

საქმე №080310018002294520
საქმე N3/ბ-518-2018წ.



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა **საქართველოს სახელით**

28 დეკემბერი, 2018 წელი

ქ.ქუთაისი

**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა
მოსამართლე მურთაზ მეშველიანი**

სხდომის მდივანი: **ონისე გურეშიძე**

აპელანტი – ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულო

მოწინააღმდეგე მხარე – დ----- ჰ-----

დავის საგანი – ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა;
თანამდებობაზე აღდგენა; იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და დ----- ჰ-----ის სარჩელის უარყოფა და ამავე სასამართლოს 19.06.2018 წლის განჩინების, საქმის წარმოების შეწყვეტაზე უარის თქმის შესახებ, გაუქმება;

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2018 წლის 07 თებერვალს დ----- ჰ-----მ სარჩელით მიმართა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხე ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიმართ და მოითხოვა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 დეკემბრის N54 ბრძანების ბათილად ცნობა და ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დავალდებულება აღადგინოს დ----- ჰ----- იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე. ამავე სარჩელით მოითხოვა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დავალდებულება დ----- ჰ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან უკანონოდ

გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის 2017 წლის 29 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 720 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.

სარჩელი ეფუძნებოდა იმ გარემოებებს, რომ 2014 წელს ქალაქ ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის ბრძანების საფუძველზე, კონკურსის წესით დაინიშნა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მთავარ სპეციალისტად სამი თვის ვადით. გამოცდა ჩატარებული იქნა საქართველოს გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ და მიიღო მაქსიმალურთან მიახლოებული ქულა. 2015 წლის 23 აპრილს იმავე პოზიციაზე დაინიშნა უვადოდ. ხელფასი განისაზღვრა 500 ლარით, ხოლო შემდეგ გაიზარდა 720 ლარამდე. 2015 წლის აპრილში ჩააბარა გამოცდები და გადაიყვანეს საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწედ, 2017 წლის ივნისიდან გადაიყვანეს საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროს სპეციალისტად და თანამდებობრივი სარგო დარჩა იგივე, ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 720 ლარით. 2017 წლის 29 ნოემბერს თანამდებობაზე დაინიშნა ქუთაისი ახალი მერი და იმავე დღეს გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რომლის ვადა განისაზღვრა 1 თვით. 2017 წლის 27 დეკემბერს საკრებულოს თავმჯდომარემ დანიშნვიდან ორ კვირაში მოახდინა მოსარჩელის მიერ მიმდინარე წლების მანძილზე განხორციელებული სამუშაოების შეფასება, რაც საფუძველად დაედო სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლებას. 2017 წლის 29 დეკემბრის სადავო ბრძანება მომზადდა ისე, რომ არ მომხდარა მოსარჩელის, როგორც საჯარო მოხელის მობილობა, არ შეუთავაზებიათ სხვა ვაკანტური ადგილი. მხარე მიუთითებს, იმ გარემოებაზე, რომ მისი რანგის ორი თანამშრომელიდან 2 შტატი დატოვეს და მხოლოდ მოსარჩელე გაათავისუფლეს. გათავისუფლების რეალური მდგომარეობას წარმოადგენდა მოსარჩელის მეგობრული ურთიერთობა წინა მერიის ხელისუფლებისა და პარტიის წევრებთან. მოსარჩელე უკანონოდ მიიჩნევს სადავო - 2017 წლის 29 დეკემბრის N54 ბრძანებას „ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის დ----- ზ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ და ითხოვს მის ბათილად ცნობას, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დავალდებულებას აღადგინოს დ----- ზ----- იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე, ასევე დ----- ზ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის 2017 წლის 29 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 720 (ხელზე ასაღები) ლარის ოდენობით ანაზღაურებას.

მოპასუხე ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წარმომადგენელმა პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი იყო კანონიერი და არ

არსებობდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილებით დ----- ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 დეკემბრის N54 ბრძანება დ----- ზ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და დაევალა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აღადგინოს დ----- ზ----- იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე.

ამავე გადაწყვეტილებით დაევალა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დ----- ზ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის 2017 წლის 29 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 720 ლარის ოდენობით.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

სასამართლომ დაადგინა, რომ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 12 აგვისტოს N94 ბრძანებით დ----- ზ----- 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2014 წლის 03 ნოემბრამდე მიღებული იქნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში, მთავარ სპეციალისტად, შრომის ხელშეკრულების შესაბამისად.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 01 ოქტომბრის N145 ბრძანებით დადგენილია, რომ დ----- ზ----- 2014 წლის 01 ოქტომბრიდან დაინიშნა ქალაქ ქუთაისის საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში, საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწის ვაკანტურ თანამდებობაზე, დროებითი მოვალეობის შემსრულებლად, ამ თანამდებობაზე კონკურსის წესით მოხელის დანიშვნამდე. დ----- ზ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცებული თანაშემწის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. შეწყდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 12 აგვისტოს N94 ბრძანებით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მთავარ სპეციალისტთან, დ----- ზ-----სთან, 2014 წლის 01 ოქტომბრიდან.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 20 ოქტომბრის N185 ბრძანებით დადგენილია, რომ გადაყვანილ იქნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში, საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწის მოვალეობის შემსრულებელი დ----- ზ-----, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და

ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილებაში, საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწის მოვალეობის შემსრულებლად, 2014 წლის 01 ნოემბრიდან, ამ თანამდებობაზე კონკურსის წესით მოხელის დანიშვნამდე. დ----- ჯ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცებული თანაშემწის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

2014 წლის 21 ოქტომბრის N188 ბრძანებით დამტკიცდა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის აპარატის მოხელეთა თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

აღნიშნული ბრძანების დანართი N1-ის მე-4 თავის (საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება) მესამე ნაწილის შესაბამისად, თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწე: განიხილავს, ანალიზებს და ანოტაციას უკეთებს საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის სახელზე შემოსულ კორესპონდენციებს, იღებს ინფორმაციებს საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის მიერ გაცემული დავალებების შესრულების თაობაზე. ხელს უწყობს საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილეს საკუთარი უფლებამოსილებების განხორციელებაში, ამზადებს სხვადსხვა ინსტანციებში გასაგზავნი წერილობითი მიმართვების პროექტებს, ორგანიზაციულად უზრუნველყოფს საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თათბირებისა და მოქალაქეებთან შეხვედრების ჩატარებას. პასუხისმგებელია განყოფილების უფროსის, აპარატის უფროსის, საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილისა და საკრებულოს თავმჯდომარის წინაშე (ანგარიშვალდებულების ფორმა: ხეპირი/წერილობითი).

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 26 თებერვლის წერილით დადგენილია, რომ დ----- ჯ-----მ გაიარა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის მეორე-ტესტირების ეტაპი და მისი სარეიტინგო ქულა არის - 49.

2015 წლის 25 ივნისს საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწის მოვალეობის შემსრულებელმა დ----- ჯ-----მ N36-02 განცხადებით მიმართა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარეს და კონკურსის შედეგების გათვალისწინებით, ითხოვა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწედ დანიშვნა 2015 წლის 25 ივნისიდან სამი თვის გამოსაცდელი ვადით.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2015 წლის 25 ივნისის N195 ბრძანებით დადგენილია, რომ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწის ვაკანტურ თანამდებობაზე ჩატარებული კონკურსის შედეგების გათვალისწინებით, დაინიშნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის

თანაშემწედ, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწის მოვალეობის შემსრულებელი, დ----- ჯ-----, 2015 წლის 25 ივნისიდან, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. დ----- ჯ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცებული თანაშემწის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

2015 წლის 25 სექტემბერს საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწემ დ----- ჯ-----მ N191-02 განცხადებით მიმართა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარეს და ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით დანიშვნა ითხოვა.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2015 წლის 25 სექტემბრის N349 ბრძანების საფუძველზე, გამოსაცდელი ვადის გასვლის გამო, დ----- ჯ----- 2015 წლის 25 სექტემბრიდან განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწედ.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 28 ივნისის N258 ბრძანების თანახმად დადგენილია, რომ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის თანაშემწე, დ----- ჯ----- 2017 წლის 28 ივნისიდან, განუსაზღვრელი ვადით, გადაყვანილი იქნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მთავარ სპეციალისტად.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 30 ივნისის N286 ბრძანებით შეტანილი იქნა ცვლილება ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის N258 ბრძანებაში, კერძოდ: ბრძანების სათაურსა და პირველ მუხლში ფრაზა „საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მთავარ სპეციალისტად“ შეიცვალა ფრაზით: „მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსის სპეციალისტად“.

2017 წლის 04 ივლისს ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ დამტკიცებული იქნა საკრებულოს აპარატის სამუშაო აღწერილობა (ქვესტრუქტურა: საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება), თანამდებობის დასახელება - პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, კატეგორია - პირველი, რანგი - მესამე რანგი უფროსი სპეციალისტის დონე; უშუალო დაქვემდებარებაში (თანამდებობის დასახელება) საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი; უშუალოდ

დაქვემდებარებულ თანამშრომელთა რაოდენობა თანამდებობრივი აღნიშვნით: საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 10. თანამშრომლის არყოფნის პერიოდში მის მოვალეობას ასრულებს: საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი; თანამდებობრივი სარგო - 900 ლარი; თანამდებობის მიხანი საკრებულოს მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების საქმიანობის ორგანიზებასა და მართვაში უშუალო ხელმძღვანელისათვის (საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსისათვის) ხელშეწყობა და მისთვის განყოფილების უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით შესაბამისი წინადადებების, დასკვნებისა და რეკომენდაციების მომზადება; ფუნქციები (მოვალეობები): მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების ფუნქციებიდან, კომპეტენციებიდან გამომდინარე სხვადასხვა დოკუმენტაციების შემუშავება და ანალიზი, პრიორიტეტულობა: მაღალი; შესაბამისი მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ გაცემული დავალებების შესრულების თაობაზე ინფორმაციის მიღება; პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულოს, საკრებულოს ბიუროს, ფრაქციებისა და კომისიების სხდომების, აგრეთვე საკრებულოს თანამდებობის პირთა, საკრებულოს წევრთა და საკრებულოს აპარატის მოსამსახურეთა მიერ სხვადასხვა ღონისძიებების მომზადებისა და ჩატარების ორგანიზაციული უზრუნველყოფა; პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულოს რეგლამენტით დადგენილი წესით საკრებულოს წევრების ინფორმირების უზრუნველყოფა, პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულოს სხდომებზე განსახილველი სამართლებრივი აქტებისა და სხდომის დღის წესრიგის პროექტების რეგლამენტით დადგენილი წესით საკრებულოს წევრებისათვის მიწოდების უზრუნველყოფა; პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულოს და საკრებულოს ბიუროს სხდომებზე კვორუმის არსებობის კონტროლის უზრუნველყოფა, პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულოს რეგლამენტით დადგენილი წესით საკრებულოს სხდომაზე საკრებულოს წევრთა დასწრების რეგისტრაციის უზრუნველყოფა; პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულო სხდომების ტრანსლაცია და მისი საჯაროობის ტექნიკური უზრუნველყოფის კონტროლი; პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულოს კომისიების სამუშაო გეგმისა და კომისიების სხდომების უზრუნველყოფის ხელშეწყობა; პრიორიტეტულობა: მაღალი; საკრებულოს თანამდებობის პირების მიერ მოქალაქეთა მიღების, ასევე საკრებულოს წევრების მიერ ამომრჩეველთა მიღებისა და მოსახლეობასთან შეხვედრის გრაფიკის შემუშავებისა და მომზადების უზრუნველყოფის ხელშეწყობა, პრიორიტეტულობა: მაღალი; საინფორმაციო-საკომუნიკაციო სისტემის გამართული ფუნქციონირებისა და სატრანსპორტო საშუალებებთან დაკავშირებული საკითხების ტექნიკური

