

საქმე № 330310016001569283

საქმე №3ბ/444-19



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

17
ქ.თბილისი

აპრილი

2019

წელი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ნინო ქადაგიძე

სხდომის მდივანი - თეა გობეჯიშვილი

აპელანტი - ა----- ჯ-----ი;

მოწინააღმდეგე მხარე - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ნაძალადევის რაიონის გამგეობა;

წარმომადგენელი: ხ-----;

დავის საგანი: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება;

აპელანტის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით ა----- ჯ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2015 წლის 26 ოქტომბრის №-- ბრძანებით, ა----- ჯ-----ი, 2015

წლის 26 ოქტომბრიდან დაინიშნა ქ-----ის თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2015 წლის 27 ნოემბრის №-- ბრძანებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ქ-----ის დროებით მოვალეობის შემსრულებელი - ა---- ჯ-----ი 2015 წლის 27 ნოემბრიდან.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2015 წლის 27 ნოემბრის №-- ბრძანებით, ა---- ჯ-----ი, 2015 წლის 27 ნოემბრიდან დაინიშნა ქ-----ის დროებით მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 1 მარტის ბრძანებით, ქ-----ის მთავარი სპეციალისტის დროებით მოვალეობის შემსრულებელი - ა---- ჯ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 1 მარტიდან.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 1 მარტის ბრძანებით, ა---- ჯ-----ი მიღებული იქნა ქ-----ში შტატგარეშე მოსამსახურედ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 2016 წლის 1 მარტიდან 2016 წლის 1 მაისამდე 2 (ორი) თვის ვადით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლისა და 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 3 მაისის №-- ბრძანებით, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფის შტატგარეშე მოსამსახურეს - ა---- ჯ-----ს შრომითი ხელშეკრულება გაუგრძელდა 2016 წლის 1 მაისიდან 2016 წლის 31 მაისის ჩათვლით 1 (ერთი) თვის ვადით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლისა და 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ხოლო 2016 წლის 1 ივნისის №97 ბრძანებით კვლავ გაუგრძელდა 2016 წლის 1 ივნისიდან 2016 წლის 30 ივნისის ჩათვლით 1 (ერთი) თვის ვადით.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 10 ივნისის №-- ბრძანებით, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფის შტატგარეშე

მოსამსახურე - ა---- ჯ-----ი გათავისფულდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 10 ივნისიდან.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 10 ივნისის №--- ბრძანებით ა---- ჯ-----ი, 2016 წლის 10 ივნისიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით.

სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს 2016 წლის 29 ივლისის №---- წერილით, ქ. თბილისის ნაძალადევის რაიონის გამგეობას ეცნობა, რომ გამგეობის მიერ გამარტივებული შესყიდვის საშუალებით შ-----“ 2016 წლის 6 ივლისს დადებული იქნა №----- ხელშეკრულება. გამგეობას დაევალა სააგენტოში განმარტების წარდგენა, თუ რის საფუძველზე განხორციელდა აღნიშნულ მიმწოდებელთან სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ხელშეკრულების დადება, ვინაიდან სსიპ საერთო სასამართლოების დეპარტამენტის მიმართვის საფუძველზე შპს „ფ-----“ 2016 წლის 24 მაისს დარეგისტრირებულ იქნა შავ სიაში. გამგეობას დამატებით ეცნობა, რომ სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2015 წლის 29 ოქტომბრის №19 ბრძანებით დამტკიცებული „შავი სიის წარმოების წესის და პირობების“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შავი სია წარმოადგენს სააგენტოს მიერ ელექტრონულად წარმოებულ ოფიციალურ რეესტრს, რომელშიც რეგისტრირებულ პრეტენდენტს/მიმწოდებელს შავ სიაში დარეგისტრირებიდან ერთი წლის განმავლობაში არ აქვს უფლება მონაწილეობა მიიღოს სახელმწიფო შესყიდვაში და დადოს ხელშეკრულება.

აღნიშნული მიმართვის პასუხად ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 29 ივლისის №----- წერილით ეცნობათ, რომ შემსყიდველი ორგანიზაციის მიერ ხელშეკრულების №----- გაფორმებისას არ იქნა გადამოწმებული ინფორმაცია მიმწოდებლის, შპს „ფ-----ის შავ სიაში რეგისტრაციის შესახებ. აღნიშნული ინფორმაციის გადამოწმებისა და ქონის შემთხვევაში ქ. თბილისის ნაძალადევის რაიონის გამგეობა კატეგორიულად არ დადებდა ხელშეკრულებას შპს „ფ-----“თან. ასევე ეცნობათ, რომ გამგეობა აუცილებლად გაითვალისწინებდა აღნიშნულ შემთხვევას და ხელშეკრულების დადებამდე, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გადაამოწმებდა ინფორმაციას მიმწოდებლის შავ სიაში რეგისტრაციასთან დაკავშირებით.

საქმეში წარმოდგენილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2017 წლის 17 მაისის №----- წერილით დგინდება, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 29 ივლისის №----- წერილის შემსრულებელია ა---- ჯ-----ი.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნაძალადევის რაიონის გამგებლის 2016 წლის 29 აგვისტოს №----- ბრძანებით დგინდება, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფის მთავარმა სპეციალისტმა - ა----- ჯ-----მა, რომელიც წარმოადგენდა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეს, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებით დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე და 732 მუხლის მოთხოვნები, რაც გამოიხატა 2015 წლის 29 ოქტომბრის სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის „შავი სიის წარმოების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ №19 ბრძანების მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტის დარღვევით, ხელშეკრულების დადებით სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს მიერ შავ სიაში რეგისტრირებულ კომპანიასთან, კერძოდ: სახელმწიფო შესყიდვებზე პასუხისმგებელმა პირმა არასათანადოდ შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და გამარტივებული შესყიდვისას (----- არ გადაამოწმა პრეტენდენტის შავ სიაში რეგისტრირების საკითხი, რაზეც სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოდან შევიდა #----- წერილი გამგეობის მიმართ ახსნა-განმარტების მოთხოვნით. მოხელის ქმედებით დარღვეული იქნა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი ნაწილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის, 79-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის, ასევე, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მე-3 ნაწილის „ვ“ პუნქტის, 82-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ და „ვ“ პუნქტებისა და საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 51-ე და 52-ე მუხლების თანახმად, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფის მთავარ სპეციალისტს - ა----- ჯ-----ს სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „გაფრთხილება“.

