



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

10 მაისი, 2018 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ
შემდეგი შემადგენლობით:**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ხვთისო აზარაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - თ-----

წარმომადგენელი - თ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია

წარმომადგენელი - ქ-----

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით თ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მერიის

ადმინისტრაციის უფროსის 2012 წლის 18 ივნისის №--- განკარგულებით, თ-----
----- 2012 წლის 18 ივნისიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და
მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკურ განყოფილებაში წ-----ს
თანამდებობაზე, ორი თვის გამოსაცდელი ვადით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“
საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად.

2.2. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ
თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის
2014 წლის 17 ოქტომბრის №----- ოქმით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს
შესათანხმებლად წარედგინა: 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, რომელიც საკონკურსო-საატესტაციო
კომისიის მოსაზრებით მიზანშეწონილია შეადგენდეს მოხელის მიერ 3 გაცემული
სწორი პასუხების 75%-ს, კერძოდ 60 კითხვიდან არანაკლებ 45 სწორ პასუხს.
აღნიშნული ოქმის დ-----ით განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის
აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის
მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ მოხელის ინდივიდუალური
შეფასების ფორმა. შეფასების ფორმა ითვალისწინებდა ტესტირების ქულათა
რაოდენობას: 56-60 ქულა - ძალიან კარგი, 51-55 ქულა - კარგი, 45-50 ქულა -
დამაკმაყოფილებელი, 45 ქულის ქვემოთ - უარყოფითი. მითითებული ფორმით
განისაზღვრა ასევე გასაუბრების ორი კრიტერიუმი: შეფასება „ა“ - გაწეული
საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით
წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის
ინფორმაცია) და შეფასება „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით
პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული
თვისებების შეფასება. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17
ოქტომბრის №---- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ
ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა
საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას მიეცა თანხმობა: ა) ქალაქ თბილისის
მუნიციპალიტეტის მერიის აღმასრულებელი ორგანოების სისტემის - ქალაქ თბილისის
მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა ატესტაციის პირველი ეტაპის -
ტესტირებისათვის მინიმალური გამსვლელი ზღვარის დადგენის თაობაზე, რომელიც
შეადგენდა მოხელის მიერ გაცემული სწორი პასუხების 75%-ს, კერძოდ, 60 კითხვიდან
არანაკლებ 45 სწორ პასუხს; ბ) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი
ორგანოების სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა
ატესტაციის ჩატარების ფორმებისა და პირობების და საკონკურსო-საატესტაციო
კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმის განსაზღვრაზე დ-----ს
შესაბამისად.

2.3. 2014 წლის 9 ოქტომბრის მოხელის მიერ გაწეული სამუშაოს ანგარიშით დადგინდა, რომ თ-----ს სამსახურეობრივ მოვალეობას წარმოადგენდა ჩატარებული აუდიტორული შემოწმების და ინსპექტირების შედეგების საფუძველზე რეკომენდაციების და ინსტრუქციების პროექტების შემუშავება შესაბამის განყოფილებასთან ერთად, ასევე განხორციელებული საქმიანობის სტატისტიკის და ანალიზის წარმოება. 2014 წლის 10 ოქტომბერს, მოხელის მიმართ გაცემული დახასიათებით დგინდება, რომ თ----- არის ორგანიზებული და შეუძლია ადვილად შევიდეს კონტაქტში როგორც კოლეგებთან, ასევე სხვა პირებთან და სწორი კომუნიკაციის საშუალებით მიიღოს და გადასცეს საჭირო ინფორმაცია. 1-დან 10-მდე შკალაზე მისი თანამდებობის შესაბამისობა დაკავებულ პოზიციასთან შეფასდა 7 ქულით. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული კომისიის წევრების მიერ მოხელის თ-----ს მიმართ 2014 წლის 11 ნოემბერს შედგენილი ინდივიდუალური შეფასების ფორმებით დგინდება, რომ თ-----მა ტესტირების ნაწილში მიიღო 50 - დამაკმაყოფილებელი შეფასება. რაც შეეხება გასაუბრების კომპონენტს, კომისიის 4 წევრისგან გასაუბრების ორივე ნაწილში მიიღო უარყოფითი შეფასება, კომისიის 2 წევრისგან გასაუბრების ორივე ნაწილში მიიღო დამაკმაყოფილებელი შეფასება, ხოლო კომისიის 1 წევრისგან მიიღო დამაკმაყოფილებელი შეფასება გასაუბრების „ა“ შეფასების გრაფაში (გაწეული საქმიანობის შეფასება), ხოლო უარყოფითი შეფასება გასაუბრების „ბ“ შეფასების გრაფაში (დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება).

2.4. ქ. თბილისის მერიის 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანებით თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ----- თ----- ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის №3/4826-14 გადაწყვეტილებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4-ე მუხლის თანახმად, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანება ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო თ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის გამოცემა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 20 მაისის №3ბ/1799-15 განჩინებით უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება.

სასამართლოს მიერ გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველს წარმოადგენდა ის გარემოება, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომის ოქმში, ისევე როგორც გასაუბრების მასალებში დაცული არ იყო გასაუბრების მიმდინარეობის, დასმული შეკითხვების და მათზე გაცემული პასუხების ამსახველი ინფორმაცია და მშრალი, არაინფორმაციული ხასიათის მატარებელი მასალები არ იძლეოდა გასაუბრების პროცესის ანალიზის შესაძლებლობას. სასამართლოს მოსაზრებით, ფორმალურ ხასიათს ატარებდა ასევე საპრეტენზიო კომისიის სხდომა და მასში ასახული ინფორმაცია არ შეესაბამებოდა რეალობას, რაც დადგენილი იქნა საქმეზე საკონკურსო საატესტაციო კომისიის წევრთა დაკითხვის საფუძველზე, რომლებმაც დაადასტურეს, რომ საპრეტენზიო კომისიის მხრიდან მათთან, როგორც საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის წევრებთან გასაუბრება არ შემდგარა.

2.6. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 21 სექტემბრის №----- ოქმით დგინდება, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის შემადგენლობის მიერ, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 20 მაისის განჩინების აღსრულების მიზნით, ეთხოვა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარეს (ვიცე-მერს) ლ-----ს შეექმნა სპეციალიზებული კომისია, რომელშიც პროფესიული პრინციპით წარდგენილი 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 თ-----ს მოწვევა საკითხის განმხილველ კომისიაზე. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2016 წლის 2 ნოემბრის №----- ოქმით დგინდება, რომ მოცემულ დღეს კომისიის მიერ განხორციელდა გასაუბრება თ-----თან. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული კომისიის წევრების მიერ მოხელის - თ-----ს მიმართ, 2016 წლის 2 ნოემბერს შედგენილი ინდივიდუალური შეფასების ფორმებით (დანართი №1) დგინდება, რომ თ-----მა ტესტირების ნაწილში მიიღო 50 - დამაკმაყოფილებელი შეფასება. რაც შეეხება გასაუბრების კომპონენტს, კომისიის 6

წევრმა გასაუბრების ორივე ნაწილში (შეფასების გრაფა „ა“ - გაწეული საქმიანობის შეფასება და შეფასების გრაფა „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება) მისცა უარყოფითი შეფასება. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის მიერ მოხელის - თ-----ს მიმართ შედგენილი შეფასების ფორმით (დანართი №2) დგინდება, რომ თ-----მა მიიღო უარყოფითი შეფასება - მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დასკვნით (დ-----) დგინდება, რომ თ----- არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 9 ნ----- სხდომაზე მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, რომ გაზიარებული ყოფილიყო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის, მუნიციპალური შესყიდვების, საფინანსო და იურიდიული საქალაქო სამსახურების საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები. კომისიამ დაადგინა, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, დასკვნის (დ-----) სახით, წარდგენოდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს.

2.7. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ----- თ----- (პ/ნ: 0-----), 2014 წლის 17 ნოემბრიდან, ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტი ყველას აძლევს გარანტირებულ უფლებას თავისი უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის ან ძალადაკარგულად გამოცხადების მოთხოვნით.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი არის ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს. ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება აგრეთვე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებული საკითხის დაკმაყოფილებაზე განმცხადებლისათვის უარის თქმის შესახებ, ასევე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემული ან დადასტურებული დოკუმენტი, რომელსაც შეიძლება მოჰყვეს სამართლებრივი შედეგები. ამრიგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანება შეიცავს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ლეგალური დეფინიციის ყველა ელემენტს, რაც მისი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად მიჩნევის საფუძველს წარმოადგენს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დავის განხილვისას უნდა შემოწმდეს სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის შესაბამისობა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი აქტის გამოცემის მომწესრიგებელ შესაბამის ნორმებთან, ასევე სხვა საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების დებულებებთან. ამასთან, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 23-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მოთხოვნით. ხოლო მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი, სარჩელი დასაშვებია, თუ ადმინისტრაციული ორგანოს უარი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს. ხოლო 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ისეთი მოქმედების განხორციელების ან ისეთი მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნით, რომელიც არ გულისხმობს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას. ამდენად სასამართლომ, მოცემული დავის ფარგლებში უნდა იმსჯელოს ადმინისტრაციული ორგანოსთვის მოსარჩელესთან დაკავშირებით ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური სამმართველოს წ-----ს თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, ასევე განაცდური ხელფასის ანაზღაურებაზე მისი გათავისუფლების დღიდან მოცემულ საქმეზე გამოტანილი გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1 200 ლარის ოდენობით.

