



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 _ ა-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და ა-----ის სარჩელის უარყოფა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2018 წლის 01 თებერვალს ა-----ემ სარჩელით მიმართა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხე ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ და მოითხოვა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2----- ბრძანების (ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის, ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის დავალდებულება აღადგინოს ა-----ე ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში იმავე თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე. ამავე სარჩელით მოითხოვა ქუთაისის მუნიციპალიტეტის

მერის დავალებულება ა-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის 2----- სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 700 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.

სარჩელი ეფუძნებოდა იმ გარემოებებს, რომ ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2----- ბრძანების საფუძველზე ა-----ე დაინიშნა 2----- 03 თვიანი გამოსაცდელი ვადით ეკონომიკური განვითარების და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის, ტურიზმის განყოფილების მთავარ სპეციალისტად. ა-----ის დანიშვნა მოხდა კონკურსის წესით. გამოცდები ჩატარებულ იქნა საქართველოს გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ და ა-----ემ მიიღო მაქსიმალურთან მიახლოებული ქულა. 2015 წლის 23 აპრილს იმავე პოზიციაზე ა-----ე დაინიშნა უვადოდ. ა-----ის ხელფასი განისაზღვრა 700 ლარის ოდენობით. 2----- ა-----ე გადაყვანილ იქნა ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მთავარ სპეციალისტად. ხელფასი განისაზღვრა 700 ლარის ოდენობით. 2----- შევიდა ცვლილება ა-----ის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების კატეგორიის უფროს სპეციალისტად გადაყვანის შესახებ. ხელფასი განისაზღვრა 700 ლარის ოდენობით. 2----- 30 ნოემბერს კი გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რომლის ვადა განისაზღვრა 01 თვით. 2017 წლის 27 დეკემბერს სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა, რომელიც ზუსტად 2 კვირის დანიშნული იყო ა-----ის სამსახურის უფროსად, მოახდინა მოსარჩელის მიერ მიმდინარე წლების მანძილზე განხორციელებული სამუშაოს შეფასება, რაც საფუძველად დაედო სამსახურიდან ა-----ის გათავისუფლებას. ბრძანება მომზადდა 2----- ისე, რომ არ მომხდარა ა-----ის როგორც საჯარო მოხელის მობილობა, არ შეუთავაზებიათ მისთვის მერიაში ვაკანტური ადგილი, ხოლო ა-----ის თანრიგის 4 თანამშრომლიდან 3 შტატი დატოვეს და მხოლოდ ა-----ე გაათავისუფლეს. გათავისუფლების რეალური საფუძველი იყო დისკრიმინაციული მიდგომა, მოსარჩელის მეგობრული ურთიერთობა წინა მმართველ გუნდთან. ა-----ის გათავისუფლების საფუძველი გახდა 2----- ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის, ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. ასევე არ მომხდარა მობილობა სამსახურში შეთანხმების საფუძველზე და არც ჩამოქვეითების შემთავაზება ყოფილა, რაც არსებითად შეამსუბუქებდა არსებულ მდგომარეობას.

მოსარჩელე ა-----ისთვის გაუგებარია თუ რის საფუძველზე მოხდა დარჩენილი პირების გადაფასება, რა ეკონომიკური განათლება ან რა მიღწევის მატარებლები იყვნენ ის პირები ვინც დღეის მდგომარეობით იკავებენ არსებულ თანამდებობას ეკონომიკურ განყოფილებაში. ასევე უურადსაღებია ის ფაქტი, რომ რეორგანიზაცია გამოცხადდა 2017 წლის 30 ნოემბერს, ხოლო გათავისუფლების ბრძანება კი გამოიცა 2----- არასამუშაო საათებში. 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 18 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2----- ბრძანება მისი ძალაში შესვლის მომენტიდან და დაევალა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს გამოსცეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციული აქტი, აღადგინოს ა-----ე ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე მისი ძალაში შესვლის მომენტიდან.