საქმეში წარმოდგენილი 2016 წლის 29 აგვისტოს სამუშაოს შეფასების ფორმით დგინდება, რომ 10.06.2016-22.09.2016 წ.წ. განხორციელდა ა----- ჯ-----ის 4 ქულიანი (შეფასების შკალა ითვალისწინებდა 1 ქულას, 2 ქულას (დაბალი), 3 ქულას (დამაკმაყოფილებელი) და 4 ქულას (კარგი)) სისტემით შეფასება კრიტერიუმების მიხედვით. შეფასების ფორმის მიხედვით, ა----- ჯ-----მა მიიღო 15 ქულა, ხოლო ქულები გადანაწილდა შემდეგნაირად: 1. პუნქტუალობა და სამუშაოზე გამოცხადება - 2 ქულა, 2. რთული სიტუაციებისადმი ადეკვატურობა და შეგუება ცვლილებებთან - 2 ქულა, 3. სამუშაოს დადგენილ ვადებში შესრულება - 2 ქულა, 4. დაშვებული შეცდომების გაანალიზება და შემდგომ საქმიანობაში მათი გამოსწორება - 1 ქულა, 5. დამოუკიდებლად მუშაობის უნარ-ჩვევების გამოვლენა - 2 ქულა, 6. საკუთარი შესაძლებლობების, ძლიერი და სუსტი მხარეების გაცნობიერება - 1 ქულა, 7. შესაბამის სფეროში თეორიული ცოდნის ქონა - 2 ქულა, 8.

პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებულობა - 1 ქულა, 9. კომუნიკაბელურობა - 1 ქულა, 10. გუნდური მუშაობის უნარი - 1 ქულა.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 22 სექტემბრის №--- ბრძანებით, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის, 82-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფში მთავარი სპეციალისტი - ა---- ჯ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 22 სექტემბრიდან.

საქმეში წარმოდგენილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის აპარატის უფროსის 2017 წლის 7 აპრილის დახასიათებაში მითითებულია, რომ ა---- ჯ-----ი 2016 წლის 10 ივნისიდან 2016 წლის 22 სექტემბრამდე მუშაობდა ქ-----ის თანამდებობაზე. დახასიათებაში განმარტებულია, რომ აღნიშნულ პერიოდში მისი კურატორი იყო გამგებლის მოადგილე - (ი-----ის მიმართულებით) დ-----ე, რომელიც დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2017 წლის 1 მარტიდან, შესაბამისად, ა---- ჯ-----ის, როგორც თავისი საქმის სპეციალისტის დახასიათება აღნიშნულიდან გამომდინარე ვერ განხორციელდა. ხოლო პიროვნულ დახასიათებასთან დაკავშირებით მითითებულია, რომ იგი იყო გაწონასწორებული, მოწესრიგებული, კომუნიკაბელური და შრომისმოყვარე თანამშრომელი.

საქმეში წარმოდგენილია ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ დამტკიცებული შეფასების პროცედურა (დანართი №2), რომლითაც ადგილობრივი თვითმმართველობის ახალი მოსამსახურის სამუშაოს შეფასების პოლიტიკა დაწესებულებას აძლევს საშუალებას შექმნას პროცედურა, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელი იქნება გამოსაცდელი ვადის პერიოდის გასვლის შემდგომ მუდმივ შტატში დაინიშნოს ის თანამშრომელი, რომელიც შეფასდება დადებითად. შეფასება ტარდება გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე არაუგვიანეს ორი კვირისა. დაწესებულების ყველა იმ თანამშრომელთათვის, რომლებიც დაინიშნენ კონკურსის წესით დროებით მოვალეობის შემსრულებლად სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. თითოეული თანამშრომელი ფასდება მისი ხელმძღვანელის მიერ. შეფასების მიზანია თანამშრომლის ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენა. გარდა ამისა, შეფასების საშუალებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია იღებს ინფორმაციას, რომელიც გამოიყენება მომავალში საკადრო გადაწყვეტილებების მისაღებად. თანამშრომლის მიერ შეფასება უნდა

აღიქმებოდეს გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ, სამომავლოდ სამსახურის გაგრძელების ან სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად. შეფასების ფორმა უნდა შეივოს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულებისა და ტერიტორიული ორგანოების ხელმძღვანელების მიერ.

შეფასების სკალა მოიცავს ქულის მინიჭებას კრიტერიუმების გათვალისწინებით. მაღალი ქულები მიენიჭება იმ თანამშრომელს, რომლის საქმიანობის ეფექტიანობა განსაკუთრებით მაღალია მთელი გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში. მაღალი ქულის მინიჭებისას უნდა სრულდებოდეს შემდეგი კრიტერიუმებიდან ერთ-ერთი ან რამდენიმე: თანამშრომლის გამორჩეული ინიციატივა, მიზანმიმართულობა, პროფესიონალიზმი და ენერგია რთული ამოცანების შესრულებისას; თანამშრომლის მიერ გატარებული მნიშვნელოვანი ან/და ინოვაციური ცვლილება, რაც აუმჯობესებს ურთიერთობას შიდა და გარე მომხმარებლის ძირითად ნაწილთან; წამყვანი როლის შესრულება ჯგუფში, რომელიც აღწევს განსაკუთრებულ წარმატებას და გამორჩეულს შედეგს და ა.შ. საშუალო ქულა მიენიჭება თანამშრომელს, რომელიც მეტ-ნაკლებად ართმევს თავს დაკისრებულ მოვალეობებს და მისი საქმიანობის ეფექტიანობა თითქმის შეესაბამება დადგენილ სტანდარტებს. დაბალი ქულები მიენიჭება თანამშრომელს, რომლის საქმიანობის ეფექტიანობა საჭიროებს ზრდას მისაღებ ზღვრამდე. ამ შეფასების მინიჭებისას რომელიმე კრიტერიუმი მაინც უნდა სრულდებოდეს: ძირითადი მოვალეობების შეუსრულებლობა; მნიშვნელოვანი ჩამორჩენა სტანდარტიდან; სამოქმედო გეგმით დადგენილი მიზნების შეუსრულებლობა.

