



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

03 აპრილი, 2019 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა
მოსამართლე მურთაზ მეშველიანი
სხდომის მდივანი: **ონისე გურეშიძე**

აპელანტი – ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერია

მოწინააღმდეგე მხარე – მ-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 20 დეკემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 20 დეკემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და მ-----ის სარჩელის უარყოფა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2018 წლის 02 თებერვალს მ-----ემ სარჩელით მიმართა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხე ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ და მოითხოვა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2----- ბრძანების (ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურულ ერთეულში კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის დავალდებულება აღადგინოს მ-----ე ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე. ამავე სარჩელით მოითხოვა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის დავალდებულება მ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით

განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 02 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 1500 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნებოდა იმ გარემოებებს, რომ მ-----ე წლების განმავლობაში მუშაობდა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილის თანამდებობაზე და სამსახურეობრივ მოვალეობას ასრულებდა კეთილსინდისიერად. არჩევნების შემდეგ ახალმა მერმა ქუთაისის მერიაში არსებული სამსახურების თანამშრომლებს დააწერინა განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ. ერთადერთი სამსახური, რომლის თანამშრომლებმა არ დაწერეს განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ იყო სწორედ კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის თანამშრომლები, რის გამოც მერმა მოახდინა აღნიშნული სამსახურის რეორგანიზაცია და მ-----ე, როგორც დაუმორჩილებელი თანამშრომელი გაანთავისუფლა სამსახურიდან. დაუმორჩილებლობაში იგულისხმება ის, რომ მ-----ემ არ დაწერა განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე. ცხადია რეორგანიზაცია თუ მას არ სდევს შტატების შემცირება არ იწვევს თანამშრომლების განთავისუფლებას სამსახურიდან, ხოლო შტატების შემცირების შემთხვევაში უნდა შემოწმდეს ფუნქციურად ახლად შექმნილი სამსახურის საშტატო ნუსხა, ფუნქციურად ვის ყოფილ თანამდებობას აკმაყოფილებს. მართალია ახლად არჩეულმა მერმა განახორციელა რეორგანიზაცია, თუმცა ფუნქციურად მ-----ის შტატი არსებობს და არ უნდა მომხდარიყო მისი განთავისუფლება სამსახურიდან. მ-----ე იმდენად კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, გარკვეული პერიოდი მას სამსახურის უფროსის თანამდებობა ჰქონდა შეთავსებული.

განთავისუფლების ბრძანების შედგენის დროს, მერმა მთლიანად უგულებელყო საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მოთხოვნები, არათუ არ დატოვა მ-----ე იგივე ფუნქციების სახელშეცვლილ თანამდებობაზეც კი, არამედ მობილობის საშუალებაც კი არ მისცა. ვინაიდან ფუნქციურად არსებობს მ-----ის თანამდებობა და იგი არ გაუქმებულა, მისი განთავისუფლების ბრძანება არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნას ცნობილი. ამ შემთხვევაში, როგორც გასაჩივრებული ბრძანებიდან ირკვევა რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა 6 საშტატო თანამდებობა, 1 ხელმძღვანელის და 5 თანამშრომლის, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საერთოდ არ შესწავლილა მ-----ის, მისი კვალიფიკაციის მიხედვით ჰქონდა თუ არა უპირატესობა სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში დარჩენილიყო თანამდებობაზე მაშინ, როცა ფუნქციურად მ-----ის თანამდებობა დატოვებული იქნა სახელშეცვლილად და წარმოადგენს ტოლფასს.

მოპასუხე ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის 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 20 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მ-----ის სარჩელი. ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2----- ბრძანება მისი ძალაში შესვლის მომენტიდან და დაევალა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს აღადგინოს მ-----ე იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე.

ამავე გადაწყვეტილებით დაევალა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას მ-----ის სასარგებლოდ, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, 2018 წლის 03 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე თვეში 1250 ლარის ოდენობით.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას ასევე დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ იურიდიული მომსახურებისათვის გადახდილი 1000 (ათასი) ლარი ანაზღაურება.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლებამდე მ-----ეს ქუთაისის მერიაში ეკავა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილის თანამდებობა და მისი თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა შეადგენდა - 1250 ლარს.

2----- წერილით დადგენილია, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარემ მ-----ეს აცნობა, რომ მან წარმატებით გაიარა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის მეორე ტესტირების ეტაპი და მ-----ის სარეიტინგო ქულა არის 55.

2016 წლის განმავლობაში მ-----ეს მიეცა პრემია საახალწლო ღონისძიებების, ორ მაისობის კვირეულის წარმატებულად დაგეგმვისა და განხორციელებისთვის და ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიისთვის ISO სერთიფიკატის მინიჭებასთან დაკავშირებით.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 20----- ბრძანებით ირკვევა, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელ ვ--- ჯ-----ის შვებულების გამო, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოვალეობის შესრულება

დროებით დაევალა ამავე სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ეს და შეუჩერდა ხელმძღვანელის მოადგილის უფლებამოსილება.

დადგენილია, რომ მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში, გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძვლად მითითებულია-ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურში დასაქმებულ პროფესიულ საჯარო მოხელეების შეფასების ოქმი, სამსახურის უფროსის ვ--- ჯ-----ის განმარტებით, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილეები მ-----ე და მ-----ე თანამშრომლებთან ურთიერთობაში არიან კონფლიქტურები, რის გამოც სამსახურში ხშირად იყო დაძაბული ვითარება, რაც საბოლოო ჯამში ხელს უშლიდა სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებასა და სამუშაო პროცესის სრულყოფილ წარმართვას...

მ-----ის მოხსენებითი ბარათით, რომელიც გაეგზავნა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის უფროსს ბატონ ვ--- ჯ-----ს ირკვევა, რომ მ----- დ----- კვლავ განაგრძობდა სამსახურეობრივი იერარქიის უგულვებელყოფას. მიუხედავად მ-----ის არაერთი მოთხოვნისა, გაეცნო მისთვის სატენდერო წინადადების შინაარსი ვეფხისტყაოსნის კონკურსთან დაკავშირებით. მ. დ-----მ ჯიუტად უარი განაცხადა მის წარმოდგენაზე. მან მ-----ეს უპასუხა, რომ „ეხლა სამუშაო საათები დამთავრებულია და ორშაბათს 10 სთ-ზეო“, მაშინ როდესაც 16:45 წთ იყო. როგორც შემთხვევით მ-----ემ გაიგო შესყიდვების სამსახურში ყოფნისას, მ. დ----- აპირებს გამოაცხადოს ტენდერი მოსწავლეებისა და მასწავლებლების მიერ ხელნაწერების გადაქსეროქსებაზე, მათ აკინძვაზე და წიგნად გამოცემაზე, რასაც დებულება არ ითვალისწინებს, ხოლო ხელნაწერის აკინძვისათვის და ყდაში ჩასმისათვის, რაც დებულებით არის გათვალისწინებული თანხა უკვე აღარ რჩება და შესაბამისად ის მიზანი, რისთვისაც ეს კონკურსი გამოცხადდა და რასაც მიზნად ისახავდა ვერ სრულდება. წლის განმავლობაში გრძელდება მ.დ-----ს ასეთი არაკეთილსინდისიერი და შეურაცხმყოფელი დამოკიდებულება სამსახურის მიმართ.

