



## გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა საქართველოს სახელით

18 ოქტომბერი, 2018 წელი  
ქუთაისი

ქალაქი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო  
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე ხათუნა ხომერიკი

სხდომის მდივანი ეკატერინე სილაგაძე

**აპელანტები** - ნ---- ნ-----იძე (მოსარჩელე), ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერია (მოპასუხე)

**მოწინააღმდეგე მხარე** - ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულო

**დავის საგანი** - ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, შრომის ანაზღაურების თანხის დანაკლისის გადახდა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** – ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილება

**1.1. აპელანტ ნ---- ნ-----იძის მოთხოვნა:** ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ (სარჩელის უარყოფის ნაწილში) გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

**1.2. აპელანტ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის მოთხოვნა:** ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ (სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში) გაუქმება და ნ---- ნ-----იძის სარჩელის სრულად უარყოფა.

### **2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**

2018 წლის 12 თებერვალს ნ---- ნ-----იძემ სარჩელით მიმართა ზესტაფონის რაიონულ სასამართლოს მოპასუხე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიმართ და მოითხოვა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების შესახებ“ (მე-3, მე-4 პუნქტების და დანართ N1-ის 35-ე პუნქტის) ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, ზესტაფონის

მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილების „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“, ძალაში დატოვება.

23.02.2018 წელს ნ---- ნ-----იქმ დაზუსტებული სარჩელი მიმართა ზესტაფონის რაიონულ სასამართლოს სადაც მოპაუხეებად მიუთითა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულო და მოითხოვა:

- ნაწილობრივ ბათილად იქნეს ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილება „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების შესახებ“ (მე-3, მე-4 პუნქტები და დანართ N1-ის 35-ე პუნქტი);
- დაეკლოს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს გამოსცეს ახალი ნორმატიული აქტი, რომლითაც მე-3 რანგის 1-ლი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის რანგი იქნება აღდგენილი;
- ბათილად იქნეს ცნობილი ნ---- ნ-----იდის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 2-----ის N4----- ბრძანება;
- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისროს 2018 წლის იანვარ-თებერვლის თვეში ნ---- ნ-----იდის შრომის ანაზღაურებაზე დანაკლისი თანხის - 320 ლარის გადახდა;
- მოსარჩელე დაუყონებლივ იქნეს აღდგენილი სამსახურში და მოპასუხე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოხელის გათავისუფლებიდან - გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- გადაწყვეტილება მიქცეულ იქნეს დაუყონებლივ აღსასრულებლად;

სარჩელი ეფუძნებოდა იმ გარემოებებს, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 0-----ის N4----- ბრძანებით კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელე დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის იურიდიული განყოფილების მთავარ სპეციალისტად გამოსაცდელი ვადით. მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 0-----ის N4----- ბრძანებით დამაკმაყოფილებლად ჩაითვალა გამოსაცდელი ვადა და მოსარჩელე დაინიშნა საჯარო მოხელედ განუსაზღვრელი ვადით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონის ამოქმედებას შედეგად მოჰყვა საჯარო მოხელეების იერარქიულ რანგებში განაწილება. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 2-----ის N4----- ბრძანებით, თანამდებობრივი სპეციფიკის გათვალისწინებით, იურიდიულ განყოფილებაში მოსარჩელის ფუნქციებიდან და კომპეტენციებიდან გამომდინარე მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია გარდაიქმნა მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროს სპეციალისტად და სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას ახორციელებდა 2018 წლის 22 თებერვლამდე. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილებით, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის N43/9805 მიმართვის საფუძველზე, საკრებულომ დაამტკიცა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, რითაც კანონიერად შენარჩუნებული იყო მაღალი რანგის პოზიცია და შემცირებას დაექვემდებარა უფრო დაბალი რანგის პოზიცია. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ უკანონოდ გამოიცა სადავო ნორმატიული აქტი და თანმდევი ბრძანება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების თაობაზე. მისი აზრით, უკანონოდ გათავისუფლდა სამსახურიდან, ამასთან შრომის ანაზღაურება შეგნებულად ძველი და არა მოქმედი

თანამდებობრივი სარგოს მიხედვით აუნაზღაურდა, რის გამოც იანვარ-თებერვლის თვეში განიცადა სახელფასო დანაკლისი 320 ლარის ოდენობით.

მოპასუხე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის წარმომადგენელმა პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე 2018 წლის 22 თებერვლამდე ახორციელებდა უფლებამოსილებას მობილობის პროცედურების დასრულებამდე. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ 2017 წლის 29 დეკემბერს გაგზავნილი 43/9928 წერილის საფუძველზე, საკრებულომ 2017 წლის 29 დეკემბერს N45 დადგენილებით დაამტკიცა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტი მერიის ახალი საშტატო ნუსხა, რომელიც საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე გამოქვეყნდა 2018 წლის 04 იანვარს. საკრებულომ იმავე დღეს მიმართა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას N44/7 წერილით, რომლითაც აცნობა დაშვებული გამოქვეყნებულ საკრებულოს N45 დადგენილებაში ტექნიკური ხარვეზის დაშვების შესახებ, რაც გასწორდებოდა პირველსავე საკრებულოს სხდომაზე. აღნიშნულის შესახებ მოსარჩელეც იყო ინფორმირებული. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ 2018 წლის 31 იანვარს შესაბამისი ცვლილებით განახორციელა ტექნიკური ხარვეზის გასწორება. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიამ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად წერილობით ოფიციალურად აცნობა მოსარჩელე მხარეს შტატის შემცირების თაობაზე. რაც შეეხება კონკრეტული შტატის შემცირებას, ხელმძღვანელმა პირმა აღნიშნული გადაწყვეტილება მიიღო ფუნქციებიდან გამომდინარე და მიზანშეწონილად მიიჩნია მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის სპეციალისტის შტატის შემცირება და არსებული ფუნქციების მე-2 და მე-3 კატეგორიის უფროს სპეციალისტებზე გადანაწილება. ახალი თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება განხორციელდა 2018 წლის 31 იანვარს, აღნიშნული პერიოდისთვის შემცირებული იყო მოსარჩელის შტატი და მასზე ვერ გავრცელდებოდა 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების მოქმედება, რადგან აღნიშნული დადგენილების მე-4 მუხლში მითითებული იყო, რომ „დადგენილება ამოქმედდა გამოქვეყნებისთანავე და გავრცელდა 2018 წლის 01 იანვრიდან წარმოშობილ სამართლებრივ ურთიერთობებზე“.

### **გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი**

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილებით ნ---- ნ---- --იდის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას მოსარჩელე ნ---- ნ-----იდის სასარგებლოდ დაეკისრა 2018 წლის იანვარ-თებერვლის შრომის ანაზღაურებაზე დანაკლისი თანხის - 320 ლარის ანაზღაურება, დანარჩენ ნაწილში მოსარჩელეს უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე;

ამავე გადაწყვეტილებით მოსარჩელე ნ---- ნ-----იდეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაუბრუნდა საქმეზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი.

### **დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

სასამართლომ დაადგინა, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 0-----ის N4----- ბრძანებით კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელე დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის იურიდიული განყოფილების მთავარ სპეციალისტად გამოსაცდელი ვადით.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 0-----ის N4----- ბრძანებით, მოსარჩელეს დამაკმაყოფილებლად ჩაეთვალია გამოსაცდელი ვადა და დაინიშნა საჯარო მოხელედ განუსაზღვრელი ვადით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედებას შედეგად მოჰყვა

საჯარო მოხელეების იერარქიულ რანგებში განაწილება და გამგებლის 2017 წლის 2-----ის N4----- ბრძანებით მოსარჩელე გადაინიშნა ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროს სპეციალისტად.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში, 2017 წლის 19 დეკემბერს, დაიწყო რეორგანიზაცია საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე;

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის N43/9805 მიმართვით, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში გადაიგზავნა „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები“. იურიდიულ განყოფილებაში შენარჩუნებული იყო მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 დეკემბრის N43/9928 მიმართვით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში გადაიგზავნა „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები“ (კორექტირებული ვარიანტი, სადაც იურიდიულ განყოფილებაში შემცირდა მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი). ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილებით დაამტკიცა, „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები“ („საკანონმდებლო მაცნეს“ ვებ.გვერდზე განთავსდა 2018 წლის 04 იანვარს).

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიულ განყოფილებაში შენარჩუნდა მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა;

2018 წლის 04 იანვარს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ N44/7 წერილით მიმართა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას სადაც მიუთითა, რომ დაშვებული იქნა ტექნიკური ხარვეზი იურიდიულ განყოფილებაში მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ნაცვლად მიეთითა მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი და აღნიშნული უზუსტობა აღმოიფხვრებოდა საკრებულოს პირველსავე სხდომაზე.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის N9----- მიმართვით მოსარჩელეს ეცნობა მის მიერ დაკავებული პოზიციის შემცირების თაობაზე.

