექმნას საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობა. აღნიშნული განმტკიცებულია გასაჩივრებული აქტების გამოცემის დროს მოქმედი საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №412 დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესის მე-10 მუხლით. ამავე წესის მითითებული რედაქციის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კონკურსის პროცესში ფასდება მონაწილე

კანდიდატების კვალიფიკაცია, პროფესიული დონე, ცოდნა, პიროვნული თვისებები, მოტივაცია და უნარ-ჩვევები.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ გაითვალისწინა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების მიხედვით სასამართლოს მითითება და მოსარჩელესთან ხელახლა ჩატარებული გასაუბრების ეტაპი ჩაინერა აუდიო სისტემით. აღნიშნულის შედეგად, მათ დაიცვეს კანონის ისეთი პრინციპები, როგორცაა გამჭვირვალობა და საჯაროობა, რითაც სასამართლოს მიეცა შესაძლებლობა, შეეფასებინა, თუ რა ვითარებაში მიმდინარეობდა კონკურსის მესამე ეტაპი, როგორი სახის შეკითხვები დაუსვეს კონკურსანტს და ამ უკანასკნელმა რა პასუხები გასცა დასმულ შეკითხვებზე. ამასთან, სასამართლომ მხარეთა ყურადღება მიაპყრო საქმეში წარმოდგენილი გასაუბრების მიმდინარეობის პროცესის ამსახველ საოქმო აუდიო ჩანაწერზე და აღნიშნა, რომ მართალია, მოპასუხე მხარემ ფორმალურად დაიცვა კანონი, არსებობს გასაუბრების საოქმო ჩანაწერი, მაგრამ აუცილებელი და მნიშვნელოვანი იყო შეფასებელიყო, უშუალოდ გასაუბრების პროცესი წარიმართა თუ არა კანონით დადგენილი სტანდარტების, წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმების შესაბამისად და მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით, მაქსიმალურად იქნა თუ არა დასაბუთებული გადაწყვეტილება.

სასამართლომ მიუთითა ზემოხსენებული წესის მე-3 მუხლზე, რომლის თანახმად, კონკურსის პრინციპებია: ა) კანონიერება; ბ) სამართლიანობა; გ) საჯაროობა; დ) გამჭვირვალობა; ე) არადისკრიმინაციულობა; ვ) ობიექტურობა; ზ) მიუკერძოებლობა; თ) კოლეგიალურობა; ი) კორექტულობა. სასამართლომ აქვე მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ პრაქტიკაზე (საქმე №ბს-1655-1627(კ-11), 11.04.2012წ.). სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენება არ გულისხმობდა თანაზომიერებისა და კანონიერების პრინციპის უგულვებელყოფის დაშვებას. დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენება განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს, რათა ადგილი არ ჰქონდეს პროცედურულ დარღვევებს, კანონის ფარგლების გაცდენას, პირის კანონით დაცული უფლებებისა და ინტერესებისათვის ზიანის მიყენებას.

მითითებულ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ 2017 წლის 29 ივნისის საოქმო ჩანაწერისა და ინდივიდუალური შეფასების ფორმების შესწავლის, შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების შედეგად, არ დგინდებოდა პროპორციულობისა და თანაზომიერების დაცვა კომისი-

ის წევრების მიერ კანდიდატთან გასაუბრებისას გამოთქმულ მოსაზრებებსა და ინდივიდუალური შეფასების ფორმებში ასახულ ქულებს შორის, კერძოდ, იმ დროს, როდესაც კომისიის წევრები კონკურსანტთან ღიად საუბრობდნენ გ. ჯ-ას პროფესიული მიღწევების მაღალ დონეზე, შესასრულებელი სამუშაოს ხედვასა და მზადყოფნასა თუ მოტივაციაზე, ასევე, მის პიროვნულ უნარ-ჩვევებზე, არც ერთ კრიტერიუმში არ მისცეს მაღალი შეფასება. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არსებული გასაუბრების პირობებში, არ იყო დაცული თანაზომიერებისა და ობიექტურობის პრინციპი.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილ საკონკურსო მასალაში არ იყო მსჯელობა, რომლის მიხედვითაც, დასაბუთდებოდა, თუ რა არგუმენტებითა და ფაქტობრივი გარემოებებით იხელმძღვანელა კომისიამ გ. ჯ-ას შეფასებისას, კერძოდ, ქულების განსაზღვრისას, კონკრეტულად, რომელი კრიტერიუმი ვერ დააკმაყოფილა ამ უკანასკნელმა. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა დასაკავებელ თანამდებობას. აღნიშნულის საპირისპიროდ, სასამართლომ აღნიშნა, რომ გასაუბრებისას კომისიის წევრებმა თავად დაადასტურეს კანდიდატის კვალიფიციურობა და მიუთითეს, რომ მასთან უშუალოდ მუშაობისას არ შექმნილა რაიმე პრობლემა. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ განმარტა, რომ აუცილებელი იყო, გასაუბრების პროცესი და იქ ღიად დაფიქსირებული მოსაზრებები ადეკვატური და შესაბამისი ყოფილიყო იმ შეფასებისა, რომელიც ქულების სახით ინდივიდუალური შეფასების ფორმებში აისახებოდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრა გ. ჯ-ამ, რომელმაც გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიამ და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ, რომლებმაც გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით გ. ჯ-ას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვეს.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქ-

მეთა პალატის 2018 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გ. ჯ-ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; გ. ჯ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის სხდომის №5,7,8/2 ოქმი; ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის №11 ოქმი; მოპასუხე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას გ. ჯ-ას გასაუბრების გარეშე თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენის თაობაზე ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა.

სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ 2017 წლის 29 ივნისს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ გ. ჯ-ასთან ჩაატარა გასაუბრება, რაზეც შედგა №5,7,8/1 სხდომის ოქმი, ასევე განხორციელდა გასაუბრების აუდიოჩანერა.

სააპელაციო სასამართლომ შეისწავლა გასაუბრების აუდიოჩანერი, რომლითაც დაადგინა, რომ კომისიის წევრები ერთხმად აღიარებდნენ გ. ჯ-ას მაღალ კვალიფიკაციას, პროფესიონალიზმს, გამოცდილებას და საჭიროდ აღარ მიიჩნევდნენ ასეთი გამოცდილების მქონე კონკურსანტისთვის კვალიფიკაციის შეფასების მიზნით კითხვების დასმას, თუმცა მათ აღნიშნეს, რომ პროცედურის დაცვის მიზნით მაინც უნდა დაესვათ პროფესიული შეკითხვები. კომისიის წევრთა მიერ დასმულ იქნა რამდენიმე შეკითხვა. მათგან ორ კითხვაზე კონკურსანტმა პასუხი ვერ გასცა, თუმცა პალატამ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებაზე, რომ შეკითხვების შინაარსი იყო ძალზედ ტექნიკური, აღნიშნული არ ემსახურებოდა კონკურსანტის კვალიფიკაციის დონის შემოწმებას (საუბარი იყო ...ა მონაცვლეობისას მანძილის დასაშვებ ზღვარზე, კანდიდატის მიერ ცალკეულ შემთხვევებში კვადრატული მეტრების ზეპირად ცოდნაზე). კომისიამ, ერთი მხრივ, აღიარა კონკურსანტის მაღალი პროფესიონალიზმი, ხოლო, მეორე მხრივ, კითხვები დასვა ამავე პროფესიონალიზმის შემოწმების მიზნით. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ კითხვების დასმა მიმართული იყო კონკურსის პროცედურ-

რული კუთხით გამართულობისა და რეგლამენტის ფორმალური დაცვისკენ და არა კითხვარში არსებული კრიტერიუმების მიხედვით გ. ჯ-ას რეალურად შეფასებისაკენ.