საქმეში წარმოდგენილი ანგარიშის ფორმა, სადაც აღნიშნულია, რომ მ-----ეს უმთავრეს სირთულეს უქმნიდა მისდამი დაქვემდებარებული განყოფილებების უფროსების დაუმორჩილებლობის და არ ცნობის პოლიტიკა განსაკუთრებით მუშაობის დაწყების პირველ წელს, რაც არაკოორდინირებულობას და უკმაყოფილებას ქმნიდა სამუშაოს შესრულების დროს. განათლების და კულტურის განყოფილების ზოგიერთი თანამშრომლების მიერ გუნდური მუშაობის წესების უნარის არ ქონა. მათი მცდელობები მხოლოდ საკუთარი თავი წარმოეჩინათ სხვათა იდეების მითვისების გზით, სამუშაოს გასაიდუმლოება, იყო

შემთხვევები, როდესაც მ-----ემ არც კი იცოდა სად რა შეხვედრა/ლონისძიება და როდის იმართებოდა და რაზე ცხადდებოდა ტენდერი. სუბორდინაციის არ ცნობა და არ დაცვა ზოგიერთი თანამშრომლის მიერ შიდა კონფლიქტების ხელოვნური ინსპირირება.

მ-----ის მიღწევად ნამდვილად შეიძლება ჩაითვალოს თანაქალაქელების შეფასებები - რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ქუთაისში კულტურული ცხოვრება გამოცოცხლდა და სკოლის დირექტორების კმაყოფილება, რომ ასეთი მხარდაჭერა ადგილობრივი ხელისუფლებიდან ჯერ არ უგვრძნიათ. ასევე მ-----ე გამოყოფს მსხვილ წარმატებულ პროექტებს - მასწავლებლის დაჯილდოება 05 ოქტომბერს; ჯილდო „ამაგდარის“ დაწესება; დავით აღმაშენებლის ხსოვნის დღისადმი მიძღვნილ პედაგოგთა სამეცნიერო კონფერენციის დაფუძნებას; „მოსწავლეთა შემოქმედებითი ოლიმპიადის“ აღდგენა; საზაფხულო ბანაკების განახლებამ და შინაარსობრივმა ცვლილებებმა მას უდიდესი პოპულარობა და დადებითი შეფასებები მოუტანა მოსახლეობის მხრიდან. ორმაისობისა და საახალწლო ღონისძიებების სიმრავლე არსებული ფინანსური შესაძლებლობების ფარგლებში. ადგილობრივი შემსრულებლის, მწერლების, მხატვრების, თეატრების, ფოტოხელოვნების და ხელოვნების მხარდაჭერა.

დადგენილია, რომ 2016 წლის 22 იანვარს მ-----ემ მოხსენებითი ბარათით მიმართა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს შ-----მ-----იას. მოხსენებით ბარათში მითითებულია, რომ მისი ამ სამსახურში მუშაობის დაწყების დღიდან განათლებისა და ძეგლთა დაცვის განყოფილების უფროსი მ-----ი დ----- მის მიმართ ავლენს სამსახურეობრივად ყოველგვარ ზღვარს გადაცილებულ დაუმორჩილებლობას, რაც უარყოფით გარემოს ქმნის სამსახურში და აფერხებს განყოფილების ეფექტურ მუშაობას. მ. დ-----მ მ-----ისადმი გაუგებარი აგრესია და დაუმორჩილებლობა გამოხატა მისი დანიშვნის მესამე დღიდანვე, როდესაც თათბირზე, თანამშრომლების თანდასწრებით მან უარი განაცხადა მ-----ის მიერ მიცემული ზეპირი დავალების შესრულებაზე და აუკრძალა ამ დავალების შესრულება თანამშრომლებსაც. ეს დავალება ეხებოდა შშმ მოსწავლეებისათვის საგანმანათლებლო ხელშეწყობას, კერძოდ უნდა განსაზღვრულიყო სად იქნებოდა საჭირო ქ. ქუთაისის მერიის ჩარევა მათი ეფექტურად ჩართვისათვის სასწავლო პროცესში. იქნებოდა ეს შინ სწავლება მოსწავლეებისათვის, რომლებიც ვერ ახერხებენ სკოლაში სიარულს, მათთვის კომპიუტერების გადაცემით, თუ სხვა სახის დახმარების გაწევა. ამ დავალების შესრულება მ-----ეს თავად მოუწია. მ-----ემ დაადგინა დღის ცენტრებში ვიზიტის დროს საჭიროებები, რომელიც გააჩნდათ ამ მოსწავლეებს და დღის ცენტრებს. განათლების სამინისტროში მ-----ემ გაარკვია, რომ ამ ეტაპზე მათ არ აქვთ დისტანციური სწავლების პროგრამები, მაგრამ მუშაობა ამ კუთხით სამინისტროში მიმდინარეობს და დასრულებისთანავე ამცნობენ ამის შესახებ.

მ. დ----- დემონსტრაციულად გამოხატავს მ-----ის არ აღიარების პოლიტიკას

- ვინა ხარ შენ? შენ ჩემი უფროსი არ ხარ! შენ სანამ მოხვდოდით, მანამდე მე შემომთავაზეს ეს თანამდებობა და ფუნქციები რომ არ მქონოდა ამიტომ ავირჩიე განყოფილების უფროსობა, წერილობით მომწერე და მერე ვნახავ, ისე არა ვარ ვალდებული და სხვა.

ასევე არ შეასრულა დავალება, რომელიც ეხებოდა 05 ოქტომბერს დასაჯილდოებელი მასწავლებლების დებულების შედგენას. 2015 წლის 27 აგვისტოს მ-----ე იძულებული გახდა მ. დ-----სათვის მიეცა წერილობითი დავალება N3932 27.08.2015, სადაც მ. მ-----ემ მოსთხოვა მ-----ს, რომ გადაეხედა და დაეხვეწა მ-----ის მიერ შედგენილი დებულება და საბოლოო ვერსია წარმოედგინა არაუგვიანეს 10 სექტემბრისა. ეს დავალება მ. დ-----მ არ შეასრულა და ისევ მ-----ეს მოუწია ამ დავალების შესრულება, რომ არ ჩავარდნილიყო დაგეგმილი ყოველწლიური ღონისძიება.

ასევე მ-----ის ინიციატივით მომდევნო წლის ბიუჯეტში შევიდა რამდენიმე მსხვილი და საჭირო პროექტი - ესენია „ვეფხისტყაოსნის“ გადაწერა კალიგრაფიულად მოსწავლეების მიერ და მოსწავლეთა შემოქმედებითი ოლიმპიადის ჩატარება. აღნიშნული პროექტის დებულებები მ-----ის მიერაა შედგენილი კვალიფიციურ ექსპერტებთან კონსულტაციის შედეგად.

მ-----ე ასევე დაეხმარა დებულების შედგენაში ქ-ნ მ. ქ-----ეს „ჩემი სკოლის მატიაზე“, რომლის იდეაც იყო სკოლების ისტორიების შედგენა და მათი წიგნად გამოცემა.

მ. დ-----ს აქვს ჩვევად - მიითვისოს სხვისი იდეები და ნამუშევარი. ამისი თვალნათლივი მაგალითია 03 დეკემბერი, როდესაც მან მოიწვია სასწრაფოდ ჟურნალისტები და ჩაატარა პრეზენტაცია, რისი სასწრაფოდ ჩატარების აუცილებლობა არ იყო, მაგრამ მისთვის ხელსაყრელი გარემოება შეიქმნა - იმ პერიოდში მ-----ეს დეიდა გარდაეცვალა და დაკრძალვის დღეს დაამთხვია პრეზენტაცია, რათა მიეთვისებინა სხვისი ნამუშევარი.