ამავე გადაწყვეტილებით დაევალა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას ა-----ის სასარგებლოდ, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, 2----- სამსახურში აღდგენამდე თვეში 700 (შვიდასი) ლარის ოდენობით.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

სასამართლომ დაადგინა, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2----- ბრძანებით ა-----ე დაინიშნა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის, ტურიზმის განყოფილებაში მთავარ სპეციალისტად, სამთვლიანი საგამოცდო ვადით, 2-----, 2015 წლის 23 აპრილამდე;

თანამდებობრივი სარგო /ხელფასი/ განესაზღვრა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცებული მთავარი სპეციალისტისათვის გათვალისწინებული სარგოს განაკვეთის 700 ლარის ოდენობით;

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკონკურსო კომისიამ მიმართა მოქალაქე ა-----ეს და 2----- მისივე განცხადების საფუძველზე გაუგზავნა 2014 წლის 20 ოქტომბერს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ვაკანტურ თანამდებობებზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის შედეგების დამადასტურებელი დოკუმენტები, კერძოდ: ამონაწერი ქალაქ ქუთაისის

მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2----- ოქმიდან, კანდიდატთა პროფესიული უნარების შეფასების დოკუმენტის ასლი და შეფასების ეროვნული ცენტრის 2----- წერილის დანართის პირველი გვერდის ქსეროასლი.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ტურიზმის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი - 1 შტატის შესარჩევი კონკურსის კანდიდატთა პროფესიული უნარების შეფასების თანახმად, ა-----ემ მიიღო 84 ქულა და გაიმარჯვა ამ პოზიციაზე.

ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეების ტესტირების შედეგების თანახმად ა-----ემ ჯამური ქულა - 56; კანონმდებლობა - 43 და ზოგადი უნარები - 13 ქულა დააგროვა.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ვაკანტურ თანამდებობებზე გამოცხადებული კონკურსის საბოლოო შედეგების შეჯამების შესახებ თითოეულ კონკურსანტთან დაკავშირებით, ცალ-ცალკე გამართული, ღია კენჭისყრის შედეგებიდან გამომდინარე, ერთხმად დადგინდა, რომ: 1. კონკურსანტი ა-----ე წარდგენილ იქნას ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ტურიზმის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასანიშნად.

ქ. ქუთაისის მერის 2----- ბრძანებით საგამოცდო ვადით დანიშნულ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის, ტურიზმის განყოფილების მთავარ სპეციალისტს ა-----ეს საგამოცდო ვადა ჩაეთვალა გავლილად და ამ თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით 2015 წლის 23 აპრილიდან;

თანამდებობრივი სარგო /ხელფასი/ განესაზღვროს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცებული მთავარი სპეციალისტისათვის გათვალისწინებული სარგოს განაკვეთის ოდენობით;

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 05----- ბრძანების თანახმად - ა-----ე, 2----- გადაყვანილ იქნა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ტურიზმის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მთავარ სპეციალისტად. ამასთან, გათავისუფლდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის

ქონების მართვის სამსახურის ტურიზმის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან;
თანამდებობრივი სარგო /ხელფასი/ განესაზღვრა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცებული მთავარი სპეციალისტისათვის გათვალისწინებული სარგოს განაკვეთის, 700 ლარის ოდენობით;

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 0----- ბრძანებით ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 20----- ბრძანებაში შეტანილ იქნა შემდეგი სახის ცვლილებები: ა) ბრძანების სათაური შეიცვალოს და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: - „ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ტურიზმის განყოფილების მთავარ სპეციალისტ ა-----ის ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად გადაყვანის შესახებ”.

ბ) ბრძანების პირველი პუნქტი შეიცვალოს და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: „გადაყვანილ იქნას ა-----ე, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ტურიზმის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტად 2-----”.

გ) ბრძანების მესამე პუნქტი შეიცვალოს და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: „თანამდებობრივი სარგო /ხელფასი/ განესაზღვროს ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცებული მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტისათვის გათვალისწინებული სარგოს განაკვეთის ოდენობით”.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის N31 განკარგულებით მიეცა თანხმობა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაეწყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი.

ამავე ბრძანებით ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერს დაევალა

- უზრუნველყოს ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების შესახებ ინფორმაციის დაუყოვნებლივ მიწოდება საჯარო სამსახურის ბიუროსადმი.

- არაუმეტეს 3 (სამი) თვის ვადისა, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დასამტკიცებლად წარმოუდგინოს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას, მისი

სტრუქტურული ერთეულების დებულებებისა და საშტატო ნუსხის შესახებ სამართლებრივი აქტების პროექტები.

