

#ბს-997(კ-18)

20 ივნისი, 2019

წელი

ჯ-----ა ბს-997(კ-18)

ქ. თბილისი

**ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ  
შემდეგი შემადგენლობით:**

მაია ვაჩაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
მოსამართლეები: ნუგზარ სხირტლაძე, ვასილ როინიშვილი

**კასატორი (მოპასუხე) –** ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია

**მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) –** მ-----ა

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება –** თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება

**დავის საგანი –** ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება, ქმედების განხორციელების დავალება

**ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:**

2017 წლის 13 ნოემბერს მ-----ამ სასარჩელო განცხადებით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2012 წლიდან მუშაობდა ქალაქ თბილისის მერიის----- განყოფილების უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად, ხოლო 2013 წელს კონკურსის შედეგად დაიკავა იგივე თანამდებობა. 2014 წელს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში ჩატარებული ატესტაციის ფარგლებში მან ტესტირების ეტაპზე მოიპოვა 57 ქულა, ხოლო გასაუბრების ეტაპზე მიიღო უარყოფითი შეფასება და საბოლოოდ, 2014 წლის 17 ნოემბერს გათავისუფლდა სამსახურიდან.

მოსარჩელის მითითებით, სასამართლო გადაწყვეტილებით სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე საკითხების

გამოკვლევის შემდეგ გამოეცა ახალი გადაწყვეტილება. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, მ-----ასთან გაიმართა შეხვედრა, თუმცა რეალურად იგი არ წარმოადგენდა ხელახალ გასაუბრებას. შესაბამისად, ატესტაციის არადამაკმაყოფილებლად გავლის გამო, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერმა 2016 წლის 15 ნოემბერს გამოსცა ბრძანება მ-----ას 2014 წლის 17 ნოემბრიდან თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ამდენად, მოსარჩელემ მ-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის #--- ბრძანების ბათილად ცნობა, აგრეთვე, მოპასუხისათვის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მ-----ას გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის-----  
----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისა და მ-----ას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან მოცემულ საქმეზე გამოტანილი გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდისათვის, ყოველთვიურად 1700 ლარის ოდენობით ანაზღაურების დავალება მოითხოვა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 8 აგვისტოს გადაწყვეტილებით მ-----ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იქნა მიჩნეული, რომ ქალაქ თბილისის მერიის ადმინისტრაციის უფროსის 2012 წლის 2 ნოემბრის #--- ბრძანებით, მ-----ა, 2012 წლის 2 ნოემბრიდან, დაინიშნა ქალაქ თბილისის მერიის-----  
----- განყოფილების უფროსის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად.

ქალაქ თბილისის მერიის ადმინისტრაციის 2013 წლის 1 ოქტომბრის #--- განკარგულებით, ქალაქ თბილისის მერიის-----

----- განყოფილების უფროსის დროებით მოვალეობის შემსრულებელი მ-----ა, 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მერიის-----

განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, 2 თვის გამოსაცდელი ვადით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1 სხდომის ოქმით, კომისიამ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს შესთანხმებლად წარუდგინა: ა) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარების გრაფიკი დანართი 1-ის შესაბამისად; ბ) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარების ფორმები, პირობები და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმა დანართი 2-ის თანახმად; გ) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის პირველი ეტაპის - ტესტირების მინიმალური გამსვლელი ზღვარის

თაობაზე ინფორმაცია, რომელსაც საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მოსაზრებით, მიზანშეწონილი იყო შეედგინა მოხელის მიერ გაცემული სწორი პასუხების 75%, კერძოდ, 60 კითხვიდან არანაკლებ 45 სწორი პასუხი.

საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მითითებული ოქმის დანართებით დგინდებოდა, რომ მოხელის შეფასება ხდებოდა ორ ეტაპად: 1. ტესტირება და 2. გასაუბრება, რომლის შეფასება ხდებოდა ორი კრიტერიუმით: ა) გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია); ბ) დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება.

სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იქნა მიჩნეული, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას მიეცა თანხმობა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის პირველი ეტაპის - ტესტირებისათვის მინიმალური გამსვლელი ზღვარის, ასევე, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარების ფორმების, პირობების და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმის განსაზღვრაზე, დანართების შესაბამისად.

საქალაქო სასამართლოს მითითებით, 2014 წლის 9 ოქტომბრის მოხელის მიერ გაწეული სამუშაო ანგარიშით დგინდებოდა, რომ მ-----ამ მონაწილეობა მიიღო განყოფილების მიერ განხორციელებულ სხვადასხვა ღონისძიებაში, აგრეთვე, იყო ჯგუფის უფროსი სამსახურის მიერ განხორციელებული ბალების, ხელოვნების სკოლების და სხვა-----შემოწმებებში.

ამასთან, სასამართლოს აღნიშვნით, ბ-----ის 2014 წლის 10 ოქტომბრის მოხელის დახასიათებით დგინდებოდა, რომ მ-----ა გამოირჩეოდა მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით და გუნდური მუშაობის უნარით, იყო პრინციპული და პუნქტუალური. 1-დან 10-მდე სკალაზე მისი შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობაზე შეფასდა 8 ერთეულით.

სასამართლომ ინდივიდუალური შეფასების ფორმებით, აგრეთვე, დადგენილად მიიჩნია, რომ 2014 წლის 11 ნოემბერს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული კომისიის 6 წევრის მიერ გასაუბრების ეტაპის ორივე ნაწილში ა) გაწეული საქმიანობის შეფასება და ბ) დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება, მ-----ა შეფასდა უარყოფითად, ხოლო 1 წევრის მიერ „ა“ ნაწილში მან შეფასება მიიღო „კარგი“, ხოლო „ბ“ ნაწილში - „დამაკმაყოფილებელი“.

სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იქნა მიჩნეული, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოების

სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა ატესტაციის საკონკურსო-საატესტაციო საპრეტენზიო კომისიამ (საპრეტენზიო კომისია), 2014 წლის 14 ნოემბრის #1 სხდომაზე 5 წევრის მონაწილეობით ერთხმად მიიღო გადაწყვეტილება მ-----ას საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

სასამართლომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ნოემბრის #--- ბრძანებიდან ამონაწერით, ასევე, დადგენილად მიიჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის-----  
----- განყოფილების უფროსი მ-----ა ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლომ მიუთითა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის #----- გადაწყვეტილებით, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ნოემბრის #--- ბრძანება ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო მ-----  
-ას გათავისუფლების ნაწილში და მოპასუხეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 მაისის #----- განჩინებით უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 მაისის #----- განჩინებით გაზიარებულ იქნა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და აღინიშნა, რომ საქმეში არ იყო დაცული გასაუბრების მიმდინარეობის, დასმული შეკითხვებისა და მათზე გაცემული პასუხების ამსახველი მტკიცებულებები იმ დროს, როდესაც მეორე ეტაპზე მოხელის შესაფასებლად არსებითი მნიშვნელობა დასმულ შეკითხვაზე მოხელის მიერ გაცემულ პასუხებს ენიჭებოდა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 დეკემბრის #ბს-769-761(კ-16) განჩინებით უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 მაისის #----- განჩინება.

სასამართლომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 21 სექტემბრის #-- სხდომის ოქმით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიიჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით კომისიის თავმჯდომარის მიერ უნდა შექმნილიყო სპეციალიზებული კომისია, რომელშიც პროფესიული პრინციპით წარმოდგენილი იქნებოდნენ კომისიის წევრები: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საფინანსო

საქალაქო სამსახურიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მუნიციპალური შესყიდვების საქალაქო სამსახურიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიული საქალაქო სამსახურიდან. ამავე ოქმით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის საკადრო რესურსების სამსახურს დაევალა, უზრუნველყო მ-----ას მოწვევა საკითხის განმხილველ კომისიაზე.

სასამართლომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2016 წლის 2 ნოემბრის სხდომის #1 ოქმით დადგენილად მიიჩნია, რომ მ-----ასთან ჩატარდა გასაუბრება, რომლის მიმდინარეობაც აისახა აუდიო-ვიდეო მასალით.