მ-----ე თვლის, რომ მ. დ-----ს ყოველგვარი ზღვარგადასული ქმედებები მის მიმართ გარდა მორალურ-ზნეობრივ ეთიკური ნორმებისა, არღვევს საჯარო მოხელის ქცევის ნორმებს, რაც ხელს უშლის სამსახურის ნორმალურ მუშაობას.

მ----- დ----- არც ერთ თავის სამსახურეობრივ დავალებას არ ათანხმებს მ-----ესთან, მოქმედებს არაკოორდინირებულად, მას არ შესწევს კონსტრუქციულად და კვალიფიციურად მუშაობის უნარი.

მ-----ემ მოითხოვა მისი მოხსენებითი ბარათის განხილვა და კანონით გათვალისწინებული ზომების მიღება.

დადგენილია, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N31 განკარგულების თანახმად - მიეცა თანხმობა ქ. ქუთაისის

მუნიციპალიტეტის მერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი;

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერმა უზრუნველყოს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სტრუქტურული პროცესის დაწყების შესახებ ინფორმაციის დაუყოვნებლივ მიწოდება საჯარო სამსახურის ბიუროსადმი;

დაევალოს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს, არაუმეტეს 3 (სამი) თვის ვადისა, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დასამტკიცებლად წარმოუდგინოს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის, მისი სტრუქტურული ერთეულების დებულებებისა და საშტატო ნუსხის შესახებ სამართლებრივი აქტების პროექტები;

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერმა უზრუნველყოს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა გაფრთხილება სტრუქტურული რეორგანიზაციისას შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შესაძლო შემცირებისა და სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 ნოემბრის N3165 ბრძანებით, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების უზრუნველყოფის ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების შესახებ ინფორმაციის დაუყოვნებლივ მიწოდება საჯარო სამსახურის ბიუროსადმი;

დაევალოს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს 10 სამუშაო დღის ვადაში წარმოადგინონ მოსაზრებები მათდამი დაქვემდებარებულ პირველადი სტრუქტურული ერთეულების სტრუქტურის შტატებთან და დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა ფუნქციებთან დაკავშირებით, ასევე მითითებულ ვადაში წარმოადგინონ მათდამი დაქვემდებარებულ პირველად სტრუქტურულ ერთეულებში დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა დახასიათება;

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილებამ უზრუნველყოს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებული საჯარო მოხელეთა გაფრთხილება სტრუქტურული რეორგანიზაციისას შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შესაძლო შემცირებისა და სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ;

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებელმა გ-----
---მა მიმართა საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსს და სთხოვა:
ა) ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას გაუწიოთ მეთოდური დახმარება ინსტიტუციურ მოწყობაში და გაუწიოს ამ კანონით გათვალისწინებული რეკომენდაციები;
ბ) საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის მეშვეობით მოიძიოთ ინფორმაცია საჯარო სამსახურის სისტემაში არსებული შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობების შესახებ;
გ) ხელი შეუწყოს შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელეების მობილობას საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის მობილობის წესის შესაბამისად.

დადგენილია, რომ 2017 წლის 30 ნოემბერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებელმა გ-----მა მიმართა მ-----ეს და განუმარტა, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 ნოემბრის №3165 ბრძანებითა და ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის №31 განკარგულებით ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო შიდა სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი. შიდა სტრუქტურულ რეორგანიზაციას, შესაძლოა მოჰყვეს შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე მ-----ეს ეცნობა, რომ მისი (მ-----ის) შტატით გათვალისწინებული თანამდებობის შემცირების შემთხვევაში, გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან წინამდებარე გაფრთხილების ჩაბარებიდან 01 (ერთი) თვის გასვლის შემდგომ.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 21 დეკემბრის N -3202 ბრძანებით, „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიული საჯარო მოხელეებისათვის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ“ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 12 დეკემბრის №3185 ბრძანებაში ცვლილებებისა და დამატების შეტანის თაობაზე- შეტანილ იქნა ცვლილება „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიული საჯარო მოხელეებისათვის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ“ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 12 დეკემბრის №3185 ბრძანებაში, კერძოდ ბრძანებით დამტკიცებულ დანართს (დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიული საჯარო მოხელეებისათვის) დაემატა შემდეგი რედაქციის მე-14 პუნქტი.

„მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის - ადმინისტრაციული სამსახურის მედიასთან და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსი უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

- ა) საგანმანათლებლო ხარისხი: ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი მასობრივი კომუნიკაციის/ჟურნალისტიკის სპეციალიზაციით;
- ბ) საქართველოს კონსტიტუციის; საქართველოს ორგანული კანონის

„ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“; „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის; საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი. ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ ევროპული ქარტიის „საქმისწარმოების ერთიანი წესების დამტკიცებისა და ამოქმედების შესახებ“; საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 01 ივლისის №411 ბრძანებულების „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“; საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილების „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 14 ივლისის №2 დადგენილების; „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულებისა და ბეჭდის ნიმუშის დამტკიცების შესახებ“ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 16 ივლისის №18 დადგენილების, „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ ქუთაისის მერის 2014 წლის 10 სექტემბრის №973 ბრძანების ცოდნა;

გ) კომპიუტერული (საოფისე) პროგრამების კარგი ცოდნა;

დ) სამუშაო გამოცდილება: მასობრივი კომუნიკაციის/ჟურნალისტიკის სფეროში მუშაობის არანაკლებ 2 (ორი) წლის გამოცდილება;

ე) სასურველია - უცხო ენების (ინგლისური ან რუსული ან გერმანული) B2 დონეზე ცოდნა;

დადგენილია, რომ მ-----ემ განცხადებით მიმართა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს გ-----იას. განცხადებიდან ირკვევა, რომ 04 იანვარს მ-----ეს ჩაბარდა ქ. ქუთაისის მერის ბრძანება Nკ3-----, რომელსაც თან ახლავს მოხელის შეფასების ოქმი. მ-----ეს მიაჩნია, რომ ეს ოქმი არის ცილისმწამებლური. შემდეგ გარემოებათა გამო: ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მიერ მ-----ე დახასიათებულია, როგორც კონფლიქტური, რითაც ხელს უშლის სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებასა და სამუშაო პროცესის სრულყოფილად წარმართვას. აღნიშნული დახასიათება არ შეესაბამება სინამდვილეს, რასაც დაადასტურებენ როგორც აწ უკვე ყოფილი თანამშრომლები, ასევე მოქალაქეები. აღნიშნულ პოზიციაზე მუშაობის მანძილზე მ-----ე არაერთხელ ყოფილა წარდგენილი პრემიაზე შესაბამისი დახასიათებით. ასევე სამსახურმა ორჯერ განიცადა რეორგანიზაცია და უნდა იყოს მ-----ის, როგორც მოხელის დახასიათება. მ-----ის დანიშვნის პირველ წელს ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისდამი დაქვემდებარებული განყოფილებების უფროსების მიერ არცნობას და ურჩობას. კულტურის განყოფილების უფროსთან მალევე გამოიძებნა საერთო ენა და ამით მოწესრიგდა მდგომარეობა, რაც არ ითქმის მ----- დ-----ზე. აღნიშნულის თაობაზე იძულებული გახდა მ-----ე მიემართა სამსახურის უფროსისთვის - ვ---- ჯ-----ისთვის, რომელსაც არანაირი ღონისძიება არ გაუტარებია და მ. დ-----ც ისევ განაგრძობდა მ-----ის არცნობას, არაღიარებას და დისკრედიტაციის

