

საქმე ბს-463-451(კ-13)

18 თებერვალი, 2014 წელი
ქ. თბილისი

ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:
ნათია წკეპლაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: მაია ვაჩაძე, პაატა სილაგაძე

სხდომის მდივანი - ანა ვარდიძე

კასატორი (მოსარჩელე) : ნ. მ-ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) : ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობა

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 28 ივნისის განჩინება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

მოსარჩელე: ნ. მ-ე

მოპასუხე: ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობა

სარჩელის სახე: ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის საფუძველზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა.

სარჩელის საგანი:

1. ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანების ბათილად ცნობა;
2. სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სარჩელის საფუძველი:

ფაქტობრივი: 2012 წლის 16 ოქტომბერს ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მ/შ №307 ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა ქარელის მუნიციპალიტეტის თვითმმართველი ერთეულის - ფცის ტერიტორიული ორგანოს სპეციალისტის თანამდებობაზე.

2012 წლის 14 დეკემბერს ფცის ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულის მითითებით დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანებით ნ. მ-ე გათავისუფლდა სამსახურიდან.

მოსარჩელის მტკიცებით, იგი სამსახურიდან გაათავისუფლეს უკანონოდ, გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლი, რომლის შესაბამისად, მოხელეს სამსახურიდან თავისუფლდება პირადი განცხადების საფუძველზე. მოსარჩელის მტკიცებით, მართალია, განცხადება მისი დაწერილი იყო, მაგრამ არ გამოხატავდა მის ნებას, ნება, გამოვლენილ იქნა ძალდატანებისა და მოტყუების საფუძველზე.

მიუხედავად იმისა, რომ ორსულად იყო, პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, არასდროს მიუღია შენიშვნა ან საყვედური. მოსარჩელის მოსაზრებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი იყო ის გარემოება, რომ მისი მეუღლე იყო ნაციონალური მოძრაობის მხარდამჭერი.

სამართლებრივი: მოსარჩელემ სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძველად მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლის და საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22.1 მუხლი (იხ. ს.ფ. 2-13; ტ.1).

მოპასუხე - ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობამ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში 2012 წლის 14 დეკემბერს ნ. მ-ემ შეიტანა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რომელიც გამგებელმა დააკმაყოფილა 2013 წლის 8 იანვარს, შესაბამისად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 93-ე და 95-ე მუხლების საფუძველზე ნ. მ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი (იხ. ს. ფ. 30-37; ტ.1).

საქმის გარემოებები:

ნ. მ-ემ 1999 წელს დაამთავრა თბილისის ეკოლოგიურ-ეკონომიკური ინსტიტუტის იურიდიული ფაკულტეტი.

2012 წლის 16 ოქტომბერს ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მ/შ №307 ბრძანებით დაინიშნა ქარელის მუნიციპალიტეტის თვითმმართველი ერთეულის - ფცის ტერიტორიული ორგანოს სპეციალისტად.

მოსარჩელის განმარტებით, 2012 წლის 14 დეკემბერს ფცის ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულმა აცნობა, რომ ქარელის ახლად არჩეული გამგებლის მითითება იყო, ფცის ტერიტორიული ორგანოში მომუშავე ყველა თანამშრომელს დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ხოლო შემდეგ თავიდან მოხდებოდა მათი დანიშვნა. აღნიშნულს ჰქონდა ფორმალური ხასიათი, რის გამოც

იმავე დღეს - 14 დეკემბერს დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. განცხადებები დაწერეს ასევე სხვა თანამშრომლებმაც, თუმცა მხოლოდ ის გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

მოსარჩელის მითითებით, ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელმა, ერთ-ერთი ტელევიზიის გადაცემაში განაცხადა, რომ ყველა თანამშრომელს დააწერინა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

რაიონული/საქალაქო/ სასამართლოს გადაწყვეტილება/სარეზოლუციო:

ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2013 წლის 26 მარტის გადაწყვეტილებით ნ. მ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სასამართლოს მიერ უდავოდ მიჩნეული ფაქტები:

ნ. მ-ე, 2012 წლის 16 ოქტომბრიდან გათავისუფლების დღემდე მუშაობდა ქარელის მუნიციპალიტეტის თვითმმართველი ერთეულის ფცის ტერიტორიული ორგანოს სპეციალისტად და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა - 560 ლარი;

ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანებით, ნ. მ-ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რადროსაც იყო ორსულად.

ნ. მ-ის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მისი 2012 წლის 14 დეკემბრის წერილობითი განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერისას, მის მიმართ მუქარა, ძალდატანება, ან განცხადების დაწერაზე უარის შემთხვევაში მოსალოდნელ შედეგზე მინიშნება არ ყოფილა.

სასამართლოს მიერ სადავოდ მიჩნეული ფაქტები:

სადავოა ის გარემოება, რომ ნ. მ-ის მიერ დაწერილი განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, არ გამოხატავდა მის ნამდვილ ნებას, განცხადების

დაწერა მას ურჩია ფცის ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულმა ა. ჯ-მა, რომელმაც უთხრა, რომ გათავისუფლების შემდეგ ხელახლა დაინიშნებოდა იმავე თანამდებობაზე.

სასამართლოს დასკვნები - რაიონულმა სასამართლომ სარჩელი არ დააკმაყოფილა.

სადავოდ მიჩნეული ფაქტების შეფასება:

რაიონული სასამართლოს შეფასებით, ა. ჯ-მა, გ. კ-ამ და მ. ბ-მა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 153-ე მუხლის მოთხოვნათა შესაბამისად, ჩვენების მიცემისას, არ დაადასტურეს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებების დაწერა, ასევე ნ. მ-ისათვის ვინმეს მიერ რჩევის მიცემა ან მასზე ზეგავლენა ასეთი განცხადების დაწერის მიზნით - როგორც მოსარჩელე მიუთითებს.

სადავო არ არის გარემოება, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელმა ყველა თანამშრომელს დააწერინა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, მაგრამ მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, იგულისხმებოდა გამგეობის თანამშრომლები და არა - ტერიტორიული ორგანოს მუშაკები.

რაიონული სასამართლოს დასკვნით, საჯარო მოხელის მიერ აღნიშნული განცხადება შეიძლება გამოწვეული იყოს სხვადასხვა მიზეზით და არ უნდა ჩაითვალოს უშუალოდ ქმედების აღიარებად, მით უმეტეს, ნ. მ-ე არ მიუთითებს, რომ განცხადება გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელმა დააწერინა.

რაიონული სასამართლოს განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 95-ე მუხლის შესაბამისად, სამსახურიდან თავისი ინიციატივით გათავისუფლებისას, ორსულობა ხელისშემშლელი გარემოება არ არის და სადავო ადმინისტრაციული აქტი გამოცემულია ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოთხოვნათა დაცვით.

სამართლებრივი შეფასება /კვალიფიკაცია/:

რაიონულმა სასამართლომ სარჩელის არ დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძველზეად მიუთითა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-17 მუხლი, მე-19 მუხლის პირველი ნაწილი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლი.

აპელანტი: ნ. მ-ე

მოწინააღმდეგე მხარე: ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობა

აპელაციის საგანი და მოცულობა:

ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2013 წლის 26 მარტის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

აპელაციის მოტივები:

ფაქტობრივი: აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ უდავო ფაქტობრივ გარემოებად მიუთითა ის ფაქტი, რომ გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერისას მის მიმართ მუქარა, ძალდატანება ან განცხადების დაწერაზე უარის თქმის შემთხვევაში მოსალოდნელ შედეგზე მინიშნება არ ყოფილა. სასამართლომ დადგენილად არ ცნო ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოხელე მოატყუეს, კერძოდ, თითქოს გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერა სავალდებულო იყო, ჰქონდა მხოლოდ ფორმალური ხასიათი და შემდგომ ახლიდან მოხდებოდა მათი დანიშვნა. აპელანტის მოსაზრებით, აღნიშნული ფაქტი გამიზნული იყო იმისათვის, რომ შემდგომ განცხადების საფუძველზე მომხდარიყო მისი განთავისუფლება. აპელანტი აღნიშნავს, რომ არა მოტყუება, იგი არ დაწერდა განცხადებას.

სამართლებრივი: ხაშურის რაიონულმა სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა

გამოეყენებინა. ასევე არასწორი შეფასება მისცა საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს და გადაწყვეტილება მიიღო იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელსაც არ ჰქონდა მტკიცებულების ძალა. კერძოდ: სასამართლომ გამოიყენა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, პირი თავისი ინიციატივით თავისუფლდება სამსახურიდან თუ მისი სამსახურში მიღების უფლების მქონე მოხელე ან დაწესებულება დააკმაყოფილებს მის წერილობით განცხადებას. თუმცა სასამართლომ სათანადოდ არ გამოიკვლია და შეაფასა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და საქმეში არსებული მტკიცებულებები, რითაც დადგინდებოდა, გამოხატავდა თუ არა მისი განცხადება ნამდვილ ნებას. სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას არ გაითვალისწინა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, კერძოდ: სატელევიზიო ჩანაწერები, სადაც ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელი აღნიშნავდა, რომ მან გამგეობის ყველა თანამშრომელს დააწერინა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ასევე არ გაითვალისწინა მოწმეთა არასწორი ჩვენება, სადაც უარყვეს ის ფაქტი, რასაც თავად ი. ო-ე საჯაროდ აცხადებდა და მხოლოდ მოწმეთა არასწორი ჩვენების საფუძველზე მიიღო გადაწყვეტილება. აღნიშნული მოწმეები სასამართლოს ინიციატივით იყვნენ დაბარებული, რათა დადასტურებულიყო, ნამდვილად მოხდა თუ არა განცხადებების დაწერა განთავისუფლების თაობაზე, თუმცა აღნიშნული ფაქტი ყველა მათგანმა უარყო და სასამართლოს არასწორი ჩვენებები მისცეს.

აპელანტის მითითებით, მიუხედავად იმისა, რომ მოწმეების მიერ სასამართლოში მიცემული ჩვენება აშკარად ყალბი იყო, სასამართლომ მტკიცებულების ძალა მიანიჭა მხოლოდ მათ ჩვენებას, არ გაითვალისწინა არც მისი ახსნა-განმარტება და არც ის ჩანაწერი, სადაც გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელი აღნიშნავდა, რომ გამგეობის ყველა თანამშრომელს დააწერინა განცხადება განთავისუფლების თაობაზე.

აპელანტის მითითებით, რაიონულმა სასამართლომ არასწორად მიუთითა, რომ ტერიტორიული ორგანოს თანამშრომლები არ იყვნენ საჯარო მოხელეები და

აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტა, რომ ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულებს და მთავარი სპეციალისტების წარმოადგენენ ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოხელეებს. მათ თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს გამგებელი. „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, გამგეობა (მერია) შედგება სტრუქტურული ერთეულებისა და თვითმმართველი ერთეულის ტერიტორიული ორგანოებისაგან.“ აქედან გამომდინარე, ტერიტორიული ორგანოს თანამშრომლების და გამგეობის თანამშრომლების ერთმანეთისაგან გამიჯვნა არასწორია და ეს არ უნდა გამხდარიყო ერთ-ერთი გარემოება მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა. აღნიშნული საკითხის შეფასებისას სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით, რაც არ იქნა გამოყენებული სასამართლოს მიერ.

აპელანტის მითითებით, სასამართლოს მსჯელობა, რომ სადავო აქტი გამოცემულია „ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსისა“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა დაცვით, არასწორია, ვინაიდან მისი განთავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის დროს დაირღვა როგორც „ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმები. კერძოდ, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ აქტის გამოცემის დროს არ იქნა ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოება, არ იქნა დადგენილი ის ფაქტი, გამოხატავდა თუ არა განცხადება მის ნამდვილ ნებას, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, შეიძლებოდა თუ არა ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება და ა. შ.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-8 მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, „ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება, ქალის მიერ ფეხმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებიდან დეკრეტული შვებულების

დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში ან ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამოწურვისას“.

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.“

აპელანტის მოსაზრებით მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, რაც არ გაიზიარა რაიონულმა სასამართლომ და მიიღო უკანონო გადაწყვეტილება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 თავი აწესებს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებს. თუმცა კანონმდებლობა იცავს ორსული მოხელის შრომით უფლებებს და ქმნის მთელ რიგ გარანტიებს მისი შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით. კერძოდ, აღნიშნული კანონის 111-ე მუხლი მიუთითებს, რომ ქალი, რომელიც ორსულადაა არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო. მიუხედავად ყველაფრისა, ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიერ მოხდა მისი, 7 თვის ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება, უკანონოდ და მოტყუების საფუძველზე. აპელანტი აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41¹-ე მუხლის საფუძველზე უფლება ჰქონდა ესარგებლა ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით, რომლის გამოყენებასაც აპირებდა, რატომ დაწერდა განცხადებას გათავისუფლების თაობაზე, როდესაც შეეძლო ესარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით. ის ფაქტი, რომ ამჟამად დავა მიმდინარეობს სასამართლოში მისი უფლების დასაცავად, ადასტურებს, რომ მისი განცხადება არ გამოხატავდა მის ნამდვილ ნებას.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება /სარეზოლუციო/:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 28 ივნისის განჩინებით ნ. მ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა;

უცვლელად დარჩა ხაშურის რაიონული 2013 წლის 26 მარტის გადაწყვეტილება (იხ.ს.ფ. 171-177; ტ.2.).

აპელაციის მოტივების არ გაზიარების თაობაზე სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა:

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა რაიონული სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოება, რომ ნ. მ-ეს, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერა ურჩია ფცის ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულმა ა. ჯ-მა, გარდა ნ. მ-ისა, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადება დაწერა ფცის ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულმა ა. ჯ-მა და მისმა ყველა თანამშრომელმა: გ. კ-ამ და მ. ბ-მა. აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში წარმოდგენილი არ არის. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ მოწმეების - ა. ჯ-ის, გ. კ-ისა და მ. ბ-ის ჩვენებები არ არის თანმიმდევრული და სარწმუნო, თუმცა აღნიშნა, რომ სხვა სახის მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა ნ. მ-ის ნების გამოვლენაზე რაიმე ზემოქმედების ფაქტი, საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

რაც შეეხება ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის ი. ო-ის მიერ ტელეკომპანია „...“ ეთერში გაკეთებულ განცხადებას, რომლის თანახმად ყველა თანამშრომელს დააწერინა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, არ წარმოადგენს ნ. მ-ის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერისას, მოტყუების, მუქარის ან სხვა სახის რაიმე უშუალო ზემოქმედების დამადასტურებელ გარემოებას.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლის თანახმად, პირი თავისი ინიციატივით თავისუფლდება სამსახურიდან, თუ მისი სამსახურში მიღების უფლების მქონე მოხელე ან დაწესებულება დააკმაყოფილებს მის წერილობით განცხადებას.

