



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

19 დეკემბერი, 2018 წელი

ქ. თბილისი

ი შ ე ს ა ვ ა ლ ი
თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა
მოსამართლე - გიორგი გოგიაშვილი

სხდომის მდივანი - დიანა გოხაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერია;
წარმომადგენელი - მ-----ი, ა-----ე;

აპელანტები (მესამე პირები ასკ 16.2) - ვ-----ბ-----ი, გ-----ი;

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელები) - ნ---- გ-----ი, ნ---- ჭ----ა, ე-----ი;
წარმომადგენელი - გ-----ი;

მესამე პირი (ასკ 16.2) - ნ---- გ-----ი;
წარმომადგენელი - ნ---- ა-----ი;

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენის თაობაზე ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება;

II ა დ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. აპელანტების მოთხოვნა

1.1. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერია ითხოვს გაუქმდეს მცხეთის რაიონული

სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

1.2. ვ----- ბ-----ი ითხოვს გაუქმდეს მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება ნ---- გ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის 1.2, 1.5 და 1.8 პუნქტები) და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ნ---- გ-----ს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი;

1.3. გ-----ი ითხოვს გაუქმდეს მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება ე-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის 1.1, 1.4 და 1.7 პუნქტები) და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ე-----ს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

2.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილებით ნ---- გ-----ის, ნ---- ჭ--ას, ე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა **ნაწილობრივ**; ბათილად იქნა ცნობილი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის Nკ--- ბრძანება, ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან ე-----ის გათავისუფლების თაობაზე **მისი ძალაში შესვლის მომენტიდან**; ბათილად იქნა ცნობილი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 2-----ის Nკ--- ბრძანება მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის ჯამრთელობისა და სოციალური დაცვის განყოფილების მეორადი სტრუქტურული ერთეული ხელმძღვანელის თანამდებობიდან ნ---- გ-----ის გათავისუფლების თაობაზე **მისი ძალაში შესვლის მომენტიდან**; ბათილად იქნა ცნობილი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის Nკ--- ბრძანება მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან ნ---- ჭ--ას გათავისუფლების თაობაზე **მისი ძალაში შესვლის მომენტიდან**; მოსარჩელე ე-----ი აღდგენილ იქნა მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე; მოსარჩელე ნ---- გ-----ი აღდგენილ იქნა მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის ჯამრთელობისა და სოციალური დაცვის განყოფილების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ტოლფასს თანამდებობაზე მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანდაცვის განყოფილების მეორადი სტრუქტურული ერთეული ხელმძღვანელის თანამდებობაზე; მოსარჩელე ნ---- ჭ--ა აღდგენილ

[illegible]

სრული ანაზღაურება, 2017 წლის 12 ნოემბრიდან 2018 წლის 1-----ამდე 760 (შვიდას სამოცი) ლარის ოდენობით ყოველთვიური სახელფასო სარგო, რაც ჯამში შეადგენს 1647 (ათას ექვსას ორმოცდაშვიდი) ლარს, **ეთქვა უარი**.

2.2. დასკვნები უდავო ფაქტობრივ გარმოებებთან დაკავშირებით:

მოსარჩელე - ე-----ი 2015 წლის 21 იანვარს ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანების Nკ--- საფუძველზე, დაინიშნა ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე სამ თვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2015 წლის 21 აპრილს აღნიშნული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანების Nკ--- - საფუძველზე, ე-----ი დაინიშნა ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 800 (რვაასი) ლარით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება #კ--- (დანართი 1); ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება #კ---; (დანართი 2).

მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 2-----ის #კ--- ბრძანების საფუძველზე, ე-----ი გაათავისუფლეს საჯარო მოხელის თანამდებობიდან 2017 წლის 12 ნოემბრიდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის #კ--- ბრძანება (დანართი 3);

2017 წლის 06 ოქტომბერს ქ. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების კომისიის გადაწყვეტილებით **ე-----მა** მიიღო კარგი შეფასება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების კომისიის ოქმი 06 ოქტომბერი 2017 წელი (დანართი 4);

ე-----ის თანამდებობა რეორგანიზაციის შედეგად არ გაუქმებულა და არც სხვა სამსახურს არ შეერწყა, ის როგორც გაერთიანებამდე არსებობდა ისეთივე სახით დარჩა გაერთიანების შემდეგ.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. 2017 წლის 27 ივნისის ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №1-----). 2017 წლის 20 ნოემბრის მცხეთის მუნიციპალიტეტის

საკრებულოს დადგენილება №5-----);

ნ---- გ-----ი 2016 წლის 02 მარტის ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანების Nკ----ის საფუძველზე დაინიშნა ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

-იხ. მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 02 მარტის #კ--- ბრძანება (დანართი 7);

2016 წლის 30 ივნისის მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს #20 დადგენილებით, განყოფილების უფროსის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 1010 (ათას ათი) ლარით. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 2-----ის #კ--- ბრძანების საფუძველზე მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის განყოფილების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი **ნ---- გ-----ი** გაათავისუფლეს 2017 წლის 12 ნოემბრიდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. 2016 წლის 30 ივნისის მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება #2-----) 2018 წლის 2-----ის მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის #კ--- ბრძანება (დანართი 9)

გამგეობისა და მერიის გაერთიანებამდე გამგეობაში ჯანდაცვისა და სოციალურის დაცვის განყოფილებაში დასაქმებული იყო სულ ოთხი ადამიანი, ხოლო მერიის შესაბამის სამსახურში 3 ადამიანი, რაც ჯამში 7 საშტატო ერთეული გამოდის. გაერთიანების შემდეგ კი პირიქით საშტატო ერთეული გაიზარდა და ჯანდაცვისა და სოციალურ სამსახურში შეიქმნა 13 საშტატო ერთეული.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. 2017 წლის 31 აგვისტოს ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №20 (დანართი 10); 2017 წლის 20 ნოემბრის მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №5-----).

ნ---- ჰ---ა 2015 წლის 06 ივლისის ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანების Nკ---- საფუძველზე დაინიშნა ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის მთავარ სპეციალისტის თანამდებობაზე სამ თვიანი გამოსაცდელი ვადით. 2015 წლის 05 ოქტომბრის მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის Nკ---2 ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად. **ნ---- ჰ---ა** 2017 წლის 06 ნოემბრიდან 17 ნოემბრის ჩათვლით იმყოფებოდა შვებულებაში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. ქ. მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანება #კ---- (დანართი 11);
- ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანება #კ---2; (დანართი 12). ქ. მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანება #კ---- (დანართი 13);

2016 წლის 30 ივნისის მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N20 დადგენილებით მთავარი სპეციალისტის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 760 (შვიდას სამოცი) ლარით. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის Nკ--- ბრძანების საფუძველზე ნ---- ჭ---ა გაათავისუფლეს მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან **2017 წლის 12 ნოემბრიდან.**

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

იხ. 2016 წლის 30 ივნისის მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება #2-----) 2018 წლის 1-----ის მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის #კ--- ბრძანება (დანართი 14)

გაერთიანებამდე გამგეობაში და მერიაში ჯამში 4 მთავარი სპეციალისტი მუშაობდა შიდა აუდიტის სამსახურში, გაერთიანების შემდეგაც 4 მთავარი სპეციალისტის თანამდებობა დარჩა. მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების კომისიის გადაწყვეტილებით ნ---- გ-----მა და ნ---- ჭ---ამ მიიღეს საუკეთესო შეფასება. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის გიორგი კაპანაძის საჯარო განცხადებით მოსარჩელები გათავისუფლებულები იქნენ დაკავებული თანამდებობებიდან მხოლოდ მისი შეხედულებისამებრ.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. 2017 წლის 31 აგვისტოს ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №20 (დანართი 10) 2017 წლის 20 ნოემბრის მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №5-----); ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების კომისიის ოქმი 06 ოქტომბერი 2017 წელი (დანართი 15); ვიდეო ჩანაწერი (დანართი CD დისკი)

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო

სამსახურიდან გათავისუფლების დროს დაცულია რაიმე სახის არამართლზომიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან, ხოლო ამავე კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლი იცავს მოქალაქის უფლებას საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ და დაუსაბუთებლად განთავისუფლებისაგან (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 4 აგვისტოს №2/5/595 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქე ნათია იმნაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) კერძოდ, 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“. 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.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება უშუალოდ მონაწილეობდეს თავისი ქვეყნის მართვა-გამგეობაში და თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში აგრეთვე, ყველას აქვს შრომის სამართლიანი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას, მათ შორის არ დაუშვას პირის შრომითი პირობების იმგვარად დადგენა, რომელიც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს.

სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ საჯარო სამსახურიდან პირის დაუსაბუთებლად დათხოვნა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლითა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკით, წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლისა და ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით გარანტირებული შრომითი და პირადი ცხოვრების უფლებით დაცულ სფეროში ჩარევას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად 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. 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 (მე-2 მუხლი). ამავე კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა: **ა) სახელმწიფო სამსახური** – საქართველოს სახელმწიფო და ავტონომიური რესპუბლიკების იმ ორგანოებში (დაწესებულებებში) არჩევით ან დანიშვნით თანამდებობაზე საქმიანობა, რომლებიც საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებენ საკანონმდებლო, აღმასრულებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო ზედამხედველობასა და კონტროლს, აგრეთვე სახელმწიფო თავდაცვას; **ბ) სახელმწიფო მოსამსახურე – პირი**, რომელსაც სახელმწიფო სამსახურში არჩევითი ან დანიშვნითი თანამდებობა უკავია და რომლის სამართლებრივი სტატუსი და უფლებამოსილება განისაზღვრება საქართველოს კონსტიტუციის ან/და შესაბამისი საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე; ამ პირის მოადგილე; (22.12.2017. N1826 ამოქმედდეს 2018 წლის 1 იანვრიდან) **გ) საჯარო სამსახური** – სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობა (გარდა ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა), მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) საქმიანობა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობა (გარდა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ, წევრობაზე დაფუძნებულ და ამ კანონითა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობისა). საჯარო სამსახურად ითვლება აგრეთვე საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს პრემიერ-მინისტრისა და საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოების აპარატებში, საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატში, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში, საქართველოს ბიზნესომბუდსმენის აპარატში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატში, საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის ადმინისტრაციაში საქმიანობა; **დ) საჯარო მოსამსახურე – პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე**, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი; **ე) პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო**

მოხელე/მოხელე (შემდგომ – მოხელე) – პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, რომელიც ახორციელებს საჯაროსამართლებრივ უფლებამოსილებებს, როგორც თავის ძირითად პროფესიულ საქმიანობას, რაც უზრუნველყოფს მის მიერ საჯარო ინტერესების დაცვას, და რომელიც ამის სანაცვლოდ იღებს შესაბამის ანაზღაურებას და სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს; ამავე კანონის მე-2 თავით განსაზღვრულია საჯარო სამსახურის პრინციპები. კეროდ, მე-7 მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურე უნდა მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურის ნებისმიერი ქმედება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს. მე-8 მუხლის შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და საჯარო ინტერესების დაცვის საფუძველზე განახორციელოს. მე-9 მუხლი ადგენს, რომ ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. მე-10 მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია რესურსების ეკონომიურად გამოყენებითა და ხარჯვით ეფექტიანად, სწორად და კოორდინირებულად წარმართოს საჯარო სამსახურში ორგანიზაციული პროცესი ხალხისა და სახელმწიფოს ინტერესების დასაცავად და ქვეყნის წინაშე მდგარი ამოცანების წარმატებით შესასრულებლად. მე-11 მუხლის შესაბამისად, მოხელის სამსახურში მიღების შესახებ გადაწყვეტილება და მის კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებული სხვა გადაწყვეტილება მიუკერძოებლად უნდა იქნეს მიღებული და უნდა ეფუძნებოდეს მოხელის კომპეტენციისა და სამუშაოს შესრულების უნარის სამართლიან და გამჭვირვალე შეფასებას, რომლის მიზანია საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა. მე-12 მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მიუკერძოებელი უნდა იყოს და უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ საჯარო ინტერესებით. მას ეკრძალება პირადი ინტერესებით ხელმძღვანელობა. მე-13 მუხლის თანახმად, საქართველოს ყველა მოქალაქისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს საჯარო სამსახურში შესვლის თანაბარი შესაძლებლობა, მათი უნარის, კვალიფიკაციისა

და პროფესიული მომზადების შესაბამისად. მე-14 მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში განხორციელებული საქმიანობისთვის პირადად აგებს პასუხს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. მე-15 მუხლის შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურეს უფლება არა აქვს, თავისი სამსახურებრივი მდგომარეობა პარტიული (პოლიტიკური) მიზნებისათვის ან/და ინტერესებისათვის გამოიყენოს. საჯარო მოსამსახურეს ასევე უფლება არ აქვს, სამუშაო საათებში ან სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მონაწილეობა მიიღოს აგიტაციასა და წინასაარჩევნო კამპანიაში. საჯარო მოსამსახურეს ეკრძალება რომელიმე პოლიტიკური პარტიის, საარჩევნო სუბიექტის, საარჩევნო სუბიექტობის კანდიდატის მხარდასაჭერი ან საწინააღმდეგო აგიტაციისა და კამპანიის პროცესში ადმინისტრაციული რესურსის გამოყენება. მე-16 მუხლის თანახმად, საჯარო სამსახურში კარიერული განვითარება ემყარება შეფასების სამართლიან სისტემას და სხვა მექანიზმებზე დაფუძნებულ პროფესიულ განვითარებას. მე-17 მუხლის შესაბამისად, საჯარო სამსახური ხორციელდება გამჭვირვალედ და ღიად, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. მე-18 მუხლის თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობით განისაზღვრება მოხელის სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიები. ამავე კანონის 52-ე მუხლის შესაბამისად, 1. 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. 2. მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობით სხვა საჯარო დაწესებულებაში გადასვლა შესაძლებელია მხოლოდ ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. 3. 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. 4. მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა შესაბამისი კომპენსაცია. 5. თუ მოხელე უარს განაცხადებს შეთავაზებული მობილობით სარგებლობაზე, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. ხოლო ამავე კანონის 53-ე მუხლის თანახმად მოხელის შეფასება 1. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე შეაფასოს წელიწადში ერთხელ, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის შეფასების წესის შესაბამისად. 2. მოხელის შეფასებას ექვემდებარება ასევე მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი. 3. მოხელის შეფასების პროცესი წარიმართება გამჭვირვალედ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ,

შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლის ჩართულობით. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი შეფასების სისტემა: (29.06.2017. N1157) ა) **საუკეთესო შეფასება** – მოვალეობა ან/და მოსალოდნელზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით; ბ) **კარგი შეფასება** – მოვალეობა კარგად შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები სტაბილურად შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს; გ) დამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა ნაწილობრივ კარგად შესრულდა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, მოხელე არსებითად არ გამოირჩევა პროფესიული უნარ-ჩვევებით; დ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს. 4. მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი მოხელის შეფასებას ექვემდებარება კვარტალში ერთხელ. 5. მოხელე ექვემდებარება შეფასებას, თუ იგი შესაბამის თანამდებობაზე სამსახურებრივ მოვალეობებს არანაკლებ 3 თვე ასრულებს. 6. მოხელის შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალების შეფასებით და მოხელესთან გასაუბრებით. 7. შესაფასებელი მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება. 8. საჯარო დაწესებულება მოხელეთა შეფასების შედეგებს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.