ამასთან, საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იქნა მიჩნეული, რომ მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებულმა შემადგენლობამ 2016 წლის 2 ნოემბრის სხდომაზე მ-----ას შეკითხვები დაუსვა მის მიერ საანგარიშო პერიოდში გაწეულ საქმიანობასთან, ასევე, მის ფუნქციებში შეძვალ საკითხებთან დაკავშირებით.

ინდივიდუალური შეფასების ფორმების (დანართი #1) მიხედვით, კომისიის ნ-მა წევრმა მ-----ა, გასაუბრების ეტაპზე, ორივე ნაწილში („ა - გაწეული საქმიანობის შეფასება“, „ბ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება) შეაფასეს უარყოფითად; შეფასების ფორმის (დანართი #2) თანახმად, მ-----ამ მიიღო სპეციალიზებული კომისიის უარყოფითი შეფასება - მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას; ხოლო დასკვნის (დანართი #3) შესაბამისად, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილებით, მ-----ა არ შეესაბამებოდა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედმა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ, 2016 წლის 9 ნოემბრის სხდომაზე (ოქმი #13) მ-----ას ინდივიდუალური შეფასების ფორმების (დანართი #1), გასაუბრების ამსახველი სხდომის ოქმებისა და კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის საბოლოო შეფასების ფორმის (დანართი #2) საფუძველზე, ერთხმად მიიღო გადაწყვეტილება მ-----ას უარყოფითად შეფასების თაობაზე. ამავე ოქმით, კომისიამ დაადგინა, რომ დასკვნის სახით (დანართი #3) მიღებული გადაწყვეტილება უნდა წარდგენოდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს.

ამასთან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის #--- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის-----განყოფილების უფროსი მ-----ა, 2014 წლის 17 ნოემბრიდან, ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი

შედეგების გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლომ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 36<sup>1</sup> მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, მოხელეთა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო დაწესებულებაში იქმნება შესაბამისი მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისია, ხოლო ამავე 36<sup>4</sup> მუხლის მიხედვით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობის წესი, აგრეთვე კომისიის მოწვეულ წევრთა შრომის ანაზღაურების პირობები და ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის #411 დადგენილებაზე, რომლითაც დამტკიცდა „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესი“, რომელიც განსაზღვრავს საჯარო მოხელეთა ატესტაციის პრინციპებს, პროცედურებს, ფორმებსა და პირობებს. წესის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ატესტაცია არის, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, მოხელის სამსახურებრივი საქმიანობის, პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პირადული თვისებების შესაბამისობის შეფასება დაკავებული ან დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებთან, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, ატესტაციას ექვემდებარება: ა) მოხელე, 3 წელიწადში ერთხელ (საატესტაციო პერიოდი); ბ) კანდიდატი, მოხელის თანამდებობაზე, თუ თანამდებობა კონკურსის წესით უნდა დაიკავოს.

მითითებული წესის მე-3 მუხლის შესაბამისად, ატესტაციის მიზნებია: ა) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობის განსაზღვრა დაკავებული ან დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებთან; ბ) მოხელის მიერ საატესტაციო პერიოდში შესრულებული პროფესიული სამსახურებრივი საქმიანობის შეფასება; გ) საკლასო ჩინისა და სპეციალური წოდების მინიჭებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღება; დ) მოხელის პროფესიული დონის გამოყენების პერსპექტივების განსაზღვრა; ე) მოხელის კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადების ან გადამზადების საჭიროების დადგენა; ვ) მოხელის პროფესიული ზრდის სტიმულირება. ხოლო მე-4 მუხლის შესაბამისად ატესტაცია ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს: ა) კანონიერება; ბ) სამართლიანობა; გ) საჯაროობა; დ) გამჭვირვალობა; ე) არადისკრიმინაციულობა; ვ) ობიექტურობა; ზ) მიუკერძოებლობა; თ) კოლეგიალურობა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის #11-22 დადგენილებით დამტკიცებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ატესტაცია შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ ეტაპებს: ა) ტესტირება, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს როგორც ზოგადი უნარ-ჩვევების, ასევე პროფესიულ ტესტს და წარმოადგენს წინასწარ განსაზღვრული ფორმით შედგენილ წერილობით ან ელექტრონულ დავალებას; ბ) წერითი დავალება, რომელიც

შეიძლება ჩატარდეს თავისუფალი ფორმით და შეიძლება მოიცავდეს როგორც ზოგადი უნარჩვევების, ასევე პროფესიულ საკითხებს; გ) გასაუბრება, რომლის დროსაც მიიღება ინფორმაცია მოხელის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებული ან დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შესახებ.

სასამართლომ ასევე მიუთითა საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის #411 დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ მე-8 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, ატესტაციის პროცესის დაწყებამდე ერთი კვირით ადრე, ატესტაციას დაქვემდებარებული მოხელის უშუალო ხელმძღვანელი ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში წარადგენს ატესტაციას დაქვემდებარებული მოხელის დახასიათებას წინასწარ შემუშავებული ფორმის მიხედვით. წინასწარ განსაზღვრულ ფორმას ავსებს და წარადგენს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში ატესტაციას დაქვემდებარებული მოხელეც. ამასთან, ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, ატესტაციის ჩატარების ფორმებს, შესაბამისი შეფასების ფორმულარებს, სატესტო მეთოდოლოგიასა და თემატიკას, მოხელის მიერ დაკავებული თანამდებობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, განსაზღვრავს კომისია, დაწესებულების ხელმძღვანელთან შეთანხმებით. ამავე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად კი, გასაუბრების პროცესში, დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობასთან ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, კომისია ისმენს მოხელის ანგარიშს საატესტაციო პერიოდში გაწეული საქმიანობის შესახებ, ამოწმებს ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის პროფესიულ დონესა და კვალიფიკაციას დადგენილ თემატიკასა და სამსახურებრივ მოვალეობასთან დაკავშირებულ საკითხებში.

სასამართლომ, ასევე, მიუთითა ხსენებული წესის მე-9 მუხლის მე-4 და მე-6 პუნქტებზე, რომელთა თანახმად, კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ სხდომის თავმჯდომარე და კომისიის დამსწრე წევრები. ატესტაციის შედეგების მიხედვით, კომისიას გამოაქვს ერთ-ერთი შემდეგი დასკვნა: ა) მოხელე შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და ექვემდებარება დაწინაურებას; ბ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას; გ) მოხელე ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას); დ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. წესის მე-10 მუხლის შესაბამისად, კომისია ვალდებულია, თითოეული ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის ატესტაციის შედეგების შესახებ მოამზადოს დასკვნა. დასკვნა ფორმდება სხდომის ოქმით და მას ხელს აწერენ კომისიის თავმჯდომარე და წევრები. ატესტაციის შედეგები შეტანილ უნდა იქნეს საატესტაციო ფურცელში, რომელიც ივსება ერთ ეგზემპლარად და დახასიათებებთან ერთად ერთვის ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის პირად საქმეს. საატესტაციო ფურცელს ხელს აწერენ კომისიის თავმჯდომარე და წევრები. კომისია დაწესებულების ხელმძღვანელს მოახსენებს ატესტაციის შედეგებს, ატესტაციის პროცესის დასრულებიდან ერთ კვირაში. დაწესებულების ხელმძღვანელი, კომისიის დასკვნისა და რეკომენდაციის

საფუძველზე, ატესტაციის დასრულებიდან ერთი თვის განმავლობაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, იღებს გადაწყვეტილებას, მოხელის პირად საქმეში ასახვით, მოხელისათვის სპეციალური წოდების ან/და საკლასო ჩინის მინიჭების, მოხელის დაწინაურების, მოხელის კვალიფიკაციის ამაღლების, მოხელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების ან მოხელის მიმართ ატესტაციის შედეგის პირად საქმეში ასახვის შესახებ (იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას).