თანამშრომლის შეფასება ეფუძნება 4 ქულიან სკალას. 4-კარგი: თანამშრომელი ყოველთვის ხელმისაწვდომია დავალების მისაღებად, ის ყოველთვის მომზადებულია სამსახურისთვის მნიშვნელოვანი შეხვედრებისთვის. დაწყებულ სამუშაოს ასრულებს დროულად, პასუხისმგებლობით ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. ამ თანამშრომელზე დაყრდნობა ნებისმიერ დროს შესაძლებელია; 3 - დამაკმაყოფილებელი: თანამშრომელი თითქმის ყოველთვის ხელმისაწვდომია დავალების მისაღებად, ის უმეტეს შემთხვევაში მომზადებულია სამსახურისა და მნიშვნელოვანი შეხვედრებისთვის. დაწყებულ სამუშაოს ხშირ შემთხვევაში ასრულებს დროულად. პასუხისმგებლობით ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. ამ თანამშრომელზე დაყრდნობა ზოგიერთ შემთხვევაში შესაძლებელია; 2 - დაბალი: თანამშრომელი ხშირ შემთხვევაში არ არის ხელმისაწვდომი დავალების მისაღებად, ცალკეულ შემთხვევებში არ არის მომზადებული ან არ ესწრება სამსახურისთვის მნიშვნელოვან შეხვედრებს. ხშირად, დაწყებულ სამუშაოს არ ასრულებს დროულად, უპასუხისმგებლოდ ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს დეტალებს. ხშირად, შეუძლებელია თანამშრომელზე დაყრდნობა. 1 - მიუღებელი: თანამშრომელი არასდროს არ

არის ხელმისაწვდომი დავალების მისაღებად, ძირითადად არ არის მომზადებული ან არ ესწრება სამსახურისთვის მნიშვნელოვან შეხვედრებს. დაწყებულ სამუშაოს თითქმის არასდროს არ ასრულებს დროულად. უპასუხისმგებლოდ ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. შეუძლებელია თანამშრომელზე დაყრდნობა.

შეფასების ეტაპზე მინიმალურ გამსვლელ ზღვარს წარმოადგენს 20 (ოცი) ქულაზე მეტი (საბოლოო შეფასება). თანამშრომელი, რომელიც მიიღებს შეფასებას 20 (ოცი) ან 20 (ოცი) ქულაზე ნაკლებს, აღარ განიხილება შესაბამის თანამდებობაზე დანიშვნის კანდიდატად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტი ყველას აძლევს გარანტირებულ უფლებას თავისი უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის ან ძალადაკარგულად გამოცხადების მოთხოვნით.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი არის ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს. ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება აგრეთვე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებული საკითხის დაკმაყოფილებაზე განმცხადებლისათვის უარის თქმის შესახებ, ასევე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემული ან დადასტურებული დოკუმენტი, რომელსაც შეიძლება მოჰყვეს სამართლებრივი შედეგები.

ამრიგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 22 სექტემბრის №--- ბრძანება შეიცავს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ლეგალური დეფინიციის ყველა ელემენტს, რაც მისი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად მიჩნევის საფუძველს წარმოადგენს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დავის განხილვისას უნდა შემოწმდეს სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის შესაბამისობა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი აქტის გამოცემის მომწესრიგებელ შესაბამის ნორმებთან, ასევე სხვა საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების დებულებებთან.

ამასთან, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 23-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მოთხოვნით, ხოლო მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი, სარჩელი დასაშვებია, თუ ადმინისტრაციული ორგანოს უარი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, ხოლო 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ისეთი მოქმედების განხორციელების ან ისეთი მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნით, რომელიც არ გულისხმობს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას. ამდენად, სასამართლომ, მოცემული დავის ფარგლებში უნდა იმსჯელოს ადმინისტრაციული ორგანოსთვის მოსარჩელესთან დაკავშირებით ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის -----ის ჯგუფის მთავარი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალების თაობაზე. ასევე, მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) პირველი მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, საჯარო სამსახური (შემდგომ - სამსახური) არის საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში - საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულება (შემდგომში – დაწესებულება) არის სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის სახსრებით შექმნილი და ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი დაწესებულება, რომლის ძირითადი ამოცანა საჯარო ხელისუფლების განხორციელებაა, ხოლო ამავე მუხლის მე-4 პუნქტი იძლევა იმ ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებების ჩამონათვალს, რომლებში საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად, კერძოდ ესენია: ა) საკრებულო; ბ) გამგეობა, მერია; გ) მუნიციპალიტეტი.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ა----- ჯ-----ს, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ნაძალადევის რაიონის გამგეობიდან გათავისუფლებამდე ეკავა ქ-----
-----ტის თანამდებობა. შესაბამისად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს და მასზე ვრცელდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

ამავე კანონის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, პირს, რომელსაც მოხელის სამსახურში მიღების უფლება აქვს, შეუძლია მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნისას გამოიყენოს გამოსაცდელი ვადა არა უმეტეს 6 თვისა, გარდა ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოწმდება მოხელის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობების და პირადი თვისებების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან. არადამაკმაყოფილებელი შედეგების შემთხვევაში მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონით დადგენილი წესით.

