



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

30 იანვარი 2018 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე - მირანდა ერემაძე

სხდომის მდივანი - გიორგი სანიკიძე

აპელანტი - საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო

წარმომადგენელი - ნ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - შ-----ა

წარმომადგენელი - გ-----ი

დავის საგანი – სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილება

1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა
- თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოსარჩელისათვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილებით შ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს შ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა 1998-2000 წლების მიუღებელი, ხელზე გასაცემი ხელფასის - 772.47 ლარის ანაზღაურება. შ-----ას უარი ეთქვა მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროზე 1998-2000 წლების კვების კომპენსაციის სახით 1062 ლარის დაკისრებაზე.

3. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

3.1. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 1998 წლის 29 ოქტომბრის N567 ბრძანებით უფროსი ლეიტენანტი შ-----ა წარგზავნილ იქნა თურქეთის რესპუბლიკის სამხედრო აკადემიებისა და უმაღლეს სასწავლებლებში მსმენელად, 1998 წლის 1 ნოემბრიდან, სწავლის პერიოდში თანამდებობის და შესაბამისი ფულადი სარგოს შენარჩუნებით. (ს.ფ.10).

3.2. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2000 წლის 20 ივნისის N--- ბრძანებით, კაპიტანი შ-----ა, თურქეთის რესპუბლიკის სამხედრო აკადემიებსა და უმაღლეს სასწავლებლებში სწავლის დამთავრებასთან დაკავშირებით გაყვანილ იქნა კადრების მთავარი სამმართველოს განკარგულებაში 2000 წლის 18 მაისიდან. (ს.ფ. 11).

3.3. საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2--- წლის 29 იანვრის N----- ბრძანებით, საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების მე-2 ქვეითი ბრიგადის შტაბის G----ს უფროსი, ვიცე-პოლკოვნიკი შ-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და დათხოვნილ იქნა საქართველოს შეიარაღებული ძალების რიგებიდან რეზერვში 2--- წლის პირველი თებერვლიდან (ს.ფ. 13).

3.4. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2017 წლის 7 თებერვლის N----- წერილით დასტურდება, რომ შ-----ას ერთი თვის შრომის ანაზღაურებას წარმოადგენდა: 1998 წლიდან 1999 წლის აგვისტოს თვემდე თანამდებობრივ სარგოს - 38,59 ლარის, წოდებრივ სარგოს - 4,12 ლარის ოდენობით; ხოლო 1999 წლის აგვისტოდან 2000 წლის მაისამდე თანამდებობრივ სარგოს - 38,59 ლარის, წოდებრივ სარგოს - 4,53 ლარის ოდენობით. სამხედრო მოსამსახურის მიმართ კვებაზე გაწეული თანხების ოდენობა 1998-2000წწ. სასურსათო ულუფის საკომპენსაციო თანხა შეადგენდა 59 ლარს, თუ სამხედრო მოსამსახურე არ იმყოფებოდა საქვაბე კმაყოფაზე (ს.ფ. 214).

4. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

4.1. სასამართლომ მიუთითა, რომ საქმის მასალებით დადგენილია და სადავოდ არ გამხდარა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა ადმინისტრაციულ ორგანოსთან, შესაბამისად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის გათვალისწინებით, წარმოადგენდა საჯარო მოხელე და მისი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს მითითებული კანონი.

2.3. სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა დანამატებს, ხოლო „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის შესაბამისად, სამხედრო მოსამსახურე სრულ სახელმწიფო კმაყოფაზე იმყოფება.

2.4 სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი გასამრჯელოს – ხელფასის გაცემის ვალდებულება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს აკისრია კანონმდებლობის საფუძველზე ანუ იგი ადმინისტრაციული ორგანოს კანონისმიერი ვალდებულებაა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ეს სამართლებრივი ნორმა მოსარჩელეებს ანიჭებს შესაძლებლობას, მოითხოვონ სახელმწიფოსგან მიუღებელი შრომითი გასამრჯელო – ხელფასი.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს წარმომადგენლის მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის მიერ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა ხანდაზმულია, რადგან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ამ კანონის მე-9 მუხლის საფუძველზე მოსამსახურეს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. დანამატების გაცემა უნდა განხორციელდეს მხარჯავი დაწესებულებისათვის ბიუჯეტის კანონით გათვალისწინებული ასიგნებების ფარგლებში.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე მუხლის (ანგარიშსწორების წესი სამსახურიდან გათავისუფლებისას) თანახმად, 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეებზე დაწესებული კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა უნდა განხორციელდეს დაფარვის წესის შესაბამისად.