2.9. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) პირველი მუხლის პირველ პუნქტზე,

რომლის თანახმად, საჯარო სამსახური არის საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში - საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში. იმავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულება (შემდგომში – დაწესებულება) არის სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის სახსრებით შექმნილი და ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი დაწესებულება, რომლის ძირითადი ამოცანა საჯარო ხელისუფლების განხორციელებაა, ხოლო იმავე მუხლის მე-4 პუნქტი იძლევა იმ ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებების ჩამონათვალს, რომლებში საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად, კერძოდ ესენია: ა) საკრებულო; ბ) გამგეობა, მერია; გ) მუნიციპალიტეტი. განსახილველ შემთხვევაში დადგინდა, რომ თ-----ს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიიდან გათავისუფლებამდე ეკავა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ-----ს თანამდებობა. შესაბამისად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს და მასზე ვრცელდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

2.10. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 36¹-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელეთა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო დაწესებულებაში იქმნება შესაბამისი მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისია, ხოლო იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, მოხელეთა კონკურსისა და ატესტირებას ახორციელებენ შემდეგი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიები: ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისია - ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთათვის. იმავე კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო ატესტაციის შედეგების საფუძველზე. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ-----თ----- (პ/ნ: 0-----), 2014 წლის 17 ნოემბრიდან ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.11. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებაზე, რომელიც განსაზღვრავს საჯარო მოხელეთა ატესტაციის პრინციპებს, პროცედურებს, ფორმებსა და პირობებს. მითითებული დადგენილების 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. ამავე დადგენილების მე-3 მუხლით გაწერილია ატესტაციის მიზნები, რომლებსაც წარმოადგენს: 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. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა ასევე „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის №---- დადგენილებაზე, რომლითაც განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის (შემდგომში - თბილისი) აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულებისა და თბილისის რაიონის გამგეობების (შემდგომში - თბილისის მერია) მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის (შემდგომში - კომისია) საქმიანობის წესი. აღნიშნული დებულების მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, კომისიის შექმნის მიზანია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი პრინციპებისა და წესების შესაბამისად, თბილისის მერიაში მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის, აგრეთვე თბილისის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარება. აღნიშნული 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 მოთხოვნების შესაბამისობის შესახებ. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ მე-8 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, 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. იმავე დადგენილების მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, კომისია აფასებს მოხელეს, საჭიროების შემთხვევაში ისმენს მოხელის და მისი უშუალო ხელმძღვანელის განმარტებებს. ხოლო იმავე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, 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. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ კანონიერ ძალაში შესული თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით შეიქმნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობა, რომელმაც 2016 წლის 2 ნოემბერს ჩაატარა ხელახალი გასაუბრება თ-----თან. გასაუბრების დროს მონაწილეს დაესვა კითხვები პროფესიული დონის შეფასების მიზნით, რომელთა პასუხის გაცემაზეც მონაწილემ უარი განაცხადა. შესაბამისად, კომისიის 6-მა წევრმა გასაუბრების ორივე ნაწილში (შეფასების გრაფა „ა“- გაწეული საქმიანობის შეფასება და შეფასების გრაფა „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება) მისცა უარყოფითი შეფასება და მიიღო დასკვნა, რომ თ----- არ შეესაბამებოდა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრებას მასზედ, თითქოს საატესტაციო კომისია არ იყო უფლებამოსილი დაესვა მისთვის შეკითხვები და გადაწყვეტილება უნდა მიეღოთ წინა გასაუბრების დროს მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ გაკეთებული შეფასების და რეკომენდაციის საფუძველზე, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქალაქო სასამართლოს მიერ 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი გახდა სწორედ ის გარემოება, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ ოქმში არ მოხდა თ-----სთვის დასმული კითხვების და პასუხების ფიქსაცია, რის გამოც სასამართლოსთვის შეუძლებელი გახდა მისი შეფასება. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ 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-----ს მიმართ მიეღო სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

2.12. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის საფუძვლები რეგლამენტირებულია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლით, რომლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ ადმინისტრაციულსამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ამასთან, კანონმდებელი მითითებული მუხლის მე-2 ნაწილში აზუსტებს, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე ან 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო, ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის შესახებ, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კანონს ეწინააღმდეგება და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალური) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანება თ-----ს ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო გათავისუფლების შესახებ კანონიერია და განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა აქვს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა დარღვევას, რის გამოც არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

2.13. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, 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. აქედან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ, ვინაიდან კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების უკანონობას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა აქვს, შესაბამისად, არ არსებობს მოსარჩელე

თ-----ს სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი.

2.14. საქალაქო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 112-ე მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. იმავე კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ მიუთითა დღეს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო. ამდენად, გამომდინარე იქედან, რომ განაცდური ხელფასი ანაზღაურდება დაწესებულების მიერ მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო სასამართლომ ბათილად არ ცნო გასაჩივრებული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანება და უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, არ არსებობს საფუძველი მოპასუხე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს მოსარჩელე თ-----ს სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არ დაადგინა და არ გამოიკვლია ის ფაქტობრივი გარემოებები (გადაწყვეტილების 3.1.3, 3.1.5 პუნქტები), რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის წევრების მიერ 2014 წლის 11 ნოემბერს შედგენილი ინდივიდუალური შეფასების ფორმების მიხედვით გასაუბრების ორივე კომპონენტში სრულიად უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად მოხდა თ-----ს არადამაკმაყოფილებლად შეფასება. კომისიის წევრის ზ-----ის მიერ მოხდა თ-----ს დამაკმაყოფილებელი შედეგის გადაკეთება არადამაკმაყოფილებლად (რასაც ასევე ადასტურებს საქმეში არსებული კომისიის წევრების ინდივიდუალური შეფასების ფორმები), კომისიის წევრებს ჰქონდათ ინდივიდუალური შეფასების ფურცლები, არ ხდებოდა გადაწყვეტილების მიღება კოლექტიურად, კომისიის წევრები საუბრობდნენ თანამშრომელზე, ხშირ შემთხვევაში კომისიის წევრები შეფასებისას იზიარებდნენ სამსახურის უფროსის მოსაზრებას, თუ რას ფიქრობდა იგი თანამშრომელზე, რამდენად სჭირდებოდა ესა თუ ის თანამშრომელ, ხოლო რაც შეეხება მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის წერილობით დახასიათებას და მოხელის ანგარიშს, აღნიშნული დოკუმენტები საერთოდაც არ ჰქონიათ კომისიის წევრებს მოხელის შეფასების დროს. ყოველივე აღნიშნული გარემოება კი დადასტურებული იქნა თავად კომისიის წევრის ზ-----ის სასამართლოს სხდომაზე მოწმედ დაკითხვის

შედეგად. აპელანტის განმარტებით, ზემოთხსენებული გარემოებები დადასტურებული და დადგენილია კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით, რომლის მიხედვით სასამართლომ დაადგინა, რომ თ-----ს მიმართ 2014 წლის 17 ნოემბერს გამოცემული ბრძანება ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ იყო კანონსაწინააღმდეგო, ვინაიდან თ-----ს მიმართ ატესტაციის მეორე ეტაპის, კერძოდ, გასაუბრების ეტაპის შეფასება მოხდა არაობიექტურად, არამართლზომიერად და საჯარო სამსახურის მოხელეთა ატესტაციის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებითა და მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №---- ბრძანებით განსაზღვრული პრინციპების საწინააღმდეგოდ. თუმცა, მიუხედავად ყოველივე ზემოაღნიშნულისა, 2017 წლის 12 ოქტომბრის სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ არათუ არ გამოიკვლია და არ გაითვალისწინა ზემოაღნიშნული გარემოებები, არამედ საერთოდ მითითებაც კი არ არის არც ერთ ზემოაღნიშნულ გარემოებაზე გადაწყვეტილებაში, რაც მეტად მნიშვნელოვან გარემოებებს წარმოადგენს მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის.