ამავე კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების საფუძველზე.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 10 ივნისის №--- ბრძანებით, ა----- ჯ-----ი, 2016 წლის 10 ივნისიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქმეში წარმოდგენილ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ დამტკიცებულ შეფასების პროცედურაზე (დანართი №2), რომელის მიხედვითაც შეფასება ტარდება გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე არაუგვიანეს ორი კვირისა დაწესებულების ყველა იმ თანამშრომელთათვის, რომლებიც დაინიშნენ კონკურსის წესით დროებით მოვალეობის შემსრულებლად სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. თითოეული თანამშრომელი ფასდება მისი ხელმძღვანელის მიერ. შეფასების მიზანია ადგილობრივი თვითმმართველობის ახალი მოსამსახურის სამუშაოს შეფასების პოლიტიკა დაწესებულებას აძლევს საშუალებას შექმნას პროცედურა, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელი იქნება გამოსაცდელი ვადის პერიოდის გასვლის შემდგომ მუდმივ შტატში დაინიშნოს ის თანამშრომელი, რომელიც შეფასდება დადებითად.

შეფასების პროცედურის მიხედვით, თანამშრომლის შეფასება ეფუძნება 4

ქულიან სკალას. 4-კარგი: თანამშრომელი ყოველთვის ხელმისაწვდომია დავალების მისაღებად, ის ყოველთვის მომზადებულია სამსახურისთვის მნიშვნელოვანი შეხვედრებისთვის. დაწყებულ სამუშაოს ასრულებს დროულად, პასუხისმგებლობით ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. ამ თანამშრომელზე დაყრდნობა ნებისმიერ დროს შესაძლებელია; 3 - დამაკმაყოფილებელი: თანამშრომელი თითქმის ყოველთვის ხელმისაწვდომია დავალების მისაღებად, ის უმეტეს შემთხვევაში მომზადებულია სამსახურისა და მნიშვნელოვანი შეხვედრებისთვის. დაწყებულ სამუშაოს ხშირ შემთხვევაში ასრულებს დროულად. პასუხისმგებლობით ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. ამ თანამშრომელზე დაყრდნობა ზოგიერთ შემთხვევაში შესაძლებელია; 2 - დაბალი: თანამშრომელი ხშირ შემთხვევაში არ არის ხელმისაწვდომი დავალების მისაღებად, ცალკეულ შემთხვევებში არ არის მომზადებული ან არ ესწრება სამსახურისთვის მნიშვნელოვან შეხვედრებს. ხშირად, დაწყებულ სამუშაოს არ ასრულებს დროულად, უპასუხისმგებლოდ ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს დეტალებს. ხშირად, შეუძლებელია თანამშრომელზე დაყრდნობა. 1 - მიუღებელი: თანამშრომელი არასდროს არ არის ხელმისაწვდომი დავალების მისაღებად, ძირითადად არ არის მომზადებული ან არ ესწრება სამსახურისთვის მნიშვნელოვან შეხვედრებს. დაწყებულ სამუშაოს თითქმის არასდროს არ ასრულებს დროულად. უპასუხისმგებლოდ ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. შეუძლებელია თანამშრომელზე დაყრდნობა. შეფასების ეტაპზე მინიმალურ გამსვლელ ზღვარს წარმოადგენს 20 (ოცი) ქულაზე მეტი (საბოლოო შეფასება). თანამშრომელი, რომელიც მიიღებს შეფასებას 20 (ოცი) ან 20 (ოცი) ქულაზე ნაკლებს, აღარ განიხილება შესაბამის თანამდებობაზე დანიშვნის კანდიდატად.

განსახილველ შემთხვევაში, 2016 წლის 29 აგვისტოს სამუშაოს შეფასების ფორმით დგინდება, რომ 10.06.2016-22.09.2016 წ.წ. განხორციელდა ა----- ჯ-----ის 4 ქულიანი (შეფასების შკალა ითვალისწინებდა 1 ქულას, 2 ქულას (დაბალი), 3 ქულას (დამაკმაყოფილებელი) და 4 ქულას (კარგი)) სისტემით შეფასება კრიტერიუმების მიხედვით. შეფასების ფორმის მიხედვით, ა----- ჯ-----მა მიიღო 15 ქულა, ხოლო ქულები გადანაწილდა შემდეგნაირად: 1. პუნქტუალობა და სამუშაოზე გამოცხადება - 2 ქულა, 2. რთული სიტუაციებისადმი ადეკვატურობა და შეგუება ცვლილებებთან - 2 ქულა, 3. სამუშაოს დადგენილ ვადებში შესრულება - 2 ქულა, 4. დაშვებული შეცდომების გაანალიზება და შემდგომ საქმიანობაში მათი გამოსწორება - 1 ქულა, 5. დამოუკიდებლად მუშაობის უნარ-ჩვევების გამოვლენა - 2 ქულა, 6. საკუთარი შესაძლებლობების, ძლიერი და სუსტი მხარეების გაცნობიერება - 1 ქულა, 7. შესაბამის სფეროში თეორიული ცოდნის ქონა - 2 ქულა, 8. პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებულობა - 1 ქულა, 9. კომუნიკაბელურობა - 1 ქულა, 10. გუნდური მუშაობის უნარი - 1 ქულა.