ამასთან, პალატამ ყურადღება მიაქცია კომისიის წევრთა მიერ შევსებულ დანართ №1.1-ზე, სადაც კონკურსანტი შეფასდა შემდეგი კრიტერიუმებით: 1. კომუნიკაციის უნარი; 2. მოტივაცია; 3. პროფესიული მიღწევები; 4. ლოგიკური მსჯელობა და ანალიზი; 5. შესასრულებელი სამუშაოს ხედვა და მზადყოფნა; 6. დამატებით კითხვებზე პასუხი. კომისიის წევრთა შეფასების შედეგად გ. ჯ-ამ ვერ გადალახა 3 ქულა. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ ზემოაღნიშნული კრიტერიუმების ჩამონათვალადან კონკურსანტის შეფასების კრიტერიუმს არ წარმოადგენდა კვალიფიკაციის დონის განსაზღვრა, ანუ კომისიის წევრებმა გ. ჯ-ას დაუსვეს პროფესიული ტიპის კითხვები, თუმცა მათ არ გააჩნდათ ამის უფლება, რადგან პროფესიული დონის შესაფასებელი ეტაპი კანდიდატს უკვე გადალახული ჰქონდა. სააპელაციო პალატის მითითებით, კანდიდატს არ დაუსვეს იმგვარი კითხვები, რომელზე გაცემული პასუხებითაც კომისიის წევრები შეძლებდნენ ზემოაღნიშნული კრიტერიუმების მიხედვით, გ. ჯ-ას შეფასებას. აუდიორჩანანერის გაცნობით პალატა დარწმუნდა, რომ დასმული კითხვებით შეუძლებელი იყო კანდიდატის, მაგალითად, კომუნიკაციის უნარის, მოტივაციის, ლოგიკური მსჯელობისა და ა. შ. შეფასება. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაუბრება ჩატარდა ფორმალურად, შესაბამისად, აღნიშნული ვერ გახდებოდა თანამდებობაზე წარდგენაზე უარის თქმის საფუძველი.

სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა ადმინისტრაციული ორგანოების მოსაზრება მასზედ, რომ სასამართლო არ იყო უფლებამოსილი ემსჯელა, რატომ იქნა შეფასებული კონკურსანტი ამა თუ იმ ქულით, ვინაიდან აღნიშნული გადაწყვეტილება დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში იყო მიღებული. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში გადაწყვეტილების მიღება არ ნიშნავს თვითნებურ გადაწყვეტილებათა მიღების შესაძლებლობას. აღნიშნული უფლებამოსილება კიდევ უფრო მეტად აკისრებს ადმინისტრაციულ ორგანოს ვალდებულებას დაასაბუთოს გადაწყვეტილება, რადგან რამდენიმე შესაძლო გადაწყვეტილებიდან საჯარო და კერძო ინტერესთა გათვალისწინებით მიღებულ უნდა იქნეს ყველაზე უფრო ადეკვატური და თანაზომიერი გადაწყვეტილება. დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებულ გადაწყვეტილებაზე სასამართლო კონტროლი ხორციელდება კანონიერების შემონიშნების კუთხით და სასამართლო არ იჭრება მის მიზანშეწონილობაში, თუმცა აღნიშ-

ნული არ გულისხმობს, რომ ადმინისტრაციულ ორგანოს შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება საკუთარი სურვილის მიხედვით, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის №3/1796-15 კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს განემარტა, რომ ინდივიდუალური შეფასების ფორმების შეესება და ქულების შემოხაზვა არ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო დასაბუთებულ გადაწყვეტილებად.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლო მიერ არაერთხელ იქნა განმარტებული და მყარად დადგენილ პრაქტიკას წარმოადგენდა (სუსგ №ბს-571-571(კ-18); №ბს-327-327(კ-18); №ბს-1165-1159(2კ-17); №ბს-744-740(კ-17)), რომ დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული ყოველი გადაწყვეტილება საჭიროებს დასაბუთებას. საკასაციო სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ „დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებულ გადაწყვეტილებას წაეყენება დასაბუთების ვალდებულება იმდენად, რამდენადაც ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა გამოიცილოს თვითნებური, მიკერძოებული, არაკვალიფიციური გადაწყვეტილება და უნდა დაასაბუთოს მიღებული გადაწყვეტილების კანონთან შესაბამისობა და კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღების აუცილებლობა. მოტივირებული, დასაბუთებული გადაწყვეტილება კანონიერი გადაწყვეტილების წინაპირობას წარმოადგენს. დასაბუთებაში კი არგუმენტირებულად უნდა მიეთითოს ყველა იმ გარემოებაზე, რომლის შესაბამისადაც მიღებულ იქნა ზუსტად ეს კონკრეტული გადაწყვეტილება და უარი ეთქვა სხვა სახის გადაწყვეტილებას“ (სუსგ №ბს-525-512(კ-14) 19.02.2015წ.).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი სადავო აქტები და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას გ. ჯ-ას გასაუბრების გარეშე თანამდებობაზე წარდგენის შესახებ ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა უნდა დავალებოდა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიამ და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-სა-

ატესტაციო კომისიამ, რომლებმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვეს.

კასატორების განმარტებით, სასამართლოს მიერ თავდაპირველი სარჩელის დაკმაყოფილების ერთ-ერთი ძირითადი საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისია არ ანარმობდა საოქმო ჩანანერს, რის გამოც შეუძლებელი იყო იმის შემოწმება, თუ რამდენად გამჭვირვალედ ჩატარდა გასაუბრება. კომისიამ გაითვალისწინა აღნიშნული მითითება და მოახდინა გასაუბრების აუდიოჩანანერა, რომლითაც დადასტურდა, რომ გ. ჯ-ამ პროფესიულ შეკითხვებს ვერ გასცა პასუხი და განმარტა, რომ რიგი საკითხები დეტალურად არ ახსოვდა, რაც, კასატორთა მითითებით, მის პროფესიონალიზმს ეჭვქვეშ აყენებს.

კასატორთა მითითებით, ზემოაღნიშნული გარემოებების მიუხედავად, სასამართლო განმარტავს, რომ გასაუბრების პირობებში არ იყო დაცული თანაზომიერებისა და ობიექტურობის პრინციპი, კერძოდ, სასამართლოსთვის გაუგებარია, რატომ არ მისცეს კომისიის წევრებმა მაღალი შეფასება გ. ჯ-ას იმ პირობებში, როდესაც მათ აღნიშნეს მისი პროფესიული მიღწევები და შესასრულებელი სამუშაოს ხედვა. კასატორები არ ეთანხმებიან სასამართლოს ზემოხსენებულ მსჯელობას და განმარტავენ, რომ გასაუბრების აუდიოჩანანერით დასტურდება ის ფაქტი, რომ გ. ჯ-ამ პროფესიულ შეკითხვებს ვერ გასცა პასუხი. კომისიის წევრების მიერ დასმულ იქნა სამი შეკითხვა, რომელთაგანაც ორ შეკითხვაზე გ. ჯ-ამ საერთოდ ვერ გასცა პასუხი, ხოლო ერთ შეკითხვაზე პასუხი არადამაჯერებლად იქნა გაცემული.

კასატორები ყურადღებას ამახვილებენ სააპელაციო სასამართლოს განმარტებაზე, რომ შეკითხვების შინაარსი იყო ძალზედ ტექნიკური და არ ემსახურებოდა კონკურსანტის კვალიფიკაციის დონის შემოწმებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით, კასატორები აღნიშნავენ, რომ კომისიის თითოეული წევრი თავად განსაზღვრავს, თუ რა ტიპის შეკითხვა დაუსვას ამა თუ იმ კონკურსანტს, რადგანაც შეკითხვის დასმა წარმოადგენს კომისიის წევრის დისკრეციულ უფლებამოსილებას. შესაბამისად, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა არა კომისიის წევრების მიერ დასმული შეკითხვები, არამედ კონკურსანტის მიერ გაცემული პასუხები. კონკურსის ჩატარების მიზანია სამსახურისთვის საუკეთესო კადრის შერჩევა, რომლის ფარგლებშიც კონკურსანტმა უნდა გამოავლინოს საკუთარი ცოდნა, რაც სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გულისხმობს როგორც ტექნიკური, ისე სხვადასხვა საკითხების ცოდნას. კასატორთა მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს პოზიციის გა-

ზიარებამ შესაძლოა გამოიწვიოს საჯარო სამსახურების არაკვალიფიციური კადრებით დაკომპლექტება, რადგან კომისიის წევრებს არ ექნებათ შესაძლებლობა დასვან პროფესიული შეკითხვები.