ამდენად, აღნიშნული ნორმით რეგლამენტირებულია საჯარო მოსამსახურეებზე წინა წლებში წარმოქმნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება, თუმცა, სპეციალური დათქმის მიხედვით, იგი არ მოიცავს საჯარო მოსამსახურისათვის განსაზღვრული კომპენსაციის ანაზღაურების ვალდებულებასაც.

შესაბამისად, სასამართლო მართლზომიერად მიიჩნევს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებას მოსარჩელისათვის, ვინაიდან, სასამართლოს აზრით, "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონით მოწესრიგებულია საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები, მოსამსახურის სამართლებრივი მდგომარეობა და სწორედ ამ კანონის 37-ე მუხლით დაეკისრა ადმინისტრაციულ ორგანოს ვალდებულება გასცეს შრომითი გასამრჯელო მოსამსახურეზე, რათა მან შესრულებული სამუშაოსათვის მიიღოს ანაზღაურება, სწორედ ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად განისაზღვრა, რომ მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი და საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება იყოს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს დაფინანსების შემცირების საფუძველი.

2.5 სასამართლოს მოსაზრებით ზოგადად, თანამდებობრივ სარგოსთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. იმავე პაქტის მე-7 მუხლის მიხედვით, სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ თითოეულს ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, სამართლიანი ხელფასი. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლი ეხება შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლებას, რომლის თანახმადაც, ხელშეკრულების მხარეები აღიარებენ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლებას, რომელიც უზრუნველყოფს მათი ცხოვრების ღირსეულ დონეს.

2.6. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციით დაცულია მოქალაქეთა შრომითი უფლებები და გარანტირებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურება. შესრულებული სამუშაოსათვის მუშაკმა უნდა მიიღოს შრომის შესაბამისი ანაზღაურება და აღნიშნული დამსაქმებლის კანონისმიერ ვალდებულებას წარმოადგენს. კანონმდებელი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლში მითითებულ სამსახურეობრივ საკითხებზე გამოცემული ბრძანების, განკარგულების, გადაწყვეტილების, აგრეთვე მოქმედების გასაჩივრებაში არ გულისხმობდა კანონით დაკისრებული ვალდებულების – ხელფასის გაუცემლობის თაობაზე ერთი თვის ვადაში სასამართლოში დავის დაწყებას, უმოქმედობის გასაჩივრებას, რადგან ადმინისტრაციული ორგანოს ქმედება არა მხოლოდ არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს კანონს, არამედ იგი შესაბამისობაში უნდა იყოს მოქმედ კანონმდებლობასთან. გარდა ამისა, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხის მითითება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე, იმ გარემოებიდან გამომდინარე, რომ სახეზეა ადმინისტრაციულ ორგანოსა და მოსამსახურეს შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა, საფუძველს მოკლებულია.

სასამართლომ განმარტა, რომ საჯარო მოსამსახურის შრომით - სამართლებრივი ურთიერთობა საჯარო სამსახურთან არ წარმოადგენს ხელშეკრულების დადების

წინადადებას (ოფერტს). აქ ადმინისტრაციული ორგანო საჯარო უფლებამოსილების გამოხატვისათვის მმართველობის ღონისძიებას განხორციელებს ცალმხრივად, სამართლებრივი შედეგის ადრესატი სუბიექტის ნების ავტონომიის გაუთვალისწინებლად.

მოცემულ შემთხვევაში კი მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს მოხელისათვის შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებისაგან პასუხისმგებლობის აცილებას მოთხოვნის ხანდაზმულობის საფუძვლით, რასაც განსახილველ შემთხვევაში აქვს ადგილი ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან, რადგან აღნიშნული ეწინააღმდეგება სამართლის ზოგად პრინციპებს – სამართალურთიერთობის სტაბილურობას, კეთილსინდისიერებას და კანონიერებას. გარდა ამისა, ადმინისტრაციული ორგანოს ამგვარი ქმედება, მოსარჩელის უფლების – მიიღოს შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება – მიმართ ამგვარი დამოკიდებულება ეწინააღმდეგება ასევე სახელმწიფოს პოლიტიკას, პრიორიტეტულად დაიცვას ადამიანის უფლებები, მათ შორის შრომითი უფლებები და შრომის სამართლიანი ანაზღაურება, რადგან ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, რომელსაც შეუერთდა საქართველო, ჯერ კიდევ საქართველოს რესპუბლიკის უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის #655 დადგენილებით აღიარებულია, რომ ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

2.7. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 33¹ მუხლის თანახმად, თუ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ რაიმე მოქმედების განხორციელება ან უარი რაიმე მოქმედების განხორციელებაზე უკანონოა და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, სასამართლო ამ კოდექსის 24-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს ავალებს, განხორციელოს ეს მოქმედება ან თავი შეიკავოს ამ მოქმედების განხორციელებისაგან.

2.8. სასამართლომ განმარტა, რომ კვების კომპენსაცია წარმოადგენს პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლი ასეთი ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო მოთხოვნის წარმოშობის მომენტს უკავშირებს დროს, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამასთან, ხელფასი განსხვავდება უზრუნველყოფის სახეებისაგან, კერძოდ; კვების კომპენსაციისგან, რადგან მისი ანაზღაურება დაკავშირებულია დროში გარკვეულ პერიოდთან, თუმცა ამავდროულად, კვების კომპენსაცია ხელფასის თანხისა და დანამატისგან განსხვავებით, არ არის მოქცეული "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 134¹-ე მუხლის მოქმედების ფარგლებში. ამდენად, ხელფასზე დანამატს წარმოადგენს კვების კომპენსაცია და მათ მიმართ უნდა გავრცელდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მეორე ნაწილით დადგენილი

ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა, როგორც პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულება აღნიშნული ვადა კი ათვლილი უნდა იქნეს სასამართლოში სარჩელის წარდგენის თარიღიდან უკუსვლით, მიუხედავად იმისა, თუ როდის იქნა დათხოვილი პირი სამსახურიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასარჩელო მოთხოვნა - კვების კომპენსაციის ანაზღაურების ნაწილში ხანდაზმულია.

3. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიუთითებს რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 08.06.2--- წლის N-----, 15.05.2--- წლის N----- და 01.0-2----- წერილებით დასტურდება, რომ მოსარჩელის სახელზე თავდაცვის სამინისტროში, რაიმე სახის სახელფასო დავალიანება არ ფიქსირდება. მოცემულ საქმეში არ მოიპოვება არც ერთი ცნობა/მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით რომ მოსარჩელის მიმართ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს აქვს რაიმე სახის ფინანსური დავალიანება. ამასთან, კერც მოსარჩელის მიერ იქნა წარდგენილი მტკიცებულება იმისა, რომ მას ნამდვილად აქვს მისაღები ფულადი თანხა.

აპელანტი ასევე მიუთითებს რომ სამართლებრივ უსწორობას წარმოადგენს სასამართლოს მსჯელობა, რომ რადგან მოცემულ საქმეში მხარეებს წარმოადგენენ ადმინისტრაციული ორგანო და მისი ყოფილი მოსამსახურე უსაფუძვლოა მითითება სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე, რაც ყოველგვარ მსჯელობასა და სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია გამომდინარე ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილიდან.

აპელანტის მოსაზრებით თუნდაც არსებობდეს რაიმე მტკიცებულება შ-----ს მიმართ სახელფასო დავალიანების არსებობის თაობაზე სარჩელი მაინც არ იყო დასაკმაყოფილებელი, მოთხოვნის ხანდაზმულობიდან გამომდინარე.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, 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 მე-2 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის

სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, 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 პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით და დამატებით აღარ მიუთითებს მათზე.

5. სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო სასამართლო ასევე ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს:

5.1. სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს პოზიციას სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე და მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე, კერძოდ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2017 წლის 7 თებერვლის N----- წერილით დასტურდება, რომ შ-----ას ერთი თვის შრომის ანაზღაურებას წარმოადგენდა: 1998 წლიდან 1999 წლის აგვისტოს თვემდე თანამდებობრივ სარგო - 38,59 ლარი, წოდებრივი სარგო - 4,12 ლარის ოდენობით; ხოლო 1999 წლის აგვისტოდან 2000 წლის მაისამდე თანამდებობრივი სარგო - 38,59 ლარის, წოდებრივი სარგო - 4,53 ლარი. სამხედრო მოსამსახურის მიმართ კვებაზე გაწეული თანხების ოდენობა 1998-2000 წწ. სასურსათო ულუფის საკომპენსაციო თანხა შეადგენდა 59 ლარს, თუ სამხედრო მოსამსახურე არ იმყოფებოდა საქვაბე კმაყოფაზე.

5.2. „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლით დადგენილია სამხედრო მოსამსახურის სოციალური და სამართლებრივი გარანტიები. ამ მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სამხედრო სამსახურის განსაკუთრებული პირობების გათვალისწინებით, სამხედრო მოსამსახურის სხვა დამატებითი და სოციალური დაცვის გარანტიები განისაზღვრება საქართველოს შესაბამისი კანონმდებლობით.

5.3. საქართველოს პრეზიდენტის 1998 წლის 26 ოქტომბრის №609 ბრძანებულებით დამტკიცებული „სამხედრო სამსახურის გავლის შესახებ დებულების თაობაზე“ მე-8 თავის მე-6 პუნქტის თანახმად, სამხედრო მოსამსახურის ფულადი სარგოები განისაზღვრება თანამდებობრივი, სამხედრო წოდების, კვების ულუფის ღირებულებისა და ნამსახურობის პროცენტული დანამატების გათვალისწინებით.

5.4. „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12

მუხლის მე-2 პუნქტით სამსახურებრივი მოვალეობის კეთილსინდისიერად შესრულების, სანიმუშო დისციპლინისა და საბრძოლო მომზადებაში წარჩინებული მაჩვენებლებისათვის სამხედრო მოსამსახურეს წლის განმავლობაში შეიძლება მიეცეს ფულადი ჯილდო/ან მატერიალური დახმარება. ამ მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, (2007 წლის 11 მაისამდე მოქმედი რედაქცია) სამხედრო მოსამსახურეს (სავალდებულო სამხედრო სამსამსახურის გარდა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ნორმით, სახელმწიფო ხარჯზე ეძლევა სასურსათო ულუფა და ფორმის ტანსაცმელი ან შესაბამისი ფულადი კომპენსაცია.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 11.2. „თ“ მუხლის შესაბამისად, სამხედრო მოსამსახურეებზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოქმედება ვრცელდება, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საქართველოს კონსტიტუციით, სპეციალური კანონმდებლობით ან მათ საფუძველზე სხვა რამ დადგენილი არ არის.

პალატა მიუთითებს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 37.1. მუხლით (1997 წლის 01 დეკემბრიდან ამოქმედებული რედაქცია) ამ კანონის მე-9 მუხლის საფუძველზე მოსამსახურეს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან, სამსახურიდან განთავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი), ხოლო ამ მუხლის პირველ პუნქტში 1998 წლის 20 თებერვლს №1248-II საქართველოს კანონით შეტანილი ცვლილებებისა და დამატებების მიხედვით, მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას, საჯარო სამსახურში წელთა ნამსახურობისათვის დაწესებულ და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა დანამატებს. ამავე კანონში 2005 წლის 23 დეკემბერს №2470-რს კანონით შეტანილი დამატებებისა და ცვლილებების შედეგად 37.1. მუხლი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: ამ კანონის მე-9 მუხლის საფუძველზე მოსამსახურეს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან განთავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. დანამატების გაცემა უნდა განხორციელდეს მხარჯავი დაწესებულებისათვის ბიუჯეტის კანონით გათვალისწინებული ასიგნებების ფარგლებში.

5.5. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) ფორმირების წყაროა შესაბამის ბიუჯეტი. საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება იყოს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) და ამ კანონით გათვალისწინებული სხვა გარანტიების დაფინანსების შემცირების საფუძველი. ამ კანონის გარდამავალი ნორმის შემცველი 134¹ მუხლის (ანგარიშსწორების წესი სამსახურიდან განთავისუფლებისას) დანაწესის თანახმად, 2005 წლის 01 იანვრამდე სამსახურიდან განთავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეებზე დაწესებული კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა განხორციელდება დაცულ მუხლებში წარმოქმნილი დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად. ამდენად, აღნიშნული ნორმით რეგლამენტირებული იქნა საჯარო მოსამსახურეებზე

წინა წლებში წარმოქმნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა, ვინაიდან დადგენილია, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს გააჩნია მოსარჩელის სახელფასო დავალიანება, ამასთან არსებობს მისი ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძვლებიც, შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანოს უარი აუნაზღაუროს მათ სახელფასო დავალიანება უკანონოა და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ ინტერესს; მითითებული გარემოებების არსებობის პირობებში სასამართლომ ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 24-ე მუხლზე დაყრდნობით უნდა გამოიტანოს გადაწყვეტილება, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალება ქმედების განხორციელება, რაც გამოიხატება დავალიანების გაცემაში

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის 1-ლი ნაწილის, აგრეთვე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „უ“ პუნქტების თანახმად მხარეები განთავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან; თანახმად ს.ს.ს. კოდექსის 55-ე მუხლის მესამე ნაწილისა, როდესაც ორივე მხარე განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისგან, საქმეზე გაწეულ ხარჯს აანაზღაურებს სახელმწიფო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

იხელმძღვანელა რა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 390-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (მდებარე, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. #32), დასაბუთებული განჩინების მხარეთათვის გადაცემიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს (მდებარე, თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. #7ა) მეშვეობით.

მოსამართლე

მირანდა ერემაძე