შესაბამისად სასამართლომ განმარტა, რომ მოხელის შეფასება სწორედ მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენას ემსახურება. კერძოდ, მოცემულ შემთხვევაში განხორციელდა მოხელის შეფასება წინასწარ შედგენილი 10 კრიტერიუმის მიხედვით, რამდენად აკმაყოფილებდა იგი თითოეულ მათგანს და შეფასების ფორმის შესაბამისად მოხელემ ყოველ კომპონენტში მიიღო დაბალი შეფასება. ჯამში დააგროვა 15 ქულა, რომელიც არასაკმარისი იყო შეფასების პროცედურის მიხედვით სამსახურში გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოხელისათვის შემდგომში მასთან სამსახურეობრივი ურთიერთობის გაგრძელებისათვის.

ამასთან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნაძალადევის რაიონის გამგებლის 2016 წლის 29 აგვისტოს №----- ბრძანებით, ა----- ჯ-----ს, გამოსაცდელის ვადის პერიოდში, სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „გაფრთხილება“, კერძოდ, სახელმწიფო შესყიდვებზე პასუხისმგებელმა პირმა არასათანადოდ შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და გამარტივებული შესყიდვისას (----- არ გადაამოწმა პრეტენდენტის შავ სიაში რეგისტრირების საკითხი, რაზეც სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოდან შევიდა #----- წერილი გამგეობის მიმართ ახსნა-განმარტების მოთხოვნით.

ზემოაღნიშნულ გარემოებათა გათვალისწინებით კი, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 22 სექტემბრის №--- ბრძანებით, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის, 82-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფში მთავარი სპეციალისტი ა----- ჯ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 22 სექტემბრიდან.

სასამართლომ განმარტა, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის საფუძველები რეგლამენტირებულია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-601 მუხლით, რომლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ამასთან, კანონმდებელი მითითებული მუხლის მე-2 ნაწილში აზუსტებს, რომ 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.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო, ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის შესახებ 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.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 22 სექტემბრის №--- ბრძანება ა----- ჯ-----ის გათავისუფლების შესახებ კანონიერია და განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა აქვს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა დარღვევას, რის გამოც არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში, მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი უარს ამბობს აღდგენაზე.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ანალოგიური შინაარსის დებულებებს შეიცავს დღეს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში.

აქედან გამომდინარე, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ვინაიდან კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას, ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების უკანონობას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა აქვს, შესაბამისად, არ არსებობს მოსარჩელე - ა----- ჯ-----ის სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი, მითუმეტეს იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი თანამდებობაზე დანიშნული იყო

გამოსაცდელი ვადით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი) 112-ე მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. ამავე კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტით კი, მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში.

ამასთან, სასამართლომ მიუთითა დღეს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

ამდენად, გამომდინარე იქედან, რომ განაცდური ხელფასი ანაზღაურდება დაწესებულების მიერ მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო სასამართლომ ბათილად არ ცნო გასაჩივრებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 22 სექტემბრის №--- ბრძანება და უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, სასამართლომ ჩათვალა, რომ არ არსებობს საფუძველი მოპასუხეს - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობას დაევალოს მოსარჩელე - ა----- ჯ----- -ის სასარგებლოდ იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელოს ანაზღაურება.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია უდაოდ ის ფაქტი, რომ შ-----ტს ა----- ჯ-----ს სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გაფრთხილება, რადგან გაფრთხილებამდე ერთი თვით ადრე 2015 წლის 29 ივლისს ა----- ჯ-----ს გაცემული ჰქონდა წერილობითი ახსნა-განმარტება, რომელსაც ითხოვდა სსიპ სახელწმიფო შესყიდვების სააგენტო.

აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორად მიიჩნია უდავოდ ა----- ჯ----- -ის შეფასების ფაქტი, როგორც შინაარსობრივად, ისე ფორმალურად, ვინაიდან ის სრულ წინააღმდეგობაში მოდის საქმეში არსებულ მასალებთან.

აპელანტი თვლის, რომ სასამართლომ არ გაითვალისწინა საქმეში არსებული დოკუმენტაცია და მოწმის, ნაძალადევის რაიონის გამგეობის აპარატის უფროსის - გ-----ის ჩვენება, რომელიც აბსოლუტურ წინააღმდეგობაში მოდის შეფასებასთან, ასევე უგულვებელყოფილია ა---- ჯ-----ის 2015 წლის 29 ივლისის წერილობითი ახსნა-განმარტება.

აპელანტი მიუთითებს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ გამოიყენა ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლი, რომელიც არასწორად განმარტა, რადგან საქმეში არსებული მასალების მიხედვით, მოხელის ქმედების საფუძვლიანი შეფასების შემთხვევაში, ნაძალადევის რაიონის გამგეობა სადავო საკითხს სხვაგვარად გადაწყვეტდა.

აპელანტი ასევე მიუთითებს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ გამოიყენა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები, თუმცა, არასწორად განმარტა და მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოხელის სამსახურიდან დათხოვნა არ ყოფილა არაკანონიერი და სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლები არ არსებობს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი ითხოვს გაუქმდეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 389-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს საქმის გარემოებებთან

დაკავშირებით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითებას, შესაძლო ცვლილებების ან დამატებების გათვალისწინებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა-კანონიერების შემოწმებისა და საქმის სასამართლო განხილვის შედეგად მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლო თვლის, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გამოტანისას არ დარღვეულა მატერიალური და საპროცესო სამართლის ნორმები, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, სწორი შეფასება მისცა საქმის მასალებს, საქმეზე ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილია სრულყოფილად, რაც არ იძლევა გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველს.

სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებებს, მიუთითებს მათზე და აღნიშნავს შემდეგს:

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 10 ივნისის №--- ბრძანებით ა---- ჯ-----ი, 2016 წლის 10 ივნისიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით.

სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს 2016 წლის 29 ივლისის №---- წერილით, ქ. თბილისის ნაძალადევის რაიონის გამგეობას ეცნობა, რომ გამგეობის მიერ გამარტივებული შესყიდვის საშუალებით შ-----“ 2016 წლის 6 ივლისს დადებული იქნა №----- ხელშეკრულება. გამგეობას დაევალა სააგენტოში განმარტების წარდგენა, თუ რის საფუძველზე განხორციელდა აღნიშნულ მიმწოდებელთან სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ხელშეკრულების დადება, ვინაიდან სსიპ საერთო სასამართლოების დეპარტამენტის მიმართვის საფუძველზე შპს „ფ-----“ 2016 წლის 24 მაისს დარეგისტრირებულ იქნა შავ სიაში. გამგეობას დამატებით ეცნობა, რომ

სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2015 წლის 29 ოქტომბრის №19 ბრძანებით დამტკიცებული „შავი სიის წარმოების წესის და პირობების“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შავი სია წარმოადგენს სააგენტოს მიერ ელექტრონულად წარმოებულ ოფიციალურ რეესტრს, რომელშიც რეგისტრირებულ პრეტენდენტს/მიმწოდებელს შავ სიაში დარეგისტრირებიდან ერთი წლის განმავლობაში არ აქვს უფლება მონაწილეობა მიიღოს სახელმწიფო შესყიდვაში და დადოს ხელშეკრულება.

აღნიშნული მიმართვის პასუხად ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 29 ივლისის №----- წერილით სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს ეცნობა, რომ შემსყიდველი ორგანიზაციის მიერ ხელშეკრულების №----- გაფორმებისას არ იქნა გადამოწმებული ინფორმაცია მიმწოდებლის, შპს „ფ-----“-ის შავ სიაში რეგისტრაციის შესახებ. აღნიშნული ინფორმაციის გადამოწმებისა და ქონის შემთხვევაში, ქ. თბილისის ნაძალადევის რაიონის გამგეობა კატეგორიულად არ დადებდა ხელშეკრულებას შპს „ფ-----“თან. ასევე ეცნობა, რომ გამგეობა აუცილებლად გაითვალისწინებდა აღნიშნულ შემთხვევას და ხელშეკრულების დადებამდე, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გადაამოწმებდა ინფორმაციას მიმწოდებლის შავ სიაში რეგისტრაციასთან დაკავშირებით.

საქმეში წარმოდგენილია მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება, რომ ზემოაღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით ა----- ჯ-----ის მიმართ გამოყენებულია დისციპლინური ღონისძიება. კერძოდ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 29 აგვისტოს №----- ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფის მთავარმა სპეციალისტმა - ა----- ჯ-----მა, რომელიც წარმოადგენდა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეს, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებით დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე და 732 მუხლის მოთხოვნები, რაც გამოიხატა 2015 წლის 29 ოქტომბრის სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის „შავი სიის წარმოების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ №19 ბრძანების მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტის დარღვევით, ხელშეკრულების დადებით სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს მიერ შავ სიაში რეგისტრირებულ კომპანიასთან, კერძოდ: სახელმწიფო შესყიდვებზე პასუხისმგებელმა პირმა არასათანადოდ შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და გამარტივებული შესყიდვისას (----- არ გადაამოწმა პრეტენდენტის შავ სიაში რეგისტრირების საკითხი, რაზეც სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოდან შევიდა #----- წერილი გამგეობის მიმართ ახსნა-განმარტების მოთხოვნით. მოხელის ქმედებით დარღვეული იქნა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი ნაწილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, „საჯარო სამსახურის

შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის, 79-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის, ასევე, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მე-3 ნაწილის „ვ“ პუნქტის, 82-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ და „ვ“ პუნქტებისა და საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 51-ე და 52-ე მუხლების თანახმად, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფის მთავარ სპეციალისტს - ა----- ჯ-----ს სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „გაფრთხილება“.

სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, მართალია, ა----- ჯ-----ი მიუთითებს და განმარტავს, რომ სახდელის გამოყენება მის მიმართ მოხდა არამართლზომიერად, თუმცა აღნიშნული აქტის კანონიერება, მოთხოვნის არარსებობის გამო, ვერ იქცევა სააპელაციო სასამართლოს შეფასების საგნად და დავის განხილვის ამ ეტაპზე ქმნის მოცემულობას, რომ მოსარჩელესთან მიმართებაში გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გამოყენებულია დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ღონისძიება.

საქმეში წარმოდგენილი 2016 წლის 29 აგვისტოს სამუშაოს შეფასების ფორმით დგინდება, რომ 10.06.2016-22.09.2016 წ.წ. განხორციელდა ა----- ჯ-----ის 4 ქულიანი (შეფასების შკალა ითვალისწინებდა 1 ქულას, 2 ქულას (დაბალი), 3 ქულას (დამაკმაყოფილებელი) და 4 ქულას (კარგი)) სისტემით შეფასება კრიტერიუმების მიხედვით. შეფასების ფორმის მიხედვით, ა----- ჯ-----მა მიიღო 15 ქულა, ხოლო ქულები გადანაწილდა შემდეგნაირად: 1. პუნქტუალობა და სამუშაოზე გამოცხადება - 2 ქულა, 2. რთული სიტუაციებისადმი ადეკვატურობა და შეგუება ცვლილებებთან - 2 ქულა, 3. სამუშაოს დადგენილ ვადებში შესრულება - 2 ქულა, 4. დაშვებული შეცდომების გაანალიზება და შემდგომ საქმიანობაში მათი გამოსწორება - 1 ქულა, 5. დამოუკიდებლად მუშაობის უნარ-ჩვევების გამოვლენა - 2 ქულა, 6. საკუთარი შესაძლებლობების, ძლიერი და სუსტი მხარეების გაცნობიერება - 1 ქულა, 7. შესაბამის სფეროში თეორიული ცოდნის ქონა - 2 ქულა, 8. პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებულობა - 1 ქულა, 9. კომუნიკაბელურობა - 1 ქულა, 10. გუნდური მუშაობის უნარი - 1 ქულა.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 22 სექტემბრის №--- ბრძანებით, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის, 82-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, ქ-----ტი - ა----- ჯ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 22 სექტემბრიდან.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს დასკვნებს გაფრთხილებისა და მის საფუძველზე გამოცემული განთავისუფლების ბრძანების კანონიერების თაობაზე, შესაბამისად სასამართლო მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვნად მიიჩნევს შეფასდეს, მართლზომიერია თუ არა გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების საფუძველზე მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება და ხომ არ ჰქონდა ადგილი გათავისუფლების ფორმალურ საფუძველს, რამაც ხელყო საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული შრომის უფლება.