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

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 ნოემბრის N-3165 ბრძანებით დაიწყო ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი ...

დადგენილია, რომ გათავისუფლებამდე ა-----ე ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებული იყო პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე 700 ლარის ანაზღაურებით.

ა-----ემ 2000 წელს დაამთავრა ქუთაისის აკ. წერეთელის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის და მიენიჭა ეკონომისტის კვალიფიკაცია.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიამ მიმართა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტს ა-----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 და რომ, შიდა სტრუქტურულ რეორგანიზაციას, შესაძლოა, მოჰყოლოდა შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირება.

საქმეში დაცული ა-----ის დახასიათებით ირკვევა, რომ - ა-----ე ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ყოფილი უფროსის პ----- დაქვემდებარებაში მუშაობდა 2----- (ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში მისი მუშაობის სრულ პერიოდში) ტურიზმის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის, ხოლო შემდგომ ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე. ა-----ე გამოირჩეოდა შრომისმოყვარეობით, პუნქტუალობით, კომუნიკაბელურობით, პროფესიისადმი სიყვარულით და მაღალი პასუხისმგებლობით საკუთარი საქმისადმი. ნაყოფიერად თანამშრომლობდა

სხვა თანამშრომლებთან და გამოცდილებას უზიარებდა კოლეგებს სხვადასხვა საკითხებში. ის ყოველთვის კარგი ავტორიტეტით სარგებლობდა სამსახურში და მაღალ დონეზე ასრულებდა მასზე დაკისრებულ დავალებებს. აღსანიშნავია ისიც, რომ მისი ეკონომიკური განვითარების განყოფილებაში მუშაობის მცირე პერიოდში მან თავისი წვლილი შეიტანა ქალაქის ეკონომიკურ წინსვლაში, აქტიურად იყო ჩართული ქალაქ ქუთაისის სტრატეგიული განვითარების გენერალური გეგმის შექმნაში, ინფრასტრუქტურული და მარკეტინგული პროექტების შექმნასა და განხორციელებაში, საინვესტიციო წინადადებების შემუშავებისათვის საჭირო ინფორმაციულ კვლევებში, სხვადასხვა ეკონომიკური ფორუმებისა და ბიზნეს დაჯილდოების ცერემონიალის ორგანიზებაში. ის მაღალ დონეზე ფლობს რუსულ ენას რაც კიდევ უფრო ამარტივებდა მისი ფუნქცია-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებას. პანტელეიმონ კლდიაშვილს შეუძლია ა-----ეს გაუწიოს რეკომენდაცია, როგორც ორგანიზებულ, მულტიფუნქციური ამოცანებისათვის თავის უნაკლოდ გართმევის უნარ-ჩვევებით აღჭურვილ ადამიანს, რომელსაც შეუძლია ნებისმიერი რთული დავალება შეასრულოს წარმატებით.

1----- დათარიღებული სერთიფიკატით ირკვევა, რომ ა-----ემ მონაწილეობა მიიღო ტრენინგში საინვესტიციო პროექტების მართვის კუთხით.

2017 წლის 27 დეკემბერს ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის, მისი სტრუქტურული ერთეულების ახალი დებულებები და საშტატო ნუსხა. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №19 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა, რომლითაც შემცირდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ა-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების საშტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 6 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 1 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების ხელმძღვანელი, 3 (სამი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, 2 (ორი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი.

2018 წლის 25 ივნისს დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სამუშაოს აღწერილობის ფორმა აპარატის საშტატო ნუსხა N1 დანართის შესაბამისად ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის

მერიის სხვადასახვა სამსახურებისათვის.

დადგენილია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2-----
ბრძანების თანახმად, ა-----ე გათავისუფლდა ქ. ქუთაისის
მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის
ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და
ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის
ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი
სპეციალისტის, თანამდებობიდან რეორგანიზაციის შედეგად, ქ. ქუთაისის
მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის
ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და
ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის
ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროს
სპეციალისტის შტატის შემცირების გამო 2-----;

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 არამართლზომიერი,
კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან, ხოლო ამავე კონსტიტუციის 30-ე მუხლის
პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია.

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

კერძოდ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნულ
გადაწყვეტილებაში 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.