საქმის მასალებიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დადგინილად მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის- ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2013 წლის 08 იანვრის N25 ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა 2012 წლის 14 დეკემბრის ნ. მ-ის განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე.

საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ ნ. მ-ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ განცხადება არ შეესაბამებოდა მის ნამდვილ ნებას და ჰქონდა თუ არა ადგილი მოტყუების ან სხვა რაიმე ზემოქმედების ფაქტს. რაც შეეხება საქმეში არსებულ მტკიცებულებას: სატელევიზიო ჩანაწერს, რომლითაც დასტურდება ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელმა ი. ო-ემ გამგეობის ყველა თანამშრომელს მოსთხოვა სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე განცხადების დაწერა, არ წარმოადგენს იმგვარ მტკიცებულებას, რომლითაც დადასტურდება ნ. მ-ის ნების გამოვლენაზე უშუალო ზემოქმედების ფაქტი. ადმინისტრაციული ორგანოს ხელმძღვანელი პირის მხრიდან უკანონო მოთხოვნის შემთხვევაში, საჯარო მოხელეს არ ეკისრება ამგვარი მოთხოვნის შესრულების ვალდებულება. ამასთან, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მხოლოდ იმ ფაქტით, რომ ამჟამად დავა მიმდინარეობს სასამართლოში მისი უფლების დასაცავად, ვერ დგინდება ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ნ. მ-ის განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ არ შეესაბამებოდა მის ნამდვილ ნებას.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა რაიონული სასამართლოს მსჯელობა, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის თანამშრომლებში არ იგულისხმება ტერიტორიული ორგანოს მუშაკები. „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 38-ე მუხლის მეორე და მე-8 პუნქტების თანახმად, გამგეობა (მერია) შედგება სტრუქტურული ერთეულებისა და თვითმმართველი ერთეულის ტერიტორიული ორგანოებისაგან. გამგეობის (მერიის) სტრუქტურული ერთეულებისა და თვითმმართველი ერთეულის ტერიტორიული ორგანოების ხელმძღვანელებს, გამგეობის (მერიის) სხვა თანამშრომლებს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს

გამგებელი (მერი). თუმცა აღნიშნული გარემოება ვერ გახდება სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლო ასევე დაეთანხმა სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებას, რომ მოქმედი კანონმდებლობა იცავს ორსული მოხელის შრომით უფლებებს და ქმნის მთელ რიგ გარანტიებს მისი შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით. კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 111-ე მუხლი მიუთითებს, რომ ქალი, რომელიც ორსულადაა არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო. თუმცა აქვე, განმარტა, რომ ნ. მ-ის გათავისუფლება სამსახურიდან არ მომხდარა შტატების შემცირების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან ატესტაციის შედეგების საფუძველით, იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან პირადი განცხადების საფუძველზე.

კასატორი: ნ. მ-ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) : ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობა

კასაციის საგანი და მოცულობა:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 28 ივნისის განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

კასატორი საკასაციო საჩივარს ამყარებდა ძირითადად იმავე საფუძველებზე, რაზეც მიუთითებდა სააპელაციო საჩივარში (იხ. ს.ფ. 86-95; ტ.2).

საკასაციო სასამართლოს მიერ საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის პროცესუალური წანამდგვრები:

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმე დასაშვებია ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის 34.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული

საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საფუძვლის თაობაზე და იგი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის მოტივების საფუძვლიანობის, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა-კანონიერების შემოწმებისა და საქმის სასამართლო განხილვის შედეგად მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ ნ. მ-ის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 28 ივნისის განჩინება და ახალი გადაწყვეტილებით, ნ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნეს ცნობილი ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანება და ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობას დაევალოს საქმის გარემოებათა გამოკვლევის შედეგად ახალი გადაწყვეტილების მიღება, ხოლო სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლოს მიერ გასაჩივრებული განჩინების გამოტანისას დარღვეულია მატერიალური და საპროცესო სამართლის ნორმები. კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნები. სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოებები არასრულყოფილად გამოიკვლია და არასწორი სამართლებრივი შეფასებები მისცა მათ, შესაბამისად, საქმეზე დაადგინა დაუსაბუთებელი და უკანონო განჩინება.

განსახილველი საკასაციო საჩივრის მოტივი, საჯარო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში საჯარო მოხელის მიერ ნების გამოვლენის ნამდვილობის სამართლებრივი შეფასება, შედეგის (სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი) კანონიერების დადგენა, შესაძლებელია, მხოლოდ სადავო სამართალურთიერთობის სუბიექტების სტატუსის, უფლება-მოვალეობების და ამგვარ სამართალურთიერთობებში კანონით განსაზღვრული ქცევის წესისა და სტანდარტების სათანადო ანალიზის შედეგად, რამაც საკასაციო სასამართლოს

მოსაზრებით შექმნა აბსოლუტური კასაციის წანამდგრები, არის საგულისხმო და განსაკუთრებული, შესაბამისად, მოცემულ საქმეს მიაჩნა სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის მნიშვნელოვანი საქმის სტატუსი.

წინამდებარე საქმე მნიშვნელოვანია რამდენიმე თვალსაზრისით, კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება უნდა მისცეს:

1. სადავო სამართალურიერთობაში საჯარო სამსახურის დაწესებულების ხელმძღვანელსა და საჯარო მოხელეს შორის ურთიერთობის ფორმების და მისი სამართლებრივი შედეგების როგორც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ნორმებით განსაზღვრულ წესთან შესაბამისობას, ასევე, საერთაშორისო და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო აქტებით განსაზღვრულ სამართლებრივი ინსტიტუტებისა და სტანდარტების გამოყენების ხარისხს.
2. უნდა განიმარტოს საჯარო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილეთა უფლება-მოვალეობანი და შეფასება მიეცეს საქართველოს საჯარო სამსახურის დაწესებულებებში მთელ რიგ ტენდენციებს და დამკვიდრებულ პრაქტიკას;
3. ევროპის ქვეყნებში შრომის უფლება და კონკრეტულად ქალთა შრომის უფლება, დაცვის განსაკუთრებულ კატეგორიას განეკუთვნება, საკასაციო სასამართლომ უნდა იმსჯელოს რამდენად არის დაცული ქალთა შრომითი უფლებები საჯარო დაწესებულებებში და რამდენად პასუხობს საქართველოს სახელმწიფოს საჯარო მმართველობა და სასამართლო სისტემა საერთაშორისო საზოგადოების წინაშე აღებულ ვალდებულებებს, როგორც ნორმატიული, ასევე, პრაქტიკული თვალსაზრისით.
4. განიმარტოს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში საჯარო მოსამსახურის გათავისუფლების გადაწყვეტილების მომზადებისა და გამოცემის სამართლებრივი წესი და განისაზღვროს მისი მიღების სტანდარტი.

5. სამართლებრივი შეფასება უნდა მიეცეს საჯარო მოხელის ნების გამოვლენის ნამდვილობას.

სადავო სამართალურთიერთობა წარმოშობილია საჯარო შრომითსამართლებრივ სფეროში, საჯარო სამსახურის დაწესებულების ხელმძღვანელსა და საჯარო მოხელეს შორის.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით უნდა განიმარტოს არა მხოლოდ რიგი სამართლებრივი საკითხებისა, არამედ გაანალიზდეს საქართველოს სახელმწიფოს საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებაში წამოჭრილი უმწვავესი პრობლემები, რომლებიც განპირობებულია საჯარო სამსახურის არსისა და ამოცანების გააზრების არაადეკვატური მსოფლმხედველობით, სამართლის უზენაესობის სტანდარტის სრული უგულებელყოფით, საჯარო სამსახურის პირადი და პარტიული ინტერესების მომსახურების ასპარეზად მიჩნევით, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების სრული უპატივცემულობით, ზოგადსაკაცობრიო იდეალებისა და ღირებულებების დეფიციტით, თავად საჯარო მოხელეთა მხრიდან პერსონალური პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობით, დაბალი პროფესიული კვალიფიკაციით, რაც საბოლოო ჯამში, აფერხებს ქვეყნის სამართლებრივ სახელმწიფოდ ჩამოყალიბებას, სახელმწიფოებრივი ინსტიტუტების ქართველი ერის სამსახურში ჩაყენებას, მისი ჯანსაღი პოლიტიკური, ეკონომიკური და კულტურული მისწრაფებების რეალიზების ჯეროვან მომსახურებას, შესაბამისად, ნაცვლად იმისა, რომ მისი განვითარების პერსპექტივები შექმნას, არსებობს საფრთხე, რომ საზოგადოების წინსვლის დამაბრკოლებელ ფაქტორად მოგვევლინოს.

საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული პრობლემა კიდევ უფრო გამძაფრებულ ხასიათს იძენს თვითმმართველობის სისტემის ორგანოებში, რომელთა სიმრავლე, ათეულობით მუნიციპალური სამსახურის ფუნქციონირება თავისთავად გულისხმობს არაერთგვაროვან მიდგომებს, ნორმატიული სტანდარტების სხვადასხვა

გაგება-გამოყენებას, რაც საჯარო მმართველობის კანონიერებისა და კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპების დარღვევით განხორციელებას იწვევს.

საკასაციო სასამართლო თანამედროვე ევროპული სტანდარტებისა და გამოცდილების შესწავლის საფუძველზე ასკვნის, რომ სწორად ორგანიზებული და ფუნქციონირებადი საჯარო სამსახური არის დემოკრატიული სახელმწიფოს შექმნისა და ეფექტური მმართველობის განხორციელების წინაპირობა. ამგვარი სისტემის ჩამოყალიბება შეუძლებელია სამართლებრივი და ინსტიტუციონალური გარემოს გაუმჯობესების, მიკერძოებულობის, არაეთიკური ქცევისა და დისკრეციის არ დაშვების გარეშე. საზოგადოების თანამონაწილეობის ხარისხი და მასშტაბი მმართველობის განხორციელებაში დიდწილად არის დამოკიდებული სახელმწიფოსადმი, მისი ინსტიტუტებისადმი ნდობის, რწმენის ხარისხზე. მოსახლეობის ნდობის კოეფიციენტს კი რამდენიმე ფაქტორი განსაზღვრავს, მათ შორის, გამჭვირვალობა, კანონიერება, პროფესიონალიზმის დაფასება, ხელშეწყობა, წახალისება, ობიექტურობა და ა. შ.

წინამდებარე საქმის განხილვისას საკასაციო სასამართლო ეყრდნობა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 9 თებერვლის განჩინებაში ადმინისტრაციულ საქმეზე № ბს-1250-1194(კ-09) შპს „...“ სარჩელისა გამო, მოპასუხის - საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის თბილისის რეგიონალური ცენტრის (საგადასახადო ინსპექციის) მიმართ, ჩამოყალიბებულ სამართლებრივ შეფასებებსა და დასკვნებს, რომლითაც საკასაციო სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა თანამედროვე საქართველოს დემოკრატიულ განვითარებაში ბიუროკრატის როლს, მის მნიშვნელობას საქართველოს სახელმწიფოს და მმართველობის ავტორიტეტის შექმნაში, კერძოდ: „საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახელმწიფოს განვითარების ამ ისტორიულ ეტაპზე საქართველოს საჯარო მოსამსახურეებს ეკუთვნით გადამწყვეტი სიტყვა, თუ რომელი ტიპის სახელმწიფოს შექმნის ქართველი ერი XXI საუკუნეში. სწორედ პროგრესულ საჯარო მოსამსახურეთა კასტა უზრუნველყოფს მთელი ერის ინტერესების მსახურების სტანდარტის და სამართლებრივი ტრადიციის დამკვიდრებას, სწორედ

მათი პრინციპულობა და შეუვალობა განსაზღვრავს საზოგადოების სწორი განვითარების დინამიკას, კანონიერი ადმინისტრირების შექმნის და დაფუძნების, ადამიანის უფლებების დაცვის უმწვავესი პრობლემების გადაწყვეტას.

ადმინისტრაციული სამართლის კანონმდებლობის მიზანი სწორედ იმგვარი ნორმატიული სტანდარტების შექმნაა, რომელიც უზრუნველყოფს ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ ადამიანის უფლებების და თავისუფლებების, საჯარო ინტერესებისა და კანონის უზენაესობის დაცვას /ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 1.2. მუხლი/.

ადმინისტრაციული სამართლის, რომლის კერძო ნაწილსაც წარმოადგენს სამოხელეო სამართალი, პრინციპებთან, როგორცაა – კანონიერების, კანონისა და ადმინისტრაციული ორგანოს წინაშე თანასწორობის, მიუკერძოებლობის, საქვეყნოობის, საიდუმლოების და ა. შ. სრულ შესაბამისობაშია 1997 წლის 31 ოქტომბრის საქართველოს კანონის მე-13 მუხლით განსაზღვრული - საქართველოში საჯარო სამსახურის პრინციპები, კერძოდ:

- * საქართველოს სახელმწიფოსა და ხალხის ერთგულება;
- * საქართველოს კონსტიტუციისა და კანონების უზენაესობის დაცვა მოსამსახურეთა მიერ თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას;
- * ადამიანისა და მოქალაქის უფლებების, თავისუფლებების და ღირსების პატივისცემა;
- * საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმი-საწვდომობა მათი უნარისა და პროფესიული მომზადების შესაბამისად;
- * მოსამსახურეთა პროფესიონალიზმი და კომპეტენტურობა;
- * საქვეყნოობა;
- * საჯარო სამსახურის უპარტიოება და საერო ხასიათი;
- * მოსამსახურეთა კადრების სტაბილურობა;
- * მოსამსახურის ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი დაცვა.

აღნიშნული პრინციპების დადგენით კანონმდებელი ხაზს უსვამს საჯარო სამსახურის მიზნის და დანიშნულების მნიშვნელობას, მის გავლენას საზოგადოების ინტერესებზე, ხოლო საჯარო მოსამსახურის სამართლებრივი და მორალური ვალდებულებები ამავე პრინციპების კონტექსტში კონცენტრირებულია საჯარო მოსამსახურის ფიციის ტექსტში /მუხლი 28./

საჯარო მოსამსახურის მიერ დაკისრებული მოვალეობების კეთილსინდისიერ აღსრულებას ემსახურება ქვევის ზოგადი წესების ანუ სპეციალური ეთიკის განსაზღვრა კანონის ახალი – VII თავის ნორმების დადგენით /2010 წლის 1 იანვარი/.