2018 წლის 1-----ის N1----- წერილით მოსარჩელემ მიმართა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერს და მოითხოვა განმარტებები ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის N9----- მიმართვასთან დაკავშირებით;

2018 წლის 2-----ს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერმა N4----- წერილით მიმართა სსიპ „საჯარო სამსახურის ბიუროს“ მოსარჩელის საშტატო პოზიციის შემცირებისა და მის მიმართ მობილობის განხორციელების თაობაზე.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიამ 2018 წლის 30 იანვარს N43/618 წერილით მიმართა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს და დასამტკიცებლად წარუდგინა

დადგენილების პროექტი „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების შესახებ“.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2018 წლის 31 იანვარს მიღებულ იქნა N3 დადგენილება „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების შესახებ“, სადაც შემცირდა ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა.

მოსარჩელე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას ახორციელებდა, მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის რანგში, 2018 წლის 22 თებერვლამდე და მას არ მიუღია 2018 წლის იანვრისა და თებერვლის თვეების განსხვავებული ხელფასი, რაც შეადგენს 320 ლარს.

### **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე და განმარტა, რომ სასამართლო როგორც ინდივიდუალური, ისე ნორმატიულ ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით წარდგენილი სარჩელის განხილვისას აფასებს აქტის კანონიერების საკითხს, რაც გულისხმობს იმას, რომ სასამართლო უფლებამოსილია, იმსჯელოს სადავო ნაწილში ნორმატიულ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის კანონიერებაზე. ამგვარი სასამართლო კონტროლი გულისხმობს იმის შემოწმებას, სადავო ნორმატიული აქტი შეესაბამება თუ არა მოქმედ კანონმდებლობასა და იმ საკანონმდებლო აქტს, რომლის შესასრულებლადაც გამოცემულია იგი. სასამართლო ასევე ამოწმებს, დაცულია თუ არა სადავო ნორმატიული აქტის გამოცემის პროცედურა.

ნორმატიული აქტების სახეებს, მათ იერარქიას, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების ადგილს საქართველოს ნორმატიულ აქტთა სისტემაში, ნორმატიული აქტების მომზადების, მიღების (გამოცემის), გამოქვეყნების, მოქმედების, აღრიცხვისა და სისტემატიზაციის ზოგად წესებს განსაზღვრავს „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონი.

მითითებული საკანონმდებლო აქტის მე-7 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი, კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტის მიღება (გამოცემა) შეიძლება მიმდებარე (გამომცემი) ორგანოს (თანამდებობის პირის) მიერ მისი კომპეტენციის ფარგლებში, მხოლოდ საკანონმდებლო აქტის შესასრულებლად და იმ 9 შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული საკანონმდებლო აქტით. კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტში მითითებული უნდა იყოს, რომელი საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე და რომლის შესასრულებლად იქნა მიღებული (გამოცემული) იგი.

ამდენად, კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი შესაბამისობაში უნდა მოდიოდეს იმ საკანონმდებლო აქტთან, რომლის შესასრულებლადაც მოხდა მისი გამოცემა. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ნორმატიული აქტი გამოცემულია „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“, „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს

კანონის საფუძველზე. ამდენად, იგი უნდა შეესაბამებოდეს მითითებული საკანონმდებლო აქტის მოთხოვნებს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ნორმატიული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა აკმაყოფილებდეს განსაზღვრულ ფორმალურ მოთხოვნებს. მისი ფორმალური კანონიერება დგინდება შემდგომი კრიტერიუმებით: ა) ნორმატიული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისათვის ორგანო უნდა იყოს უფლებამოსილი, რაც განისაზღვრება იმ კანონით, რომელიც შესაბამის ორგანოებს აღჭურავს ასეთი აქტის გამოცემის უფლებამოსილებით; ბ) ნორმატიული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა გამოიცეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით განსაზღვრული ადმინისტრაციული წარმოების წესის გამოყენებით, გ) ნორმატიული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა გამოიცეს წერილობითი ფორმით და აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52<sup>1</sup> და 53-ე მუხლების მოთხოვნებს დ) ნორმატიული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოქვეყნება არის მისი ძალაში შესვლის აუცილებელი წინაპირობა.

სასამართლო აღნიშვნით, რაც შეეხება, ნორმატიული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მატერიალურ - შინაარსობრივ კანონიერებას, იგი უნდა გამოიცეს კანონით განსაზღვრული უფლებამოსილების ფარგლებში. მისი გამოცემისათვის დაცული უნდა იყოს კანონით გათვალისწინებული წესები, რაც სავალდებულოა მისი გამომცემი ორგანოსათვის. იგი არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს კონსტიტუციის ნორმებს და სხვა საკანონმდებლო აქტებს. ამასთან, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 23-ე მუხლის პირველი ნაწილის და 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისა და ისეთი მოქმედების განხორციელების ან ისეთი მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნით, რომელიც არ გულისხმობს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას.

სასამართლო იმსჯელა რამდენად გამომდინარეობდა საქართველოს კანონმდებლობის დანაწესებიდან, მოსარჩელე ნ--- ნ-----იძის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ.ბ“, „დ.დ“ და „დ.ე“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უფლებამოსილებებს განეკუთვნება: ამ კანონის შესაბამისად მერიის და მისი სტრუქტურული ერთეულების დებულებებისა და საშტატო ნუსხების დამტკიცება. „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი ოდენობით მუნიციპალიტეტის მერის და მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება; მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების და მუნიციპალიტეტის მერის წარდგინებით მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრა „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად; ამავე კანონის 53-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად: მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობებს მერის წარდგინებით განსაზღვრავს მუნიციპალიტეტის საკრებულო „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. 61-ე მუხლის თანახმად, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ნორმატიული ადმინისტრაციულ-

სამართლებრივი აქტია საკრებულოს დადგენილება, ხოლო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტია საკრებულოს განკარგულება.

„საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა (გარდა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისა) თანამდებობრივი სარგოები აისახება საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხაში. ამავე კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების რესპუბლიკური ბიუჯეტებისა და მუნიციპალიტეტების (გარდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა) ბიუჯეტების დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მათ მიერ დაფუძნებული/მათი კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო დაწესებულებების მოხელეთა თანამდებობებისათვის თანამდებობრივი სარგოები დგინდება თანამდებობის/პოზიციის ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ამ კანონის №2 დანართის №2 ცხრილით განსაზღვრულ შესაბამის კოეფიციენტზე ნამრავლით და აისახება საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხაში. 29-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი შეზღუდვიდან გამონაკლისის დაშვების წესი, აგრეთვე საჯარო დაწესებულებაში არამუდმივი ამოცანების შესრულების მიზნით მიღებულ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ზღვრული რაოდენობა განისაზღვრება საქართველოს შესაბამისი წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ კანონით და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით. 34-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებებმა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით 2018 წლის 20 იანვრამდე უზრუნველყონ საშტატო ნუსხებისა და თანამდებობრივი სარგოების „საქართველოს 2018 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საბაზო თანამდებობრივი სარგოს მიხედვით დამტკიცება, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა საჭირო ღონისძიებების განხორციელება და მათი 2018 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედება.

„საქართველოს 2018 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა და საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე, დამხმარე ამოცანების შესასრულებლად შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შეზღუდვიდან გამონაკლისი საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფ საჯარო დაწესებულებებში დაიშვება საქართველოს მთავრობასთან შეთანხმებით, მუნიციპალიტეტის (გარდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა) შემთხვევაში – მუნიციპალიტეტის საკრებულოსთან შეთანხმებით, ხოლო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა და აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების საჯარო დაწესებულებებში – შესაბამის აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოსთან შეთანხმებით.

„ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ნორმატიული აქტი ან მისი ნაწილი ძალას კარგავს, თუ: მიღებულია (გამოცემულია) ნორმატიული აქტი, რომელიც მას ძალადაკარგულად აცხადებს; ამავე კანონის 24-ე მუხლის შესაბამისად ნორმატიულ აქტს უკუძალა აქვს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ არის დადგენილი ამ ნორმატიული აქტით.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 დეკემბრის N43/9928 მიმართვით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში გადაიგზავნა „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები“(კორექტირებული ვარიანტი, სადაც იურიდიულ განყოფილებაში შემცირდა მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი). ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილებით დაამტკიცა, „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები“ („საკანონმდებლო მაცნეს“ ვებ გვერდზე განთავსდა 2018 წლის 04 იანვარს). საკრებულომ წარდგენილი პროექტი განიხილა და მიიღო ცვლილებების გარეშე, რაც დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 2----- სხდომის ოქმის ამონაწერით; ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიულ განყოფილებაში შენარჩუნდა მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა; 2018 წლის 04 იანვარს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ N44/7 წერილით მიმართა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას სადაც მიუთითა, რომ დაშვებული იქნა ტექნიკური ხარვეზი იურიდიულ განყოფილებაში მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ნაცვლად მიეთითა მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი და აღნიშნული უზუსტობა აღმოიფხვრებოდა საკრებულოს პირველსავე სხდომაზე. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2018 წლის 31 იანვარის N3 დადგენილებით დამტკიცდა „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების შესახებ“, სადაც შემცირდა ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ რეორგანიზაციის პროცესში ადმინისტრაციული ორგანოს მიზანს წარმოადგენდა მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობის შემცირება, რამაც ასახვა ვერ ჰპოვა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილებში, საკრებულოს მიერ დაშვებული ტექნიკური ხარვეზის გამო, თუმცა გასწორდა მოგვიანებით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2018 წლის 31 იანვარის N3 დადგენილებით.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილება არის უფლებამოსილება, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს ან თანამდებობის პირს ანიჭებს თავისუფლებას საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვის საფუძველზე კანონმდებლობის შესაბამისი რამდენიმე გადაწყვეტილებიდან შეარჩიოს ყველაზე მისაღები გადაწყვეტილება. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში, ხოლო მე-7 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2018 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ბს-1102-1096 (კ-17)) მიუთითა, რომ ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილია შეცვალოს არსებული ორგანიზაციული მოწყობა, მოახდინოს შტატების ოპტიმიზაცია, საშტატო ერთეულის დამატება, გაერთიანება ან გაუქმება, ადმინისტრაცია ცვლილებების გატარებისას სარგებლობს მიხედულების, თავისუფალი დისკრეციის უფლებამოსილებით, ხოლო სასამართლო კონტროლი ამ პროცესში მოიცავს კანონიერების და არა მიზანშეწონილობის საკითხებს.

რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირება ორგანომ შესაძლებელია განახორციელოს თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის, მათი საჭიროების შესაბამისად, რაც დამსაქმებლის სრული დისკრეციაა. რაიონულმა სასამართლომ ვერ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ მერიას არ ქონდა რანგით მაღალი თანამდებობის შემცირების უფლება, როდესაც ტოვებდა რანგით დაბალ თანამდებობას. მითითებული არ გამომდინარეობს არც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებიდან და არც საქართველოს მთავრობის 2017 წლის N215 და N218 დადგენილებებიდან.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ მოპასუხეებს არ ჰქონდათ უფლება ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების მოქმედება გაეგრძელებინათ 2018 წლის 01 იანვრიდან წარმოშობილ ურთიერთობებზე. აღნიშნულზე სასამართლომ განმარტა, რომ „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, ნორმატიულ აქტს უკუძალა აქვს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ეს პირდაპირ არის დადგენილი ამ ნორმატიული აქტით. მითითებული ნორმიდან გამომდინარე კანონმდებელი უშვებს შესაძლებლობას ნორმატიული აქტის მოქმედება გავრცელდეს აქტის მიღებამდე არსებულ ურთიერთობებზე, რის თაობაზეც მითითებული უნდა იქნას ნორმატიულ აქტში. საქმის მასალებით დასტურდება და დავას არ იწვევს, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილება შეიცავს ნორმის უკუძალის დამდგენ დებულებას

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს დასაბუთებით, სადაო კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი შესაბამისობაში მოდის იმ საკანონმდებლო აქტებთან, რომლის შესასრულებლადაც ის გამოიცა. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ნორმატიული აქტი გამოცემულია „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“, „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების გამოცემისას არ დარღვეულა ნორმატიული გამოცემის პროცედურა, იგი შეესაბამებოდა მითითებული საკანონმდებლო აქტების მოთხოვნებს და არ არსებობდა სადავო აქტის ბათილობის საფუძველები.

სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს დაცულია რაიმე სახის არამართლობიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან, ხოლო ამავე კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2016 წლის 4 აგვისტოს №2/5/595 გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი „იცავს მოქალაქის უფლებას, ჰქონდეს თავისუფალი წვდომა სახელმწიფო სამსახურზე, ამასთან, გულისხმობს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს - არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან“.

საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი პირს იცავს საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებისაგან. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების მატერიალური საფუძვლები უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციით დადგენილ მოთხოვნებს. მე-7 მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც წარუვალ და უზენაეს ღირებულებებს.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მეორე პუნქტისა და 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის მიხედვით, ამ 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. აღნიშნული უფლების სრული განხორციელების მიზნით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოების მიერ მისაღები ზომები უნდა შეიცავდეს პროფესიული და ტექნიკური სწავლებისა და წვრთნის პროგრამებს, პოლიტიკას და მეთოდოლოგიას, რათა მიღწეულ იქნას განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარება და სრული შედეგიანი დასაქმება ისეთ პირობებში, სადაც თითოეული ადამიანის პოლიტიკური და ეკონომიკური თავისუფლება დაცული იქნება.

ევროპის სოციალური ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება, ხოლო 24-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციითა და ზემოთ აღნიშნული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით გარანტირებული შრომის უფლება, მათ შორის გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს და

ასევე, ხელი არ შეუშალოს პირს საკუთარი პიროვნების განვითარებაში. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის გარანტირებული უფლება არ არის აბსოლუტური და აღნიშნული უფლებით დაცული სფერო შესაძლებელია დაექვემდებაროს შეზღუდვას კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნითა და თანაზომიერების პრინციპის დაცვით. შრომის უფლების დაცვა არ გულისხმობს დამსაქმებლის აბსოლუტურ შეზღუდვას, კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, გაათავისუფლოს დასაქმებული. შესაბამისად, სასამართლომ, მოცემულ შემთხვევაში უნდა იმსჯელოს მოსარჩელე ნ--- ნ-----იდის თანამდებობიდან გაათავისუფლება განხორციელდა თუ არა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით.

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

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლი შესაბამისად, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ შეიძლება გახდეს მოხელის სტატუსის შეწყვეტის საფუძველი, გარდა ამ კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 103-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად: რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. ამავე კანონის 108-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გაათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით. ხოლო 110-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად: მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გაათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის ამ კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა შეუძლებელია.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე რეორგანიზაციამდე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიულ განყოფილებაში იკავებდა **მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის პოზიციას**, განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატი, რაც გახდა საფუძველი მის მიმართ მობილობის პროცედურების დაწყების და იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიმართ ვერ განხორციელდა მობილობა

**განთავისუფლდა სამსახურიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 110-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე.** სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატის შემცირებით შეიქმნა მისი დათხოვნის მატერიალურ სამართლებრივი საფუძვლები. 108-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ადგილი არა აქვს საქართველოს კონსტიტუციითა და ზემოთ აღნიშნული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით გარანტირებული შრომის უფლების, შესაბამისად, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის, ასევე სხვა საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე აქტების დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება შეესაბამება მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში არ მოდის მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რის გამოც სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ არ არსებობს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 2-----ის N4-----ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები.

განსახილველ საქმეში მოსარჩელის მოთხოვნას ასევე წარმოადგენს სამსახურში აღდგენა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, 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.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, რაიონულმა სასამართლო მიუთითა, რომ ვინაიდან კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას, ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების უკანონობას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა აქვს, \_ არ არსებობს მოსარჩელე ნ---- ნ-----იდის ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის იურიდიულ განყოფილებაში აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი. ასევე უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისროს 2018 წლის იანვარ-თებერვლის თვეზე ნ---- ნ-----იდის შრომის ანაზღაურებაზე დანაკლისი თანხის - 320 ლარის გადახდა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოთხოვნა საფუძვლიანი იყო და დააკმაყოფილა შემდეგ გარემოებათა გამო: „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა (გარდა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისა) თანამდებობრივი სარგოები აისახება საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხაში. ამავე კანონის 34-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად: საჯარო დაწესებულებებმა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით 2018 წლის 20 იანვრამდე უზრუნველყონ საშტატო ნუსხებისა და თანამდებობრივი სარგოების „საქართველოს 2018 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონით

გათვალისწინებული საბაზო თანამდებობრივი სარგოს მიხედვით დამტკიცება, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა საჭირო ღონისძიებების განხორციელება და მათი 2018 წლის 01 იანვრიდან ამოქმედება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 57-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან - სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე, მიიღოს შრომის ანაზღაურება.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ნ---- ნ-----იძე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში მუშაობას აგრძელებდა 2018 წლის 22 თებერვლამდე და ეკავა მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის პოზიცია. ასევე დადასტურებულია, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების მოქმედება გავრცელდა 2018 წლის 01 იანვრიდან, შესაბამისად ნ---- ნ-----იძეზე უნდა გაიცეს ახალი საშტატო ნუსხით დამტკიცებული თანამდებობრივი სარგო 2018 წლის 01 იანვრიდან 22 თებერვლის ჩათვლით, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში შეადგენს 320 ლარს.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლი ადმინისტრაციულ ორგანოებს უკრძალავს კანონმდებლობის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ რაიმე ქმედების განხორციელებას და იქვე განსაზღვრავს, რომ უფლებამოსილებით გადამეტებულ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, აგრეთვე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებულ ქმედებას არა აქვს იურიდიული ძალა და ბათილად უნდა გამოცხადდეს. რაიონულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის საფუძვლები რეგლამენტირებულია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60<sup>1</sup> მუხლით, რომლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს, ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადებისა ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საქმეზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით სასამართლო გამოიტანს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციული აქტის ბათილად ცნობის შესახებ, თუ ადმინისტრაციული აქტი ეწინააღმდეგება კანონს და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მას. ამავე კოდექსის 33-ე მუხლი ადგენს, რომ 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.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, რაიონული სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე ნ---- ნ-----იძის მოთხოვნები იყო უსაფუძვლო და რომ ადგილი არა ჰქონდა საქართველოს კონსტიტუციითა და შესაბამისად, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60<sup>1</sup> მუხლით გათვალისწინებულ კანონის

დარღვევას, გასაჩივრებულ აქტებში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება შესაბამებოდა მათი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში არ მოდიოდა მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რის გამოც არ არსებობდა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების და ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 2-----ის N4---- ბრძანების ბათილად ცნობის, ასევე მოსარჩელე ნ---- ნ-----იძის საქართველოს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები.