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ნოემბრის #---- ბრძანებით მ----- ა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო. აღნიშნული გადაწყვეტილება სადავო საკითხის გადაწყვეტის გარეშე ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით, რომელიც შევიდა კანონიერ ძალაში. ამავე სასამართლო გადაწყვეტილებით მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოეცა ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, ამ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში.

სასამართლოს მითითებით, ასევე, დადგენილი იყო, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის განჩინებით, გაზიარებულ იქნა პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილება. პალატამ აღნიშნა, რომ საქმეში არ იყო დაცული გასაუბრების მიმდინარეობის, დასმული შეკითხვებისა და მათზე გაცემული პასუხების ამსახველი მტკიცებულებები იმ დროს, როდესაც მეორე ეტაპზე მოხელის შესაფასებლად არსებითი მნიშვნელობა დასმულ შეკითხვაზე მოხელის მიერ გაცემულ პასუხებს ენიჭებოდა.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-10 მუხლზე, რომელიც ადგენს სასამართლო გადაწყვეტილებათა სავალდებულოებას საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე, კერძოდ, კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილებები სავალდებულოა საქართველოს ტერიტორიაზე ყველა სახელმწიფო, საზოგადოებრივი თუ კერძო საწარმოსათვის, დაწესებულებისათვის, ორგანიზაციისათვის, თანამდებობის პირისა თუ მოქალაქისათვის და ისინი უნდა შესრულდეს.

სასამართლოს აღნიშვნით, საქმეში არსებული მასალებით დგინდებოდა, რომ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება ეხებოდა სწორედ ატესტაციის ბოლო ეტაპის - გასაუბრების ხელახლა ჩატარებას მ----- ას მიმართ. სასამართლოს გადაწყვეტილებაში აღინიშნა, რომ საქმეში დაცული არ იყო გასაუბრების მიმდინარეობის, დასმული შეკითხვების და მათზე გაცემული პასუხების ამსახველი მტკიცებულებები. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მშრალი, არაინფორმაციული ხასიათის მატარებელი მასალები არ იძლეოდა გასაუბრების პროცესის ანალიზის შესაძლებლობას. სწორედ კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს ამ გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიამ მ-----სთან

ჩაატარა ხელახალი გასაუბრება და განახორციელა მისი აუდიო-ვიდეო ჩაწერა. სასამართლომ ამ უკანასკნელის შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნია, რომ მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო სპეციალიზებული კომისიის წევრებმა მ-----ას დაუსვეს შეკითხვები საანგარიშო პერიოდში მის მიერ გაწეულ საქმიანობასთან, ასევე, მის ფუნქციებში შემავალ საკითხებთან დაკავშირებით. ასევე დადგენილი იყო, რომ სპეციალიზებულმა კომისიამ მ-----ა შეაფასა უარყოფითად და მიიჩნია, რომ იგი არ შეესაბამებოდა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

სასამართლომ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე დაყრდნობით აღნიშნა, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ სასამართლოს მითითებისამებრ მ-----ასთან ხელახლა ჩატარებული გასაუბრების ეტაპი წარმართა გამჭვირვალედ და ობიექტურად, კერძოდ, განახორციელა გასაუბრების აუდიო-ვიდეო ჩაწერა, რამაც შესაძლებელი გახდა დასმული შეკითხვებისა და გაცემული პასუხების მიხედვით დადგენილიყო, თუ რამდენად ობიექტურად მოხდა მ-----ას შეფასება. აღნიშნულის შედეგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასმული შეკითხვები ემსახურებოდა მ-----ას დაკავებულ თანამდებობაზე შესაბამისობის დადგენას, ვინაიდან ძირითადად ეხებოდა უშუალოდ მის საქმიანობას, რასაც ახორციელებდა დაკისრებული ფუნქციების ფარგლებში.

რაც შეეხება მოსარჩელის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ კომისიის წევრებს არ ჰქონდათ უფლება დაესვათ პროფესიული შეკითხვები, სასამართლომ აღნიშნული მოსაზრება არ გაიზიარა და განმარტა, რომ ატესტაციის მიზანს წარმოადგენდა სწორედ ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობის განსაზღვრა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობის მოთხოვნებთან, რომლის დადგენა გასაუბრების ეტაპზე პროფესიასთან დაკავშირებული შეკითხვების დასმის გარეშე შეუძლებელი იყო. შესაბამისად, დაუსაბუთებელი იყო მ-----ას მითითება მიზანმიმართულად პროფესიულ და თეორიულ შეკითხვებზე პასუხების გაუცემლობის ანდა პროფესიული დონის შესამოწმებლად მხოლოდ ტესტირებაზე მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობის თაობაზე.

სასამართლომ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო ატესტაციის შედეგების საფუძველზე.

სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ გარემოებას წარმოადგენდა, რომ უფლებამოსილი კომისიის დასკვნის გათვალისწინებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის #--- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის-----

----- განყოფილების უფროსი - მ-----ა, ატესტაციის არადაამკმაყოფილებელი შედეგების გამო გაათავისუფლდა თანამდებობიდან, 2014 წლის 17 ნოემბრიდან.

ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ გადაწყვეტილება

კანონიერად იყო მიღებული და თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული სამართლებრივი საფუძველი შეესაბამებოდა სადავო პერიოდში მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს.

ამასთან, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. აღნიშნული ნორმის შინაარსი გულისხმობს იმას, რომ მოდავე მხარეებს თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ განკარგონ ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის საპროცესო საშუალებები, აგრეთვე, მხარეთა უფლებას, მიუთითონ ფაქტებზე თავიანთი მოთხოვნების დასაბუთებლად და წარმოადგინონ მტკიცებულებები ამ ფაქტების დადასტურება-დამტკიცებისათვის. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად. წინააღმდეგ შემთხვევაში მხარის მიერ მიცემული ნებისმიერი ახსნა-განმარტება სადავო ურთიერთობის ან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად უნდა ჩაითვალოს, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე იმ გარემოებას, რომ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღებისას საქმე არ იქნა შესწავლილი და გამოკვლეული საფუძვლიანად, ასაბუთებდა სასამართლოსათვის მიცემული ზეპირი ახსნა-განმარტებით, რაც საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე ვერ იქნებოდა გაზიარებული. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ-----  
-----ას სარჩელი უსაფუძვლო იყო, რადგან ადგილი არ ჰქონდა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60<sup>1</sup> მუხლით გათვალისწინებული კანონის დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება შეესაბამებოდა მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში არ მოდიოდა მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნა - ქალაქ

თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის #--- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით, არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

ამასთან, სასამართლომ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში, მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი უარს ამბობს აღდგენაზე.

ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას ცალსახად უკავშირებდა მისი დათხოვნის/გათავისუფლების უკანონობას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია, შესაბამისად, არ არსებობდა მოსარჩელის - მ-----ას თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ასევე დასაბუთებული იყო მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს გათავისუფლების უკანონოდ ცნობა, გათავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო; ასევე, იმავე კანონის 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში.

ამდენად, სასამართლომ განმარტა, რომ რამდენადაც განაცდური ხელფასი ანაზღაურდებოდა დაწესებულების მიერ მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო სასამართლომ ბათილად არ ცნო გასაჩივრებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის #--- ბრძანება და ასევე, უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, არ არსებობდა საფუძველი იმისა, რომ მოპასუხეს - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას მოსარჩელე მ-----ასათვის განაცდური ხელფასის ანაზღაურება დავალებოდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 8 აგვისტოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მ-----ამ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით მ-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 8 აგვისტოს გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; მ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მ-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016

წლის 15 ნოემბრის #--- ბრძანება; ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს დაევალა მ-----ას გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის-----  
----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა. ამასთან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას მ-----ას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან (2014 წლის 17 ნოემბერი) სამსახურში აღდგენის დღემდე ყოველთვიურად მისაღები ანაზღაურების 1700 (ათას შვიდასი) ლარის ოდენობით ანაზღაურება დაევალა.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ნოემბრის #--- ბრძანებით, მ-----ა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო. აღნიშნული გადაწყვეტილება სადავო საკითხის გადაწყვეტის გარეშე ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით, რომელიც შევიდა კანონიერ ძალაში. ამავე სასამართლო გადაწყვეტილებით მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოეცა ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, ამ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, ზემოაღნიშნული კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით ცალსახა იყო, რომ იგი ეხებოდა სწორედ ატესტაციის ბოლო ეტაპის - გასაუბრების ხელახლა ჩატარებას მ-----ას მიმართ. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოსაც სწორედ ზემოაღნიშნულ ნაწილში უნდა შეეფასებინა გასაჩივრებული აქტის კანონიერება.