მითითებული ნორმების შინაარსი აყალიბებს თანამედროვე საქართველოს საჯარო მოსამსახურის პროფესიულ სახეს, მთლიანად საჯარო სამსახურის იმიჯს.“

1.საკასაციო სასამართლო საჯარო შრომით-სამართლებრივ დავებზე მოცულობითი პრაქტიკის შესწავლა-გაანალიზების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოცემული დავის კანონიერად გადაწყვეტისა და განმაზოგადებელი სასამართლო დასკვნის ჩამოსაყალიბებლად აუცილებელია სამართლებრივად შეფასდეს საჯარო სამსახურის დაწესებულების ხელმძღვანელსა და საჯარო მოხელეს შორის ურთიერთობათა ფორმის ფეხმოკიდებული არაჯანსაღი ტენდენციები.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არ ადგენს საჯარო სამსახურის დაწესებულების ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის თაობაზე საჯარო მოხელეთაგან რაიმე განსხვავებულ დანაწესს. საქართველოს სახელმწიფოებრიობის რამდენიმე საუკუნოვანი წყვეტის გამო, არც ტრადიცია ჩამოყალიბებულა და ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის მიერ დაწესებულების მართვის ზოგადი ეროვნული სტანდარტი, ამ დრომდე შეუმუშავებელია, შესაბამისად, მართვის სტილი დამოკიდებულია პერსონების შეხედულებებს, განწყობებსა და უნარ-ჩვევებზე. ამგვარი ვითარება ბუნებრივია, სუბიექტურობითა და არაერთგვაროვნებით ხასიათდება, რაც ლოგიკურად აისახება მთლიანად დაწესებულების ამოცანების შესრულების ხარისხზე.

საკასაციო სასამართლო საჯარო სამსახურის როლის და მისი საქმიანობის შედეგების საზოგადოების განვითარებაზე გავლენის მასშტაბიდან გამომდინარე, განმარტავს, რომ საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი, საუკეთესო გაგებით არის (უნდა იყოს) არა მხოლოდ ამ დაწესებულების ფუნქციური პროფილის კარგი მცოდნე, სპეციალისტი, კვალიფიციური პროფესიონალი, არამედ, გასაკუთრებული ორგანიზატორული უნარ-ჩვევების მქონე პირი. ორგანიზატორული უნარ-ჩვევები თავისთავში მოიცავს იმგვარ თვისებათა ერთობლიობას, როგორცაა: ავტორიტეტულობა, გადაწყვეტილების მომზადებისა და მიღების უნარი, კოლეგიალიზმი, სამართლიანობა, კანონმორჩილება, ობიექტურობა, პრობლემების მიმართ შემოქმედებითი მიდგომა, პროგრესულობა და ა.შ.

დაწესებულების ადმინისტრაციისათვის შეუძლებელი იქნება დასახული ამოცანების შესრულება, თუ თავად საჯარო მოხელეთა კორპუსი გარანტირებული არ იქნება თავისი უფლებების პატივისცემით. სწორედ ხელმძღვანელის ვალდებულებას დაწესებულებაში იმგვარი სამუშაო ატმოსფეროს შექმნა, სადაც ურთიერთპატივისცემა, სოლიდარობა, თანადგომა, დაფასება, განსხვავებული შეხედულებისა და აზრების მოსმენისა და გათვალისწინების შესაძლებლობა უზრუნველყოფილია.

საკასაციო სასამართლო დაბეჯითებით თვლის, რომ სწორედ ამგვარ სტანდარტს უნდა დაეფუძნოს საჯარო დაწესებულებაში საჯარო მოხელეთა საქმიანობა, რაც ჯაჭვური რეაქციით აისახება საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ მათი დამქირავებლის - ხალხის ნდობისა და განწყობის ფორმირებაზე.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საჯარო სამსახურის დაწესებულების ხელმძღვანელსა და საჯარო მოხელეს შორის ურთიერთობა, რასაკვირველია, სუბორდინაციულ ხასიათს ატარებს, თუმცა, აღნიშნული არავითარ შემთხვევაში, არ უნდა იქნეს გაგებული ერთგვარი „პატრონყმური“ ურთიერთობის შემცველად (რის პრეცედენტებიც არც თუ იშვიათია), საჯარო მოხელის როლის უბრალო, „მორჩილი შემსრულებლის“ სტატუსამდე დაყვანად, რაც საჯარო მოხელეს შემოქმედებითი

პროფესიული საქმიანობიდან მექანიკურ დასაქმებულ პირამდე აქცევს, ეს კი მის დემორალიზაციას იწვევს და აღარ გააჩნია თვითგანვითარებისა და ერის მსახურებისათვის საკმარისი მოტივაცია.

ხელმძღვანელისა და საჯარო მოსამსახურის ურთიერთობის მოდელი დიდწილად არის დამოკიდებული ობიექტურობასა და მიუკერძოებლობაზე პირის სამსახურში მიღებიდან - გათავისუფლების სტადიის ჩათვლით. საჯარო სამსახურის ფუნქციონირების პრაქტიკის შესწავლა ცხადყოფს, რომ საქართველოში ჯერ კიდევ არ არის დაძლეული ნეპოტიზმი, თანამდებობათა ვიწრო პარტიული და კორუფციული მიზნებისათვის გამოყენება, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სწორედ ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის პასუხისმგებლობას წარმოადგენს კანონშესაბამისი, ჰუმანურობისა და სამართლიანობის, მაღალკვალიფიციური და მაღალზნეობრივი, საზოგადოებისადმი სიყვარულისა და პატივისცემის ღირებულებებით გაჯღენტითილი სამუშაო გარემოს შექმნა.

განსახილველ დავაში, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა სამსახურიდან ისე გაათავისუფლა 7 თვის ორსული ქალი - საჯარო მოსამსახურე, რომ არც დაინტერესებულა რამ განაპირობა ქვეყანაში, მით უფრო, რეგიონებში გამეფებული საყოველთაო უმუშევრობის ფონზე, მის მიერ განცხადების დაწერა გათავისუფლების თაობაზე. რატომ არ იყენებდა კანონით მინიჭებულ უფლებას დეკრეტული შევებულების აღების თაობაზე, განცხადება დაწერა თუ არა ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად და ა.შ. არ ჩაუტარებია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი ადმინისტრაციული წარმოება ინდივიდუალური აქტის გამოსაცემად, რა დროსაც იგი ვალდებული იყო მიუკერძოებლად გამოეკვლია ყველა ფაქტობრივი გარემოება კანონიერი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის ამგვარი ქცევისა და, შესაბამისად, გადაწყვეტილების მიღების მიზეზების, საფუძვლის შესწავლას მივყავართ შეფასებამდე, რომელიც თანაბარწილად მოიცავს, როგორც

მოქმედი კანონმდებლობის, საერთაშორისო ნორმების საჯარო დაწესებულების მართვის სტანდარტებში გათვითცნობიერებულობის, ასევე, ხელმძღვანელისათვის აუცილებელი ისეთი ადამიანური თვისებების, როგორცაა - გულისხმიერება, ყურადღება, თანაგრძნობა, სრულიად დაუშვებელ დეფიციტს. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დემოკრატიულ საზოგადოებაში არ არსებობს იმგვარი საჯარო ინტერესი, საჯარო მიზანი, რომლის მისაღწევად გამართლებული იყოს ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების შელახვა, იგნორირება. საჯარო მმართველობა საზოგადოების კეთილდღეობისათვის ხორციელდება. ხოლო საზოგადოების ინტერესების განხორციელება საზოგადოების წევრების (თუნდაც ერთი წევრის) უფლებების შელახვის ხარჯზე სრული ნონსენსი და თანამედროვე ეპოქისათვის შეუფერებელი, დრომოჭმული შეხედულება და მიდგომაა.

სხვადასხვა მმართველობითი სისტემების ანალიზი ადასტურებს, რომ ამგვარი მიდგომა დამახასიათებელი იყო საბჭოთა, ფაშისტური, ზოგადად, ავტორიტარული და ტოტალიტარული ტიპის მმართველობისათვის, რომლის შეფასება პროგრესული კაცობრიობის მიერ დიდი ხნის წინ, ხოლო მათი დამანგრეველი შედეგების დაძლევა კი არნახული ძალისხმევით მოხდა. პოსტსაბჭოთა სახელმწიფოების გამოცდილება ცხადყოფს მმართველობის დემოკრატიული სტილის მდგრადობის მიღწევის სირთულეს, პრობლემათა მთელ სპექტრს, მათ შორის, მნიშვნელოვანია, რომ ხელმძღვანელის პოლიტიკური ნებისა და საჯარო მოსამსახურეთა (იგულისხმება პროფესიული ნიშნით საჯარო მოხელე) შორის ურთიერთგაგების დეფიციტის (დასახული მიზნების განსხვავებიდან გამომდინარე) პირობებში (რასაც ადასტურებს მაგ. პოლონეთის სახელმწიფოს გამოცდილება), მოსალოდნელია საჯარო დაწესებულებებში მმართველობითი კრიზისის ელემენტების გაჩენა, რაც თავის მხრივ, იწვევს საჯარო სამსახურის ეფექტიანობის შემცირებას (დაქვეითებას) გადაწყვეტილებათა მიღებისა და მათი აღსრულების კუთხით.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საჯარო სამსახურში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განსაზღვრა შეუძლებელია საჯარო მოხელეთა უფლებების დაცვის, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისა და სტანდარტის შემუშავებისა და

განხორციელების გარეშე, ვინაიდან, კვალიფიციური პირების საჯარო სამსახურში მოზიდვა, შენარჩუნება, მუშაობის სამართლიანი შეფასებისა და კარგი შედეგების სათანადო დაფასების კულტურის დამკვიდრება უზრუნველყოფის საერთო სტანდარტის შესრულების ხარისხს. ეს ფუნქცია და პასუხისმგებლობა სწორედ დაწესებულების ხელმძღვანელის თანამდებობრივი ვალდებულებაა, ასეთის გაუცნობიერებლობა კი ხელმძღვანელის სათანადო უნარ-ჩვევების უქონლობის დასტურია, რადგან საჯარო სამსახურის დაწესებულების მართვა სხვა კომპონენტებთან ერთად გულისხმობს ობიექტური შეფასების სისტემის საფუძველზე მოხელის კვალიფიკაციის დადგენის, დაწინაურების, ასევე სხვადასხვა სახის სამართლებრივი და სოციალური დაცვის გარანტიების ერთობლიობას.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურის სწორი ორგანიზება, მისი ქართველი ხალხის სამსახურში ჩაყენება, ზუსტი ინსტიტუციონალური და ფუნქციური სისტემის შექმნა განმსაზღვრელი იქნება ქვეყნის მმართველობითი სისტემის ტიპის და ქართული ბიუროკრატის მოდელის კლასიფიკაციისათვის.

საქართველოს სახელმწიფო და საზოგადოება მიისწრაფვის რა საერთაშორისო თანამეგობრობაში კუთვნილი, ღირსეული ადგილის დასამკვიდრებლად, უდიდეს ძალისხმევას დებს ეროვნული კანონმდებლობის სრულყოფისათვის, ინსტიტუტების მშენებლობისათვის, ახალგაზრდა თაობებისათვის თანამედროვე ცოდნისა და ტექნოლოგიების ასათვისებლად, რაც სავსებით უსასარგებლო აღმოჩნდება, თუ ქვეყნის მმართველობის სტილი, წესი და მეთოდები ჰარმონიაში არ იქნება საერთაშორისო სტანდარტებთან, ვინაიდან, სწორედ მმართველობითი სისტემა განაპირობებს ადამიანის უფლებების დაცვის და შესაძლებლობების რეალიზაციის ხარისხს. ხოლო ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის ხარისხი განსაზღვრავს სახელმწიფოს იმიჯს, სტატუსს.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს: სწორედ თანამედროვე ქართული ბიუროკრატია, მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები, განხორციელებული მოქმედებანი

აყალიბებს საქართველოს სახელმწიფოს იმიჯს და ამ პასუხისმგებლობის გასიგრძეგანება თითოეული საჯარო მოსამსახურის (ნებისმიერი რანგის) საჯარო და პერსონალურ ვალდებულებას წარმოადგენს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საჯარო მოსამსახურეთა კორპუსის სწორი მსოფლმხედველობის ფორმირების, საჯარო სამსახურის მიზნებისა და როლის ჯეროვანი გაცნობიერების გარეშე შეუძლებელი გახდება ქვეყანაში კანონიერი ადმინისტრირების ორგანიზება, რომლის რეალიზების ხარისხი განაპირობებს საქართველოსა და მისი მოსახლეობის პროგრესულ განვითარებას ცხოვრების ყველა სფეროში.

საქართველოს საჯარო სამსახურებში დაწესებულების ხელმძღვანელსა და საჯარო მოსამსახურეს შორის ურთიერთობათა ფორმები მკაცრად რეგლამენტირებულ საკანონმდებლო ჩარჩოში უნდა მოექცეს, კეთილსინდისიერი ადმინისტრირების სტანდარტიდან გამომდინარეობდეს და შეესაბამებოდეს მას.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საჯარო სამსახურის ხელმძღვანელის მიერ საჯარო მოსამსახურის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილებები, არა მხოლოდ ადმინისტრაციული სამართლის კანონმდებლობის საფუძველზე უნდა გამოიცეს, არამედ ეფუძნებოდეს საერთაშორისო სტანდარტს და უნდა ითვალისწინებდეს საქართველოს სხვა საკანონმდებლო აქტებით განსაზღვრულ სამართლებრივ ინსტიტუტებს და სტანდარტებს.

საჯარო მოსამსახურის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა, ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. ამდენად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარება.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო ურთიერთობებში ნების გამოვლენის განმარტების სამართლებრივ წანამდგრებს ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, რომლის მიხედვით ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება

უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვით აზრიდან, აღსანიშნავია, რომ სამოქალაქო კოდექსი ბათილად მიიჩნევს გარიგებას, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობის ნორმებს (მუღხლი 54), ასევე ბათილად შეიძლება ჩაითვალოს გარიგება თუ ხელშეკრულების ერთ-ერთმა მხარემ ბორტად გამოიყენა თავისი საბაზრო ძალაუფლება ან ისარგებლა ხელშეკრულების მეორე მხარის მძიმე გავლენის ბორტად გამოყენებით, როცა ურთიერთობა დაფუძნებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის არაერთ გადაწყვეტილებაში განიმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუღხლის დატქმა მიუთითებს იმაზე, რომ ნების შინაარსი უნდა დადგინდეს კონკრეტული გარიგების ყველა ნიშან-თვისებების გათვალისწინებით, რა დროსაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება იმ ეკონომიკურ თუ იურიდიულ ინტერესს, რომლის მიღწევას მხარეები ამ გარიგებით ისახავდნენ (www.supremecourt.ge).