### **3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები**

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრა როგორც ნ---- ნ-----იძემ, ისე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიამ.

**აპელანტის ნ---- ნ-----იძის განმარტებით,** რაიონულმა სასამართლომ არასწორად განმარტა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლი, რომელიც ადგენს სასამართლოს მხრიდან ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის სამართლებრივ და მატერიალურ პირობებს, კერძოდ, სასამართლომ არასწორად მიუთითა, რომ სასამართლო ამოწმებს მხოლოდ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების კანონიერების საკითხს, რაც გულისხმობს მისი შესაბამისობის დადგენას მოქმედ კანონმდებლობასთან, მაშინ როდესაც რაიონული/საქალაქო სასამართლო, როგორც საქმეზე ფაქტობრივი და სამართლებრივი საკითხების დამდგენი სასამართლო, ვალდებულია ყოველმხრივ გამოიკვლიოს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც წინ უძღოდა სადავო ადმინისტრაციულ – სამართლებრივი აქტების გამოცემას.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ყოველგვარი სამართლებრივი შეფასების გარეშე დატოვა დისკრიმინაციის ფაქტი, რომელიც დადგინდა საქმეზე და მიუხედავად იმისა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა სასამართლოს კომპეტენციის სფეროს განეკუთვნება, სრულიად დაუსაბუთებლად და უკანონოდ არ მისცა სამართლებრივი შეფასება აღნიშნულ მტკიცებულებებს, რომლებიც უტყუარად ადასტურებენ, რომ მოცემულ შემთხვევაში აპელანტ ნ---- ნ-----იძის მიმართ, მოპასუხეთა მხრიდან ადგილი ჰქონდა მიზანდასახულ დისკრიმინაციულ მიდგომას, რაც გამოიხატა მათი მხრიდან განხორციელებულ უკანონო ქმედებებში, რაც საქმეზე უტყუარადაა დადგენილი.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, მხოლოდ ის რომ რეორგანიზაციის პროცესში მოპასუხეთა მიზანს წარმოადგენდა აპელანტ ნ---- ნ-----იძის მიერ დაკავებული პოზიციის შემცირება, თუმცა დადგენილად არ მიიჩნია, ის რომ რეალურად რეორგანიზაციის პროცესში პირველად შემცირდა რანგით უფრო დაბალი კატეგორიის პოზიცია, რაც აისახა კიდევ 26/12/2017 წლის 43/9805 მიმართვაში და საკრებულოს N45 დადგენილებაშიც, თუმცა სწორედ ამ პროცესების მიმდინარეობის პერიოდში მოპასუხეთა სუბიექტური და დისკრიმინაციული მიდგომის შედეგად შეიცვალა დამოკიდებულება, გასცდნენ კანონის მოთხოვნათა ყოველგვარ საზღვრებს და უხეშად, სამართლებრივი საფუძვლების არსებობის გარეშე დაიწყეს მისი (ნ.ნ-----იძის) მიმართ უკანონო ქმედებათა განხორციელება, მათ შორის იურიდიული ძალის მქონე ნორმატიული აქტის მოქმედების პერიოდში, შენიღბეს ტექნიკური შეცდომის მოტივით, (საკრებულოს N45 დადგენილება სადაც შენარჩუნებულია ნ---- ნ-----იძის პოზიცია) უკანონოდ მიმართეს მის მიერ

დაკავებული პოზიციის შემცირებაზე და დაიწყო გათავისუფლების პროცედურა უხეში დარღვევებით, უკანონო საფუძვლებით და ადმინისტრაციული წარმოების გარეშე, მიუხედავად აღნიშნული გარემოებებისა რაც დადგენილია საქმეზე მტკიცებულებების სახით და ახსნა-განმარტება საპაექრო სიტყვებში, ზესტაფონის რაიონულმა სასამართლომ სარჩელი განიხილა დავის უმნიშვნელოვანესი გარემოებაზე მსჯელობის -დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის გარკვევის გარეშე, რაც თავის მხრივ ქმნის სსკ-ს 394-ე მუხლის „ე“ და „ე1“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტურ საფუძველს.

აპელანტის განმარტებით რაიონულმა სასამართლომ ასევე არასწორად განმარტა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის „ლ“ პუნქტი, მე-6-მე-7 მუხლები და შეზღუდვების გარეშე აღიარა დისკრეციის აბსოლუტური ბუნება, კერძოდ სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება არ მისცა და არ გაიზიარა „საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ მე-5, მე-7, მე-8, 53-ე, 60<sup>1</sup> მუხლების მოთხოვნები.

სასამართლომ დაუსაბუთებლად და უკანონოდ არ სცნო ნაწილობრივ ბათილად ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილება „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ (მე-3, მე-4 მუხლისა და დანართი N1-ის 35-ე პუნქტის ნაწილში) როგორც უსაფუძვლოდ და კანონდარღვევით გამოცემული აქტი და არ დატოვა ძალაში იმავე საკრებულოს წინარე 29.12.2017 წლის N45 დადგენილება „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“. (დანართი N 1-ს მე-6 პუნქტის ნაწილში) და ამავე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის სამართლებრივ საფუძვლად უთითებს „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე, და 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტებს, ასევე „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 24-ე, 61-ე მუხლებს. მაშინ, როდესაც მთელი რიგი საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტები აწესრიგებენ მოცემულ შემთხვევაში ნორმატიული აქტის ბათილობის საფუძვლებს, წინაპირობებს და მატერიალურ-სამართლებრივ წანამძღვრებს. სასამართლომ დაუსაბუთებლად არ გამოიყენა კანონი რომელიც უნდა გამოეყენებინა მოცემულ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მსჯელობისას, კერძოდ საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს დაცულია რაიმე სახის არამართლზომიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან. კონსტიტუციის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტი ყველას ავალდებულებს საქართველოს კონსტიტუციისა და საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესრულებას, რაც სადავო ნორმატიული აქტის მიღებით სრულიად უგულვებელყოფილია.

**აპელანტის ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერია გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს** ნ---- ნ-----იძის სასარგებლოდ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიისთვის 2018 წლის იანვარ-თებერვლის შრომის ანაზღაურების დანაკლისი თანხის - 320 ლარი დაკისრების ნაწილში და ითხოვს ახალი გადაწყვეტილებით ნ---- ნ-----იძის სარჩელის სრულად უარყოფას.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ გადაწყვეტილებაში სწორად განმარტა „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონი და ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების ჩანაწერი, რომლის მე-4 მუხლშიც იყო მითითებული, რომ დადგენილება უნდა ამოქმედებულიყო გამოქვეყნებისთანავე და გავრცელდებოდა 2018 წლის 01 იანვრიდან წარმოშობილ სამართლებრივ ურთიერთობებზე. მსგავსი ჩანაწერი გაკეთდა „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლის საფუძველზე, თუმცა სასამართლოს მიერ აღნიშნული ჩანაწერის გავრცელება 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილებით მოსარჩელის შემცირებულ შტატზე არის დაუსაბუთებელი, რადგან შტატის შემცირების შემდეგ, 2018 წლის 22 თებერვლამდე მიმდინარეობდა მობილობის პროცესი, შესაბამისად, ნ--- ნ-----იძეზე მერიის მიერ გაცემული იქნა თანამდებობრივი სარგო იმ ოდენობით, რომელსაც ის იღებდა 2017 წლის 29 დეკემბრამდე.

**4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება** სააპელაციო სასამართლო, გამოცხადებული მხარეების მოსაზრებების მოსმენის, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაანალიზების, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებისა და სააპელაციო საჩივრების საფუძვლიანობა-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად, მიიჩნევს, რომ ნ--- ნ-----იძის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ხოლო ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილით, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად კი გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად თუ იგი იურიდიულად საკმარისად არ არის დასაბუთებული.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფზე, რომელიც ავალდებულებს სასამართლოს დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, ამავედროულად, სააპელაციო პალატა, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს (Hirvisaari v. Finland, §32; ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81) გადაწყვეტილებებზე დაყრდნობით განმარტავს, რომ დასაბუთებული გადაწყვეტილების უფლება არ მოითხოვს მხარეების მიერ მითითებულ ყველა არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემას; გარდა ამისა, აღნიშნული უფლება ზედა ინსტანციის სასამართლოებს საშუალებას აძლევს დაეთანხმონ ქვედა ინსტანციის სასამართლოს დასაბუთებას, საფუძვლების გამეორების გარეშე.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს შემდეგ განმარტებაზე: „სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გამოასწოროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუსაბუთებულობა და, პირიქით, ძალიან მოკლე მსჯელობა საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შესახებ-ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შესახებ-ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობის გაზიარება, არ არღვევს დასაბუთებული გადაწყვეტილების უფლებას“ (Gorou v. Greece (N.3) § 38-42).

სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს ნ--- ნ-----იძის სარჩელის უარყოფის ნაწილში (გარდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2018 წლის 2-----ის N4----- ბრძანების ბათილად ცნობაზე უარის თქმის ნაწილისა) საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ამ ნაწილში სრულად და ყოველმხრივ გამოიკვლია დავასთან დაკავშირებული ყველა ფაქტობრივი გარემოება, ასევე, სამართლებრივი თვალსაზრისით სწორად შეაფასა ისინი. რაც შეეხება სარჩელს 2018 წლის 2-----ის N4----- ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, სააპელაციო პალატას მოთხოვნა ამ ნაწილში დასაბუთებულად მიაჩნია და თვლის, რომ გასაჩირებული გადაწყვეტილება ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 2-----ის N4----- ბრძანების ბათილად ცნობაზე უარის თქმის ნაწილში უნდა გაუქმდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს კონსტიტუციის (სადავო ურთიერთობის წარმოშობის პერიოდში მოქმედი რედაქცია) 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, დაცულია არამართლობიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან, ხოლო კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლი იცავს მოხელეს საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ და დაუსაბუთებლად გათავისუფლებისაგან (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 04.08.2016 წ. #2/5/595 გადაწყვეტილება გვ.9). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი იცავს მოქალაქის უფლებას, ჰქონდეს თავისუფალი წვდომა სახელმწიფო სამსახურზე, ამასთან, გულისხმობს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს - არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან... საჯარო მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების მატერიალური საფუძვლები უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციით დადგენილ მოთხოვნებს. საქართველოს კონსტიტუციის მე-16 მუხლის თანახმად, ყველას აქვს საკუთარი პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლება. საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული აღნიშნული უფლება გულისხმობს, მათ შორის პიროვნების საქმიანობის საყოველთაო თავისუფლებას, რაც თავის მხრივ, ასევე მოიცავს პირის უფლებას არ ჩამოაშორონ საჯარო სამსახურს თავისი ნების საწინააღმდეგოდ, საამისოდ კანონით გათვალისწინებული სათანადო საფუძვლის გარეშე.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ყოველი ადამიანის პირადი ცხოვრება, პირადი საქმიანობის ადგილი, პირადი ჩანაწერი, მიმოწერა, საუბარი სატელეფონო და სხვა სახის ტექნიკური საშუალებით, აგრეთვე ტექნიკური საშუალებებით მიღებული შეტყობინებანი ხელშეუხებელია. აღნიშნული უფლებების შეზღუდვა დაიშვება სასამართლოს გადაწყვეტილებით ან მის გარეშე, კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისას. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, ყველას აქვს უფლება – პატივი სცენ მის პირად და ოჯახურ ცხოვრებას, საცხოვრებელსა და მიმოწერას. დაუშვებელია ამ უფლების განხორციელებაში საჯარო ხელისუფლების ჩარევა, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ჩარევა ხორციელდება კანონის შესაბამისად და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის ინტერესებისათვის, უწყსრიგობის ან დანაშაულის თავიდან ასაცილებლად, ჯანმრთელობის ან მორალის თუ სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, თანამდებობიდან გათავისუფლება შეიძლება განხილულ იქნეს პიროვნული განვითარებისა და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების დარღვევად (11.12.2012წ. გადაწყვეტილება საქმეზე ალექსანდრე ვოლკოვი უკრაინის წინააღმდეგ (განაცხადი N21722/11)). აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში განიმარტა, რომ პირადი ცხოვრება მოიცავს ინდივიდის უფლებას ჩამოაყალიბოს და განავითაროს ურთიერთობები სხვა ადამიანებთან, მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები. კონვენციის მე-8 მუხლი იცავს უფლებას პიროვნულ განვითარებაზე და უფლებას სხვა ადამიანებთან და გარე სამყაროსთან ურთიერთობების დამყარებასა და განვითარებაზე (იხ. *Pretty v. the United Kingdom*, no. 2346/02, §61). „პირადი ცხოვრების“ ცნება არ გამორიცხავს პროფესიული თუ ბიზნეს ხასიათის საქმიანობებს. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობების დამყარების ძირითადი შესაძლებლობა სამსახურებრივი საქმიანობის განმავლობაში ეძლევათ (იხ. *Niemietz v. Germany*, 16.12. 1992, §29). შესაბამისად, პროფესიის ხელმისაწვდომობაზე დაწესებული შეზღუდვები „პირად ცხოვრებაზე“ ახდენენ გავლენას (იხ. *Sidabras and Dziautas v. Lithuania*, nos. 55480/00 და 59330/00, §47, ECHR 2004-VIII და *Bigaeva v. Greece*, no. 26713/05, §§ 22-25, 28.05.2009). ასევე, სამსახურიდან დათხოვნა პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევას წარმოადგენს (იხ. *Özpınar v. Turkey*, no. 20999/04, §§ 43-48, 19.10. 2010წ). და ბოლოს, მე-8 მუხლი ასევე ეხება ღირსებისა და რეპუტაციის საკითხებს, როგორც პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლების შემადგენელ ნაწილებს (იხ. *Pfeifer v. Austria*, no. 12556/03, § 35, 15.11. 2007 და *A. v. Norway*, no. 28070/06, §§ 63 და 64, 9.04. 2009წ). მომჩივნის გათავისუფლებამ გავლენა იქონია სხვა პირებთან მისი ურთიერთობების ფართო სპექტრზე, მათ შორის პროფესიული ხასიათის ურთიერთობებზე. ასევე, აღნიშნული შეეხო მომჩივნის „შიდა წრეს“, ვინაიდან სამსახურის დაკარგვა მომჩივნისა და მისი ოჯახის მატერიალურ კეთილდღეობაზე აისახებოდა. მეტიც, მომჩივნის გათავისუფლების მიზეზი, მის პროფესიულ რეპუტაციას შეეხო. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ მომჩივნის სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა მისი პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევას კონვენციის მე-8 მუხლის მნიშვნელობით.

საქართველოს კონსტიტუციის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტი (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) ყველას ავალდებულებს საქართველოს კონსტიტუციისა და საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესრულებას. საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლის,

პირველი და მე-2 პუნქტების მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუცია სახელმწიფოს უზენაესი კანონია. ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციას. საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, კონსტიტუციურ შეთანხმებას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ. საქართველოს კონსტიტუციის მე-7 მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც წარუვალ და უზენაეს ღირებულებებს. ხელისუფლების განხორციელებისას ხალხი და სახელმწიფო შეზღუდულნი არიან ამ უფლებებითა და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფო ხელისუფლების განხორციელებისას, საჯარო დაწესებულებების მიერ თავისი საქმიანობის წარმოების პროცესში საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, თუ შეთანხმებებით გარანტირებულ ადამიანის უფლებებს და თავისუფლებებს აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა, რაც ნიშნავს იმას, რომ საჯარო დაწესებულებამ, მისთვის საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელებისას უნდა იხელმძღვანელოს ამა თუ იმ ზემოთ აღნიშნული უფლების (თავისუფლების) ნამდვილი შინაარსით და არ უნდა დაუშვას ამ უფლებით დაცულ სფეროში არამართლზომიერი ჩარევა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის მიხედვით, ამ 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. აღნიშნული უფლების სრული განხორციელების მიზნით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოების მიერ მისაღები ზომები უნდა შეიცავდეს პროფესიული და ტექნიკური სწავლებისა და წვრთნის პროგრამებს, პოლიტიკას და მეთოდოლოგიას, რათა მიღწეულ იქნას განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარება და სრული შედეგიანი დასაქმება ისეთ პირობებში, სადაც თითოეული ადამიანის პოლიტიკური და ეკონომიკური თავისუფლება დაცული იქნება. ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის - „ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის

შემთხვევაში. საქართველოს კონსტიტუციითა და ზემოთ აღნიშნული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით გარანტირებული შრომის და პირადი ცხოვრების უფლება გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლობიერად შეზღუდავს და ასევე, ხელი არ შეუშალოს პირს საკუთარი პიროვნების განვითარებაში, ინფორმაციის მიღებაში, საკუთარი აზრის გამოთქმაში. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის გარანტირებული უფლება არ არის აბსოლუტური და აღნიშნული უფლებით დაცული სფერო შესაძლებელია დაექვემდებაროს შეზღუდვას მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნითა და თანაზომიერების პრინციპის დაცვით.

ამრიგად, მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლება შეესაბამება თუ არა ზემოთ აღნიშნული სამართლებრივი აქტებით დადგენილ პირობებს.

სააპელაციო პალატის აზრით, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტში მერიის სამსახურების რეორგანიზაციის პროცესში ახალი საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ საკრებულოს **29.12.2017 წლის N45 დადგენილების** მიღებისა და კანონით დადგენილი წესით მისი გამოქვეყნების შემდეგ, ნ---- ნ-----იქს კანონიერი ნდობა გაუჩნდა იმისა, რომ მის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული არ შემცირებულა და ის აგრძელებდა სამსახურეობრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებას.