მომსახურების უზრუნველყოფა, პრიორიტეტულობა: საშუალო; საკრებულოს მოსამსახურეთა მატერიალურ-ტექნიკური მომსახურებისა და საოფისე მასალებით მომარაგების, ასევე საკრებულოს ინვენტარის, ტექნიკისა და სხვა აღჭურვილობით სარგებლობის წესების დაცვის უზრუნველყოფის ხელშეწყობა, შესაბამისი მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან და აპარატის უფროსთან შეთანხმებით, პრიორიტეტულობა: საშუალო; ხელმძღვანელის მიერ, კომპეტენციის ფარგლებში გაცემული დამატებითი დავალების შესრულება, პრიორიტეტულობა: საშუალო; დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას ურთიერთობა აქვს (შიდა და გარე): საკრებულოს კომისიები, ფრაქციები, დროებითი სამუშაო ჯგუფი, საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის განყოფილებები; ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულები: ადმინისტრაციული სამსახური, საფინანსო პოლიტიკისა და სახელმწიფო შესყიდვების სამსახური, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - მატერიალური ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილება; ანგარიშგება: „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის 1-ლი და მე-3, მე-6 პუნქტების შესაბამისად განსაზღვრული (ზეპირი/ წერილობით) ანგარიში; განათლება: აუცილებელი: უმაღლესი განათლება - მაგისტრი/ მაგისტრთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი; ცოდნა: აუცილებელი: სამართლებრივი აქტები - საქართველოს კონსტიტუცია, ევროპული ქარტია „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“, საქართველოს ორგანული კანონი ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“; საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ; საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; კომპიუტერული პროგრამები/ცოდნის დონე: Microsoft Office Word - კარგად; Internet Explorer კარგად; Microsoft Office PowerPoint - კარგად; უცხო ენები: ინგლისური, ან რუსული ან გერმანული, ან ფრანგული; გამოცდილება: სამუშაო გამოცდილება: 3 წელი; კომუნიკაციები და უნარები: ეფექტური კომუნიკაციის უნარი, ცვლილებებისა და სიახლეების ინიცირების უნარი, დამოუკიდებელი მუშაობის უნარი, გუნდური მუშაობის უნარი, კომპლექსური აზროვნება, დროის ეფექტური მართვა, საქმის დაგეგმვისა და ორგანიზების უნარი, ინფორმაციის შეგროვებისა და ანალიზის უნარი;

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 აგვისტოს N189 დადგენილებით დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხა N1 დანართის შესაბამისად, ხოლო N2 დანართის შესაბამისად დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში შრომით ხელშეკრულებით დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეთა ნუსხა; ძალადაკარგულად გამოცხადდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პირველადი სტრუქტურული ერთეულის - საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 26 ივლისის N184 დადგენილება. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ერთეული განისაზღვრა 34

შტატით.

დანართი N1-ის შესაბამისად განისაზღვრა, **მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება - 14 შტატით;** ა) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი - **1 შტატით;** ბ) პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - **3 შტატით;** გ) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - **10 შტატით;**

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N33 განკარგულებით მიეცა თანხმობა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარეს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის დაწყებაზე. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარეს დაევალა არაუმეტეს სამი თვის ვადისა, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დასამტკიცებლად წარუდგინოს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხის შესახებ სამართლებრივი აქტის პროექტი.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N22 ბრძანებით დაიწყო ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 04 დეკემბრის N02/859 წერილით საჯარო სამსახურის უფროსს ეკატერინე ქარდავას ეცნობა, რომ ეგზავნება „ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების შესახებ“ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 29 ნოემბრის N22 ბრძანების სათანადო წესით დამოწმებული ასლი, დანართი 1 ფურცელი.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტს დ----- ზ----- ს ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 29 ნოემბრის N663-02 წერილით ეცნობა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლის, 103-ე მუხლის პირველი პუნქტის, 104-ე მუხლისა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N33 განკარგულების შესაბამისად, დაგეგმილია ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის რეორგანიზაციის პროცესი, აღნიშნულიდან გამომდინარე მიეცა გაფრთხილება შტატების შემცირების შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 7 დეკემბრის N4 დადგენილებით შეტანილი იქნა ცვლილება „ქალაქ ქუთაისის

მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ” ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 აგვისტოს N189 დადგენილებაში და შეიცვალა დადგენილების N1 და N2 დანართები. დადგენილების შესაბამისად, საკრებულოს აპარატი შედგება 34 შტატისგან. მათ შორის: მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **ადმინისტრაციული განყოფილება - 10 შტატი:** ა) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი - **1 შტატი;** ბ) პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - **1 შტატი;** გ) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - **8 შტატი** (დანართი N1, 4 ნაწილი); მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება - 3 შტატი:** ა) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი - **1 შტატი;** ბ) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - **2 შტატი** (დანართი N1, 6 ნაწილი);

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულია 11 მოსამსახურე, მათ შორის: 1. დამხმარე მოსამსახურე - 4 ერთეული; 2. ფრაქციაში მოწვეული სპეციალისტი - 4 ერთეული; 3. თანაშემწე - 2 ერთეული; 4. რეფერენტი - 1 ერთეული.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 29 დეკემბრის N54 ბრძანებით ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, დ----- ჭ----- --, 2017 წლის 29 დეკემბრიდან.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 29 დეკემბრის N54 ბრძანება დ----- ჭ-----ს ეცნობა სატელეფონო შეტყობინებით და შემდეგ ელექტრონული ფოსტით.

დადგენილია, რომ დ----- ჭ-----ს (დაბადებული: 25.06.1978 წელს) მიღებული აქვს შემდეგი განათლება: 1984-1993 წწ. ქ. ქუთაისი, კ. გამსახურდიას სახელობის N31 საშუალო სკოლა; 1993-1995 წწ. ქ. ქუთაისის ნ. ნიკოლაძის სახელობის ეკონომიკური ლიცეუმი; 1995-2000წწ. საქართველოს სუბტროპიკული მეურნეობის სახელმწიფო ინსტიტუტი. ეკონომიკისა და მართვის ფაკულტეტი, ეკონომისტ-მენეჯერის კვალიფიკაცია. ტრენინგები: 2000წ. - ასოციაცია „ლურჯი იალქანი“ „კომპიუტერული პროგრამების შემსწავლელი კურსები“; 2000-2001წწ. საერთაშორისო მაშველთა კორპუსი (IRC) - სასწავლო კურსები ინგლისურ ენაში; 2001წ. - საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია - „საგადასახადო

კანონმდებლობა”; 2015წ. - საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს სსიპ ზურაბ ჟვანიას სახელობის სახელმწიფო ადმინისტრირების სკოლა - საჯარო მმართველობისა და ადმინისტრირების პროგრამის „ფინანსური მენეჯმენტის და აუდიტის” - დარგობრივი სრული კურსი; პროფესიული გამოცდილება: 1998-2000წწ. - ვაჭრობისა და საგარეო ეკონომიკური ურთიერთობების სამინისტროს ქუთაისის მთავარი რეგიონალური სამმართველოს ვაჭრობის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტი; 1999-2000წწ. - მცირე ბიზნესის და საერთაშორისო ურთიერთობების ხელშემწყობი ფონდი „აფხაზინტერკონტი” - მენეჯერის ასისტენტი; 2001წ. - „საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციის” ქუთაისის ფილიალის თავმჯდომარის მოადგილე; 2001-2003წწ. - ქუთაისის საოლქო საგადასახადო ინსპექცია, გადასახადების აკრეფის განყოფილების ინსპექტორი, ინსპექტორის ჯგუფის ხელმძღვანელი; 2003-2004წწ. - წყალტუბოს რაიონული საგადასახადო ინსპექცია, გადასახადების აკრეფის განყოფილების ინსპექტორი, ინსპექტორის ჯგუფის ხელმძღვანელი; 2004წ. - წყალტუბოს ზონალური საგადასახადო ინსპექცია, მონაცეთა დამუშავების განყოფილების უფროსი; 2006-2007წწ. შპს „ქუთაისის აეროპორტის” დირექტორის თანაშემწე საზოგადოებასთან ურთიერთობის საკითხებში; 2007-2008წწ. - შპს „ქუთაისის აეროპორტის” ეკონომიკური სამსახურის უფროსის მოადგილე, სახელმწიფო შესყიდვების კოორდინატორი; 2008-2012წწ. - შპს ქუთაისის აეროპორტის” ეკონომიკური სამსახურის უფროსი; 2012წ. - შპს „მარიამი 2009” ოფის მენეჯერი; 2014წ. - ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულო; საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მთ.სპეციალისტი; 2014წ. - ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულო, საკრებულო თავმჯდომარის მოადგილე; 2017წ. - ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულო; საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი; კომპიუტერული პროგრამები: MS Windows, word Excel, Internet Explorer, PowerPoint; უცხო ენები: რუსული, ინგლისური.

საქმეში წარმოდგენილი ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის, დ---- ჯ-----ის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანგარიშის თანახმად (14.08.2017-18.08.2017 საანგარიშო პერიოდი), ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტმა დ---- ჯ-----მ შეასრულა მასზე დაკისრებული შემდეგი, ძირითადი ფუნქცია - მოვალეობები, შესრულებული სამუშაო: 1) განიხილა წერილები, გაუკეთა ანოტაცია საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის სახელზე შესულ კორესპონდენციებს; 2) მიიღო ინფორმაციები საკრებულოს თავმჯდომარის და მოადგილის მიერ გაცემული

დავალებების შესრულების თაობაზე; 3) ხელი შეუწყო საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილეს საკუთარი უფლებამოსილებების განხორციელებაში; 4) უზრუნველყო საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილის მოქალაქეებთან შეხვედრების ჩატარება; 5) საკრებულოს თავმჯდომარის და მოადგილის უშუალო დავალებით კვირის მანძილზე შეხვდა 8 მოქალაქეს, საიდანაც 3 მათგანს გაუწია კონსულტაცია და დაეხმარა საბუთების მოწესრიგებაში, რომელიც შეეხებოდა ოპერაციების თანადაფინანსებას, საიდანაც ყველა დაკმაყოფილდა. 5 მოქალაქეს კი გაუწია ერთჯერადი მატერიალური დახმარება საკრებულოს თავმჯდომარისა და მოადგილის შუამდგომლობით აღმასრულებელთან, მათაც ანალოგიურად გაუწია კონსულტაცია და დაეხმარა საბუთების მომზადებაში; 6) ყოველდღიურად აქვს შეხვედრები მერიის სხვადასხვა სამსახურებთან; დამატებით ასრულებს საკრებულოს თავმჯდომარის, საკრებულოს თავმჯდომარს მოადგილის, აპარატის უფროსის და განყოფილების უფროსის მიერ გაცემულ სიტყვიერ დავალებებს.