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუღხლი კრძალავს უფლების ბორტად გამოყენებას, კერძოდ, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

განსახილველ შემთხვევაში, არც საჯარო სამსახურის ადმინისტრაციას და არც სასამართლოებს არ გამოუკვლევიათ და არ შეუფასებიათ ნ. მ-ის განცხადება შეესაბამებოდა თუ არა ნების გამოვლენის თავისუფლების და კეთილსინდისიერი მართლწესრიგის სტანდარტს.

2. საჯარო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა უფლება-მოვალეობანი საქართველოში დეკლარირებულია საქართველოს კონსტიტუციური ნორმებით, ხოლო კონკრეტიზირებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის დანაწესებით. საჯარო მოსამსახურეთა უფლება-მოვალეობების თაობაზე გადაწყვეტილებათა მომზადების, მიღებისა და გამოქვეყნების წესები, პროცედურები კი დადგენილია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის

დებულებებით. საჯარო შრომით-სამართლებრივი დავების სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი ცხადყოფს, რომ სახელმწიფოში ათწლეულების მანძილზე თავს იჩენს ურთიერთობების კანონის მიღმა „მოწესრიგების“ რიგი შემთხვევები, რომლებიც ტენდენციის სახეს იღებს და ფაქტობრივად, დამკვიდრებულ პრაქტიკას წარმოადგენს. ასე მაგ: ევროპული ქვეყნებისაგან განსხვავებით საქართველოს კანონმდებლობით, ჯერ კიდევ არ არის გამიჯნული საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირების კატეგორიები პროფესიული საჯარო მოხელის და ვადიანი ადმინისტრაციულ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა ნიშნით. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ პროფესიული საჯარო მოხელე ევროპული გამოცდილების მიხედვით არის პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება ან აირჩევა საჯარო მმართველობის განმახორციელებელ დაწესებულებაში შტატით გათვალისწინებულ საჯარო მოხელის თანამდებობაზე. აღნიშნული კატეგორიის მოხელე თავის პროფესიულ კარიერას იწყებს საჯარო სამსახურში ქვედა პოზიციიდან და მიიწევს ზევით თავისი პროფესიული ცოდნის, გამოცდილებისა და შეფასების სისტემის შედეგების გათვალისწინებით. პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტი დაფუძნებულია კარიერის პრინციპზე და აღნიშნული სტატუსის მქონე მოხელეები დაცული არიან სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირების პოლიტიკური გადაწყვეტილებებისგან. პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტი არის საჯარო სამსახურის სტაბილურობის გარანტი, ხოლო მეორე კატეგორია აერთიანებს პირებს, რომელიც საჯარო მმართველობის განმახორციელებელ სამტატო თანამდებობაზე ინიშნება პოლიტიკური თანამდებობის პირის უფლებამოსილების ვადით, რადგან მას უკავია ისეთი თანამდებობა, რომლის ფუნქციათა განხორციელებაც პოლიტიკური თანამდებობის პირის შეხედულებებსა და მიზნებს უნდა შეესაბამებოდეს. აღნიშნულ შემთხვევაში არსებითია არა პირის კარიერული წინსვლის შედეგად მიღებული გამოცდილება, არამედ ის კვალიფიკაცია და უნარები, რომელიც აუცილებელია პოლიტიკური თანამდებობის პირის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების განხორციელებაში მხარდასაჭერად. აღნიშნულ პირებთან შრომითი ურთიერთობა წესრიგდება ადმინისტრაციული ხელშეკრულების ფორმით, რამდენადაც სუბიექტზე ხდება საჯარო სამართლებრივი უფლებამოსილებების დელეგირება და ის ექცევა საჯარო სამსახურის პრინციპების მოქმედების სფეროში

(მაგ: ერთგულების პრინციპი, სამსახურეობრივი შეუთავსებლობა) და მათზე ვრცელდება სამართლებრივი დაცვის გარანტიები - ადმინისტრაციული მართლმსაჯულება.

აღნიშნული საკანონმდებლო ხარვეზის გამო აბსოლუტური უმრავლესობით საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელის შეცვლა საქართველოში იწვევს საჯარო მოხელეთა მთელი კორპუსის შეცვლას, რასაც თან სდევს დაწესებულების პარალიზება, არაეფექტური მუშაობა და ადამიანის უფლებების შელახვა.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საჯარო სამსახურის თვისობრივ რეფორმამდე სასამართლოს სახელმძღვანელო განმარტებების საფუძველზე უნდა მოხდეს საჯარო მოსამსახურეთა დიფერენცირება, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს საჯარო სამსახურის ჯეროვანი ფუნქციონირება, კერძოდ, პოლიტიკური ხელმძღვანელობის ცვლილება ხელს არ უნდა უშლიდეს ორგანიზაციის სტაბილური და ეფექტური ფუნქციონირების განგრძობადობას, ახალი პოლიტიკური დღისწესრიგით გამოწვეული მკვეთრი ცვლილებები ორგანიზაციული მართვის პროცესში ეფექტიანად უნდა აისახოს ძვირფასი დროისა და რესურსების დამატებითი ხარჯვის გარეშე, საჯარო მოხელეთა ამგვარი აკუმულირებული ცოდნისა და გამოცდილების, ასევე დაწესებულების ინსტიტუციური მეხსიერების პრაქტიკული გამოყენება შეუძლებელია მოხელეთა უვადოდ დანიშვნის, მისი დაცვის სამართლებრივი გარანტიების რეალურად პრაქტიკაში დამკვიდრების გარეშე, რაც უზრუნველყოფს სწორედ საჯარო მმართველობის განხორციელების უწყვეტობას და მოხელის გამოცდილების, როგორც ძვირადღირებული რესურსით სარგებლობას.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურის სისტემას ორი ათეული წლის გამოცდილება უკვე გააჩნია, ჯერ კიდევ მიუღწეველია საჯარო მოხელეების პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი, ასევე არ არსებობს პოლიტიკური ხელისუფლების ცვლილებისაგან მათი შრომის უფლების დაცვის გარანტია.

ეროვნული სასამართლო ორგანოების მიერ განხილულ იქნა ასობით შრომით-სამართლებრივი დავა, სადაც საჯარო მოხელის გათავისუფლების საფუძველს დაწესებულების ლიკვიდაცია ან რეორგანიზაცია წარმოადგენდა. აღნიშნულ დავებზე სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ რეალურად სახეზე არ იყო ლიკვიდაციისა და რეორგანიზაციისათვის კანონისმიერი სავალდებულო სამართლებრივი შემადგენლობა, მაგ: იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2006 წლის 18 ივლისის განჩინება ადმინისტრაციულ საქმეზე ბს-290-276(კ-06) ნ. ხ-ის სარჩელისა გამო, მოპასუხის - ქ. თბილისის მერიის მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2007 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება ადმინისტრაციულ საქმეზე ბს-641-610(კ-07) ი. ჭ-ის სარჩელისა გამო, მოპასუხის - აჭარის ა/რ მთავრობის საქვეუწყებო დაწესებულების - საარქივო სამმართველოს მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2007 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება ადმინისტრაციულ საქმეზე ბს-641-610(კ-07) მ. შ-ის სარჩელისა გამო, მოპასუხის - ქ. ბათუმის მერიის მიმართ, მესამე პირების: რ. შ-ის, გ. ჩ-ის, ზ. მ-ისა და გ. მ-ის მონაწილეობით, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განკარგულების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

ე.წ. ლიკვიდაციისა და რეორგანიზაციის მანკიერი, უკანონო პრაქტიკა, როგორც საშუალება - საჯარო მოსამსახურეთა სამსახურიდან გასათავისუფლებლად კიდევ უფრო ააშკარავებს საჯარო სამსახურის უმწვავეს პრობლემას. ახალი ხელმძღვანელი თანამდებობის პირი „ვერ მუშაობს“ ორგანიზაციის არსებულ სტრუქტურაში და თავის საქმიანობას ორგანიზაციულ-სტრუქტურული ცვლილებების განხორციელებით იწყებს. სინამდვილეში, უმრავლეს შემთხვევაში, ეს ფსევდო ცვლილებებია და ამა თუ იმ სტრუქტურული დანაყოფის დასახელების შეცვლას ნიშნავს, რომლის მიზანს არასასურველ საჯარო მოსამსახურეთა გათავისუფლება და

სასურველ პირთა დანიშვნა წარმოადგენს. ეს პროცესი, ბუნებრივია, ღრმა მიკერძოებულობითა და ნეპოტიზმით ხასიათდება.

განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია საჯარო მოსამსახურეთა პირადი სურვილით სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადებათა დაწერის მასშტაბური ტენდენცია. საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაციის ცვლილებას საქართველოს პირობებში, თან სდევს დაწესებულების საჯარო მოსამსახურის მხრიდან მასიურად გამოვლენილი ნება განთავისუფლების შესახებ, ასევე, უიშვიათესია შემთხვევა, როცა დაწესებულების რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას თუნდაც რამდენიმე საჯარო მოხელემ უარი თქვა ნებაყოფლობით სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებით მიმართვაზე. სასამართლოებში დავების განხილვისას საჯარო მოხელეები აცხადებდნენ, რომ განცხადებები მოტყუებით, იძულებით, მუქარით, სამსახურში ხელახლა დანიშვნის დაპირებით დაწერეს.

საკასაციო სასამართლო ამგვარი პრეცედენტების მიზეზების კვლევისას ასკვნის, რომ პრობლემა სამართალურთიერთობის ორივე მონაწილის, ერთი მხრივ, ხელმძღვანელის და მეორე მხრივ, საჯარო მოსამსახურის საკუთარი სტატუსის სრული გაუცნობიერებლობისა და უპატივცემულობის, კანონისმიერი ჩარჩოს დაუმორჩილებლობისა და უგულებელყოფის, პროფესიული თავმოყვარეობისა და ადამიანური ღირსების დეფიციტის შედეგია.

საჯარო მმართველობის არადემოკრატიული სტილის შედეგები, ვიდრე მოსახლეობის ცალკეულ ჯგუფებზე, ფენებზე, ცალკეულ წევრებზე იქონიებს გავლენას, უპირველესად ზემოქმედებს დაწესებულებათა შიდა სივრცეში დასაქმებულ პირებზე. აღსანიშნავია, რომ ერთი მხრივ, დაწესებულების ხელმძღვანელი არ თაკილობს ძალადობის სხვადასხვა ფორმებით - ფსიქოლოგიური, მატერიალური, დისციპლინური, გენდერული და სხვა, მანიპულირებას, მეორე მხრივ, საჯარო მოსამსახურეთა კორპუსი შეეგუა ადმინისტრაციის თვითნებობას და მეტიც, კონფორმიზმის მეშვეობით მაქსიმალურად ადაპტირდა გარემოში, რაც უმეტესწილად გამოიხატება ხელმძღვანელის ნებისმიერი, მათ შორის, სრულიად

კანონსაწინააღმდეგო განკარგულებათა უკრიტიკო მიღებასა და შესრულებაში. აღნიშნულის თვალსაჩინოებისათვის საკმარისია რამდენიმე წლის განმავლობაში სასჯელაღსრულების სისტემასა და საპოლიციო სტრუქტურებში სისტემურ კრიზისად აღიარებული საყოველთაოდ ცნობილი შემთხვევები.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურის სისტემაში ამგვარი ტენდენციების შეფასება საჯარო სამსახურებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა უფლება-მოვალეობების ჯეროვანი გაცნობიერების, შესწავლის და დამკვიდრების გარეშე უშედეგო, ხოლო აღმოფხვრა შეუძლებელი იქნება.

საქართველოს საჯარო მოსამსახურეთა უფლება-მოვალეობანი, რომლებიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონშია რეგლამენტირებული, დიდწილად გამომდინარეობს საქართველოს მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებათა სპექტრიდან, საქართველოს კონსტიტუციიდან, კერძოდ:

საქართველოს კონსტიტუციის 30.4 მუხლით სახელმწიფომ დაადგინა შრომითი უფლებების დაცვის, შრომის სამართლიანი ანაზღაურებისა და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობების, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობების კანონით განსაზღვრის ვალდებულება.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით აღიარებულია ყოველი ადამიანის შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტით გარანტირებული შრომის უფლება სახელმწიფოს აკისრებს ვალდებულებას, უზრუნველყოფილ იყოს პიროვნების მიერ სამუშაოს საკუთარი სურვილისამებრ არჩევის უფლება, მათ შორის, არ მოხდეს პირისათვის მუშაობის უფლების უკანონოდ წართმევა. ამ განსაზღვრებით ხაზგასმულია, რომ პიროვნების და მისი ღირსების პატივისცემა გამოიხატება სამუშაოს თავისუფლად არჩევის უფლებაშიც, რაც ხელს

უწყობს პიროვნების განვითარებასა და მის სოციალურ და ეკონომიკურ სივრცეში დამკვიდრებას.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოში საჯარო სამსახურის ამოცანების მიღწევა წარმოუდგენელია საჯარო მოსამსახურის უფლებებისა და ღირსების პატივისცემისა და დაცვის ვალდებულების სტანდარტის უპირობო დამკვიდრების გარეშე.

საჯარო მოსამსახურე, იურიდიული თვალსაზრისით, უფლებრივ დონეზე დაცულია კანონით, თუმცა მის რეალიზაციასა და დაცვაზე ზრუნვა ასევე წარმოადგენს მისივე უფლებას. საჯარო მოსამსახურე, რომელსაც არ შესწევს ძალა, სიმტკიცე და პრინციპულობა იბრძოლოს თავისი უფლებების დასაცავად, შეუძლებელია საჯარო ინტერესების, საზოგადოების თითოეული წევრის უფლებების პატივისცემლად და დამცველად მოგვევლინოს. საჯარო მოსამსახურე არა მხოლოდ კონკრეტული სფეროს კვალიფიციური სპეციალისტი, დისციპლინირებული, შრომისმოყვარე, არამედ, ამავდროულად, მაღალი პიროვნული და მორალური პრინციპების, ღირებულებების მატარებელი პირია, რადგან სწორედ ამ თვისებათა ერთობლიობის მქონე ადამიანებს ძალუძთ იმ მასშტაბური ამოცანების გადაწყვეტა, დაძლევა, რომლის წინაშეც დგას ქართული საზოგადოება და ქართული სახელმწიფო.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სტატუსის მიღების მომენტიდან ყოველი საჯარო მოსამსახურე დგება მისი პერსონის ამ სტატუსთან შესაბამისობის, პროფესიული კვალიფიკაციის, ნებისყოფის, ხასიათის სიმტკიცის არაერთი გამოცდის წინაშე, რა დროსაც უპირველესად, თავად უნდა იყოს საკუთარი უნარ-ჩვევების ობიექტური შემფასებელი, თავად უნდა გააკეთოს სამართლიანი დასკვნა, რამდენად არის ზემოთ ჩამოთვლილ თვისებათა ერთობლიობის მატარებელი პერსონა. მაღალი პირადი პასუხისმგებლობის დეფიციტი საჯარო მოხელეთა კორპუსში უმძიმეს შედეგებს იწვევს საზოგადოებისათვის, რამდენადაც ადამიანის უფლებების უხეში შელახვის მიზეზი ხდება.