3.2. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლომ არ დაადგინა და არ გამოიკვლია ასევე ის ფაქტობრივი გარემოება (გადაწყვეტილების 3.1.6 პუნქტი), რომ მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 21 სექტემბრის №----- ოქმის მიხედვით, 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, შეიქმნა სპეციალიზებული კომისია თ-----ს საკითხის განხილვის მიზნით და კომისიის მიერ არასწორად განხორციელდა ხელახალი (განმეორებითი) გასაუბრება თ-----თან 2016 წლის 2 ნოემბერს, მაშინ, როდესაც კანონიერ ძალაში სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევა და შეფასება სწორედ 2014 წლის 17 ნოემბრის მდგომარეობით, ანუ მაშინ, როდესაც მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2014 წლის 17 ნოემბერს ერთხელ უკვე გამოცემული იქნა №---- ბრძანება ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო თ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რაც სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი, როგორც კანონსაწინააღმდეგო ადმინისტრაციული აქტი.

3.3. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლოს მიერ ასევე არ იქნა გამოკვლეული და დადგენილი მთელი რიგი ფაქტობრივი გარემოებები იმის შესახებ, რომ: 1. მუნიციპალიტეტის მერიამ თითქოსდა სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით ისე ჩაუტარა 2016 წლის 2 ნოემბერს განმეორებითი გასაუბრება თ-----ს 2014 წლის 17 ნოემბრის სასამართლოს მიერ უკანონოდ ცნობილი ბრძანებიდან გამომდინარე, რომ თ-----ი საერთოდ არ იყო ინფორმირებული განმეორებითი გასაუბრების ჩატარების თაობაზე; 2. სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით მუნიციპალიტეტის მერიას

საერთოდ არ ჰქონია სასამართლოს მითითება თ-----სთვის ხელახალი გასაუბრების ჩატარების თაობაზე; 3. თ-----ს საერთოდ არ ჰქონია ვალდებულება გამოცხადებულიყო ადმინისტრაციულ ორგანოში ტესტირებისა ან/და გასაუბრების ხელახალი გავლის მიზნით; 4. მსგავსი სახის ატესტაციის მეორე ეტაპის, კერძოდ განმეორებითი გასაუბრების ჩატარების ვალდებულება არ ყოფილა გათვალისწინებული არც ერთი საკანონმდებლო აქტით - არც საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით, არც მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №---- ბრძანებით და არც სხვა მარეგულირებელი აქტით; 5. თითქოსდა სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, სპეციალიზებული კომისია 2016 წლის სექტემბერში დაკომპლექტებული იყო სრულიად სხვა წევრებით, რომლებსაც საერთოდ შემხებლობა არ ჰქონია თ-----ს მიმართ 2014 წლის 17 ნოემბერს გამოცემულ უკანონო აქტთან და მის თანმდევ კომისიის ოქმებთან/დოკუმენტებთან, სავარაუდოდ კომისიას ინფორმაციაც კი არ ჰქონდათ აღნიშნულზე; 6. თ-----ს უშუალო ხელმძღვანელი და სამსახურის ხელმძღვანელი 2016 წელს უკვე სულ სხვა პირებით იყვნენ დაკომპლექტებულნი და ისინი საერთოდ აღარც კი მუშაობდნენ 2016 წლის 2 ნოემბრისთვის მერიაში, შესაბამისად, 2016 წელს შექმნილი კომისიის სრულიად ახალი წევრები საერთოდ არ იცნობდნენ თ-----ს პროფესიულ უნარ-ჩვევებსა და მის პროფესიულ შესაძლებლობებს; 7. საერთოდ გაურკვეველია, რა საფუძვლით და რა დოკუმენტებზე დაყრდნობით იხელმძღვანელა საერთოდ მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ 2016 წლის 21 სექტემბერს შექმნილმა სპეციალიზებულმა ახალმა კომისიამ 2016 წლის 2 ნოემბერს თ-----ს განმეორებითი გასაუბრების ჩატარებისას, რა კრიტერიუმებით მოხდა გაუსაუბრების ცალკეული კომპონენტების შეფასება, საერთოდ ხელთ ჰქონდა თუ არა კომისიას 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს გადაწყვეტილება სახელმძღვანელოდ და 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანება და მისი თანმდევი კომისიის ოქმები და დოკუმენტები რაც სასამართლოს მიერ კანონსაწინააღმდეგო, ბათილ აქტად იქნა ცნობილი. 8. კომისიის წევრების მიერ თ-----სთვის დასმული შეკითხვების სახეები და ეს პროცესი შესაძლოა თუ არა საერთოდ ჩავთვალოთ კანონით გათვალისწინებული წესების დაცვით ჩატარებულ გასაუბრების პროცესად, თუ აღნიშნული მხოლოდ ფორმალურ პროცესს წარმოადგენდა, ვითომდა კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით.

3.4. აპელანტის განმარტებით, 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს აღსრულების მიზნით შექმნილი სპეციალიზებული კომისიის მიერ 2016 წლის 2 ნოემბერს შედგენილი თ-----ს ინდივიდუალური შეფასების ოქმებით დასტურდება, რომ კომისიას სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებისას საერთოდაც არ უხელმძღვანელია 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს გადაწყვეტილებით და ამ გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებებით და არსებული მითითებებით. აღნიშნულს ადასტურებს თუნდაც ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ 2016 წლის 2 ნოემბრის განმეორებითი გაუსაბრების ეტაპის ორივე ნაწილში, კერძოდ "ა" და "ბ" ნაწილებში კომისიის წევრებმა თ-----ს მისცეს უარყოფითი შეფასება,

მაშინ როდესაც, "ა" პუნქტი - მოხელის გაწეული საქმიანობის შეფასება უნდა მომხდარიყო სწორედ მხოლოდ შესაბამისი ფორმით წარდგენილი მოხელის - თ-----
-----ს ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათებისა და მოხელის წერილობითი ინფორმაციის (გაწეული სამუშაოს ანგარიშის) საფუძველზე, რაც 2014 წლის მდგომარეობით არსებული ამ დოკუმენტების შინაარსი ცხადყოფს, რომ ისინი დადებითი ხასიათის იყო და შესაბამისად გასაუბრების "ა" ნაწილში 2016 წლის 2 ნოემბერს კომისიის წევრების შეფასება ვერცერთ შემთხვევაში ვერ იქნებოდა უარყოფითი, შესაბამისად, ცხადია კომისიის წევრების შეფასება გასაუბრების ამ ნაწილში უკანონო და არასწორია. რაც შეეხება 2016 წლის 2 ნოემბრის თ-----
—ს განმეორებითი გასაუბრების ეტაპის "ბ" ნაწილის – შეკითხვებზე გაცემული პასუხების შეფასებას, აღნიშნულ ნაწილშიც საერთოდ გაურკვეველია კომისიის წევრებმა რა კრიტერიუმებით განსაზღვრეს თ-----სთვის დასასმელი კითხვათა წრე და ამ დასმული კითხვებით კონკრეტულად რომელმა კითხვის/ების პასუხმა განაპირობა უარყოფითი შეფასება, მაშინ, როდესაც გასაუბრებაზე არ ყოფილა რაიმე მოთხოვნა კვალიფიკაციაზე და კომისიის წევრების მიერ არც იმ სახის კითხვები ყოფილა დასმული იმ მიზნით, რომ განსაზღვრულიყო თ-----ს კვალიფიკაციის შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან. ამდენად, აპელანტის მოსაზრებით, ცხადია, რომ 2016 წლის 2 ნოემბრის განმეორებითი გასაუბრებისას კომისიის დამსწრე პირების მიერ დასმული შეკითხვებით საერთოდ არ მომხდარა გასაუბრების დროს ატესტაციის მიზნის - მოხელის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობისა და პირადული თვისებების დაკავებული თანამდებობისადმი წაყენებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასება, რაც ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ კომისიის წევრების მიერ გასაუბრების ეტაპის "ბ" ნაწილის უარყოფითი შეფასებაც არის არასწორი და არაადეკვატური.