პოლიტიკას. მ-----ე იძულებული გახდა მიემართა იმჟამინდელი ქალაქის მერისთვის მოხსენებითი ბარათით და მდგომარეობამ ნელ-ნელა დაიწყო გამოსწორება. ზოგიერთი თანამშრომელი მტკივნეულად აღიქვამს შენიშვნას და შესწორებას, რომელსაც მისცემს ზემდგომი თანამდებობის პირი - იყო ასეთი 2 ფაქტი, მაგრამ ესეც მოგვარდა გარკვეულ დროში. სამწუხაროდ, ზოგიერთებს არ გააჩნდათ გუნდური მუშაობის უნარი და ეს იყო ამ უკმაყოფილების მიზეზი. ერთადერთი, რაც მ-----ეს ამოძრავებდა ეს იყო და არის დაკისრებული უფლება-მოვალეობების ხარისხიანად და ჯეროვნად შესრულება, საქმის უკეთეს კეთების მიზნით. მ-----ემ მოითხოვა საკითხის გამოკვლევა და საჯარო მოხელეების შეფასების ოქმის ბათილად ცნობა.

დადგენილია, რომ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის N19 დადგენილებით დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის N19 დადგენილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხა არსებითად არ განსხვავდება ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 26 ივლისის N185 დადგენილებით დამტკიცებული ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხისგან.

საქმეზე დართული ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციით დადგენილია, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2017 წლის 26 დეკემბრის მდგომარეობით არსებობდა სხვადასხვა ვაკანსიები.

2017 წლის 27 დეკემბერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის, მისი სტრუქტურული ერთეულების ახალი დებულებები და საშტატო ნუსხა.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №9 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის დებულება, რომლითაც გაუქმდა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახური.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №10 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულება, რომლითაც შეიქმნა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილება.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №19

დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა, რომლითაც შემცირდა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების საშტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 06 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 01 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული, კულტურის სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების ხელმძღვანელი და 05 (ხუთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების მეორადი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი.

მოსარჩელე მ-----ის ინიციატივით დაკითხულმა მოწმე მაყვალა ქ-----ემ განმარტა, რომ მ-----ე იყო მისი უფროსი. არის ნიჭიერი, კეთილი პიროვნება. ამასთანავე სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით იყო მომთხოვნი. რაიმე იძულებითი ხასიათის ზემოქმედება მასზე არ მოუხდენია. მოწმის განმარტებით, ხანდახან ახალ პროექტებთან დაკავშირებით ჰქონდათ განსხვავებული აზრი. ასევე უარყოფს მ-----ის მხრიდან მასზე ან/და ვინმეს მიმართ ფიზიკურ შეურაცხყოფას.

ასევე მოწმის სახით დაკითხულმა მ-----მ განმარტა, რომ იყო ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის კულტურის განყოფილების უფროსი. იცნობს მ-----ეს, რომელიც არ არის კონფლიქტური პიროვნება.

მოპასუხის ინიციატივით დაკითხულმა მოწმე ვ--- ჯ-----მა განმარტა, რომ იყო მ-----ის ხელმძღვანელი. მაია ხელმძღვანელობდა კულტურის განყოფილებას. სამსახურის გაუქმებასთან ერთად ყველა გათავისუფლდა. ზეპირსიტყვიერად შესთავაზეს სხვა სამსახურში გადასვლა, მაგრამ მ. მ-----ემ უარი განაცხადა.

მოწმემ განმარტა, რომ მ.მ-----ე ჰქონდა კარგი პროფესიული შეფასება, იყო კარგი სპეციალისტი. არის წახალისებული. დასჯილი არ არის.

მარინა მარჯანიშვილთან ჰქონდა კონფლიქტი ახალგაზრდული ოლიმპიადის დებულებასთან დაკავშირებით.

მოპასუხის ინიციატივით დაკითხულმა მოწმე მ-----ი დ-----მ განმარტა, რომ არის განათლების განყოფილების გამგე. მოწმის განმარტებით, მაია კულტურისა და განათლების მიმართულებით, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას იყო კარგი მუშაკი, ჰქონდა კარგი იდეები. ახალი იდეების შემთხვევაში იყო კონფლიქტური.

მოწმის განმარტებით, მ-----ეს არ მოეწონა ბავშვების საყოფაცხოვრებო პირობები, საკვები, ქობულეთის ბანაკში.

დადგენილია, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 20----- ბრძანებით, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ე, გათავისუფლდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილის თანამდებობიდან, რეორგანიზაციის შედეგად ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილის შტატის შემცირების გამო 2018 წლის 03 იანვრიდან;

ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურულმა ერთეულმა საფინანსო პოლიტიკისა და სახელმწიფო შესყიდვების სამსახურმა (რ. ჩ-----ე) უზრუნველყოს მ-----ისთვის კომპენსაციის გაცემა 03 (სამი) თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით;

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორედმა სტრუქტურულმა ერთეულმა /გ.გობიანი/ უზრუნველყოს საჯარო სამსახურის ბიუროსადმი ინფორმაციის მიწოდება ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ის რეორგანიზაციის შედეგად ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილის შტატის შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველ პუნქტზე რომლის თანახმად საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს დაცულია რაიმე სახის არამართლობიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან, ხოლო ამავე კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს

პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლი იცავს მოქალაქის უფლებას საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ და დაუსაბუთებლად განთავისუფლებისაგან კერძოდ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში კიდევ ერთხელ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი „იცავს მოქალაქის უფლებას, ჰქონდეს თავისუფალი წვდომა სახელმწიფო სამსახურზე, ამასთან, გულისხმობს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს - არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან“. საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი პირს იცავს საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებისაგან. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების მატერიალური საფუძვლები უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციით დადგენილ მოთხოვნებს.

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

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

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად ამ კანონის მიზანია, უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა. 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 მუხლით ამ კანონში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) სახელმწიფო სამსახური – საქართველოს სახელმწიფო და ავტონომიური რესპუბლიკების იმ ორგანოებში (დაწესებულებებში) არჩევით ან დანიშვნით თანამდებობაზე საქმიანობა, რომლებიც საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებენ საკანონმდებლო, აღმასრულებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო ზედამხედველობასა და კონტროლს, აგრეთვე სახელმწიფო თავდაცვას;

ბ) სახელმწიფო მოსამსახურე – პირი, რომელსაც სახელმწიფო სამსახურში არჩევითი ან დანიშვნითი თანამდებობა უკავია და რომლის სამართლებრივი სტატუსი და უფლებამოსილება განისაზღვრება საქართველოს კონსტიტუციის ან/და შესაბამისი საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე; ამ პირის მოადგილე;

გ) საჯარო სამსახური – სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობა (გარდა ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა), მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) საქმიანობა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობა (გარდა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ, წევრობაზე დაფუძნებულ და ამ კანონითა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობისა). საჯარო სამსახურად ითვლება აგრეთვე საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს პრემიერ-მინისტრისა და საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოების აპარატებში, საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატში, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში, საქართველოს ბიზნეს ომბუდსმენის აპარატში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატში, საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის ადმინისტრაციაში საქმიანობა;

დ) საჯარო მოსამსახურე – პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი; ე) პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე (შემდგომ – მოხელე) – პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, რომელიც ახორციელებს 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;

ამავე კანონის მე-7 მუხლის თანახმად საჯარო მოსამსახურე უნდა მოქმედებდეს

მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურის ნებისმიერი ქმედება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს. მე-8 მუხლით - საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და საჯარო ინტერესების დაცვის საფუძველზე განახორციელოს. მე-9 მუხლით - ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. ამავე კოდექსის მე-10 მუხლით საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია რესურსების ეკონომიურად გამოყენებითა და ხარჯვით ეფექტიანად, სწორად და კოორდინირებულად წარმართოს საჯარო სამსახურში ორგანიზაციული პროცესი ხალხისა და სახელმწიფოს ინტერესების დასაცავად და ქვეყნის წინაშე მდგარი ამოცანების წარმატებით შესასრულებლად. მე-11 მუხლის თანახმად ...