3. წინამდებარე საქმეში მოსარჩელე თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურე ქალია, რომელმაც შვიდი თვის ორსულ მდგომარეობაში მყოფმა დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რაც ადმინისტრაციის მხრიდან ფორსირებული წესით დაკმაყოფილდა.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო სამართალურთიერთობის შინაარსი საჭიროებს ასევე განმაზოგადებელ მსჯელობას, რამდენად არის დაცული ქალთა შრომითი უფლებები, კონკრეტულად, საჯარო სამსახურის დაწესებულებებში, რამდენად პასუხობს სახელმწიფოს საჯარო მმართველობის სისტემა საერთაშორისო საზოგადოების წინაშე აღებულ ვალდებულებებს, როგორც ნორმატიული, ასევე პრაქტიკული თვალსაზრისით, რამდენადაც განვითარებულ მსოფლიოში, მათ შორის, ევროპული სტანდარტებით ქალთა შრომის უფლება სამართლებრივი დაცვის განსაკუთრებულ კატეგორიას განეკუთვნება.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ თვალსაზრისით, სახელმძღვანელოდ რეკომენდირებული სასამართლო შეფასებები და დასკვნები დღემდე სასამართლო აქტებში არ ასახულა, რის გამოც იგი ხელს შეუწყობს ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას, ასევე სასარგებლო იქნება საქართველოს საჯარო სამსახურის სისტემის მომავალი პრაქტიკისათვის და საჯარო მოხელეთა უფლებების განმტკიცებისათვის.

1. საერთაშორისო სტანდარტი:

დღეისათვის, ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში არსებობს მთელი რიგი ნორმატიული აქტებისა, რომლებიც უზრუნველყოფს სამსახურში აყვანისას ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ მოპყრობას, თანაბარი სამუშაოსათვის, თანაბარი ანაზღაურების გაცემას, სამსახურში სექსუალური შევიწროვების აკრძალვასა და ამ პრობლემასთან ბრძოლის ეფექტური მექანიზმების არსებობას, დეკრეტული შვებულებისა და ანაზღაურების გაცემას. ამ ნორმათა ერთობლიობა შრომით ურთიერთობებში ქალებისათვის დაცვის სათანადო გარანტიების მყარ ბაზას ქმნის.

აღსანიშნავია, რომ ისეთ მკვეთრად ლიბერალურ სახელმწიფოშიც კი, როგორც ამერიკის შეერთებული შტატებია, ქალთა შრომითი უფლებები მკაცრი საკანონმდებლო მოწესრიგებისა და პოლიტიკური დისკუსიების საგანია. აშშ-ში ქალთა შრომით უფლებებს არაერთი საკანონმდებლო აქტი იცავს, მათ შორისაა ორსულობისა და დისკრიმინაციის 1978 წლის აქტი, თანაბარი ანაზღაურების 1963 წლის აქტი, საგულისხმოა, რომ ამერიკული კანონმდებლობა უზრუნველყოფს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვას არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობების დამყარების პერიოდში, არამედ სამსახურში აყვანის სტადიაზეც.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-10 მუხლით დადგენილია, რომ განსაკუთრებული დაცვა უნდა ჰქონდეთ ქალებს ორსულობის დროს და მშობიარობის შემდეგ გონივრული პერიოდის მანძილზე.

საქართველოს პარლამენტის მიერ 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით რატიფიცირებულ იქნა „ევროპის სოციალური ქარტია“, დადგენილების მიხედვით საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა ქარტიის მუხლების გარკვეული ნაწილი სპეციალური დათქმის გაკეთებით.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა უფლებების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება ქალის მიერ ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში ან ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის დასრულებისას. მითითებული ვალდებულების დადგენის მიზანს წარმოადგენს ორსულთა და მცირეწლოვანი შვილის/შვილების დედების შრომის უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტის დაწესება სახელმწიფოებისათვის.

საქართველოს სახელმწიფო აღნიშნულ პუნქტს არ აღიარებს სავალდებულოდ, თუმცა საქართველოს კონსტიტუციის 6.2 მუხლის საფუძველზე, გაცხადებულია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებს და ნორმებს.

„ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კონვენციის (რომელსაც საქართველო შეუერთდა საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 სექტემბრის №651 დადგენილებით) მე-11 მუხლის მიხედვით მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ ყველა საჭირო ზომას დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, რათა მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე უზრუნველყონ თანაბარი უფლებები, კერძოდ:

ა) შრომის უფლება, როგორც ყველა ადამიანის განუყოფელი უფლება; ბ) პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფლად არჩევის, თანამდებობრივი დაწინაურების და დასაქმების გარანტიის, აგრეთვე სამუშაოს ყველა შეღავათის და პირობების გამოყენების, ასევე, პროფესიული მომზადების და გადამზადების, მათ შორის, მოწაფეობის, გაზრდილი დონის პროფესიული მომზადების და რეგულარული გადამზადების უფლება.

აღსანიშნავია, რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი ხშირად გამოთქვამს კრიტიკას იმ ქალების უთანასწორო რიცხვთან დაკავშირებით, რომლებიც დასაქმებულები არიან დაბალ თანამდებობაზე, დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოებზე, ხაზს უსვამს, რომ ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი მაღალ გადაწყვეტილებების მიმღებ და ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში. კომიტეტის მკაცრი შეფასების - დაგმობის არეალში მოხვდა ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია ორსულობისა და დეკრეტული პერიოდის გამო; ბავშვის მოვლის ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა და სხვა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №183 „დედობის შესახებ“ კონვენცია, ეხება რა დედობის დაცვის საკითხებს, ადგენს რიგ უფლებებს, რომელიც დაცული უნდა

იყოს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში ორსულთა მიმართ. კონვენციის პრეამბულის მიხედვით ორსულ ქალთა დაცვა მიჩნეულია სახელმწიფოსა და საზოგადოების ერთობლივ ვალდებულებად. კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, სამსახურიდან ორსულ ქალთა გათავისუფლება შესაძლებელია განხილულ იქნეს, როგორც უკანონო ქმედება ქალთა მიმართ, ხოლო მტკიცების ტვირთი უნდა დაეკისროს დამსაქმებელს.

ეროვნული სტანდარტი:

ეროვნული კანონმდებლობის ანალიზის შედეგად საკასაციო სასამართლო ასკვნის, რომ ქალთა, მათ შორის, ორსულ ქალთა შრომით უფლებებთან დაკავშირებით დადგენილია დაცვის მინიმალური სტანდარტი, კერძოდ, ქართული ნორმატიული ბაზა არ ცნობს თანაბარი ანაზღაურების გარანტიებს, გენდერული დისკრიმინაციისა და სამსახურში სექსუალური შევიწროვების ამკრძალავ ეფექტურ ნორმებს, მექანიზმებს; ასევე შეუსაბამოა საერთაშორისო სტანდარტებთან, დასაქმებულ ქალთა დეკრეტული პირობების დამდგენი ნორმები და ვერ პასუხობს სამართლიანი პირობების სტანდარტს, ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური სიტუაციის და სოციალური ვითარების ფონის გათვალისწინებით ეროვნული კანონმდებლობა არასაკმარისად იცავს ქალთა შრომით უფლებებს, როგორც ბავშვის დაბადებამდე, ისე დაბადების შემდგომ პერიოდშიც. შესაბამისად, ქვეყანაში ქალის ერთ-ერთი ფუნდამენტური - დედობის უფლების სათანადო რეალიზაცია უკიდურესად პრობლემატურია.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ როგორც საჯარო, ასევე კერძო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტები უცილობლად საჭიროებს ქალთა უფლებების დაცვის ნორმების მისადაგებას საერთაშორისო სტანდარტებთან, რათა ნორმატიულ დონეზე აღმოფხვრილ იქნეს გენდერული დისკრიმინაციის თეორიული დაშვება.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის მიხედვით: „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა,

კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“.

30.4 მუხლის მიხედვით: „შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით“.

36.3 მუხლის მიხედვით: „დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით“. სხვა დემოკრატიული ქვეყნების კონსტიტუციური ანალიზი აჩვენებს, ქალის უფლებების დაცვის გარკვეული გარანტიები თვით კონსტიტუციით არის განსაზღვრული, რომლის დეკლარირებულ საფუძვლებზე მიიღება შესაბამისი კანონმდებლობა.

კონსტიტუცია ზოგადად მიუთითებს ქალთა სხვა უფლებებზე, არ ადგენს მათი დაცვის რაიმე გარანტიებს და მათი მოწესრიგება კანონების არეალშია დათქმული.

გენდერული პრობლემატიკის კონკრეტულ საკითხებზე საქართველოს კანონმდებლობა არ შეიცავს მომწესრიგებელ ნორმებს, ასევე, აღსანიშნავია, საქართველოს დამოუკიდებელი სახელმწიფოს ფუნქციონირების პირობებში არ გაწერილა გენდერული თანასწორობის დაცვის გარანტიების შესახებ საკანონმდებლო ნორმები.

ქალთა შრომითი უფლებები მოწესრიგებულია ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“ (კერძო სამართლებრივი ურთიერთობების) და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით (საჯარო სამართლებრივი ურთიერთობები), რომელთა დახვეწა და ჰარმონიზირება საერთაშორისო ნორმებთან სახელმწიფოს ვალდებულებას წარმოადგენს.

შრომის კოდექსი აღიარებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის შემდეგ ელემენტებს:

1. მხარეთა თანასწორუფლებიანობა;

2. ნების თავისუფალი გამოვლენა;

3. შეთანხმება.

შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო.

აკრძალულია არასრულწლოვანთან, ასევე ორსულ ამ მეტუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად (14.5 მუხლი).

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 41¹ მუხლი შედარებით უკეთეს სტანდარტს ადგენს საჯარო მოსამსახურე ქალის ორსულობისა და მშობიარობის გამო შევებულების, დახმარებისა და კომპენსაციის ანაზღაურების თვალსაზრისით.

ამავე კანონის 111.2 მუხლის შესაბამისად, მოხელე (ქალი) არ შეიძლება განთავისუფლებულ იქნეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი არ შეიცავს გენდერული თანასწორობის სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვისა და უზრუნველყოფის დამდგენ ნორმებს, არ არსებობს მათი შესრულების მონიტორინგის სისტემა, გენდერული თანასწორობის შესახებ არსებულ ვითარებაზე ანგარიშვალდებულება რომელიმე ინსტიტუტის წინაშე.

საქართველოს პარლამენტის 2006 წლის 24 ივლისის „საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია“ მხოლოდ პრინციპების დონეზე შეიცავს ნორმებს გენდერულ საკითხთა დაცვის ძირითადი მიმართულებების შესახებ.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ თუ ნორმატიული თვალსაზრისით, ეროვნული კანონმდებლობა უზრუნველყოფს ქალთა შრომითი უფლებების დაცვისა და რეალიზების მინიმალურ სტანდარტს, გენდერული პრობლემატიკის არასათანადო გააზრებისა და არაჯეროვანი აქტუალიზაციის გამო გაცილებით მწვავე შეფასებას იმსახურებს პრაქტიკაში არსებული მიდგომები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ქალებთან მიმართებით დისკრიმინაციული შინაარსის ნორმას არ ადგენს, ნორმათა ხარვეზის და ბუნდოვანების გამო დამსაქმებელს ეძლევა თეორიული შესაძლებლობა, კანონი დისკრიმინაციულად გამოიყენოს, რაც პრაქტიკაში იშვიათობას არ წარმოადგენს.

კერძოდ, იკვეთება ტენდენცია, რომ დასაქმებული პირის უფლებების რეალიზაცია მთლიანად დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, რაც გამოიხატება შესაბამისი გადაწყვეტილებების მიღებით.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საუკეთესო ნორმატიული დანაწესებიც კი ფორმალური ხასიათის მატარებელი იქნება, თუ პრაქტიკაში ვერ შეიძინა რეალური მნიშვნელობა, თუ მისი სწორად დამკვიდრება და გამოყენება არ მოხდა.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ქართული სახელმწიფოსა და საზოგადოების საყოველთაოდ გაცხადებული პოლიტიკური ნება ევროპულ ოჯახში დაბრუნებასა და ადამიანის უფლებების პრიორიტეტიზაციის შესახებ ასახვას უნდა ჰპოვებდეს არა მხოლოდ კანონშემოქმედებაში, არამედ მისი პრაქტიკული რეალიზაციისათვის შესაბამისი გარემოც ჩამოყალიბდეს. ეს უკანასკნელი უნდა დაექვემდებაროს მკაცრ და სისტემატურ, როგორც საზოგადოებრივი ინსტიტუტების, ასევე საპარლამენტო, მმართველობით და სასამართლო კონტროლს.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველი შემთხვევა შესწავლილ იქნა საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ, შედეგად შემუშავებულ იქნა რეკომენდაცია „ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობიდან ორსულ ქალთა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე“ და მიიჩნია, რომ „ორსული ქალბატონის განთავისუფლების საქმეში ადგილი ჰქონდა სახელმწიფო მოხელის მიერ საერთაშორისო კონვენციებით და ადგილობრივი კანონმდებლობით დადგენილი პროცესუალური და მატერიალური ნორმების დარღვევას“ /იხ. ს.ფ. 35-41/.