კასატორები ასევე არ ეთანხმებიან სააპელაციო სასამართლოს განმარტებას, რომ კომისიის წევრებს არ ჰქონდათ უფლება, დაესვათ პროფესიული ტიპის კითხვები, რადგან პროფესიული დონის შესაფასებელი ეტაპი კანდიდატს უკვე გადალახული ჰქონდა. კასატორები მიიჩნევენ, რომ პროფესიული დონის შესაფასებელი ეტაპის (ტესტირების) წარმატებით დაძლევა არ გულისხმობს, რომ კომისიის წევრები შეზღუდული არიან, გასაუბრების ეტაპზე დასვან კონკრეტული პროფესიული კითხვები. კასატორების მოსაზრებით, აღსანიშნავია, რომ ტესტირება იყო ზოგადი სახის (ზოგადი უნარები და ნორმატიული მასალა), რომელიც არ შეიცავდა სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებულ საკითხებს. შესაბამისად, კონკურსანტის ლოგიკური მსჯელობა, ანალიზი და ის სხვა კრიტერიუმები, რასაც ითვალისწინებდა შეფასების ფორმა, უნდა განსაზღვრულიყო სწორედ კონკურსანტის პროფესიულ კითხვებზე გაცემული პასუხებით, რასაც, კასატორთა მოსაზრებით, გ. ჯ-ამ თავი ვერ გაართვა.

კასატორები ასევე ყურადღებას ამახვილებენ იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს არ უნდა ეკვლია, რატომ გადაწყვიტა კომისიის კონკრეტულმა წევრმა, გ. ჯ-ა შეფასებინა ამა თუ იმ ქულით, რადგანაც აღნიშნული წარმომადგენდა თითოეული კომისიის წევრის დისკრეციულ უფლებამოსილებას. კასატორთა განმარტებით, სასამართლო უფლებამოსილია შეაფასოს ის, თუ რამდენად გამჭვირვალე იყო გასაუბრების პროცესი და ჰქონდა თუ არა ადგილი რაიმე პროცედურულ დარღვევას. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ შეფასებულ იქნა კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, რაც თავის თავში გულისხმობს კომისიის საქმიანობაში უხეშ, გაუმართლებელ ჩარევას, აღნიშნული კი ეწინააღმდეგება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ღ“ ქვეპუნქტით, მე-6 მუხლით და მე-7 მუხლით დადგენილი დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების წესს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 16 ნოემბრის განჩინებით (მომხსენებელი მოსამართლე: ვ. როინიშვილი), საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ქ. თბილისის მუნიცი-

პალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 16 ივლისის განჩინებით (მომხსენებელი მოსამართლე: ვ. როინიშვილი) ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და საქმის განხილვა დაინიშნა ზეპირი მოსმენის გარეშე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პლენუმის 29.05.2020წ. №28/პლ-2020 დადგენილებით მოსამართლე ვ. როინიშვილი დაინიშნა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრად, რის გამოც, მის წარმოებაში არსებული საქმეები საკასაციო სასამართლოს მოსამართლეებზე გადანაწილდა შემთხვევითი განაწილების პრინციპით საქმეთა ელექტრონული განაწილების სისტემის მეშვეობით. მოცემული საქმე 2020 წლის 23 ივნისს დაენერა მოსამართლე მ. ვაჩაძეს.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმეზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც გ. ჯ-ას სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმის მასალებში ასახულ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: 2005 წლიდან გ. ჯ-ა მუშაობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2014 წლის 18 აგვისტოდან იგი დაინიშნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 1 დეკემბრის №1900 დადგენილებით გამოცხადდა კონკურსი ქალაქ თბილისის მერიის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემაში მოხელეთა ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად 4 დეკემბრიდან. აღნიშნული დადგენილებით ასევე განისაზღვრა კონკურსის ჩატარების ფორმები, ეტაპები, პირობები, ჩატარების გრაფიკი, აუცილებელ

ქულათა მინიმალური ზღვრული ოდენობა და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმები, და-ნართის შესაბამისად.

გ. ჯ-ამ მონაწილეობა მიიღო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე გამოცხადებულ (№... ვაკანსია) კონკურსში. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემაში მოხელეთა ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებელი კონკურსის მე-2 ეტაპის (ტესტირების) შედეგების თანახმად, სადაც წარმოდგენილი 60 ტესტიდან მინიმალურ გამსვლელ ქულას შეადგენდა 45, გ. ჯ-ამ 50 ქულა მიიღო და მომდევნო ეტაპზე გადავიდა.

2015 წლის 6 იანვარს მოსარჩელემ მონაწილეობა მიიღო კონკურსის მესამე ეტაპში – გასაუბრებაში, სადაც მინიმალური გამსვლელი ქულა იყო – 3. შეფასების ფორმების თანახმად, გ. ჯ-ამ საბოლოოდ მიიღო 2.43 ქულა.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 13 თებერვლის №... ბრძანების საფუძველზე, გ. ჯ-ა გათავისუფლდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობიდან.

2015 წლის 17 თებერვალს გ. ჯ-ას ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ეცნობა, რომ კონკურსის მე-3 ეტაპის (გასაუბრების) შედეგების მიხედვით, მას უარი ეთქვა ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენაზე.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ 2015 წლის 24 თებერვლის №11 სხდომის ოქმით, კონკურსის მე-3 ეტაპის (გასაუბრების) შედეგების მიხედვით, მიიღო შემაჯამებელი გადაწყვეტილება ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადების თაობაზე.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილებით გ. ჯ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენაზე უარის თქმის შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილება; სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქ-

ნა ცნობილი გ. ჯ-ას საჩივრის დაკმაყოფილებაზე რეკომენდაციის მიცემაზე უარის თქმის შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საპრეტენზიო კომისიის 2015 წლის 7 თებერვლის №1 ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება; სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადების შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 24 თებერვლის №11 სხდომის ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება; ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, კანონით დადგენილ ვადაში, გ. ჯ-ას მიმართ ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში აღინიშნა, რომ ინდივიდუალური შეფასების ფორმების შევსება და ქულების შემოხაზვა არ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო დასაბუთებულ გადაწყვეტილებადა. ამასთან, გასაუბრების ეტაპზე კომისიას უნდა განეხორციელებინა საოქმო ჩანაწერის წარმოება, რათა შედეგების სადავოდ ქცევის შემთხვევაში, შესაძლებელი ყოფილიყო იმ საკითხის რუთლიყოფილად შესწავლა, თუ რა ვითარებაში მიმდინარეობდა გასაუბრების პროცესი და რა გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო კომისიამ გადაწყვეტილება კონკრეტულ კანდიდატთან დაკავშირებით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 11 მაისის განჩინებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საპრეტენზიო კომისიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 16 თებერვლის განჩინებით ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საკონკურსო-საატესტაციო კომისიისა და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საპრეტენზიო კომისიის საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დაუშვებლად; უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 11 მაისის განჩინება.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანო-თა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 12 ივნისის სხდომის №7 ოქმიდან დგინდება, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის №3/1796-15 გადაწყვეტილების საფუძველზე, განხილულ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ა სამმართველოს ...ის თანამდებობაზე გ. ჯ-ას კანდიდატურის ხელახალი შეფასების საკითხი. „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის სამტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2016 წლის 15 იანვრის №2 განკარგულების გათვალისწინებით, კომისიამ დაადგინა: 1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის №3/1796-15 გადაწყვეტილების საფუძველზე, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ან ამავე სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობებზე გ. ჯ-ას კანდიდატურა ხელახლა შეაფასოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 15 ივლისის №3 ბრძანებით შექმნილმა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებულიმა შემადგენლობამ, რომელშიც პროფესიული პრინციპით, წარმოდგენილი არიან კომისიის წევრები ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურიდან; 2. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №412 დადგენილების შესაბამისად, კონკურსი ცხადდება მხოლოდ ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად. აქედან გამომდინარე, იმ შემთხვევაში, თუ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისია რეკომენდაციას გაუწევს გ. ჯ-ას კანდიდატურას, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ან ამავე სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობებზე დასანიშნად, აღნიშნულ თანამდებობაზე ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში, დაწესებულების ხელმძღვანელს წარედგინება წინადადება გ. ჯ-ას თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ.

თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სის-

ტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის სხდომის №5,7,8/1 ოქმით, საოქმო აუდიოჩანაწერით (CD დისკი), საბოლოო შეფასების ფორმებითა და ინდივიდუალური შეფასების ფორმებით დგინდება, რომ 2017 წლის 29 ივნისს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის მიერ გ. ჯ-ასთან ჩატარდა გასაუბრება. ამასთან, კომისიამ წევრებისა და დამსწრე პირების ინფორმირების შემდეგ განახორციელა სხდომის მიმდინარეობის ჩაწერა.

კომისიის სხდომას ესწრებოდა 3 წევრი და თითოეულმა მათგანმა მოახდინა გ. ჯ-ას ინდივიდუალური შეფასება, როგორც ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების თანამდებობაზე, ასევე, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობაზე. ინდივიდუალური შეფასებებით დგინდება, რომ კომისიის ორმა წევრმა მოსარჩელე ორივე თანამდებობაზე შეაფასა 3-3 ქულით, ხოლო ერთმა წევრმა – 2,83-2,83 ქულით. საბოლოოდ, ორივე თანამდებობაზე გ. ჯ-ას შეფასება განისაზღვრა 2,94-2,94 ქულით.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებულმა შემადგენლობამ 2017 წლის 29 ივნისს გამართულ სხდომაზე ერთხმად გადაწყვიტა, არ გაენია რეკომენდაცია გ. ჯ-ასათვის როგორც ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების თანამდებობაზე, ასევე, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობაზე, იმის გათვალისწინებით, რომ კანდიდატმა ვერ გადალახა მინიმალური გამსვლელი ზღვარი – 3 (სამი) ქულა.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის სხდომის №11 ოქმით დგინდება, რომ კომისიამ განიხილა თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის სა-

ქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის სხდომის №5,7,8/2 ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება. კომისიამ ერთხმად გადაწყვიტა, გასაუბრების შედეგად მინიმალურ 3 (სამი) ქულაზე ნაკლები ოდენობით მიღებული შეფასების შედეგად, გ. ჯ-ას არ განეოდა რეკომენდაცია ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილებისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობებზე.

საკასაციო სასამართლო უპირველესად განმარტავს, რომ შრომითი უფლების სრულყოფილი რეალიზების გარანტიები გათვალისწინებულია საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 30-ე მუხლით (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 26-ე მუხლი), კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება, ე.ი. უფლება თავისუფალ შრომაზე, მოიცავს როგორც ადამიანისათვის მინიჭებულ უფლებას, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997), ასევე, „სახელმწიფოს ვალდებულებას, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007), კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით „დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტი) თანახმად, საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს დაიკავოს ნებისმიერი სახელმწიფო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. სახელმწიფო სამსახურის პირობები განისაზღვრება კანონით.

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მიზნებისთვის სახელმწიფო სამსახური არის პროფესიული საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, სხვა საჯარო ფუნქციის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბებულ ინსტიტუციებში“ (საქართველოს სა-

კონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3). ამასთან, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი „მოიცავს სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივ კომპონენტს, მათ შორის, სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის №3/2/717 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები მთვარისა კველიძევილი, ნაზი დოთიაშვილი და მარინა გლოველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-13). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ანალოგიური პოზიცია აქვს დაფიქსირებული საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე კახა კუკავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ 2017 წლის 17 მაისის №3/3/600 გადაწყვეტილებაში (იხ. გადაწყვეტილების მე-20 და 21-ე პარაგრაფები). „სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცავს სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7).

საკონსტიტუციო სასამართლოს მითითებით, 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დებულება „გულისხმობს, რომ საჯარო მოსამსახურეთა სტატუსი, თანამდებობის დაკავების წესი, მოხელეთა უფლება-მოვალეობები, ნახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლები უნდა განისაზღვროს კანონით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 15 ივნისის №1/4/419 განჩინება საქმეზე „ბესიკ გვაჯავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7). ამასთანავე, თავად ეს კანონი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციურ სტანდარტებს, ანუ 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნებს, რაც გულისხმობს სახელმწიფო თანამდებობის დაკავებისა და ამ თანამდებობისათვის გონივრული პირობების დადგენას, ასევე უზრუნველყოფას იმისა, რომ გაუმართლებ-

ლად არ შეიზღუდება მოქალაქის უფლება, მონაწილეობა მიიღოს სახელმწიფო მართვაში და განახორციელოს საჯარო მნიშვნელობის ფუნქცია.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით რეგლამენტირებული თავისუფალი შრომისა და 29-ე მუხლით დაცული სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლებათა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები გათვალისწინებულია არა მხოლოდ ეროვნული, არამედ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. კერძოდ, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამასთან, 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, ხოლო ამავე დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

საკასაციო სასამართლო აგრეთვე მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის დანაწესზე, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დანესებულების, სანარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე.

ამ მხრივ მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ, მუშაკის, რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება.

აღნიშნულ დანაწესთა გათვალისწინებით, საკასაციო სასამარ-

თლო განმარტავს, რომ როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში ინდივიდთა შრომითი უფლებების დაცვისათვის ქმედითი მექანიზმების შექმნა სახელმწიფოს ვალდებულებას წარმოადგენს. ხსენებული ვალდებულების ზედმიწევნითი განხორციელების საჭიროება სახელმწიფოს მხრიდან თავს იჩენს მით უფრო საჯარო სექტორში, სადაც სახელმწიფო ეროვნული საკანონმდებლო ბაზის, კერძოდ, ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე, ერთი მხრივ, თავად ქმნის დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიებს, ხოლო, მეორე მხრივ, იგი თავად გვევლინება დამსაქმებლის როლში, რაც საგრძნობლად ზრდის მისი მხრიდან დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა უფლებების, განსაკუთრებით კი, შრომითი უფლებების დაცვის სავალდებულოობის ხარისხს.

განსახილველ შემთხვევაში საგულისხმოა, რომ სადავო აქტები გამოცემულია კანონიერ ძალაში შესული თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, ხოლო გ. ჯ-ა გასაჩივრებული აქტების კანონიერების საკითხს სადავოდ ხდის მისი პროფესიული უნარების არასათანადო შეფასებისა და გასაჩივრებული აქტების დაუსაბუთებლობის გამო. ამდენად, მოსარჩელე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის გ. ჯ-ას გასაუბრების გარეშე თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენის თაობაზე ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალებას ითხოვს.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლით გარანტირებული „სამართლიანი სასამართლოს“ უფლება მოიცავს არა მარტო სასამართლოსადმი მიმართვის, საქმის საჯარო და სამართლიანი განხილვის, საკითხის გონივრულ ვადებში გადაწყვეტის უფლებებს, არამედ გადაწყვეტილების აღსრულების უფლებასაც. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებლობა უთანაბრდება სასამართლოსადმი მიმართვის უფლების არცნობას იმდენად, რამდენადაც იგი მოჩვენებითს ხდის სასამართლოსადმი ხელმისაწვდომობას და პირს ართმევს ამ უფლებით სარგებლობის ყველანაირ პრაქტიკულ საშუალებას. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების უფლება, როგორც „სამართლიანი სასამართლოს“ უფლების ელემენტი, დაცული და აღიარებულია აგრეთვე საქართველოს კონსტიტუციის 62-ე მუხლის პირველი პუნქტით (სადავო პერიოდში მოქმედი 82-ე მუხლის მე-2 პუნქტი), რომლის მიხედვით „სასამართლოს აქტები შესასრულებლად სავალდებულოა“. კონსტიტუციის აღნიშნული დანაწესი კი იმპლემენტირებულია „საერთო სასამართლოების შესა-

ხებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-4 მუხლის პირველ პუნქტსა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-10 მუხლში. ამგვარად, მოცემული დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, სადავო აქტების გამოცემით განხორციელდა თუ არა კანონიერ ძალაში შესული თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების აღსრულება.