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

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 01 სექტემბრის №417 დადგენილების 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის დამტკიცების შესახებ დადგენილების მე-7 მუხლის თანახმად შეფასების კომისია იღებს შემდეგ გადაწყვეტილებას; „ა“ პუნქტი საუკეთესო შეფასება - შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და გააჩნია მაღალი თანამდებობისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები. ხოლო ამავე მუხლის; „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად; კარგი შეფასება; - შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. ამავე წესის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად 2017 წლის შექმნილი შესაბამისი მუნიციპალიტეტების მერიებში/საკრებულოების აპარატებში მობილობის წესით გადაყვანისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ამ წესის შესაბამისად განხორციელებული მოხელის შეფასების შედეგები.

„პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილების პირველი მუხლის თანახმად, პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი (შემდგომში – წესი) განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას შესაბამისი პროფესიული საჯარო მოხელის (შემდგომში – მოხელე) მობილობის წესსა და პირობებს, მობილობის პროცესში ჩართული სუბიექტების უფლებამოსილების განხორციელების საკითხებს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად - ეს წესი ასევე არეგულირებს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმისა და მოხელის რეზერვთან დაკავშირებულ საკითხებს.

მე-2 მუხლით 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. ამავე დადგენილების მე-3 მუხლით წესში გამოყენებულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა: ა) მობილობა – საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელის გადასვლა სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე; ბ) საჯარო დაწესებულება – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „კ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულება; გ) რეორგანიზაცია/ლიკვიდაცია/შერწყმა – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 103-ე მუხლით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა; დ) მოხელეთა რეზერვი – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე და მის შესაბამისად, მოხელის

თანამდებობიდან გათავისუფლებულ პირთა წრე, რომლებიც ინარჩუნებენ მოხელის სტატუსს და სარგებლობენ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით; ე) შტატების შემცირება – საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხით განსაზღვრული საშტატო თანამდებობების ზღვრული ოდენობის შემცირება ან/და არსებული საშტატო ერთეულისათვის დადგენილი ფუნქციის გაუქმება. მე-4 მუხლის თანახმად მობილობის საფუძველია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირება. მობილობას ექვემდებარება მხოლოდ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე.

ამავე დადგენილების მე-11 მუხლების შესაბამისად 1. 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. 2. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელ მოხელეთა მობილობის ეტაპზე, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, ითანამშრომლოს ბიუროსთან თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელეების კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის მოძიებისა და მათი ხელახალი დასაქმების მიზნით. 3. მობილობის ეტაპი გრძელდება საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის დასრულებამდე 1 თვის განმავლობაში. მე-12 მუხლის თანახმად 1. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. 2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული პირობის უზრუნველყოფის მიზნით, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მიმართვიდან ერთი კვირის ვადაში, ბიურო ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში მოიძიებს ინფორმაციას საჯარო სამსახურის სისტემაში არსებული შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის შესახებ და აცნობებს მას საჯარო დაწესებულებას. ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში ვაკანტური თანამდებობების მოძიებისას ბიურო ხელმძღვანელობს ტერიტორიულობის პრინციპის გათვალისწინებით. 3. იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო სამსახურის სისტემის მასშტაბით ადამიანური

რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში არ მოიძებნა საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობები, ბიურო ვალდებულია, ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გასვლამდე მოიძიოს ინფორმაცია დაბალ ვაკანტურ თანამდებობებზე მოხელეთა კომპეტენციის გათვალისწინებით და გააგზავნოს მათ შესახებ ინფორმაცია საჯარო დაწესებულებაში. 4. ამ მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით გათვალისწინებული ვაკანტური თანამდებობის არსებობის შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულება ერთი კვირის ვადაში შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელის მობილობის საკითხს ათანხმებს შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულებასთან. 5. შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულების მიერ ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული საკითხის შეთანხმების შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულება ერთი კვირის ვადაში აღნიშნულ ინფორმაციას ათანხმებს შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელესთან. 6. მოხელის მობილობით სხვა საჯარო დაწესებულებაში გადასვლა შესაძლებელია, მხოლოდ ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით, რომელიც გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მიმართვიდან ერთი კვირის ვადაში. 7. ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულების თანხმობის შემთხვევაში, მოხელე თავისუფლდება დაკავებული თანამდებობიდან და ინიშნება სხვა საჯარო დაწესებულებაში შესაბამის ვაკანტურ თანამდებობაზე. 8. საჯარო დაწესებულება ამ მუხლით განსაზღვრული პროცედურების დასრულების შემდეგ ბიუროს აწვდის ინფორმაციას მობილობის განხორციელების ან მისი შეუძლებლობის შესახებ.

ადგილობრივი თვითმართვულობის კოდექსის 48-ე მუხლის თანახმად, მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანო და მუნიციპალიტეტის უმაღლესი თანამდებობის პირი არის მერი. მერი წარმოადგენს მუნიციპალიტეტს და უზრუნველყოფს მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილებების განხორციელებას ამ კანონის, საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებისა და შესაბამისი მუნიციპალიტეტის ნორმატიული აქტების შესაბამისად. მერი ანგარიშვალდებულია მუნიციპალიტეტის საკრებულოს და მოსახლეობის წინაშე.

ამავე კოდექსის 52-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მერიის თანამდებობის პირები არიან: ა) მერი; ბ) მერის პირველი მოადგილე; გ) მერის მოადგილე; დ) მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი. 2. მერიის თანამდებობის პირების (მერის ჩათვლით) რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 13-ს. ხოლო ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა.გ) ა.დ) და ე.ე.) ქვეპუნქტების თანახმად, თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს მერიის თანამდებობის პირებს; ა.დ) თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს მერიის მოსამსახურეებს; ე.ე) თავისი

უფლებამოსილების ფარგლებში გამოსცემს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებს;

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებულ იქნა პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი, რომლითაც განისაზღვრა საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შედეგად შტატების შემცირებისას პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი და პირობები.

დადგენილია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის 20-----
----- ბრძანების თანახმად, მ-----ე დაინიშნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურულ ერთეულში კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილედ და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1250 ლარით.

დადგენილია, რომ მ-----ემ წარმატებით გაიარა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის მეორე ტესტირების ეტაპი და მისი სარეიტინგო ქულა არის 55.

დადგენილია, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N31 განკარგულების თანახმად, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს მიეცა თანხმობა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების შესახებ. (ტ.1.გვ. 105).