3.5. აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ არ გამოიკვლია არც ერთი ზემოაღნიშნული გარემოება და არ დაადგინა ის გარემოებები, რაც მნიშვნელოვანი იყო საქმის სწორად და კანონიერად გადაწყვეტისათვის. ასევე, საქალაქო სასამართლომ არ დაადგინა ის გარემოება, რომ სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულება და საქმის გარემოებების გამოკვლევა მუნიციპალიტეტის მერიას საერთოდ არ უნდა მოეხდინა თ-----ს 2016 წელს, ანუ 2 წლის შემდეგ განმეორებითი (ხელმეორე) გასაუბრების ჩატარების გზით და განმეორებითი გასაუბრების ჩატარება მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან წარმოადგენდა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების არასწორ ფორმას და ფაქტობრივად 2015 წლის 26 ივნისს სასამართლოს გადაწყვეტილებით ერთხელ უკვე დადგენილი გარემოებების და მითითებების სრულ იგნორირებას, რამაც შედეგად გამოიწვია მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან 2016 წლის 15 ნოემბერს უკვე მორიგი №---- უკანონო ადმინისტრაციული აქტის გამოცემა თ-----ს ხელმეორედ (განმეორებით) იმავე საფუძველით – ანუ ატესტაციის არადაამკმაყოფილებელი შედეგების გამო 2014 წლის 17 ნოემბრიდან თ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

3.6. აპელანტის მოსაზრებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები ნათლად ცხადყოფს, რომ ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო თ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო აქტთან დაკავშირებით ერთხელ უკვე დადგენილია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციული საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, რასაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 106-ე მუხლის თანახმად პრეუდიციული ძალა აქვს მოცემულ დავასთან მიმართებაში და ერთხელ უკვე სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებები არ სააჭიროებს დამატებით მტკიცებას. თუმცა, მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ 2016 წლის 15 ნოემბერს გამოცემული №---- სადავო ადმინისტრაციული აქტიდან ირკვევა, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ ფაქტობრივად სრულად იგნორყო ზემოაღნიშნული სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებებით დადგენილი გარემოებები და არ გაითვალისწინა იგი, რის გამოც განმეორებით გამოსცა სრულიად უკანონო ადმინისტრაციული აქტი თ-----ს სამსახურიდან განმეორებით გათავისუფლების შესახებ. ამასთან, თავის მხრივ, 2017 წლის 12 ოქტომბრის სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ არ გამოიკვლია 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადგენილი არც ერთ ის გარემოება, რაც მნიშვნელოვანი იყო მოცემული დავის სწორად და კანონიერად გადაწყვეტისათვის. ასევე, საქალაქო სასამართლომ არ დაადგინა ის გარემოება, რომ სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულება და საქმის გარემოებების გამოკვლევა მუნიციპალიტეტის მერიას საერთოდ არ უნდა მოეხდინა თ-----ს 2016 წელს, ანუ 2 წლის შემდეგ განმეორებითი (ხელმეორე) გასაუბრების ჩატარების გზით (არამედ მერიას უნდა მოეხდინა საქმის გარემოებების გამოკვლევა სწორედ 2014 წლის 17 ნოემბერს გამოცემული კანონსაწინააღმდეგო აქტის ირგვლივ და იმ პერიოდის მდგომარეობით) და რომ საერთოდ განმეორებითი გასაუბრების ჩატარება მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან წარმოადგენდა სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების არასწორ ფორმას და ფაქტობრივად 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს გადაწყვეტილებით ერთხელ უკვე დადგენილი გარემოებების და მითითებების სრულ იგნორირებას, რამაც შედეგად გამოიწვია მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან 2016 წლის 15 ნოემბერს უკვე მორიგი №---- უკანონო ადმინისტრაციული აქტის გამოცემა თ-----ს ხელმეორედ (განმეორებით) იმავე საფუძლით - ანუ ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო 2014 წლის 17 ნოემბრიდან თ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

3.7. აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა და არასწორად განმარტა საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ 8.6 და 9.3 მუხლები. სასამართლომ არასწორად დაადგინა და მიიჩნია, რომ 2016 წლის 2 ნოემბრის სპეციალიზებული კომისიის მიერ თ-----ს გასაუბრების დროს დაესვა კითხვები პროფესიული დონის შეფასების მიზნით, რომელთა პასუხის გაცემაზეც მან უარი განაცხადა. შესაბამისად, კომისიის 6-მა წევრმა გასაუბრების ორივე

ნაწილში (შეფასების გრაფა „ა“- გაწეული საქმიანობის შეფასება და შეფასების გრაფა „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება) მისცა უარყოფითი შეფასება და მიიღო დასკვნა, რომ თ----- არ შეესაბამებოდა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს აღნიშნული პოზიცია არ შეესაბამება და არ გამომდინარეობს არც საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ და არც თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №---- ბრძანების მოთხოვნებიდან, რომელიც განსაზღვრავს მერიის მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების ფორმებსა და საკონკსურსო საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფრომას. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ მე-3 მუხლის თანახმად, ატესტაციის მიზნებია: ა) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობის განსაზღვრა დაკავებულ ან დასაკავებელ 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 იმავე დადგენილების მე-4 მუხლის შესაბამისად, ატესტაცია ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს: ა) კანონიერება; ბ) სამართლიანობა; გ) საჯაროობა; დ) გამჭვირვალობა; ე) არადისკრიმინაციულობა; ვ) ობიექტურობა; ზ) მიუკერძოებლობა; თ) კოლეგიალურობა. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №---- ბრძანების დ-----ით განისაზღვრა, რომ მოხელეთა ატესტაცია უნდა ჩატარდეს ორ ეტაპად, პირველი ეტაპი - ტესტირება და ატესტაციის მეორე ეტაპი - გასაუბრება, რომელსაც ატარებს სპეციალიზირებული კომისიები, გასაუბრების პროცესში დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობასთან მოხელის შესაბამისობასთან დადგენის მიზნით. სპეციალიზირებული კომისია ისმენს მოხელის ანგარიშს საატესტაციო პერიოდში გაწეული საქმიანობის შესახებ, აფასებს საატესტაციო პერიოდში შესრულებულ პროფესიულ სამსახურებრივ საქმიანობას, მოხელისათვის დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით განსაზღვრავს მოხელის პროფესიული ჩვევების კვალიფიკაციის შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობას დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობების მოთხოვნებთან.

3.8. აპელანტის განმარტებით, თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №---- ბრძანების დანართის მე-4 პუნქტის თანახმად კი, ატესტაციის ორივე ეტაპის შედეგებისა და საატესტაციო პერიოდში მოხელის მიერ შესრულებული სამსახურებრივი საქმიანობის მიხედვით სპეციალიზირებული კომისიის თითოეული დამსწრე წევრი ახდენს მოხელის ინდივიდუალურ შეფასებას, რისთვისაც ავსებს მოხელის შეფასების დადგენის ფორმას, ხოლო მე-6 პუნქტის შესაბამისად,

გასაუბრების ეტაპზე გაიცემა ორი შეფასება: ა) საატესტაციო პერიოდში გაწეული პროფესიული სამსახურეობრივი საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება შესაბამისი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის წერილობითი ინფრომაცია და ბ) პროფესიული ჩვევები, კვალიფიკაცია, შესაძლებლობები და პიროვნული თვისებები, ხოლო მე-7 პუნქტის თანახმად კი, სპეციალიზირებული კომისიის თითოეული დამსწრე წევრი აღნიშნული კრიტერიუმების შესაბამისად, ახდენს ატესტაციას დაქვემდებარებული პირის ჯამურ შეფასებას ზემოაღნიშნული შეფასების სახეების მიხედვით. ამდენად, ფაქტია, რომ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ და თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №--- ბრძანების მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ და მისი გვერდის ავლით მოხდა თ-----ს მიმართ 2016 წლის 2 ნოემბერს გასაუბრების ეტაპის განმეორებით არასწორი და არაადეკვატური შეფასება. აპელანტის მოსაზრებით, აღნიშნულს ადასტურებს თუნდაც ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ 2016 წლის 2 ნოემბრის განმეორებითი გაუსაბრების ეტაპის ორივე ნაწილში, კერძოდ „ა“ და „ბ“ ნაწილებში კომისიის წევრებმა თ-----ს მისცეს უარყოფითი შეფასება, მაშინ, როდესაც ზემოთხსენებული ნორმის თანახმად, გასაუბრების „ა“ პუნქტი - მოხელის გაწეული საქმიანობის შეფასება უნდა მომხდარიყო სწორედ მხოლოდ შესაბამისი ფორმით წარდგენილი მოხელის - თ-----ს 2014 წლის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათებისა და მოხელის წერილობითი ინფორმაციის საფუძველზე (და არა სხვა რაიმე სახის დოკუმენტის ან გამოვლენილი უნარ-ჩვევების, ან მოხელის პიროვნების მიმართ კომისიის წევრის პირადი სუბიექტური დამოკიდებულების საფუძველზე), რაც 2014 წლის მდგომარეობით საქმეში არსებული ამ დოკუმენტების შინაარსი ცხადყოფს, რომ ისინი დადებითი ხასიათის იყო და შესაბამისად გასაუბრების „ა“ ნაწილში კომისიის შეფასებაც უნდა ყოფილიყო დადებითი და არც ერთ შემთხვევაში უარყოფითი, შესაბამისად, გასაუბრების ამ ნაწილში 2016 წლის 2 ნოემბერს კომისიის წევრების უარყოფითი შეფასება ცხადია უკანონო და არასწორია. რაც შეეხება 2016 წლის 2 ნოემბრის თ-----ს განმეორებითი გასაუბრების ეტაპის „ბ“ ნაწილის - შეკითხვებზე გაცემული პასუხების შეფასებას, აღნიშნულ ნაწილშიც საერთოდ გაურკვეველია კომისიის წევრებმა საერთოდ რა კრიტერიუმებით განსაზღვრეს თ-----სთვის დასასმელი კითხვათა წრე და ამ კითხვებით კონკრეტულად რომელმა კითხვის/ების პასუხმა განაპირობა უარყოფითი შეფასება, მაშინ, როდესაც გასაუბრებაზე არ ყოფილა რაიმე მოთხოვნა კვალიფიკაციაზე და კომისიის წევრების მიერ არც იმ სახის კითხვები ყოფილა დასმული იმ მიზნით, რომ განსაზღვრულიყო თ-----ს კვალიფიკაციის შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან. ამდენად, ცხადია, რომ 2016 წლის 2 ნოემბრის განმეორებითი გასაუბრებისას კომისიის დამსწრე პირების მიერ დასმული შეკითხვებით საერთოდ არ მომხდარა გასაუბრების დროს ატესტაციის მიზნის - მოხელის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობისა და პირადული თვისებების დაკავებული თანამდებობისადმი წაყენებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასება, რაც ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ გასაუბრების ეტაპის „ბ“ ნაწილის შეფასებაც არის არასწორი და არაადეკვატური. ამდენად, აპელანტის