საკასაციო პალატა მიუთითებს მის მიერ არაერთგზის გაკეთებულ განმარტებაზე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ აქტის კანონიერება უნდა დადგინდეს სადავო აქტის გამოცემის დროს მოქმედი კანონმდებლობით. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნის დანარჩენ ნაწილს, რომ განხორციელდეს გასაუბრების გარეშე მისი თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენა, დავა უნდა გადაწყდეს დავის განხილვის პერიოდში მოქმედი კანონმდებლობის, 2017 წლის 1 ივლისს ძალაში შესული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის საფუძველზე. მოცემულ შემთხვევაში, ახალი კანონი ზემოქმედებს კანონის მიღებამდე წარმოშობილი სამართალურთიერთობების მომავალში განვითარებაზე, კანონი ცვლის სამართალურთიერთობის მონაწილეთა უფლება-მოვალეობებს კანონის ძალაში შესვლის მომენტიდან (ნორმის გადაუღებელი მოქმედება). მოცემულ შემთხვევაში, ნორმა ეხება აწმყოში მიმდინარე და ჯერ კიდევ დაუსრულებელ სამართლებრივ ურთიერთობებს და ფაქტებს (სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), სახელდობრ, განსახილველ შემთხვევაში ამ თვალსაზრისით შესაძლებელია საუბარი უკუქცევით ძალაზე (კანონის ე.წ. არანამდვილი (რეტროაქტიული) უკუძალის მინიჭება კანონისთვის), რომელიც საჯარო სამართალში დასაშვებია (სისხლის სამართლისა და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის კანონმდებლობის სფეროს გარდა). კანონის ძალაში შესვლის მომენტიდან უფლება-მოვალეობებზე ზემოქმედება მისი საყოველთაობის გამოვლენაა და არ არის დამოკიდებული საკანონმდებლო აქტში მისი მოქმედების წესის აღნიშვნაზე. ახალი კანონი ვრცელდება არა მხოლოდ მისი ძალაში შესვლიდან წარმოშობილ ურთიერთობებზე, არამედ მის ძალაში შესვლამდე წარმოშობილ მიმდინარე სამართალურთიერთობაზე, ახალი კანონი ზემოქმედებს უფლება-მოვალეობებზე მისი ძალაში შესვლის თარიღიდან (იხ. სუს გ. №ბს-595-595(2კ-18) 17.04.2019წ.).

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო აქტების დასაბუთება ვერ პასუხობს მოსარჩელის – გ. ჯ-ას პრეტენზიებს. ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ უზრუნველყო დაესაბუთებინა, რატომ ეთქვა უარი მოსარჩელის – გ. ჯ-ას კანდიდატურას. გასაჩივ-

რებული აქტების კანონიერად მიჩნევა კი სწორედ ასეთ დასაბუთებას საჭიროებს, რომლის არარსებობის გამო ერთხელ უკვე ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 24 თებერვლის №11 სხდომის ოქმით გ. ჯ-ას მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება. კასატორების მითითება, რომ ადმინისტრაციული ორგანო კონკურსის წესით საჯარო მოხელეთა შერჩევის პროცესში დისკრეციული უფლებამოსილებით სარგებლობს, მართებულია, თუმცა მასვე ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლი ავალდებულებს მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებას. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების შედეგად გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა არავითარ შემთხვევაში არ უნდა იქნეს იმგვარად გაგებული, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს მხოლოდ მიზანშეწონილობის საფუძველზე, როდესაც კონკურსის წესით საჯარო მოხელის შერჩევისას არჩევანი ერთი კანდიდატის სასარგებლოდ კეთდება, ადმინისტრაციულ ორგანოს ეკისრება მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება. დაინტერესებული მხარისთვის გასაგები უნდა იყოს, რა მოტივით იქნა მიღებული მის მიმართ კონკრეტული გადაწყვეტილება. ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სამართლიანობისა და კანონიერების განცდას უნდა ქმნიდეს. ამასთან, თავად კონკურსის არსიდან გამომდინარეობს კანდიდატთა შერჩევის პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა და მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების მაღალი სტანდარტი, ვინაიდან კონკურსის წესით საჯარო მოხელეთა შერჩევისას ადმინისტრაციულ ორგანოს კანდიდატთა შეფასების ფართო არეალი აქვს, რაც ზრდის არაობიექტური და მიკერძოებული გადაწყვეტილების მიღების რისკებს. პროცესის გამჭვირვალობითა და გადაწყვეტილების დასაბუთებით ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა გამორიცხოს თვითნებური, მიკერძოებული, არაობიექტური გადაწყვეტილება. კონკურსის შედეგად საჯარო მოხელეთა შერჩევის არსს სწორედ გამჭვირვალე პროცესის საფუძველზე, კანდიდატთა ურთიერთშეპირისპირებისას კონკრეტული თანამდებობისთვის სათანადო კანდიდატის შერჩევა წარმოადგენს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, აზრს დაკარგავდა აღნიშნული რეგულაცია (იხ. სუსგ საქმე №ბს-85-84(კ-16); 21.07.2016წ.).

საკასაციო პალატა ხაზგასმით მიუთითებს, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა განმარტოს, თუ რა ფაქტებზე დაყრდნობით მიიღო კონკრეტული გადაწყვეტილება და რა მოტივებით უარყო წარმოების შედეგით დაინტერესებული მხარის არგუმენტები. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ადმინისტრაციული ორგანო მოქმედებს

დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, იგი ვალდებულია, აქტის დასაბუთებაში მიუთითოს იმ გარემოებებზე, რომლებიც საფუძვლად დაედო მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას, კერძოდ, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას, ხოლო ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკიცებულებებზე ან არგუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი ადმინისტრაციული წარმოების დროს.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 33-ე მუხლი ითვალისწინებდა კონკურსის მონაწილის შეფასების წესს, რომლის თანახმად, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან, აუცილებლობის შემთხვევაში ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს თავისი გადაწყვეტილება კანონმდებლობით დადგენილი წესით. იმავე კანონის 36¹ მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელეთა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო დაწესებულებაში იქმნება შესაბამისი მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისია. ამავე კანონის 36⁴ მუხლის თანახმად, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობის წესი, აგრეთვე კომისიის მოწვეულ წევრთა შრომის ანაზღაურების პირობები და ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით. ამავე კანონის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, პირი თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა ამ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის (შემდგომში – კონკურსი) ჩატარების პროცედურებს, ზოგად პირობებს, კონკურსის ეტაპებს, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიების (შემდგომში – კომისია) შექმნისა და საქმიანობის წესს განსაზღვრავდა სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №412 დადგენილებით დამტკიცებუ-