სააპელაციო სასამართლო არსებულ პირობებში ეთანხმება სასამართლოს მხრიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონზე მითითებას. აღნიშნული კანონის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, პირს, რომელსაც მოხელის სამსახურში მიღების უფლება აქვს, შეუძლია მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნისას გამოიყენოს გამოსაცდელი ვადა არა უმეტეს 6 თვისა, გარდა ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოწმდება მოხელის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობების და პირადი თვისებების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან. არადამაკმაყოფილებელი შედეგების შემთხვევაში მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონით დადგენილი წესით.

ამავე კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების საფუძველზე.

როგორც უკვე აღინიშნა, განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ნაძალადევის რაიონის გამგეობის 2016 წლის 10 ივნისის №--- ბრძანებით, ა----- ჯ-----ი, 2016 წლის 10 ივნისიდან დაინიშნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნ-----ის ჯგუფში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით.

საქმეში წარმოდგენილია ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ დამტკიცებული შეფასების პროცედურა (დანართი №2), რომლითაც ადგილობრივი თვითმმართველობის ახალი მოსამსახურის სამუშაოს შეფასების პოლიტიკა დაწესებულებას აძლევს საშუალებას შექმნას პროცედურა, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელი იქნება გამოსაცდელი ვადის პერიოდის გასვლის შემდგომ მუდმივ შტატში დაინიშნოს ის თანამშრომელი, რომელიც შეფასდება დადებითად. შეფასება ტარდება გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე არაუგვიანეს ორი კვირისა. დაწესებულების

ყველა იმ თანამშრომლისათვის, რომლებიც დაინიშნენ კონკურსის წესით დროებით მოვალეობის შემსრულებლად სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. თითოეული თანამშრომელი ფასდება მისი ხელმძღვანელის მიერ. შეფასების მიზანია თანამშრომლის ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენა. გარდა ამისა, შეფასების საშუალებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია იღებს ინფორმაციას, რომელიც გამოიყენება მომავალში საკადრო გადაწყვეტილებების მისაღებად. თანამშრომლის მიერ შეფასება უნდა აღიქმებოდეს გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ, სამომავლოდ სამსახურის გაგრძელების ან სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველად. შეფასების ფორმა უნდა შეივსოს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულებისა და ტერიტორიული ორგანოების ხელმძღვანელების მიერ.

შეფასების შკალა მოიცავს ქულის მინიჭებას კრიტერიუმების გათვალისწინებით. მაღალი ქულები მიენიჭება იმ თანამშრომელს, რომლის საქმიანობის ეფექტიანობა განსაკუთრებით მაღალია მთელი გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში. მაღალი ქულის მინიჭებისას უნდა სრულდებოდეს შემდეგი კრიტერიუმებიდან ერთ-ერთი ან რამდენიმე: თანამშრომლის გამორჩეული ინიციატივა, მიზანმიმართულობა, პროფესიონალიზმი და ენერგია რთული ამოცანების შესრულებისას; თანამშრომლის მიერ გატარებული მნიშვნელოვანი ან/და ინოვაციური ცვლილება, რაც აუმჯობესებს ურთიერთობას შიდა და გარე მომხმარებლის ძირითად ნაწილთან; წამყვანი როლის შესრულება ჯგუფში, რომელიც აღწევს განსაკუთრებულ წარმატებას და გამორჩეულ შედეგს და ა.შ. საშუალო ქულა მიენიჭება თანამშრომელს, რომელიც მეტ-ნაკლებად ართმევს თავს დაკისრებულ მოვალეობებს და მისი საქმიანობის ეფექტიანობა თითქმის შეესაბამება დადგენილ სტანდარტებს. დაბალი ქულები მიენიჭება თანამშრომელს, რომლის საქმიანობის ეფექტიანობა საჭიროებს ზრდას მისაღებ ზღვრამდე. ამ შეფასების მინიჭებისას რომელიმე კრიტერიუმი მაინც უნდა სრულდებოდეს: ძირითადი მოვალეობების შეუსრულებლობა; მნიშვნელოვანი ჩამორჩენა სტანდარტიდან; სამოქმედო გეგმით დადგენილი მიზნების შეუსრულებლობა.

თანამშრომლის შეფასება ეფუძნება 4 ქულიან შკალას.

4-კარგი: თანამშრომელი ყოველთვის ხელმისაწვდომია დავალების მისაღებად, ის ყოველთვის მომზადებულია სამსახურისთვის მნიშვნელოვანი შეხვედრებისთვის. დაწყებულ სამუშაოს ასრულებს დროულად, პასუხისმგებლობით ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. ამ თანამშრომელზე დაყრდნობა ნებისმიერ დროს შესაძლებელია;

3 - დამაკმაყოფილებელი: თანამშრომელი თითქმის ყოველთვის ხელმისაწვდომია დავალების მისაღებად, ის უმეტეს შემთხვევაში მომზადებულია სამსახურისა და მნიშვნელოვანი შეხვედრებისთვის. დაწყებულ სამუშაოს ხშირ შემთხვევაში ასრულებს დროულად.

პასუხისმგებლობით ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. ამ თანამშრომელზე დაყრდნობა ზოგიერთ შემთხვევაში შესაძლებელია;

2 - დაბალი: თანამშრომელი ხშირ შემთხვევაში არ არის ხელმისაწვდომი დავალების მისაღებად, ცალკეულ შემთხვევებში არ არის მომზადებული ან არ ესწრება სამსახურისთვის მნიშვნელოვან შეხვედრებს. ხშირად, დაწყებულ სამუშაოს არ ასრულებს დროულად, უპასუხისმგებლოდ ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს დეტალებს. ხშირად, შეუძლებელია თანამშრომელზე დაყრდნობა;

1 - მიუღებელი: თანამშრომელი არასდროს არ არის ხელმისაწვდომი დავალების მისაღებად, ძირითადად არ არის მომზადებული ან არ ესწრება სამსახურისთვის მნიშვნელოვან შეხვედრებს. დაწყებულ სამუშაოს თითქმის არასდროს არ ასრულებს დროულად. უპასუხისმგებლოდ ეკიდება შესასრულებელ სამუშაოს. შეუძლებელია თანამშრომელზე დაყრდნობა.

შეფასების ეტაპზე მინიმალურ გამსვლელ ზღვარს წარმოადგენს 20 (ოცი) ქულაზე მეტი (საბოლოო შეფასება). თანამშრომელი, რომელიც მიიღებს შეფასებას 20 (ოცი) ან 20 (ოცი) ქულაზე ნაკლებს, აღარ განიხილება შესაბამის თანამდებობაზე დანიშვნის კანდიდატად.

მოცემულ შემთხვევაში განხორციელდა მოხელის შეფასება წინასწარ შედგენილი 10 კრიტერიუმის მიხედვით, რამდენად აკმაყოფილებდა იგი თითოეულ მათგანს და შეფასების ფორმის შესაბამისად მოხელემ ყოველ კომპონენტში მიიღო დაბალი შეფასება. ჯამში დააგროვა 15 ქულა, რომელიც არასაკმარისი იყო შეფასების პროცედურის მიხედვით სამსახურში გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოხელისათვის შემდგომში მასთან სამსახურეობრივი ურთიერთობის გაგრძელებისათვის.

სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს აპელანტის მოსაზრებას შეფასების არაობიექტურობის თაობაზე და განმარტავს, თავისთავად ის გარემოება, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ნაძალადევის რაიონის გამგებლის 2016 წლის 29 აგვისტოს №----- ბრძანებით, ა----- ჯ-----ის მიმართ, გამოსაცდელის ვადის პერიოდში, სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „გაფრთხილება“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, გამორიცხავს იმის მტკიცების შესაძლებლობას, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მოხელის დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე, უკანონოა და მოკლებულია ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს.

რაც შეეხება ა----- ჯ-----ის აპელირებას შეფასების შედეგის ფორმალურ და შინაარსობრივ საკითხებზე, თბილისის სააპელაციო სასამართლო თვლის,

რომ მითითებული პრეტენზიის შეფასების პროცესში, კანონისმიერი საფუძვლების არსებობის პარალელურად, სუბიექტურობისა და ეჭვის გამორიცხვის მიზნით, პრინციპულია, დადასტურდეს, რომ მუშაკის დათხოვნა დამყარებულია გონივრულ საფუძველზე არ არის მიმართული ცალკეული ინდივიდის უფლებების ხელყოფისაკენ.

სააპელაციო სასამართლო გამორიცხავს სასამართლოს მხრიდან აპელანტის მიერ შეთავაზებული განმარტების გაკეთების შესაძლებლობას და მიიჩნევს, რომ სასამართლოს კომპეტენცია აქტის კანონიერების შემოწმების პროცესში შემოიფარგლება იმ გარემოების გამოკვლევა-შეფასებით, არსებული ობიექტური შემადგენლობა ქმნიდა თუ არა საკითხის კონკრეტული გადაწყვეტის შესაძლებლობას.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, გამოსაცდელის ვადის პერიოდში გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების არსებობის პირობებში, საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში თავადვე გადაწყვიტოს მოხელის თანამდებობაზე უვადოდ გამწესების საკითხი. სასამართლო კონტროლის ფარგლებში მოხელის მიკერძოებულობისაგან დაცვის გარანტიად რჩება მხოლოდ შეფასების, დადგენილი ფაქტობრივი მოცემულობის და მის საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების ერთობლივი ანალიზი, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას განსაზღვროს, მოქმედი საკანონმდებლო რეგულაციები და კონკრეტული მოცემულობა იძლევა თუ არა საკითხის ამ სახით გადაწყვეტის შესაძლებლობას და აკმაყოფილებს თუ არა კანონიერების პრინციპს. სააპელაციო სასამართლო თვლის, რომ დადგენილი და გამოვლენილი გარემოებები არ იძლევა სადავო აქტის კანონშეუსაბამო აქტად მიჩნევის შესაძლებლობას, რამდენადაც, როგორც აღინიშნა გამოსაცდელი ვადის პერიოდში მოქმედი დისციპლინური ღონისძიება, ქმნის მტკიცების საფუძველს, რომ აქტის გამოცემის პროცესში არ არის დარღვეული პროპორციულობისა და თანაზომიერების პრინციპი და ადმინისტრაციული ორგანო მოქმედებდა კანონის ნორმის ფარგლებში.

ყოველივე ზემოაღნიშნული კი ქმნის საფუძველს უარი ეთქვას აპელანტს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.

საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის საფუძველზე, აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟი გადახდის ვალდებულებისაგან.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ

იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 1-ლი, მე-12, 34-ე მუხლებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 386-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ა----- ჯ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს კასაციის წესით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32), დასაბუთებული განჩინების მხარეთათვის გადაცემიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზირი №7ა).

მოსამართლე

ნინო ქადაგიძე