სააპელაციო სასამართლოს აღნიშვნით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1 სხდომის დანართებით დგინდებოდა, რომ მოხელის შეფასება ხდებოდა ორ ეტაპად: 1. ტესტირება და 2. გასაუბრება, რომლის შეფასება ხდებოდა ორი კრიტერიუმით: ა) გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია); ბ) დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება.

ამასთან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის #11-22 დადგენილებით დამტკიცებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ატესტაცია შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ ეტაპებს: ა) ტესტირება, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს

როგორც ზოგადი უნარ-ჩვევების, ასევე პროფესიულ ტესტს და წარმოდგენს წინასწარ განსაზღვრული ფორმით შედგენილ წერილობით ან ელექტრონულ დავალებას; ბ) წერითი დავალება, რომელიც შეიძლება ჩატარდეს თავისუფალი ფორმით და შეიძლება მოიცავდეს როგორც ზოგადი უნარ- ჩვევების, ასევე პროფესიულ საკითხებს; გ) გასაუბრება, რომლის დროსაც მიიღება ინფორმაცია მოხელის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებული ან დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შესახებ.

სააპელაციო სასამართლოს აღნიშვნით, უდავო იყო, რომ მ-----ამ ატესტაციის პირველი ეტაპი - ტესტირება, გადალახა წარმატებით, მაქსიმალური 60 ქულიდან მიიღო 57 ქულა და ამ ნაწილში შეფასდა როგორც - ძალიან კარგი.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანების დანართი #1-ის თანახმად, გასაუბრების ეტაპი შედგებოდა 2 ნაწილისაგან, კერძოდ, გასაუბრება: (შეფასება „ა“) - გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია) და გასაუბრება: (შეფასება „ბ“) - დასმულ კითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება.

სააპელაციო სასამართლოს აღნიშვნით, უდავო იყო, რომ კომისიის მიერ სამსახურიდან პირველად გათავისუფლებამდე მ-----ა ზემოაღნიშნულ შეფასება „ა“-ში შეფასდა უარყოფითად, თუმცა კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით განიმარტა, რომ ამ ნაწილში ინდივიდუალური შეფასებები უკანონო იყო, რადგან ისინი ემყარებოდნენ არა კანონმდებლობით განსაზღვრულ დოკუმენტებს - დახასიათებას და ანგარიშს, რომლებიც ცალსახად დადებითი იყო, არამედ რაღაც სხვა ინფორმაციას; ასევე, სასამართლოს მიერ აქტი სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი შეფასება „ბ“-ს აუდიო-ვიდეო საშუალებებით დაუფიქსირებლობის გამო. ამდენად, სააპელაციო პალატის მითითებით, ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების შინაარსი ცხადყოფდა, რომ შეფასება „ა“-ს ნაწილთან დაკავშირებით ადმინისტრაციულ ორგანოს საკითხის თავიდან შესწავლისას ცალსახად დადებითი შეფასება უნდა მოეხდინა; თუმცა, ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით ჩატარებული გასაუბრების შედეგად, კომისიამ მ-----ას შეფასება „ა“-შიც უარყოფითი შეფასება დაუწერა, რაც, სააპელაციო პალატის აზრით, მოცემული დავის მოსარჩელის სასარგებლოდ გადაწყვეტის მთავარ მიზეზს წარმოადგენდა.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ კომისიას დასმულ კითხვებზე მიღებული პასუხებით უნდა გაერკვია მოხელის პროფესიული ჩვევები, კვალიფიკაცია, შესაძლებლობები და პიროვნული თვისებები. კომისიამ დაუსვა სათანადო კითხვები კანდიდატს, თუმცა მან პრინციპული უარი განაცხადა პასუხების გაცემაზე, რაც კომისიის მიერ სრულიად სამართლიანად შეფასდა უარყოფითად, თუმცა ამავე დროს, შეფასება „ბ“-ში უარყოფითი შეფასების გამო კომისიამ იმსჯელა შეფასება „ა“-ზეც და

ხსენებულშიც უარყოფითად იქნა კანდიდატი შეფასებული, რისი უფლებამოსილებაც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, კომისიას არ გააჩნდა.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, რომ არა ზემოაღნიშნული დარღვევა, ატესტაციის შედეგების გამო მ-----ა არ დაექვემდებარებოდა სამსახურიდან განთავისუფლებას შემდეგ გარემოებათა გამო: „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოების სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების ფორმებისა და პირობების, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმის განსაზღვრაზე და ატესტაციის პირველი ეტაპის - ტესტირების მინიმალური გამსვლელი ზღვარის დადგენაზე თანხმობის მიცემის შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანების #1 დანართის მე-7 მუხლის თანახმად, სპეციალიზებული კომისიის თითოეული დამსწრე წევრი აღნიშნული კრიტერიუმების შესაბამისად, ახდენს ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის ჯამურ შეფასებას..., შემდეგი წესით: ა) არანაკლებ 2 ძალიან კარგი (არც ერთი დამაკმაყოფილებელი ან უარყოფითი) - ძალიან კარგი; ბ) არაუმეტეს ერთი დამაკმაყოფილებელი (არც ერთი უარყოფითი) - კარგი; გ) „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებისაგან განსხვავებულ შეფასებათა ნებისმიერი თანაფარდობა, მხოლოდ მათ შორის არაუმეტეს 1 უარყოფითი - დამაკმაყოფილებელი; დ) 2 უარყოფითი - უარყოფითი. მე-8 პუნქტის თანახმად, ატესტაციის შესაბამისი ეტაპის დასრულებისთანავე, მოხელის დაუსწრებლად, სპეციალიზებული კომისია, კომისიის წევრთა ინდივიდუალური შეფასების მიხედვით, ავსებს სპეციალიზებული კომისიის შეფასების ფორმას შემდეგი სახით: ა) სპეციალიზებული კომისიის დამსწრე წევრთა უმრავლესობის შეფასება ძალიან კარგი (არც ერთი დამაკმაყოფილებელი ან უარყოფითი) - ძალიან კარგი; ბ) სპეციალიზებული კომისიის დამსწრე წევრთა უმრავლესობის შეფასება ნებისმიერი შეფარდებით კარგი და ძალიან კარგი (არც ერთი უარყოფითი) - კარგი; გ) სპეციალიზებული კომისიის დამსწრე წევრთა უმრავლესობის შეფასება „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულის გარდა, ნებისმიერი შეფარდებით დამაკმაყოფილებელი, კარგი და ძალიან კარგი (მაგრამ არაუმეტეს კომისიის დამსწრე წევრთა უმცირესობის უარყოფითი შეფასებისა) - დამაკმაყოფილებელი; დ) სპეციალიზებული კომისიის დამსწრე წევრთა უმრავლესობის შეფასება - უარყოფითი - უარყოფითი.