პალატა თვლის, რომ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო აქტი არ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ დაცულია კანონის წინაშე პირთა თანასწორობის პრინციპი, ასევე აქტიდან არ იკვეთება რომ თანამშრომელთა შერჩევა და საშტატო ერთეულებზე დასაქმება განხორციელდა მათი პროფესიონალიზმისა და უნარ-ჩვევების საფუძველზე. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეს ჰქონდა ადგილობრივ თვითმმართველობაში მუშაობის საკმარისი გამოცდილება \_ ნ---- ნ-----იქს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 0-----2015 წლის N4---- ბრძანებით დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე იურიდიულ საკითხებში, კონკურსის შედეგების მიხედვით 3 თვის გამოსაცდელი ვადით (ს.ფ. 19. ტ.1); 0-----2015წ N4--- ბრძანებით ნ---- ნ-----იქსის სამთვლიანი გამოსაცდელი ვადა ჩაითვალია დამაკმაყოფილებლად (ს/ფ. 20. ტ.1); 2-----2017წ. N4----- ბრძანებით, ნ---- ნ-----იქს დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების საჯარო მოხელედ - მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროს სპეციალისტად და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 800 ლარით. ბრძანება ძალაში შევიდა 01.07.2017 წ-დან (ს.ფ. 21, ტ.1); არცერთხელ მის წინააღმდეგ დისციპლინური ხასიათის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა. აღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო პალატას სრულიად უმოტივაციოდ მიაჩნია მოპასუხე ადმინისტრაციის მიერ რამდენიმე თვეში მიღებული გადაწყვეტილება მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ იმ პირობებში, როცა სამსახურში უფროსი სპეციალისტის შტატებზე დასაქმებულნი არიან მესამე რანგის მე-2 და მე-3 კატეგორიის მოხელეები. სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებისას არ ყოფილა სათანადოდ გამოკვლეული საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება, რაც ადასტურებს სამსახურიდან მოხელის გათავისუფლების უკანონობას.

სასამართლოს აზრით, ნ---- ნ-----იდის მიმართ არ ყოფილა დაცული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონითა და საქართველოს მთავრობის 20.04.2017წ. №199 დადგენილებით დამტკიცებული პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესიც“.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლით, ამ კანონის მიზანია, უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა. მე-2 მუხლის თანახმად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს, საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს, აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს, თუ ამავე კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

ხსენებული კანონის მე-3 მუხლის „ლ“ ქვეპუნქტით „თანამდებობა“ განმარტებულია, როგორც – კარიერული საფეხური, რომელიც ფუნქციონირებს ერთობლიობაა და განსაზღვრავს მის ადგილსა და როლს საჯარო სამსახურის სისტემაში. იმავე მუხლის „მ“ ქვეპუნქტით „მოხელის შეფასება“ ნიშნავს მოხელის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების, წახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებების და ამ კანონით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების განსაზღვრისათვის საჯარო დაწესებულების მიერ ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელის ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასებას.

ხსენებული კანონის 25-ე მუხლის თანახმად, მოხელის თითოეული თანამდებობა შეესაბამება თითო კარიერულ საფეხურს და ნაწილდება შემდეგ იერარქიულ რანგებში: ა) პირველი რანგი – მაღალი მმართველობითი დონე; ბ) მეორე რანგი – საშუალო მმართველობითი დონე; გ) მესამე რანგი – უფროსი სპეციალისტის დონე; დ) მეოთხე რანგი – უმცროსი სპეციალისტის დონე. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად პირველი რანგი არის ყველაზე მაღალი იერარქიული რანგი, ხოლო მეოთხე რანგი – ყველაზე დაბალი იერარქიული რანგი. მე-3 ნაწილით, ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ იერარქიულ რანგებში მოხელეთა თანამდებობები ნაწილდება თითოეული თანამდებობის ფუნქციების შესაბამისი შემდეგი ფაქტორების მიხედვით: ა) პასუხისმგებლობა; ბ) მოვალეობათა შესრულების სირთულე; გ) კომპეტენციები; დ) აუცილებელი კვალიფიკაცია; ე) სამუშაო გამოცდილება. მე-4 პუნქტის თანახმად კი ამ მუხლის მე-3 პუნქტში აღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით საქართველოს მთავრობა განსაზღვრავს მოხელეთა თანამდებობების დასახელებებს, იერარქიულ რანგებში განაწილების უნიფიცირებულ წესს და შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული მოხელეთა თანამდებობების იერარქიულ ჩამონათვალს.

„პროფესიული საჯარო მოხელეების თანამდებობათა დასახელებებისა და იერარქიულ რანგებში განაწილების წესის, შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული მოხელეთა თანამდებობების იერარქიული ჩამონათვალის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 26 აპრილის №215 დადგენილების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მესამე რანგს ანუ უფროსი სპეციალისტის დონეს შეესაბამება საჯარო დაწესებულების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტისა და მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა.

ამავე დადგენილების მე-6 მუხლის თანახმად, საჯარო სამსახურში არსებული მოხელის თანამდებობების მიმართ მოქმედებს შემდეგი იერარქია: ა) საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა; ბ) საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მოადგილის თანამდებობა; გ) საჯარო დაწესებულების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა; დ) საჯარო დაწესებულების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა; ე) საჯარო დაწესებულების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა; ვ) საჯარო დაწესებულების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა; ზ) საჯარო დაწესებულების პირველი კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტის თანამდებობა; თ) საჯარო დაწესებულების მეორე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტის თანამდებობა; ი) საჯარო დაწესებულების მესამე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტის თანამდებობა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლი პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. მე-2 პუნქტით, მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობით სხვა საჯარო დაწესებულებაში გადასვლა შესაძლებელია მხოლოდ ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. მე-3 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობით გადასვლა სხვა საჯარო დაწესებულებაში არსებულ იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომლის დასაკავებლადაც დაწყებულია ამ კანონის 34-ე და 48-ე მუხლებით განსაზღვრული პროცედურები. მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა შესაბამისი კომპენსაცია. ხოლო ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად კი თუ მოხელე უარს განაცხადებს შეთავაზებული მობილობით სარგებლობაზე, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 105-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ მოხელის მობილობა ვერ განხორციელდა, იგი სურვილის შემთხვევაში მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. 105-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, მოხელეთა რეზერვში ირიცხება ასევე მოხელე, რომელიც პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის მიზნით თავისუფლდება თანამდებობიდან, ხოლო მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე მოხელეთა რეზერვში 2 წლის ვადით ირიცხება.

საქმის მასალები მიუთითებს შემდეგზე:

ნ-----იძე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 0-----2015 წლის N4----- ბრძანებით დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე იურიდიულ საკითხებში, კონკურსის შედეგების მიხედვით 3 თვის გამოსაცდელი ვადით (ს.ფ. 19. ტ.1);

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 0-----2015წ N4----- ბრძანებით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მთავარი სპეციალისტის იურიდიულ საკითხებში ნ----- ნ-----იძის სამთვინი

გამოსაცდელი ვადა ჩაითვალა დამაკმაყოფილებლად (ს.ფ. 20. ტ.1);

2----2017 წლის N4---- ბრძანების დანართში მითითებული თანამდებობები 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობად - კერძოდ, ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მთავარი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში გარდაიქმნა პირველი კატეგორიის უფროს სპეციალისტად - III რანგის I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი. წამყვანი სპეციალისტი - მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად - III რანგის მე-2 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში - მესამე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად - III რანგის III კატეგორია (ს.ფ. 102). სამივე მათგანი უფროსი სპეციალისტია, თუმცა განსხვავებული კატეგორიით;

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----2017წ. N4---- ბრძანებით, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 0----2015წ. N4---- ბრძანებით დანიშნული გამგეობის მთავარი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში ნ---- ნ-----იქე დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების საჯარო მოხელედ - მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროს სპეციალისტად და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 800 ლარით. ბრძანება ძალაში შევიდა 01.07.2017 წ-დან (ს.ფ. 21, ტ.1).

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 18.12.2017 წლის N43 1259 ბრძანებით დამტკიცდა მუნიციპალიტეტის მერიის რეორგანიზაციის გეგმა, რომლითაც რეორგანიზაცია შეეხებოდა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის მოქმედი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ განათლების, კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის, შიდა აუდიტისა და მინოტორინგის, ადმინისტრაციულ, არქიტექტურის, მშენებლობის და ზედამხედველობის, სამხედრო აღრიცხვის, გაწვევის და მობილიზაციის და საფინანსო-საბიუჯეტო პირველად სტრუქტურულ ერთეულებს (ს.ფ. 194. ტ.1). ასევე შეეხებოდა ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილებას 19.12.2018 წ. N43 1268 ბრძანებით, რომლის თანახმად - განხორციელდა ცვლილება და დამატება ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 18.12.2017 წლის N43 1259 ბრძანების მე-2 პუნქტში და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით „რეორგანიზაცია შეეხება ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის მოქმედი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ განათლების, კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის, შიდა აუდიტისა და მინოტორინგის, ადმინისტრაციულ, არქიტექტურის, მშენებლობის და ზედამხედველობის, სამხედრო აღრიცხვის, გაწვევის და მობილიზაციის, ეკონომიკისა და ქონების მართვის და საფინანსო-საბიუჯეტო პირველად სტრუქტურულ ერთეულებს (ს.ფ. 195. ტ.1);

2017 წლის 18 დეკემბერს ნ---- ნ-----იქე გაფრთხილდა საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 114-ე მუხლის საფუძველზე რეორგანიზაციიდან გამომდინარე საშტატო ერთეულის შემცირების გამო შესაძლო გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 254. ტ.1);