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

„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 სათაბირო 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. ხოლო 53-ე მუხლის თანახმად, 1. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე შეაფასოს წელიწადში ერთხელ, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის შეფასების წესის შესაბამისად. 2. მოხელის შეფასებას ექვემდებარება ასევე მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი. 3. მოხელის შეფასების პროცესი წარმართება გამჭვირვალედ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლის ჩართულობით. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი შეფასების სისტემა: ა) საუკეთესო შეფასება – მოვალეობა ან/და მოსალოდნელზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით; ბ) კარგი შეფასება – მოვალეობა კარგად

შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები სტაბილურად შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს; გ) დამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა ნაწილობრივ კარგად შესრულდა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, მოხელე არსებითად არ გამოირჩევა პროფესიული უნარ-ჩვევებით; დ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს. 4. მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი მოხელის შეფასებას ექვემდებარება კვარტალში ერთხელ. 5. მოხელე ექვემდებარება შეფასებას, თუ იგი შესაბამის თანამდებობაზე სამსახურებრივ მოვალეობებს არანაკლებ 3 თვე ასრულებს. 6. მოხელის შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალების შეფასებით და მოხელესთან გასაუბრებით. 7. შესაფასებელი მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება. 8. საჯარო დაწესებულება მოხელეთა შეფასების შედეგებს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.

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 მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, შტატების შემცირების შედეგად, თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელე.

ამავე დადგენილების მე-11 მუხლების შესაბამისად 1. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმას თან სდევს საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შესაძლო შედეგები. 2. 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 თვითმართველობის 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 ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის №31 განკარგულების თანახმად - ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში დაიწყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიამ მიმართა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტს ა-----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, მოჰყოლბდა შტატიტ გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირება.

დადგენილია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2----- ბრძანების ა-----ე გათავისუფლდა თანამდებობიდან რეორგანიზაციის შედეგად ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტის შტატის შემცირების გამო 2-----;

საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ა-----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 ა-----ისათვის შეთავაზებულ იქნა იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით, იმავე საჯარო დაწესებულებაში შესთავაზეს დაბალ თანამდებობაზე გადასვლა, რაზედაც მან უარი განაცხადა მიუხედავად იმისა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით - მოსარჩელის პირადი საქმით დასტურდება, რომ ა-----ის პროფესიული გამოცდილება და კომპეტენცია შეეფერებოდა მერიაში არსებულ სხვადასხვა თანამდებობებს. ხოლო ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ყოფილი უფროსი პანტელეიმონ კლდიაშვილი მას ახასიათებს დადებითად. (ტ.1.გვ.121-122).

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. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №19 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა, რომლითაც შემცირდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ა-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების,

ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების სამტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 6 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 1 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების ხელმძღვანელი, 3 (სამი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, 2 (ორი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლომ აღნიშნა, რომ სტრუქტურული ცვლილებები მართალია შეეხო ა-----ის თანამდებობას, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მოსარჩელე პროფესიით ეკონომისტი. ცვლილებების შედეგად იმავე სამსახურში 3 (სამი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ვაკანსია იყო, საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშნული პირები მოსარჩელეზე უფრო კვალიფიციური მუშაკები არიან. მით უფრო, რომ ა-----ე ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონების მართვის სამსახურის ყოფილი უფროსის პ----- მიერ ხასიათდება დადებითად...

სერთიფიკატით დასტურდება, რომ ა-----ემ მონაწილეობა მიიღო ტრენინგში საინვესტიციო პროექტების მართვა 1-----.

ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ა-----ის მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-11 მუხლით გათვალისწინებული პროცედურები, ასევე დაუსაბუთებელია მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება იმის შესახებ, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში არ არსებობს ა-----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 ა-----ის კვალიფიკაციას. (ტ.2.ს/ფ.6-188).

გარდა ამისა, დადგენილია, რომ ა-----ე იყო აქტიური მუშაკი. მის მიერ 2017 წლის 28 დეკემბერს შევსებულ ანგარიშის ფორმაში მითითებულია, რომ შეიქმნა ქალაქის ტურისტული ვებგვერდი, დაიბეჭდა მასალები, საერთაშორისო გამოფენა-ბაზრობებში მონაწილეობის შედეგად გაიზარდა ტურისტთა რაოდენობა ქალაქში, ასევე ინფო. ტურების შედეგად ჩატარდა სარეკლამო სტატიები უკრაინაში ქუთაისის ტურისტულ პოტენციალზე. შეიქმნა ააიპ „ქ-----“. ჩატარდა ფორუმები და ბიზნეს დაჯილდოების ცერემონიალი. უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მოხელე ხასიათდება დამაკმაყოფილებლად.