სააპელაციო პალატამ, აგრეთვე, მიუთითა მე-9 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ატესტაციის შედეგების გათვალისწინებით, სპეციალიზებული კომისია იღებს ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან ერთ-ერთ შემაჯამებელ გადაწყვეტილებას: ა) სპეციალიზებული კომისიის შეფასება - ძალიან კარგი - მოხელე შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და ექვემდებარება დაწინაურებას; ბ) სპეციალიზებული კომისიის შეფასება - კარგი - მოხელე შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას; გ) სპეციალიზებული კომისიის შეფასება - დამაკმაყოფილებელი - მოხელე ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას); დ) სპეციალიზებული კომისიის შეფასება - უარყოფითი - მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, დადგენილი იყო, რომ მ-----  
---ამ კომისიის წევრთა ინდივიდუალური უარყოფითი შეფასებები, გარდა  
შეფასება „ბ“-სა, მიიღო შეფასება „ა“-შიც, რაც საბოლოო ჯამში აისახა  
სპეციალიზებული კომისიის საბოლოო შეფასებაზე - უარყოფითი. ვინაიდან  
კომისია, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების  
შინაარსის თანახმად, ვალდებული იყო დადებითად შეეფასებინა „ა“  
კომპონენტი, საბოლოოდ, ახალი შეფასებით მ-----ამ ყველა  
შემფასებლის მიერ მიიღო უარყოფითი შეფასება; რომ არა ზემოაღნიშნული,  
იგი ვერც ერთ შემთხვევაში ვერ მიიღებდა შეფასებას - უარყოფითი - მოხელე არ  
შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და არ დაექვემდებარებოდა  
სამსახურიდან განთავისუფლებას. ყოველივე ეს კი, სააპელაციო სასამართლოს  
მითითებით, წარმოადგენდა გასაჩივრებული აქტის ბათილად ცნობის  
საფუძველს.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედ  
„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლის მე-5  
პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან  
განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან  
გადაწყვეტილების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში, მოხელე  
ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი  
უარს ამბობს აღდგენაზე.

ანალოგიური შინაარსის დებულებებს შეიცავს დღეს მოქმედი „საჯარო  
სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტი,  
რომლის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის  
სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების  
შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ  
აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას  
– ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მ-----ას მიერ  
გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას  
წარმოადგენდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის-----

----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობა;  
მოსარჩელე აკმაყოფილებდა აღნიშნული თანამდებობისათვის დადგენილ  
საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს; ხოლო მ-----ას სამსახურიდან  
გათავისუფლების შესახებ ბრძანება წარმოადგენდა კანონსაწინააღმდეგო აქტს.  
მითითებული გარემოებები ქმნიდა მ-----ას გათავისუფლებამდე  
დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე - ქალაქ თბილისის  
მუნიციპალიტეტის მერიის-----

----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის ფაქტობრივ-  
სამართლებრივ საფუძველს. შესაბამისად, ქალაქ თბილისის  
მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დავალებოდა მ-----ა მითითებულ  
თანამდებობაზე აღდგენა.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა მოქმედ „საჯარო  
სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე,  
რომლის თანახმად, სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური

თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მითითებული ნორმა წარმოადგენდა დასაქმებული პირის სამართლებრივ გარანტიას, რომ იგი უკანონოდ გათავისუფლებისა და შემდგომ სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, სრულად დაკმაყოფილებოდა კანონსაწინააღმდეგო ქმედების გამო მიუღებელი შემოსავლით.

პალატის მითითებით, დადგენილი იყო, რომ მ-----ას შრომითი ანაზღაურების მოცულობა იყო ხელზე ასაღები 1700 (ათას შვიდასი) ლარი. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა მიუღებელი ხელფასის სახით ყოველთვიურად 1700 (ათას შვიდასი) ლარის ოდენობით, უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

ამდენად, საქმის გარემოებების ანალიზიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ადმინისტრაციული წარმოება არ ჩატარდა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით, რასაც შედეგად მოჰყვა კანონსაწინააღმდეგო აქტის გამოცემა. აღნიშნული კი მ-----ას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველს წარმოადგენდა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიამ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას და განმარტავს, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანების თანახმად, მეორე ეტაპი მოიცავს როგორც მოხელის წერილობითი ინფორმაციისა და ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათების შეფასებას კომისიის მიერ, ასევე, გაწეული საქმიანობის შეფასებას, რაც ნიშნავს იმას, რომ კომისია გაწეული საქმიანობის შეფასებისას ხელმძღვანელობს აღნიშნული დახასიათებებით, თუმცა საბოლოო შეფასებას კომისია ახორციელებს. კასატორის მითითებით, აღნიშნული გამომდინარეობს საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის #411 დადგენილების მე-8 მუხლის მე-6 პუნქტიდან, რომლის თანახმად, კომისია გასაუბრების პროცესში ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით ისმენს მოხელის ანგარიშს საატესტაციო პერიოდში გაწეული საქმიანობის შესახებ. აღნიშნული ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ კომისიის წევრი ინდივიდუალური შეფასების ფორმაში მოცემულ შეფასება „ა“-ს შევსებისას იყენებს როგორც მოხელის ხელმძღვანელის წერილობით დახასიათებას და მოხელის ინფორმაციას, ისე გასაუბრების პროცესში უშუალოდ მოხელის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე მიღებულ საკუთარ დასკვნას და კომპლექსურად მითითებული ინფორმაციისა და წარდგენილი წერილობითი დოკუმენტების საფუძველზე განსაზღვრავს საბოლოო შეფასებას. შესაბამისად, სასამართლოს მითითება, რომ შეფასება „ა“-ს შევსებისას კომისიის წევრი იყენებს მხოლოდ ხელმძღვანელისა და თავად მოხელის წერილობით

დახასიათებას და ინფორმაციას, არ გამომდინარეობს ატესტაციისათვის დადგენილი წესიდან. გარდა ამისა, აღნიშნულის განმარტება იმგვარად, რომ მეორე გრაფაში ავტომატურად გადატანილ უნდა იქნეს დახასიათების შინაარსი და მხოლოდ ამ დოკუმენტებით უნდა იხელმძღვანელონ კომისიის წევრებმა, რეალურად კომისიას ტოვებს ფუნქციის გარეშე. რამდენადაც თუ ტესტირების შეფასება არის დამაკმაყოფილებელი, მოხელის დახასიათებაც არის დადებითი, მაშინ აზრს კარგავს გასაუბრება და შესაბამისად, კომისიის არსებობაც, ვინაიდან კომისიის მხრიდან მხოლოდ შეფასება „ბ“-ს განსაზღვრა არსებით გავლენას ვერ იქონიებდა მოხელის შეფასების პროცესში. შესაბამისად, გაურკვეველი იქნებოდა, თუ რა მიზნით ითვალისწინებს კანონმდებლობა ასეთი მოხელის კომისიასთან გასაუბრებას. შეუძლებელია აღნიშნულ პირებთან გასაუბრების ჩატარებას კანონი სავალდებულოდ თვლიდეს მხოლოდ ფორმალური თვალსაზრისით.

გარდა აღნიშნულისა, კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო პალატის განმარტებას კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების შინაარსთან დაკავშირებით, რომ შეფასება „ა“-ს ნაწილთან მიმართებით ადმინისტრაციულ ორგანოს საკითხის თავიდან შესწავლისას ცალსახად დადებითი შეფასება უნდა მოეხდინა, რამდენადაც სააპელაციო სასამართლომ 2016 წლის 25 მაისის განჩინებაში (საქმე #-----) შეფასების ფორმების შევსებასთან დაკავშირებით განმარტა შემდეგი: „სასამართლოს პოზიცია არამც და არამც არ ნიშნავს იმას, რომ ინდივიდუალური შეფასების ფორმის მე-2 გრაფა ივსება ავტომატურად და მასში მექანიკურ ასახვას ჰპოვებს მოხელის დახასიათების შინაარსი. სააპელაციო სასამართლო ადასტურებს, რომ დახასიათებას, ისევე, როგორც უშუალოდ მოხელის მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას, აფასებს კომისია.“ ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული განმარტება ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით ჩატარებულ გასაუბრებაზე კომისიას მ-----ას შეფასება უნდა მოეხდინა როგორც შეფასება „ა“-ს, ასევე შეფასება „ბ“-ს ნაწილში, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს სასამართლოს განმარტების კანონშეუსაბამობას.