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 ნოემბრის N3165 ბრძანებით, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი.

დადგენილია, რომ 2017 წლის 30 ნოემბერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის მოვალეობის შემსრულებელმა გ-----მა მ-----ეს აცნობა, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 ნოემბრის №3165 ბრძანებითა და ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის №31 განკარგულებით ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო შიდა სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი. შიდა სტრუქტურულ რეორგანიზაციას, შესაძლოა მოჰყვეს შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების და მათ შორის მ-----ის შტატის შემცირება.

დადგენილია, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 21

დეკემბრის N -3202 ბრძანებით, „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიული საჯარო მოხელეებისათვის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ” ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 12 დეკემბრის №3185 ბრძანებაში ცვლილებებისა და დამატების შეტანის თაობაზე- შეტანილ იქნას ცვლილება „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიული საჯარო მოხელეებისათვის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ” ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 12 დეკემბრის №3185 ბრძანებაში, კერძოდ ბრძანებით დამტკიცებულ დანართს /დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიული საჯარო მოხელეებისათვის/ დაემატოს შემდეგი რედაქციის მე-14 პუნქტი.

მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის - ადმინისტრაციული სამსახურის მედიასთან და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსი უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

ა)საგანმანათლებლო ხარისხი: ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი მასობრივი კომუნიკაციის/ჟურნალისტიკის სპეციალიზაციით;

ბ)საქართველოს კონსტიტუციის; საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის”; „საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონის; საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის „გენდერული თანასწორობის შესახებ” საქართველოს კანონი. ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ ევროპული ქარტიის „საქმისწარმოების ერთიანი წესების დამტკიცებისა და ამოქმედების შესახებ”; საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 01 ივლისის №411 ბრძანებულების „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ”; საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილების „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის დებულების დამტკიცების შესახებ” ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 14 ივლისის №2 დადგენილების; „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულებისა და ბეჭდის ნიმუშის დამტკიცების შესახებ” ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 16 ივლისის №18 დადგენილების, „ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ” ქალაქ ქუთაისის მერის 2014 წლის 10 სექტემბრის №973 ბრძანების ცოდნა;

გ)კომპიუტერული (საოფისე) პროგრამების კარგი ცოდნა;

დ)სამუშაო გამოცდილება: მასობრივი კომუნიკაციის/ჟურნალისტიკის სფეროში მუშაობის არანაკლებ 2 (ორი) წლის გამოცდილება;

ე)სასურველია - უცხო ენების (ინგლისური ან რუსული ან გერმანული) B2 დონეზე ცოდნა;

დადგენილია, რომ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 3 იანვრის N/38 ბრძანებით, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურულ ერთეულში კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ის გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 03 იანვრიდან.

საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ-----ე სამსახურიდან განთავისუფლებულ იქნა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მოთხოვნათა დარღვევით, კერძოდ: აღნიშნული დადგენილების მე-11 მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას და აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმას თან სდევს საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შესაძლო შედეგები.

ამავე დადგენილების მე-12 მუხლით განსაზღვრულია მობილობის წესი, რომლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნას იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით.

მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებას იმის თაობაზე, რომ მ-----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, დახასიათებით, მოწმეთა ჩვენებებით, თვით უშუალო უფროსის ჩვენებით დასტურდება, პროფესიული გამოცდილება და კომპეტენცია შეეფერებოდა მერიაში არსებულ სხვადასხვა თანამდებობებს.

ამასთან დადგენილია, რომ 2017 წლის 27 დეკემბერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის, მისი სტრუქტურული ერთეულების ახალი დებულებები და საშტატო ნუსხა. ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №9 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის

მუნიციპალიტეტის მერიის დებულება, რომლითაც გაუქმდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახური. ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №10 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის დებულება, რომლითაც შეიქმნა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილება.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №19 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა, რომლითაც შემცირდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების საშტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 6 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 1 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული, კულტურის სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების ხელმძღვანელი და 5 (ხუთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების მეორადი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი.

დადგენილია რომ ახალშექმნილ, იმავე ფუნქციური დატვირთვის მქონე ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილებაში, მ-----ისათვის წერილობით არ შეუთავაზებიათ იმავე თანამდებობის ტოლფასი ან/და ნაკლები რანგის თანამდებობა, რაც წარმოდგენილი საშტატო ნუსხით ნამდვილად არსებობს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში.

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლომ აღნიშნა, რომ სტრუქტურული ცვლილებები მართალია შეეხო მ-----ის თანამდებობას, თუმცა წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე სასამართლომ მიიჩნია, რომ ცვლილებების შემდეგ ქ. ქუთაისის მერიაში ვაკანსია იყო, საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშნული პირები მოსარჩელეზე უფრო კვალიფიციური მუშაკები არიან და ასეც რომ იყოს არ მომხდარა კონკურსის წესით მხარეთა შეფასება. მით უფრო, რომ მ-----

-----ე თანამშრომლების მიერ ხასიათდება დადებითად, არის წახალისებული.

გარდა ამისა, ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, რომ როგორც გასაჩივრებული ბრძანებიდან ირკვევა რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა 6 საშტატო თანამდებობა, 1 ხელმძღვანელის და 5 თანამშრომლის, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საერთოდ არ შესწავლილა მ-----ეს, მისი კვალიფიკაციის მიხედვით ჰქონდა თუ არა უპირატესობა სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში დარჩენილიყო თანამდებობაზე მაშინ, როცა ფუნქციურად მ-----ის თანამდებობა დატოვებული იქნა სახეშეცვლილად და წარმოადგენს ტოლფას თანამდებობას.

სასამართლომ ვერ გაიზიარა მოპასუხის წარმომადგენელის და მოპასუხის შუამდგომლობით დაკითხული მოწმეების განმარტებას მ-----ის კონფლიქტურ ხასიათთან დაკავშირებით, რადგან სასამართლო სხდომაზე აღნიშნულმა ვერ ჰპოვა დადასტურება. კერძოდ მოსარჩელის მოწმეებმა აღნიშნეს, რომ მ-----ე მხოლოდ სამსახურებრივად მნიშვნელოვან საკითხებზე იყო მომთხოვნი და პრინციპული. აღნიშნული გარემოება ასევე დაადასტურა მ-----ის პირადმა უფროსმა ვ--- ჯ-----მა.

საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლი ითვალისწინებს საჯარო სამსახურში დისციპლინური გადაცდომების სახეებს და სანქციებს. დადგენილია, რომ მ-----ის მიმართ არანაირი დისციპლინური სახის ღონისძიება არ გატარებულა. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ-----ის მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-11 მუხლით გათვალისწინებული პროცედურები, ასევე დაუსაბუთებელია მოპასუხის წარმომადგენელის განმარტება იმის შესახებ, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში არ არსებობდა მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი ან/და დაბალი თანამდებობა, რადგან საქმეში წარმოდგენილი ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სამუშაოს აღწერილობის ფორმით, არაერთი თანამდებობა შეესაბამება მ-----ის კვალიფიკაციას.

ამასთან დადგენილია, რომ მ-----ე იყო აქტიური მუშაკი. მის მიერ შევსებულ ანგარიშის ფორმაში მითითებულია, მისივე ინიცირებული და განხორციელებული აქტივობების შესახებ.