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერმა 26.12.2017 N43/9805 მიმართვით მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წარუდგინა დასამტკიცებლად ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები - დადგენილების პროექტის სახით დანართი N1. აღნიშნულ დანართში **მერის ადმინისტრაციულ სამსახურში გათვალისწინებული იყო იურიდიული სამსახური შემდეგი შტატებით:** 1) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი (მე-2 რანგი მე-2 კატეგორია - საშუალო მმართველობითი დონე) განყოფილების უფროსი -1 შტატი, სახელფასო სარგო - 1100 ლარი; 2) პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - **მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი** (მთავარი სპეციალისტი

იურიდიულ საკითხებში) - 1 შტატი, სახელფასო სარგო - 800 ლარი; 3) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მე-3 რანგის, მე-2 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) უფროსი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში -1 შტატი - სახელფასო სარგო -750 ლარი (ს.ფ. 22-30, ტ.1);

26.12.2017 წ, მათ N42/9605 მომართვით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს გადაეგზავნა დასამტკიცებლად ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხის და თანამდებობივი სარგებლობის დამტკიცების შესახებ სხვა დადგენილების პროექტიც შესაბამისი დანართით N1 სახით (ს.ფ. 110-118. ტ.1);

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის **29.12.2017 წლის N43/9928** მიმართვით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს გადაეგზავნა 26.12.2017წ. N43/9805 მომართვასთან დაკავშირებით კორექტირებული პროექტი, მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობივი სარგოს დამტკიცების შესახებ დანართი N1 (ს.ფ. 180-189, ტ.1). აღნიშნული დანართით ადმინისტრაციული სამსახურის **იურიდიულ განყოფილებაში მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი გათვალისწინებული არ იყო, გათვალისწინებული იყო მესამე კატეგორიის მეორე და მესამე რანგის მოხელეები - უფროსი სპეციალისტები**, კერძოდ - 1) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - (II რანგი II კატეგორია (საშუალო მმართველობის დონე) – განყოფილების უფროსი - 1 შტატი - 1100 ლარი; 2) მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (III რანგის III კატეგორია (უფროსი სპეციალისტი), უფროსი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში - 1 შტატი, სახელფასო სარგო - 800 ლარი, 3) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (III რანგის II კატეგორიის (უფროსი სპეციალისტი), უფროსი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში - 1 შტატი, სახელფასო სარგო - 750 ლარი (ს.ფ. 182, ტ.1);

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს **29.12.2017 წლის N45 დადგენილებით დამტკიცდა** ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის საშტატო ნუსხა და თანამდებობივი სარგოები. **დადგენილება ძალაში შევიდა 2017 წლის 29 დეკემბრიდან. დადგენილებით დამტკიცებულ მერიის ადმინისტრაციული სამსახურში შევიდა იურიდიული განყოფილება 3 საშტატო ერთეულით - 1) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი (მე-2 რანგის მე-2 კატეგორია) განყოფილების უფროსი - ხელფასი 1100 ლარი; 2) პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მე-3 რანგის პირველი კატეგორია (უფროსი სპეციალისტი). უფროსი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში - ხელფასი 800 ლარი; 3) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მე-3 რანგის მე-2 კატეგორია (უფროსი სპეციალისტი)- უფროსი სპეციალისტი იურიდიულ საკითხებში - 750 ლარი (ს.ფ. 31-32, ტ1). 2017 წლის 29 დეკემბრის N45 დადგენილება, რომლითაც დამტკიცდა „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობივი სარგოები" საკანონმდებლო მაცნეს ვებ გვერდზე გამოქვეყნდა 2018 წლის 04 იანვარს (სარეგისტრაციო კოდი 010250050.35.127.016257);**

04.01.2018 წლის N44/7 მიმართვით საკრებულოს თავმჯდომარემ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერს აცნობა, რომ საკრებულომ განიხილა მერის 29.12.2017წ. N43/9928 მიმართვა კორექტირებული საშტატო ნუსხისა და თანამდებობივი სარგოების დამტკიცების შესახებ. საკრებულო იტყობინებოდა, რომ 29.12.17წ. სხდომა წარიმართა ექსტრემალურ პირობებში რადგან მისაღები იყო 17 ნორმატიული აქტი, რის გამოც გაიპარა ტექნიკური ხარვეზი, კერძოდ, იურიდიულ განყოფილებაში მითითებული უნდა

ყოფილიყო მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი III რანგი მესამე კატეგორია (უფროსი სპეციალისტი), ნაცვლად პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტისა - III რანგის პირველი კატეგორიის (უფროსი სპეციალისტი) აღნიშნული უზუსტობა გასწორდებოდა მორიგ პირველივე სხდომაზე (ს.ფ. 190. ტ.1);

2018 წლის 1-----ის N9---- წერილით ნ---- ნ-----იძეს ეცნობა, რომ მუნიციპალიტეტის მერის 18.12.2017 წლის N43 1259 ბრძანებით მუნიციპალიტეტის მერიაში მიმდინარეობდა რეორგანიზაციის პროცესი, რასაც თან სდევდა შტატების შემცირება. საქართველოს მთავრობის 20.04.2017 წლის N195 დადგენილების მე-11 მუხლის შესაბამისად ადრესატს აცნობეს, რომ შტატების შემცირება შეეხებოდა მის თანამდებობას და დადგენილების მე-12 მუხლისა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 104-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად მის მიმართ განხორციელდება პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის პროცედურები, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ საჯარო დაწესებულება ან ბიურო ვერ მოახერხებდა მის მობილობას, ან თუ ის უარს განაცხადებდა შეთავაზებულ მინდობილობაზე დადგენილების მე-13 მუხლისა და საქართველოს კანონის საჯარო სამსახურის შესახებ 105-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით ჩაირიცხებოდა მოხელეთა რეზერვში (ს.ფ. 41, ტ.1);

1-----2018 წლის N1----- წერილით ნ---- ნ-----იძემ მუნიციპალიტეტის მერს და საჯარო სამსახურის ბიუროს აცნობა, რომ მის მიმართ დაირღვა კანონის მოთხოვნები, რამდენადაც გააფრთხილეს მოსალოდნელი გათავისუფლების გამო იმ პირობებში, როცა მისი საშტატო ერთეული არ იყო შემცირებული რეორგანიზაციის შედეგად, რაც დასტურდება საკრებულოს 29.12.2017 წლის N45 დადგენილებით, რომელიც გამოქვეყნებული იყო საკანონმდებლო მაცნეში (ს.ფ. 43-45, ტ.1);

24.01.2018 წ. N4----- წერილით მუნიციპალიტეტის მერმა საჯარო სამსახურის ბიუროს აცნობა, რომ მერის 18.12.2017წ. N43 1259 ბრძანებით დამტკიცებული რეორგანიზაციის გეგმებით დაწესებულებაში მცირდებოდა 5 საშტატო ერთეული, მათ შორის - ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მე-3 რანგის პირველადი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის, იურიდიულ საკითხებში, რაზედაც დასაქმებული იყო ნ---- ნ-----იძე აღნიშნულ წერილში მითითებულ იყო, რომ მუნიციპალიტეტის მერიაში აღნიშნული ხუთი პირის, მათ შორის ნ---- ნ-----იძის მობილობის განხორციელება ვერ მოხერხდა საქართველოს 20.04.2017 წლის N199 დადგენილების 11.2 მუხლის შესაბამისად, რის გამოც ითხოვდა მუნიციპალიტეტი დანმარების გაწევას თანამდებობიდან გათავისუფლებული მოსარჩელის კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის მოძიებისა და მისი ხელახალი დასაქმების საკითხის გადაწყვეტაში (ს.ფ. 46-47, ტ.1);

30.01.2018წ. N43/618 მიმართვით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერმა კვლავ მიმართა მუნიციპალიტეტის საკრებულოს და დასამტკიცებლად წარუდგინა მერის თანამდებობის პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეთა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, დადგენილების პროექტის სახით (ს.ფ. 48-57. ტ.1). აღნიშნული დადგენილების დანართ N1-ში გათვალისწინებულია ადმინისტრაციულ სამსახურში იურიდიული განყოფილება 3 საშტატო ერთეულით (ს.ფ.52. ტ.1) 1) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - (კატეგორია (საშუალო მმართველობის დონე) – განყოფილების უფროსი-1300 ლარი; 2) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მე-3 რანგის მე-2 კატეგორია (უფროსი სპეციალისტი) - 900 ლარი, 3) მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის (უფროსი სპეციალისტი) - 850 ლარი;

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 31.01.2018 წლის N3 დადგენილებით დამტკიცდა 30.01.2018წ. N43/618 მიმართვით წარდგენილი დადგენილების პროექტი და შესაბამისი საშტატო ნუსხა, რომლითაც ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიულ განყოფილებაში გათვალისწინებულ იქნა 3 საშტატო ერთეული 1) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - (კატეგორია (საშუალო მმართველობის დონე) – განყოფილების უფროსი-1300 ლარი; 2) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მე-3 რანგის მე-2 კატეგორია (უფროსი სპეციალისტი) - 900 ლარი, 3) მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის (უფროსი სპეციალისტი) - 850 ლარი (ს.ფ. 58-65. ტ.1).