კასატორი მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რაც გამოიხატა იმაში, რომ სასამართლომ არ გამოიკვლია და არ იმსჯელა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებზე, ასევე არასწორად განმარტა კანონი, რამაც საბოლოო ჯამში გავლენა იქონია საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღებაზე. ამასთან, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება სადავო საკითხთან დაკავშირებით იმავე დავაზე მიღებულ და კანონიერ ძალაში შესულ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 მაისის განჩინებას (საქმე #-----). კასატორი ასევე მიუთითებს, რომ მსგავსი კატეგორიის საქმეზე, ანალოგიური გარემოებების პირობებში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მიერ 2018 წლის 10 მაისის განჩინებით (საქმე #3ბ/96-18) მიღებულია განსხვავებული შინაარსის განჩინება, კერძოდ, მითითებულ საქმეზე აპელანტის (მოსარჩელის) სააპელაციო საჩივარი არ იქნა დამაკმაყოფილებელი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა

პალატის 2018 წლის 28 სექტემბრის განჩინებით საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 22 ნოემბრის განჩინებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მისი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

### **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მ-----ას სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმის მასალებში ასახულ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მერიის ადმინისტრაციის უფროსის 2012 წლის 2 ნოემბრის #---- ბრძანებით, მ-----ა, 2012 წლის 2 ნოემბრიდან, დაინიშნა ქალაქ თბილისის მერიის----- განყოფილების უფროსის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად.

ქალაქ თბილისის მერიის ადმინისტრაციის 2013 წლის 1 ოქტომბრის #---- განკარგულებით, ქალაქ თბილისის მერიის----- განყოფილების უფროსის დროებით მოვალეობის შემსრულებელი მ-----ა, 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მერიის----- განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, 2 თვის გამოსაცდელი ვადით.

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1 სხდომის ოქმით, კომისიამ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს შესათანხმებლად წარუდგინა: ა) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარების გრაფიკი დანართი 1-ის შესაბამისად; ბ) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარების ფორმები, პირობები და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმა დანართი 2-ის თანახმად; გ) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის პირველი ეტაპის - ტესტირების მინიმალური გამსვლელი ზღვარის თაობაზე ინფორმაცია, რომელსაც, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მოსაზრებით, მიზანშეწონილი იყო შეედგინა მოხელის მიერ გაცემული სწორი

პასუხების 75%, კერძოდ, 60 კითხვიდან არანაკლებ 45 სწორი პასუხი.

მითითებული ოქმის დანართებით დგინდება, რომ მოხელის შეფასება ხდებოდა ორ ეტაპად: 1. ტესტირება და 2. გასაუბრება, რომლის შეფასება ხდებოდა ორი კრიტერიუმით: ა) გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია); ბ) დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება.

დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას მიეცა თანხმობა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის პირველი ეტაპის - ტესტირებისათვის მინიმალური გამსვლელი ზღვარის, ასევე, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარების ფორმების, პირობების და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმის განსაზღვრაზე, დანართების შესაბამისად.

2014 წლის 9 ოქტომბრის მოხელის მიერ გაწეული სამუშაო ანგარიშით დგინდება, რომ მ-----ამ მონაწილეობა მიიღო განყოფილების მიერ განხორციელებულ სხვადასხვა ღონისძიებაში, აგრეთვე, იყო ჯგუფის უფროსი სამსახურის მიერ განხორციელებული ბალების, ხელოვნების სკოლების და სხვა----- შემოწმებებში.

ამასთან, ბ-----ის 2014 წლის 10 ოქტომბრის მოხელის დახასიათებით დგინდება, რომ მ-----ა გამოირჩეოდა მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით და გუნდური მუშაობის უნარით, იყო პრინციპული და პუნქტუალური. 1-დან 10-მდე სკალაზე მისი შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობაზე შეფასდა 8 ერთეულით.

ინდივიდუალური შეფასების ფორმებით, აგრეთვე, დგინდება, რომ 2014 წლის 11 ნოემბერს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული კომისიის 6 წევრის მიერ გასაუბრების ეტაპის ორივე ნაწილში - ა) გაწეული საქმიანობის შეფასება და ბ) დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება, მ-----ა შეფასდა უარყოფითად, ხოლო 1 წევრის მიერ „ა“ ნაწილში მან შეფასება მიიღო „კარგი“, ხოლო „ბ“ ნაწილში - „დამაკმაყოფილებელი“.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოების სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა ატესტაციის საკონკურსო-საატესტაციო საპრეტენზიო კომისიამ (საპრეტენზიო კომისია), 2014 წლის 14 ნოემბრის #1 სხდომაზე 5 წევრის მონაწილეობით ერთხმად მიიღო გადაწყვეტილება მ-----ას საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ნოემბრის #--- ბრძანებიდან ამონაწერით, ასევე, დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის----- განყოფილების უფროსი მ-----ა ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის #----- გადაწყვეტილებით, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ნოემბრის #--- ბრძანება ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო მ-----ას გათავისუფლების ნაწილში და მოპასუხეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა დაევალა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 მაისის #----- განჩინებით უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 მაისის #----- განჩინებით გაზიარებულ იქნა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და აღინიშნა, რომ საქმეში არ იყო დაცული გასაუბრების მიმდინარეობის, დასმული შეკითხვებისა და მათზე გაცემული პასუხების ამსახველი მტკიცებულებები იმ დროს, როდესაც მეორე ეტაპზე მოხელის შესაფასებლად არსებითი მნიშვნელობა დასმულ შეკითხვაზე მოხელის მიერ გაცემულ პასუხებს ენიჭებოდა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 დეკემბრის #ბს-769-761(კ-16) განჩინებით უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 მაისის #----- განჩინება.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 21 სექტემბრის #- სხდომის ოქმით დადგინდა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით კომისიის თავმჯდომარის მიერ შექმნილიყო სპეციალიზებული კომისია, რომელშიც პროფესიული პრინციპით წარმოდგენილი იქნებოდნენ კომისიის წევრები: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საფინანსო საქალაქო სამსახურიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მუნიციპალური შესყიდვების საქალაქო სამსახურიდან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიული საქალაქო სამსახურიდან. ამავე ოქმით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის საკადრო რესურსების სამსახურს დაევალა უზრუნველყო მ-----ას მოწვევა საკითხის განმხილველ კომისიაზე.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2016 წლის 2 ნოემბრის სხდომის #1 ოქმით დადგენილია, რომ მ-----ასთან ჩატარდა გასაუბრება, რომლის მიმდინარეობაც აისახა აუდიო-ვიდეო მასალით.

ამასთან, საქმეზე დადგენილ გარემოებას წარმოადგენს, რომ მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებულმა შემადგენლობამ 2016 წლის 2 ნოემბრის სხდომაზე მ-----ას შეკითხვები დაუსვა მის მიერ საანგარიშო პერიოდში გაწეულ საქმიანობასთან, ასევე, მის ფუნქციებში შემავალ საკითხებთან დაკავშირებით.

ინდივიდუალური შეფასების ფორმების (დანართი #1) მიხედვით, კომისიის 6-მა წევრმა მ-----ა, გასაუბრების ეტაპზე, ორივე ნაწილში („ა - გაწეული საქმიანობის შეფასება“, „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება) შეაფასა უარყოფითად; შეფასების ფორმის (დანართი #2) თანახმად, მ-----ამ მიიღო სპეციალიზებული კომისიის უარყოფითი შეფასება - მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას; ხოლო დასკვნის (დანართი #3) შესაბამისად, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილებით, მ-----ა არ შეესაბამებოდა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედმა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ, 2016 წლის 9 ნოემბრის სხდომაზე (ოქმი #13) მ-----ას ინდივიდუალური შეფასების ფორმების (დანართი #1), გასაუბრების ამსახველი სხდომის ოქმებისა და კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის საბოლოო შეფასების ფორმის (დანართი #2) საფუძველზე, ერთხმად მიიღო გადაწყვეტილება მ-----ას უარყოფითად შეფასების თაობაზე. ამავე ოქმით, კომისიამ დაადგინა, რომ დასკვნის სახით (დანართი #3) მიღებული გადაწყვეტილება უნდა წარდგენოდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის #--- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის----- განყოფილების უფროსი მ-----ა, 2014 წლის 17 ნოემბრიდან, ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