„2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 01 სექტემბრის #417 დადგენილების მე-7 მუხლის თანახმად, შეფასების კომისია იღებს შემდეგ გადაწყვეტილებას „ა“ პუნქტი **საუკეთესო შეფასება** - შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და გააჩნია მაღალი თანამდებობისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები, ხოლო ამავე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, **კარგი შეფასება** - შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. ამავე წესის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად 2017 წლის შექმნილი შესაბამისი მუნიციპალიტეტების მერიებში/ საკრებულოების აპარატებში მობილობის წესით გადაყვანისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ამ წესის შესაბამისად განხორციელებული მოხელის შეფასების შედეგები.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ გასაზღვრულია შემდეგი: მუხლი 1. რეგულირების სფერო 1. პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი (შემდგომში – წესი) განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას შესაბამისი პროფესიული საჯარო მოხელის (შემდგომში – მოხელე) მობილობის წესსა და პირობებს, მობილობის პროცესში ჩართული სუბიექტების უფლებამოსილების განხორციელების საკითხებს. 2. ეს წესი ასევე არეგულირებს

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმისა და მოხელის რეზერვთან დაკავშირებულ საკითხებს. მუხლი 2. მობილობის მიზანი მობილობის მიზანია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა დასაქმების უზრუნველყოფა, საჯარო სამსახურში პროფესიონალი კადრებისა და საჯარო სამსახურის სტაბილურობის შენარჩუნება. მუხლი 3. ტერმინთა განმარტება 1. ამ წესში გამოყენებულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა: ა) მობილობა – საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელის გადასვლა სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე; ბ) საჯარო დაწესებულება – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „კ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულება; გ) რეორგანიზაცია/ლიკვიდაცია/შერწყმა – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 103-ე მუხლით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა; დ) მოხელეთა რეზერვი – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე და მის შესაბამისად, მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლებულ პირთა წრე, რომლებიც ინარჩუნებენ მოხელის სტატუსს და სარგებლობენ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით; ე) შტატების შემცირება – საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხით განსაზღვრული საშტატო თანამდებობების ზღვრული ოდენობის შემცირება ან/და არსებული საშტატო ერთეულისათვის დადგენილი ფუნქციის გაუქმება. 2. ამ წესში გამოყენებულ სხვა ტერმინებს აქვთ იგივე მნიშვნელობა, რაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონითაა განსაზღვრული. მუხლი 4. მობილობის საფუძველი და მობილობას დაქვემდებარებული პირები 1. მობილობის საფუძველია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირება. 2. მობილობას ექვემდებარება მხოლოდ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე.

ამავე დადგენილების მე-11 და მე-12 მუხლების შესაბამისად; **მუხლი 11.** საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას და აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმას თან სდევს საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და

შერწყმის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შესაძლო შედეგები. 2. **(სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი რედაქციით)** საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელ მოხელეთა მობილობის ეტაპზე, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, ითანამშრომლოს ბიუროსთან თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელეების კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის მოძიებისა და მათი ხელახალი დასაქმების მიზნით. 3. მობილობის ეტაპი გრძელდება საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის დასრულებამდე 1 თვის განმავლობაში. **მუხლი 12. მობილობის წესი 1. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების 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. 2. (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი რედაქციით)** ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული პირობის უზრუნველყოფის მიზნით, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მიმართვიდან ერთი კვირის ვადაში, ბიურო ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში მოიძიებს ინფორმაციას საჯარო სამსახურის სისტემაში არსებული შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის შესახებ და აცნობებს მას საჯარო დაწესებულებას. ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში ვაკანტური თანამდებობების მოძიებისას ბიურო ხელმძღვანელობს ტერიტორიულობის პრინციპის გათვალისწინებით. 3. იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო სამსახურის სისტემის მასშტაბით ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში არ მოიძებნა საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობები, ბიურო ვალდებულია, ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გასვლამდე მოიძიოს ინფორმაცია დაბალ ვაკანტურ თანამდებობებზე მოხელეთა კომპეტენციის გათვალისწინებით და გააგზავნოს მათ შესახებ ინფორმაცია საჯარო დაწესებულებაში. 4. ამ მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით გათვალისწინებული ვაკანტური თანამდებობის არსებობის შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულება ერთი კვირის ვადაში შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელის მობილობის საკითხს ათანხმებს შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულებასთან. 5. შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულების მიერ ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული საკითხის შეთანხმების შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულება ერთი კვირის ვადაში აღნიშნულ ინფორმაციას ათანხმებს შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ

მოხელესთან. 6. მოხელის მობილობით სხვა საჯარო დაწესებულებაში გადასვლა შესაძლებელია, მხოლოდ ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით, რომელიც გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მიმართვიდან ერთი კვირის ვადაში. 7. ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულების თანხმობის შემთხვევაში, მოხელე თავისუფლდება დაკავებული თანამდებობიდან და ინიშნება სხვა საჯარო დაწესებულებაში შესაბამის ვაკანტურ თანამდებობაზე. 8. საჯარო დაწესებულება ამ მუხლით განსაზღვრული პროცედურების დასრულების შემდეგ ბიუროს აწვდის ინფორმაციას მობილობის განხორციელების ან მისი შეუძლებლობის შესახებ.

ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 48-ე მუხლის თანახმად, მერი (26.07.2017. N1251 ამოქმედდეს 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მორიგი არჩევნების შედეგების ოფიციალურად გამოცხადების დღიდან) 1. მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანო და მუნიციპალიტეტის უმაღლესი თანამდებობის პირი არის მერი. მერი წარმოადგენს მუნიციპალიტეტს და უზრუნველყოფს მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილებების განხორციელებას ამ კანონის, საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებისა და შესაბამისი მუნიციპალიტეტის ნორმატიული აქტების შესაბამისად. 2. მერი ანგარიშვალდებულია მუნიციპალიტეტის საკრებულოს და მოსახლეობის წინაშე.

ამავე კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, მერიის თანამდებობის პირები (26.07.2017. N1251 ამოქმედდეს 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მორიგი არჩევნების შედეგების ოფიციალურად გამოცხადების დღიდან) 1. მერიის თანამდებობის პირები არიან: ა) მერი; ბ) მერის პირველი მოადგილე; გ) მერის მოადგილე; დ) მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი. 2. მერიის თანამდებობის პირების (მერის ჩათვლით) რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 13-ს. ხოლო ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა.გ) ა.დ) და ე.ე.) ქვეპუნქტების თანახმად, თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს მერიის თანამდებობის პირებს; ა.დ) თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს მერიის მოსამსახურეებს; ე.ე) თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში გამოსცემს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებს;

სასამართლომ მიუთითა შემდეგ დადგენილ გარემოებებზე: საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებულ იქნა პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი, რომლითაც განისაზღვრა საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შედეგად შტატების შემცირებისას პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი და პირობები. საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987 დადგენილების თანახმად, თვითმმართველი ქალაქი მცხეთა და მცხეთის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა მცხეთის

მუნიციპალიტეტად. კერძოდ, დადგენილების მე-3 პუნქტის თანახმად, „თვითმართველო ქალაქი მცხეთა და მცხეთის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდეს ერთ თვითმმართველ ერთეულად - მცხეთის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვროს ქალაქი მცხეთა.“ აღნიშნული დადგენილება ამოქმედდა 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის მორიგი არჩევნების დანიშვნის დღეს. შესაბამისად, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიასა და მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში დასაქმებული საჯარო მოხელეები დაექვემდებარნენ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით განსაზღვრულ პროცესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესს. მოსარჩელები სამსახურიდან განთავისუფლებულნი იქნენ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მოთხოვნათა დარღვევით, კერძოდ: აღნიშნული დადგენილების მე-11 მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას და აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმას თან სდევს საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შესაძლო შედეგები. საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-12 მუხლით განსაზღვრულია მობილობის წესი, რომლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების 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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-11 მუხლით გათვალისწინებული პროცედურები, ასევე დაუსაბუთებელია რა ნიშნით იქნა შერჩეული და დანიშნული მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში მოსარჩელეთა მიერ გათავასუფლებამდე მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობებზე სხვა თანამშრომლები, ვინაიდან ამ სამსახურში დანიშნულ მოხელეთა კომპეტენციის გათვალისწინებით, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება მოსარჩელის განთავისუფლების თაობაზე, სადავო აქტი არის დაუსაბუთებელი.

რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, კომისიის მიერ მოსარჩელის, როგორც მოხელის, შეფასების შედეგები აისახა 2017 წლის 3 ოქტომბრის ოქმში (შეფასდნენ „კარგი“ და „საუკეთესო“ შეფასებით). მერიამ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის N417 დადგენილების სრული უგულვებელყოფით მიიღო ბრძანება მათი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. კერძოდ კი, შეფასების დროებითი წესის 1-ლი მუხლის მე-2 პუნქტის

თანახმად, წესის მიზანია 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების მოხელეთა ცოდნის, გამოცდილების, პროფესიული უნარ-ჩვევების კომპეტენციების და კვალიფიკაციის შესაბამისობის დადგენა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობებთან და 2017 წელს შექმნილი მუნიციპალიტეტების შესაბამის ორგანოებში მათი მობილობის წესით გადაყვანის შესახებ ობიექტური გადაწყვეტილების მიღება. აღნიშნული წესის მე-2 მუხლის თანახმად, შეფასება წარმოებს კანონიერების, სამართლიანობის, ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, მიუკერძოებლობისა და ინტერესთა შეუთავსებლობის დაუშვებლობის პრინციპების დაცვით; წესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის მიხედვით: „კომისია ვალდებულია კანონიერად, ობიექტურად, შესაფასებელი მოხელის უფლებების შეულახავად განახორციელოს შეფასება“; ამავე წესის მე-6 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტის მიხედვით: „შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო; შეფასება ხდება კომისიის მიერ მოხელესთან გასაუბრებით, რომლის დროსაც ფასდება მოხელის ფუნქციები, კომპეტენციები, გამოცდილება, ცოდნა და პროფესიული უნარ-ჩვევები. მოხელის კომპეტენციები ფასდება, ამ წესის დანართით გათვალისწინებული ცხრილის შესაბამისად, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ შევსებული მოხელის დახასიათების ან უშუალო ხელმძღვანელის არარსებობის შემთხვევაში – ზემდგომი თანამდებობის პირის მიერ შევსებული დახასიათების შინაარსის გათვალისწინებით“.

სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 31 აგვისტოს N416-ე დადგენილების 1-ლი მუხლზე, რომლის თანახმად, გასაუქმებული მუნიციპალიტეტი არის საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად გასაუქმებული მუნიციპალიტეტი. ამავე დადგენილების განმარტებითვე, ახალი მუნიციპალიტეტი არის საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად 2017 წელს გასაუქმებული **მუნიციპალიტეტების გაერთიანების შედეგად შესაქმნელი მუნიციპალიტეტი**. ამავე დადგენილების თანახმად, ახალი მუნიციპალიტეტი გახლავთ უფლებამონაცვლე, **გაერთიანებული** მუნიციპალიტეტებისა. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მოსაზრებით, ცალსახაა, რომ მოხდა ორი მუნიციპალიტეტის გაერთიანება. რომლის თანახმად, მცხეთა **ჩამოყალიბდა ერთ მუნიციპალიტეტად. ამასთან, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, იგი არის გაერთიანებული მუნიციპალიტეტების უფლებამონაცვლე და არა სრულიად ახალი მუნიციპალიტეტი**, როგორც ამას მოპასუხე მერია მიუთითებს თავის შესაგებელში. სასამართლოს აზრით, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერია სრულიად ახალი ორგანიზაციული წარმონაქმნი არ არის, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში რაიმე ცვლილება არ განხორციელებულა, იგი კვლავ იმ ფუნქცია-მოვალეობებისა და მიზნების განმახორციელებელი ადმინისტრაციული ორგანოა, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს ორგანული კანონით „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“.

ადგილობრივ თვითმმართველობებში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად მოსარჩელები გათავისუფლებულნი იქნენ მათ მიერ დაკავებული

თანამდებობიდან. **2018 წლის 1-----ის Nკ---**, **2018 წლის 2-----ის Nკ---** და **2018 წლის 1-----ის Nკ---** ბრძანებებით. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის Nკ--- ბრძანების თანახმად გაუქმებული მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის მესამე რანგის მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი **ნ--- ჯ---ა** მის მიმართ მობილობის განხორციელების შეუძლებლობის გამო სამსახურიდან გათავისუფლებულად ჩაითვალა **2017 წლის 12 ნოემბრიდან. 2018 წლის 2-----ის Nკ---** ბრძანებით გაუქმებული მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის ჯამრთელობისა და სოციალური დაცვის განყოფილების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი **ნ--- გ-----ი** მის მიმართ მობილობის განხორციელების შეუძლებლობის გამო სამსახურიდან გათავისუფლებულად ჩაითვალა **2017 წლის 12 ნოემბრიდან. 2018 წლის 1-----ის Nკ---** ბრძანებით გაუქმებული მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალური უზრუნველყოფის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი **ე-----ი** მის მიმართ მობილობის განხორციელების შეუძლებლობის გამო სამსახურიდან გათავისუფლებულად ჩაითვალა **2017 წლის 12 ნოემბრიდან.**

დასახელებულ ბრძანებაში მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 110-ე მუხლი, რომლითაც განსაზღვრულია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება ფორმდება ბრძანებით, განკარგულებით ან დადგენილებით. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დაუშვებელია, სამართლებრივი ძალის მქონე აქტად იქნეს მიჩნეული ბრძანება, რომელიც მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლების თარიღად უთითებს ბრძანების გამოცემამდე პერიოდზე, კერძოდ **2017 წლის 12 ნოემბერზე**. სზაკ-ის მე-60¹ მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად "ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები". დასახელებული ბრძანება არ არის გამოცემული კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად, ვინაიდან ბრძანება გამოცემულია დაგვიანებით, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გათავისუფლების თარიღად მითითებული 2017 წლის 12 ნოემბრიდან დაახლოებით სამი თვის შემდგომ და ამასთან არ არსებობს მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები.

მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შტატების შემცირებასა და მათ გაუქმებასთან დაკავშირებით არსებულ უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკაზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2016 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე Nბს-683-675(2კ-15)**, აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „**საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური**

დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, რომ ახალი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ, ხოლო ის გარემოება რომ პირის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ამგვარი სახელწოდებით აღარ არსებობს, არ წარმოადგენს საფუძველს ვარაუდისთვის, რომ ფუნქციურად სხვა საშტატო ერთეული რომელიც რეორგანიზაციის შემდეგ ჩამოყალიბდა მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს სტრუქტურაში, იმავე სახის უფლება-მოვალეობებით არ არის აღჭურვილი.“ რაიონულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ იმ პირობებში, როდესაც ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულია ის საშტატო ერთეული, რაზეც მუშაობდნენ მოსარჩელები აღნიშნული გარემოება ნათლად ადასტურებს რომ შტატი არ გაუქმებულა და მოსარჩელის თანამდებობა დღემდე არსებობს მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში. მერიის განცხადებით, სადავო ბრძანებით, მოსარჩელებსა და მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიას შორის სამსახურეობრივი ურთიერთობა ავტომატურად შეწყვეტილად ითვლება, ადგილობრივი თვითმართვულობის არჩევნებში ახალი მერის არჩევიდან **მე-11 დღეს**. ამგვარი მიდგომა, სრულიად შეუსაბამოა ადმინისტრაციული სამართლის ფუძემდებლურ პრინციპებთან და უკანონოდ ლახავს მოსარჩელის კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომით უფლებებს.

მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლომ მიუთითა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს **2017 წლის 17 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაზე საქმეზე N3/5/626 „საქართველოს მოქალაქე ოლეგ ლაცაბიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“**, მოცემული საქმეში სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა სწორედ გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ახალი გამგებლის/მერის არჩევისას (უფლებამოსილების დაწყებისას) უფლებამოსილების ავტომატური შეწყვეტისა და გამგებლის/მერის მიერ მისი დასაბუთების გარეშე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების უფლებამოსილების კონსტიტუციურობის შემოწმება საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტთან მიმართებით.

საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში განმარტებულია: „გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობის არსის, მისი ფუნქციების და მიზნების ანალიზის საფუძველზე აშკარაა, რომ, მართალია, ეს უკანასკნელი წარმოადგენს გამგებლის/მერის წინაშე პასუხისმგებელ პირს, თუმცა არის სრულიად დამოუკიდებელი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირი, რომლის მიერ უფლებამოსილების კვალიფიციურად განხორციელება არ არის დამოკიდებული გამგებლის/მერის პიროვნებაზე. გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს გააჩნიათ დამოუკიდებელი ამოცანები, მოქმედების არეალი, სფერო. მათი ფუნქციები, აგრეთვე თავად თანამდებობის არსი, მიზანი, არის არა ზემდგომი თანამდებობის პირის საქმიანობის ადმინისტრაციული ორგანიზება, მისი ფუნქციების

განხორციელებაში ფორმალური ხელშეწყობა, არამედ გააჩნია თვითმყოფადი ბუნება. იგი „წარმართავს სტრუქტურული ერთეულის საქმიანობას და პასუხისმგებელია ამ ერთეულისთვის დაკისრებული ამოცანებისა და ფუნქციების შესრულებისათვის“ (საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ მე-60 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი). ამ თანამდებობის არსი გულისხმობს არა კონკრეტული პოლიტიკური გუნდისა თუ გამგებლის/მერის პოლიტიკური შეხედულებებისადმი ერთგულებას, არამედ მისი სტრუქტურული ერთეულის საქმიანობის კანონმდებლობის შესაბამისად გაძღოლას. **პოლიტიკურად ნეიტრალური საჯარო სამსახურის განხორციელების მოთხოვნა ერთ-ერთ ძირეულ პრინციპს წარმოადგენს საჯარო მოსამსახურეებისათვის, რომელიც განმტკიცებულია აგრეთვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 მუხლით.** ამგვარი თვითმყოფადი საჯარო თანამდებობისთვის კანონმდებლობით უფლებამოსილების განხორციელების ვადის დაწყება წარმოადგენს სახელმწიფო თანამდებობის განხორციელების უფლების შეზღუდვას. ვინაიდან გამგებლის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის უფლებამოსილების ავტომატურად შეწყვეტა, ახალი გამგებლის/მერის უფლებამოსილების დაწყების მომენტიდან, წარმოადგენს **საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დაცულ სფეროში ჩარევას.** შედეგად სასამართლომ დაასკვნა, რომ „შესაბამისი თანამდებობის პირის კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა თუ სხვა უნარების შემოწმების/შეფასების გარეშე ადგენს უფლებამოსილების ავტომატურად შეწყვეტას ახალი გამგებლის/მერის მიერ უფლებამოსილების დაწყების მომენტიდან, წარმოადგენს გამოუსადეგარ საშუალებას ადგილობრივი თვითმმართველობის ეფექტური ფუნქციონირების მიზნისათვის და წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საწინააღმდეგო რეგულაციას“.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ცალსახად უკანონო და დაუსაბუთებელია მცხეთის მუნიციპალიტეტის პოზიცია, რომ დამატებით ინდივიდუალური აქტის გამოცემა და ამ ფორმით გადაწყვეტილების მიღება არ არის აუცილებელი. გარდა საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობისა, მსგავსი მიდგომა ეწინააღმდეგება ადმინისტრაციულ სამართალში მოქმედ პრინციპებსა და არსებულ სასამართლო პრაქტიკას. კერძოდ, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი არის ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, იმისათვის რომ წარმოიშვას სამართლებრივი ურთიერთობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, აუცილებელია არსებობდეს შესაბამისი უფლებამოსილი პირის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება (ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტი). გარდა იმისა, რომ აქტის გამოცემა სამართლებრივი ურთიერთობის

წარმოშობის/შეწყვეტის აუცილებელი წინაპირობაა, ამასთან, გამოცემული ინდ.აქტი ადმინისტრაციული კანონმდებლობის თანახმად სათანადო წესით უნდა გაეცნოს დაინტერესებულ მხარეს. ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 58-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი, დაინტერესებული მხარისათვის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ოფიციალური გაცნობა ნიშნავს მისთვის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გადაცემას ან ფოსტის მეშვეობით გაგზავნას. ხოლო, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი, სარჩელი სასამართლოს უნდა წარედგინოს შესაბამისად ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ან ადმინისტრაციულ საჩივართან დაკავშირებული გადაწყვეტილების გაცნობიდან, ასევე ადმინისტრაციულ საჩივართან დაკავშირებული გადაწყვეტილების გამოტანისათვის დადგენილი ვადის გასვლიდან 1 თვის ვადაში.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციული კანონმდებლობა სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობას/შეწყვეტას უკავშირებს სამართლებრივი აქტის გამოცემის ფაქტს, ასევე კანონმდებლობის თანახმად ადმინისტრაციულ ორგანოს ევალება არა მხოლოდ სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგება არამედ აქტის სათანადო წესით გაცნობა დაინტერესებული პირისათვის რაც პირდაპირ არის დაკავშირებული მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის დინებასთან, რაც ნებისმიერი დაინტერესებული პირის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებას წარმოადგენს. (საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლი - ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.)ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, ვინაიდან არ არსებობს მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით მიღებული ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტი მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დაევალოს აღადგინოს მოსარჩელები იმავე თანამდებობაზე, რომელსაც ისინი იკავებდნენ გათავისუფლებამდე, ან მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში სხვა ტოლფას თანამდებობაზე და უნდა დაევალოს მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიას მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, სამსახურიდან უკანოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 12 ნოემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიუთითა **2015 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილებაზე საქმე N38/1413-14**, სადაც სასამართლომ განმარტა, „დასაბუთების ვალდებულება განპირობებულია ადმინისტრაციული ორგანოს საქმიანობაზე კონტროლის განხორციელების მიზნით. დასაბუთებაში უნდა აღნიშნულიყო შეხედულებები, მოსაზრებები და გარემოებები, რომლებსაც ადმინისტრაციული ორგანო დაეყრდნო გადაწყვეტილების მიღების დროს.

ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დასაბუთების, როგორც თვითნებობისაგან დაცვის ვალდებულების ინგორირება წარმოადგენს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებაში შეცდომის დადგენის და აქტის გაუქმების საფუძველს.

სასამართლომ მიაჩნია, რომ როდესაც სამართლის ნორმის ადრესატების ერთი ჯგუფი, სხვა ჯგუფთან შედარებით განსხვავებულად განიხილება, მოწესრიგების ლოგიკიდან გამომდინარე ამ ჯგუფებს შორის არსებული განსხვავება უნდა ამართლებდეს დადგენილ უთანასწორობას, კავშირი დიფერენცირების ნიშანსა და განსხვავებულად განიხილვას შორის უნდა იძლეოდეს რაციონალური ახსნის შესაძლებლობას და სამართლებრივად განსხვავებული შედეგები ფაქტობრივად არსებული განსხვავების პროპორციული უნდა იყოს (**ანალოგიურ საკითხზე იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 29 ივლისის № ბს-69-67 (კ-14) გადაწყვეტილება**).

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 მუხლზე, რომლითაც განსაზღვრულია ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების წესი, კერძოდ, 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. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ შეიძლება, გამოიცეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, თუ პირის კანონით დაცული უფლებებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად აღემატება იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიცა; დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება, გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას.

სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრეციული უფლებამოსილება ადმინისტრაციულმა ორგანომ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების ერთადერთ საზომად არ უნდა მიიღოს. დაუშვებელია ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების მტკიცება მხოლოდ დისკრეციული უფლებამოსილების არსებობაზე მითითებით. მიღებული გადაწყვეტილების

კანონიერების შეფასებისას გამოსარკვევია არა მარტო ის, ჰქონდა თუ არა ადმინისტრაციულ ორგანოს კონკრეტული საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება, არამედ ის, თუ როგორ განახორციელა მან აღნიშნული უფლებამოსილება. სასამართლოს კონსტიტუციურ ვალდებულებას წარმოადგენს გააკონტროლოს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული დისკრეციული უფლებამოსილების კანონიერება. ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების დადგენა კი, უპირველესად, მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებიდან ხდება შესაძლებელი. მართალია, სასამართლოს კომპეტენციას სცილდება, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენების დროს, შეამოწმოს საკითხის გადაჭრის ყველაზე მისაღები გზის არჩევის მიზანშეწონილობა, მაგრამ სასამართლო ზედამხედველობს ასეთი აქტების დასაბუთებულების სათანადოობას, რაც საკითხის გადაჭრის დროს კანონიერების, გამჭირვალობის, ობიექტურად შეფასების თანაბარზომიერების, ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგად არის მიღებული.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომელიც გამოცემულია წერილობითი სახით, აუცილებელია, შეიცავდეს დასაბუთებას, კერძოდ, მასში მითითებული უნდა იყოს ის სამართლებრივი და ფაქტობრივი წანამძღვრები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა იგი. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ადმინისტრაციული ორგანო მოქმედებს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, იგი ვალდებულია, აქტის დასაბუთებაში მიუთითოს იმ გარემოებებზე, რომლებიც საფუძველად დაედო მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას, კერძოდ, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომლებსაც 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.

სასამართლომ განმარტა, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ადმინისტრაციული ორგანო შებოჭოს სამართლით და მოაქციოს თვითკონტროლის ფარგლებში, რამდენადაც გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს, რომელთა სწორად შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს

საკითხის ამ თუ იმ გადაწყვეტამდე, ანუ სწორედ კონკრეტული ფაქტები და საქმის გარემოებები განსაზღვრავს გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და არა პირიქით. წინააღმდეგ შემთხვევაში საჯარო სამართალურთიერთობა დაკარგავს უზრუნველყოფადობას, სტაბილურობას, გარანტირებულობას, დაირღვევა სამართლის ნორმის და ადმინისტრაციული ორგანოს მიმართ ნდობის პრინციპი, სამართლებრივი უსაფრთხოების განცდა, ხოლო ასეთ პირობებში, მყარი სამართლებრივი წესრიგის ადგილს დაიკავებს მმართველობითი ორგანოს სახელისუფლო ძალაზე დამყარებული თვითნებობა მაშინ, როდესაც ადმინისტრაციული ორგანოსადმი, შესაბამისად, სახელმწიფოსადმი ნდობის პრინციპი და სამართლებრივი უსაფრთხოება, სამართლებრივი სახელმწიფოს ერთ-ერთი უმთავრესი ნიშანია **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 19 ნოემბრის № ბს-301-292 (2კ-13) განჩინება).**

გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლობიერება, 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. დასაბუთებული აქტის გამოცემა აადვილებს საჩივრის ან სარჩელის განმხილველი ორგანოების მიერ მისი კანონიერებისა და მიზანშეწონილობის გადამოწმების პროცესს. ამასთან, სასამართლო ამოწმებს არა შერჩეული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობას, არამედ მის კანონიერება-დასაბუთებულობას **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 7 ოქტომბრის № ბს-201-199 (კ-14) განჩინება).**

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების თანახმად, 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.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ადმინისტრაციული აქტების გამოცემისას მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დარღვეულ იქნა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით ადმინისტრაციული აქტის გამოსაცემად ადმინისტრაციული წარმოებისათვის დადგენილი სხვა მოთხოვნებიც, კერძოდ, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლის პირველი მუხლის თანახმად, ცალსახად არის განსაზღვრული ადმინისტრაციული ორგანოს

ვალდებულება, ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, დაუშვებელია ადმინისტრაციული აქტის გამოცემას საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული.

ასევე, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლზე, რომლის პირველი პუნქტით რეგლამენტირებულია ადმინისტრაციული ორგანოს უფლებამოსილების განხორციელების სავალდებულო პრინციპი – უფლებამოსილების განხორციელება კანონის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, რომ ადმინისტრაციულ ორგანოს ეკრძალება კანონმდებლობის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ განხორციელოს რაიმე მოქმედება. სასამართლომ განმარტა, რომ ადმინისტრაციული ორგანო აქტის გამოცემის შემთხვევაში, შეზღუდულია კანონის მოთხოვნის ფარგლებით.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 და 96.2. მუხლების შესაბამისად ადმინისტრაციულ ორგანოს არა აქვს უფლება, კანონმდებლობის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ განხორციელოს რაიმე ქმედება, მათ შორის, გამოსცეს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევა-შეფასების გარეშე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 57-ე მუხლის თანახმად (22.12.2017. N1826 ამოქმედდეს 2018 წლის 1 იანვრიდან), 1. მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას. **2. მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომის ანაზღაურება.** 3. მოხელის შრომის ანაზღაურება მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, საკლასო დანამატს, სახელფასო დანამატს და ფულად ჯილდოს. 4. მოხელეთა შრომის ანაზღაურების ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი. საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება იყოს მოხელის თანამდებობრივი სარგოს შემცირების საფუძველი. 5. შრომის ანაზღაურება მოხელეს უნაღდო ანგარიშსწორების ფორმით ეძლევა. 6. მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული თანამდებობების თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრის წესი დგინდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით. **ამავე კანონის 118-ე მუხლის შესაბამისად, 1. მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით. 2. მოხელის**

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გასაჩივრება არ იწვევს სადავო აქტის მოქმედების შეჩერებას.3. **ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. 4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). (22.12.2017. N1826 ამოქმედდეს 2018 წლის 1 იანვრიდან) 5. 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. (22.12.2017. N1826 ამოქმედდეს 2018 წლის 1 იანვრიდან)**

ზემოთ ხსენებულიდან გამომდინარე სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელებს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება უნდა მიეცეთ მათი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ე.ი 2017 წლის 12 ნოემბრიდან და არა მათ მიმართ გათავისუფლების ბრძანების გამოცემიდან. რადგან სადავო ქცეულ ბრძანებებში მოსარჩელეთა გათავისუფლების მათი სამსახურიდან დათხოვნის თარიღად განსაზღვრულია 2017 წლის 12 ნოემბერი. შესაბამისად, მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნა, რომ მათ მიმართ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოხდეს გათავისუფლების ბრძანებების გამოცემის დღიდან შემაჯამებელი გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მათ მიეცეთ ასევე ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 12 ნოემბრიდან მათი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებების გამოცემამდე არის დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლო, რადან აღნიშნული პირები მოცემულ დროის მონაკვეთში აღარ იმყოფებოდნენ ადმინისტრაციულ ორგანოსთან შრომით ურთიერთობაში და ასევე

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნების ამ ნაწილში აღნიშნული მოცემულობით ადგილი ექნება ხელფასის ორმაგი და მეტის სახის ანაზღაურებას, რაც მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე დაუშვებელია.

3. სააპელაციო საჩივრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

აპელანტი მიუთითებს, რომ „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში“ შეტანილი ცვლილებებისა და საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987-ს დადგენილების საფუძველზე, განხორციელდა ქალაქ მცხეთისა და მცხეთის მუნიციპალიტეტების ერთ თვითმმართველ ერთეულად გაერთიანება, რამაც "ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის" თანახმად, განაპირობა ახალი მცხეთის მუნიციპალიტეტის ჩამოყალიბება და გაერთიანებამდე არსებული ძველი მუნიციპალიტეტების გაუქმება.

აღნიშნული კოდექსის პირველი მუხლი ადგენს კანონის მოქმედების სფეროს, რომლითაც, სხვა რეგულაციებთან ერთად, განსაზღვრულია ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების შექმნის წესი.

კოდექსის მე-10 მუხლი ადგენს მუნიციპალიტეტის შექმნა-გაუქმების საფუძვლებს, რომლის პირველი პუნქტის მიხედვით მუნიციპალიტეტის შექმნის/გაუქმების საფუძველია:

- ა) მუნიციპალიტეტის გაყოფა ორ ან მეტ მუნიციპალიტეტად;
- ბ) ორი ან მეტი ურთიერთმოსაზღვრე მუნიციპალიტეტის გაერთიანება ერთ მუნიციპალიტეტად.

ამავე მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ მუნიციპალიტეტის გაყოფით/მუნიციპალიტეტების გაერთიანებით იქმნება ახალი მუნიციპალიტეტი. ამავე მუხლის მე-12 პუნქტის თანახმად, მუნიციპალიტეტის შექმნისა და გაუქმების, აგრეთვე მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციული ცენტრის დადგენისა და შეცვლის შესახებ გადაწყვეტილებებს საქართველოს მთავრობის წარდგინებით, დადგენილებით იღებს საქართველოს პარლამენტი.

ამდენად, ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსით დადგენილია, რომ ორი მოსაზღვრე მუნიციპალიტეტის გაერთიანება ერთ მუნიციპალიტეტად იწვევს ორ ურთიერთდამოკიდებულ სამართლებრივ შედეგს: ერთი მხრივ - ახალი მუნიციპალიტეტის შექმნას, ხოლო მეორე მხრივ - ძველი მუნიციპალიტეტ(ებ)ის გაუქმებას.

ამდენად, საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987-||ს დადგენილების საფუძველზე ქალაქ მცხეთისა და მცხეთის მუნიციპალიტეტების გაუქმების შედეგად ახალი თვითმმართველი ერთეულის სახით - ახალი მცხეთის

მუნიციპალიტეტის ჩამოყალიბება და ძველი მუნიციპალიტეტების გაუქმების ფაქტი უდაოა.

ანალოგიური დასტურდება შემდეგი სამართლებრივი აქტებით:

- ა) „საქართველოს ორგანულ კანონში „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 2017 წლის 26 ივლისის N1251-რს საქართველოს ორგანული კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლითაც განსაზღვრულია 2017 წლის თვითმმართველობის რეფორმის შედეგად მუნიციპალიტეტების სამართლებრივი სტატუსი და ისინი მოხსენიებული არიან როგორც 2017 წელს შექმნილი და 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტები;
- ბ) საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 31 აგვისტოს N416 დადგენილებით დამტკიცებული წესი, სადაც მოცემულია გასაუქმებელი და ახალი მუნიციპალიტეტების განმარტება.
- გ) საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის N417 დადგენილება, რომლითაც დამტკიცებულია 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესი; ამ ნორმატიულ აქტშიც მოხსენიებულია ტერმინები: 2017 წელს გაუქმებული და შექმნილი მუნიციპალიტეტები.

გაერთიანების შესახებ საქართველოს პარლამენტის N987-||ს დადგენილება ამოქმედდა ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების დღეს, 2017 წლის 21 ოქტომბერს. შესაბამისად, ამ თარიღიდან სახეზეა უკვე გაერთიანებული ახალი მუნიციპალიტეტი, რომელიც ახალ თვითმმართველ ერთეულად მუნიციპალიტეტების რეესტრში დარეგისტრირდა 2017 წლის 24 ნოემბერს, ხოლო გაუქმებული მცხეთის და ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტების გაუქმების ფაქტის რეგისტრაცია მუნიციპალიტეტების რეესტრში განხორციელდა შედარებით ადრე, 2017 წლის 15 ნოემბერს. შესაბამისად, 2017 წლის 15 ნოემბრიდან მცხეთისა და ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტები, რომლის ადმინისტრაციულ ორგანოებშიც (გამგეობა/მერია) დასაქმებული იყვნენ ე. ჯ-----ი, ნ. ჭ-----ა და ნ. გ-----ი - ოფიციალურადაც აღარ არსებობდა. უდაოა, რომ მუნიციპალიტეტის გაუქმებამ, თავის მხრივ, განაპირობა მის დაქვემდებარებაში არსებული ადმინისტრაციული ორგანოების -გამგეობის/მერიის გაუქმებაც.

აღნიშნულის გამო, მერიასა და გამგეობაში მომუშავე ყველა მოხელე ჩაერთო მობილობის პროცესში, თანახმად:

- ა) საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის N417 დადგენილებით დამტკიცებული დროებითი წესისა, სადაც პირდაპირაა მითითებული, რომ შეფასებას დაექვემდებარა 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების ყველა საჯარო მოხელე;
- ბ) „საქართველოს ორგანულ კანონში „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 2017 წლის 26 ივლისის N1251-რს საქართველოს ორგანული კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტისა.

ამდენად, სასამართლოს უნდა გაეთვალისწინებინა, რომ კანონმდებელმა მობილობის პროცესს დაუქვემდებარა გაუქმებული მუნიციპალიტეტის აბსოლუტურად ყველა საჯარო მოხელე, დამსაქმებელი ადმინისტრაციული ორგანოების გაუქმების (იგივე ლიკვიდაციის) საფუძვლით.

მუნიციპალიტეტების გაუქმების გამო მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე მოწინააღმდეგე პირებისათვის ცნობილი გახდა ჯერ კიდევ 2017 წლის სექტემბრის თვიდან. გამგეობის თანამშრომლებს, მათ შორის ნ.გ-----სა და ნ. ჯ---ას შესაბამისი გამაფრთხილებელი წერილი გაეცნოთ ინდივიდუალურად, რაც დასტურდება მათი 2017 წლის 29 სექტემბერს შესრულებული ხელმოწერით; მერიის შემთხვევაში გამოცემულ იქნა ქ. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 25 სექტემბრის №---- ბრძანება, რომელიც მოხელეთათვის გაცნობის მიზნით, გამოკრულ იქნა მერიის ადმინისტრაციული შენობის თვალსაჩინო ადგილას, და ამასთან, ინდივიდუალურად დაგზავნილ იქნა დოკუმენტბრუნვის ელექტრონულ სისტემაში მოხელეთა პირად გვერდებზე. ე. ჯ-----ის მიერ აღნიშნული ბრძანების გაცნობის ფაქტი ფიქსირდება ელექტრონული გვერდის ამონაწერით.

სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხთან დაკავშირებით აპელანტმა განმარტა, რომ "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 108-ე მუხლის "ბ" პუნქტი და 110-ე მუხლის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში, მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს, სადაც ნათქვამია, რომ "მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის ამ კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა შეუძლებელია."

მობილობის წესის სამართლებრივი რეგულაცია მოცემულია საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული "პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესსა" და "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 52-ე მუხლში, რომელთა მიხედვით: "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."

კანონის ამავე მუხლის (52-ე) მე-2 პუნქტის მიხედვით კი: მოხელის მობილობით სხვა საჯარო დაწესებულებაში გადასვლა შესაძლებელია მხოლოდ ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით.

ამდენად აპელანტის მითითებით ცალსახაა, რომ ზემოდასახელებული ნორმების შინაარსი არ არის (ვერც იქნებოდა) იმპერატიული ხასიათის და იგი არ (ვერ) ავალდებულებს სხვა საჯარო დაწესებულებას საჯარო მოხელის მობილობის წესით დასაქმებას. დადგენილია მხოლოდ მოხელეთა მობილობის წესით გადაყვანის შესაძლებლობა და არა - ვალდებულება.

გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ახალი მცხეთის მუნიციპალიტეტის საშტატო ერთეულთა რაოდენობა, გაუქმებული მერიისა და გამგეობის თანამშრომელთა საერთო რაოდენობასთან შედარებით, ბევრად შემცირებულია, კერძოდ: გაუქმებულ ქალაქ მცხეთისა და მცხეთის მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ორგანოებში - გამგეობასა და მერიაში, ჯამში დასაქმებული იყო 170 მოხელე (აღნიშნულ რაოდენობაში არ შედიოდა ადმინისტრაციულ ერთეულებში გამგებლის წარმომადგენლები, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულებით იყვნენ დასაქმებულნი და მათი რაოდენობა შეადგენდა 18-ს) ახალი მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა კი ითვალისწინებს 166 საშტატო ერთეულს (აღნიშნული რაოდენობა დადგენილია „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 156-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად), რომელიც მოიცავს ადმინისტრაციულ ერთეულებში მერის წარმომადგენლებსაც - რაოდენობით 22 ერთეულს. ამასთან, განსხვავებულია მერიის სტრუქტურა მისი წინამორბედი გამგეობისა და მერიის სტრუქტურებისგან.

ნათელია, რომ მუნიციპალიტეტების გაერთიანების შედეგად, საშტატო რიცხოვნობა შემცირდა 26 ერთეულით. შტატების შემცირება გარდაუვალი იყო თუნდაც იმ მარტივი მიზეზით, რომ საქმე გვქონდა ორი მუნიციპალიტეტის, შესაბამისად, ორი ადმინისტრაციული ორგანოს და ამ ორგანოებში არსებული ორ-ორი მსგავსი სამსახურების/განყოფილებების გაერთიანებასთან. ამდენად, ობიექტურად შეუძლებელი იყო ყველა მობილობასდაქვემდებარებული მოხელის დასაქმება ახალი მუნიციპალიტეტის ორგანოებში.

ამჟამინდელი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა ახლიდან. იმ გარემოებიდან გამომდინარე, რომ სახეზე გვქონდა ახალი დაწესებულება, ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული ყველა თანამდებობა წარმოადგენდა ვაკანტურს. შესაბამისად, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიამ ისარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებით და კერძო და საჯარო ინტერესების ურთიერთშეჯერების შედეგად, საჯარო სამსახურის ბიუროსთან კოორდინირებულად, მერიის ვაკანტური საშტატო ერთეულები დააკომპლექტა გაუქმებული მუნიციპალიტეტების მობილობასდაქვემდებარებულ მოხელეთაგან.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში ე. ჯ-----ის, ნ. ჭ-----ისა და ნ. გ-----ის მობილობის წესით გადაყვანა ვერ განხორციელდა, რის თაობაზეც კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესაბამისად, ეცნობა საჯარო სამსახურის ბიუროს. 19.12.17 წლის № გ---- წერილით ბიურომ მერიას

წარმოუდგინა მცხეთა-თიანეთის მასშტაბით ვაკანტური თანამდებობების შესახებ მოძიებული ინფორმაცია. აღნიშნულის საფუძველზე, მერიისგან, გაუქმებული მუნიციპალიტეტების შემცირებულ მოხელეთა მობილობის წესით დასაქმების მიზნით, დუშეთის, თიანეთის, მცხეთისა და ყაზბეგის მუნიციპალიტეტებში სახელმწიფო რწმუნებულის-გუბერნატორის ადმინისტრაციაში, მცხეთის რაიონულ სასამართლოში, თიანეთისა და დუშეთის მუნიციპალიტეტების მერიებში გადაგზავნილ იქნა მოხელეთა სიები, რაზედაც მიღებულ იქნა შეთავაზებული კანდიდატების დასაქმებაზე უარის პასუხები.

მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში მობილობის პროცესის დასრულების შემდგომ, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ გამოცემულ იქნა მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის № კ---, Nკ--- და 2018 წლის 2-----ის Nკ--- ბრძანებები თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე, სადაც საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987-III დადგენილებით გაუქმებულ გამგეობასთან/მერიასთან მოსარჩელის სამსახურებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღად განისაზღვრა 2017 წლის 12 ნოემბერი.

ბრძანების მოგვიანებით გამოცემასთან დაკავშირებით განვმარტავთ, რომ "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის თანახმად მობილობას ექვემდებარება მოხელის სტატუსის მქონე პირი. ამავე კანონის 110-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით კი, 2017 წლის 12 ნოემბერს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების გამოცემა (ანუ მობილობის მიმდინარეობისას) განაპირობებდა მოხელეთათვის მოხელის სტატუსის შეწყვეტას, რის გამოც მათ წაერთმეოდათ მობილობის პროცესში ჩართვის შესაძლებლობა. ამდენად, აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით მოსარჩელეთა მიმართ გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება გამოცემულ იქნა ახალ მერიაში მობილობის პროცესის დასრულებისთანავე.

რაც შეეხება სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეწყვეტის თარიღად მერის არჩეულად გამოცხადების მე-11 დღის - 2017 წლის 12 ნოემბერის განსაზღვრის საკითხს აპელანტმა აღნიშნა, რომ მუნიციპალიტეტების გაერთიანების თაობაზე საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987-III დადგენილება ამოქმედდა 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მორიგი არჩევნების დღეს, 2017 წლის 21 ოქტომბერს. შესაბამისად, ამ პერიოდიდან ფაქტობრივად სახეზეა უკვე გაერთიანებული მუნიციპალიტეტი. ახალი მუნიციპალიტეტის ჩამოყალიბების პროცესი საბოლოოდ დასრულდა 2017 წლის 24 ნოემბერს, მუნიციპალიტეტების რეესტრში მუნიციპალიტეტის შექმნის ფაქტის სამართლებრივი რეგისტრაციით. ამ თარიღამდე შედარებით ადრე კი, 2017 წლის 15 ნოემბერს, განხორციელდა გაუქმებული ქალაქ მცხეთისა და მცხეთის მუნიციპალიტეტების გაუქმების ფაქტის რეგისტრაცია. აღნიშნულ გარემოებათა გათვალისწინებითა და საჯარო სამსახურის ბიუროს რეკომენდაციით 2017 წლის 12 ნოემბრის მდგომარეობით ფაქტობრივად უკვე გაუქმებული მუნიციპალიტეტების გაუქმებულ საჯარო დაწესებულებებთან მოხელეთა

სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეწყვეტის თარიღად მიჩნეულ იქნა 12 ნოემბერი.

მხარის წარმომადგენლის სარჩელში მოყვანილი ფორმულირება უცვლელად გაიმეორა რაიონულმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში და აღნიშნა (გვ.6, 3.4 პუნქტი), რომ ე.ჯ-----ის "თანამდებობა რეორგანიზაციის შედეგად არ გაუქმებულა" და ისეთივე სახით არსებობს დღესაც. აღნიშნულზე აპელანტი განმარტავს:

I - სახეზეა მუნიციპალიტეტების (მათ შორის, მათი ადმინისტრაციული ორგანოების) გაუქმება და ახალის ჩამოყალიბება, შესაბამისად რეორგანიზაციას ადგილი არ ჰქონია და გაუგებარია, რა დასაბუთებას იყენებს სასამართლო ამგვარი შეფასების მიცემისას;

II - დღეის მდგომარეობით არსებული მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილება წარმოდგენს ახალი საჯარო დაწესებულების სტრუქტურულ ერთეულს და მისი გაიგივება გაუქმებული მერიის სტრუქტურულ ერთეულთან, საფუძველსმოკლებულია;

III - მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილება არსებობდა როგორც გაუქმებულ მერიაში, ასევე გამგეობაში; შესაბამისად ჯამში სახეზე იყო 2 ერთეული ხელმძღვანელის პოზიცია. დღეის მდგომარეობით, მერიის სტრუქტურა ითვალისწინებს მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილების ხელმძღვანელის ერთ საშტატო ერთეულს. აღნიშნულიდან გამომდინარე აშკარაა, რომ ამ პოზიციაზე შტატი შემცირებულია ერთი ერთეულით.

IV- დღეის მდგომარეობით მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე (რომელზედაც პრეტენზიას აცხადებს ე.ჯ-----ი) მთელი წესით დანიშნულია გ-----ი, მოხელე, რომელიც წლების მანძილზე დასაქმებული გახლდათ გაუქმებული მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილების ხელმძღვანელის პოზიციაზე, ანუ ანალოგიურ თანამდებობაზე. აღნიშნულ მოხელეს გააჩნია დიდი გამოცდილება სამეურნეო და მუნიციპალიტეტის ბალანსზე რიცხული მატერიალური ფასეულობების მოვლა-პატრონობის კუთხით, აქვს სათანადო ცოდნა და უნარები, კარგად ერკვევა მექანიკაში, ელექტროგაყვანილობასა და ზოგადად, ტექნიკურ საკითხებში, რაც აუცილებელია და საჭირო ამ პოზიციაზე მუშაობისათვის. იგი ყოვეთვის პირნათლად, ოპერატიულად და სათანადოდ ასრულებდა და ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს. მისი ხელმძღვანელობით, განყოფილება ერთ-ერთი სანიმუშოა მთელს მერიაში, რომლის დადასტურებაც შეუძლია არაერთ მოხელეს. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ გ. ბ-----ს, მოხელეთა შეფასების კომისიის მიერ, ასევე მიღებული ჰქონდა "კარგი" შეფასება. აღნიშნულიდან გამომდინარე და შესასრულებელი საქმის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება გ. ბ-----ის მობილუბის წესით ტოლფას თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ.

სააპელაციო საჩივრის ავტორმა ასევე განმარტა, რომ აჟამინდელი მერიის შიდა

აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის სტრუქტურა განსხვავდება გაერთიანებამდე არსებულისგან. კერძოდ, ამჟამინდელი სამსახურის შემადგენლობაში შედის ორი განყოფილება: I - შიდა აუდიტის განყოფილება, რომელიც მოიცავს 2 საშტატო ერთეულს (განყოფილების ხელმძღვანელი და IV რანგის სპეციალისტი) და II - ინსპექტირების განყოფილება, რომელიც მოიცავს 2 საშტატო ერთეულს (განყოფილების ხელმძღვანელი და III რანგის სპეციალისტი). გაუქმებულ მერიასა და გამგეობაში არსებობდა მხოლოდ შიდა აუდიტის სამსახურები, რომლებსაც არ გააჩნდა განყოფილებები და რომლებშიც დასაქმებული იყო 3-3 მოხელე, ჯამში - 6 ერთეული, საიდანაც მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის სპეციალისტის პოზიციას წარმოადგენდა 3 საშტატო ერთეული.

დღეის მდგომარეობით, მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახური ითვალისწინებს 5 საშტატო ერთეულს, საიდანაც მობილობის წესით დანიშნულია სამსახურის ორი სპეციალისტი, ერთი განყოფილების ხელმძღვანელი და თავად სამსახურის ხელმძღვანელი - ჯამში 4 მოხელე, ხოლო ერთ საშტატო ერთეულზე - განყოფილების ხელმძღვანელის პოზიციაზე მოხელე დანიშნულია კონკურსის საფუძველზე. "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის თანახმად, მობილობა არ ითვალისწინებს მოხელის გადაყვანას მაღალ თანამდებობაზე - ანუ მის ე.წ. დაწინაურებას, რის გამოც განყოფილების/სამსახურის ხელმძღვანელის პოზიციაზე ნ.ჭ—ას მობილობის წესით გადაყვანა შეუძლებელი იყო. დღეის მონაცემებით, სახეზე გვაქვს მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის სპეციალისტის პოზიციის 2 ერთეულით შემცირება, რაც სასამართლოს მიერ არ იქნა მხედველობაში მიღებული; სამსახური ითვალისწინებს მხოლოდ 2 (და არა 4) სპეციალისტის (III რანგისა და IV რანგის) თანამდებობას.

ნ.ჭ—ა პრეტენზიას აცხადებს ინსპექტირების განყოფილების მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის პოზიციაზე, რაზედაც, მობილობის წესით, დანიშნულია მოხელე - ნ---- გ-----ი. ნ.გ-----ი მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე 2014 წლის 20 აგვისტოდან დასაქმებული იყო გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (ანუ ანალოგიური იერარქიული რანგისა და კატეგორიის) თანამდებობაზე.

ნ. ჭ—ას, რომელიც გამგეობის ამავე სამსახურში დაინიშნა 2015 წლის 6 ივლისიდან, ფუნქციურად ევალუბოდა შიდა აუდიტორულ შემოწმებებში მონაწილეობის მიღება ფინანსური შემოწმების განხორციელების კუთხით. მის მოვალეობაში არ შედიოდა ინსპექტირების განხორციელების ფუნქცია. შიდა აუდიტი და ინსპექტირება ერთმანეთისგან რადიკალურად განსხვავებული შინაარსის მატარებელი ცნებებია:

"სახელმწიფო შიდა ფინანსური კონტროლის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის "ზ" პუნქტის თანახმად, შიდა აუდიტი ესაა დაწესებულების საქმიანობის გაუმჯობესებისკენ, მისი მიზნების მიღწევის უზრუნველყოფისა და მისი ამოცანების სრულყოფილად შესრულებისკენ მიმართული დამოუკიდებელი,

ობიექტური, მარწმუნებელი და საკონსულტაციო საქმიანობა, რომელიც სისტემატიზებული, დისციპლინებული და ორგანიზებული მიდგომით აფასებს და აუმჯობესებს რისკის მართვის, კონტროლისა და მმართველობითი პროცესის ეფექტიანობას; შიდა აუდიტი ხორციელდება შიდა აუდიტორული შემოწმებების გზით.

კანონის მე-18 მუხლი განსაზღვრავს შიდა აუდიტის განმახორციელებელი სუბიექტის ფუნქციებს, რომლის მიხედვითაც, შიდა აუდიტი ეხმარება დაწესებულებას მიზნების მიღწევაში შემდეგი საქმიანობების განხორციელებით:

ა) დაწესებულების წინაშე არსებული რისკების მართვის ხარისხის შეფასება; ბ) ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის ადეკვატურობისა და ეფექტიანობის შეფასება; გ) დაწესებულების საქმიანობის საქართველოს კანონმდებლობასთან, არსებულ წესებთან და მარეგულირებელ აქტებთან შესაბამისობის შეფასება; დ) დაწესებულების საქმიანობის ეკონომიურობის, ეფექტიანობისა და პროდუქტიულობის გაზრდის მიზნით რეკომენდაციების შემუშავება და სხვა.

საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 26 დეკემბრის N593 დადგენილებით დამტკიცებული მეთოდოლოგიის 1.5.2 პუნქტში მოცემულია შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების განმარტება და ნათქვამია, რომ მათი აღრევა ერთმანეთთან დაუშვებელია. განმარტების მიხედვით, შიდა აუდიტი როგორც კონტროლის მექანიზმებისგან (ინსპექტირების ჩათვლით) დამოუკიდებელი ფუნქცია, ახორციელებს სისტემებისა და პროცესების შესწავლას სუსტი მხარეების გამოვლენის მიზნით, აფასებს ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემებს ობიექტურად, პროფესიონალურად და შესაბამისი მეთოდით; ხელმძღვანელობას წარუდგენს რეკომენდაციებს მართვისა და კონტროლის სისტემის გაუმჯობესების შესახებ (პროაქტიული როლი). შიდა აუდიტს ეკისრება მნიშვნელოვანი როლი დაწესებულების მენეჯერული ფუნქციების გაუმჯობესების ხელშეწყობაში.

ხოლო დაწესებულებაში ინსპექტირების ფუნქცია გამოიყენება დარღვევების, გადაცდომების და მიზნებთან შეუსაბამო ქმედებების აღმოჩენისა და კონტროლის განხორციელების მიზნით, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს თავსებადი კონტროლის ღონისძიებების სახით. ინსპექტირება, როგორც კონტროლის კომპონენტი, შესაბამისი აღმოჩენითი კონტროლის საქმიანობის ფორმით წარმოადგენს საჩივარზე ორიენტირებულ საპასუხო კონტროლს, რომელიც ახორციელებს დეტალურ შემოწმებებს, შიდა გამოძიებებს, შესწავლებებს, გადამოწმებებს და ა.შ.

მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის დებულების მე-9 მუხლის თანახმად ინსპექტირების განყოფილების უფლებამოსილებაა: ა) დაწესებულების სისტემაში დისციპლინისა და კანონიერების დაცვის სამსახურებრივი კონტროლი, თანამშრომელთა მიერ

გადაცდომის ფაქტებისა და კომპეტენციის ფარგლებში, სხვა მართლსაწინააღმდეგო ქმედებათა გამოვლენა, აღნიშნულ ფაქტებთან დაკავშირებული განცხადებების მათ შორის საჩივრების, შეტყობინებების, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული მხილების და სხვა სახის ინფორმაციის შესწავლა და შესაბამისი რეაგირება; ბ) დაწესებულების სისტემაში დასაქმებულ თანამშრომელთა მიერ გადაცდომის ფაქტებზე, დადგენილი წესით, სამსახურებრივი შემოწმების/დისციპლინური წარმოების განხორციელება სამსახურებრივი შემოწმების/დისციპლინური წარმოების შედეგების შესახებ აქტის/დასკვნის შედგენა და სხვა.

ამდენად, შიდა აუდიტი - აფასებს დაწესებულების საქმიანობას და იძლევა შესაბამის რეკომენდაციებს არსებული რისკების გათვალისწინებით, ხოლო ინსპექტირება - ახორციელებს რეაგირებას გადაცდომაზე.

ინსპექტირების განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე ნ.გ-----ის მობილობის წესით გადაყვანის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას მხედვლობაში იქნა მიღებული ის გარემოებები, რომ

I - ნ.გ-----ი გაუქმებული გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურში საქმიანობას შეუდგა მაშინდელი მუნიციპალიტეტის შექმნის დღიდან, 2014 წლის 20 აგვისტოდან. იმ პერიოდისათვის, შიდა აუდიტი მუნიციპალიტეტებში ახალი ინსტიტუტი იყო, შესაბამისად აღნიშნული სამსახურის ჩამოყალიბებისა და განვითარების საქმეში ნ.გ-----ის დიდი წვლილი მიუძღვის. იგი ყოველთვის პირნათლად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს;

II - ნ. გ-----ს გააჩნია უმაღლესი იურიდიული განათლება და მაგისტრის კვალიფიკაცია, რაც, ზოგადად, შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურში მუშაობისათვის ერთ-ერთი პრიორიტეტულ დისციპლინადაა მიჩნეული, თანახმად საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 26 დეკემბრის N593 დადგენილებით დამტკიცებული მეთოდოლოგიისა;

III - 2014 წელს თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნისას, ნ. გ-----ს წერით გამოცდაზე (რაც მოიცავდა როგორც კანონმდებლობის ცოდნის შემოწმების კომპონენტს, ისე ზოგად უნარ-ჩვევებს) მიღებული მაქვს 57 ქულა 60-დან, რაც ადასტურებს მისი ცოდნასა და კომპეტენციას;

IV - ნ. გ-----ს მიღებული ჰქონდა მოხელეთა შეფასების კომისიის მიერ "კარგი" შეფასება, რაც საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის N417 დადგენილებით დამტკიცებული დროებითი შეფასების წესის მე-7 მუხლის "ბ" ქვეპუნქტის თანახმად გულისხმობს შემდეგს - "შესაბამება დაკავებულ თანამდებობას";

V - ნ.გ-----ი მისი მობილობით გადაყვანის მომენტისათვის იყო ფეხმძიმედ.

ამდენად აპელანტს მიაჩნია, რომ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ყველა საფუძველი ნ.გ-----ის კონკრეტულ თანამდებობაზე დასაწინად და ამასთან,

აღნიშნული თანამდებობა არ წარმოადგენდა ნ. ჭ—ას "კუთვნილს".

საქმის გადაწყვეტისთვის არსებითს არ წარმოადგენს ნ. ჭ—ას 2017 წლის 06 ნოემბრიდან 17 ნოემბრის ჩათვლით შვებულებაში ყოფნის ფაქტი. ამ პერიოდისთვის დაწყებული იყო მობილობის პროცესი და დამსაქმებელი - მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობა ფაქტობრივად 21 ოქტომბრიდან აღარ არსებობდა, ხოლო 2017 წლის 15 ნოემბრიდან მისი გაუქმება ოფიციალურად დარეგისტრირდა.

რაც შეეხება მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური და ჯანდაცვის სამსახურში ე.წ. "შტატების გაზრდის" საკითხს, აპელანტი აღნიშნავს:

გაუქმებული გამგეობის სოციალური და ჯანდაცვის განყოფილებასა და გაუქმებული მერიის ამავე სახელწოდების სამსახურში ჯამში დასაქმებული იყო 7 მოხელე. აქამინდელი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური და ჯანდაცვის სამსახურის სტრუქტურა რადიკალურად განსხვავდება გაერთიანებამდე არსებულისგან. კერძოდ, სამსახურის შემადგენლობაში შედის ორი ახალი განყოფილება: I - დონორებთან ურთიერთობის განყოფილება (მოიცავს 2 საშტატო ერთეულს), რომელიც სრულიად ახალი სტრუქტურული ერთეულია და არ არსებობდა არც გამგეობის და არც მერიის შემადგენლობაში და II - პიარისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება (მოიცავს 4 საშტატო ერთეულს), რომელიც გაერთიანებამდე როგორც მერიის, ისე გამგეობის შემთხვევაში შედიოდა ადმინისტრაციული სამსახურის დაქვემდებარებაში. ამდენად, დღეის მდგომარეობით, სოციალური და ჯანდაცვის სამსახურში არსებული 13 საშტატო ერთეულიდან 6 წარმოადგენს სამსახურისთვის სრულიად ახალ ერთეულს, ხოლო საოციალური და ჯანდაცვის განყოფილებებში დასაქმებულია ჯამში ისევ 7 მოხელე და შესაბამისად, ამ კუთხით, შტატების გაზრდას ადილი არ ჰქონია.

რაც შეეხება უშუალოდ ჯანდაცვის განყოფილების ხელმძღვანელის პოზიციას და გამოცხადებულ ვაკანსიებს, რაზედაც სასამართლო გადაწყვეტილებაშია საუბარი, აპელანტი განმარტავს, რომ "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი აძლევს საჯარო დაწესებულებას უფლებას განსაზღვროს ვაკანტური თანამდებობები და მათ დასაკავებლად გამოაცხადოს კონკურსი კანონით დადგენილი წესით. კანონის 52-ე მუხლის 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; ხოლო 34-ე მუხლი ითვალისწინებს მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნას.

მერიამ, იმოქმედა რა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საჯარო დაწესებულების ინტერესების გათვალისწინებით მიიღო გადაწყვეტილება სოციალური და ჯანდაცვის სამსახურის ხელმძღვანელების

პოზიციებზე კონკურსის გამოცხადებასთან დაკავშირებით, რა მიზნითაც დადგენილ იქნა აუცილებელი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და განისაზღვრა კონკურსის ეტაპები. ზემოდასახელებული ნორმის შესაბამისად, აღნიშნულ პოზიციებზე ნ. გ-----ის მობილობის წესით გადასვლა შეუძლებელი იყო.

მერიამ ამ პოზიციებზე კონკურსი გამოაცხადა 2017 წლის 11 დეკემბერს, ნ. გ-----მა მიიღო მონაწილეობა მერიის მიერ გამოცხადებულ ამ კონკურსში (13.12.17 წ. განაცხადი), წარმატებით გაიარა გასაუბრების პირველი ეტაპი, თუმცა გასაუბრებაზე დათქმულ დროს არ გამოცხადდა. ამდენად, ნ. გ-----ს სადაოდ არ გაუხდია არც მაშინ და არც სარჩელის წარდგენისას აღნიშნულ პოზიციებზე კონკურსის გამოცხადების თაობაზე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება.

ჯანდაცვის განყოფილების პოზიციაზე კონკურსის საფუძველზე შერჩეულ იქნა ვ--- ბ-----ი. აღნიშნული მოხელე 2014 წლის 11 აგვისტოდან მუნიციპალიტეტების გაუქმებამდე დასაქმებული იყო მერიის სოციალური და ჯანდაცვის სამსახურში სპეცილისტის პოზიციაზე. მას გააჩნია უმაღლესი სამედიცინო განათლება და შესაბამის სფეროში მუშაობის დიდი და მრავალმხრივი გამოცდილება. იგი სრულად აკმაყოფილებდა კონკრეტული ვაკანსიისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკონკურსო კომისიის მიერ ერთხმად მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება თანამდებობაზე დანიშვნის წინანადებით მისი კანდიდატურის მერისთვის წარდგენის თაობაზე. ამდენად, აპელანტს მიაჩნია, რომ ვ. ბ-----ი თანამდებობაზე დანიშნულია კანონის შესაბამისად.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, აპელანტს მნიშვნელოვან გარემოებად მიაჩნია, რომ ე. ჯ-----მა, ნ. გ-----მა და ნ. ჭ---ამ, მათ მიმართ მობილობის განხორციელების შეუძლებლობის გამო გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე, თანხმობა განაცხადეს მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვაზე და კუთვნილი კომპენსაციის მიღებაზე. აღნიშნული გარემოება კი, პირველი ინსტანციით საქმის განმხილველი სასამართლოს ყურადღების მიღმა დარჩა. "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის მე-4 და 105-ე მუხლის პირველი პუნქტების თანახმად: თუ მოხელის მობილობა ვერ განხორციელდა, იგი სურვილის შემთხვევაში მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

აღნიშნული ნორმის დისპოზიციის თანახმად, რეზერვში ირიცხება მოხელე იმ საფუძველით, თუ

I - მის მიმართ მობილობა ვერ განხორციელდა და

II - არსებობს მისი თანხმობა რეზერვში ჩარიცხვაზე;

ამდენად, კონკრეტულ შემთხვევაში, რეზერვში ჩარიცხვაზე ე. ჯ-----ის, ნ. ჭ---ასა და ნ. გ-----ს თანხმობა, თავისთავად მოიცავს დათანხმებას/აღიარებას მათ მიმართ

მობილობის განხორციელების შეუძლებლობაზე.

რაც შეეხება სასამართლოს გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ აქცენტს ნ. ჭ—ასა და ნ. გ-----ის "საუკეთესო" შეფასებასთან დაკავშირებით, აპელანტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს მთავრობის N417 დადგენილებით დამტკიცებული შეფასების დროებითი წესის მე-2 მუხლით დადგენილია შეფასების პრინციპები, რომელთა შორისაა ობიექტურობა და გამჭვირვალობა.

მე-7 მუხლის თანახმად:

1. შეფასებისას კომისია იღებს შემდეგ გადაწყვეტილებას:

ა) საუკეთესო შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და გააჩნია უფრო მაღალი თანამდებობისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები;

ბ) კარგი შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას;

3. კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერს კომისიის ყველა წევრი. ოქმი უნდა შეიცავდეს თითოეული კანდიდატის შეფასების შესახებ კომისიის წევრთა დასაბუთებულ გადაწყვეტილებას.

მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, 2017 წელს შექმნილი შესაბამისი მუნიციპალიტეტების მერიებში/საკრებულოების აპარატებში მობილობის წესით გადაყვანისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ამ წესის შესაბამისად განხორციელებული მოხელის შეფასების შედეგები.

შეფასების დროებითი წესი არ შეიცავს არცერთ ნორმას, რომელიც ახალ მუნიციპალიტეტს იმპერატიულად უდგენს "საუკეთესოდ" შეფასებული მოხელის მობილობით გადაყვანის ვალდებულებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით, გასათვალისწინებელია "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რომელიც განსაზღვრავს მოხელის მობილობით გადაყვანის შესაძლებლობას ტოლფას ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე. ანუ, კანონმდებლობის თანახმად, მობილობით გადაყვანა გამორიცხავს მოხელის დაწინაურებას. შესაბამისად, შეფასების დროებითი წესის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ "საუკეთესო" და "ბ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ "კარგ" შეფასებას შორის არსებითი განსხვავება არ არსებობს და ორივე მათგანი ერთი შინაარსის მატარებელია - "შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას". ამდენად, რატომ არ ჰქონდა საჯარო დაწესებულებას უფლება, კონკრეტულ შემთხვევაში, უპირატესობა მიენიჭებინა "კარგი" შეფასების მქონე მოხელისათვის, აპელანტისთვის გაუგებარია.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი ასევე აღნიშნავს, რომ შეფასების დროებითი წესის თანახმად, შეფასების კომისია ვალდებული იყო, წესის დანართით გათვალისწინებული ცხრილის შესაბამისად, შეეფასებინა მოხელე და დაესაბუთებინა თითოეული მოხელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება. კანონმდებლის მიერ აღნიშნული ვალდებულების დაკისრება განპირობებული იყო კომისიის საქმიანობის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის, მიუკერძოებელი და

ობიექტური შედეგების დადგენის მიზნით. მიუხედავად აღნიშნულისა, კომისიის ოქმი არ შეიცავს შეფასებულ მოხელეთა, მათ შორის ნ. გ-----ის/ნ. ჯ-----ს მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების განმაპირობებელ არცერთ კრიტერიუმსა თუ კომპონენტს. იგი აბსოლუტურად დაუსაბუთებელია და უმოტივაციო, რითაც უგულებელყოფილია შეფასების დროებითი წესის უმნიშვნელოვანესი პრინციპები - გამჭვირვალობა და მიუკერძოებლობა, ისევე როგორც მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი ვალდებულება. დროებითი შეფასების წესის დანიშნულებას ახალი მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ორგანოში, ამავე ორგანოს ხელმძღვანელის მიერ (თანახმად "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 52-ე მუხლისა) მობილობით გადაყვანის თაობაზე ობიექტური გადაწყვეტილების მიღება წარმოადგენდა. აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი კი უნდა შეექმნა მოხელის შეფასების დასაბუთებული შედეგების ამსახველ კომისიის სხდომის ოქმს, რაც სახეზე არ იყო. ამდენად, მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ ახალი საჯარო დაწესებულებისათვის კომისიის მიერ "საუკეთესოდ" შეფასება განაპირობებდა მოხელის უპირობოდ გადაყვანის ვალდებულებას, საფუძველსმოკლებულია და არამართებული.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მიერ არასათანადო შეფასება მიეცა საქმეზე შეკრებილ მტკიცებულებებს, არასწორად იქნა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და დაუსაბუთებლად არ იქნა გაზიარებული რიგი სამართლებრივი ნორმები, რაც ქმნის მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების უპირობო საფუძველს.

3.2. ვ----- ბ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძველები:

აპელანტმა ვ----- ბ-----მა სააპელაციო საჩივარში მიუთითა იმავე სამართლებრივ და ფაქტობრივ (ნ----- გ-----ის გათავისუფლებასთან დაკავშირებულ) გარემოებებზე, რაც დაფიქსირებულია მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარში და მასზედ დაყრდნობით მოითხოვა მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმება ნ----- გ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის 1.2, 1.5 და 1.8 პუნქტები) და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ნ----- გ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

3.3. გ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძველები:

აპელანტმა გ-----მა სააპელაციო საჩივარში მიუთითა იმავე სამართლებრივ და ფაქტობრივ (ე-----ის გათავისუფლებასთან დაკავშირებულ) გარემოებებზე, რაც დაფიქსირებულია მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარში და მასზედ დაყრდნობით მოითხოვა მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილების

გაუქმება ე-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის 1.1. 1.4 და 1.7 პუნქტები) და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ე-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

III სამოტივაციო ნაწილი:

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების დასაბუთება:

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. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარში მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების შემადგენლობას, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივი საფუძველია.

4.1. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და სამართლებრივი შეფასების თვალსაზრისით აღნიშნავს შემდეგს:

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დავის ძირითად საგანს წარმოადგენს ნ---- გ---- ის, ნ---- ჯ---- ასა და ე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების კანონიერება, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. გათავისუფლების ძირითად საფუძვლად მითითებულია დამსაქმებელი ორგანიზაციის გაუქმება (ლიკვიდაცია) და შემდგომ მობილობის განხორციელების შეუძლებლობა. საგულისხმოა, რომ თითოეულ მოსარჩელეს დაკავებული ჰქონდა ერთმანეთისგან განსხვავებული თანამდებობები, რომლებზეც გათვალისწინებული იყო განსხვავებული საშტატო ერთეულები. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო აქტების კანონიერების დადგენის მიზნით, მნიშვნელოვანია განვიხილოთ დამსაქმებელი ორგანიზაციის გაუქმების სამართლებრივი ბუნება და მისი იურიდიული შედეგები დასაქმებულ პირთა

მიმართებით. აღნიშნულის შემდგომ კი მნიშვნელოვანია დადგინდეს რამდენად კანონიერად მოხდა თითოეული მოსარჩელის მიმართ შრომითი უფლების შეზღუდვა, ჰქონდა თუ არა მას სათანადო გამართლება.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის №987 დადგენილებით თვითმმართველი ქალაქი მცხეთა და მცხეთის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა მცხეთის მუნიციპალიტეტად. კერძოდ, დადგენილების მე-3 პუნქტის თანახმად, თვითმმართველო ქალაქი მცხეთა და მცხეთის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად - მცხეთის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი მცხეთა. აღნიშნული დადგენილება ამოქმედდა 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის მორიგი არჩევნების დანიშვნის დღეს.

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 31 აგვისტოს N416-ე დადგენილების 1-ლი მუხლის თანახმად, გასაუქმებელი მუნიციპალიტეტი არის საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად გასაუქმებელი მუნიციპალიტეტი. ამავე დადგენილების განმარტებითვე, ახალი მუნიციპალიტეტი არის საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად 2017 წელს გასაუქმებელი მუნიციპალიტეტების გაერთიანების შედეგად შესაქმნელი მუნიციპალიტეტი. ამავე დადგენილების თანახმად, ახალი მუნიციპალიტეტი გახლავთ უფლებამონაცვლე, გაერთიანებული მუნიციპალიტეტებისა. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა ეთანხმება რაიონული სასამართლოს განმარტებას მასზედ, რომ მოხდა ორი მუნიციპალიტეტის გაერთიანება, რომლის თანახმად მცხეთა ჩამოყალიბდა ერთ მუნიციპალიტეტად. იგი არის გაერთიანებული მუნიციპალიტეტების უფლებამონაცვლე და არა სრულიად ახალი მუნიციპალიტეტი, როგორც ამას მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერია განმარტავს. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერია არ წარმოადგენს სრულიად ახალ ორგანიზაციულ წარმონაქმნს, მასში რაიმე ცვლილება არ განხორციელებულა, იგი კვლავ იმ ფუნქცია-მოვალეობებისა და მიზნების განმახორციელებელი ადმინისტრაციული ორგანოა, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს ორგანული კანონით „ადგილობრივი თვითმმართველობების შესახებ“. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ აქვს დამსაქმებელი ორგანიზაციის სრულ გაუქმებას (ლიკვიდაციას), არამედ მის რეორგანიზაციას, შერწყმას, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელმა ადმინისტრაციულმა ორგანომ განაგრძო ფუნქციური უფლება-მოვალეობების შესრულება სხვა ადმინისტრაციული ორგანოს სახით.

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებულ იქნა პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი, რომლითაც განისაზღვრა საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შედეგად შტატების შემცირებისას პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი და პირობები. შესაბამისად, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიასა და მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში

დასაქმებული საჯარო მოხელეები დაექვემდებარნენ აღნიშნულ წესს. დადგენილების მე-11 მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას და აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმას თან სდევს საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შესაძლო შედეგები. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მიმართ არ განხორციელებულა მითითებული ნორმით გათვალისწინებული პროცედურები. დადგენილების მე-12 მუხლით განსაზღვრულია მობილობის წესი, რომლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების 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. ამდენად, კანონმდებლობა რეორგანიზაციის შემთხვევაში ითვალისწინებს დასაქმებული პირის შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიას და აძლევს მას შესაძლებლობას მობილობის წესის დაცვით, კვლავაც განაგრძოს სამსახურებრივი მოვალეობა იმავე თანამდებობაზე/იმავე ფუნქციური მოვალეობის შესრულება. აღნიშნულ დათქმას ითვალისწინებს ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტიც, სადაც აღნიშნულია, რომ 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.

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით განმარტებულია მობილობის მიზანი. კერძოდ, მე-2 მუხლის თანახმად, მობილობის მიზანია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა დასაქმების უზრუნველყოფა, საჯარო სამსახურში პროფესიონალი კადრებისა და საჯარო სამსახურის სტაბილურობის შენარჩუნება. ამასთან, მობილობა განმარტებულია, როგორც საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელის გადასვლა სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე (3.1.ა მუხლი). მითითებულ სამართლებრივ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე, პალატა აღნიშნავს, რომ კანონის საფუძველზე მობილობის განხორციელება უპირველესად

გულისხმობს საჯარო სამსახურში პროფესიონალი კადრების შენარჩუნებასა და საჯარო მოხელეთა დასაქმების უზრუნველყოფას, რა მიზნითაც მოხელე ახორციელებს სხვა ადმინისტრაციულ ორგანოში გადასვლას. პალატა განმარტავს, რომ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია და მობილობის განხორციელება მიზნად არ უნდა ისახავდეს დასაქმებული საჯარო მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლებას და იგი არ უნდა გახდეს ასეთი მიზნის მიღწევის საშუალება. აღნიშნულ პირობებში მიღებული გადაწყვეტილება მოკლებული იქნება კანონიერებას.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე **ნ--- გ-----ი** დასაქმებული იყო მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის ჯამრთელობისა და სოციალური დაცვის განყოფილების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე, საიდანაც იგი გათავისუფლდა მის მიმართ მობილობის განხორციელების შეუძლებლობის გამო. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულად ჩაითვალა 2017 წლის 12 ნოემბრიდან, 2018 წლის 2-----ის #კ--- ბრძანების საფუძველზე.

დადგენილია, რომ გამგეობისა და მერიის გაერთიანებამდე გამგეობაში ჯანდაცვისა და სოციალურის დაცვის განყოფილებაში დასაქმებული იყო სულ ოთხი ადამიანი, ხოლო მერიის შესაბამის სამსახურში 3 ადამიანი, რაც ჯამში 7 საშტატო ერთეული გამოდის. გაერთიანების შემდეგ კი პირიქით საშტატო ერთეული გაიზარდა და ჯანდაცვისა და სოციალური სამსახურში შეიქმნა 13 საშტატო ერთეული. ამდენად, რეორგანიზაციის შედეგად, ადგილი არ ჰქონია **ნ--- გ-----ის** მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის გათვალისწინებული საშტატო ერთეულის შემცირებას. აქვე პალატას მნიშვნელოვან გარემოებად მიაჩნია, რომ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების კომისიის გადაწყვეტილებით **ნ--- გ-----მა** მიიღო „საუკეთესო“ შეფასება, რაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, გულისხმობს, რომ მოვალეობა ან/და მოსალოდნელოზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით. ამდენად, **ნ--- გ-----ის** კვალიფიკაციაში, მაღალ პროფესიონალიზმში ეჭვის შეტანის საფუძველი არ არსებობდა, შესაბამისად, არ არსებობდა მისი მობილობით რეორგანიზებულ ადმინისტრაციულ ორგანოში გადაყვანის დამაბრკოლებელი გარემოებები. დადგენილია, რომ ახლად შექმნილ სამსახურში არ განხილულა **ნ--- გ-----ის** მობილობის წესით გადასვლის საკითხი, არამედ საშტატო ერთეულებზე საჯარო მოხელეთა დასაქმების მიზნით გამოცხადდა კონკურსი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლი ითვალისწინებს მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნას. ამავე კანონის 52-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ითვალისწინებს, რომ 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. ამდენად, საჯარო დაწესებულებას, რომელსაც გააჩნია ვაკანტური თანამდებობები აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება შეავსოს იგი მობილობის ან კონკურსის წესით დანიშნული პირით.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ დისკრეციული უფლებამოსილება არ ანიჭებს ადმინისტრაციულ ორგანოს გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლებას ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე. დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთება მოითხოვს მაღალ სტანდარტს, რათა მხარისთვის ნათელი გახდეს თუ რატომ მიიჩნია ადმინისტრაციულმა ორგანომ მიზანშეწონილად კონკრეტული სახის გადაწყვეტილების მიღება. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების წესი, კერძოდ, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია, ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში; ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია, განახორციელოს დისკრეციული უფლებამოსილება მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 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. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება, გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას.

დისკრეციული უფლებამოსილება ადმინისტრაციულმა ორგანომ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების ერთადერთ საზომად არ უნდა მიიღოს. დაუშვებელია ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების მტკიცება მხოლოდ დისკრეციული უფლებამოსილების არსებობაზე მითითებით. მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების შეფასებისას გამოსარკვევია არა მარტო ის, ჰქონდა თუ არა ადმინისტრაციულ ორგანოს კონკრეტული საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება, არამედ ის, თუ როგორ განახორციელა მან აღნიშნული უფლებამოსილება. სასამართლოს

კონსტიტუციურ ვალდებულებას წარმოადგენს გააკონტროლოს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული დისკრეციული უფლებამოსილების კანონიერება. ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების დადგენა კი, უპირველესად, მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებიდან ხდება შესაძლებელი. მართალია, სასამართლოს კომპეტენციას სცილდება, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენების დროს, შეამოწმოს საკითხის გადაჭრის ყველაზე მისაღები გზის არჩევის მიზანშეწონილობა, მაგრამ სასამართლო ზედამხედველობს ასეთი აქტების დასაბუთებულების სათანადოობას, რაც საკითხის გადაჭრის დროს კანონიერების, გამჭირვალობის, ობიექტურად შეფასების თანაბარზომიერების, ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგად არის მიღებული.

განსახილველ შემთხვევაში, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო დაესაბუთებინა თუ რატომ არ მიმართა ვაკანტური თანამდებობების შევსების მიზნით მობილობის წესს, რომლის საკანონმდებლო მიზანს წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებათა მაღალი პროფესიონალური კადრებით უზრუნველყოფა და ამავდროულად საჯარო მოხელის დასაქმების უზრუნველყოფა. მოცემული სამართლებრივი რეგულაციის პირობებში, არ არსებობდა ნ---- გ-----ისთვის მობილობის წესით თანამდებობაზე დანიშნაზე უარის თქმის საფუძვლები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შექმნილი ფაქტობრივ-სამართლებრივი გარემოებები ვერ გაამართლებდა მის შრომითი უფლების შეზღუდვას, მით უფრო მაშინ როდესაც ის ფუნქცია-მოვალეობები, რაც გათვალისწინებული იყო მის მიერ დაკავებული თანამდებობისთვის, კვლავაც იმავე სახითა და იმავე თანამდებობით არსებობს ახლად შექმნილ ადმინისტრაციულ ორგანოში. აღნიშნულ პირობებში, პალატას მიაჩნია, რომ ამგვარი რეორგანიზაცია არ წარმოადგენდა ნ---- გ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების საკმარის საფუძველს, ხოლო მობილობის წესით მისი დანიშვნა წარმოადგენს კანონიერი გადაწყვეტილების მიღების ერთადერთ ფორმალურ ასპექტს. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ ნ---- გ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება წარმოადგენს კანონის მოთხოვნათა დარღვევით გამოცემულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რაც მისი ბათილად ცნობის საფუძველს წარმოადგენს.

დადგენილია, რომ ნ---- ჰ---ა 2015 წლის 06 ივლისის ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანების Nკ---- საფუძველზე დაინიშნა ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის მთავარ სპეციალისტის თანამდებობაზე სამ თვიანი გამოსაცდელი ვადით. 2015 წლის 05 ოქტომბრის მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის #კ---2 ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად, საიდანაც იგი გათავისუფლდა მის მიმართ მობილობის განხორციელების შეუძლებლობის გამო.

მცხეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 20 ნოემბრის N4 დადგენილებით დამტკიცებული მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის დებულების 12.4.თ მუხლის თანახმად, მერიის სტრუქტურულ ერთეულს წარმოადგენს შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახური. 20.2 მუხლი თანახმად, კი სამსახურის ქვედანაყოფია შიდა აუდიტის განყოფილება და აუდიტის განყოფილება. ამასთან შიდა აუდიტის განყოფილება მოიცავს 2 საშტატო ერთეულს - განყოფილების ხელმძღვანელისა და IV რანგის სპეციალისტის, ხოლო ინსპექტირების განყოფილება, ასევე 2 საშტატო ერთეულს - 2 საშტატო ერთეულს განყოფილების ხელმძღვანელისა და III რანგის სპეციალისტის. გაუქმებულ მერიასა და გამგეობაში არსებობდა მხოლოდ შიდა აუდიტის სამსახურები, რომლებშიც დასაქმებული იყო 3-3 მოხელე, ჯამში - 6 ერთეული, საიდანაც მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის სპეციალისტის პოზიციას წარმოადგენდა 3 საშტატო ერთეული. ამდენად, რეორგანიზაციის შედეგად, სახეზეა მე-3 რანგის მე-3 კატეგორიის სპეციალისტის პოზიციის 2 ერთეულით შემცირება. პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ პირობებში საშტატო ერთეულის შემცირება ნამდვილად წარმოადგენს მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს, თუმცა აღნიშნული ასევე უნდა განხორციელდეს კანონით დადგენილი წესით, ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა უზრუნველყოს ჯეროვანი დასაბუთება თუ რატომ არ აკმაყოფილებდა გათავისუფლებული მოხელე დაკავებულ თანამდებობას და რატომ მიენიჭა უპირატესობა სხვა მოხელეს მასთან შედარებით.

განსახილველ შემთხვევაში, ადმინისტრაციული ორგანო მიუთითებს მხოლოდ ვაკანტურ თანამდებობაზე მობილობის წესით დანიშნული ნ--- გ-----ის სამსახურებრივ ბიოგრაფიაზე და არ მსჯელობს ნ--- ჭ---ასთან მის უპირატესობაზე. ამასთან, მხარეები სადავოდ არ ხდებიან იმ გარემოებას რომ ნ--- ჭ---ა მოხელეთა შეფასების კომისიის მიერ შეფასდა როგორც „საუკეთესო“, ხოლო ნ--- - გ-----ი როგორც „კარგი“. პალატა ვერ გაიზიარებს მცხეთის მუნიციპალიტეტი მერიის მსჯელობას მასზე, რომ მითითებულ შეფასებას შორის არსებითი სახის სხვაობა არ არის და რომ მას მობილობის განხორციელებისათვის მნიშვნელობა არ გააჩნია. პალატა აღნიშნავს, რომ „საუკეთესო“ შეფასება მიუთითებს მოხელის პროფესიული უნარ-ჩვევების განსაკუთრებულ ხარისხზე, მათ შორის „კარგად“ შეფასებულ მოხელესთან მიმართებით. ამდენად, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ დაასაბუთა თუ რატომ მიენიჭა უპირატესობა ნ--- გ-----ს ნ--- ჭ---ასთან მიმართებით. დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება კი მის კანონსაწინააღმდეგო ხასიათზე მიუთითებს.

პალატა ასევე მიუთითებს დადგენილ გარემოებაზე, რომ 2015 წლის 21 აპრილს ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის #კ--- ბრძანების საფუძველზე ე----- ი დაინიშნა ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, საიდანაც იგი გათავისუფლდა მობილობის განხორციელების

შეუძლებლობის საფუძვლით.

პალატა აღნიშნავს, რომ მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილება არსებობდა როგორც გაუქმებულ მერიაში, ასევე გამგეობაში; შესაბამისად ჯამში სახეზე იყო 2 ერთეული ხელმძღვანელის პოზიცია. დღეის მდგომარეობით, მერიის სტრუქტურა ითვალისწინებს მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილების ხელმძღვანელის ერთ საშტატო ერთეულს. აღნიშნულიდან გამომდინარე აშკარაა, რომ ამ პოზიციაზე შტატი შემცირებულია ერთი ერთეულით. ახლად ჩამოყალიბებულ ადმინისტრაციულ ორგანოში მატერიალურ-ტექნიკური განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე მობილობის წესით დანიშნულია გ-----ი. ამდენად, განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, შემცირდა შტატების ოდენობა. აღნიშნულ პირობებში კი, ნ--- ზ---ას შემთხვევის მსგავსად, მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერია ვალდებული იყო დაესაბუთებინა თუ რატომ მიანიჭა გ-----ს უპირატესობა ე-----თან მიმართებით. მოცემულ შემთხვევაში, ადმინისტრაციული ორგანო ასევე მიუთითებს გ-----ის სამსახურებრივ მიღწევებზე, თუმცა არ მსჯელობს მის უპირატესობაზე ე-----თან მიმართებით. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ ე-----ის გადაწყვეტილება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე წარმოადგენს დაუსაბუთებელ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს.

სააპელაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ სადავო ბრძანებებში მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების თარიღად მითითებულია ბრძანების გამოცემამდე პერიოდზე, კერძოდ 2017 წლის 12 ნოემბერი. სზაკ-ის მე-60¹ მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. პალატა აღნიშნავს, რომ აქტის გამოცემას წინ უნდა უსწრებდეს კანონიერი ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარება, რომელშიც ჩართული უნდა იქნეს ყველა დაინტერესებული პირი. ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებში, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა შეფასებისა და გამოკვლევის შემდეგ არის შესაძლებელი კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც ორიენტირებულია მომავალ სამართლებრივ შედეგზე. აქტი წარმოადგენს ადმინისტრაციული წარმოების თანმდევ შედეგს, რაც ვერ დააწესებს სამართლებრივ რეგულაციას ადმინისტრაციულ წარმოებამდე არსებულ პერიოდზე. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს პოზიციას, რომ სადავო ბრძანებები არ არის გამოცემული კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად, ვინაიდან ისინი გამოცემულია დაგვიანებით, **ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გათავისუფლების თარიღად მითითებული 2017 წლის 12 ნოემბრიდან დაახლოებით სამი თვის შემდგომ.**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ

ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, **ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 2-----ის #კ--- მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის ჯამრთელობისა და სოციალური დაცვის განყოფილების მეორადი სტრუქტურული ერთეული ხელმძღვანელის თანამდებობიდან ნ--- გ-----ის** გათავისუფლების თაობაზე; ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის #კ--- მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან **ნ--- ჰ---ას** გათავისუფლების თაობაზე და მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის #კ--- ბრძანება, ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან **ე-----ის** გათავისუფლების თაობაზე; მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დაევალოს ე-----ის და ნ--- ჰ---ას მიმართ გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, კანონით დადგენილ ვადაში და წესით.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 57-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის თანახმად, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომის ანაზღაურება. ამავე კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

მიუთითებული სამართლებრივი ნორმიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ნ--- გ-----ს უნდა მიეცეს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 12

ნომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდზე, ხოლო ნ--- ჭ---ას და ე-----ის მოთხოვნა იძულებით განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგან სადავო აქტების ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე ბათილად ცნობა გულისხმობს აქტის სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნობას და ადმინისტრაციული ორგანოსთვის ახალი ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების დავალდებულებას, რომლის ფარგლებშიც უნდა განხორციელდეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა შესწავლა და გამოკვლევა. იძულებით განაცდურის ანაზღაურება დამოკიდებულია ახალი ადმინისტრაციული წარმოების საფუძველზე გამოცემული აქტის შედეგზე. პირის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია აანაზღაუროს იძულებით განაცდური ხელფასიც, ხოლო განსხვავებული შედეგის დადგომის შემთხვევაში ასეთი ვალდებულება ადმინისტრაციულ ორგანოს არ წარმოეშევა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ვ---- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიისა და გ-----ის სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ნაწილობრივ და ნ--- გ-----ის, ნ--- ჭ---ას და ე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნეს ცნობილი ნ--- ჭ---ასა და ე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო აქტები და დაევალოს მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიას ე-----ის და ნ--- ჭ---ას მიმართ გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, კანონით დადგენილ ვადაში და წესით; ე-----ისა და ნ--- ჭ---ას სარჩელი სამსახურში აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს; დანარჩენ ნაწილში რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.

5. საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟი არ გადაიხდება სახელმწიფო სოციალური დაცვის საკითხთან დაკავშირებით აღძრულ სარჩელზე და ამ კოდექსის VII³ თავით გათვალისწინებულ საქმეებზე. ვინაიდან განსახილველი დავა გამომდინარეობს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან, მხარეები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლებულნი არიან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისაგან, საქმეზე გაწეულ ხარჯს ანაზღაურებს სახელმწიფო.

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

იხელმძღვანელა რა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 386-ე, 389-ე, 391-ე, 395-ე მუხლებით

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ვ---- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიისა და გ-----ის სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება ნაწილობრივ და გაუქმებულ ნაწილში საქმეზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ნ---- გ-----ის, ნ---- ჭ---ას და ე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
5. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნეს ცნობილი მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის Nკ--- ბრძანება, ქალაქ მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან ე-----ის გათავისუფლების თაობაზე და მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 1-----ის Nკ--- ბრძანება მცხეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან ნ---- ჭ---ას გათავისუფლების თაობაზე;
6. დაევალოს მცხეთის მუნიციპალიტეტის მერიას ე-----ის და ნ---- ჭ---ას მიმართ გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, კანონით დადგენილ ვადაში და წესით;
7. ე-----ისა და ნ---- ჭ---ას სარჩელი სამსახურში აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
8. მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილების 1.2, 1.5, 1.8, 1.11, 1.14 პუნქტები დატოვებულ იქნას უცვლელად;
9. მხარეები განთავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო საჩივრით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. N32) თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. N7ა) მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21

(ოცდაერთი) დღის ვადაში.

მოსამართლე

გიორგი გოგიაშვილი