



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

13 მარტი, 2019 წელი

თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე - შოთა გეწაძე

სხდომის მდივანი - მარინე კახაძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - ნ---- ს-----ე;

წარმომადგენელი - თ-----;

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - ს----- ა-----ია;

წარმომადგენელი - ფ----- ზ-----;

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება, ქმედების უკანონოდ ცნობა, ქმედების განხორციელების დავალება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 16 ოქტომბრის გადაწყვეტილება;

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. უკანონოდ იქნეს ცნობილი ს----- ა-----ის ხელმძღვანელის დავალება (ქმედება), სამუშაო ადგილის შეცვლის თაობაზე;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 18 ივლისის №1----- ბრძანება;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - „საყვედურის“ შეფარდების შესახებ“ ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 19 სექტემბრის №1----- ბრძანება;

1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 24 ოქტომბრის №2----- ბრძანება;

1.5. დაევალოს მოპასუხეს - ს----- ა-----იას გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, ნ---- ს-----ის სამსახურში აღდგენის თაობაზე;

1.6. დაევალოს მოპასუხეს - ს----- ა-----იას ნ---- ს----- ისათვის იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, მისი გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის.

2. მოპასუხეების პოზიცია:

2.1. მოპასუხე - ს----- ა-----ის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო, დაეთანხმა შესაგებლებში დაფიქსირებულ გარემოებებს და განმარტა, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები არ არსებობს.

3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნები:

3.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ნ---- ს-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტები:

4.1. ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 30 ივნისის №3----- ბრძანებით, ცვლილება შევიდა „ს----- ა-----ის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ ს----- ა-----ის უფროსის 2016 წლის 30 დეკემბრის №3----- ბრძანებაში, კერძოდ, ს----- ა-----ის საშტატო რიცხოვნობა განისაზღვრა 140 საშტატო ერთეულით. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა ს----- ა-----ის საშტატო ნუსხა ბრძანების დანართების შესაბამისად (№1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13). ბრძანების №- დანართის თანახმად, ს----- მ-----ა და კ----- დ----- განისაზღვრა 32 საშტატო ერთეულით, მათ შორის, კ----- კ----- ის უ-----ი ს-----ი - 15 ერთეულით. (ტომი I, ს.ფ. 148-158).

4.2. ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ----- ს კ----- კ-----ის უ-----ი ს-----ის (უშუალო დაქვემდებარებაშია დეპარტამენტის ხელმძღვანელთან) ფუნქციებად განისაზღვრა: ადამიანის უფლებების დაცვის მიმართულებით შესაბამისი ინფორმაციის მოძიება, დამუშავება და ანალიზი; საერთაშორისო და საქართველოს მასშტაბით მნიშვნელოვანი პროცესების შესახებ საჭირო ინფორმაციის ანალიზი; კომპეტენციის ფარგლებში, სამუშაო შეხვედრების დაგეგმვა, ორგანიზება და საჭიროების შემთხვევაში, შეხვედრებში მონაწილეობა; სოციალურ თემატიკასთან დაკავშირებით ინფორმაციის პერიოდული მოძიება, დამუშავება და ანალიზი; ადმინისტრაციის უფროსის, საჭიროების შემთხვევაში, ს-----

----- ღონისძიებების (საპროტოკოლო ღონისძიებების გარდა) ორგანიზება/განხორციელება/ მონაწილეობის მიღება კომპეტენციის ფარგლებში; ბავშვთა უფლებების დაცვის მიმართულებით ინფორმაციის პერიოდული მოძიება, დამუშავება და ანალიზი; ხელმძღვანელთან შეთანხმებით სტრუქტურულ ერთეულში არსებული ქვედა კატეგორიის თანამშრომელთა მიერ შესრულებული სამუშაოს ზედამხედველობა, კომპეტენციის ფარგლებში; შუალედური გადაწყვეტილებების მიღება, დასახული ამოცანების შესრულებისას და რეკომენდაციების შემუშავება, კომპეტენციის ფარგლებში; პროტოკოლის დეპარტამენტის მიერ შემუშავებული ღონისძიების უზრუნველყოფის გეგმის პროექტების ფარგლებში კომუნიკაცია სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან და პროექტის დროულად გამოცემის კონტროლი; ს-----/ა-----ის ხელმძღვანელობის საქმიანობის ორგანიზაციული მხარდაჭერა, უშუალო ხელმძღვანელის დავალების შესაბამისად; კომპეტენციის ფარგლებში სტრუქტურულ ერთეულებზე გაცემული დავალებების შესრულებისა და მიმდინარე პროექტების კოორდინაცია და ზედამხედველობა, კომპეტენციის ფარგლებში; დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემით შემოსული კორესპოდენციის განხილვა და სათანადო დროული რეაგირება, კომპეტენციის ფარგლებში; საჭიროების შემთხვევაში თარგმნა და შესაბამისი სტატისტიკის წარმოება; პრესისა და სატელევიზიო გადაცემების ყოველდღიური მიმოხილვა და შესაბამისი სტატისტიკის წარმოება; ს-----ა და ა-----ის უფროსის დღის წესრიგის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების უზრუნველყოფა შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულებისათვის; ორგანიზებულ სამუშაო ჯგუფებთან, ინეტერსჯგუფებთან, სამეცნიერო და სახელოვნებო სფეროს წარმომადგენლებთან საკონსულტაციო შეხვედრების ორგანიზება და საჭიროების შემთხვევაში, წარმართვა; საჭიროების შემთხვევაში შესრულებული სამუშაოების შესახებ ანგარიშის მომზადება; ორგანიზაციის საჭიროებიდან გამომდინარე, უშუალო ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება; საკონსულტაციო ჯგუფების ჩართვა ადმინისტრაციის მიერ დაგეგმილ პროექტებსა და ღონისძიებებში; ღონისძიებების განხორციელების პროცესში ოპტიმალური ვარიანტების შერჩევა და უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმებით, გადაწყვეტილების მიღება; დეპარტამენტის კომპეტენციაში შემავალი სამართლებრივი აქტების პროექტების აღრიცხვა და სისტემატიზაცია; ადმინისტრაციაში დაგეგმილი მივლინებების ინიცირება შესაბამისი ელექტრონული მოდულის მეშვეობით; ინიცირებული მივლინების პროცესის შემდგომი კონტროლი. (ტომი II, ს.ფ. 69-74).

4.3. ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 22 ივნისის №2----- ბრძანებით, ს----- სამდივნოს აპარატის მ----- მ----- ი ნ---- ს-----ე, მისივე თანხმობით, გადაყვანილ იქნა ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს მ----- მ-----ად, 2017 წლის 29 ივნისიდან.

ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 30 ივნისის

№3----- ბრძანებით, ცვლილება შევიდა ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 22 ივნისის №2----- ბრძანებაში და ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს მ----- მ-----ის - ნ-----ს თანამდებობა გარდაიქმნა ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ს-----ის თანამდებობად, 2017 წლის 1 ივლისიდან. (ტომი I, ს.ფ. 77-78; ტომი I, ს.ფ. 80-81).

4.4. ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ-----მა გ----- ჟ-----მა, 2017 წლის 6 ივლისს ნ-----ს-----ეს სამსახურის ოფიციალური ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით აცნობა, რომ 10 ივლისიდან უნდა შეესრულებინა ა-----ის უ-----ის პ----- მ-----ის დავალებები, რისთვისაც მისი სამუშაო ადგილის გამოყოფა დაგეგმილი იყო ა-----ის უ-----ის პ----- მ-----ის მისაღებად. ნ-----ს-----ეს 2017 წლის 9 ივლისის ელექტრონული შეტყობინებით გაგზავნილი მოთხოვნის შესაბამისად, გ----- ჟ-----მა განუმარტა ძველი და ახალი ფუნქცია-მოვალეობები, მათი შეცვლის საფუძვლები.

ნ-----ს-----ემ 2017 წლის 10 ივლისს, კვლავ ელექტრონული შეტყობინებით მიმართა გ----- ჟ-----ს და აცნობა, რომ მითითებულ დღეს გამოცხადდა სამსახურში, მისთვის განკუთვნილ ოთახში, თუმცა სამუშაო მაგიდაზე მასზე განპიროვნებული პერსონალური კომპიუტერი აღარ დახვდა. მან მოითხოვა აღნიშნულ ფაქტზე უფროსის რეაგირება, სამუშაო ტექნიკის შესაბამის ადგილას დაბრუნება და მისთვის თანამდებობრივი ფუნქციების შეუფერხებლად განხორციელების უზრუნველყოფა.

ნ-----ს-----ეს 2017 წლის 10 ივლისს, გ----- ჟ-----ის ელექტრონული შეტყობინების მეშვეობით ეცნობა, რომ მას ს----- ა-----ის ლ-----ის ხელმძღვანელმა პირადად აცნობა ნივთების, მათ შორის, კომპიუტერის ოთახიდან გატანის შესახებ. ამასთან, უშუალოდ, გ----- ჟ-----ისგანაც იყო ინფორმირებული სამუშაო ოთახის ცვლილებასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, მისი საოფისე ინვენტარი იმავე მდგომარეობაში იყო განთავსებული მის სამუშაო ოთახში №---- (ტომი I, ს.ფ. 84-90).

4.5. ნ-----ს-----ემ ა-----იული საჩივრით მიმართა ს----- ა-----ის უ-----ს და მოითხოვა მისი გადაყვანის შესახებ, ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ-----ის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა. ასევე, მოითხოვა ისეთი ქმედების განხორციელებისაგან თავის შეკავება, რომელიც გამოიწვევდა მისი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გარანტირებული უფლებების დარღვევას. ამასთან, მოითხოვა გადაწყვეტილების მოქმედების შეჩერება სამართლებრივი დავის დასრულებამდე.

ნ-----ს-----ის ა-----იულ საჩივართან დაკავშირებით ს-----

-- ა-----იაში 2017 წლის 17 ივლისს, 11:00 საათზე გაიმართა ზეპირის მოსმენის სხდომა, საჩივრის ავტორის - ნ--- ს-----ის წარმომადგენლის ქ-----
- ტ-----ის, ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ-----
----- დ-----ს ხელმძღვანელის - გ----- ჟ-----ისა და ს----- ა-----
-----ის უფროსის მ-----ის - ვ----- ც-----ის მონაწილეობით.

ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 18 ივლისის №1----- ბრძანებით, ნ--- ს-----ის ადმინისტრაციული საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. (ტომი I, ს.ფ. 104-106; ტომი I, ს.ფ. 108-109; ტომი I, ს.ფ. 117-131).

4.6. ს----- ა-----ის უფროსის პირველმა მოადგილემ 2017 წლის 4 აგვისტოს №8--- მოხსენებითი ბარათით მიმართა ამავე ა-----ის უფროსს და აცნობა, რომ მითითებულ პერიოდამდე ნ--- ს-----ე არ გამოცხადებულა სამუშაო ადგილას და არ დაუწყია თავისი მოვალეობების შესრულება.

ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----
-----ს ხელმძღვანელმა 2017 წლის 4 აგვისტოს №8--- მოხსენებითი ბარათით მიმართა ს----- ა-----ის უფროსს და აცნობა, რომ დროებითი შრომისუნარობის გამო ნ--- ს-----ეს 2017 წლის 21 ივლისიდან 2017 წლის 2 აგვისტოს ჩათვლით შეჩერებული ჰქონდა სამსახურებრივი უფლებამოსილება (საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე), ხოლო 2017 წლის 3 აგვისტოს კი დაფიქსირდა საპატიო გამოუცხადებლობა (წინასწარ უცნობი, გაუთვალისწინებელი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ შეტყობინებისა და მისი თანხმობის საფუძველზე). ამასთან, 2017 წლის 4 აგვისტოს ნ--- ს-----ე დაგვიანების გარეშე გამოცხადდა ა-----ის შენობაში (ტაბელში დაფიქსირებული შენობაში შესვლის დრო - 2017 წლის 4 აგვისტო, 09:49სთ), მაგრამ მისი შენობაში შესვლიდან მოხსენებითი ბარათის მომზადების მომენტამდე (2017 წლის 4 აგვისტო, 16:41 სთ) არ შესულა №----ე ოთახში და არ დაუწყია მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება. (ტომი I, ს. ფ. 206-208);

4.7. ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 4 აგვისტოს №0----- ბრძანებით, დისციპლინური წარმოების განხორციელების მიზნით, შეიქმნა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია.

ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 25 აგვისტოს №2----- ბრძანებით, ს----- ა-----ის უფროსის პ----- მ-----ის ი----- ე-----ისა და ამავე ა-----ის ს----- მ-----ა და კ-----
----- დ-----ს ხელმძღვანელის 2017 წლის 4 აგვისტოს მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე დაიწყო დისციპლინური წარმოება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის - ს----- ა-----ის ს-----
----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ი ს-----
-----ის - ნ--- ს-----ის მიმართ.

დისციპლინური წარმოების ფარგლებში, ახსნა-განმარტება ჩამოერთვათ ს-----
 ----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს
 კ----- კ-----ის უ----- ს-----ს - ნ--- ს-----ესა და ამავე დეპარტამენტის
 ხელმძღვანელს გ----- ჟ-----ს. მასთან, გ----- ჟ-----მა, 2017 წლის 7
 სექტემბრის ახსნა-განმარტებაში განმარტა, რომ ს----- ა-----
 -ის უფროსის 2017 წლის 18 ივლისის ბრძანება საჩივარზე უარის თქმის
 შესახებ, ნ--- ს-----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 19 ივლისს. იმავე დღესვე,
 შეუძლოდ ყოფნის გამო აიღო ე.წ. „დეი-ოფი“, შემდეგ მოითხოვა საავადმყოფო
 ფურცლის გახსნა. 2017 წლის 4 აგვისტოს, მას შემდეგ რაც დახურა
 საავადმყოფო ფურცელი, მიუხედავად მის მიერ გაცემული დავალებისა,
 იმყოფებოდა რა ადმინისტრაციის შენობაში, არ შეასრულა მასზე
 დაკისრებული მოვალეობები. აღნიშნულის შემდეგ მან მოითხოვა შვებულება,
 შემდეგ კიდევ ე.წ. „დეი-ოფი“. 2017 წლის 29 აგვისტოდან 2017 წლის 7
 სექტემბრამდე ნ--- ს-----ე დროულად მიდიოდა ადმინისტრაციის შენობაში,
 მაგრამ პრინციპულად არ გადადიოდა ახალ ოთახში, სადაც იდგა მასზე
 მიმაგრებული კომპიუტერი და არ ასრულებდა არაერთგზის განმეორებულ
 დავალებას. (ტომი I, ს.ფ. 204-205; ტომი I, ს.ფ. 209-210; ტომი I, ს.ფ. 211; ტომი I,
 ს.ფ. 213; ტომი I, ს.ფ. 216-218).

4.8. ნ--- ს-----ის მიმართ დაწყებული დისციპლინური წარმოების შედეგად
 მომზადდა დასკვნა, რომლითაც დადასტურდა ს----- ა-----
 ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ი
 ს-----ის ნ--- ს-----ის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, რაც
 გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობების განზრახ შეუსრულებლობაში.
 ამავე დასკვნით, კომისიამ მიიჩნია, რომ ს----- ა-----ის ს-----
 ----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ----- ს-----
 -ის ნ--- ს-----ის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის შესაბამისი
 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა იყო თანამდებობრივი სარგოს 40%-
 ით დაკავება, 5 თვის ვადით.

ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 19 სექტემბრის
 №1----- ბრძანებით, ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა
 და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ----- ს-----ს ნ--- ს-----
 ეს შეეფარდა დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური
 პასუხისმგებლობის ზომაზე მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის
 ზომა - საყვედური. (ტომი I, ს.ფ. 219-225; ტომი I, ს.ფ. 228-229).

4.9. ნ--- ს-----ემ 2017 წლის 26 სექტემბრის №1/---- და 2017 წლის 28
 სექტემბრის №1----- წერილებით, ს----- ა-----ის ს-----
 --- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ-----ს გ----- ჟ-----ს და ს-----
 ----- ა-----ის უფროსის პირველ მ-----ეს ი---- ე-----ს აცნობა, რომ
 იგი არ ეთანხმებოდა მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის
 დაკისრებას. (ტომი I, ს.ფ. 179-180);

4.10. ნ--- ს-----ემ 2017 წლის 20 ოქტომბრის №1----- ა-----იული საჩივრით მიმართა ს----- ა-----ის უფროსს, ს----- ა-----ის უფროსის 2017 წლის 19 სექტემბრის №1----- ბრძანების ბათილად ცნობისა და ამავე დროს, მისი მოქმედების შეჩერების მოთხოვნით.

ს----- ა-----ის 2017 წლის 23 ოქტომბრის №1---- გადაწყვეტილებით, ნ--- ს-----ეს უკან დაუბრუნდა ადმინისტრაციული საჩივარი იმ საფუძველზე, რომ ს----- ა-----ია არ იყო საჩივრის განხილვაზე უფლებამოსილი ორგანო. (ტომი I, ს.ფ. 181-184);

4.11. ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ-----მა - გ----- ჟ-----მა 2017 წლის 25 სექტემბერს ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ნ--- ს-----ეს მოუწოდა მოვალეობების შესრულებისკენ, კერძოდ, გადასულიყო 2---ე სამუშაო ოთახში და დაეწყო ა-----ის უ-----ის პ----- მ-----ის დავალებების შესრულება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლოა მის მიმართ ადგილი ჰქონოდა ახალი დისციპლინური წარმოების დაწყებას.

ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ-----მა გ----- ჟ-----მა 2017 წლის 2 ოქტომბრის №1---- მოხსენებითი ბარათით, რეაგირების მიზნით მიმართა ამავე ა-----ის უ-----ის მოვალეობის შემსრულებელს ი---- ე-----ს და აცნობა, რომ 2017 წლის 25 სექტემბრის დამატებითი გაფრთხილების მიუხედავად, ნ--- ს-----ე არ გამოცხადდა თავის სამუშაო ოთახში და არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. (ტომი II, ს.ფ. 48 - 49).

4.12. ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 2 ოქტომბრის №0-- ბრძანებით, ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს ხელმძღვანელის 2017 წლის 2 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დაიწყო დისციპლინური წარმოება, შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტზე, ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ი ს-----ის ნ--- ს-----ის მიმართ.

დისციპლინური წარმოების ფარგლებში ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა ნ--- ს-----ეს. ამავე წარმოების ფარგლებში, 2017 წლის 13 ოქტომბერს გაიმართა ზეპირი მოსმენის სხდომა, ნ--- ს-----ისა და მისი წარმომადგენლის მონაწილეობით. (ტომი II, ს.ფ. 50-53; ტომი II, ს.ფ. 57-59; ტომი II ს.ფ. 61-68).

4.13. ნ--- ს-----ის მიმართ დაწყებული დისციპლინური წარმოების შედეგად 2017 წლის 18 ოქტომბერს მომზადდა დასკვნა, რომლითაც დადასტურდა ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ი ს-----ის ნ--- ს-----ის მიერ განმეორებითი დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, რაც გამოიხატა სამსახურებრივ

მოვალეობათა განზრახ შეუსრულებლობაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების პერიოდში. ამავე დასკვნით, კომისიამ მიიჩნია, რომ ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ს ს-----ის ნ-----ის მიერ ჩადენილი მძიმე დისციპლინური გადაცდომის შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა იყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 24 ოქტომბრის №2----- ბრძანებით, ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ს ს-----ს ნ-----ს -----ეს შეეფარდა ს----- ა-----ის დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2017 წლის 18 ოქტომბრის დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება. (ტომი II, ს.ფ. 95-104; ტომის II, ს.ფ. 106-108).

5. დადგენილი ფაქტები პირველი ინსტანციის სასამართლომ სამართლებრივად შემდეგნაირად შეაფასა:

5.1. სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ----- ს-----ე წარმოადგენდა ს----- ა-----იაში დასაქმებულ პირს, კერძოდ, ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს პ----- კ-----ის უ-----ს ს-----ს და ამდენად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს და მასზე უნდა გავრცელებულიყო მითითებული ნორმატიული აქტით დადგენილი რეგულაციები.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა „ს----- ა-----ის შესახებ“ ს----- 2013 წლის 19 დეკემბრის №9-- ბრძანებულებაზე, რომლის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტით დარეგულირებულია ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს ფუნქციები.

სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს პოზიცია, რომ ნ----- ს-----ის სხვა თანამდებობაზე გადაყვანას, მათ შორის, პორიზონტალურ გადაყვანას, ადგილი არ ჰქონია. დადგენილად მიიჩნია, რომ უშუალო უფროსის მიერ მიღებული ახალი დავალების პირობებში შეიცვალა მხოლოდ თანამდებობის პირი, რომლის სასარგებლოდაც უნდა შეესრულებინა ნ----- ს-----ეს მის უფლებამოსილებაში შემავალი მოვალეობები, ასევე შეიცვალა სამუშაო ადგილი, ოთახი.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სხვა თანამდებობაზე არ გადაუყვანიათ და არ შეცვლილა მისი ფუნქციები, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც ს----- მ-----ა და კ----- დეპარტამენტში პ----- კ-----ის უ-----ს ს-----ის თანამდებობა განსაზღვრული იყო 15 საშტატო ერთეულით და უფლებამოსილი პირის გადაწყვეტილებით, თითოეულ მათგანს, მათ შორის, ნ-----ს -----ეს

ინდივიდუალურად არ ჰქონდა სამუშაო ფუნქციები გაწერილი, ასევე, არ ჰქონდა დაკისრებული ადმინისტრაციის ერთი კონკრეტული თანამდებობის პირის დავალებების შესრულება. შესაბამისად, ს----- ა----- იის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ-----ი უფლებამოსილი იყო დავალება გაეცა ნ--- ს-----ის მიმართ, რომელსაც თავის მხრივ გააჩნდა ვალდებულება დავალების შესრულებაზე.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიერ არ იყო წარმოდგენილი ისეთი სახის მტკიცებულება, რომელიც სასამართლოს შეუქმნიდა შინაგან რწმენას მის მიმართ ა-----იული ორგანოს მიერ განხორციელებული ქმედების - ნ--- ს-----ისათვის სამუშაო ადგილის შეცვლის თაობაზე ს----- ა-----ის ხელმძღვანელის დავალების (ქმედება) - უკანონობასთან დაკავშირებით. სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულად მიიჩნია მოსარჩელის ის მოსაზრება, რომ სამუშაო ოთახის შეცვლით თითქოს დასტურდება მისათვის ახალი ფუნქციების განსაზღვრა და შესაბამისად, მისი სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა.

რაც შეეხება მოსარჩელე მხარის მიერ სადავოდ გამხდარ „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - „საყვედურის“ შეფარდების შესახებ“ ს----- ა-----იის უ-----ის 2017 წლის 19 სექტემბრის №1----- ბრძანებას, საქმის განმხილველმა სასამართლომ განმარტა, რომ წარდგენილი მასალებით არ დადასტურდა ნ--- ს-----ის სამუშაო ადგილის შეცვლასა და კონკრეტული დავალების მიცემასთან დაკავშირებით, ს----- ა-----იის უ-----ის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების უკანონობა. მიუთითა, რომ მოსარჩელე ვალდებული იყო დაკისრებული მოვალეობების შესრულების მიზნით, გამოცხადებულიყო მისთვის განკუთვნილ ახალ სამუშაო ადგილზე. სასამართლომ საყურადღებოდ მიიჩნია ის გარემოება, რომ სასამართლო სხდომაზე წარდგენილი განმარტებების შესაბამისად, ძველი სამუშაო ადგილი სამსახურებრივი ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო ორგანიზაციულ-ტექნიკური საშუალებებით აღარ იყო უზრუნველყოფილი. შესაბამისად, სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამუშაო მოვალეობათა განზრახ შეუსრულებლობას.

სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომა შესაძლებელია იყოს მძიმე ან მსუბუქი, ხოლო მე-3 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მძიმედ, თუ: დისციპლინური პასუხისმგებლობის მქონე პირმა ჩაიდინა ახალი დისციპლინური გადაცდომა, ხოლო 101-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, პირი დისციპლინური პასუხისმგებლობის მქონედ ითვლება მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებიდან 1 წლის განმავლობაში. სასამართლომ ასევე მიუთითა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლი, რომლითაც დარეგულირებულია მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში, პირის სამსახურიდან

გათავისუფლების საკითხი.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტზე და განმარტა, რომ ს----- ა-----ის უ-----მა სახდელის დადების დროს გაითვალისწინა გადაცდომის სიმძიმე, მისი სისტემატური ხასიათი, უშუალოდ ამ პირის დამოკიდებულება დარღვევასთან მიმართებით და სწორად განსაზღვრა სახდელის ზომა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისციპლინური სახდელის შერჩევისა და შეფარდების ნაწილში მოპასუხის მიერ კანონიერად იქნა გადაწყვეტილება მიღებული და მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული სამართლებრივი საფუძველი შეესაბამება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს.

ამასთან, სასამართლომ არ გაითვალისწინა მოსარჩელე მხარის ის მოსაზრება, რომ პირველი დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების გამო, ადმინისტრაციულ ორგანოს არ ჰქონდა უფლებამოსილება დაეწყო ახალი დისციპლინური წარმოება. მიუთითა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 87-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, პირი არ ჩაითვლება დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირად მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

საქმის განმხილველმა სასამართლომ, მოსარჩელის მოთხოვნაზე - დაევალოს მოპასუხე ს----- ა-----ის გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტი, ნ--- ს-----ის სამსახურში აღდგენის თაობაზე, მიუთითა, რომ ვინაიდან, კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების უკანონობას, რასაც სასამართლოს განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია, შესაბამისად, მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი. ასევე, დაუსაბუთებლად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით და განმარტა, რომ განაცდური ხელფასი ანაზღაურდება დაწესებულების მიერ მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში. ვინაიდან, სასამართლომ ბათილად არ ცნო გასაჩივრებული ბრძანება, ნ--- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ასევე, უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, არ არსებობს მოპასუხე მხარისათვის ნ--- ს-----ის სასარგებლოდ, განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დავალების საფუძველი.

6. აპელანტ ნ--- ს-----ის სააპელაციო მოთხოვნა:

გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 16 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას

ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე.

6.1. ნ--- ს-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

სააპელაციო საჩივრის ავტორი სადავოდ ხდის სასამართლოს მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ სახეზე არ არის მოხელის გადაყვანა, მათ შორის არც ჰორიზონტალური გადაყვანა. მიიჩნევს, რომ სახეზეა მიღებული ახალი დავალება, ახალი თანამდებობის პირი, რომლის სასარგებლოდაც უნდა შესრულდეს დავალება და ასევე შეცვლილია სამუშაო ოთახი.

წარმომადგენელი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ მსჯელობას, რომ რადგან, ნ--- ს-----ის ფუნქციები კონკრეტულად გაწერილი არ იყო, მას უნდა შეესრულებინა ყველა ის დავალება, რომელიც ზოგადად ფუნქციურად პ-----ის ადმინისტრაციაში საქმიანობას გულისხმობს.

საჩივრის ავტორი აპელირებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 47-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, მოხელის გადაყვანა გულისხმობს მოხელისათვის იმავე იერარქიული რანგისა და თანამდებობის შესაბამისი სხვა ან/და ფუნქციურად მსგავსი უფლებამოსილებების მინიჭებას იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში (ჰორიზონტალური გადაყვანა). აღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტს მიაჩნია, რომ გადაყვანას ადგილი აქვს მაშინაც კი, როდესაც ფუნქციურად მსგავსი უფლებამოსილების მინიჭება ხდება, მათ შორის იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში. წარმომადგენელი მიუთითებს, რომ ნ--- ს-----ეს დაევალა კონკრეტული და ახალი თანამდებობის პირის დავალებების შესრულება, შესაბამისად მიაჩნია, რომ განისაზღვრა ახალი სტრუქტურული ერთეული/თანამდებობის პირი, რომელიც იქნებოდა კონკრეტული უშუალო ხელმძღვანელი. ამასთან, განისაზღვრა ახალი სამუშაო ოთახი და მას დაევალა გადასულიყო ახლად განსაზღვრული უშუალო ხელმძღვანელისა და დავალების მიმცემი სტრუქტურული ერთეულის/თანამდებობის პირის მისაღებ ოთახში.

გარემოებების გათვალისწინებით, წარმომადგენელს მიაჩნია, რომ შეიცვალა სამუშაო ადგილი და ასევე შეიცვალა უშუალო ხელმძღვანელი. საჩივრის ავტორი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ მსჯელობას, რომ ვინაიდან სამუშაო ოთახში, კონკრეტულ მაგიდასთან არ გამოცხადდა მოსარჩელე, აღნიშნული ჩაითვალა მისი მხრიდან დისციპლინარულ გადაცდომად, რის გამოც საბოლოოდ მოხდა მისი განთავისუფლება.

წარმომადგენელი აპელირებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 47-ე მუხლის მეორე ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, მოხელის გადაყვანა დასაშვებია: მოხელის ინიციატივით, ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით დადგენილი წესით და საჯარო ინტერესებიდან

გამომდინარე, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის დასაბუთებული გადაწყვეტილებითა და მოხელის თანხმობით.

აპელანტი მიიჩნევს, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ არ დაიცვა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ზემოთმითითებული მუხლის მოთხოვნა და ასევე სახეზე არ არის გადასაყვანი მოხელის თანხმობა. გადაყვანის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გაცნობის მომენტიდან, აპელანტი ნათლად გამონათქვამდა ნებას, რომ მას აღნიშნული გადაყვანა არ სურდა და არ იყო თანახმა. მეტიც, მის მიერ გამოყენებული იქნა ყველა შესაბამისი კანონიერი ზომა, რათა სათანადო წესით გასაჩივრებული ყოფილიყო გადაყვანის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება.

რაც შეეხება დისციპლინურ გადაცდომას, წარმომადგენლის განმარტებით, ნ---ს-----ის მიმართ რაიმე დავალება, თუნდაც მისი ახალი უფროსის მიერ, გაცემული არ ყოფილა. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ, არ ან ცუდად შესრულებული რომელიმე მითითების შესახებ. ერთადერთი, რაც მის მიმართ დისციპლინური გადაცდომის დაწყების საფუძველი გახდა, ეს იყო გადაყვანის შემდეგ ოთახში გამოუცხადებლობა.

წარმომადგენლის განმარტებით, მართალია პირველი ინსტანციის სასამართლო და ადმინისტრაციული ორგანო ერთხმად ამტკიცებენ, რომ ახალი უფლება-მოვალეობები ნ---ს-----ისათვის არ განსაზღვრულა, თუმცა გამომდინარე იქედან, რომ კონკრეტულად არც ძველი იყო განსაზღვრული და ახალიც წერილობით არავის ჩამოუყალიბებია, არც რაიმე დავალება მიუციათ მისთვის და არც საკითხი დამდგარა იმდაგვარად, რომ რაიმე ვერ შეასრულა, მაშინ წარმომადგენლისთვის გაუგებარია, რა არსებითი დატვირთვა ჰქონდა, თუ ნ---ს-----ე რომელ კონკრეტულ ოთახში მოთავსდებოდა და აღნიშნული გარემოება შეიძლება თუ რა მიჩნეულიყო დისციპლინურ გადაცდომად. წარმომადგენლის განმარტებით, იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე დატქმულ დროს გამოცხადდება სამსახურში, პირნათლად ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ასრულებს ყველა გაცემულ დავალებას (საპირისპირო მტკიცებულება საქმეში არ არის წარმოდგენილი) ის საკუთარ მაგიდასთან იქნება მთელი სამუშაო დროის განმავლობაში თუ სხვა ადგილას, რამდენად წარმოადგენს აღნიშნული დისციპლინურ გადაცდომას.

აპელანტი მიუთითებს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლზე, ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილზე და განმარტავს, რომ ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმიანათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე. წარმომადგენლის განმარტებით, დაუშვებელია ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის გამოცემას საფუძველად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ.

წარმომადგენელი აპელირებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლზე, კანონის 127-ე მუხლის პირველ ნაწილზე და განმარტავს, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ მოხელეს უფლება აქვს მოითხოვოს განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. მოხელეს ასევე უფლება აქვს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ერთი თვის ვადაში გაასაჩივროს სასამართლოში სამსახურეობრივ საკითხებზე გამოცემული ბრძანება, განკარგულება, გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება.

სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე აპელანტის წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ ნ--- ს-----ის ამგვარი გადაყვანა ატარებდა დასჯის ხასიათს, რადგან გადაყვანამდე მცირე ხნით ადრე ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან (გ----- ა-----ი) არსებული კონფლიქტის გამო, იგი დაემუქრა მას პირად მდივნად გადაყვანით, რაც განახორციელა კიდევ.

7. სააპელაციო სასამართლოს მიერ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

7.1. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარში მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების შემადგენლობას, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, როდესაც არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები (სსსკ-ის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევები), სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია თვითონ გამოიტანოს გადაწყვეტილება, რა დროსაც სსსკ-ის 386-ე მუხლის მიხედვით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

7.2. განსახილველ შემთხვევაში, დავის საგანია სამუშაო ადგილის შეცვლის შესახებ ს----- ა-----ის ხელმძღვანელის დავალების

(ქმედება), ა-----იული საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 18 ივლისის №1----- ბრძანების, „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - „საყვედურის“ შეფარდების შესახებ“ ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 19 სექტემბრის №1----- ბრძანების, სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 24 ოქტომბრის №2----- ბრძანების ბათილად ცნობა, ნ--- ს-----ის სამსახურში აღდგენის თაობაზე ახალი ინდივიდუალური ა-----იულ - სამართლებრივი აქტის გამოცემა და განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დავალება.

აქვე, სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე აპელანტის წარმომადგენელმა დააზუსტა პირველი სასარჩელო მოთხოვნა და სამუშაო ადგილის შეცვლის თაობაზე ს----- ა-----ის ხელმძღვანელის დავალების (ქმედების) უკანონოდ ცნობის ნაცვლად მოითხოვა მისი ბათილად ცნობა.

მოცემული დავის არსებითად სწორად გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა ადგილი საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ, ნ--- ს-----ის ჰორიზონტალურ გადაყვანას (47-ე მუხლი). სწორედ აღნიშნულის დადასტურება/უარყოფაზე დამოკიდებული სარჩელის იურიდიული ბედი.

პალატა მიიჩნევს, რომ სადავო აქტებით შეიზღუდა მოსარჩელის - ნ--- ს-----ის შრომითი უფლება. მნიშვნელოვანია დადგინდეს კონსტიტუციით დაცულ უფლებაში ჩარევას ჰქონდა თუ არა სათანადო გამართლება.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი იცავს შრომის თავისუფლებას. დასახელებული ნორმით დაცულია არამარტო უფლება, პირმა აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმოს ეს სამუშაო (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007).

საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან განთავისუფლების დროს, დაცულია რაიმე სახის არამართლობიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება უშუალოდ მონაწილეობდეს თავისი ქვეყნის მართვა-გამგეობაში და თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის

სახელმწიფო სამსახურში აგრეთვე, ყველას აქვს შრომის სამართლიანი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას, მათ შორის არ დაუშვას პირის შრომითი პირობების იმგვარად დადგენა, რომელიც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით გარანტირებული შრომის უფლება, მათ შორის გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვას დასაქმებულთა მიმართ ისეთი ზომების გამოყენება, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს და ასევე, ხელი არ შეუშალოს პირს საკუთარი პიროვნების განვითარებაში. პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის გარანტირებული უფლება არ არის აბსოლუტური და აღნიშნული უფლებით დაცული სფერო შესაძლებელია დაექვემდებაროს შეზღუდვას კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნითა და თანაზომიერების პრინციპის დაცვით. შრომის უფლების დაცვა არ გულისხმობს დამსაქმებლის აბსოლუტურ შეზღუდვას, კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, დისციპლინური ზომა გამოიყენოს მის მიმართ.

საქართველოს კანონმდებლობა შრომითი უფლების შეზღუდვის მკაცრად განსაზღვრულ შემთხვევებს ადგენს და შესაბამისად, ადმინისტრაციულ ორგანოს მხოლოდ შესაბამის ფარგლებში, თავისი უფლებამოსილების კანონიერად, კეთილსინდისიერად განხორციელების გზით ანიჭებს ამ უფლების შეზღუდვის შესაძლებლობას. შესაბამისად, პალატამ, მოცემულ შემთხვევაში უნდა იმსჯელოს მოსარჩელე ნ--- ს-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - საყვედურის შეფარდებას და შემდგომ სამსახურიდან გათავისუფლებას, ჰქონდა თუ არა კანონისმიერი საფუძვლები. ამგვარი საფუძვლების არარსებობის პირობებში მოსარჩელე ექვემდებარება უფლებებში აღდგენას სრულად.

7.3. პალატა განმარტავს, რომ საჯარო სამსახური ეფუძნება პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტს, რომელიც წარმოადგენს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა (საჯარო მოსამსახურეთა) ძირითად ბირთვს და უზრუნველყოფს სახელმწიფოს, როგორც ერთიანი ორგანიზმის გამართულ ფუნქციონირებას. საჯარო სამსახური ხორციელდება საკანონმდებლო, აღმასრულებელი და სასამართლო ხელისუფლების შტოებში, ასევე ადგილობრივ თვითმმართველობასა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში. საჯარო სამსახური გულისხმობს ქვეყნის სამსახურს და შესაბამისად, სამსახურს საერთო კეთილდღეობისთვის. საჯარო სამსახურში დასაქმებული თითოეული პროფესიული საჯარო მოხელე, თავისი არსითა და დანიშნულებით, პროფესიონალიზმით, საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და ღირებულებებისადმი ერთგულებით, მონაწილეობს ქვეყნის საერთო კეთილდღეობის შექმნის, შენარჩუნებისა და მომავლის განვითარების საქმეში.

პალატა მიუთითებს, რომ საჯარო სამსახური ეფუძნება კანონიერების, ერთგულების, მიუკერძოებლობის, ანგარიშვალდებულების, კანონის წინაშე თანასწორობის, საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობის, კარიერული განვითარების, სტაბილურობის, პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის, გამჭვირვალობის, ღიაობისა და სხვა პრინციპებს. თითოეული მათგანი განაპირობებს მოხელის ქცევას საჯარო სამსახურში და აყალიბებს იმ ღირებულებებს, რომლის გარშემოც გაერთიანებულია მთლიანად საჯარო სამსახური. უმნიშვნელოვანესია თითოეული მოხელე აცნობიერებდეს ამ პრინციპების მნიშვნელობას; მოქმედებდეს კანონის უზენაესობისა და საჯარო ინტერესების დაცვის პრინციპის საფუძველზე; ასრულებდეს მისთვის დაკისრებულ უფლება - მოვალეობებს მიუკერძოებლად, კეთილსინდისიერად, დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის დაუშვებლობით; იყენებდეს სახელმწიფოსა და მისთვის მინდობილ ადმინისტრაციულ რესურს ეფექტიანად; არ იყენებდეს თავის სამსახურეობრივ მდგომარეობას პარტიული და პოლიტიკური, ან ნებისმიერი სხვა კერძო ინტერესებისათვის.

პალატა განმარტავს, რომ საჯარო სამსახურში მოხელის კარიერის დაწყება გულისხმობს არა მხოლოდ ერთი დაწესებულების შიგნით, არამედ მთელი საჯარო სამსახურის მასშტაბით მოხელის კარიერულ განვითარებას; დაწესებულების სისტემის შიგნით მოხელის შესაძლო ჰორიზონტალურ მოძრაობას (გადაყვანას); მოხელისათვის დროებითი ფუნქციების დაკისრებას; მოხელის მივლინებას; მოხელის მობილურობას; მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასებას; პროფესიულ განვითარებას და სხვ. მოხელემ, კარიერის განმავლობაში, დაწესებულების შიგნით შესაძლებელია რამდენჯერმე შეიცვალოს პოზიცია და გადაყვანილ იქნეს მის მიერ დაკავებული რანგისა და თანამდებობის შესაბამის სხვა პოზიციაზე საკუთარი ინიციატივით, ან საჯარო ინტერესებიდან გამომდინარე, თუკი დასაკავებელი პოზიცია ფუნქციურად შეესაბამება მის კომპეტენციებს (ჰორიზონტალური გადაყვანა).

პალატა მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 47-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, მოხელის გადაყვანა გულისხმობს მოხელისათვის იმავე იერარქიული რანგისა და თანამდებობის შესაბამისი სხვა ან/და ფუნქციურად მსგავსი უფლებამოსილებების მინიჭებას იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში (ჰორიზონტალური გადაყვანა). ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, მოხელის გადაყვანა დასაშვებია: ა) მოხელის ინიციატივით, ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით დადგენილი წესით; ბ) საჯარო ინტერესებიდან გამომდინარე, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის დასაბუთებული გადაწყვეტილებითა და მოხელის თანხმობით. მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დაუშვებელია მოხელის გადაყვანა იმ თანამდებობაზე, რომელიც ფუნქციურად არ შეესაბამება მის კომპეტენციას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ჰორიზონტალურ გადაყვანად ითვლება

მოხელის გადაყვანა, როდესაც იცვლება მის მიერ შესასრულებელი ფუნქციები; ამგვარი გადაყვანისათვის კი საჭიროა ორი პირობის ერთდროულად არსებობა: დასაბუთებული საჯარო ინტერესი და მოხელის თანხმობა.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელე მუშაობდა ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ----- ს-----ად, ხელმძღვანელის დავალებით იგი ასრულებდა მხოლოდ პ-----ის პრესსპიკერის უშუალო დავალებებს; გადაყვანა კი შეეხებოდა ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის პ----- მ-----ის უშუალო დავალებების შესრულებას, სამუშაოდ ფიზიკურად მის მისაღებში გადასვლას. პალატას მიაჩნია, რომ რამდენადაც თავად ამ თანამდებობის პირების უფლება-მოვალეობებია განსხვავებული, იმდენად განსხვავებული იქნებოდა ნ---- ს-----ის მიერ შესასრულებელი ფუნქციებიც; გარდა ამისა, მას მოუწევდა სხვა სამუშაო ადგილას მუშაობა - პ----- მ-----ის მისაღებში, რაც ძირითადად შემოფარგლული იქნებოდა აღნიშნული თანამდებობის პირის პირადი მდივნის ფუნქციებით, ეს კი ფუნქციურად არსებითად ცვლიდა ნ---- ს-----ის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს, რაც საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით განიხილება ჰორიზონტალურ გადაყვანად, რომლისთვისაც საჭირო იყო დასაბუთებული საჯარო ინტერესი და მოხელის თანხმობა, თუმცა სახეზე არ ყოფილა არცერთი მათგანი: მოხელემ ცალსახა უარი განაცხადა გადაყვანაზე; თავის მხრივ უშუალო ხელმძღვანელის წერილი (დავალება) კი უაღრესად ნაკლებინფორმაციული, დაუსაბუთებელი, იმპერატიული ხასიათის იყო, კერძოდ, წერილში მითითებულია: „მინდა გაცნობო, რომ 10 ივლისიდან უნდა შეასრულო ა-----ის უ-----ის პ----- მ-----ის დავალებები. აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად, შენთვის სამუშაო ადგილის გამოყოფა დაგეგმილია ა-----ის უ-----ის პ----- მ-----ის მისაღებში და შესაბამისად აღნიშნული თარიღიდან უნდა გადახვიდე ახალ სამუშაო ადგილზე.“ აღნიშნულ წერილში არ ჩანდა არც საჯარო ინტერესი, არც მისი დასაბუთება და რადგან არ არსებობდა მოხელის თანხმობაც, ჰორიზონტალური გადაყვანა მოხდა კანონის დარღვევით.

აღსანიშნავია აპელანტი (მოსარჩელე) მხარის არგუმენტაცია იმასთან დაკავშირებით, რომ ნ---- ს-----ეს არ შეუცვლია სამუშაო ოთახი, თუმცა იგი განმარტავს, რომ ძველებურად ასრულებდა ყოველგვარ სამსახურებრივ მოვალეობას, ყველა უფლებამოსილი პირის დავალებას.

7.4. სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის ერთერთი პრინციპია სტაბილურობის პრინციპი; კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია, უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, **სტაბილური**, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა. კანონის ზოგადი სულისკვეთებაც სწორედ საჯარო სამსახურის სტაბილურობაზე მეტყველებს;

ამდენად, ნ--- ს-----ის, როგორც მოხელის სამსახურებრივი სტაბილურობის უზრუნველყოფა უპირველესად პ-----ის ა-----ის ვალდებულება იყო; ადმინისტრაციულ ორგანოს ევალება სწორედ ამ პრინციპით განმსჭვალული მოქმედებების განხორციელება როგორც ზოგადად, სამოხელეო ურთიერთობებში სტაბილურობის ხელშემწყობი რეგულაციების დადგენის გზით, ასევე კონკრეტულად მოსარჩელესთან მიმართებით.

ამ თვალსაზრისით აღსანიშნავია, რომ ერთადერთი სამართლებრივი აქტი, რითაც განსაზღვრულია პ-----ის ა-----ის მოხელეთა ფუნქციები, არის ს----- 2013 წლის #9-- ბრძანებულება, ს----- ა-----ის დებულების დამტკიცების შესახებ (სადავო პერიოდში მოქმედი სახით), რომლის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოთვლილია ს----- მ----- ა და კ----- დ-----ს ფუნქციები; საქმეში მოთავსებული სამუშაო აღწერილობა (ს.ფ. 69-74 ტ.2) არ არის დამტკიცებული უფლებამოსილი პირის მიერ და ამდენად, ამ ფორმით არ ატარებს შესასრულებლად სავალდებულო ხასიათს; ეს სამუშაო აღწერილობები რომ ოფიციალური არ არის და რომ მისით ხელმძღვანელობა არაოფიციალურად ხდებოდა, სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე დაადასტურა ადმინისტრაციული ორგანოს წარმომადგენელმა.

ამასთან, როგორც აღინიშნა, დეპარტამენტში მუშაობდა 15 მოხელე, მათ შორის მოსარჩელე; ა-----ის დებულების თანახმად, დეპარტამენტს გააჩნდა ფუნქციები, რომელთა შესასრულებლად აღნიშნული მოხელეები მიმაგრებულნი იყვნენ სხვადასხვა თანამდებობის პირებთან და ასრულებდნენ მათ დავალებებს, თუმცა ამგვარი მიმაგრება ხორციელდებოდა ზეპირი დავალებების საფუძველზე; არ არსებობდა არავითარი რეგულაცია, წესი თუ სხვა რამ, რაც მოაწესრიგებდა დეპარტამენტის 15 მოხელის მიმაგრების საკითხს; სწორედ ამგვარი წესის არარსებობამ წარმოშვა მოსარჩელისათვის წინამდებარე პრობლემა. ამგვარი რეგულაციის არარსებობა არღვევს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიზნებსა და პრინციპებს, კერძოდ, დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის, მიუკერძოებლობის, გამჭვირვალობისა და ღიაობის, სტაბილურობის პრინციპებს. მართალია სტაბილურობა, როგორც პრინციპი, სახელდებით არ არის მოხსენიებული საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში, თუმცა აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატა განმარტავს შემდეგს: კანონმდებლობა შესაძლოა ითვალისწინებდეს გარკვეულ პრინციპებს, რაც გულისხმობს კანონმდებლის (ფართო გაგებით) მიერ გაცხადებულ ნებას, სახელმძღვანელო იდეას, რომელსაც კანონმდებლობა ემყარება და მის საყრდენ დებულებას წარმოადგენს; ხშირ შემთხვევაში სწორედ პრინციპი განსაზღვრავს კანონმდებლის ჭეშმარიტ ნებას და მიზანს; სამართლებრივი აქტი შესაძლოა შეიცავდეს როგორც პირდაპირ დაწერილ, გაცხადებულ, ასევე ფარულ, განუცხადებელ პრინციპს, რომელიც გამომდინარეობს თავად ამ აქტის არსიდან, მიზნიდან, სულისკვეთებიდან. განსახილველ შემთხვევაში, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მოთხოვნები - რომ არ დაიშვება მოხელის

გადაყვანა მისი თანხმობის გარეშე, მობილობის წესი და მოხელის შესაბამისი უფლებები, პირველ მუხლში ნახსენები სტაბილური საჯარო სამსახური და სხვა, სწორედ საჯარო სამსახურის სტაბილურობას გულისხმობს და კანონის მე-2 თავში (საჯარო სამსახურის პრინციპები) მის სახელდებით მოუხსენიებლობა, არ ნიშნავს, რომ ეს პრინციპი არ არსებობს; პირიქით, ზემოაღნიშნული მსჯელობა ადასტურებს იმას, რომ იგი არსებობს და ადმინისტრაციული სამართლის ერთ-ერთი ძირითადი მიზნიდან - ადამიანის უფლებათა დაცვის მიზნიდან გამომდინარე, იგი პრიორიტეტულად უნდა იქნეს განხილული საჯარო სამოხელეო ურთიერთობებში.

პალატის მოსაზრებით, ზემოთ ნახსენები, დ-----ს თანამშრომელთა გადანაწილების/მიმაგრების წესის არარსებობა, არღვევს სტაბილურობის პრინციპს, ბუნდოვანს, არაპროგნოზირებადს ხდის სამოხელეო საკითხებში ა-----ის სამომავლო მოქმედებებს, ვერ პასუხობს საჯარო შრომით ურთიერთობებში გარკვეულობის, სიზუსტის, სამსახურებრივი გადაადგილების განჭვრეტადობის, ლეგიტიმური მოსალოდნელობის მოთხოვნებს, დაუცველს ხდის მოხელეებს - ხელმძღვანელის ზეპირსიტყვიერი, ხშირად დაუსაბუთებელი დავალებით მიემაგრონ/გადანაწილდნენ ამა თუ იმ თანამდებობის პირთან და შეასრულონ წინანდელისაგან განსხვავებული ფუნქციები; განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ ამგვარმა გადაყვანამ არ შეიძინოს მოხელის „დასჯის“ ხასიათი; განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მხარე აცხადებდა, რომ ამგვარი გადაყვანა ატარებდა სწორედ ამგვარ სახეს, რადგან გადაყვანამდე მცირე ხნით ადრე ა-----ის ხელმძღვანელთან (გ----- - ა-----ი) არსებული კონფლიქტის გამო, იგი დაემუქრა მას პირად მდივნად გადაყვანით. თუნდაც ამგვარი საფრთხეების პრევენციისათვის იყო საჭირო თანამშრომელთა მიმაგრება/გაანაწილების რეგულაციის არსებობა; მისი არარსებობა კი ქმნიდა არასამართლიან გარემოს, რაც მოხელეს უფრო მოწყვლადს ხდიდა და ამდენად, ამგვარ პირობებში სტაბილურობის უზრუნველყოფას, ნ---- ს-----ის სამსახურებრივი გადაადგილების ჰორიზონტალურ გადაყვანად მიჩნევას კანონის მიზნიდან გამომდინარე, პრინციპული და კანონისმიერი საფუძველი გააჩნია.

7.5. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმად, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის 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.

პალატა მიიჩნევს, რომ ნ--- ს-----ის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილებები არის დაუსაბუთებელი და გაუმართლებლად ზღუდავს მის კონსტიტუციით დაცულ შრომის უფლებას, რაც სასამართლო კონტროლის მეშვეობით უნდა აღმოიფხვრას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ს----- ა----- იის ხელმძღვანელის დავალება (ქმედება) სამსახურებრივი გადაყვანის შესახებ, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 47-ე მუხლის, სზაკ-ის მე-60¹ და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.1 მუხლის თანახმად, ბათილია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ამ აქტის გაუქმების მოთხოვნით წარდგენილი ადმინისტრაციული საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ 2017 წლის 18 ივლისის აქტიც.

ზემოაღნიშნულის კვალობაზე, ვინაიდან არ დასტურდება ნ--- ს-----ის უკანონო ქმედებები, უწევდა რა ლეგიტიმურ წინააღმდეგობას მის მიმართ განხორციელებულ უკანონო მოქმედებებს პ----- მ-----ის მისაღებში გადაუსვლელი ფორმით, საფუძველს მოკლებულია მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიებებიც - საყვედური და სამსახურიდან განთავისუფლება.

ამდენად, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სადავო აქტები და დაევალოს ს----- ა-----იას გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ა-----იულ - სამართლებრივი აქტი, ნ--- ს-----ის სამსახურში აღდგენის თაობაზე. შესაბამისად, ს----- ა----- იას უნდა დაევალოს აღადგინოს ნ--- ს----- ე ს----- ა----- იის ს----- მ----- ა და კ----- დ----- ს პ----- კ-----ის უ-----ი ს-----ის თანამდებობაზე.

7.6. პალატა ასევე მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 ნაწილზე, რომლის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს კონსტიტუციის

მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ყველასთვის გარანტირებულია სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოსაგან ან მოსამსახურისაგან უკანონოდ მიყენებული ზიანის სასამართლო წესით სრული ანაზღაურება შესაბამისად სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველობის სახსრებიდან.

„კონსტიტუციის ხსენებული დებულება (18.4 მუხლი) იმპერატიულად ადგენს მიყენებული ზარალის სრულად ანაზღაურების ვალდებულებას. მისი მოქმედება არ შემოიფარგლება რომელიმე კონკრეტულ სფეროში მიყენებული ზარალის ანაზღაურების საკითხის მოწესრიგებით და მისი რეგულირების სფეროში ექცევა ნებისმიერი ზარალი, რომელიც გამოწვეულია სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და თვითმმართველი ერთეულების თანამდებობის პირთა ქმედებით. საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული ზარალის სრული ანაზღაურების ვალდებულება გულისხმობს არა კონკრეტული სუბიექტის (თუნდაც კანონმდებლის მიერ) მიერ წინასწარ დადგენილი ზღვრული ოდენობით, არამედ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში პირისათვის რეალურად მიყენებული ზარალის სრული მოცულობით ანაზღაურების ვალდებულებას. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად მიყენებული ზარალის ოდენობა დამოკიდებულია სხვადასხვა გარემოებებზე და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იგი შესაძლებელია განსხვავებული იყოს პირის ფუნქციური დატვირთვიდან, კვალიფიკაციიდან, საქმიანობის სფეროდან და სხვა ფაქტორებიდან გამომდინარე“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015 №2/3/630 გადაწყვეტილებაზე „თინა ბეჟიტაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე პალატა განმარტავს, რომ შრომითი გასამრჯელოს იძულებით განაცდური წარმოადგენს ზიანის ერთ-ერთ სახეს, რომლის ანაზღაურებაც გარანტირებულია როგორც საქართველოს კონსტიტუციით, ასევე საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით. ზიანის ანაზღაურების დაკისრებისათვის კი სახეზე უნდა იყოს ზიანი, იგი მიყენებული უნდა იყოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედებით, მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებასა და ზიანს შორის უნდა არსებობს მიზეზობრივი კავშირი, სახელმწიფო მოსამსახურის ქმედებით ზიანის მიყენების საკითხის განხილვისას, ასევე, უნდა დადგინდეს, რომ ქმედება, რომელმაც პირისათვის ზიანი გამოიწვია, გამომდინარეობდა მოხელის სამსახურებრივი მოვალეობიდან.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადასტურებულია მოპასუხე ს----- ა-----ის კანონსაწინააღმდეგო ქმედება, ამასთან, აღნიშნული ქმედების გამო მოსარჩელემ ვერ მიიღო თანამდებობრივი ანაზღაურება, შესაბამისად, განვლილ პერიოდზე მას მიუღებელი თანხის ოდენობით მიაღმა მატერიალური ზიანი. ამდენად, მოპასუხე ს----- ა-----იას იძულებით განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს ნ----

ს-----ის სასარგებლოდ მისი გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის.

8. საპროცესო ხარჯები:

8.1 საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟი არ გადაიხდება სახელმწიფო სოციალური დაცვის საკითხთან დაკავშირებით აღძრულ სარჩელზე და ამ კოდექსის VII³ თავით გათვალისწინებულ საქმეებზე.

ვინაიდან, განსახილველი დავა გამომდინარეობს შრომით - სამართლებრივი ურთიერთობიდან, მხარეები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლებულნი არიან. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისაგან, საქმეზე გაწეულ ხარჯს აანაზღაურებს სახელმწიფო.

ამდენად, ნ---- ს-----ეს უკან უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ სააპელაციო საჩივარზე, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სს „-----“ 2018 წლის 14 დეკემბერს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 150 (ას ორმოცდაათი) ლარი (სალაროს შემოსავლის ორდერი № 3-----, ცენტრალური ფილიალი, კოდი B---- 22).

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 1-ლი, მე-12, 22-24-ე მუხლებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 386-ე, 389-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ---- ს-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 16 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ნ---- ს-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
4. ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ა-----ის ს----- მ-----ა და კ----- დ-----ს უ-----ის დავალება, სამუშაო ადგილის შეცვლის თაობაზე.
5. ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 18 ივლისის №1----- ბრძანება ა-----იული საჩივრის

დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

6. ბათილად იქნეს ცნობილი „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - „საყვედურის“ შეფარდების შესახებ“ ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 19 სექტემბრის №1----- ბრძანება.

7. ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ა-----ის უ-----ის 2017 წლის 24 ოქტომბრის №2----- ბრძანება ნ--- ს-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ.

8. დაევალოს ს----- ა-----იას გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ა-----იულ - სამართლებრივი აქტი ნ--- ს-----ის სამსახურში აღდგენის შესახებ.

9. დაევალოს ს----- ა-----იას ნ--- ს-----ისათვის იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, მისი გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის.

10. ნ--- ს-----ეს უკან დაუბრუნდეს მის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სს „-----“ 2018 წლის 14 დეკემბერს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 150 (ას ორმოცდაათი) ლარი (სალაროს შემოსავლის ორდერი No 3-----, ცენტრალური ფილიალი, კოდი B----- 22).

11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო საჩივრით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32) თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. №7ა), მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის გადაცემის მომენტიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია. იგი იწყება მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის გადაცემის მომენტიდან. გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტად ითვლება დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის მხარისათვის ჩაბარება უშუალოდ სასამართლოში ან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლების შესაბამისად.

მოსამართლე:

შოთა გეწაძე -