საკასაციო სასამართლო უპირველესად განმარტავს, რომ შრომითი უფლების სრულყოფილი რეალიზების გარანტიები გათვალისწინებულია საქართველოს კონსტიტუციის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 30-ე მუხლით (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 26-ე მუხლი), კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება, ე.ი. უფლება თავისუფალ შრომაზე, მოიცავს როგორც

ადამიანისათვის მინიჭებულ უფლებას, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება #2/4-24, 28.02.1997), ასევე, „სახელმწიფოს ვალდებულებას, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება #2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება #2/2-389, 26.10.2007), კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით „დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

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

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მიზნებისთვის სახელმწიფო სამსახური არის პროფესიული საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, სხვა საჯარო ფუნქციის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბებულ ინსტიტუტებში“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის #1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალის, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3). ამასთან, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი „მოიცავს სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივ კომპონენტს, მათ შორის, სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის #3/2/717 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები მთვარისა კველიშვილი, ნაზი დოთიაშვილი და მარინა გლოველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-13). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ანალოგიური პოზიცია აქვს დაფიქსირებული საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე კახა კუკავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ 2017 წლის 17 მაისის #3/3/600 გადაწყვეტილებაში (იხ. გადაწყვეტილების მე-20 და 21-ე პარაგრაფები). „სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის #1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალის, ზურაბ

დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7).

საკონსტიტუციო სასამართლოს მითითებით, 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დებულება „გულისხმობს, რომ საჯარო მოსამსახურეთა სტატუსი, თანამდებობის დაკავების წესი, მოხელეთა უფლება-მოვალეობები, წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლები უნდა განისაზღვროს კანონით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 15 ივნისის #1/4/419 განჩინება საქმეზე „ბესიკ გვაჩავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7). ამასთანავე, თავად ეს კანონი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციურ სტანდარტებს, ანუ 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნებს, რაც გულისხმობს სახელმწიფო თანამდებობის დაკავებისა და ამ თანამდებობისათვის გონივრული პირობების დადგენას, ასევე უზრუნველყოფას იმისა, რომ გაუმართლებლად არ შეიზღუდება მოქალაქის უფლება, მონაწილეობა მიიღოს სახელმწიფო მართვაში და განახორციელოს საჯარო მნიშვნელობის ფუნქცია.

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

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

ამ მხრივ მხარეები ვალდებული უნდა იყოს უზრუნველყონ, მუშაკის

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

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

საკასაციო პალატა უპირველესად მიუთითებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ნოემბრის #--- ბრძანებაზე, რომლითაც მ-----ა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო. აღნიშნული გადაწყვეტილება სადავო საკითხის გადაწყვეტის გარეშე ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით, რომელიც შევიდა კანონიერ ძალაში. ამავე სასამართლო გადაწყვეტილებით მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოეცა ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, ამ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში.

საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას, რომ ზემოაღნიშნული კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება ცალსახად ეხებოდა სწორედ ატესტაციის ბოლო ეტაპის - გასაუბრების ხელახლა ჩატარებას მ-----ას მიმართ.

საკასაციო პალატა მიუთითებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1 სხდომის დანართებზე, რომლითაც დგინდებოდა, რომ მოხელის შეფასება ხდებოდა ორ ეტაპზე: 1. ტესტირება და 2. გასაუბრება, რომლის შეფასება ხდებოდა ორი კრიტერიუმით: ა) გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია); ბ) დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება.

ამასთან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის #11-22 დადგენილებით დამტკიცებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის

მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ატესტაცია შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ ეტაპებს: ა) ტესტირება, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს როგორც ზოგადი უნარ-ჩვევების, ასევე პროფესიულ ტესტს და წარმოადგენს წინასწარ განსაზღვრული ფორმით შედგენილ წერილობით ან ელექტრონულ დავალებას; ბ) წერითი დავალება, რომელიც შეიძლება ჩატარდეს თავისუფალი ფორმით და შეიძლება მოიცავდეს როგორც ზოგადი უნარ- ჩვევების, ასევე პროფესიულ საკითხებს; გ) გასაუბრება, რომლის დროსაც მიიღება ინფორმაცია მოხელის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებული ან დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შესახებ.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ მ-----ამ ატესტაციის პირველი ეტაპი - ტესტირება, გადალახა წარმატებით, მაქსიმალური 60 ქულიდან მიიღო 57 ქულა და ამ ნაწილში შეფასდა როგორც - ძალიან კარგი. რაც შეეხება ატესტაციის მეორე ეტაპს, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანების დანართი #1-ის თანახმად, გასაუბრების ეტაპი შედგებოდა ორი ნაწილისაგან, კერძოდ, გასაუბრება: (შეფასება „ა“) - გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია) და გასაუბრება: (შეფასება „ბ“) - დასმულ კითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2016 წლის 2 ნოემბრის სხდომის #1 ოქმით დადგენილია, რომ მ-----ასთან ჩატარდა გასაუბრება, რომლის მიმდინარეობაც აისახა აუდიო-ვიდეო მასალით.

ამასთან, საქმეზე დადგენილ გარემოებას წარმოადგენს, რომ მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებულმა შემადგენლობამ 2016 წლის 2 ნოემბრის სხდომაზე მ-----ას შეკითხვები დაუსვა მის მიერ საანგარიშო პერიოდში გაწეულ საქმიანობასთან, ასევე, მის ფუნქციებში შემავალ საკითხებთან დაკავშირებით.

ინდივიდუალური შეფასების ფორმების (დანართი #1) მიხედვით, კომისიის 6-მა წევრმა მ-----ა, გასაუბრების ეტაპზე, ორივე ნაწილში („ა - გაწეული საქმიანობის შეფასება“, „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება) შეაფასა უარყოფითად; შეფასების ფორმის (დანართი #2) თანახმად, მ-----ამ მიიღო სპეციალიზებული კომისიის უარყოფითი შეფასება - მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას; ხოლო დასკვნის (დანართი #3) შესაბამისად, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის

გადაწყვეტილებით, მ-----ა არ შეესაბამებოდა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებებს ატესტაციის ხელახალი ჩატარების ფარგლებთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების საფუძველზე, კომისიას მოსარჩელის მიმართ ატესტაციის პროცედურების ხელახალი განხორციელება არა გასაუბრების ეტაპის კონკრეტულად რომელიმე ნაწილიდან, არამედ ზოგადად გასაუბრების ეტაპიდან დაევალა. თავის მხრივ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანების დანართი #1-ის თანახმად, გასაუბრების ეტაპი შედგებოდა ორი ნაწილისაგან, კერძოდ, გასაუბრება: (შეფასება „ა“) - გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია) და გასაუბრება: (შეფასება „ბ“) - დასმულ კითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ გასაუბრების ეტაპი თავისი არსით წარმოადგენს ერთიან, განუყოფელ პროცესს, რომლის ფარგლებშიც გამსაუბრებელს ეძლევა შესაძლებლობა, შეაფასოს მოხელის კონკრეტულ თანამდებობაზე საქმიანობისათვის საჭირო პროფესიული უნარ-ჩვევები თუ კვალიფიკაცია. ამასთან, გასაუბრების ფორმატი გამსაუბრებელს აძლევს არა მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად გადმოცემული ინფორმაციის მხედველობაში მიღების, არამედ, აგრეთვე, შედარების საშუალებასაც, კერძოდ, გამსაუბრებელს წარმოეშობა შესაძლებლობა მოხელისათვის კითხვების დასმის გზით შეამოწმოს მოხელესთან დაკავშირებით წარდგენილი დოკუმენტების (მათ შორის, მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათებისა და მოხელის ინფორმაციის) შინაარსის, ანუ მასში აღწერილი სუბიექტური ინფორმაციის ობიექტურ რეალობასთან შესაბამისობა. კერძოდ, გასაუბრების პროცესში მოხელის მიერ გაცემული პასუხები იძლევა მოხელის მიმართ არსებული დახასიათების სისწორის, მისი ობიექტურობისა და რეალურობის გადამოწმების შესაძლებლობას, აგრეთვე, გამსაუბრებელს ეხმარება გააანალიზოს და შეაფასოს ის, თუ რამდენად შეძლებდა გასაუბრების შედეგად გამოვლენილი კონკრეტული კვალიფიკაციითა თუ პროფესიული უნარ-ჩვევებით მოხელე საქმიანობის იმგვარად განხორციელებას, როგორც ეს ზემოაღნიშნულ დოკუმენტებშია აღწერილი.