მ-----ის მიღწევად ნამდვილად შეიძლება ჩაითვალოს თანაქალაქელების შეფასებები - რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ქუთაისში კულტურული ცხოვრება გამოცოცხლდა და სკოლის დირექტორების კმაყოფილება, რომ ასეთი მხარდაჭერა ადგილობრივი ხელისუფლებიდან ჯერ არ უგვრძნიათ. ასევე მ-----ე გამოყოფს მსხვილ წარმატებულ პროექტებს - მასწავლებლის დაჯილდოება 05 ოქტომბერს; ჯილდო „ამაგდარის“ დაწესება; დავით აღმაშენებლის ხსოვნის დღისადმი

მიძღვნილ პედაგოგთა სამეცნიერო კონფერენციის დაფუძნებას; „მოსწავლეთა შემოქმედებითი ოლიმპიადის“ აღდგენა; საზაფხულო ბანაკების განახლებამ და შინაარსობრივმა ცვლილებებმა მას უდიდესი პოპულარობა და დადებითი შეფასებები მოუტანა მოსახლეობის მხრიდან. ორმაისობისა და საახალწლო ღონისძიებების სიმრავლე არსებული ფინანსური შესაძლებლობების ფარგლებში. ადგილობრივი შემსრულებლის, მწერლების, მხატვრების, თეატრების, ფოტოხელოვნების და ხელოვნების მხარდაჭერა.

საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე იყო მობილობას დაქვემდებარებული საჯარო მოხელე. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 52-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, ადგენს მობილობის წესს, რომლის თანახმადაც „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.“ აღნიშნული ნორმის ანალიზი ნათლად მიუთითებს კუმულაციური პირობების არსებობაზე, კერძოდ, იმისათვის რომ განხორციელდეს მობილობა: ა) უნდა არსებობდეს დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა დაწესებულებასთან შერწყმა, ბ) რეორგანიზაციას, ლიკვიდაციას ან/და შერწყმას თან უნდა სდევდეს შტატების შემცირება, გ) უნდა არსებობდეს შესაბამისი მოხელის თანხმობა.

როგორც აღინიშნა, მოცემულ შემთხვევაში მ-----ისთვის არ შეუთავაზებიათ სხვა ტოლფასი თანამდებობა ან/და ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალი თანამდებობა, ამდენად არ არსებობდა მოსარჩელის თანხმობა მობილობასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მ-----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.

იმავე 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 იქნას 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. მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით ყურადღება უნდა გავამახვილდეს შტატების შემცირებასა და მათ გაუქმებასთან დაკავშირებით არსებულ უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკაზე (11.02.2016 წ. Nბს-683-675(2კ-15)).

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, რომ ახალი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ, ხოლო ის გარემოება რომ პირის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ამგვარი სახელწოდებით აღარ არსებობს, არ წარმოადგენს საფუძველს ვარაუდისთვის, რომ ფუნქციურად სხვა საშტატო ერთეული რომელიც რეორგანიზაციის შემდეგ ჩამოყალიბდა მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს სტრუქტურაში, იმავე სახის უფლება-მოვალეობებით არ არის აღჭურვილი.“

წინამდებარე შემთხვევაში საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში, რეორგანიზაციის შემდეგ, არის ფუნქციურად იგივე საშტატო ერთეული რომელიც რეორგანიზაციის შემდეგ ჩამოყალიბდა და რომელიც მოსარჩელის კვალიფიკაციას შეესაბამება.

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 იქნას გამოყენებული ნორმატიული აქტით გათვალისწინებული პირობები, რათა არ მოხდეს საჯარო სამსახურიდან პროფესიონალური კადრებისა და რესურსის დაკარგვა.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე, იყო დაუსაბუთებელი და მისი სამსახურიდან განთავისუფლების პროცესის დროს ადგილი ჰქონდა ნორმატიული მოთხოვნების დარღვევას, რაც სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილობის საფუძველს წარმოადგენს.

გარდა ამისა, სასამართლომ აღნიშნა, 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. საქალაქო 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 სასამართლომ განმარტა, 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 ნორმა შეფარდებითი 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“.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 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 საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული.

წინამდებარე შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისას უხეშად დაირღვა მობილობის წესი. არ იქნა მოძიებული სხვა ტოლფასი ან/და დაბალი რანგის თანამდებობა და არ მომხდარა მისი შეთავაზება მოსარჩელის მიმართ.

სასამართლო ასევე, მიუთითებს 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 იქნას 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, ადგენს 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 მერიას დაავალა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, რომლითაც მ-----ე აღდგება იმავე ან გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე და განახორციელებს კანონით მისთვის დაკისრებულ ვალდებულებებს.

„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, მოთხოვნა შრომითი გასამრჯელოს (განაცდურის) ანაზღაურების ნაწილში ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგან დადგენილია, რომ მ-----ის შრომითი

გასამრჯელო გათავისუფლებამდე შეადგენდა 1250.00 ლარს და არა 1500 ლარს.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისრა იძულებითი გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელოს (განაცდურის) ანაზღაურება, გათავისუფლების დღიდან, მისი სამსახურში აღდგენის დღემდე პერიოდში, თვეში 1250.00 ლარის ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 20 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიამ.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა ფაქტობრივი გარემოებები ასევე, არასწორად მოახდინა მისი სამართლებრივი შეფასება, კერძოდ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლის 1-ლი 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 1-ლი პუნქტით, რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე, საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილენა ან/და შემცირება. 104-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის 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 დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს ბიუროს საჯარო დაწესებულების მოხელეების ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლის ვალდებულებასაც წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებისათვის მეთოდური დანმარების გაწევა ინსტიტუციურ მოწყობაში და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული რეკომენდაციების შემუშავება. ამავე კანონის 105-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ მოხელის მობილობა ვერ განხორციელდა, იგი სურვილის შემთხვევაში მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 110-ე მუხლით მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის, ამ კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა შეუძლებელია.

აპელანტის განმარტებით, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის №31 განკარგულებით, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს მიეცა თანხმობა, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში

სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების თაობაზე. ამავე განკარგულების მე-3 მუხლით დაევალა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსათვის ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის, მისი სტრუქტურული ერთეულების დებულებებისა და საშტატო ნუსხის შესახებ სამართლებრივი აქტების პროექტების დასამტკიცებლად წარდგენა. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 ნოემბრის №3165 ბრძანებით ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი, ამავე ბრძანებით დაევალა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერისათვის ინფორმაციის წარმოდგენა მათდამი დაქვემდებარებული სტრუქტურული ერთეულების სტრუქტურის, შტატებისა და დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეების ფუნქციებთან დაკავშირებით, ასევე მათდამი დაქვემდებარებულ სტრუქტურულ ერთეულებში დასაქმებულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასებების წარმოდგენა. 2017 წლის 30 ნოემბერს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის უფროსის მოადგილეს მ-----ეს ჩაბარდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2----- წერილი სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 30 ნოემბრის №01/25305 წერილით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 104-ე მუხლის მე-3 პუნქტისა და „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მოთხოვნათა შესაბამისად ეცნობა საჯარო სამსახურის ბიუროს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში მიმდინარე რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შესახებ და ეთხოვა საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის მეშვეობით ინფორმაციის მოძიება საჯარო სამსახურის სისტემაში არსებული შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობების შესახებ და ხელის შეწყობა შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელეების მობილობისათვის საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის მობილობის წესის შესაბამისად, თუმცა საპასუხო წერილი ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში არ შემოსულა, რაც აპელანტს მხარეს აძლევს დასაბუთებულ ვარაუდს, რომ მობილობის განსახორციელებლად საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონულ სისტემაში ვაკანტური თანამდებობები არ არსებობს.