მოსაზრებით, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო მაინც ჩათვლის, რომ 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით მუნიციპალიტეტის მერიას ჰქონდა უფლებამოსილება 2014 წელს ჩატარებული გასაუბრების 2 წლის შემდეგ 2016 წელს თ-----სათვის ატესტაციის მხოლოდ მეორე ეტაპის ნაწილში ჩატარებინა განმეორებითი გასაუბრება და მუნიციპალიტეტის მერიას არ უნდა მოეხდინა სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობილი 2014 წლის 17 ნოემბრის აქტის მდგომარეობით საქმის გარემოებების გამოკვლევა და შესწავლა, თუნდაც ასეთ შემთხვევაშიც, ზემოთხსენებული გარემოებანი ნათლად ცხადყოფს, რომ 2016 წლის 2 ნოემბერს თ-----ს მიმართ განმეორებითი გასაუბრების ორივე კომპონენტში კომისიის წევრების მიერ მოხდა სრულიად უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად თ-----ს არადამაკმაყოფილებლად შეფასება, რაც სრულად ეწინააღმდეგება საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ და თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №---- ბრძანების მოთხოვნებს.

3.9. აპელანტის განმარტებით, გარდა ზემოაღნიშნულისა, სრულიად არასწორია ასევე გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლოს შეფასება იმ გარემოებასთან დაკავშირებით, რომ სასამართლო ვერ გაიზიარებდა თ-----ს მოსაზრებას, თითქოსდა საატესტაციო კომისია არ იყო უფლებამოსილი დაესვა მისთვის შეკითხვები და გადაწყვეტილება უნდა მიეღოთ წინა გასაუბრების დროს მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ გაკეთებული შეფასების და რეკომენდაციის საფუძველზე, რადგან საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ თითქოსდა 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით სასამართლოს მიერ 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი გახდა მხოლოდ ის გარემოება, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ ოქმში არ მოხდა თ-----სთვის დასმული კითხვების და პასუხების ფიქსაცია, რის გამოც სასამართლოსთვის შეუძლებელი გახდა მისი შეფასება. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლოს მიერ აღნიშნული პოზიციის დაფიქსირება ცხადყოფს, რომ არათუ მუნიციპალიტეტის მერიამ, არამედ თავად სასამართლომ ყურადღება არ მიაქცია და სრულად იგნორყო მოცემულ შემთხვევაში 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლო გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებანი და შეფასებები და სრულად არ გაეცნო აღნიშნულ გადაწყვეტილებას. აპელანტის განმარტებით, 2015 წლის 26 ივნისის სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების გაცნობის შედეგად ნათლად დგინდება, რომ სასამართლომ მთელი რიგი და ამასთან მრავალმხრივი შეფასებები გააკეთა 2014 წლის 17 ნოემბერს თ-----ს მიმართ ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონობაზე და სასამართლოს ამ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი ნამდვილად არ გამხდარა მხოლოდ ის გარემოება, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ ოქმში არ მოხდა თ-----სთვის დასმული კითხვების და პასუხების ფიქსაცია, რის გამოც სასამართლოსთვის შეუძლებელი გახდა მისი შეფასება. ეს იყო სასამართლოს მიერ ამ ბრძანების ბათილობის ერთ-ერთი და არა ერთადერთი საფუძველი. სასამართლო 2015

წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებაში ასევე უთითებდა 2014 წლის 17 ნოემბრის ბრძანების ბათილობის სხვა საფუძვლებზეც, კერძოდ, სწორედ იმ გარემოებებზეც, რომ თ-----ს გასაუბრების დადებითი შეფასების უარყოფით შეფასებად გადასწორება მოხდა კომისიის წევრების მიერ, კომისიის წევრების მიერ თ-----ს გასაუბრების "ა" ნაწილში შეფასება მოხდა არასწორად, მაშინ, როდესაც თ-----ს ტესტირების შედეგები იყო დამაკმაყოფილებელი, მისი ხელმძღვანელის დახასიათება იყო დადებითი და ასევე მოხელის გაწეული სამუშაოს ანგარიში იყო დადებითი. სასამართლოს მიერ 2014 წლის 17 ნოემბრის ბრძანების ბათილობის საფუძვლად ასევე დადგენილი იქნა, რომ 2014 წელს კომისიის წევრებს ჰქონდათ ინდივიდუალური შეფასების ფურცლები, არ ხდებოდა გადაწყვეტილების მიღება კოლექტიურად, კომისიის წევრები საუბრობდნენ თანამშრომელზე, ხშირ შემთხვევაში კომისიის წევრები შეფასებისას იზიარებდნენ სამსახურის უფროსის მოსაზრებას, თუ რას ფიქრობდა იგი თანამშრომელზე, რამდენად სჭირდებოდა ესა თუ ის თანამშრომელს, ხოლო რაც შეეხება მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის წერილობით დახასიათებას და მოხელის ანგარიშს აღნიშნული დოკუმენტები საერთოდ არ ჰქონიათ კომისიის წევრებს მოხელის შეფასების დროს. ყოველივე აღნიშნული გარემოება კი დადასტურებული იქნა თავად კომისიის წევრის ზ-----ის სასამართლოს სხდომაზე მოწმედ დაკითხვის შედეგად. აპელანტის განმარტებით, გარდა ამისა, 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებაში 2014 წლის 17 ნოემბრის ბრძანების ბათილობის საფუძვლად სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა ასევე ის გარემოება, რომ მხოლოდ კომისიის წევრების მიერ მოხელის გასაუბრების უარყოფითი შეფასების გამო არ შეიძლება მოხელე გათავისუფლებული იქნას დაკავებული თანამდებობიდან. სასამართლოს აღნიშნული მოსაზრება შესაბამისობაში მოდის სწორედ სამართლებრივ დოქტრინაში არსებულ იმ მოსაზრებასთან, რომ კანონმდებლობა საატესტაციო კომისიას შეუზღუდავ უფლებამოსილებას არ ანიჭებს. გასაუბრების შედეგად კანდიდატის შეფასება შესაძლებელია ჩაითვალოს საკმაოდ სუბიექტურად, რადგან ის ეფუძნება მხოლოდ შემფასებლის მოსაზრებას და შეხედულებას. იმისათვის, რომ გასაუბრების შედეგების სუბიექტურობა შემცირდეს და გაიზარდოს სანდოობა, აუცილებელია, გარკვეული საერთო მიდგომების წინასწარ შემუშავება. ისეთ პირობებში კი, როდესაც კომისიას შესაძლებლობა აქვს იხელმძღვანელოს მოხელის შესახებ არსებული წერილობითი დოკუმენტებით მაგ: ტესტირების დადებითი შედეგებით, მოხელის ხელმძღვანელის დადებითი დახასიათებით, მოხელის მიერ გაწეული სამუშაოს დადებითი შედეგებით და ა.შ, რასაც თ-----ს შემთხვევაში ჰქონდა ადგილი, გასაუბრების პროცესის შეფასებაც უნდა გამომდინარეობდეს და ეფუძნებოდეს სწორედ ამ წერილობითი დოკუმენტების ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგებს და არა კომისიის ამა თუ იმ წევრის პირად ან/და სუბიექტურ დამოკიდებულებას მოხელისადმი, რაც შედეგად მოგვცემს გასაუბრების პროცესის შედეგად მოხელისათვის მინიჭებული ქულების საბოლოო ჯამში ობიექტურობისა და სამართლიანობის თვალსაზრისით განსაზღვრას. ამდენად, აპელანტის მოსაზრებით, ყველა მითითებული გარემოებანი ცხადყოფს, რომ როგორც საქალაქო სასამართლომ, ისე მოპასუხე მუნიციპალიტეტის მერიამ სრულიად იგნორყვეს სასამართლოს 2015

წლის 26 ივნისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადგენილი მთელი რიგი ზემოთხსენებული გარემოებანი და შეფასებანი, რასაც პრეიუდიციული და არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის.