მოცემული საქმის სამართლებრივი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო უკიდურესად კრიტიკულად მიიჩნევს რა ქვემდგომი სასამართლოების მსჯელობებს და შეფასებებს, ასკვნის:

სასამართლო ხელისუფლება ადმინისტრაციული მართლმსაჯულების მეშვეობით თავისი არსით ორ უმნიშვნელოვანეს კონსტიტუციურ ფუნქციას ახორციელებს:

1. კონფლიქტის (დავის) მოგვარება/გადაწყვეტა კანონიერად და სამართლიანად;
2. სასამართლო კონტროლის განხორციელება მმართველობითი ორგანოების გადაწყვეტილებებსა და მოქმედებებზე, რაც თავის მხრივ, ემსახურება სამართლებრივი და დემოკრატიული სახელმწიფოს, კანონიერი საჯარო მმართველობის ფუნქციონირების უზრუნველყოფას.

ქვემდგომი სასამართლოების გადაწყვეტილებები არა მხოლოდ, იურიდიულად დაუსაბუთებელი და უკანონოა, არამედ ვერ პასუხობს ადმინისტრაციული მართლმსაჯულების ამოცანას.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციით დადგენილი ხელისუფლების დანაწილების პრინციპის რეალიზაცია მნიშვნელოვნად არის განპირობებული სასამართლო ხელისუფლების როლით, სასამართლოს მიერ ობიექტური, მიუკერძოებელი და კვალიფიციური მართლმსაჯულების განხორციელებით, ვინაიდან სასამართლო ახორციელებს რა სახელმწიფო ხელისუფლების განსაკუთრებულ ფუნქციას – მართლმსაჯულებას, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში ეს მოიცავს არა მხოლოდ კონკრეტული

კონფლიქტების (დავები) გადაწყვეტას, არამედ - სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობისა და მმართველობის ორგანოთა საქმიანობაზე სასამართლო კონტროლის განხორციელებას.

მოქმედი კანონმდებლობით შესაძლებელია ადმინისტრაციულ ორგანოთა გადაწყვეტილებების, ხელშეკრულებების, ქმედებების /მოქმედება, უმოქმედობა/ გასაჩივრება საერთო სასამართლოში, რა დროსაც სასამართლოს ობიექტურობას, მიუკერძოებლობასა და დამოუკიდებლობას განუზომელი მნიშვნელობა აქვს, რათა აღადგინოს დარღვეული წონასწორობა პირსა და ოფიციალურ სტრუქტურას შორის.

აღსანიშნავია, რომ ევროპის საბჭოსა და ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის სამართლებრივი თანამშრომლობის ფარგლებში ორგანიზებული მრავალმხრივი შეხვედრების, კერძოდ, 1996 წ. 13-15 ნოემბერს მადრიდში გამართული შეხვედრის დასკვნების თანახმად, ადმინისტრაციული აქტების კონტროლი დემოკრატიისა და კანონის უზენაესობის ერთ-ერთ ძირითად მოთხოვნად იქნა მიჩნეული, ვინაიდან სახელმწიფოსა და მისი მრავალი ადმინისტრაციული ორგანოს მომწესრიგებელი ან ინდივიდუალური აქტები რეგულარულად ზემოქმედებს მათ იურისდიქციას დაქვემდებარებულ საკითხებზე და უშუალო ზეგავლენას ახდენს ადამიანის უფლებათა ევროპის კონვენციით აღიარებულ ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებებზე. სასამართლო ვალდებულია, უზრუნველყოს გონივრული კონტროლი ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებაზე. ყველა ადმინისტრაციული აქტი უნდა ექვემდებარებოდეს მოსამართლის მიერ გადასინჯვას; მოსამართლე გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა იყოს დამოუკიდებელი და კომპეტენტური; სამართალწარმოება უნდა იყოს უფრო მისი ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად; გადაწყვეტილებები უნდა მიიღებოდეს გონივრულ ვადაში; გადაწყვეტილება უნდა აღსრულდეს დროულად.

სასამართლო კონტროლი ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილებებზე უზრუნველყოფს დარღვეული უფლების აღდგენას, კანონის უზენაესობის

დამკვიდრებას, ადმინისტრაციული ორგანოს საქმიანობის სამართლებრივი ნორმებით მკაცრად რეგლამენტირებულ ჩარჩოში მოქცევას, ეფექტური დაცვის რეალიზაციას და ა.შ.

თანამედროვე ევროპული სამართლებრივი ტენდენციის თანახმად, სახელმწიფო გარანტირებული უნდა იყოს ადმინისტრაციული აქტების კონტროლით, სრულად ემორჩილებოდეს კანონს და იმავდროულად, უზრუნველყოფდეს ადმინისტრაციული ხელისუფლების ორგანოების ეფექტურ მუშაობას. გათვალისწინებულია რა საჯარო ადმინისტრაციულ ორგანოებსა და პირებს შორის არსებულ უფლებამოსილებათა დისბალანსი, შესაბამისად, ეს ურთიერთობა საჭიროებს ეფექტურ კონტროლს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დარღვეული პირების უფლების აღდგენის მიზნით, რომ არ შეიძლება საუბარი კანონის უზენაესობაზე, როდესაც თავად სახელმწიფო და მისი ადმინისტრაციული ორგანოები არ ემორჩილებიან კანონს.

დასკვნის სახით შეიძლება ვთქვათ, რომ მიუკერძოებელ, ობიექტურ და სამართლიან ადმინისტრაციულ მართლმსაჯულებას უდიდესი როლი გააჩნია საქართველოს, როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს შექმნაში, მეტიც, ეფექტურმა მართლმსაჯულებამ შეუქცევადი უნდა გახადოს ქვეყანაში დემოკრატიული ღირებულებების დამკვიდრება და ადამიანის უფლებების პატივისცემა, მმართველობისა და თვითმმართველობის ორგანოების სამართლით ბოჭვა, სახელმწიფო ინსტიტუტების ავტორიტეტის და ნდობის, ეროვნული სახელმწიფოს განცდის ხარისხის ამაღლება.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, სახეზეა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველი, რამდენადაც კრიტიკას ვერ უძლებს ქვემდგომი სასამართლოების მსჯელობები და შეფასებები სადავო სამართალურთიერთობასთან დაკავშირებით, კერძოდ, რაიონული სასამართლოს შეფასებით: „ა. ჯ-მა, გ. კ-ამ და მ. ბ-მა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 153-ე მუხლის მოთხოვნათა შესაბამისად, ჩვენების მიცემისას, არ დაადასტურეს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ

განცხადებების დაწერა, ასევე ნ. მ-ისათვის ვინმეს მიერ რჩევის მიცემა ან მასზე ზეგავლენა ასეთი განცხადების დაწერის მიზნით - როგორც მოსარჩელე მიუთითებს, თუმცა, აქვე უთითებს, რომ სადავო არ არის გარემოება, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელმა ყველა თანამშრომელს დააწერინა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, მაგრამ მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, იგულისხმებოდა გამგეობის თანამშრომლები და არა - ტერიტორიული ორგანოს მუშაკები, რაზეც სასამართლოს დასკვნა ამგვარად შედგა: საჯარო მოხელის მიერ აღნიშნული განცხადება შეიძლება გამოწვეული იყოს სხვადასხვა მიზეზით და არ უნდა ჩაითვალოს უშუალოდ ქმედების აღიარებად, მით უმეტეს, ნ. მ-ე არ მიუთითებს, რომ განცხადება გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელმა დააწერინა. ასევე, რაიონული სასამართლოს განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 95-ე მუხლის შესაბამისად, სამსახურიდან თავისი ინიციატივით გათავისუფლებისას, ორსულობა ხელისშემშლელი გარემოება არ არის და სადავო ადმინისტრაციული აქტი გამოცემულია ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოთხოვნათა დაცვით“ (იხ. ტ.1. ს.ფ. 106), აღნიშნულის შეფასებისას სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა: „საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ ნ. მ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადება არ შეესაბამებოდა მის ნამდვილ ნებას და ჰქონდა თუ არა ადგილი მოტყუების ან სხვა რაიმე ზემოქმედების ფაქტს. რაც შეეხება საქმეში არსებულ მტკიცებულებას: სატელევიზიო ჩანაწერს, რომლითაც დასტურდება ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებელმა ი. ო-ემ გამგეობის ყველა თანამშრომელს მოსთხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების დაწერა, არ წარმოადგენს იმგვარ მტკიცებულებას, რომლითაც დადასტურდება ნ. მ-ის ნების გამოვლენაზე უშუალო ზემოქმედების ფაქტი. ადმინისტრაციული ორგანოს ხელმძღვანელი პირის მხრიდან უკანონო მოთხოვნის შემთხვევაში, საჯარო მოხელეს არ ეკისრება ამგვარი მოთხოვნის შესრულების ვალდებულება. ამასთან, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მხოლოდ იმ ფაქტით, რომ ამჟამად დავა მიმდინარეობს სასამართლოში მისი უფლების დასაცავად, ვერ დგინდება ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ნ. მ-ის

განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ არ შეესაბამებოდა მის ნამდვილ ნებას.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა რაიონული სასამართლოს მსჯელობა, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის თანამშრომლებში არ იგულისხმება ტერიტორიული ორგანოს მუშაკები. „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 38-ე მუხლის მეორე და მე-8 პუნქტების თანახმად, გამგეობა (მერია) შედგება სტრუქტურული ერთეულებისა და თვითმმართველი ერთეულის ტერიტორიული ორგანოებისაგან. გამგეობის (მერიის) სტრუქტურული ერთეულებისა და თვითმმართველი ერთეულის ტერიტორიული ორგანოების ხელმძღვანელებს, გამგეობის (მერიის) სხვა თანამშრომლებს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგებელი (მერი). თუმცა აღნიშნული გარემოება ვერ გახდება სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლო ასევე დაეთანხმა სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებას, რომ მოქმედი კანონმდებლობა იცავს ორსული მოხელის შრომით უფლებებს და ქმნის მთელ რიგ გარანტიებს მისი შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით. კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 111-ე მუხლი მიუთითებს, რომ ქალი, რომელიც ორსულადაა არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო. თუმცა აქვე, განმარტა, რომ ნ. მ-ის გათავისუფლება სამსახურიდან არ მომხდარა შტატების შემცირების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან ატესტაციის შედეგების საფუძველით, იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან პირადი განცხადების საფუძველზე“ (ტ.2. ს.ფ. 78-79), არ შეესაბამება სსსკ-ის 105 მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტს, კერძოდ, მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით: „სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ“.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში ქვემდგომმა სასამართლოებმა საერთოდ არ გამოიკვლიეს და არ იმსჯელეს ნ. მ-ის ნების გამოვლენის თავისუფლების, მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული წარმოების ჩაუტარებლად მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერებასა და ორსულ ქალთა დაცვის განსაკუთრებული საერთაშორისო სტანდარტის სრული უგულვებელყოფის თაობაზე.

4. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემული დავის კანონიერად გადაწყვეტის მიზნით აუცილებელია განიმარტოს საჯარო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში საჯარო მოსამსახურის განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მომზადებისა და გამოცემის სამართლებრივი წესი, განისაზღვროს სტანდარტი, რომელიც არა მხოლოდ სამოხელეო სამართლის, არამედ ადმინისტრაციული სამართლის უმნიშვნელოვანესი პრინციპების და პროცედურების დაცვის ვალდებულებიდან გამომდინარეობს.

საკასაციო სასამართლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის პრეამბულის საფუძველზე განმარტავს, რომ ეს კანონი ადგენს საქართველოში საჯარო სამსახურის ორგანიზაციულ-სამართლებრივ საფუძვლებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამართლებრივ მდგომარეობას. კანონის მე-13 მუხლით განისაზღვრა რა საჯარო სამსახურის ძირითადი პრინციპები, რომელთა სულისკვეთებით და გათვალისწინებით საქართველოს სახელმწიფოში უნდა მოწესრიგდეს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები, ერთ-ერთ ძირითად პრინციპს წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის და კანონების უზენაესობის დაცვა მოსამსახურეთა მიერ თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას. სამოხელეო სამართალი წარმოადგენს ადმინისტრაციული სამართლის კერძო ნაწილს და, შესაბამისად, სრულად იზიარებს კანონიერების პრინციპის მნიშვნელობას საჯარო-შრომით ურთიერთობებში უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას.

აღნიშნული პრინციპი ბოჭავს გადაწყვეტილების მიმღებ საჯარო მოსამსახურეებს (მათ შორის, თანამდებობის პირებს) მოქმედი კანონმდებლობის ნორმებით, ამავე კანონის ერთ-ერთ ძირითად პრინციპად აღიარებულია საჯარო მოსამსახურის ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი დაცვა.

საჯარო მოხელის სამართლებრივი დაცვის პრინციპი წარმოადგენს მისი უფლების დაცვის გარანტიას, რომ მასთან დაკავშირებით მიღებული ყველა გადაწყვეტილება მხოლოდ სამართლებრივი ინსტრუმენტებით და კანონის საფუძველზე განხორციელდება.

გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოცემულ შემთხვევაში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი აღჭურავს მოხელეს იმ უფლებებით და შეღავათებით, რაც ამ კანონით არის დადგენილი. ასევე აღნიშნული კანონი ადგენს განსაკუთრებულ უფლებებს მოხელის მიმართ, რომ ის განსხვავებით კერძო სექტორში მომუშავე მოსამსახურისაგან, საჯარო დაწესებულებაში მუშაობის პერიოდში სწორედ ამ საჯარო სამართლებრივი ნორმატიული აქტით იქნება დაცული, რომ კანონით გათვალისწინებული პროცედურებით იქნება განხილული როგორც მისი შრომითი მოწყობის, დაწინაურების, აგრეთვე მისი გათავისუფლების საკითხიც.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-3 თავი განსაზღვრულია საჯარო მოსამსახურის უფლებები და გარანტიები, ხოლო X თავის ნორმებით დადგენილია სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველები და წესი. კანონის 112-ე მუხლით გარანტირებულია მოხელის მოთხოვნის უფლება სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების შემთხვევაში, კერძოდ, მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძველის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელო მოსამსახურეს მიეცემა არა უმეტეს 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საჯარო მოსამსახურის თანამდებობაზე დანიშვნისა და გათავისუფლების გადაწყვეტილება წარმოადგენს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის

მიხედვით დეფინირებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს, საკასაციო სასამართლო საჯარო მოსამსახურის თანამდებობაზე დანიშვნისა და გათავისუფლების ფორმის სამართლებრივი შეფასებისას ეყრდნობა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2005 წლის 7 ოქტომბრის განჩინებაში ადმინისტრაციულ საქმეზე №ბს-713-300(კ-05) (ნ. ხ-ის სარჩელისა გამო მოპასუხის თელავის რაიონულ სასამართლოში მოპასუხე თელავის რაიონის გამგეობის მიმართ) ჩამოყალიბებულ სამართლებრივ დასკვნას, კერძოდ, დიდი პალატა აღნიშნავს: „1997წ. 31 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ნორმების, კერძოდ, 26.1. და 110.1. მუხლების მიხედვით თანამდებობაზე დანიშვნა და გათავისუფლება ფორმდება ბრძანებით, განკარგულებით ან დადგენილებით, ანუ სახეზეა საჯარო დაწესებულების მიერ ნების ცალმხრივი გამოვლენა. ამავე თვალსაზრისით, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ამავე კანონის 95-ე მუხლის დებულება: „პირი თავისი ინიციატივით თავისუფლდება სამსახურიდან, თუ მისი სამსახურში მიღების უფლების მქონე მოხელე ან დაწესებულება დააკმაყოფილებს მის წერილობით განცხადებას.“ აღნიშნულით ცხადია, რომ პირი თავისი ინიციატივის პირობებშიც სამსახურიდან გათავისუფლდება იმ შემთხვევაში, თუ ამის სათანადო ნებას გამოავლენს საჯარო დაწესებულება, პირის განცხადების დაკმაყოფილების სახით, რაც ასევე კანონის 110.1. მუხლის საფუძველზე დაკავშირებულია ადმინისტრაციული აქტის გამოცემასთან.“

საკასაციო სასამართლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ნორმების ანალიზის შედეგად განმარტავს, რომ კანონით განსაზღვრული არ არის საჯარო მოსამსახურის თანამდებობიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების მიღების პროცედურა, თუმცა საჯარო სამსახურის ადმინისტრაცია ვალდებულია გამოიყენოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი მარტივი ადმინისტრაციული წარმოება, რამდენადაც ამგვარი გადაწყვეტილება წარმოადგენს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს, იგი უნდა პასუხობდეს აქტის მომზადებისა და გამოცემის ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით განსაზღვრულ მოთხოვნებს.

ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანებით ნ. მ-ე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლის საფუძველზე

(პირადი განცხადება (იხ .ს.ფ 17; ტ.1) გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ. 18; ტ.1).

საკასაციო სასამართლოს საქმის მასალებიდან და საკასაციო საჩივრიდან გამომდინარე დადგენილად მიაჩნია, რომ ნ. მ-ემ ნამდვილად დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, მაგრამ ვერ გაიზიარებს ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მოტივს, ვინაიდან სადავო ბრძანება გამოცემულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლის საფუძველზე, ადმინისტრაციული ორგანო არ იყო ვალდებული ჩაეტარებინა ადმინისტრაციული წარმოება და აღნიშნულთან მიმართებაში განმარტავს, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ბრძანება ნ. მ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ფორმალური და მატერიალური თვალსაზრისით წარმოადგენს ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს. კერძოდ, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შეწყდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა მოსარჩელესა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს შორის. სადავო აქტში ბრძანების გამოცემის საფუძველად მითითებულია: „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლი.

კონკრეტულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, საქმის მასალების თანახმად ადმინისტრაციულმა ორგანომ ისე გაათავისუფლა პირადი განცხადების საფუძველზე მოსარჩელე, რომ არ გამოუკვლევია საქმის გარემოებები, კერძოდ, ის გარემოება, თუ რატომ გადაწყვიტა მოსარჩელემ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების დაწერა, აღნიშნული წარმოადგენდა თუ არა მისი ნამდვილი ნების გამოხატვას, თუ იგი გამოწვეული იყო რაიმე გარეშე ფაქტორების ზემოქმედებით, ამასთან, ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების გარეშე, რაც სრულიად კანონსაწინააღმდეგოა.

საკასაციო სასამართლო ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის „კ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე განმარტავს, რომ ადმინისტრაციული

წარმოება არის ადმინისტრაციული ორგანოს საქმიანობა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების, გამოცემისა და აღსრულების, ადმინისტრაციული საჩივრის გადაწყვეტის აგრეთვე ადმინისტრაციული ხელშეკრულების მომზადების, დადების ან გაუქმების მიზნით. ადმინისტრაციული წარმოება წარმოადგენს პროცედურას – წესების ერთობლიობას, თუ რა უფლებამოვალეობებით სარგებლობენ მისი მონაწილენი. ადმინისტრაციულ წარმოებაში პირის მონაწილეობა უზრუნველყოფს არა მხოლოდ დაინტერესებული პირის მოლოდინს, რომ მის მიმართ გამოიცეს კანონიერი და დასაბუთებული აქტი, არამედ მის უფლებასაც, რომ აქტიური მონაწილეობა მიიღოს მისი მომზადების სტადიებზე, რათა ობიექტური ზეგავლენა მოახდინოს იმ სამართლებრივ შედეგზე, რომელიც შესაძლოა მის მიმართ დადგეს.

ადმინისტრაციული წარმოების სრულყოფილი ჩატარება ანუ მხოლოდ სათანადო პროცედურის საფუძველზე გადაწყვეტილების მიღება დიდწილად განაპირობებს მის კანონიერებას, დასაბუთებულობასა და მიზანშეწონილობას.

საკვასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომელიც გამოცემულია წერილობითი სახით, აუცილებელია შეიცავდეს დასაბუთებას, კერძოდ, მასში მითითებული უნდა იყოს ის სამართლებრივი და ფაქტობრივი წანამძღვრები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა იგი. 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 სასამართლო განმარტავს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ადმინისტრაციული ორგანო შებოჭოს სამართლით და მოაქციოს თვითკონტროლის ფარგლებში, რამდენადაც გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს, სწორედ რომელთა შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამა თუ იმ გადაწყვეტამდე, ანუ სწორედ კონკრეტული ფაქტები და საქმის გარემოებები განსაზღვრავს გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და არა პირიქით. წინააღმდეგ შემთხვევაში ყოფა დაკარგავს უზრუნველყოფადობას, სტაბილურობას, გარანტირებულობას, დაირღვევა სამართლის ნორმის და ადმინისტრაციული ორგანოს მიმართ ნდობის პრინციპი, სამართლებრივი უსაფრთხოების განცდა, ხოლო ასეთ პირობებში, მყარი სამართლებრივი წესრიგის ადგილს დაიკავებს მმართველობითი ორგანოს სახელისუფლო ძალაზე დამყარებული თვითნებობა, მაშინ როცა ადმინისტრაციული ორგანოსადმი, შესაბამისად, სახელმწიფოსადმი ნდობის პრინციპი და სამართლებრივი უსაფრთხოება, სამართლებრივი სახელმწიფოს ერთ-ერთი უმთავრესი ნიშანია. მით უფრო იმ შემთხვევაში, როდესაც კასატორის განმარტებით, მის მიერ განცხადების დაწერა არ იყო ნამდვილი ნების გამოხატვა, იგი არ დაწერდა განცხადებას, რომ არა შემდეგი გარემოება: მისთვის ფცის ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულისგან -ა. ჯ-ისგან გახდა ცნობილი ქარელის ახლად არჩეული გამგებლის მ/შ ი. ო-ის მითითების შესახებ, რომ ფცის ტერიტორიული ორგანოს ყველა თანამშრომელს უნდა დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ხოლო შემდგომ ახალი გამგებლის მიერ ახლიდან მოხდებოდა დანიშვნა.

ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 5.1. მუხლში რეგლამენტირებულია ადმინისტრაციული ორგანოს, უფლებამოსილების განხორციელების სავალდებულო პრინციპი – უფლებამოსილების განხორციელება კანონის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, რომ ადმინისტრაციულ ორგანოს ეკრძალება კანონმდებლობის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე მოქმედება.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს წარმომადგენლის განმარტებას, რომ სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი იყო მოსარჩელის პირადი განცხადება, აღნიშნულის გამო ადმინისტრაციულმა ორგანომ არ ჩათვალა მიზანშეწონილად ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარება. მიიჩნია, რომ აღნიშნულით მოსარჩელემ გამოხატა ნება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, ადმინისტრაციულ ორგანოს ყველა შემთხვევაში უნდა ჩაეტარებინა ადმინისტრაციული წარმოება, რამდენადაც ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი არ ადგენს რაიმე საგამონაკლისო შემთხვევათა ნუსხას, რომელთა თაობაზე გამოსაცემი აქტი შესაძლოა მიღებულ იქნეს ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების გარეშე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით სადავო ბრძანება გამოცემულია საქმის გარემოებათა სრულყოფილი გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ ჩაატარა ადმინისტრაციული წარმოება ნ. მ-ის განცხადების განხილვასთან დაკავშირებით.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო აქტის კანონიერების შეფასებისას ქვემდგომმა სასამართლოებმა საერთოდ არ იმსჯელეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის, როგორც ფორმალურ, ისე მატერიალურ კანონიერებაზე, ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების ვალდებულებაზე, რის გამოც დაარღვიეს სსსკ-ის 393.2 მუხლის მოთხოვნები, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ

საჯარო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში საჯარო მოსამსახურის მიმართ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება კანონით დადგენილი წესით უნდა პასუხობდეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტისათვის საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის IV თავით, კერძოდ, 51-52-ე მუხლებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს, ხოლო მისი გამოცემა უნდა მოხდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის VI თავით განსაზღვრული მარტივი ადმინისტრაციული წარმოების საფუძველზე.

ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარება მოიცავს ადმინისტრაციული ორგანოს უმნიშვნელოვანეს პროცედურულ ვალდებულებას - გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის ეს უმნიშვნელოვანესი იმპერატიული ხასიათის დანაწესი ემსახურება საჯარო მმართველობის კანონიერების პრინციპს, რამდენადაც ყოველი მმართველობითი გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს განსახილველი საკითხის გარემოებებისა და ფაქტების ობიექტურ შესწავლა-გამოკვლევას, რომლის შეფასებიდან უნდა გამომდინარეობდეს საკითხის გადასაწყვეტად ჩამოყალიბებული დასკვნა.

ამ ვალდებულების შესრულება ემსახურება ადმინისტრაციული ორგანოს ასევე უმნიშვნელოვანეს - მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულებას - ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა ახსნას, განმარტოს, დაასაბუთოს, თუ რატომ რა ფაქტებზე დაყრდნობით მიიღო ამგვარი გადაწყვეტილება, გარდა აღნიშნულისა, გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლზომიერება, დარწმუნდეს მის კანონშესაბამისობაში, ხოლო უფლების დარღვევის განცდის შემთხვევაში ისარგებლოს გასაჩივრების შესაძლებლობით, მას უნდა შეეძლოს იცოდეს რა არგუმენტებით უნდა დაუპირისპირდეს მიღებულ გადაწყვეტილებას, რასაც დასაბუთების გარეშე გადაწყვეტილების მიღების პირობებში, მოკლებულია. აგრეთვე, დასაბუთებული აქტის გამოცემა აადვილებს

საჩივრის ან სარჩელის განმხილველი ორგანოების მიერ მისი კანონიერებისა და მიზანშეწონილობის გადამოწმების პროცესს.

საკასაციო სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში არაერთგზის განმარტა ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტის გამოცემის საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევისა და აქტის დასაბუთების ვალდებულება, ხოლო ასეთის შეუსრულებლობის შემთხვევაში აქტის სამართლებრივი შედეგების შესახებ.

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 (საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილები).

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აქტის გამოცემისათვის კანონმდებლობით დადგენილია პროცედურის დაცვა, რამდენადაც მიუკერძოებლად, საქმის გარემოებათა ყოველმხრივი და ობიექტური გამოკვლევის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთებულობა-კანონიერების ხარისხი გაცილებით მაღალია, ხოლო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისათვის დადგენილი წარმოების პროცედურის დაცვა განმსაზღვრელ მნიშვნელობას ანიჭებს თვით აქტის კანონიერებას.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული ბრძანება გამოცემულია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მოთხოვნათა სრული უგულებელყოფით, რის გამოც სახეზეა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლით განსაზღვრული სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ადმინისტრაციული აქტის ბათილად ცნობისა და ადმინისტრაციული ორგანოსათვის ახალი აქტის გამოცემის დავალების შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების მიღების პროცესუალური საფუძველები.

სასამართლო გადაწყვეტილების აღნიშნული სახით მიღება გულისხმობს, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ აქტის ხელახლა გამოცემისას უნდა გამოიკვილოს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და მიიღოს კანონშესაბამისი გადაწყვეტილება.

5.საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს, როგორც ადმინისტრაციულ ორგანოებში, ასევე საერთო სასამართლოებში პრობლემატურ საკითხად რჩება საჯარო მოხელის ნების გამოვლენის ნამდვილობის კანონშესაბამისი გამოკვლევა და ობიექტური სამართლებრივი შეფასება, რასაც წინამდებარე საქმეც ადასტურებს.

საჯარო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები, რომელიც თავისი არსითა და ფორმით სუბორდინაციულ სამართალურთიერთობათა კატეგორიას განეკუთვნება, მოწესრიგებულია ადმინისტრაციული სამართლის კერძო ნაწილის სამოხელეო სამართლის კანონმდებლობით, რაც, თავის მხრივ, გამომდინარეობს და ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციასა და საერთაშორისო აქტებით აღიარებულ და გარანტირებულ ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებების სტანდარტს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის ცნებას, მის სამართლებრივ მდგომარეობას, უფლებებს და მოვალეობებს, სადაც თავისი სამართლებრივი ფუნქცია გააჩნია საჯარო მოსამსახურის ნების გამოვლენას, საჯარო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის კანონიერება ემყარება პირის ნებას - გახდეს საჯარო მოსამსახურე, კანონისმიერი კრიტერიუმების დაკმაყოფილების პირობებში. ასევე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს პირის ნება, განთავისუფლდეს სამსახურიდან /მუხლი 95-ე/.

საკასაციო სასამართლო, საკუთარი ინიციატივით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველის მიუხედავად, სასამართლო პრაქტიკის ანალიზიდან გამომდინარე, მიიჩნევს, რომ სამართლებრივ შეფასებას საჭიროებს მოხელის ნების გამოხატვის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებათა კანონიერება, მათ შორის, სპეციფიკის გათვალისწინებით.