აპელანტის განმარტებით, 2017 წლის 27 დეკემბერს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის, მისი სტრუქტურული ერთეულების ახალი დებულებები და საშტატო ნუსხა. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №19 დადგენილებით დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა, რომლითაც შემცირდა

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების საშტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 6 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 1 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების ხელმძღვანელი და 5 (ხუთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, რომლებზედაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე, 116-ე მუხლებისა და „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მოთხოვნათა შესაბამისად ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის შეფასებისა და რეკომენდაციის გათვალისწინებით გადაყვანილ იქნენ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელი ვ--- ჯ-----ი, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის განათლების და ძეგლთა დაცვის განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი სალომე ფუტყარაძე, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტები: თამთა თურმანიძე და ელეონორა გოგოლაშვილი, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის, მეორადი სტრუქტურული ერთეულის სპორტის განყოფილების ხელმძღვანელი დემური ინანეიშვილი და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, სპორტის, განათლების, ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის, მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების ხელმძღვანელი თამარ ნიკოლეიშვილი.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში მობილობის განსახორციელებლად არ არსებობდა არც ტოლფასი და არც დაბალი თანამდებობა, რომელიც შეესაბამებოდა მ-----ის კომპეტენციას, ასევე, საჯარო სამსახურის ბიუროს

მიერ არ იქნა შემოთავაზებული ვაკანტური პოზიცია საჯარო სამსახურის სისტემაში, სადაც მოხდებოდა მისი განმწესება.

ამდენად აპელანტის განმარტებით მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 105-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, მიეცა კომპენსაცია 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

აპელანტის განმარტებით, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ სრულად იქნა დაცული რეორგანიზაციის პროცესთან დაკავშირებული, მოქმედი კანონმდებლობით დაკავშირებული, პროცედურული საკითხები, ხოლო სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა განმარტებული და შეფასებული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული ქმედებები, რის საფუძველზეც დაკმაყოფილდა მოსარჩელე მ-----ის მოთხოვნა.

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 20 დეკემბრის 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 20 დეკემბრის 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 მოწესრიგდეს 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, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ შეიძლება გახდეს მოხელის სტატუსის შეწყვეტის საფუძველი, გარდა ამ კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. 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 მერიაში 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.**

2017 წლის 27 დეკემბერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის, მისი სტრუქტურული ერთეულების ახალი დებულებები და საშტატო ნუსხა.

ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №19 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა, რომლითაც შემცირდა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე მ-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების საშტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 06 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 01 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული, კულტურის სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების ხელმძღვანელი და 05 (ხუთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილების მეორადი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი.

დადგენილია, რომ რეორგანიზაციას არ მოყოლია საჯარო მოხელის თანამდებობის პრეტენდენტი კანდიდატის მიმართ რაიმე განსაკუთრებული, მანამდე არარსებული პროფესიული თუ სპეციფიური ცოდნის, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მოთხოვნის წამოყენება. აღსანიშნავია, რომ სტრუქტურულ რეორგანიზაციის შედეგი მხოლოდ 1 საშტატო ერთეულის შემცირებაში გამოიხატა.

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 მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 104-ე მუხლის თანახმა 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 მ-----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 01 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, მ-----ის მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით გათვალისწინებული პროცედურები. მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ მ-----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.

ამასთან პალატას მიაჩნია, რომ მ-----ის მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-11 მუხლით გათვალისწინებული პროცედურები, ასევე დაუსაბუთებელია აპელანტი მხარის განმარტება იმის შესახებ, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში არ არსებობს მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი ან/და დაბალი თანამდებობა, რადგან საქმეში წარმოდგენილია ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სამუშაოს აღწერილობის ფორმა, სადაც არაერთი თანამდებობა შეესაბამება მ-----ის კვალიფიკაციას.

პალატა აღნიშნავს, რომ სტრუქტურული ცვლილებები მართალია შეეხო მ-----ის თანამდებობას, თუმცა წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე პალატა მიიჩნევს, რომ ცვლილებების შემდეგ ქ. ქუთაისის მერიაში ვაკანსია იყო, საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშნული პირები მოსარჩელეზე უფრო კვალიფიციური მუშაკები არიან და ასეც რომ იყოს არ მომხდარა კონკურსის წესით მხარეთა შეფასება. მით უფრო, რომ მ-----ე თანამშრომლების მიერ ხასიათდება დადებითად, არის წახალისებული.

საქმეში დაცული მასალით ირკვევა რომ რეორგანიზაციის შედეგად ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის კულტურის, სპორტის, განათლებისა და ახალგაზრდობის საქმეთა განყოფილებაში დარჩა 06 საშტატო თანამდებობა, 01 ხელმძღვანელის და 05 თანამშრომლის.

ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საერთოდ არ შესწავლილა მ-----ის,

მისი კვალიფიკაციის მიხედვით ჰქონდა თუ არა უპირატესობა სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში დარჩენილიყო თანამდებობაზე მაშინ, როცა ფუნქციურად მ-----ის თანამდებობა დატოვებული იქნა სახეშეცვლილად და წარმოადგენს ტოლფას თანამდებობას.

ამისა, დადგენილია, რომ მ-----ე მხოლოდ სამსახურებრივად მნიშვნელოვან საკითხებზე იყო მომთხოვნი და პრინციპული. ზემოაღნიშნული გარემოება დადასტურა როგორც მოწმეებმა ასევე მ-----ის პირადმა უფროსმა ვ--- ჯ-----მა.

ამასთან დადგენილია, რომ მ-----ე იყო იყო აქტიური მუშაკი. მის მიერ შევსებულ ანგარიშის ფორმაში მითითებულია, რომ მისივე ინიცირებული და განხორციელებული აქტივობების შესახებ...

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლი ითვალისწინებს საჯარო სამსახურში დისციპლინური გადაცდომების სახეებს და სანქციებს.

საქმეში დაცული მასალით დადგენილია, რომ მ-----ის მიმართ არანაირი დისციპლინური სახის ღონისძიება არ გატარებულა.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კანონს ეწინააღმდეგება და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას, სასამართლო ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის შესახებ.

დადგენილია, რომ მ-----ის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი გახდა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში განხორციელებული რეორგანიზაცია, რასაც თან სდევდა შტატების შემცირება. ასეთ ვითარებაში, ადმინისტრაციული ორგანოს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის ნორმათა ძალით წარმოეშობა ვალდებულება დაასაბუთოს კონკრეტული მოხელის თანამდებობაზე დარჩენის და რიგ მოხელეთა დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების გარდუვალობა.

პალატა მიუთითებს, რომ მ-----ის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ 20----- 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, დასაბუთებაში უნდა მიეთითოს არგუმენტირებული გარემოებანი, საკითხის დეტალურად შესწავლა,

სამართლებრივი ნორმები, ზოგადი შეფასებები, მიღებულ გადაწყვეტილებათა აუცილებლობა და ნაკლებად შემზღუდველი ღონისძიების გატარების გამორიცხვა.

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

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 უკანონოობის თაობაზე, რის გამოც წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 20 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

6. სასამართლო ხარჯები

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

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 მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
- 2.უცვლელად დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 20 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
- 3.აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
- 4.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