(გ.2.ს.ფ. 2-5).

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 ა-----ისათვის არ შეუთავაზებიათ სხვა ტოლფასი თანამდებობა ან/და ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალი თანამდებობა, ამდენად არ არსებობდა მოსარჩელის თანხმობა მობილობასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ა-----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(23-15)).

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 უფლებამოვალეობებით არ არის აღჭურვილი.“

წინამდებარე შემთხვევაში საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში, რეორგანიზაციის შემდეგ, არის ფუნქციურად სხვა 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 საფუძვლად 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 აქვე 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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულების თაობაზე არაერთხელ განმარტა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებში - „საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ადმინისტრაციული ორგანო შებოჭოს სამართლით და მოაქციოს თვითკონტროლის ფარგლებში, რამდენადაც გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს, სწორედ რომელთა შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამ თუ იმ გადაწყვეტამდე, ანუ სწორედ კონკრეტული ფაქტები და საქმის გარემოებები

განსაზღვრავს გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და არა პირიქით. წინააღმდეგ შემთხვევაში დაირღვევა სამართლის ნორმის და ადმინისტრაციული ორგანოს მიმართ ნდობის პრინციპი, სამართლებრივი უსაფრთხოების განცდა, ხოლო ასეთ პირობებში, მყარი სამართლებრივი წესრიგის ადგილს დაიკავენ მმართველობითი ორგანოს სახელისუფლო ძალაზე დამყარებული თვითნებობა, მაშინ როცა ადმინისტრაციული ორგანოსადმი, შესაბამისად, სახელმწიფოსადმი ნდობის პრინციპი და სამართლებრივი უსაფრთხოება, სამართლებრივი სახელმწიფოს ერთ-ერთი უმთავრესი ნიშანია. გარდა აღნიშნულისა, გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლზომიერება, დარწმუნდეს მის კანონშესაბამისობაში, ხოლო უფლების დარღვევის განცდის შემთხვევაში ისარგებლოს გასაჩივრების შესაძლებლობით, მას უნდა შეეძლოს იცოდეს რა არგუმენტებით უნდა დაუპირისპირდეს მიღებულ გადაწყვეტილებას, რასაც დასაბუთების გარეშე გადაწყვეტილების მიღების პირობებში, მოკლებულია. აგრეთვე, დასაბუთებული აქტის გამოცემა აადვილებს საჩივრის ან სარჩელის განმხილველი ორგანოების მიერ მისი კანონიერებისა და მიზანშეწონილობის გადამოწმების პროცესს“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 19 ნოემბრის № ბს-301-292 (2კ-13) განჩინება).

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები; ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე ან 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

საქალაქო 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 თანამდებობა და არ მომხდარა მისი შეთავაზება მოსარჩელის მიმართ.

სასამართლომ ასევე, მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლზე, რომლის პირველი ნაწილით რეგლამენტირებულია ადმინისტრაციული ორგანოს უფლებამოსილების განხორციელების სავალდებულო პრინციპი - უფლებამოსილების განხორციელება კანონის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, რომ ადმინისტრაციულ ორგანოს ეკრძალება კანონმდებლობის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე მოქმედება.

საქალაქო სასამართლომ განმარტა, 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 ა-----ე აღდგება 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, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დაეკისროს იძულებითი გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელოს (განაცდურის) ანაზღაურება, გათავისუფლების დღიდან, მისი სამსახურში აღდგენის დღემდე პერიოდში, თვეში 700 ლარის ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიამ.