1. მოსამსახურის სურვილი აღარ იყოს საჯარო მოსამსახურე გამომდინარეობს კონსტიტუციური დათქმიდან - შრომა თავისუფალია, აღნიშნული განსაზღვრება მოიცავს პირის უფლებას თავად გადაწყვიტოს იყოს თუ არა დასაქმებული. არავის აქვს უფლება, მისი ნების საწინააღმდეგოდ აიძულოს პირი იშრომოს, პირის ეს უფლება, ეს სტანდარტი აღიარებულია საერთაშორისო აქტებით.
2. პირის სურვილი აღარ იყოს დასაქმებული საჯარო სამსახურში (კონკრეტულ პოზიციაზე) წარმოადგენს მის კონსტიტუციურ უფლებას და არავის აქვს უფლება და სამართლებრივი შესაძლებლობა, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ითვლებოდეს საჯარო მოსამსახურედ და ასრულებდეს საჯარო მოვალეობებს.
3. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, საჯარო სამსახურის ადმინისტრაციას აქვს კანონისმიერი ვალდებულება უტყუარად და სარწმუნოდ დაადგინოს პირის ნების გამოხატვის ნამდვილობის საკითხი, რაც გამომდინარეობს ადმინისტრაციული სამართლის უმნიშვნელოვანესი პრინციპიდან - გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ საქმის გარემოებათა გამოკვლევის საფუძველზე.
4. ნების გამოხატვის ნამდვილობის დადგენა ემსახურება ნების გამოხატვის თავისუფლების პრინციპის რეალიზაციას, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტული ქმედება, არჩევანი, გადაწყვეტილება უნდა წარმოადგენდეს პირის ნამდვილ ნებას, იგი არ უნდა იყოს პროვოცირებული ძალადობის, იძულების, მუქარის, შანტაჟის, დაპირების და სხვა, სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული ან განპირობებული.

საკასაციო სასამართლომ წინამდებარე გადაწყვეტილებაში უკვე მიუთითა საქართველოს საჯარო სამსახურში გამოკვეთილ მანკიერ ტრადიციებსა და პრაქტიკაზე, მათ შორის, მასიურად საჯარო მოხელეთა მხრიდან სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნით გამოვლენილ ნებაზე / იხ. გვ.18-23; 27-28/, თუმცა განცხადების დაკმაყოფილების და სამსახურიდან გათავისუფლების შედეგად თავს მიიჩნევენ უფლებადარღვეულად და სასამართლო წესით ითხოვენ მათი ნების გამოხატვის ნამდვილობის შემოწმებას.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურებმა უნდა უზრუნველყონ იმგვარი სამართლებრივი გარემოს შექმნა, რომ ერთი მხრივ, საჯარო მოსამსახურეთა კორპუსი დაკომპლექტებული იყოს პრინციპული და მტკიცე ნებისყოფის პირებისგან, მეორე მხრივ, გამოირიცხოს საჯარო მოსამსახურეთა ნების ფორმირებაზე ვინმეს, განსაკუთრებით უშუალო დაქვემდებარების ვერტიკალის წარმომადგენელთა მხრიდან არაკეთილსინდისიერი, შესაბამისად, კანონსაწინააღმდეგო ზემოქმედება.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მართლმსაჯულების ინტერესებიდან გამომდინარე, იდენტურ სამართლებრივ დავებში სასამართლო ორგანოების ამოცანას წარმოადგენს გამიჯნონ შემთხვევები, როცა პირის ნება ფორმირებულია მისი განწყობებით, დამოკიდებულებებით, პერსპექტიული გეგმებით, თვითშეფასების ხარისხით და სხვა, და როცა ნების ფორმირება განპირობებულია, ერთი მხრივ: ა) საჯარო სამსახურებრივი ვალდებულებების დაბალი შეგნებით, ადმინისტრაციის მიმართ უპირობო მორჩილების გამოხატვის, ბ) ანგარების (დაწინაურება, ხელფასის მომატება, პრემიის გადაცემა და სხვა) და მეორე მხრივ, ა) საჯარო მოსამსახურის იძულებით, მუქარით, მისი განსაკუთრებული მდგომარეობის (ჯანმრთელობა, მძიმე სოციალური მდგომარეობა, ოჯახური სტატუსი და სხვა ამგვარ). აღნიშნული ფაქტების დადგენის გარეშე შეუძლებელი გახდება სასამართლო წესით დაცვის უფლების რეალიზაცია.

ქვემდგომი სასამართლოების გადაწყვეტილებათა ანალიზი გვიჩვენებს, რომ მხოლოდ მოწმეთა, რომლებიც თავად არიან საჯარო მოსამსახურეები და სამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებიან მოპასუხესთან, ჩვენებებით და ტრაფარეტული, სტანდარტული მიდგომით, რომ არ დასტურდება პირის ნების გამოვლენაზე იძულება, რის გამოც სასამართლოებმა ჩამოაყალიბეს დასკვნა სარჩელის უსაფუძვლობის თაობაზე, ვერ უძლებს კრიტიკას და არასაკმარისია სამართლიანი სასამართლოს უფლების უზრუნველსაყოფად. სასამართლოებს საერთოდ არ უმსჯელიათ მოსარჩელის ნების გამოვლენა ნამდვილობის

გასარკვევად დაეკავშირებინათ მის განსაკუთრებულ მდგომარეობასთან. დადგენილია, რომ განცხადების დაწერის მომენტში ნ. მ-ე იყო 7 თვის ორსული, სასამართლოს არ გამოუკვლევია, რის საფუძველზე მოხდა მისი ნების ფორმირება, მოსამსახურემ, რომელსაც კანონით უფლება ჰქონდა, ესარგებლა დეკრეტული შვებულებით, არ გამოიყენა ეს შესაძლებლობა, რაც სათანადო ობიექტური საფუძვლის გარეშე (ასეთ საფუძველი საქმის მასალებით არ გამოკვეთილა და დადგენილა), ქვეყნის სოციალური პირობების გათვალისწინებით, ლოგიკას არ ექვემდებარება. ამდენად, სასამართლოს დასკვნები, რომ მოხელის განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ნების ნამდვილი გამოვლენის შედეგია. ვერ ასახავს სადავო სამართალურთიერთობის ჭეშმარიტ არსს.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საერთაშორისო აქტებით ორსულ ქალთა და მათი უფლებების განსაკუთრებული დაცვის სამართლებრივ რეჟიმში მოქცევა ობიექტური მდგომარეობითაა განპირობებული. ორსული ქალის სიცოცხლე, ჯანმრთელობა, ფსიქიკა განსაკუთრებული ზრუნვის საგანია. ორსულობა - (სამედიცინო ტერმინოლოგიით გესტაცია, ან გრავიადულობა) ქალის ორგანიზმში მიმდინარე ფიზიოლოგიური პროცესი გრძელდება 40 კვირა, რაც არა მხოლოდ ქალისთვის, არამედ მთელი ოჯახისთვის განსაკუთრებული პერიოდია, რადგან ორსულის ცხოვრებაში მიმდინარე ცვლილებები მათ ცხოვრებაზეც აისახება, ორსულობის ყველა ტრიმესტრს თან ახლავს, როგორც სხეულის, ისე ფსიქოემოციური სფეროს დამახასიათებელი ცვლილებები. სპეციალური სამედიცინო ლიტერატურა, სამეცნიერო კვლევები მიძღვნილი ორსულთა განსაკუთრებული სტატუსისადმი ადასტურებს სპეციფიკური დამოკიდებულების სისტემის აუცილებლობას, მათ შორის, სამართლებრივი თვალსაზრისით. ორსული ქალის, როგორც განსაკუთრებულ მდგომარეობაში მყოფი ქალის მიმართ პრაქტიკულად ყველა დარგის კანონმდებლობა ითვალისწინებს საგამონაკლისო სტანდარტს, მათ შორის შრომის სამართალი. სამოქალაქო სამართალი განქორწინების დაუშვებლობის საფუძველად მიიჩნევს ცოლის ორსულობის დროს და ბავშვის დაბადებიდან ერთი წლის განმავლობაში

მოთხოვნას განქორწინების თაობაზე - ქმარს უფლება არა აქვს ცოლის თანხმობის გარეშე აღძრას საქმე განქორწინებაზე (სამოქალაქო კოდექსის მუხლი 1123.2). სისხლის სამართალი ორსული ქალის მიმართ ჩადენილ დანაშაულს განიხილავს, როგორც პასუხისმგებლობის დამამძიმებელ, ხოლო ორსული ქალის მიერ ჩადენილი დანაშაულის - პასუხისმგებლობის შემამსუბუქებელ გარემოებად (სისხლის სამართლის კოდექსი).

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ორსულობის პერიოდში ქალის ორგანიზმში მიმდინარე ფსიქოემოციური სფეროს ცვლილებების გამო აუცილებელია მისი ნების ნამდვილობის გამოკვლევა არა სტანდარტულ, არამედ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურ შეფასებას დაექვემდებაროს. ქალის მგრძობიარობის მკვეთრი ზრდა ორსულობის მომენტში უპირველესად, მის გუნება-განწყობაზე ზემოქმედებს, რის გამოც როგორც ადმინისტრაციულმა ორგანოებმა, ისე სასამართლოებმა ამ ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას უნდა იმსჯელონ არა მხოლოდ იმაზე, რომ ნება იძულებით ან მუქარით არ ფორმირებულა, არამედ იმაზეც, თუ რამდენად არის სასარგებლო ეს მისი და ბავშვის ინტერესებისათვის, აღნიშნულიდან გამომდინარე, ორსული ქალის ნების გამოვლენის ნამდვილობა საჭიროებს სრულიად სპეციფიურ გამოკვლევას, თუ რა გარემოებებით არის გამოწვეული სურვილი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რა შედეგების მომტანია ეს მისთვის, ბავშვის ინტერესებისათვის, სრულად აცნობიერებს თუ არა ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ გადაწყვეტილების შედეგებს.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ წინამდებარე დასკვნა არცერთ შემთხვევაში არ უნდა იყოს გაგებული იმგვარად, რომ ორსული ქალის ან მეტუპური დედის ნების გამოვლენა არსებითად განსხვავდება ქმედუნარიანი პირის ნების გამოვლენისგან, არამედ, ორსულ ქალთა სამართლებრივი დაცვის განსაკუთრებული სტანდარტი საპროცესოსამართლებრივი თვალსაზრისით უნდა გამოვლინდეს მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური გადანაწილებით.

ეროვნულმა სასამართლოებმა საერთაშორისო სტანდარტის დამკვიდრების და პრაქტიკაში რეალიზაციის მიზნით ორსული ქალის ნების გამოვლენის ნამდვილობის გამორკვევა უნდა დაუკავშირონ მართლწესრიგის კეთილსინდისიერების სტანდარტს. საჯარო მმართველობის კანონიერებისთვის, ზოგადად, საჯარო წესრიგისთვის შეუწყნარებელია ორსული ქალის უფლებებისადმი მოუფრთხილებელი, გულგრილი ან დაუდევარი დამოკიდებულების ლეგიტიმაცია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა კვლევისა და დადგენის საპროცესოსამართლებრივი მექანიზმები თითოეულ შრომითსამართლებრივ დავაში მიმართული უნდა იყოს იქეთკენ, რომ პირის ნების ფორმირება - შინაგანი სურვილი და მისი გარეგნული გამოხატულება თანხვედრაშია თუ არა, მისი მიზანი დანამდვილებით არის თუ არა შრომითი ურთიერთობიდან გასვლა, ადმინისტრაციის (დამსაქმებლის) უფლება - დააკმაყოფილოს პირის ნება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, მართლზომიერად არის თუ არა გამოყენებული. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, ვინაიდან მოცემულ დავაში ადმინისტრაციას საერთოდ არ შეუსწავლია ნ. მ-ის ნების გამოვლენის ნამდვილობა, ფორსირებული წესით დაკმაყოფილებული განცხადების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება ვერ ჩაითვლება მართლზომიერად.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარება გულისხმობს კანონით დადგენილი ყველა პროცედურის მეშვეობით კანონიერი და დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღების ვალდებულებას, რაც თავის მხრივ, კანონიერი საჯარო მმართველობის სტანდარტის მიღწევას ემსახურება.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სსსკ-ის 411-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეზე მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ნ. მ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს თბილისის

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 28 ივნისის განჩინება და საკასაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ნ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად იქნეს ცნობილი ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანება, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად და დაევალოს ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებელს საქმის გარემოებათა გამოკვლევის შედეგად მიიღოს გადაწყვეტილება, კანონით დადგენილ ვადაში, ნ. მ-ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

ნ. მ-ის საკასაციო საჩივრის მოტივები გასაჩივრებული განჩინების უკანონობისა და დაუსაბუთებლობის თაობაზე საფუძვლიანია და გაზიარებული უნდა იქნეს, საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნა გასაჩივრებული აქტის კანონშეუსაბამობის თაობაზე საფუძვლიანია და ექვემდებარება ნაწილობრივ გაზიარებას, ვინაიდან სადავო აქტი, როგორც გამოცემული ფორმალური და მატერიალური კანონმდებლობის დანაწესების სრული უგულებელყოფით, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლის საფუძველზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, რამდენადაც სახეზეა მხარის გადაუდებელი კანონიერი ინტერესი. ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლის შესაბამისად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არა აქვს, კანონმდებლობის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე მოქმედება, მათ შორის, გამოსცეს ადმინისტრაციული აქტი ისე, რომ არ შეაჯეროს და არ შეაფასოს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებანი, რამაც შესაძლებელია გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. ამდენად, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანება და ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა დაევალოს საქმისათვის განმსაზღვრელი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ნ. მ-ის განცხადებასთან დაკავშირებით ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების

მეშვეობით საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევის საფუძველზე და იმ სტანდარტების გათვალისწინებით, რაც წინამდებარე გადაწყვეტილებაში დაადგინა საკასაციო სასამართლომ.

ამასთან, საკასაციო სასამართლოს მიერ ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლით მინიჭებული უფლებამოსილების გამოყენება გამორიცხავს მოცემულ სტადიაზე მოსარჩელის დანარჩენი მოთხოვნების საფუძველიანობის განხილვა-გადაწყვეტის პროცესუალურ შესაძლებლობას და აღნიშნულზე უნდა იმსჯელოს მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას.

საკასაციო სასამართლომ მიაჩნია, რომ სსსკ-ის 55-ე მუხლის საფუძველზე მოპასუხე - ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობას უნდა დაეკისროს სასამართლო ხარჯების სახით 100 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა რა ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 1.2, 32.4; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე და 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ. მ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 28 ივნისის განჩინება და საკასაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანება, სადავო საკითხის გადაწყვეტლად და დაევალოს ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგებელს საქმის გარემოებათა გამოკვლევის შედეგად მიიღოს გადაწყვეტილება, კანონით დადგენილ ვადაში;
5. ნ. მ-ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
6. ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობას დაეკისროს 100 ლარის გადახდა სასამართლო ხარჯების სახით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე:	/ნ. წკეპლაძე/
მოსამართლეები:	/მ. ვაჩაძე/
	/პ. სილაგაძე/