ლი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესი“. აღნიშნული წესის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, კონკურსი არის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კანდიდატის შესაბამისობის დადგენა ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან. ამავე წესის მე-4 მუხლი განსაზღვრავს კონკურსის მიზანსა და ამოცანებს, რომლის თანახმად, კონკურსის მიზანია ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად, დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, შესაბამისი კანდიდატის შერჩევა; ხოლო კონკურსის ამოცანებია: ა) საქართველოს მოქალაქეთათვის ვაკანტურ თანამდებობათა თანაბრად ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა; ბ) ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნი კანდიდატების შერჩევის და მათი თანამდებობებზე დანიშვნის პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა; გ) კონკურსში მონაწილე კანდიდატების კვალიფიკაციის, პროფესიული დონის, ცოდნის, პიროვნული თვისებების, მოტივაციის და უნარ-ჩვევების შეფასება; დ) შერჩეული კანდიდატების ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის დონის განსაზღვრა. სწორედ აღნიშნულ მიზნებსა და ამოცანებზე მიუთითებს წესის მე-3 მუხლით განსაზღვრული კონკურსის პრინციპები: ა) კანონიერება; ბ) სამართლიანობა; გ) საჯაროობა; დ) გამჭვირვალობა; ე) არადისკრიმინაციულობა; ვ) ობიექტურობა; ზ) მიუკერძოებლობა; თ) კოლეგიალურობა; ი) კორექტულობა. კონკურსის ჩატარების ფორმები და პირობები გათვალისწინებულია მითითებული წესის მე-12 მუხლით, რომლის მე-2 პუნქტის თანახმად, კონკურსი შესაძლებელია მოიცავდეს შემდეგ ეტაპებს: ა) განცხადების გადარჩევა; ბ) წერით დავალებას; გ) ტესტირებას; დ) გასაუბრებას. მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, კომისია, უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება, ქულათა სისტემით, ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებული შემადგენლობით. იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან, აუცილებლობის შემთხვევაში, ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს შესაბამისი გადაწყვეტილება, დადგენილი წესით.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის (შემდგომში – თბილისი) აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულებისა და თბილისის რაიონის გამგეობების (შემდგომში – თბილისის მერია) მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის (შემდგომში – კომისია) საქმიანობის წესს განსაზღვრავს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის №11-22 დადგენილებით

დამტკიცებული „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ დებულება“, ამ დებულების მე-2 მუხლით გათვალისწინებულია კომისიის მიზანი და ფუნქციები, მე-6 მუხლით დადგენილია კომისიის მუშაობის წესი, რომლის მე-3 პუნქტით კომისია უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება ქულათა სისტემით. მე-7 მუხლში მოცემულია კონკურსის ეტაპები, რომლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს, რომ კონკურსი შეიძლება მოიცავდეს გასაუბრებას, რომლის დროსაც მიიღება ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო კანდიდატის უნარ-ჩვევებზე, პროფესიულ კვალიფიკაციასა და გამოცდილებაზე. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, კონკურსის ჩატარების ფორმებს, კონკურსის პროგრამას, ეტაპებს, პირობებს, ჩატარების გრაფიკს, შეფასების კრიტერიუმებს და აუცილებელ ქულათა მინიმალურ ზღვრულ ოდენობას განსაზღვრავს კომისია თბილისის მერთან შეთანხმებით.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ გასაუბრების ეტაპზე გ. ჯ-ას შეფასება განხორციელდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 1 დეკემბრის №1900 ბრძანების №1 დანართით დამტკიცებული „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის ეტაპების, შეფასების ფორმების, პირობებისა და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმის“ შესაბამისად. მითითებული დანართის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, გასაუბრების ეტაპზე სპეციალიზებული კომისიის თითოეული დამსწრე წევრი ავსებს კანდიდატის ინდივიდუალური შეფასების ფორმას (დანართი №1.1) და ახდენს კანდიდატის ინდივიდუალურ შეფასებას ანკეტა-კითხვარის მიხედვით, მინიმალური 1-დან მაქსიმალური 5 ქულის ჩათვლით. მე-8 პუნქტის შესაბამისად, ანკეტა-კითხვარში პუნქტობრივადაა მოცემული შემდეგი ექვსი კრიტერიუმი: 1. კომუნიკაციის (მაგ: საკუთარი შესაძლებლობების წარდგენა) უნარი; 2. მოტივაცია; 3. პროფესიული მიღწევები; 4. ლოგიკური მსჯელობა და ანალიზის (მაგ: სიტუაციური მაგალითი) უნარი; 5. შესასრულებელი სამუშაოს ხედვა და მზადყოფნა; 6. დამატებით კითხვებზე პასუხი.

საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ აუდიოჩანაწერის გაცნობით ნამდვილად დგინდება, რომ კომისიის წევრები ერთხმად აღიარებდნენ გ. ჯ-ას მაღალ კვალიფიკაციას, პროფესიონალიზმს, გამოცდილებას და სა-

ჭიროდ აღარ მიიჩნევდნენ ასეთი გამოცდილების მქონე კონკურსანტისთვის კვალიფიკაციის შეფასების მიზნით კითხვების დასმას, თუმცა მათ პროცედურის დაცვის მიზნით მაინც დაუსვეს პროფესიული შეკითხვები. კომისიის წევრთა მიერ დასმულ იქნა რამდენიმე შეკითხვა. მათგან ორ კითხვაზე კონკურსანტმა პასუხი ვერ გასცა.

საკასაციო პალატის მოსაზრებითაც, კითხვების დასმა მიმართული იყო კონკურსის პროცედურული კუთხით გამართულობისა და რეგლამენტის ფორმალური დაცვისკენ და არ ემსახურებოდა კითხვარში არსებული კრიტერიუმების მიხედვით გ. ჯ-ას ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის დონის განსაზღვრას. დასმული კითხვებით შეუძლებელია კანდიდატის, მაგალითად, კომუნიკაციის უნარის, მოტივაციის, ლოგიკური მსჯელობის და ა. შ. შეფასება. მართალია, კომისიის წევრთა მიერ გამოხატული კეთილგანწყობა ექცევა კოლეგიალობისა და კორექტულობის პრინციპების დაცვის მიზნებში და გავლენას არ ახდენს პროფესიული გადაწყვეტილებების მიღებაზე, მაგრამ ის გარემოება, რომ გასაუბრებაზე გ. ჯ-ას დაუსვეს მხოლოდ სამი შეკითხვა, რომელთა შინაარსი იყო ძალზედ ტექნიკური, (საუბარი იყო ...ა მონაცემლობისას მანძილის დასაშვებ ზღვარზე, კანდიდატის მიერ ცალკეულ შემთხვევებში კვადრატული მეტრების ზეპირად ცოდნაზე), სასამართლოს უქმნის რწმენას, რომ გასაუბრება ჩატარდა ფორმალურად.

სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კონკურსი არის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კანდიდატის შესაბამისობის დადგენა ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან. განსახილველ შემთხვევაში, ბუნდოვანია, კონკრეტულად რა კრიტერიუმები უნდა დაეკმაყოფილებინა მოსარჩელეს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ან ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ...ის განყოფილების ...ის თანამდებობის დასაკავებლად.

საკასაციო პალატა იზიარებს საკასაციო განაცხადის იმ ნაწილს, რომლითაც კასატორი მოითხოვს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებას, რადგან საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი სარჩელი და საქმეში დაცული მტკიცებულებები არ ქმნიდა სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების საფუძველს. საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ გაკეთებულ განმარტებაზე (საქმე №ბს-595-592(კ-17) 28.09.2017წ.

განჩინება). „ადმინისტრაციულ პროცესში მოქმედი ინკვიზიციურობის პრინციპის გათვალისწინებით (სასკ-ის მე-19 მუხლი), მართალია, სასამართლოს აქვს შესაძლებლობა ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილად გამოკვლევის მიზნით შეაგროვოს დამატებითი მტკიცებულებები, თუმცა აღნიშნული უზრუნველყოფს ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებში დაშვებული ხარვეზების აღმოფხვრას და არა ორგანოში განსახორციელებელი წარმოების ჩანაცვლებას. როდესაც წარმოების ხარვეზები არსებითია, ხოლო საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რიგი გარემოებები – გამოუკვლეველი, დაუშვებელია ადმინისტრაციული ორგანოს ფუნქციების სასამართლოსათვის დელეგირება“. განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელით სწორედ საკითხის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების დაუდგენლად გამოტანილი აქტებია სადავო.

საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებებს სადავო აქტის საკითხის სათანადო გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე გამოცემის ნაწილში, თუმცა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების საფუძველი.