საქმეში წარმოდგენილი ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის დ----- ჯ-----ისათვის დაკისრებული ძირითადი ფუნქციების - მოვალეობების შესრულების ანგარიშები ასევე, მოიცავს 11.09.2017-15.09.2017; 18.09.2017-22.09.2017; 25.09.2017-29.09.2017; 09.10.2017-13.10.2017 02.10.2017-06.10.2017; 16.10.2017-20.10.2017; 23.10.2017-27.10.2017; 06.11.2017-10.11.2017; 13.11.2017-17.11.2017 და 20.11..2017-24.11.2017 საანგარიშო პერიოდებს.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 21 ოქტომბრის N188 ბრძანების დანართით დადგენილი იქნა ქუთაისის საკრებულოს აპარატის თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომლის IV თავით განისაზღვრა საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილებაში მომუშავე პირების თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2017 წლის 04 ივლისს დამტკიცდა სამუშაო აღწერილობა: სტრუქტურული ერთეული - საკრებულო აპარატი; ქვესტრუქტურა - საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება; თანამდებობა, თანამდებობის დასახელება - პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი; რანგი - მესამე რანგი - უფროსი სპეციალისტის დონე; უშუალო დაქვემდებარებაშია - საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი; უშუალოს დაქვემდებარებულ თანამშრომელთა რაოდენობა თანამდებობათა აღნიშვნით - **საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი -10;** თანამდებობრივი სარგო - **900 ლარი;** თანამდებობის მიზანი: საკრებულოს მეორადი სტრუქტურული

ერთეულის -საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების საქმიანობის ორგანიზებისა და მართვაში უშუალო ხელმძღვანელისათვის) საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსისათვის) ხელშეწყობა და მისთვის განყოფილების უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით შესაბამისი წინადადებების, დასკვნებისა და რეკომენდაციების მომზადება. აქვე ჩამოთვლილია ფუნქციები (მოვალეობები), დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას ურთიერთობის მხარეები (შიდა და გარე), ანგარიშგება და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები: განათლება აუცილებელი - პროფესიული განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - მაგისტრი/მაგისტრთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი; განთლების სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული; ცოდნა: სამართლებრივი აქტების - 1. საქართველოს კონსტიტუცია; 2. ევროპული ქარტია „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“; 3. საქართველოს ორგანული კანონი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“; 4. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“; 5. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი. კომპიუტერული პროგრამები/ცოდნის დონე: -Microsoft Office Word /კარგად,Internet Explorer/კარგად, Microsoft Office PowerPoint/კარგად. გამოცდილება: აუცილებელი სამუშაო გამოცდილება - 3 წელი; გამოცდილების სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული; ხელმძღვანელობის სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული. კომპეტენცია და უნარები: ეფექტური კომუნიკაციის უნარი; ცვლილებებისა და სიახლეების ინიცირების უნარი; დამოუკიდებელი მუშაობის უნარი; გუნდური მუშაობის უნარი; კომპლექსური აზროვნება; დროის ეფექტიანი მართვა; საქმის დაგეგმვისა და ორგანიზების უნარი; ინფორმაციის შეგროვებისა და ანალიზის უნარი. განათლების მოთხოვნებში გრაფა „სავალდებულო“ არ არის მითითებული მოთხოვნა, ხოლო გრაფაში „სასურველი“ განსაზღვრულია უცხო ენები/ცოდნის დონე: ინგლისური ან რუსული ან გერმანული ან ფრანგული.

დადგენილია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 18 იანვრის N23 დადგენილებით დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხა და განისაზღვრა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საჯარო მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობა N1 დანართის შესაბამისად. დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეთა ნუსხა, N2 დანართის შესაბამისად. განისაზღვრა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პოლიტიკური თანამდებობის პირების თანამდებობრივი სარგოების ოდენობა დანართი N3-ის შესაბამისად. ძალადაკარგულად გამოცხადდა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ” ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 აგვისტოს N189 დადგენილება; ძალადაკარგულად გამოცხადდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირთა და საკრებულოს

აპარატის მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოს ოდენობის განსაზღვრის შესახებ” ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N182 დადგენილება.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 18 იანვრის N23 დადგენილების დანართი N1-ის შესაბამისად, საკრებულოს აპარატის მოსამსახურეების შტატი განისაზღვრა - 34 შტატით. რიგზე N4: მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **ადმინისტრაციული განყოფილება: 10 შტატი;** მათ შორის **თანამდებობის დასახელება - ა) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი - მეორე რანგი /საშუალო მმართველობითი დონე/ - 1 შტატი,** თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში -1300; **ბ) პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის - მესამე რანგი /უფროსი სპეციალისტის დონე/ - 1 შტატი,** თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში -1100; **გ) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - მესამე რანგი /უფროსი სპეციალისტის დონე/ - 8 შტატი,** თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში - 900. ამავე, N1 დანართის თანახმად, რიგზე N6: მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება: 3 შტატი,** მათ შორის: **თანამდებობის დასახელება - ა) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი - მეორე რანგი /საშუალო მმართველობითი დონე/ საშტატო ერთეულის ოდენობა: -1;** თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში - 1300 **ბ) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - მესამე რანგი /უფროსი სპეციალისტის დონე/ თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში - 900.**

დადგენილია, რომ 2018 წლის 28 თებერვალს ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N38 დადგენილებით ცვლილება შევიდა 2018 წლის 18 იანვრის N23 დადგენილებაში, შეიცვალა დადგენილების N1 დანართის ცხრილში მუხლის რედაქცია და ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: საკრებულოს აპარატის მოსამსახურეები: 33 შტატი, მათ შორის: 2. შეიცვალა დადგენილების N1 დანართის ცხრილში მე-4 პუნქტი და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: მეორადი სტრუქტურული ერთეული - ადმინისტრაციული განყოფილება: 9 შტატი, მათ შორის: **თანამდებობის დასახელება - ა) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი; თანამდებობრივი რანგი: მეორე რანგი (საშუალო მმართველობითი დონე) საშტატო ერთეულის ოდენობა: -1; თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში: 1300; ბ) თანამდებობის დასახელება: პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი; თანამდებობრივი რანგი: მესამე რანგი (უფროსი სპეციალისტის დონე); თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში: 1100; საშტატო ერთეულის ოდენობა: -1; გ) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, მესამე რანგი, უფროსი სპეციალისტის დონე; საშტატო ერთეული - 7; თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა ლარში: 900.**

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 01 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი **სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული განყოფილების სამუშაო აღწერილობა** (რანგი - მეორე, საშუალო მმართველობითი დონე) აღნიშნული თანამდებობა შეივსო დახურული კონკურსის წესით 2018 წლის 31 იანვარს;

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 01 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის **ადმინისტრაციული განყოფილების სამუშაო აღწერილობა; თანამდებობის დასახელება:** პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საკრებულოს დარგობრივ კომისიაში), კატეგორია - პირველი, რანგი - მესამე უფროსი სპეციალისტის დონე. უშუალოდ დაქვემდებარებაშია: 1. საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი; 2. საკრებულოს იურიდიულ საკითხთა კომისიის თავმჯდომარე. თანამდებობის მიზანი - საკრებულოს იურიდიულ საკითხთა კომისიის გამართული საქმიანობის უზრუნველყოფა და კომისიის თავმჯდომარისათვის უფლებამოსილების განხორციელებაში ხელშეწყობა. აქვე გაწერილია ფუნქციები (მოვალეობები); დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას ურთიერთობის მხარეები (შიდა და გარე), ანგარიშგება და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები: განათლება აუცილებელი - პროფესიული განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; განთლების სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული; ცოდნა: სამართლებრივი აქტების - 1. საქართველოს კონსტიტუცია; 2. ევროპული ქარტია „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“; 3. საქართველოს ორგანული კანონი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“; 4. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“; 5. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი. კომპიუტერული პროგრამები/ცოდნის დონე: - Microsoft Office Word/კარგად, Microsoft Office Excel/კარგად, Internet Explorer/კარგად, Microsoft Office PowerPoint/კარგად. გამოცდილება: აუცილებელი სამუშაო გამოცდილება - 1 წელი; გამოცდილების სფერო - კერძო ან საჯარო სამსახური; ხელმძღვანელობის სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული. კომპეტენცია და უნარები: მოლაპარაკების წარმართვის უნარი; ცვლილებებისა და სიახლეების ინიცირების უნარი; დამოუკიდებელი მუშაობის უნარი; გუნდური მუშაობის უნარი; სტრატეგიული და კომპლექსური აზროვნების უნარი; დროის ეფექტიანი მართვის უნარი; საქმის დაგეგმვისა და ორგანიზების უნარი; ინფორმაციის შეგროვებისა და მონაცემთა ანალიზის უნარი; მოქნილობა და ცვლილებებზე ადაპტირების უნარი; წერილების, ანგარიშების, შეთავაზებების მომზადების უნარი. განათლების მოთხოვნებში გრაფა „სავალდებულო“ ან „სასურველი“ უცხო ენების ცოდნა არ არის განსაზღვრული.

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 01 თებერვალს

დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის **მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული განყოფილების სამუშაო აღწერილობა; თანამდებობის დასახელება:** მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საორგანიზაციო საკითხებში); კატეგორია - მეორე, რანგი - მესამე, უფროსი სპეციალისტის დონე; უშუალოდ დაქვემდებარებაშია: საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი; აუცილებელი განათლება: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი;

დადგენილია, რომ ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საორგანიზაციო საკითხებში); კატეგორია - მეორე, რანგი - მესამე უფროსი სპეციალისტის დონე; უშუალო დაქვემდებარებაშია: საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი; აუცილებელი განათლება: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი;

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 01 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - ადმინისტრაციული განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საკრებულოს დარგობრივ კომისიაში), კატეგორია - მეორე, რანგი - მესამე, უფროსი სპეციალისტის დონე; უშუალო დაქვემდებარებაშია: 1. საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი; 2. საკრებულოს საფინანსო - საბიუჯეტო კომისიის თავმჯდომარე; აუცილებელი პროფესიული განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი;

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 01 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - ადმინისტრაციული განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საკრებულოს დარგობრივ კომისიაში), კატეგორია - მეორე, რანგი - მესამე, უფროსი სპეციალისტის დონე; უშუალო დაქვემდებარებაშია: 1. საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი; 2. საკრებულოს ჯანდაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომისიის თავმჯდომარე; აუცილებელი პროფესიული განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი;

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს

დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - ადმინისტრაციული განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საკრებულოს დარგობრივ კომისიაში), კატეგორია - მეორე, რანგი - მესამე, უფროსი სპეციალისტის დონე; უშუალო დაქვემდებარებაშია: 1. საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსი; 2. საკრებულოს კულტურის, განათლების, ახალგაზრდობის საქმეთა და სპორტის კომისიის თავმჯდომარე; აუცილებელი პროფესიული განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; აღნიშნული თანამდებობა შეივსო ღია კონკურსის წესით 2018 წლის 31 იანვარს.