ამდენად, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ გასაუბრების, როგორც ატესტაციის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ეტაპის, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის #1182 ბრძანების დანართი #1-ით განსაზღვრული ორი ნაწილი რეალურად სრულ ერთიანობას იძლევა, რამდენადაც სწორედ პროცესის განუყოფელობა ქმნის მოხელის ობიექტური შეფასების შესაძლებლობას, აგრეთვე, არსებული დოკუმენტების სწორედ მოხელის რეალურ შესაძლებლობებთან გადამოწმების გზით შეფასების საშუალებას, რაც საბოლოოდ გამსაუბრებელს მოხელის საერთო „სურათის“ აღქმასა და ადეკვატური გადაწყვეტილების მიღებაში ეხმარება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას მასზე, რომ გასაუბრების ეტაპის ერთ-ერთი ნაწილის (შეფასება „ა“ - გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია)) შედეგი აუცილებლად დადებითი შინაარსის უნდა ყოფილიყო. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გასაუბრების შინაარსის ამგვარი აღქმა მთელ რიგ შემთხვევებში ყოველმხრივ უშედეგოს ხდის გამსაუბრებელთა მხრიდან (შეფასება „ბ“) დასმულ კითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასებას, ამასთან, ატესტაციის პირველ ეტაპსა (ტესტირება) და მეორე ეტაპის (გასაუბრება) „ა“ ნაწილში დადებითად შეფასებულ მოხელეებს უხსნის შესაძლებლობას, ატესტაციის მეორე ეტაპის „ბ“ ნაწილში მონაწილეობის გარეშე მიიღონ დამაკმაყოფილებელი შეფასებები. ყოველივე აღნიშნული გამორიცხავს გასაუბრების პროცესში გამსაუბრებელ პირთა ქმედით როლს, კერძოდ, საკითხისადმი ამგვარი მიდგომით ფაქტობრივად ფორმალურ ნიშნამდე დადის მათთვის მინიჭებული შესაძლებლობა იმისა, რომ მოხელისათვის კითხვების დასმის გზით გამოარკვიონ, გააჩნია თუ არა მას კონკრეტული თანამდებობის დაკავებისათვის საჭირო პროფესიული ჩვევები, კვალიფიკაცია, შესაძლებლობები და პიროვნული თვისებები.

საკასაციო სასამართლო, აგრეთვე, აღნიშნავს, რომ ატესტაციის პროცესში მონაწილე მოხელის შეფასება და აღნიშნული შეფასების მიხედვით, მის მიმართ სამართლებრივი შედეგის განსაზღვრა შესაბამისი ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციულ უფლებამოსილებათა სფეროს მიეკუთვნება. ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ ატესტაციის პროცესი ამ უფლებამოსილების ფარგლებში მოხელეთა კვალიფიკაციისა თუ პროფესიული უნარ-ჩვევების გამორკვევასა და კონკრეტულ თანამდებობასთან მათი შესაბამისობის დადგენას ემსახურება, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, ატესტაციის პროცესის ფორმალურად ჩატარების გარეშე გათავისუფლებული მოხელე თავად აღადგინოს თანამდებობაზე. ამგვარი მოცემულობა კი წარმოშობს სასამართლო ხელისუფლების ვალდებულებას, არ გასცდეს საქართველოს კონსტიტუციის მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტით განმტკიცებულ ხელისუფლების დანაწილების პრინციპით მინიჭებულ უფლებამოსილებათა ფარგლებს და არ შეზღუდოს ადმინისტრაციული ორგანოს სამოქმედო არეალი. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სასამართლო ვერ იქცევა ზემდგომ ადმინისტრაციულ ორგანოდ და თავად ვერ განახორციელებს დისკრეციულ უფლებამოსილებას, ვერ შეცვლის ადმინისტრაციულ მიხედულებას სასამართლოს მიხედულებით. თუმცა, ასევე აღსანიშნავია, რომ სასამართლო იცავს რა ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციის სფეროს, იმავდროულად, თვითნებობის ფაქტების აცილების მიზნით, აქვს შესაძლებლობა მოახდინოს ზემოქმედება მმართველობის ამ სფეროზე, ვინაიდან ამ საკითხზე არ არსებობს აბსოლუტურად დისკრეციული უფლებამოსილება, ისევე როგორც აბსოლუტური საკანონმდებლო განსაზღვრულობა. უფლებამოსილება ყოველთვის უკავშირდება კანონმდებლობით განსაზღვრული კომპეტენციის

ფარგლებს, მიზნის ლეგიტიმურობას, იმ ფაქტობრივი გარემოებების დადგენას, რომლებიც საფუძვლად დაედო ამა თუ იმ გადაწყვეტილებას, თანასწორობის, დასაბუთებულობის, საჯარო და კერძო ინტერესების პროპორციულობის, თანაფარდობის პრინციპების დაცვის მოთხოვნას.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, არსებით მნიშვნელობას იძენს ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ განმეორებით გამართულ გასაუბრების პროცესში მონაწილეობაზე, კონკრეტულად, გამსაუბრებელთა მხრიდან დასმულ კითხვებზე პასუხის გაცემაზე უარი განაცხადა. ხსენებული გამორიცხავდა კომისიის წევრთა შესაძლებლობას, განეხორციელებინათ მ-----ას მიერ მისთვის დასმულ კითხვებზე გაცემული პასუხებით მოსარჩელის კვალიფიკაციისა თუ უნარ-ჩვევების ცალკეული შეფასება, აგრეთვე, გაცემული პასუხებით გამოვლენილი ობიექტური მოცემულობისა და გასაუბრების პირველი ნაწილის შესაფასებლად წარდგენილი დოკუმენტების ურთიერთშესაბამისობის დადგენა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომისიის მიერ განმეორებით გამართული გასაუბრების შედეგად დაფიქსირებული როგორც ინდივიდუალური, ასევე, საბოლოო შეფასება კანონიერია, რამდენადაც იგი სრულ შესაბამისობაშია როგორც ფაქტობრივ მოცემულობასთან, აგრეთვე, იმ სამართლებრივ დანაწესებთან, რომელიც ატესტაციის პროცესის პროცედურულ თუ შინაარსობრივ ასპექტებს განსაზღვრავს.

საკასაციო პალატა, აგრეთვე, მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ანალოგიურ საქმესთან დაკავშირებით (საქმე #ბს-1292(კ-18)) წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი მიიჩნია დაუშვებლად, რის შედეგადაც უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის განჩინება. საკასაციო პალატის აღნიშვნით, „სააპელაციო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ ატესტაციის ჩატარება სწორედ მოხელის პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენას ემსახურება. კერძოდ, გასაუბრების კომპონენტი მოხელის მიერ გაწეული საქმიანობის შეფასებას და მისი პროფესიული კვალიფიკაციის შემოწმებას ისახავს მიზნად, ხოლო მოხელის მხრიდან მის მიმართ გასაუბრებისას დასმულ შეკითხვებზე პასუხის გაუცემლობით ვერ დადგინდება მისი პროფესიული დონე, მის მიერ დაკავებული ან დასაკავებელი თანამდებობის შესაბამისობის დადგენის კუთხით. შესაბამისად, კომისია არ იყო უფლებამოსილი მონაწილე თ. ა-ის მიმართ მიეღო სხვაგვარი გადაწყვეტილება.“

ამდენად, ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული აქტი წარმოადგენს კანონშესაბამის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რაც გამორიცხავს მ-----ას გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენისა და მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოპასუხისათვის დავალების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი

უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მ-----ას სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

### **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

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

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :**

1. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ-----ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**თავმჯდომარე**

**მ. ვაჩაძე**

**მოსამართლეები:**

**ნ. სხირტლაძე**

**ვ. როინიშვილი**