საკასაციო პალატა განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ადმინისტრაციული ორგანოსათვის მოსარჩელე გ. ჯ-ას თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენის პირდაპირმა დავალებამ კონკურსის ეტაპის პროცედურული მხარის უგულებელყოფა განაპირობა. კერძოდ, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დავის ამგვარი შედეგით გადაწყვეტამ, ფაქტობრივად, გ. ჯ-ას მიმართ გასაუბრების გამართვის საჭიროების უარყოფა გამოიწვია. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ჩატარებული გასაუბრება იყო ფორმალური, რომელიც რეალურად არ ემსახურებოდა კანდიდატის ვაკანტურ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენას, თუმცა გასაუბრების ფორმალურობის მიუხედავად, სააპელაციო სასამართლომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას მოსარჩელის ვაკანტურ თანამდებობაზე პირდაპირ, გასაუბრების გარეშე, წარდგენა დაავალა. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებებს ჩატარებული გასაუბრების ფორმალურობასთან დაკავშირებით და აღნიშნავს, რომ ამგვარ პირობებში გასაუბრების პროცესის წარმართვა ვერ უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურის მიერ გამოცხადებული კონკურსის რეალური მიზნების მიღწევას. გასაუბრების ფორმალურობა გამორიცხავს გასაუბრების ეტაპზე კანდიდატის ვაკანტურ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენის შესაძლებლობას. საგულისხმოა, რომ კონკურსის ეტაპებად დაყოფა ადმინისტრაციული ორგანოსათვის კანდიდატის სრულყოფილი შეფა-

სების შესაძლებლობის მინიჭებას ემსახურება. ამდენად, ეტაპობრივი შეფასება პროცედურულად იძლევა საშუალებას, უკეთ განისაზღვროს კანდიდატის დასაკავებელ ვაკანტურ თანამდებობასთან შესაბამისობა. ამასთან, საკონკურსო პროცესში განსაზღვრული თითოეული ეტაპით ადმინისტრაციული ორგანო ეტაპობრივად და ყოველმხრივ განსაზღვრავს კონკურსში მონაწილე კანდიდატების კვალიფიციურობას. მაგალითად, თუკი კონკურსის ფარგლებში ჩატარებული ტესტირება კანდიდატთა წერიითი თუ სხვადასხვა უნარ-ჩვევებისა თუ პროფესიული დონისა და მათი კვალიფიციურობის დადგენას ემსახურება, გასაუბრების ეტაპზე კომისიის წევრებს ეძლევათ საშუალება, დაადგინონ კონკრეტული თანამდებობის დაკავებისათვის საჭირო ის პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, რომელთა გამოვლენა წერიითი დავალების შესრულების პროცესში შეუძლებელია. თუმცა საგულისხმოა ისიც, რომ გასაუბრების პროცესი არ არის მკვეთრად გამიჯნული ტესტირებისაგან. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებულ ერთგვაროვან სასამართლო პრაქტიკაზე, კერძოდ, საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „გასაუბრების ეტაპი თავისი არსით წარმოადგენს ერთიან, განუყოფელ პროცესს, რომლის ფარგლებშიც გამსაუბრებელს ეძლევა შესაძლებლობა, შეაფასოს მოხელის კონკრეტულ თანამდებობაზე საქმიანობისათვის საჭირო პროფესიული უნარ-ჩვევები თუ კვალიფიკაცია. ამასთან, გასაუბრების ფორმატი გამსაუბრებელს აძლევს არა მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად გადმოცემული ინფორმაციის მხედველობაში მიღების, არამედ, აგრეთვე, შედარების საშუალებასაც, კერძოდ, გამსაუბრებელს წარმოეშობა შესაძლებლობა მოხელისათვის კითხვების დასმის გზით შეამოწმოს მოხელესთან დაკავშირებით წარდგენილი დოკუმენტების (მათ შორის, მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათებისა და მოხელის ინფორმაციის) შინაარსის, ანუ მასში აღწერილი სუბიექტური ინფორმაციის ობიექტურ რეალობასთან შესაბამისობა. კერძოდ, გასაუბრების პროცესში მოხელის მიერ გაცემული პასუხები იძლევა მოხელის მიმართ არსებული დახასიათების სისწორის, მისი ობიექტურობისა და რეალურობის გადამოწმების შესაძლებლობას, აგრეთვე, გამსაუბრებელს ეხმარება გააანალიზოს და შეაფასოს ის, თუ რამდენად შეძლებდა გასაუბრების შედეგად გამოვლენილი კონკრეტული კვალიფიკაციითა თუ პროფესიული უნარ-ჩვევებით მოხელე საქმიანობის იმგვარად განხორციელებას, როგორც ეს ზემოაღნიშნულ დოკუმენტებშია აღწერილი“. (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 20 ივნისის №ბს-997(კ-18) გადაწყვეტილება).

ამასთან, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კონკრეტული ვაკანტური თანამდებობისათვის შესაფერისი კანდიდატის დადგენისათვის გასამართი კონკურსის ეტაპების საჭიროებისამებრ განსაზღვრისას ადმინისტრაციული ორგანო სრული თავისუფლებით სარგებლობს. დაუშვებელია, სასამართლო თავად უსაზღვრავდეს ადმინისტრაციულ ორგანოს კანდიდატის შეფასებისათვის საკმარის ეტაპებს და უშუალოდ მათ სახეებს. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც ადმინისტრაციული ორგანო აუცილებლად მიიჩნევს კონკურსში მონაწილე კანდიდატის კვალიფიციურობისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების, მათ შორის, გასაუბრების სტადიით დადგენას, დაუშვებელია სასამართლო გასაუბრების ეტაპის უგულებელყოფით ახდენდეს მოხელეთა ვაკანტურ თანამდებობებზე დანიშვნის დავალებას. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გასაუბრების ფორმალურობა ადასტურებს გასაუბრების ეტაპის არაჯანსაღად წარმართვას, რაც, თავისი არსით, რეალური გასაუბრების ჩაუტარებლობას უტოლდება. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ფორმალური გასაუბრება გულისხმობს, რომ კანდიდატთან გასაუბრება რეალურად არ შემდგარა. აღნიშნული კი, თავის მხრივ, ცხადყოფს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერვე განსაზღვრული ადმინისტრაციული წარმოება სრულყოფილად არ გამართულა. ადმინისტრაციული ორგანოს სრულყოფილად არ გამოუყენებია ყველა ის პროცედურული ეტაპი, რაც აუცილებელია კანდიდატის დონის სრულყოფილი და ყოველმხრივი დადგენისათვის. ასეთ პირობებში კი, სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან კანდიდატის გასაუბრების გარეშე წარდგენის დავალება გაუმართლებლად ზღუდავს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ კანდიდატის შეფასების სივრცეს.

ამასთან, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 23 იანვრის №ბს-1445(კ-18) გადაწყვეტილებაზე, სადაც განიმარტა, რომ „საზოგადოდ, ადმინისტრაციული ორგანოს კონკრეტული ქმედების პროცედურულ დარღვევად მიჩნევა ყოველთვის არ განაპირობებს წარდგენილი სარჩელის სრულ საფუძვლიანობას და არ წარმოშობს მისი სრულად დაკმაყოფილების შესაძლებლობას. ამგვარი დარღვევების არსებობის დადასტურების შემთხვევაშიც კი, სასამართლო ვალდებულია, დავის გადაწყვეტის პროცესში გამოიყენოს კანდიდატის დონის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენისათვის საჭირო ყველა სამართლებრივი, მათ შორის, პროცესუალური საშუალება და საკითხი კომპლექსურად შეაფასოს. მარტოოდენ სასამართლოს დასკვნა ადმინისტრაციული წარმოების გარკვეული ხარვეზით/ხარვეზებით ჩა-