31.01.2018წ. N3 დადგენილებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა საკრებულოს 29.12.2018 წ. N45 დადგენილება, ხოლო 31.01.2018წ. N3 დადგენილება ამოქმედდა გამოქვეყნებისთანავე და გავრცელდა 2018 წლის 01 იანვრიდან წარმოშობილ სამართლებრივ ურთიერთობებზე;

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2-----2018 წ. N4----- ბრძანებით შტატების შემცირების გამო 2018 წლის 2-----იდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილების მე-3 რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი ნ--- - ნ-----იძე, რომელიც ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში და მიეცა კომპენსაცია სამი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით (ს.ფ. 169. ტ.1);

სააპელაციო პალატა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გაანალიზების შედეგად ვერ დაეთანხმება მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მტკიცებას, რომ ადგილი ჰქონდა სამსახურში შტატების შემცირებას, რამაც განაპირობა მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება. როგორც წარმოდგენილი საშტატო ნუსხები მოწმობს, იურიდიულ სამსახურში ყოველთვის არსებობდა სამი საშტატო ერთეული - 1 განყოფილების უფროსი და 2 უფროსი სპეციალისტი, ხოლო აღნიშნულ შტატებზე შესაბამისი რანგისა და კატეგორიის მოხელის დანიშვნა ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა მოეხდინა კანონის მოთხოვნათა დაცვით, რაც სააპელაციო პალატის აზრით, არ შესრულებულა.

ნ---- ნ-----იძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემისას მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დარღვეულ იქნა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის იმპერატიული დანაწესი – ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მოხელის გათავისუფლებამდე საქმის გარემოებათა ყოველმხრივი და ობიექტური გამოკვლევის თაობაზე, რაც, თავის მხრივ, მუშაკის უფლებათა დაცვის გარანტიაა და უზრუნველყოფს მოსამსახურეთა ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი დაცვის, მოსამსახურეთა კადრების სტაბილურობას და ა.შ. ადმინისტრაციულ ორგანოს საკითხის გადაწყვეტისას უნდა გაეთვალისწინებია იურიდიულ განყოფილებაში არსებული შტატების (2 მთავარი სპეციალისტის შტატის) ფუნქციური დატვირთვა, განსაზღვრული უფლება-მოვალეობები, ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად დადგენილი კრიტერიუმები. მხოლოდ ის გარემოება, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 18.12.2017 წლის N43 1259 ბრძანებით დამტკიცდა მუნიციპალიტეტის მერიის რეორგანიზაციის გეგმა, რომლითაც რეორგანიზაცია შეეხო ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველად სტრუქტურულ ერთეულებს, მათ შორის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიული განყოფილებას (ს.ფ. 195, ტ.1) – არ იყო საკმარისი ნ---- ნ-----იძის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, მითუფრო რომ გათავისუფლებული მოხელე წარმოადგენდა მესამე რანგის პირველი კატეგორიის მოხელეს, ხოლო სამსახურში დარჩენილი მოხელეები - მე-3 რანგის მე-2 კატეგორიისა და მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის მოხელეებს.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილება არის უფლებამოსილება, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს ან თანამდებობის პირს ანიჭებს თავისუფლებას საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვის საფუძველზე კანონმდებლობის შესაბამისი რამდენიმე გადაწყვეტილებიდან შეარჩიოს ყველაზე მისაღები გადაწყვეტილება. იმავე კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განხორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში. ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განხორციელოს დისკრეციული უფლებამოსილება მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება, ხოლო მე-7 მუხლის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ შეიძლება გამოიყენოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, თუ პირის კანონით დაცული უფლებებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად აღემატება იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიყენა.

სასამართლო განმარტავს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილება წარმოადგენს ადმინისტრაციული ორგანოს სამართლებრივად შებოჭილ თავისუფლებას, ვინაიდან ასეთი უფლებამოსილებით, ორგანო ერთის მხრივ, კანონმდებლობით არ არის შეზღუდული კონკრეტული მოწესრიგებით, თუმცა შეზღუდულია სამართლებრივი ნორმის მიზნითა და ფარგლებით. სასამართლო კონტროლი ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ამ უფლების განხორციელებაზე შემოიფარგლება იმ გარემოებების შემოწმებით – რამდენად აქვს ადგილი შეცდომას დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებაში და მისი არარსებობის პირობებში არსებობს სხვაგვარი გადაწყვეტილების მიღების ალბათობა. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-7 მუხლის ბოლო წინადადებით, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. მოცემული დანაწესი გულისხმობს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების სავალდებულობას, ვინაიდან მხოლოდ აღნიშნულით არის შესაძლებელი, გაირკვეს, მიღებულ იქნა თუ არა სწორი გადაწყვეტილება. ამრიგად, ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილება არის ადმინისტრაციული ორგანოს სამართლებრივად შებოჭილი თავისუფლება, რომელიც შეზღუდულია საჯარო და კერძო ინტერესების შეპირისპირებით. ერთი მხრივ, ეს ისეთი უფლებამოსილებაა, რომელიც კანონმდებლობით არ არის შეზღუდული კონკრეტული მოწესრიგებით, თუმცა შეზღუდულია დადგენილი ნორმის მიზნითა და ფარგლებით. ამასთან, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი ავალდებულებს ადმინისტრაციულ ორგანოს უშუალოდ სამართლებრივ აქტში ასახოს ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რასაც დაეყრდნო მიღებული გადაწყვეტილება. მოცემულ შემთხვევაში სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში არ არის მითითებული არცერთ გარემოებაზე, რაც მიღებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძვლებს გახდიდა ცხადს. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილების 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მიერ არაერთგზის განიმარტა, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ადმინისტრაციული ორგანო შებოჭოს სამართლით და მოაქციოს თვითკონტროლის ფარგლებში, რათა ადმინისტრაციული ორგანოს ქმედება აღქმული არ იქნეს თვითნებობად, რამდენადაც გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს, რომელთა შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამ თუ იმ გადაწყვეტამდე. გარდა აღნიშნულისა, გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლზომიერება, დარწმუნდეს მის კანონშესაბამისობაში, ხოლო უფლების დარღვევის განცდის შემთხვევაში ისარგებლოს გასაჩივრების შესაძლებლობით, მას უნდა შეეძლოს იცოდეს რა არგუმენტებით უნდა დაუპირისპირდეს მიღებულ გადაწყვეტილებას, რასაც დასაბუთების გარეშე გადაწყვეტილების მიღების პირობებში, მოკლებულია. აგრეთვე, დასაბუთებული აქტის გამოცემა აადვილებს საჩივრის ან სარჩელის განმხილველი ორგანოების მიერ მისი კანონიერებისა და მიზანშეწონილობის გადამოწმების პროცესს.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60<sup>1</sup> მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილით, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. 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.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის შესაბამისად, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით (118.1 მუხ). სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით (118.3 მუხ). სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) (118.4 მუხ). ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და

წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში (118.5 მუხ).

ნ---- ნ-----იძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 2-----ის N4----- ბრძანება ეწინააღმდეგება კანონს, არსებითად დარღვეულია მისი მომზადებისა და გამოცემის კანონით დადგენილი წესი, რაც მისი ბათილად ცნობის საფუძველია.

რაც შეეხება ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარს, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მისი დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს. 2018 წლის იანვარ-თებერვლის შრომის ანაზღაურება ნ---- ნ----- იძეს სრულყოფილად არ მიუღია და დანაკლისმა შეადგინა 320 ლარი, რისი გადახდაც მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით. „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომის ანაზღაურება ამ კანონით დადგენილი წესით. მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა (გარდა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისა) თანამდებობრივი სარგოები აისახება საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხაში. ამავე კანონის 34-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებებმა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით 2018 წლის 20 იანვრამდე უზრუნველჰყონ საშტატო ნუსხებისა და თანამდებობრივი სარგოების „საქართველოს 2018 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საბაზო თანამდებობრივი სარგოს მიხედვით დამტკიცება, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა საჭირო ღონისძიებების განხორციელება და მათი 2018 წლის 01 იანვრიდან ამოქმედება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 57-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან - სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე, მიიღოს შრომის ანაზღაურება. ნ---- ნ-----იძე მუშაობდა 2018 წლის 22 თებერვლამდე და ეკავა მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის პოზიცია. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილების მოქმედება გავრცელდა 2018 წლის 01 იანვრიდან წარმოშობილ ურთიერთობებზე, შესაბამისად ნ---- ნ-----იძეზე უნდა გაიცეს ახალი საშტატო ნუსხით დამტკიცებული თანამდებობრივი სარგო 2018 წლის 01 იანვრიდან 22 თებერვლის ჩათვლით, რაც შეადგენს 320 ლარს.

## 5. საპროცესო ხარჯები

მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე.

## სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 386-ე, 389-ე მუხლებით

## გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ნ---- ნ-----იძის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილება ნ---- ნ-----იძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 2-----ის N4----- ბრძანების ბათილად ცნობაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ბათილად იქნეს ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებლის 2-----2018 წლის N4----- ბრძანება;
4. დანარჩენ ნაწილში ნ---- ნ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს და უცვლელი დარჩეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილება;
5. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
6. მხარეები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულნი არიან;
7. დაუბრუნდეს ნ---- ნ-----ის მის მიერ, 2018 წლის 18 ივნისს, სს „ს-----ის“ მეშვეობით, სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 150 (ასორმოცდაათი) ლარი სახელმწიფო ბიუჯეტის შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, სახაზინო კოდი 300 183 150;
8. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქუჩა №32), მხარეებისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (ქუთაისი, ნიუპორტის ქუჩა №32).

ხათუნა ხომერიკი  
მოსამართლე