3.10. აპელანტის განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციით განმტკიცებული შრომის უფლების დაცვის დანიშნულება გამოიხატება სწორედ იმაში, რომ პირს ეძლევა უფლება, დაიცვას თავი სახელმწიფოს უკანონო ჩარევისაგან. ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60 (პრიმა) მუხლის შესაბამისად, ბათილია ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონის ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის დებულებათა პრიორიტეტს პირდაპირ უკავშირდება საჯარო მოხელის უფლებრივი სტატუსი და მისი კანონიერი მოლოდინი - მის მიმართ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნეს იმ ძირეული სამართლებრივი და კანონიერების პრინციპების დაცვით, რომლის საფუძველზეც იგი ამ სტატუსს ატარებს. ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის უმნიშვნელოვანესი პრინციპია კანონიერების პრინციპი (ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 5.1 მუხლი), რომელიც მოიცავს და თავის თავში გულისხმობს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებას კანონის საფუძველზე და მის შესაბამისად, რისი მოლოდინიც ჰქონდა თ-----ს მოცემულ შემთხვევაში (თუმცა არ გამართლდა მოლოდინი უკვე მეორედ). სწორედ თ-----ს მიმართ ადმინისტრაციულმა ორგანომ განმეორებით განახორციელა უკანონო, რომელმაც სასამართლოს 2015 წლის 26 ივნისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით თითქოსდა აღიდგინა მისი დარღვეული შრომითი უფლება, თუმცა სასამართლოს ამავე გადაწყვეტილების აღსრულების შედეგად განმეორებით განახორციელა მის მიმართ ადმინისტრაციულმა ორგანომ უკანონო აქტის გამოცემა იმავე საფუძველზე (ატესტაციის არადაამაყოფილებელი შედეგების გამო) სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

3.11. აპელანტის განმარტებით, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომელიც გამოცემულია წერილობითი სახით, აუცილებელია შეიცავდეს დასაბუთებას, კერძოდ, მასში მითითებული უნდა იყოს ის ფაქტობრივი წანამძღვრები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა იგი. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ადმინისტრაციული ორგანო მოქმედებს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, იგი ვალდებულია, აქტის დასაბუთებაში მიუთითოს იმ გარემოებებზე, რომლებიც საფუძველად დაედო მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას, კერძოდ, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ემუხლის 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. ამდენად, დავის კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს და სწორედ მათ შეფასებას ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამ თუ იმ გადაწყვეტამდე, ანუ სწორედ კონკრეტული ფაქტები და საქმის გარემოებები განსაზღვრავს გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და არა პირიქით. წინააღმდეგ შემთხვევაში დაირღვევა სამართლიანობის და ადმინისტრაციული ორგანოს მიმართ ნდობის პრინციპი. გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია დაინტერესებული პირისათვის, 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. ბუნებრივია კანდიდატს, რომელსაც უარი ეთქვა თანამდებობაზე დატოვებაზე ატესტაციის (გასაუბრების ეტაპის) არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო, უჩნდება საფუძვლიანი უფლება გაეცნოს გადაწყვეტილების მოტივებს. მიუხედავად მიღებული გადაწყვეტილების შედეგებისა, დაინტერესებული მხარისთვის გასაგები უნდა იყოს, რა მოტივით იქნა მიღებული მის მიმართ კონკრეტული გადაწყვეტილება. ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სამართლიანობისა და კანონიერების განცდას უნდა ქმნიდეს. აპელანტის განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში, უდავო ფაქტია, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ თ-----ს მიმართ 2016 წლის 15 ნოემბერს გამოცემული განმეორებითი უკანონო ადმინისტრაციული აქტი და იმავე საფუძლით, კერძოდ გასაუბრების ეტაპის ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო თანამდებობიდან განმეორებით გათავისუფლების შესახებ კანონსაწინააღმდეგოა და იგი მოკლებულია ყოველგვარ სამართლებრივ დასაბუთებას. იგი გამოცემულია საქმის გარემოებათა გამოკვლევისა და შესწავლის გარეშე და 2015 წლის 26 ივნისის კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებების სრული იგნორირებით. ზემოაღნიშნული გარემოებები ეხმიანება სწორედ ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60 პრიმა მუხლის დებულებას და ადასტურებს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ არსებითად დარღვეულია სადავო აქტების მომზადების და გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები, გასაჩივრებულ ადმინისტრაციულ აქტებში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება არ შეესაბამება მათი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში მოდის მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან.

3.12. აპელანტის მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში ადმინისტრაციული ორგანო გასაჩივრებული აქტით ვერ ასაბუთებს, თუ კონკრეტულად გასაუბრების ეტაპის რომელმა კრიტერიუმმა, კონკრეტულად რა გარემოებამ, რა დოკუმენტმა განაპირობა ის გარემოება, სადავო თანამდებობისთვის განკუთვნილი სავალდებულო გამოცდილების, უნარ-ჩვევების, შესაძლებლობების და სპეციალობის გათვალისწინებით თ----- ვერც ერთ აღნიშნულ კრიტერიუმს ვერ აკმაყოფილებდა და იგი იმსახურებდა გასაუბრების ორივე კომპონენტში უარყოფით შეფასებას, მაშინ, როდესაც წერილობითი

დოკუმენტები ცხადყოფენ, რომ თ-----ს ჰქონდა ტესტირების დადებითი შეფასება, ხელმძღვანელის დადებითი დახასიათება, გაწეული სამუშაოს დადებითი ანგარიში. 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 გარემოებაც, 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. აპელანტის განმარტებით, თ-----ს შემთხვევაში კი სრულიად კანონის მოთხოვნათა საპირისპიროდ უკანონო ადმინისტრაციული აქტების გამოცემას აქვს ადგილი. კერძოდ, თ-----ს, როგორც საჯარო მოხელის მიერ, თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გასაჩივრებული აქტით მოხდა მისი კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების, კერძოდ, შრომითი საქმიანობის სტაბილურად, უწყვეტად განხორციელების, ადეკვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებების, პროფესიული უნარ-ჩვევების შეძენა-განვითარების, კვალიფიკაციის ამაღლების და ა.შ. ინტერესების შეზღუდვა. იმისთვის კი, რომ შემოწმდეს აღნიშნული შეზღუდვის კანონიერება, იგი უნდა იყოს დასაბუთებული და შესაბამისად კანონშესაბამისი. თ-----ს თანამდებობიდან განმეორებით გათავისუფლების შესახებ გამოცემული სადავო ბრძანება კი გამოცემულია საქმის გარემოებათა სრულყოფილი გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე. ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების დროს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები არ იქნა მოკვლეული ჯეროვნად, შესაბამისად, სამსახურებრივი მოკვლევა და 2015 წლის 26 ივნისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულება ჩატარებულია არასრულყოფილად და კანონსაწინააღმდეგოდ. საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ ჩაატარა ადმინისტრაციული წარმოება თ-----ს საქმიანობასა და დასაკავებელ სადავო თანამდებობაზე მისი უნარ-ჩვევების, წერილობითი დოკუმენტების, სპეციალიზაციისა და გამოცდილების კრიტერიუმებთან შესაბამისობასთან დაკავშირებით. აღნიშნული გარემოებები არ იქნა გამოკვლეული, შესწავლილი და სამართლებრივად გადამოწმებული არც საქალაქო სასამართლოს მიერ, რაც თავის მხრივ გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილების უკანონობასა და დაუსაბუთებლობაზე მეტყველებს. აპელანტის განმარტებით, აქვე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ საქალაქო სასამართლომ ისე გამოიტანა გადაწყვეტილება სადავო საკითხზე, რომ არ გაითვალისწინა უზენაესი სასამართლოს მიერ მსგავს საკითხებზე დადგენილი პრაქტიკა და მიღებული გადაწყვეტილებები, რომლებიც შეეხება სწორედ მერიის შესაბამისი სამსახურების მოხელეების საკონკურსო/საატესტაციო შედეგების გამო მოხელეთა სამსახურიდან დათხოვნის