ტარებასთან დაკავშირებით, არ შეიძლება კანდიდატის ვაკანტური თანამდებობის პირობების დაკმაყოფილების დამადასტურებელ გარემოებად იქცეს“. ამავე გადაწყვეტილებით განიმარტა, რომ „მხოლოდ პროცედურული საკითხის განუხორციელებლობა მოსარჩელეს ვერ აქცევს ვაკანტური თანამდებობისათვის შესაფერის კანდიდატად. ის ფაქტი, რომ სასამართლო ვერ აფასებს, აკმაყოფილებს თუ არა მოსარჩელე ვაკანტური თანამდებობისათვის დაწესებულ მოთხოვნებს, არ გამორიცხავს ზოგადად კანდიდატის შეფასების შესაძლებლობას, რამეთუ აღნიშნული შეფასება ადმინისტრაციული ორგანოს კომპეტენციას განეკუთვნება და ადმინისტრაციულ ორგანოს აქვს სრული შესაძლებლობა იმისა, სასამართლოს მიერ მისთვის დავალების პირობებში, გაატაროს კანდიდატის ხელახალი ან დამატებითი შეფასებისათვის საჭირო ღონისძიებები. თავის მხრივ, ამგვარი შესაძლებლობის არსებობა უსაფუძვლოს ხდის ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში დაშვებული შეცდომისა თუ ხარვეზის გამო სარჩელის ავტომატურ დაკმაყოფილებას, რამდენადაც სასამართლო პროცესულურ საშუალებათა გამოყენების გზით უფლებამოსილი იყო, ადმინისტრაციული წარმოების სრულყოფის მიზნით უზრუნველყო ადმინისტრაციული ორგანოსათვის სასამართლოს მიერ საჭიროდ მიჩნეული მალალი სტანდარტების დამაკმაყოფილებელი გასაუბრების გამართვის დავალება“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაუბრების ფორმალურობის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატას არ შეეძლო პროცესულურად განხორციელებინა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საკონკურსო პროცესის განუყოფელ ნაწილად მიჩნეული გასაუბრების ეტაპის უგულებელყოფა და ადმინისტრაციული ორგანოსათვის მოსარჩელის პირდაპირ, კონკურსის გარეშე, თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენა დაევალებინა. სასამართლო ვალდებული იყო მიემართა ყველა იმ ღონისძიებისათვის, რომელიც კონკურსის პროცესის სრულყოფისაკენ იქნებოდა მიმართული და რომელიც დასაშვებ ფარგლებში მაქსიმალურად გაზრდიდა კონკურსის განმეორებით გასამართი ეტაპის ფარგლებში განხორციელებულ მოქმედებათა სასამართლოს მხრიდან რევიზიის შესაძლებლობას.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, იგი უფლებამოსილია სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნოს ინდივიდუალურ ადმინის-

ტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და დაავალოს ადმინისტრაციულ ორგანოს, ამ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი აქტი. სასამართლო ამ გადაწყვეტილებას იღებს, თუ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობისათვის არსებობს მხარის გადაუდებელი კანონიერი ინტერესი. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, სადავო საკითხის გადაწყვეტის გარეშე, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი გ. ჯ-ას მიმართ გამოცემული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის №5,7,8/2 სხდომის ოქმი და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის №11 ოქმი და მოპასუხეს – ქალაქ თბილისის მერიას დაევალოს გ. ჯ-ას კანდიდატურის შესაბამისობის დადგენა ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან. საქმის გარემოებების გამოკვლევისას ასევე გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ სადავო აქტის ბათილად ცნობას შედეგად მოსდევს პირის თავდაპირველ უფლებებში აღდგენა, შესაბამისად, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ არაერთგზის განხორციელდა ქალაქ თბილისის მერიის ზედამხედველობის სამსახურის რეორგანიზაცია და საბოლოოდ, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 25 სექტემბრის №28-94 დადგენილებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა საკრებულოს 2018 წლის 12 ივნისის №20-67 დადგენილებით დამტკიცებული „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის დებულება“ (მე-2 მუხ.) დამტკიცდა ახლადშექმნილი მუნიციპალური ინსპექციის დებულება (1-ლი მუხ.). აღნიშნული დებულების მიხედვით, სწორედ მუნიციპალური ინსპექციის სტრუქტურული ქვედანაყოფების „...ის განყოფილებებისა“ და „...ის განყოფილების“ კომპეტენციად სახელდება ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის სტრუქტურული ქვედანაყოფის „...ა სამმართველოს“ ფუნქციები.

ამდენად, როგორც ზემოთ აღინიშნა, გ. ჯ-ას გასაუბრების გარეშე თანამდებობაზე წარდგენის შესახებ აქტის გამოცემის დავალების ნაწილში დავა უნდა გადაწყდეს დავის განხილვის პერიოდში მოქმედი კანონმდებლობის, 2017 წლის 1 ივლისს ძალაში შესული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის საფუძველზე და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დღეის მდგომარეობაში

რეობით ის თანამდებობა, რომელზეც გ. ჯ-ას განაცხადი ჰქონდა წარდგენილი, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მუნიციპალური ინსპექციის სტრუქტურით არ არის გათვალისწინებული. შესაბამისად, გ. ჯ-ას გასაუბრების გარეშე თანამდებობაზე წარდგენის შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მოთხოვნის გადაწყვეტის შესაძლებლობა არ გააჩნია სასამართლოს საკითხის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე მთელი რიგი გარემოებების დადგენის გარეშე, რომლის დადგენის საშუალება არ არსებობს სამართალწარმოების პროცესში.

მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნას ითვალისწინებს ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 34-ე მუხლი, 39-ე მუხლის შესაბამისად, კონკურსის ეტაპებია: ა) კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა; ბ) კანდიდატის შეფასება; გ) კონკურსის შედეგების გამოცხადება. 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, კანდიდატის შეფასება ხდება: ა) წერიტი ან/და ზეპირი დავალების მიცემით; ბ) გასაუბრებით; გ) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შეფასების სხვა ფორმების გამოყენებით. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ გ. ჯ-ას გავლელი აქვს კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენისა და წერიტი დავალების ეტაპი, მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ გასაუბრების ეტაპიდან უნდა მოახდინოს გ. ჯ-ას კანდიდატის შეფასება ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მუნიციპალური ინსპექციის შესაბამის ვაკანტურ თანამდებობაზე. საგულისხმოა, რომ ადმინისტრაციულ ორგანოში გასაუბრების დროს გ. ჯ-ა კეთილგანწყობილი იყო და პატივისცემას გამოხატავდა კომისიის წევრებისა და კოლეგების მიმართ. იგი გაგებით მოეკიდა იმ გარემოებას, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობდა, ამდენად, მან თანხმობა განაცხადა იმავე ფუნქციის მატარებელ სხვა ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენაზე, რაც ასევე უგულებელყოფილ იქნა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სწორედ დისკრეციული უფლებამოსილების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებას არ შეიცავს გასაჩივრებული ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, სახეზეა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის გამოყენების წინაპი-

რობები. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილით მინიჭებულ უფლებამოსილებას სასამართლო იყენებს მაშინ, როდესაც სასამართლო წესით ვერ ხერხდება ფაქტობრივი გარემოებების დადგენა და შეფასება, შესაბამისად, შეუძლებელი ხდება სადავო ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მატერიალური კანონიერების შემოწმება. იმისათვის, რომ შესრულდეს კანონის მოთხოვნა და ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება იყოს კანონშესაბამისი, ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მნიშვნელოვანი და სავალდებულო წინაპირობაა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების გამოკვლევა, გაანალიზება, შესწავლა და გადაწყვეტილების მიღება ამ გარემოებათა შეფასების შედეგად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ადმინისტრაციული ორგანოს დაუსაბუთებელი დასკვნის გაკეთება. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს საკასაციო საჩივარში მითითებული გარემოება, რომ მის მიერ გადაწყვეტილება მიღებულია ადმინისტრაციული ორგანოსათვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების საფუძველზე, არ აქცევს მიღებულ გადაწყვეტილებას კანონიერად, რამდენადაც სადავო აქტი არ შეიცავს დასაბუთებას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ. ჯ-ას სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის №5,7,8/2 სხდომის ოქმი და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის №11 ოქმი და მოპასუხე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დაევალოს, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, სადავო საკითხთან დაკავშირებით, კანონით დადგენილ ვადაში, გამოსცეს ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გ. ჯ-ას ხელახალი გასაუბრების შედეგების გათვალისწინებით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ად-

მინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. გ. ჯ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნეს ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2017 წლის 29 ივნისის სხდომის №5,7,8/2 ოქმი და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის №11 ოქმი;

5. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, კანონით დადგენილ ვადაში, გამოსცეს ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გ. ჯ-ას ხელახალი გასაუბრების შედეგების გათვალისწინებით;

6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6
ტელ.: (995 32) 298 21 03
www.supremecourt.ge