დადგენილია, რომ ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - ადმინისტრაციული რესურსების მართვის განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება; რანგი - მეორე (საშუალო მმართველობითი დონე), უშუალო დაქვემდებარებაშია: ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის უფროსი; განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; აღნიშნული თანამდებობა შეივსო ღია კონკურსის წესით 2018 წლის 31 იანვარს.

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - **ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების სამუშაო აღწერილობა; თანამდებობის დასახელება:** მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი; კატეგორია - არ არის მითითებული, რანგი - მეორე (საშუალო მმართველობის დონე). უშუალოდ დაქვემდებარებაშია: ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის უფროსი; უშუალოდ დაქვემდებარებულ თანამშრომელთა რაოდენობა თანამდებობათა აღნიშვნით - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი -2; მითითებულია თანამდებობის მიზანი, ფუნქციები (მოვალეობები), დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას ურთიერთობის მხარეები (შიდა და გარე), ანგარიშგება და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები: განათლება აუცილებელი - პროფესიული განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; განათლების სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული; სამართლებრივი აქტების ცოდნა, - საქართველოს კონსტიტუცია; ევროპული ქარტია „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“; საქართველოს ორგანული კანონი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“; საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“; პრეზიდენტის 1999 წლის 1 ივლისის N414 ბრძანებულება; საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის N200 დადგენილება; ქ.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 14 ივლისის N1 დადგენილება; კომპიუტერული პროგრამები/ცოდნის დონე: - Microsoft Office Word/კარგად, Microsoft Office Excel/კარგად, გამოცდილება: აუცილებელი სამუშაო გამოცდილება - 2 წელი; გამოცდილების სფერო - ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში/დარგში მუშაობა; ხელმძღვანელობის სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული. კომპეტენცია და უნარები: ორგანიზაციის მისიის, საჯარო სამსახურის ეთიკისა და საზოგადოებრივი სარგებლის ცოდნის უნარი; სტრატეგიული და კომპლექსური აზროვნების უნარი; სტრუქტურული ერთეულისა და ინდივიდუალური ამოცანების დასახვის უნარი; ცვლილებების ინიცირებისა და მართვის უნარი; თათბირების და შეხვედრების წარმართვის უნარი; მოხელის პროფესიული განვითარების, შეფასებისა და მოტივირების უნარი; რესურსების მოპოვებისა და გადანაწილების უნარი; ცოდნის მართვის და გაზიარების სისტემების დანერგვის და გამოყენების უნარი; მოლაპარაკების წარმართვის უნარი; თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპის დაცვის უნარი. განათლების მოთხოვნებში გრაფა „სავალდებულო“ უცხო ენების ცოდნა არ არის განსაზღვრული. „სასურველი“ - ინგლისური ან რუსული ან გერმანული. აღნიშნული თანამდებობა შეივსო დახურული კონკურსის წესით 2018 წლის 31 იანვარს.

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - **ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების სამუშაო აღწერილობა; თანამდებობის დასახელება:**

მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება) კატეგორია - მეორე; რანგი - მესამე (უფროსი სპეციალისტის დონე). უშუალოდ დაქვემდებარებაშია: საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი; მითითებულია თანამდებობის მიზანი, ფუნქციები (მოვალეობები), დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას ურთიერთობის მხარეები (შიდა და გარე), ანგარიშგება და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები: განათლება აუცილებელი - პროფესიული განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; განთლების სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული; სამართლებრივი აქტების ცოდნა, - საქართველოს კონსტიტუცია; ევროპული ქარტია „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“; საქართველოს ორგანული კანონი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“; საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; კომპიუტერული პროგრამები/ცოდნის დონე: - Microsoft Office Word/კარგად, Microsoft Office Excel/კარგად, Internet Explorer/კარგად, Microsoft Office PowerPoint/კარგად; გამოცდილება: აუცილებელი სამუშაო გამოცდილება - 1 წელი; გამოცდილების სფერო - კერძო ან საჯარო სამსახურში მუშაობა; ხელმძღვანელობის სფერო - მოთხოვნა არ არის მითითებული. მითითებულია კომპეტენცია და უნარები: ინფორმაციის შეგროვებისა და მონაცემთა ანალიზის უნარი; გუნდური მუშაობის

უნარი; დამოუკიდებელი მუშაობის უნარი; საქმის დაგეგმვისა და ორგანიზების უნარი; დროის ეფექტიანი მართვის უნარი; წერილების, ანგარიშგების, შეთავაზებების მომზადების უნარი; მოქნილობა და ცვლილებებზე ადაპტაციის უნარი; პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვის უნარი. გრაფა „სავალდებულო“ ან „სასურველი“ უცხო ენების ცოდნა არ არის განსაზღვრული. აღნიშნული თანამდებობაზე დაკავებულია მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტის მიერ 01.02.2018წ.

დადგენილია, რომ ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 7 მარტს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **ადმინისტრაციული რესურსების მართვის განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, თანამდებობის დასახელება: მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი** (ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში) კატეგორია - მეორე; რანგი - მესამე რანგი (უფროსი სპეციალისტის დონე), უშუალო დაქვემდებარებაშია: საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი); განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; **აღნიშნული თანამდებობა შეივსო დახურული კონკურსის წესით 2018 წლის 7 მარტს.**

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 01 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების უფროსი; რანგი - მეორე (საშუალო მმართველობითი დონე), უშუალო დაქვემდებარებაშია: 1. პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საქმისწარმოების საკითხებში)- 2; 2. მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საქმისწარმოების საკითხებში) - 2; 3. მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მოქალაქეთა მიღების საკითხებში) - 2; განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - მაგისტრი/მაგისტრთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი;

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საქმისწარმოების საკითხებში) კატეგორია - პირველი; რანგი - მესამე (უფროსი სპეციალისტის დონე), უშუალო დაქვემდებარებაშია: ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების უფროსი; განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი;

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (საქმისწარმოების საკითხებში) კატეგორია - მეორე; რანგი - მესამე (უფროსი სპეციალისტის დონე), უშუალო დაქვემდებარებაშია: ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების უფროსი; განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; აღნიშნული თანამდებობა შეივსო ღია კონკურსის წესით 2018 წლის 31 იანვარს.

ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების სამუშაო აღწერილობა, **თანამდებობის დასახელება:** მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (მოქალაქეთა მიღების საკითხებში) კატეგორია - მეორე; რანგი - მესამე (უფროსი სპეციალისტის დონე), უშუალო დაქვემდებარებაშია: ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - საქმისწარმოებისა და მოქალაქეთა მიღების განყოფილების უფროსი; განათლების დონე: უმაღლესი განათლება - ბაკალავრი; აღნიშნული თანამდებობა შეივსო ღია კონკურსის წესით 2018 წლის 31 იანვარს.

დადგენილია, რომ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2018 წლის 29 იანვრის N25 ბრძანებით, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსის ვაკანტურ თანამდებობაზე ჩატარებული დახურული კონკურსის შედეგების შესაბამისად, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - ადმინისტრაციული განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, ნინო კაკაბაძე 2018 წლის 29 იანვრიდან, განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელად - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად საქალაქო სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ მუხლზე, რომლის 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.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის თანახმად, 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-3 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამსახური არის 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). ამავე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი კი განმარტავს, რომ პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე (შემდგომ – მოხელე) არის პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, რომელიც ახორციელებს საჯარო სამართლებრივ 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.

დადგენილია, რომ დ---- ჰ----- ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში დასაქმებული იყო 2014 წლიდან და მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე, ხოლო ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 28 ივნისის N258 ბრძანებით იგი დაინიშნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მთავარ სპეციალისტად, განუსაზღვრელი ვადით. ამდენად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს, რომელზეც უნდა გავრცელდეს მითითებული კანონმდებლობა.

საქმის მასალების თანახმად, დადგენილია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 აგვისტოს N189 დადგენილებით დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხა N1 დანართის შესაბამისად, დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში შრომით ხელშეკრულებით დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეთა ნუსხა N2 დანართის შესაბამისად, რის გამოც ძალადაკარგულად გამოცხადდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პირველადი სტრუქტურული ერთეულის - საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხის

დამტკიცების შესახებ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 26 ივლისის N184 დადგენილება.

დანართი N1-ის შესაბამისად, მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება** შედგებოდა 14 საშტატო ერთეულით: მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი - 1 შტატი, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის - 3 შტატი და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების 10 საშტატო ერთეული.

ასავე დადგენილია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 7 დეკემბრის N4 დადგენილებით შეტანილი იქნა ცვლილება „ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 აგვისტოს N189 დადგენილებაში, კერძოდ შეიცვალა დადგენილების N1 და N2 დანართები, დაიყო მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება და შეიქმნა მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **ადმინისტრაციული განყოფილება** - 10 შტატით, საიდანაც მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსის თანამდებობა განისაზღვრა - 1 შტატით; ბ) პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის - 1 შტატით; გ) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 8 საშტატო ერთეულით (დანართი N1, 4 ნაწილი); ასევე, მეორადი სტრუქტურული ერთეული - **ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება განისაზღვრა** 3 საშტატო ერთეულით, საიდანაც მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი - 1 შტატი; ხოლო, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის შტატი განისაზღვრა - 2 შტატით (დანართი N1, 6 ნაწილი).

ამრიგად, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 აგვისტოს N189 დადგენილებით არსებობდა მეორადი სტრუქტურული ერთეული სახელწოდებით - **საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება** (14 საშტატო ერთეულით, საიდანაც 3 შტატი განსაზღვრული იყო პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტებისათვის). მითითებული დადგენილებაში ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 07 დეკემბრის N4 დადგენილებით შეტანილმა ცვლილებამ მეორადი სტრუქტურული ერთეული - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება - დაყო ორ მეორად სტრუქტურულ ერთეულად: 1. მეორადი სტრუქტურულ ერთეულად სახელწოდებით - ადმინისტრაციული განყოფილება (10 შტატით, სადაც პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის შტატი განისაზღვრა 1 საშტატო ერთეულით) და 2. მეორადი სტრუქტურული

ერთეული - ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება (3 საშტატო ერთეულით), სადაც პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის შტატი განსაზღვრული არ იყო.

საქალაქო სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლზე, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა. ამავე კანონის 103-ე მუხლის პირველი პუნქტი განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. რეორგანიზაციად არ ჩაითვლება საჯარო დაწესებულების ან მისი სტრუქტურული ერთეულის მხოლოდ დაქვემდებარების ან სახელწოდების შეცვლა ან/და საჯარო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულისათვის ახალი ფუნქციის დაკისრება.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N22 ბრძანებით დაიწყო ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი, რის თაობაზეც დ---- ჯ-----ს ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 29 ნოემბრის N663-02 წერილით ეცნობა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლის, 103-ე მუხლის პირველი პუნქტის, 104-ე მუხლისა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N33 განკარგულების შესაბამისად, დაგეგმილია ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის რეორგანიზაციის პროცესი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიეცა გაფრთხილება შტატების შემცირების შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ხოლო ამავე წლის 29 დეკემბრის N54 ბრძანებით გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. ამდენად, მოსარჩელის საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო საკრებულოს აპარატში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის გამო შტატების შემცირება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლი ითვალისწინებს მოხელის შეფასებას. აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, 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. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, მოხელის შეფასების პროცესი წარმართება გამჭვირვალედ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლის ჩართულობით. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი შეფასების სისტემა: 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. ამავე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალების შეფასებით და მოხელესთან გასაუბრებით.

„პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილების პირველი მუხლის თანახმად, პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების (შემდგომში – წესი) განსაზღვრის მიზანია პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის (შემდგომში – მოხელე) ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების (შემდგომში – შეფასება) პროცედურის დადგენა. ამავე დადგენილების მე-3 მუხლის თანახმად, შეფასების მიზანია მოხელის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების, წახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებებისა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების წარმოშობის წინაპირობების დადგენა, ასევე საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარება. ხოლო, მე-11 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაფასებელი პერიოდის განმავლობაში. მოხელის შეფასება ხდება მოხელის ფუნქციების, კომპეტენციების, უნარ-ჩვევების, ქცევის წესების ან/და მის მიერ განხორციელებული მიზნებისა და ამოცანების (კომპონენტების) შეფასების შედეგების შესაბამისად. შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალის შეფასებითა და მოხელესთან გასაუბრებით. ამავე დადგენილების მე-14 მუხლი განსაზღვრავს შეფასების სისტემას. კერძოდ, შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი სისტემა: 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. ამავე დადგენილების მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შეფასებას შესაძლებელია მოჰყვეს შემდეგი სამართლებრივი შედეგი: დ) მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება. ხოლო, მე-17 მუხლის შესაბამისად კი, მოხელე უფლებამოსილია, შეფასების შედეგები (ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი) გაასაჩივროს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულებაში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის გამო შტატების შემცირების შედეგად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისას ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ადგილი არ ჰქონია საჯარო მოხელის - დ--- ჯ-----ის, ზემოთ მითითებული ნორმატიული აქტით განსაზღვრული წესით შეფასებას, საჯარო სამსახურში მისი უფლებებისა და ვალდებულებების შესრულებისათვის შესაბამისი კომპეტენციის, უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის დადგენის მიზნით. საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ განხორციელებული უფლება-მოვალეობები შეფასებული იყო არადამაკმაყოფილებლად, ან პროფესიული თუ პიროვნული თვისებები არ შეესაბამებოდა საჯარო სამსახურის სპეციფიკით დადგენილ მოთხოვნებს, რაც თავის მხრივ, რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების გათვალისწინებით, საფუძვლად დაედებოდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანებას. მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ წარმოდგენილი არ არის დ---- ჯ-----ის მიერ შესრულებული სამუშაოების არადამაკმაყოფილებლად ან უარყოფითად შეფასების დამადასტურებელი მტკიცებულება. ამასთან, სასამართლომ ვერ გაიზიარა მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტებას იმის თაობაზე, რომ დ---- ჯ----- არ ასრულებდა ან არასათანადოდ ასრულებდა მის მიმართ დაკისრებულ მოვალეობებს, ხოლო რიგ შემთხვევებში აჭარბებდა უფლებებს, რადგან აღნიშნული გარემოებები არ არის დადასტურებული შესაბამისი მტკიცებულებებით, რაც შეიძლება ასახული ყოფილიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების დოკუმენტში ან რაიმე ფორმით, რომელიც ასახავდა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გატარებულ ზომებს მისი მოხელის მხრიდან პროფესიული საქმიანობის არასათანადო შესრულებისა თუ პიროვნული თვისებების გამო, საჯარო დაწესებულების საქმიანობისათვის ზიანის მიყენების თაობაზე კონკრეტულ ინფორმაციას. ამის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია პროფესიული ავტობიოგრაფიის ფორმა (CV), რომლითაც დგინდება, რომ დ---- ჯ----- არაერთი წელია მსახურობდა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში სხვადასხვა პოზიციებზე, მიღებული აქვს პრემიები, დანამატები და სოციალური დახმარების თანხები. ხოლო მისი

კომპეტენციისა და უფლება-მოვალეობების შესრულების შესახებ, წარმოდგენილია სხვადასხვა დროს განხორციელებული სამუშაო აღწერილობები, რომელიც სრულ შესაბამისობაშია ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ განსაზღვრულ ძველი და ახალი მოქმედი სამუშაო აღწერილობების მოთხოვნებთან.

საქალაქო სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ გარდა იმისა, რომ მოსარჩელის შეფასება არ მომხდარა „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილების შესაბამისად, საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც ნათელი გახდებოდა (1 საშტატო ერთეულის შემცირების გარდა) რატომ იქნა გაკეთებული არჩევანი დ----- ზე და რა არგუმენტებსა და კრიტერიუმებზე დაყრდნობით მოხდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. ადგილი ჰქონდა თუ არა უფლებამოსილი პირის მიერ მის კანდიდატურაზე არჩევანის გაკეთებისას საქმის გარემოებების შესწავლას, შეფასებას, რომელთა ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდებოდა პროპორციულობისა და თანაზომიერების დაცვის საფუძველზე დამდგარი შედეგი, რომელიც საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერებას დაადასტურებდა.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შედარებით მისი კონკურენტ(ებ)ისათვის უპირატესობის მინიჭების არგუმენტაცია უნდა იყოს დასაბუთებული და წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებით, რათა თავად მოსარჩელისათვის და შემდგომ, სასამართლოსათვის იყოს ნათელი ხელმძღვანელი პირის უფლებამოსილების განხორციელების მართლზომიერების ფარგლები და მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერება. სასამართლო აღნიშნავს, რომ პირი, რომელიც ახორციელებს ერთიდაიგივე თანამდებობაზე მყოფი თანამშრომლ(ებ)ის შეფასებას, დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში იღებს რა გადაწყვეტილებას მათი შეფასების შედეგად რომელიმე მათგანისათვის უპირატესობის მინიჭების თაობაზე, ვალდებულია შესაფასებელ პირთა შორის არჩევანის გაკეთების გზით უპირატესობა მიანიჭოს ერთ-ერთ მათგანს; ამასთან, დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მას ეკისრება მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება, რაც გულისხმობს პირველ რიგში თითოეული შესაფასებელი პირის შეფასების დასაბუთებას უშუალოდ ამ პირთან დაკავშირებით არსებულ ობიექტურ და სუბიექტურ ფაქტორებზე მითითებით, რადგან პირი უფლებამოსილია, იცოდეს, რა მიზეზით არ აარჩია დამსაქმებელმა, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

ამდენად, სასამართლომ ვერ დაეთანხმა მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს მოსარჩელესთან მიმართებაში, სტრუქტურული რეორგანიზაციის ფარგლებში საშტატო ერთეულის შემცირებისას, სამსახურიდან გათავისუფლებული

თანამშრომლის სრულყოფილად შეფასებას და არგუმენტირებულად დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებით. აღსანიშნავია, რომ გადაწყვეტილების კანონიერებას ვერ ადასტურებს საქმეში არსებული მასალები, მათ შორის, სასამართლო პროცესზე მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტებები. სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში წარმოდგენილ მასალაში არ არის მსჯელობა, რომლის მიხედვითაც სარწმუნოდ იქნებოდა მიღებული თუ რა არგუმენტებითა და ფაქტობრივი გარემოებებით იხელმძღვანელა ადმინისტრაციულმა ორგანომ (კონკრეტულ შემთხვევაში ხელმძღვანელმა პირმა) დ----- ჯ-----ის შეფასებისას. მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებების ანალიზი ცხადყოფს, რომ მოპასუხე ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მხრიდან ადგილი ჰქონდა რეორგანიზაციის ფარგლებში საშტატო ერთეულის შემცირებისას თანამშრომლის არასრულყოფილად შეფასებას, მის მიმართ კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დაუცველობას, რაც დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების მიღებაში აისახა.

მოსარჩელის პროფესიული ავტობიოგრაფიის ფორმის (CV) გათვალისწინებით სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს შესაბამისი თანამდებობისათვის განსაზღვრულ პროფესიული კომპეტენციის, ცოდნისა და პირად უნარ-ჩვევებთან მიმართებაშიც. მოთხოვნები, რომელიც წარდგენილი იყო ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2017 წლის 4 ივლისს დამტკიცებული სამუშაო აღწერილობებით, შედარებით მეტ კომპეტენციას, ცოდნას და უნარებს მოითხოვდა დასაქმებულისგან, ვიდრე ქუთაისის საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ 2018 წლის 1 თებერვალს დამტკიცებული საკრებულოს აპარატის (ერთი სტრუქტურული ერთეულის გაყოფით მიღებული - ორი ერთეული) მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული განყოფილების და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების სამუშაო აღწერილობებშია გაწერილი. აღნიშნული კი მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის მიმართ არ დამდგარა ახალი, განსხვავებული მოთხოვნები, რომლებიც მის მხრიდან მოითხოვდნენ უფრო მეტი ცოდნითა თუ კომპეტენციით აღჭურვის ვალდებულებას და რომლის რესურსიც მოსარჩელეს ობიექტურად არ გააჩნდა. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დ----- ჯ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შემდგომ, რამოდენიმე ვაკანტური თანამდებობა შევსებული იქნა ღია და დახურული კონკურსის წესით.

სასამართლომ მიუთითა, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად, ადგილი არ ჰქონია საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლას, რის შედეგადაც ადგილი ექნებოდა საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი ფუნქციურად განსხვავებული სტრუქტურის შექმნას. განხორციელდა სტრუქტურული ერთეულის საორგანიზაციო და ადამიანური

რესურსების მართვის განყოფილების დაყოფა და მოხელის რანგირებისა და კატეგორიების ცვლილება. რეორგანიზაციას არ მოყვლია საჯარო მოხელის რანგირებისა და კატეგორიების ცვლილება. რეორგანიზაციას არ მოყვლია საჯარო მოხელის თანამდებობის პრეტენდენტი კანდიდატის მიმართ რაიმე განსაკუთრებული, მანამდე არარსებული პროფესიული თუ სპეციფიური ცოდნის, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მოთხოვნის წამოყენებას, პირიქით უმრავლეს შემთხვევებში საჯარო მოხელის მიმართ მოთხოვნები გამარტივებული იქნა (სავალდებულო იყო ბაკალავრის განათლება მაგისტრის ნაცვლად, უცხო ენების ცოდნა საერთოდ ამოღებული იყო, განათლების სფერო არ იყო მითითებული და ა.შ.) აღსანიშნავია, რომ სტრუქტურულ რეორგანიზაციის შედეგი მხოლოდ 1 საშტატო ერთეულის შემცირებაში გამოიხატა. რეორგანიზაციამდე შტატების რაოდენობა შეადგენდა - 34 საშტატო ერთეულს, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა - 33 საშტატო ერთეული.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების ფონზე (შტატის შემცირება), საჯარო დაწესებულებაში მიღებული იყვნენ არა ერთი ახალი თანამშრომელი, მაშინ როდესაც, კონკრეტულ სტრუქტურულ ერთეულის დაყოფა ორ სტრუქტურულ ერთეულად და პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის შტატის შემცირების მოტივით დ---- ჭ----- გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

რაც შეეხება მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობების დაცვას, სასამართლომ მიუთითა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გაწერილია ყველა შესაძლებელი წესი და პირობები, რომელიც უნდა გაატაროს საჯარო დაწესებულებამ მისი საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, რაც პირველ რიგში, გამოიხატება მობილობის პროცესში ჩართული სუბიექტების უფლებამოსილების განხორციელების საკითხების განხორციელებაში.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, 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. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობით სხვა საჯარო დაწესებულებაში გადასვლა შესაძლებელია მხოლოდ ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. აღნიშნული მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობით გადასვლა სხვა საჯარო დაწესებულებაში არსებულ იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომლის

დასაკავებლად დაწყებულია ამ კანონის 34-ე და 48-ე მუხლებით განსაზღვრული პროცედურები. ხოლო მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა შესაბამისი კომპენსაცია. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, თუ მოხელე უარს განაცხადებს შეთავაზებული მობილობით სარგებლობაზე, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

მითითებული კანონის 104-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შესახებ გადაწყვეტილებას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით იღებს საამისოდ უფლებამოსილი პირი. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შესახებ გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს ბიუროს, საჯარო დაწესებულების მოხელეების ინტერესებიდან გამომდინარე.

დ----- ჭ-----ის მიმართ განხორციელებულ მობილობის საკითხთან მიმართებაში, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებულ პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესზე, რომლითაც განისაზღვრა საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შედეგად შტატების შემცირებისას პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი და პირობები, მობილობის პროცესში ჩართული სუბიექტების უფლებამოსილების განხორციელების საკითხები. ეს წესი ასევე არეგულირებს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმისა და მოხელის რეზერვთან დაკავშირებულ საკითხებს.

აღნიშნული დადგენილების მეორე 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. დადგენილების მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მობილობა არის 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;

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დ----- ჭ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების

დროს, ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ასევე, არ იქნა დაცული საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მოთხოვნები, 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. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელ მოხელეთა სხვა საჯარო დაწესებულებაში მობილობის ეტაპზე საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, ითანამშრომლოს ბიუროსთან თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელეების კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის მოძიებისა და მათი ხელახალი დასაქმების მიზნით. ხოლო, მე-3 პუნქტის თანახმად, მობილობის ეტაპი გრძელდება საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის დასრულებამდე 1 თვის განმავლობაში.

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-12 მუხლით განსაზღვრულია მობილობის წესი, რომლის პირველი 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. ამავე დადგენილების მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოხელის ამ წესის მე-12 მუხლით გათვალისწინებული მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში, მოხელის სურვილის გათვალისწინებით, იგი ირიცხება მოხელეთა რეზერვში და ეძლევა კომპენსაცია 3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. ხოლო, მე-5 პუნქტის თანახმად, მოხელე მოხელეთა რეზერვში 2 წლის ვადით ირიცხება.

განსახილველ შემთხვევაში, დ----- ჯ-----ის მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით გათვალისწინებული პროცედურები. მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ დ----- ჯ-----ის სხვა საჯარო დაწესებულებაში მობილობის მიზნით ადმინისტრაციულ ორგანომ მიმართა საჯარო სამსახურის ბიუროს. მოპასუხე მხარის მიერ ასევე, არ იქნა წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებას იმის თაობაზე, რომ დ----- ჯ-----

ისათვის შეთავაზებული იქნა იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით, იმავე საჯარო დაწესებულებაში შესთავაზეს დაბალ თანამდებობაზე გადასვლა, რაზედაც მან უარი განაცხადა. მიუხედავად იმისა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით - მოსარჩელის პირადი საქმით დასტურდება, რომ დ---- ზ----- ის პროფესიული გამოცდილება და კომპეტენცია შეეფერებოდა საკრებულოში არსებულ სხვადასხვა თანამდებობებს. აღნიშნულთან დაკავშირებით, საყურადღებოა მოპასუხის განმარტება, რომლის თანახმად, იმის გამო, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში იმავე პერიოდში მიმდინარეობდა რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების პროცესი, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას მიმართული ჰქონდა საჯარო სამსახურის ბიუროსადმი, საიდანაც მობილობის განხორციელების/განუხორციელებლობის თაობაზე პასუხი არ იყო მიღებული, რის გამო, საკრებულოში მიიჩნიეს, რომ მობილობის თაობაზე საჯარო სამსახურის ბიუროსადმი მიმართვა აზრს მოკლებული იყო.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ კანონმდებელმა საჯარო მოხელის მობილობის მიზანი განსაზღვრა ნორმატიული აქტით და მის პროცედურების სრულყოფილი ფორმით დაცვას მნიშვნელოვანი დატვირთვა მიანიჭა, ერთი მხრივ იმის გამო, რომ სახელმწიფოს ნებას და მიზანს წარმოადგენს უზრუნველყოს შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გათავისუფლებული პროფესიონალური საჯარო მოხელეთა დასაქმება და თუ არსებობს ობიექტური შესაძლებლობა, არ დაუშვას ქვეყანაში უმუშევრობის რიცხვის გაზრდა, მეორე მხრივ კი, რეორგანიზაცია/შტატების შემცირების შედეგად შენარჩუნებული იყოს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პროფესიონალური კადრები, რაც საჯარო სამსახურის საქმიანობისა და ქვეყნის სტაბილურობის განმსაზღვრელია. ამ გარემოების გათვალისწინებით, მიზნობრივად უნდა იქნეს გამოყენებული ნორმატიული აქტით გათვალისწინებული პირობები, რათა არ მოხდეს საჯარო სამსახურიდან პროფესიონალური კადრებისა და რესურსის დაკარგვა. ამდენად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მიჩნეული იქნება, რომ დ---- ზ-----ის კანდიდატურაზე არჩევანის გაკეთება მართლზომიერი იყო, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ, სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის გამო შტატების შემცირების შედეგად დ---- ზ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლებისას გამოყენებული უნდა ყოფილიყო ყველა პროცედურული ღონისძიება პიროვნების ინტერესებისა და სახელმწიფოს მიზნების დაცვის თვალსაზრისით.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს გადაწყვეტილება მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე, არის დაუსაბუთებელი და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების პროცესის დროს ადგილი ჰქონდა ნორმატიული მოთხოვნების დარღვევას, რაც სადავო

ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილობის საფუძველს წარმოადგენს.

სასამართლოს მოსაზრებით, ქვეყნის დემოკრატიის პრინციპს უკავშირდება მისი მოქალაქის ძირითადი უფლებების დაცვა გაუმართლებელი ჩარევისგან როგორც სახელმწიფოს (მისი ადმინისტრაციული ორგანოების სახით), ისე სხვა პირების მხრიდან. საქართველოს კონსტიტუციის მე-7 მუხლი ადგენს ხელისუფლების განხორციელებისას ხალხისა და სახელმწიფოს შეზღუდვას ადამიანის უფლებებითა და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით. ეს კონსტიტუციურ დებულება ადამიანის ძირითად უფლებებს სძენს ძალმოსილებას შებოჭოს ხელისუფლება უკანონო ქმედებების განხორციელებისას და მოქალაქე დაიცვას სახელისუფლებო თვითნებობისაგან. ადამიანის ძირითადი უფლებების მოქმედების არეალის სხვაგვარი განმარტებები არარად აქცევდა საერთაშორისო სამართლის ნორმებითა და კონსტიტუციით გათვალისწინებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს.

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, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას, ხოლო ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, 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 გარემოებებსა და ფაქტებს, რომელთა შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამა თუ იმ გადაწყვეტამდე. ამდენად, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია ახსნას, განმარტოს, დაასაბუთოს თუ რატომ, რა ფაქტებზე დაყრდნობით მიიღო ამგვარი გადაწყვეტილება.

საჯარო სამართლებრივ ურთიერთობებში მოქალაქის მიმართ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება კანონით დადგენილი წესით უნდა პასუხობდეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტისათვის საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის VI თავით, კერძოდ, 51-ე და 52-ე მუხლებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს, ხოლო მისი გამოცემა უნდა მოხდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის VI თავით განსაზღვრული მარტივი ადმინისტრაციული წარმოების საფუძველზე. აღსანიშნავია, რომ სწორედ ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარება მოიცავს ადმინისტრაციული ორგანოს უმნიშვნელოვანეს პროცედურულ ვალდებულებას - გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.

სასამართლომ ასევე მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ პრაქტიკაზე (საქმე ბს№1655-1627 (კ-11), 11.04.2012წ.) სადაც სასამართლო განმარტავს, რომ ... ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენება არ ნიშნავს თანაზომიერების და კანონიერების პრინციპის უგულებელყოფის შესაძლებლობას. დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენება განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს, რათა ადგილი არ ჰქონდეს პროცედურულ დარღვევებს, კანონის ფარგლების გაცდენას. სასამართლო ხელისუფლება ამოწმებს აღმასრულებელი ხელისუფლების, ადმინისტრაციული ორგანოების ნორმაშეფარდებითი საქმიანობის კანონიერებას და იგი არ არის შეზღუდული ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციით. ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული აქტის გამოცემის შედეგად პირის კანონით დაცულ უფლებებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად არ უნდა აღემატებოდეს იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიცა, დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ უნდა გამოიწვიონ პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. დასაბუთების ვალდებულება განპირობებულია ადმინისტრაციული ორგანოს საქმიანობაზე კონტროლის განხორციელების მიზნით. დასაბუთებაში აღნიშნული უნდა იყოს შეხედულებები, მოსაზრებები და გარემოებები, რომლებსაც ადმინისტრაციული ორგანო დაეყრდნო გადაწყვეტილების მიღების დროს, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დასაბუთების, როგორც თვითნებობისაგან დაცვის ვალდებულების იგნორირება წარმოადგენს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებაში შეცდომის დადგენის და აქტის გაუქმების საფუძველს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულების თაობაზე არაერთხელ განმარტა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მის მიერ

მიღებულ გადაწყვეტილებებში - „საკაცაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ადმინისტრაციული ორგანო შებოჭოს სამართლით და მოაქციოს თვითკონტროლის ფარგლებში, რამდენადაც გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს, სწორედ რომელთა შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამ თუ იმ გადაწყვეტამდე, ანუ სწორედ კონკრეტული ფაქტები და საქმის გარემოებები განსაზღვრავს გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და არა პირიქით. წინააღმდეგ შემთხვევაში ყოფა დაკარგავს უზრუნველყოფადობას, სტაბილურობას, გარანტირებულობას, დაირღვევა სამართლის ნორმის და ადმინისტრაციული ორგანოს მიმართ ნდობის პრინციპი, სამართლებრივი უსაფრთხოების განცდა, ხოლო ასეთ პირობებში, მყარი სამართლებრივი წესრიგის ადგილს დაიკავებს მმართველობითი ორგანოს სახელისუფლო ძალაზე დამყარებული თვითნებობა, მაშინ როცა ადმინისტრაციული ორგანოსადმი, შესაბამისად, სახელმწიფოსადმი ნდობის პრინციპი და სამართლებრივი უსაფრთხოება, სამართლებრივი სახელმწიფოს ერთ-ერთი უმთავრესი ნიშანია. გარდა აღნიშნულისა, გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლზომიერება, დარწმუნდეს მის კანონშესაბამისობაში, ხოლო უფლების დარღვევის განცდის შემთხვევაში ისარგებლოს გასაჩივრების შესაძლებლობით, მას უნდა შეეძლოს იცოდეს რა არგუმენტებით უნდა დაუპირისპირდეს მიღებულ გადაწყვეტილებას, რასაც დასაბუთების გარეშე გადაწყვეტილების მიღების პირობებში, მოკლებულია. აგრეთვე, დასაბუთებული აქტის გამოცემა აადვილებს საჩივრის ან სარჩელის განმხილველი ორგანოების მიერ მისი კანონიერებისა და მიზანშეწონილობის გადამოწმების პროცესს“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 19 ნოემბრის № ბს-301-292 (2კ-13) 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 აქტის 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 მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დაუშვებელია ადმინისტრაციული აქტის გამოცემას საფუძველად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული.

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

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 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. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, 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.

მითითებული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, მოხელე აღდგენილი უნდა

იქნეს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე. ნებისმიერ შემთხვევაში პირის თანამდებობაზე აღდგენა თავისთავში გულისხმობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ანუ, პირის იმ თანამდებობაზე დაბრუნებას, საიდანაც ის გათავისუფლებული იქნა, ხოლო ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, ტოლფას თანამდებობაზე. მითითებული მუხლი ასევე, აღგენს გარკვეულ პირობებს იმ შემთხვევისათვის, როდესაც საჯარო დაწესებულებაში არ არსებობს იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობა, რაც გამოიხატება უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის დამატებით დაცვის გარანტიებში, კერძოდ: 1. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით; 2. 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.

ამდენად, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უნდა დაევალოს გამოსცეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომლითაც დ----- ზ----- აღდგება იმავე (ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის - საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (ადმინისტრაციული განყოფილება; ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება) ან მის ტოლფას თანამდებობაზე და განახორციელოს კანონით მისთვის დაკისრებული ვალდებულებები.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელის მიმართ გამოცემული აქტი ცნობილი იქნა ბათილად და იგი აღდგენილი იქნა სამსახურში, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უნდა დაეკისროს იძულებითი გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელოს (განაცდურის) ანაზღაურება, გათავისუფლების დღიდან, მისი სამსახურში აღდგენის დღემდე პერიოდში, თვეში 720 ლარის ოდენობით (დაბეგვრის შემდეგ, ხელზე ასაღები) ამ თანამდებობაზე 900 ლარის თანამდებობრივი სარგოს გათვალისწინებით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ.

აპელანტის განმარტებით, საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილების

გამოტანისას დაარღვია სამართლის ნორმები, გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, ასევე არასწორად განმარტა კანონი. კერძოდ, გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში სასამართლო უთითებს და ხელმძღვანელობს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლით და საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილებით და აღნიშნავს, რომ აღნიშნული კანონისა და ნორმატიული აქტის მოთხოვნები არ იქნა დაცული საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების დროს და სწორედ მათი დაუცველობა გახდა ერთ-ერთი საფუძველი სარჩელის დაკმაყოფილებისა. აღნიშნული მსჯელობა და ნორმების გამოყენება სასამართლოს მხრიდან უსაფუძვლოა შემდეგ გარემოებათა გამო: - საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლი ითვალისწინებს მოხელის შეფასებას, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად 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. აღნიშნული კანონის ნორმამ იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ მოხელე უნდა შეფასდეს საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული შეფასების წესით და ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა იხელმძღვანელოს შესაბამისად.

აპელანტის განმარტებით საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 126-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით საქართველოს მთავრობამ 2016 წლის 31 დეკემბერამდე უნდა შეიმუშავოს და მიიღოს „პროფესიული საჯარო მოხელის წესი და პირობები“. აღნიშნული წესი მთავრობის მიერ შემუშავებულ და დამტკიცებულ იქნა 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილებით. დადგენილების მე-2 მუხლით დადგენილება ამოქმედდება 2018 წლის 01 იანვრიდან, შესაბამისად ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარე ვერ და არ იხელმძღვანელებდა ჯერ კიდევ აუმოქმედებელი და ძალაში შეუსვლელი ნორმატიული აქტით და სასამართლოს განმარტება იმაზე, რომ საჯარო დაწესებულება სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის გამო შტატების შემცირების შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისას ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ადგილი არ ჰქონია საჯარო მოხელის დ.ჭ---ის 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილებით განსაზღვრული წესით შეფასებას საფუძველს მოკლებულია და კანონის არასწორად გამოყენებისა და განმარტების დამადასტურებელია.

აპელანტის განმარტებით სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სააპელაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს აგრეთვე ის განჩინებები, რომლებიც გამოტანილია საქმის პირველ ინსტანციაში განხილვასთან დაკავშირებით და რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანას. აპელანტმა მხარემ საქალაქო სასამართლოში იშუამდგომლოა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო

კოდექსის 26-ე მუხლის მე-2¹ მუხლის თანახმად, საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ, რადგან დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ დარღვეული იყო ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის მოთხოვნები, მაგრამ საქალაქო სასამართლომ 19.06.2018 წლის განჩინებით აპელანტი მხარის შუამდგომლობა არ დააკმაყოფილა.

ამდენად აპელანტი ითხოვს როგორც გასაჩივრებული 28.09.2018წ გადაწყვეტილების, ისე ამავე სასამართლოს 19.06.2018 წლის განჩინების გაუქმებას და ახალი გადაწყვეტილებით დ---- ჯ-----ის სარჩელის უარყოფას უსაფუძვლობისა და ხანდაზმულობის მოტივით.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო სასამართლო, გამოცხადებული მხარის მოსაზრების მოსმენის, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაანალიზების, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებისა და სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად, მიიჩნევს, რომ აპელანტის მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება, შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილით, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებასა და დასკვნებს, საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე

მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებასა და დასკვნებს, საქმის ფაქტობრივ საკითხებთან დაკავშირებით, შესაბამისად, სააპელაციო პალატა დამტკიცებულად მიიჩნევს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს, რაც არის დადგენილად მიჩნეული ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილებით და როგორი სახითაც არის ისინი მითითებული წინამდებარე განჩინებაში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნების კონსტატირებისას. საქალაქო სასამართლოს დასკვნები საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით გაკეთებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების შედეგად და მტკიცების ტვირთიც, იმავე კოდექსის 102-ე მუხლისა და საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, მხარეებზე განაწილებულია სწორად.

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებასა და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე:

პალატა განმარტავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრა საჯარო სამსახურის ძირითადი პრინციპები, რომელთა სულისკვეთებით და გათვალისწინებით სახელმწიფოში უნდა მოქმედებდეს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები; სამოხელეო სამართალი წარმოადგენს ადმინისტრაციული სამართლის კერძო ნაწილს და შესაბამისად სრულად იზიარებს კანონიერების პრინციპის მნიშვნელობას საჯარო-შრომით ურთიერთობებში უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას. აღნიშნული პრინციპი ბოჭავს გადაწყვეტილების მიმღებ საჯარო მოსამსახურეებს (მათ შორის თანამდებობის პირებს) მოქმედი კანონმდებლობის ნორმებით. ამავე კანონის ერთ-ერთ ძირითად პრინციპად აღიარებულია საჯარო მოსამსახურის სოციალური და სამართლებრივი დაცვა. საჯარო მოხელის სამართლებრივი დაცვის პრინციპი წარმოადგენს მისი უფლების დაცვის გარანტიას, რომ მასთან დაკავშირებით მიღებული ყველა გადაწყვეტილება მხოლოდ სამართლებრივი ინსტრუმენტებით და კანონის საფუძველზე განხორციელდება. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოცემულ შემთხვევაში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი აღჭურავს მოხელეს იმ უფლებებით და შეღავათებით, რაც ამ კანონით არის დადგენილი.

ასევე აღნიშნული კანონი ადგენს განსაკუთრებულ უფლებებს მოხელის მიმართ, რომ ის განსხვავებით კერძო სექტორში მომუშავე მოსამსახურისაგან, საჯარო დაწესებულებაში მუშაობის პერიოდში სწორედ ამ საჯარო-სამართლებრივი ნორმატიული აქტით იქნება დაცული, რომ კანონით გათვალისწინებული

პროცედურებით იქნება განხილული როგორც მისი შრომითი მოწყობის, დაწინაურების, აგრეთვე, მისი გათავისუფლების საკითხიც.

პალატა აღნიშნავს, რომ საჯარო მოსამსახურე საჯარო მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას შეზღუდულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი კანონიერების პრინციპით, რომლის მიხედვით, საჯარო მოსამსახურე თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას უნდა მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. მისი ნებისმიერი ქმედება უნდა ემსახურობდეს კანონის უზენაესობის დაცვას და ეფუძნებოდეს კანონისმიერი დათქმის პრინციპს. ამავე შინაარსის დანაწესი გათვალისწინებულია, აგრეთვე, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლით დადგენილი კანონიერების პრინციპითაც, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არა აქვს კანონმდებლობის მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102.1 და 102.2 მუხლების თანახმად, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ექვექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ შეიძლება გახდეს მოხელის სტატუსის შეწყვეტის საფუძველი, გარდა ამ კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. 103.1 მუხლის თანახმად, რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. რეორგანიზაციად არ ჩაითვლება საჯარო დაწესებულების ან მისი სტრუქტურული ერთეულის მხოლოდ დაქვემდებარების ან სახელწოდების შეცვლა ან/და საჯარო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულისათვის ახალი ფუნქციის დაკისრება.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ იწვევს მოხელის სტატუსის ავტომატურ შეწყვეტას, საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაციის ინიციატივით საჯარო მოხელის შრომითი/სამსახურეობრივი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის სახეზე უნდა იყოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძველი - შტატების შემცირება, რომლის გარეშე ადმინისტრაციულ ორგანოს შესაბამის თანამდებობის პირს უფლება არ აქვს შეუწყვიტოს საჯარო მოხელეს სამსახურეობრივი სტატუსი/ან არ დანიშნოს იგი შესაბამის თანამდებობაზე, რადგან საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის

შესახებ" 106.1 მუხლის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება მხოლოდ ამ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობისას. საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებების 4.2 მუხლით, მობილობას ექვემდებარება მხოლოდ საჯარო დაწესებულების **რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე.**

საქმეში დაცული მასალით ირკვევა, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად, ადგილი არ ჰქონია საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლას, რის შედეგადაც ადგილი ექნებოდა **საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი ფუნქციურად განსხვავებული სტრუქტურის შექმნას.** განხორციელდა სტრუქტურული ერთეულის საორგანიზაციო და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების დაყოფა და მოხელის რანგირებისა და კატეგორიების ცვლილება. **რეორგანიზაციას არ მოყოლია საჯარო მოხელის თანამდებობის პრეტენდენტი კანდიდატის მიმართ რაიმე განსაკუთრებული,** მანამდე არარსებული პროფესიული თუ სპეციფიური ცოდნის, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მოთხოვნის წამოყენება, პირიქით უმრავლეს შემთხვევებში საჯარო მოხელის მიმართ მოთხოვნები გამარტივებული იქნა (სავალდებულო იყო ბაკალავრის განათლება მაგისტრის ნაცვლად, უცხო ენების ცოდნა საერთოდ ამოღებული იყო, განათლების სფერო არ იყო მითითებული და ა.შ.). აღსანიშნავია, რომ სტრუქტურულ რეორგანიზაციის შედეგი მხოლოდ 1 საშტატო ერთეულის შემცირებაში გამოიხატა. რეორგანიზაციამდე შტატების რაოდენობა შეადგენდა - 34 საშტატო ერთეულს, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა - 33 საშტატო ერთეული.

მეტიც, განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების ფონზე (შტატის შემცირება), საჯარო დაწესებულებაში მიღებული იყვნენ არა ერთი ახალი თანამშრომელი, მაშინ როდესაც, კონკრეტულ სტრუქტურულ ერთეულის დაყოფა ორ სტრუქტურულ ერთეულად და პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის შტატის შემცირების მოტივით დ----- ჭ----- გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

პალატა განმარტავს, რომ როდესაც რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, ხოლო შტატი სრულად არ უქმდება და ფუნქციურად არ იცვლება, ადმინისტრაციული ორგანო თანამშრომელთა შერჩევის პროცესში სარგებლობს ფართო დისკრეციით და უფლებამოსილია განსაზღვროს იმ პირთა წრე, ვინც განაგრძობს დარჩენილ საშტატო ერთეულებზე საქმიანობას. ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ ჯეროვნად არ გამოიკვლია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები და არ

დაუდგენია ქმნიდა თუ არა რეორგანიზაცია დ---- ჭ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 104-ე მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შესახებ გადაწყვეტილებას, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, იღებს საამისოდ უფლებამოსილი პირი. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შესახებ გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს ბიუროს, საჯარო დაწესებულების მოხელეების ინტერესებიდან გამომდინარე.

პალატა აღნიშნავს, რომ დ---- ჭ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ასევე, არ იქნა დაცული საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მოთხოვნები, კერძოდ: აღნიშნული 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. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელ მოხელეთა სხვა საჯარო დაწესებულებაში მობილობის ეტაპზე საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, ითანამშრომლოს ბიუროსთან თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელეების კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის მოძიებისა და მათი ხელახალი დასაქმების მიზნით. ხოლო, მე-3 პუნქტის თანახმად, მობილობის ეტაპი გრძელდება საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის დასრულებამდე 1 თვის განმავლობაში. ამავე დადგენილების მე-12 მუხლით განსაზღვრულია მობილობის წესი, რომლის პირველი 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. ამავე დადგენილების მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოხელის ამ წესის მე-12 მუხლით გათვალისწინებული მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში, მოხელის სურვილის გათვალისწინებით, იგი ირიცხება მოხელეთა რეზერვში და ეძლევა კომპენსაცია

3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. ხოლო, მე-5 პუნქტის თანახმად, მოხელე მოხელეთა რეზერვში 2 წლის ვადით ირიცხება.

განსახილველ შემთხვევაში, დ----- ჯ-----ის მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით გათვალისწინებული პროცედურები. მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ დ----- ჯ-----ის სხვა საჯარო დაწესებულებაში მობილობის მიზნით ადმინისტრაციულ ორგანომ მიმართა საჯარო სამსახურის ბიუროს. ასევე, არ იქნა წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ დ----- ჯ-----ისათვის შეთავაზებული იქნა იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით, იმავე საჯარო დაწესებულებაში შესთავაზეს დაბალ თანამდებობაზე გადასვლა, რაზედაც მან უარი განაცხადა.

სააპელაციო პალატა აპელანტის მოსაზრებასთან დაკავშირებით, რომელიც შეეხება საქალაქო სასამართლოს მიერ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილების არამართებულად გამოყენებას, მიუთითებს, რომ მართალია სადავო აქტის გამოცემის დროს აღნიშნული დადგენილება არ იყო ამოქმედებული და ადმინისტრაციული ორგანო ამ დადგენილების დებულებათა გათვალისწინებით მოხელის შეფასებას ვერ განხორციელებდა, თუმცა დადგენილია, რომ დ----- ჯ-----ის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი გახდა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში განხორციელებული რეორგანიზაცია, რასაც თან სდევდა შტატების შემცირება. ასეთ ვითარებაში, ადმინისტრაციულ ორგანოს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის ნორმათა ძალით გააჩნდა ვალდებულება დაესაბუთებინა კონკრეტული მოხელის თანამდებობაზე დარჩენის უპირატესობა და რიგ მოხელეთა დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების გარდუვალობა.

პალატა მიუთითებს, რომ დ.ჯ-----ის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ 2017 წლის 29 დეკემბრის N54 ბრძანება მისი სოციალური (შრომის) უფლების შემზღუდველია და შესაბამისად, ზაკ-ის 95.2 მუხლის საფუძველზე, ადმინისტრაციული ორგანოს მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება მაღალი ხარისხით წარმოეშობა, რამეთუ მოტივირებული, დასაბუთებული გადაწყვეტილება კანონიერი აქტის გამოცემის წინაპირობას წარმოადგენს და საფრთხეს არ უქმნის მის არსებობას, აქტის დასაბუთებაში უნდა მიეთითოს არგუმენტირებული გარემოებანი, საკითხის დეტალურად შესწავლის შესახებ, გამოკვლეულ საკითხთა წრე, სამართლებრივი ნორმები, ზოგადი შეფასებები, მიღებულ გადაწყვეტილებათა აუცილებლობა და ნაკლებად შემზღუდველი ღონისძიების გატარების შეუძლებლობა.

დადგენილია, რომ ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ადმინისტრაციული წარმოება რეორგანიზაციის შედეგად გასათავისუფლებელ მოხელეთა კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების, კომპეტენციის შემოწმების მიზნით, არ ჩაუტარებია, რის გამოც საქალაქო სასამართლომ მიიღო კანონიერი გადაწყვეტილება.

სააპელაციო პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს აპელანტის, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს პრეტენზიას პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გამოტანილი 19.06.1018 წლის საოქმო განჩინების უკანონობასთან დაკავშირებით. პალატა მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ ხანდაზმულობის ვადა არ გულისხმობს დროის გაურკვეველ პერიოდს. მას აქვს დასაწყისი და ჭდასასრული. ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისას კი მნიშვნელოვანია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა.

პალატა მიუთითებს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, მოხელეს უფლება აქვს სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება, გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

პალატა აღნიშნავს, რომ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მხარისათვის გაცნობის ზოგად წესს განსაზღვრავს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 55-ე – 58-ე მუხლები. კერძოდ, მითითებული კოდექსის 58-ე მუხლის პირველი 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. განსახილველ შემთხვევაში საქმეზე დადგენილია, რომ **დ---- ზ-----მ მისი განცხადების საფუძველზე 26.01.2018 წელს ჩაიბარა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ასლი (ს.ფ. 22, ტ.1).**

სასამართლო მიუთითებს, რომ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გასაჩივრების ვადის ათვლის დასაწყისს კანონმდებლობა უსაფუძვლოდ არ უკავშირებს დაინტერესებული მხარის მიერ აქტის გაცნობის ფაქტს. ბუნებრივია, შეუძლებელია პირს მოეთხოვოს მისთვის ჯერ კიდევ უცნობი აქტის გასაჩივრება. აქტის არცოდნა მისი გასაჩივრების შესაძლებლობას გამორიცხავს. თუმცა, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დაინტერესებული მხარისათვის გაცნობა უპირველესყოვლისა გულისხმობს ამ აქტით მიღებული გადაწყვეტილების მიღების ფაქტისა და გადაწყვეტილების შინაარსის მხარისათვის გაცნობას. აღსანიშნავია, რომ აქტის ოფიციალური

გაცნობის სამართლებრივი მნიშვნელობა სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ მხარე ადასტურებს მისი შინაარსის გაცნობას.

ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 54-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გაგზავნასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება ადმინისტრაციულ ორგანოს. განსახილველ შემთხვევაში ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სამართალწარმოების არცერთ ეტაპზე არ იქნა წარდგენილი მისი მოსაზრების დამადასტურებელი მტკიცებულება, აქედან გამომდინარე, პალატა უსაფუძვლოდ მიიჩნევს აპელანტის მითითებას მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

5.შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქალაქო სასამართლომ კანონის მართებულად გამოყენებისა და განმარტების შედეგად საქმეზე სწორი გადაწყვეტილება მიიღო. სააპელაციო საჩივარი არ შეიცავს დასაბუთებულ არგუმენტაციას გადაწყვეტილების უკანონობის თაობაზე, რის გამოც წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

6. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არ გადაიხდება სახელმწიფო სოციალური დაცვის საკითხთან დაკავშირებით აღძრულ სარჩელზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ „ევროპის სოციალურ ქარტიას“ დაყრდნობით განმარტებულ იქნა, რომ შრომითი დავა, რომელიც დაკავშირებულია შრომის, როგორც სოციალური უფლების რეალიზაციასთან, განხილულიყო სოციალური დაცვის საკითხთან დაკავშირებით აღძრულ დავად. შესაბამისად პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ საქმეზე მხარეები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან.

პროცესის ხარჯის მოპასუხეზე დაკისრების მოთხოვნასთან დაკავშირებით პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის

მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2000 ლარამდე ოდენობით.

მითითებული ნორმის დისპოზიცია იმგვარად არის ფორმულირებული, რომ არ ადგენს გაწეული ხარჯის სანაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდენობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლოებს.

კანონმდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრებით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მონაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის პროცესუალური საფუძველი; ნორმის ამგვარი შინაარსის მიზანია პროცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდვის თავიდან აცილება. გონივრულობის კრიტერიუმად კი, კანონმდებელი მიიჩნევს დავის საგნის ღირებულების არაუმეტეს 4%-ს. ნიშანდობლივია, რომ დავის საგნის ღირებულების 4% წარმოადგენს ზედა ზღვარს (კანონით დადგენილ მაქსიმალურ ოდენობას), რომლის ფარგლებშიც ხდება ხარჯების ოდენობის სასამართლოსმიერი განსაზღვრა და ამ თვალსაზრისით, მხედველობაში მიიღება კონკრეტულად რა იურიდიული მნიშვნელობის მქონე ქმედებები იქნა განხორციელებული ადვოკატის მიერ, რა სახის ადამიანური რესურსი დაიხარჯა, საქმის წარმოების რომელ ეტაპზე პროცესის მონაწილე რომელმაც მხარემ გასწია იგი და სხვა.

ამდენად, დავის საგნის ღირებულებისა და კანონით განსაზღვრული ზღვრული პროცენტული ნიხრის გათვალისწინებით (სსსკ-ის 53-ე მუხლი), სააპელაციო პალატას გონივრულ ოდენობად მიაჩნია, ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ, საადვოკატო მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის 500 (ხუთასი) ლარის ანაზღაურების დაკისრება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, მე-12 მუხლებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 257-ე, 386-ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
3. დაეკისროს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დ----- ზ-----ის სასარგებლოდ წარმომადგენლის მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის 500 (ხუთასი) ლარის ანაზღაურება;
4. აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (მისამართი: თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქუჩა №32), დასაბუთებული განჩინების ასლის მხარისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ჩაბარებიდან 21(ოცდაერთი) დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით (მისამართი: ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქუჩა №32).

მოსამართლე:

მურთაზ მეშველიანი