მართლზომიერების საკითხებს. კერძოდ, აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არსებობს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკაც და არაერთი სასამართლოს გადაწყვეტილებები, რომელთა მიხედვით ცალსახად დადგენილია, რომ მოხელის გასაუბრების ეტაპზე მხოლოდ კომისიის წევრების უარყოფითი შეფასებების მიხედვით დაუშვებელია მოხელის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან (უზენაესი სასამართლოს შემდეგი გადაწყვეტილებები: 1. საქმე #ბს-371-368 (კ-17), 26 ოქტომბერი, 2017 წელი; 2. საქმე #ბს-303-301(2კ-17), 12 ოქტომბერი, 2017 წელი; 3. საქმე #ბს-518-515(კ-17), 12 ოქტომბერი, 2017 წელი; 4. საქმე #ბს-490-487 (კს-17), 20 ივლისი, 2017 წელი; 5. საქმე #ბს-253-251 (კ-17), 22 ივნისი, 2017 წელი; 6. საქმე #ბს-261-259 (კ-17), 3 მაისი, 2017 წელი; 7. საქმე Nბს-113-112 (2კ-16), 2 აგვისტო, 2016 წელი; 8. საქმე Nბს-802-794(კ-16), 28 მარტი, 2017 წელი; 9. საქმე Nბს-85-84(კ-16), 21 ივლისი, 2016 წელი; 10. საქმე #ბს-145-142(კს-14), 13 მაისი, 2014 წელი; 11. საქმე #ბს-689-682 (კ-16), 8 დეკემბერი, 2016 წელი; 12. საქმე #ბს-158-157(კ-16), 12 აპრილი, 2016 წელი). გარდა მითითებული უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებებისა, ასევე ძალზე საინტერესოა სწორედ თ-----ს მიმართ ატესტაციის ჩატარების პერიოდში და მის მსგავსად - 2014 წლის ნოემბერში მუნიციპალიტეტის მერიაში ჩატარებული მოხელეთა ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო მერიის ერთ-ერთი სამსახურის მოხელის გათავისუფლების შესახებ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვით, სასამართლომ 2016 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დაადგინა, რომ საატესტაციო კომისიის წევრების მიერ უკანონოდ მოხდა მოხელის ატესტაციის მეორე ეტაპის – გასაუბრების უარყოფითად შეფასება და მოხლე აღდგენილი იქნა სამსახურში (რომელიც ღემდე მუშაობს მერიაში) და მას ასევე აუნაზღაურდა განაცდური ხელფასი 2014 წლიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, მაშინ, როდესაც ამ შემთხვევაში მოხელეს ჰქონდა ხელმძღვანელის უარყოფითი შეფასება და დასულ შეკითხვებზე უარყოფითი პასუხები, განსხვავებით თ-----სგან (რომელსაც ჰქონდა დადებითი ხელმძღვანელის შეფასება, დადებითი გაწეული სამუშაოს ანგარიში და დადებითი პასუხები კომისიის წევრების მიერ დასმულ შეკითხვებზე) და მიუხედავად ყოველივე აღნიშნულისა, თ----- იმყოფება რა სამართალწარმოების განმეორებით ეტაპზე, იგი მაინც ვერ ახორციელებს მისი კანონიერი უფლებების რეალიზებას და სამართლიანობის მიღწევას, რაც აჩენს ეჭვს იმის თაობაზე, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ადგილი აქვს თ-----ს სამსახურიდან მიზანმიმართულ დევნას, რაც მისი შრომითი უფლებებისათვის დიდი ზიანის მომტანია, ვინაიდან ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების საფუძველით თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო თ----- ფაქტობრივად ვერ ახდენს სამუშაოს დაწყებას ვერც ერთ სახელმწიფო თუ კერძო დაწესებულებაში, რაც მისი ავტობიოგრაფიის უარყოფით ნაწილად განიხილება. ზემოაღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე თ----- აპელირებდა საქალაქო სასამართლოშიც თუმცა ეს გადაწყვეტილებაც იგნორყოფილი იქნა საქალაქო სასამართლოს მიერ. ყოველივე ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, აპელანტი მიიჩნევს, რომ საქალაქო სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა საქმის მასალებს, სადავო ურთიერთობის მომწესრიგებელ ნორმატიულ ბაზას, გადაწყვეტილება გამოიტანა დადგენილი

სასამართლო პრაქტიკის იგნორირებით და უკანონოდ და არაობიექტურად გადაწყვიტა დავა, შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების თანახმად, სახეზეა სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი წინაპირობები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მერიის ადმინისტრაციის უფროსის 2012 წლის 18 ივნისის №--- განკარგულებით, თ----- 2012 წლის 18 ივნისიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკურ განყოფილებაში წ-----ს თანამდებობაზე, ორი თვის გამოსაცდელი ვადით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“

საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად.

4.3. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №----- ოქმით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს შესათანხმებლად წარედგინა: 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, რომელიც საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მოსაზრებით მიზანშეწონილია შეადგენდეს მოხელის მიერ 3 გაცემული სწორი პასუხების 75%-ს, კერძოდ 60 კითხვიდან არანაკლებ 45 სწორ პასუხს. აღნიშნული ოქმის დ-----ით განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ მოხელის ინდივიდუალური შეფასების ფორმა. შეფასების ფორმა ითვალისწინებდა ტესტირების ქულათა რაოდენობას: 56-60 ქულა - ძალიან კარგი, 51-55 ქულა - კარგი, 45-50 ქულა - დამაკმაყოფილებელი, 45 ქულის ქვემოთ - უარყოფითი. მითითებული ფორმით განისაზღვრა ასევე გასაუბრების ორი კრიტერიუმი: შეფასება „ა“ - გაწეული საქმიანობის შეფასება (შესაფასებლად გამოიყენება დადგენილი ფორმებით წარმოდგენილი მოხელის ხელმძღვანელის წერილობითი დახასიათება და მოხელის ინფორმაცია) და შეფასება „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 17 ოქტომბრის №---- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას მიეცა თანხმობა: ა) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის აღმასრულებელი ორგანოების სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა ატესტაციის პირველი ეტაპის - ტესტირებისათვის მინიმალური გამსვლელი ზღვარის დადგენის თაობაზე, რომელიც შეადგენდა მოხელის მიერ გაცემული სწორი პასუხების 75%-ს, კერძოდ, 60 კითხვიდან არანაკლებ 45 სწორ პასუხს; ბ) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოების სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების ფორმებისა და პირობების და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმის განსაზღვრაზე დ-----ს შესაბამისად.

4.4. 2014 წლის 9 ოქტომბრის მოხელის მიერ გაწეული სამუშაოს ანგარიშით დადგინდა, რომ თ-----ს სამსახურეობრივ მოვალეობას წარმოადგენდა ჩატარებული აუდიტორული შემოწმების და ინსპექტირების შედეგების საფუძველზე

რეკომენდაციების და ინსტრუქციების პროექტების შემუშავება შესაბამის განყოფილებასთან ერთად, ასევე განხორციელებული საქმიანობის სტატისტიკის და ანალიზის წარმოება. 2014 წლის 10 ოქტომბერს, მოხელის მიმართ გაცემული დახასიათებით დგინდება, რომ თ----- არის ორგანიზებული და შეუძლია ადვილად შევიდეს კონტაქტში როგორც კოლეგებთან, ასევე სხვა პირებთან და სწორი კომუნიკაციის საშუალებით მიიღოს და გადასცეს საჭირო ინფორმაცია. 1-დან 10-მდე შკალაზე მისი თანამდებობის შესაბამისობა დაკავებულ პოზიციასთან შეფასდა 7 ქულით. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული კომისიის წევრების მიერ მოხელის თ-----ს მიმართ 2014 წლის 11 ნოემბერს შედგენილი ინდივიდუალური შეფასების ფორმებით დგინდება, რომ თ-----მა ტესტირების ნაწილში მიიღო 50 - დამაკმაყოფილებელი შეფასება. რაც შეეხება გასაუბრების კომპონენტს, კომისიის 4 წევრისგან გასაუბრების ორივე ნაწილში მიიღო უარყოფითი შეფასება, კომისიის 2 წევრისგან გასაუბრების ორივე ნაწილში მიიღო დამაკმაყოფილებელი შეფასება, ხოლო კომისიის 1 წევრისგან მიიღო დამაკმაყოფილებელი შეფასება გასაუბრების „ა“ შეფასების გრაფაში (გაწეული საქმიანობის შეფასება), ხოლო უარყოფითი შეფასება გასაუბრების „ბ“ შეფასების გრაფაში (დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება).

4.5. ქ. თბილისის მერიის 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანებით თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ----- თ----- ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

4.6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის №3/4826-14 გადაწყვეტილებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4-ე მუხლის თანახმად, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანება ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო თ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის გამოცემა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 20 მაისის №3ბ/1799-15 განჩინებით უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება. სასამართლოს მიერ გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველს წარმოადგენდა ის გარემოება, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომის ოქმში, ისევე როგორც გასაუბრების მასალებში დაცული არ იყო გასაუბრების

მიმდინარეობის, დასმული შეკითხვების და მათზე გაცემული პასუხების ამსახველი ინფორმაცია და მშრალი, არაინფორმაციული ხასიათის მატარებელი მასალები არ იძლეოდა გასაუბრების პროცესის ანალიზის შესაძლებლობას. სასამართლოს მოსაზრებით, ფორმალურ ხასიათს ატარებდა ასევე საპრეტენზიო კომისიის სხდომა და მასში ასახული ინფორმაცია არ შეესაბამებოდა რეალობას, რაც დადგენილი იქნა საქმეზე საკონკურსო საატესტაციო კომისიის წევრთა დაკითხვის საფუძველზე, რომლებმაც დაადასტურეს, რომ საპრეტენზიო კომისიის მხრიდან მათთან, როგორც საკონკურსო საატესტაციო კომისიის წევრებთან გასაუბრება არ შემდგარა.