აპელანტის განმარტებით, „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 დაწესებულებათა შერწყმის შესახებ დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს ბიუროს საჯარო დაწესებულების მოხელეების ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლის ვალდებულებასაც წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებისათვის მეთოდური დახმარების 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 03 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 დაევა 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 დაევა 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 ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროს სპეციალისტს ა-----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 აპელანტ მხარეს აძლევს დასაბუთებულ ვარაუდს, რომ მობილობის განსახორციელებლად საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან 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 ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ა-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების საშტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 6 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 1 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების ხელმძღვანელი, 3 (სამი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, 2 (ორი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, რომლებზედაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლისა და „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მოთხოვნათა შესაბამისად, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის

მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის ხელმძღვანელის შეფასებისა და რეკომენდაციის გათვალისწინებით გადაყვანილ იქნენ ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების უფროსი: ი-----ე, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტები: ჯ-----ე; მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტები: მ-----ე. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში მობილობის განსახორციელებლად არ არსებობდა არც ტოლფასი და არც დაბალი თანამდებობა, რომელიც შეესაბამებოდა ა-----ის კომპეტენციას, ასევე, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ არ იქნა შემოთავაზებული ვაკანტური პოზიცია საჯარო სამსახურის სისტემაში, სადაც მოხდებოდა მისი განმწესება.

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

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ასევე არასწორად განმარტა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის N199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი“, რომელიც არეგულირებს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმისა და მოხელის რეზერვთან დაკავშირებულ საკითხებს. ზემოთმითითებული დადგენილების მე-4 მუხლის გათვალისწინებით, მობილობის საფუძველია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირება.

ამდენად, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა.დ“ და „ე.ე“ ქვეპუნქტების, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლის, 103-ე მუხლის პირველი პუნქტის, 104-ე მუხლის, 105-ე მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტების, 106-ე მუხლის, 108-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის, 110-ე მუხლის, 114-ე მუხლის პირველი პუნქტის, „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 ნოემბრის №31 განკარგულების, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 29 ნოემბრის №3165 ბრძანებისა და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის ხელმძღვანელის შეფასებისა და რეკომენდაციის საფუძველზე, მოხდა ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება, ასევე, მას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს

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 ა-----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 18 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 18 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 მოქმედდეს 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 ემსახურებოდეს 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 საფუძველის არსებობისას. საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199

დადგენილი 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.

ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 27 დეკემბრის №19 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხა, რომლითაც შემცირდა ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ა-----ის შტატით გათვალისწინებული თანამდებობა და ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ქონებისა და ტრანსპორტის მართვის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური განვითარების განყოფილების საშტატო რიცხოვნება განისაზღვრა 6 (ექვსი) ერთეულით, მათ შორის 1 (ერთი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების ხელმძღვანელი, 3 (სამი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, 2 (ორი) ერთეული - მეორადი სტრუქტურული ერთეული ეკონომიკური განვითარების განყოფილების მესამე 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 ა-----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 ა-----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, ა-----ის მიმართ არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით გათვალისწინებული პროცედურები. მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ ა-----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.

ამდენად პალატას მიაჩნია, რომ ა-----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 ა-----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 ა-----ის კვალიფიკაციას. ამასთან მერიამ 2018 წლის თებერვლის თვეში გამოაცხადა კონკურსი, მაგრამ არ მომხდარა ა-----ისთვის შეთავაზება, ხოლო 2018 წლის ივლისში კი მერიამ კონკურსი გამოცხადდა ზუსტად იმ კატეგორიისა და იმ პოზიციის ვაკანსიაზე, რომელი პოზიციიდან იქნა განთავისუფლებული ა-----ე.

გარდა ამისა, დადგენილია, რომ ა-----ე იყო აქტიური მუშაკი. მის მიერ 2017 წლის 28 დეკემბერს შევსებულ ანგარიშის ფორმაში მითითებულია, რომ შეიქმნა ქალაქის ტურისტული ვებგვერდი, დაიბეჭდა მასალები, საერთაშორისო გამოფენა-ბაზრობებში მონაწილეობის შედეგად გაიზარდა ტურისტთა რაოდენობა ქალაქში, ასევე ინფო ტურების შედეგად ჩატარდა სარეკლამო სტატიები უკრაინაში ქუთაისის ტურისტულ პოტენციალზე. შეიქმნა ააიპ „ქ-----“. ჩატარდა ფორუმები და ბიზნეს დაჯილდოების ცერემონიალი. უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მოხელე ხასიათდება დამაკმაყოფილებლად....

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 ა-----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 ა-----ის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ 2----- 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 უკანონობის თაობაზე, რის გამოც წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 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 18 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