4.7. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 21 სექტემბრის №----- ოქმით დგინდება, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის შემადგენლობის მიერ, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 20 მაისის განჩინების აღსრულების მიზნით, ეთხოვა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარეს (ვიცე-მერს) ლ-----ს შეექმნა სპეციალიზებული კომისია, რომელშიც პროფესიული პრინციპით წარდგენილი 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 თ-----ს მოწვევა საკითხის განმხილველ კომისიაზე. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის 2016 წლის 2 ნოემბრის №----- ოქმით დგინდება, რომ მოცემულ დღეს კომისიის მიერ განხორციელდა გასაუბრება თ-----თან. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული კომისიის წევრების მიერ მოხელის - თ-----ს მიმართ, 2016 წლის 2 ნოემბერს შედგენილი ინდივიდუალური შეფასების ფორმებით (დანართი №1) დგინდება, რომ თ-----მა ტესტირების ნაწილში მიიღო 50 - დამაკმაყოფილებელი შეფასება. რაც შეეხება გასაუბრების კომპონენტს, კომისიის 6 წევრმა გასაუბრების ორივე ნაწილში (შეფასების გრაფა „ა“ - გაწეული საქმიანობის შეფასება და შეფასების გრაფა „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და

პიროვნული თვისებების შეფასება) მისცა უარყოფითი შეფასება. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის მიერ მოხელის - თ-----ს მიმართ შედგენილი შეფასების ფორმით (დანართი №2) დგინდება, რომ თ-----მა მიიღო უარყოფითი შეფასება - მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დასკვნით (დ-----) დგინდება, რომ თ----- არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 9 ნ----- სხდომაზე მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, რომ გაზიარებული ყოფილიყო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის, მუნიციპალური შესყიდვების, საფინანსო და იურიდიული საქალაქო სამსახურების საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები. კომისიამ დაადგინა, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, დასკვნის (დ-----) სახით, წარდგენოდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს.

4.8. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ----- თ----- (პ/ნ: 0-----), 2014 წლის 17 ნოემბრიდან, ატესტაციის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.9. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.10. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა

მოთხოვნები. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, „ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე ან 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე, ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება“. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

4.11. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კანონს ეწინააღმდეგება და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას, სასამართლო ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის შესახებ. ამდენად, სასამართლო უფლებამოსილია ბათილად ცნოს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მხოლოდ მაშინ, თუ: 1. ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კანონს ეწინააღმდეგება და 2. ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი კანონს არ ეწინააღმდეგება, ასევე, ის არანაირ პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს არ აყენებს აპელანტის უფლებებს და კანონიერ ინტერესებს, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

4.12. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე უარი კანონს ეწინააღმდეგება ან დარღვეულია მისი გამოცემის ვადა და ეს პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, სასამართლო ამ კოდექსის 23-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს ავალებს, გამოსცეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილებისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე მოპასუხისათვის ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალდებულების საფუძველი.

4.13. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 33¹-ე მუხლის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ რაიმე მოქმედების განხორციელება ან უარი რაიმე მოქმედების განხორციელებაზე უკანონოა და ის პირდაპირ და უშუალო

(ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, სასამართლო ამ კოდექსის 24-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს ავალებს, განხორციელოს ეს მოქმედება ან თავი შეიკავოს ამ მოქმედების განხორციელებისაგან. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდური ხელფასის დაკისრების დავალდებულების საფუძველი.

4.14. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო სამსახური არის საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში - საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში. იმავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულება (შემდგომში – დაწესებულება) არის სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის სახსრებით შექმნილი და ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი დაწესებულება, რომლის ძირითადი ამოცანა საჯარო ხელისუფლების განხორციელებაა, ხოლო იმავე მუხლის მე-4 პუნქტი იძლევა იმ ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებების ჩამონათვალს, რომლებში საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად, კერძოდ ესენია: ა) საკრებულო; ბ) გამგეობა, მერია; გ) მუნიციპალიტეტი. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ თ-----ს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიიდან გათავისუფლებამდე ეკავა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ-----ს თანამდებობა. შესაბამისად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს და მასზე ვრცელდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

4.15. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 36¹-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელეთა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო დაწესებულებაში იქმნება შესაბამისი მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისია, ხოლო იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, მოხელეთა კონკურსსა და ატესტირებას ახორციელებენ შემდეგი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიები: ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისია - ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთათვის. იმავე კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო ატესტაციის შედეგების საფუძველზე. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“

ქვეპუნქტის საფუძველზე, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის ანალიტიკური განყოფილების წ-----
თ----- (3/6: 0-----), 2014 წლის 17 ნოემბრიდან ატესტაციის
არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო გათავისუფლდა დაკავებული
თანამდებობიდან.

4.16. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის
ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18
ივნისის №--- დადგენილებაზე, რომელიც განსაზღვრავს საჯარო მოხელეთა
ატესტაციის პრინციპებს, პროცედურებს, ფორმებსა და პირობებს. მითითებული
დადგენილების 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. ამავე დადგენილების მე-3 მუხლით გაწერილია ატესტაციის
მიზნები, რომლებსაც წარმოადგენს: 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. საქალაქო სასამართლომ
ასევე სწორად მიუთითა „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ
ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა
საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ
თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის №-----
დადგენილებაზე, რომლითაც განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის
(შემდგომში - თბილისი) აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის
მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულებისა და თბილისის რაიონის
გამგეობების (შემდგომში - თბილისის მერია) მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო
კომისიის (შემდგომში - კომისია) საქმიანობის წესი. აღნიშნული დებულების მე-2
მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, კომისიის შექმნის მიზანია საქართველოს
კანონმდებლობით დადგენილი პრინციპებისა და წესების შესაბამისად, თბილისის
მერიაში მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული
კონკურსის, აგრეთვე თბილისის მერიის მოხელეთათვის ატესტაციის ჩატარება.
აღნიშნული 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. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №--- დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის“ მე-8 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, 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. იმავე დადგენილების მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, კომისია აფასებს მოხელეს, საჭიროების შემთხვევაში ისმენს მოხელის და მისი უშუალო ხელმძღვანელის განმარტებებს. ხოლო იმავე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, 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. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ კანონიერ ძალაში შესული თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით შეიქმნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელ ორგანოთა სისტემის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობა, რომელმაც 2016 წლის 2 ნოემბერს ჩატარა ხელახალი გასაუბრება თ----- თან. გასაუბრების დროს მონაწილეს დაესვა კითხვები პროფესიული დონის შეფასების მიზნით, რომელთა პასუხის გაცემაზეც მონაწილემ უარი განაცხადა. შესაბამისად, კომისიის 6-მა წევრმა გასაუბრების ორივე ნაწილში (შეფასების გრაფა „ა“- გაწეული საქმიანობის შეფასება და შეფასების გრაფა „ბ“ - დასმულ შეკითხვებზე მიღებული პასუხების მიხედვით პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შეფასება) მისცა უარყოფითი შეფასება და მიიღო დასკვნა, რომ თ----- არ შეესაბამებოდა დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ მართებულად არ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრებას მასზედ, თითქოს საატესტაციო კომისია არ იყო უფლებამოსილი დაესვა მისთვის შეკითხვები და გადაწყვეტილება უნდა მიეღოთ წინა გასაუბრების დროს მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ გაკეთებული შეფასების და რეკომენდაციის საფუძველზე, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქალაქო სასამართლოს მიერ 2014 წლის 17 ნოემბრის №---- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი გახდა სწორედ ის

გარემოება, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ ოქმში არ მოხდა თ-----
-----სთვის დასმული კითხვების და პასუხების ფიქსაცია, რის გამოც სასამართლოსთვის შეუძლებელი გახდა მისი შეფასება. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად 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, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, კომისია არ იყო უფლებამოსილი მონაწილე თ-----
-----ს მიმართ მიეღო სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

4.17. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, 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. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ, ვინაიდან კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების უკანონობას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა აქვს, შესაბამისად, არ არსებობს მოსარჩელე თ-----
-----ს სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი.

4.18. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 112-ე მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. იმავე კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა დღეს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით

გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო. ამდენად, გამომდინარე იქედან, რომ განაცდური ხელფასი ანაზღაურდება დაწესებულების მიერ მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო სასამართლომ ბათილად არ ცნო გასაჩივრებული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 15 ნოემბრის №---- ბრძანება და უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, არ არსებობს საფუძველი მოპასუხე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს მოსარჩელე თ-----ს სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძველები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის და „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის მოვალეობისაგან.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, 34-ე მუხლით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 386-ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. თ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტი განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის მოვალეობისაგან;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით მხარეებისათვის დასაბუთებული განჩინების კანონით დადგენილი წესით ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში საქართველოს უზენაეს სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (მდებარე: ქ. თბილისი ძმ. ზუბალაშვილების ქუჩა №32) თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის (მდებარე: ქ. თბილისი,

გრ. რობაქიძის 7ა) მეშვეობით.

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე