



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

27 ივნისი, 2019 წელი

ქ.თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე - გელა ბადრიაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) - თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულო

მოწინააღმდეგე მხარე(მოსარჩელე) - რ-----ი

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თელავის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აგვისტოს გადაწყვეტილება

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თელავის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აგვისტოს გადაწყვეტილებით მოსარჩელე რ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №--- ბრძანება. ბათილად იქნა ცნობილი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №-- ბრძანება. მოსარჩელე რ-----ი აღდგენილ იქნა თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიის ექსპერტ-სპეციალისტად და თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს, მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2017 წლის ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

(ხელფასის შესაბამისი - 760 ლარი, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული).

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 12 აგვისტოს №-- ბრძანებით „ადგილობრივი თვითმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „შრომის კოდექსის“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, რ-----ი მიწვეულ იქნა თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად და თავდაპირველად გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2015 წლის 01 იანვრამდე. აღნიშნული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან, რ-----სა და თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს შორის, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე იდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. კერძოდ, რ-----ი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო საბიუჯეტო კომისიაში უწყვეტად მუშაობდა 2014 წლის 12 აგვისტოდან 201- წლის 31 ოქტომბრამდე, 38 თვის განმავლობაში (ს.ფ.22-61);

თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 201- წლის 03 ნოემბრის №--- ბრძანებით დადგინდა, რომ რ-----ის სახელზე გასაცემი იყო კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 9 სამუშაო დღის ოდენობით. №--- ბრძანებით კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2018 წლის 04 იანვრის №- ბრძანების საფუძველზე დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება აღნიშნული აქტის სამართლებრივი საფუძვლების შესახებ, რაზეც მოწვეულ იქნა რ-----ი. თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №-- ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №--- ბრძანება რ-----ისათვის კომპენსაციის მიცემისა და დარჩენილი გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების შესახებ (ს.ფ. 62-63, 68).

სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 02 თებერვლის №8/01 წერილით რ-----ს ეცნობა, რომ იგი დასაქმებული იყო

„ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 28-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, საკრებულოს უფლებამოსილების ვადის ფარგლებში, ამასთან თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და რ-----ს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებას ვადა ამოეწურა 201- წლის 31 ოქტომბერს, ხოლო თვითმმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს უფლებამოსილება შეუწყდა 201- წლის 14 ნოემბრიდან, იმის გამო, რომ რ-----ს შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა მუნიციპალიტეტთან, რომელმაც განიცადა ლიკვიდაცია, ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა და არა სხვა რაიმე გარემოება (ს.ფ. 72).

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებით მოცემული დავის ფარგლებში მნიშვნელოვანია განისაზღვროს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენდა გარკვეული ვადით დადებულ (დროში შეზღუდულ) ხელშეკრულებას, თუ მათ შორის განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

მოცემული საკითხის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია, იმდენად, რამდენადაც, საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები გარკვეული ვადით იყო დადებული და არც ბოლოს დადებული ხელშეკრულებაა ამ მხრივ გამონაკლისი. მისი მოქმედების ამოწურვის თარიღად, მხარეებმა, 2017 წლის 31 ოქტომბერი (მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ფაქტობრივად შეწყვეტის დღე) განსაზღვრეს.

სასამართლოს მითითებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1₂ პუნქტის მიხედვით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა - ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამავე მუხლის 1₃ პუნქტის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით

დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ამავე მუხლში განმარტებულია, რომ (მე-6 მუხლის 1^ა-1^ბ-ე პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1^ბ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1^ბ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ან კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1^ბ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე რ-----ის თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე პერიოდში საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად მუშაობდა შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე.

საქართველოს ეროვნული არქივის კახეთის რეგიონალური არქივის მიერ 2018 წლის 11 მაისს გაცემული საარქივო ცნობის თანახმად, კახეთის რეგიონულ არქივში დაცული თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2007-2014 წლების დოკუმენტებით (საკრებულოს თავმჯდომარის ბრძანებები, სახელფასო უწყისები) დასტურდება 2007 წლის 28 ნოემბრიდან - 2014 წლის 02 აგვისტომდე რ-----ის თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტის პოზიციაზე მუშაობის ფაქტი.

მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ცხადყოფს, რომ მოსარჩელე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში შესული ცვლილებების ამოქმედებამდეც იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში მოპასუხესთან, შრომითი ურთიერთობა უწყვეტად გრძელდებოდა და მისი ვადა 5 წელს აღემატებოდა. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება გარკვეული ვადით ხდებოდა, საქართველოს შრომის კოდექსში

შესული ცვლილებების ამოქმედების დღიდან - 2013 წლის 4 ივლისიდან (კანონის გამოქვეყნების დღიდან) ერთი წლის გასვლის შემდეგ, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომით ურთიერთობად უნდა ჩაითვალოს.

სასამართლოს მითითებით, აღნიშნულ საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. ერთ-ერთ საქმეში (ი., სუსგ №ას-913-853- 2017, 29 სექტემბერი, 2017 წელი) საკასაციო პალატამ იმსჯელა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1^ჰ ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხებზე და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელი იყო ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში. მსგავს საქმეებზე აგრეთვე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 09 თებერვალი, 2018 წელი; სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი. (იხ., სუსგ №ას-82-82-2018, 09 მარტი, 2018).

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. შრომის უფლების დაცვის საჭიროება სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირებდა, რაც თავის თავში, პიროვნების თავისუფლების, განვითარებისა და ღირსების დაცვას გულისხმობს. შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.

შრომითი ხელშეკრულება კი სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურ ურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის, დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების

დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება.

ამდენად, შრომის კანონმდებლობის მიზანია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქციოს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ რეგულირებაში, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ექსპლუატაციას და შექმნის ადამიანის ღირსებაზე, თავისუფლებასა და თვითგანვითარებაზე დაფუძნებული შრომის შესაძლებლობას. შესაბამისად, შრომითი კანონმდებლობით ნორმატიულ დონეზეა მოწესრიგებული კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები იმდენად, რამდენადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სათანადო სოციალური დაცვისათვის. სწორედ ამიტომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის გამოვლინებაა და ნიშნავს, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძვლით.

შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების განხორციელებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი. საკითხი იმის შესახებ, თუ რა უნდა ჩაითვალოს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უფლებამოსილების განხორციელების მართლზომიერ საფუძვლად, უნდა შეფასდეს ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინიციატივით, თუმცა, სახეზე უნდა იყოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველი.

აღნიშნული გარემოებები კი მიუთითებს მასზედ, რომ მოსარჩელე რ-----
-----ი სამუშაოდან გათავისუფლებულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით, რის გამოც სარჩელი სადაო ბრძანება ბათილად ცნობის და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელის მოთხოვნას ასევე წარმოადგენს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს

გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 31 ოქტომბერს შეწყდა. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად, ვეღარ იღებს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ რ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რის გამოც მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ხელფასი სრული მოცულობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

სასამართლოს მითითებით საქმის მასალებით დადგენილია, რომ გათავისუფლების მომენტისთვის მოსარჩელის ხელფასი 760 ლარს შეადგენდა. შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს მიუღებელი ხელფასი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდზე გათავისუფლებამდე არსებული ყოველთვიური ხელფასის - 760 ლარის (საშემოსავლოს ჩათვლით) დაანგარიშებით.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიუთითებს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი არასწორად განმარტა, ასევე არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოყენებინა. კერძოდ, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი და ამ კანონის მე-6 მუხლი, რომლის მიხედვითაც შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ვრცელდება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი. სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონზე, რომლის მე-4 მუხლის მე-4

პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებაში საქმიანობა, რომელიც არ გულისხმობს საჯარო სამსახურის განხორციელებას, წესრიგდება შესაბამისი კანონით ან/და საქართველოს შრომის კანონმდებლობით, ამ კანონით განსაზღვრული თავისებურებების გათვალისწინებით. საქართველოს ორგანული კანონი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 28-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს რეგლამენტით დადგენილი წესით მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიაში სამუშაოდ, დროებით ან კომისიის უფლებამოსილების ვადით შეიძლება სხვა პირთა მოწვევაც, 35-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიების თავმჯდომარეების წარდგინებით მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიებში იწვევს ექსპერტებსა და სპეციალისტებს; მათთან დებს და აუქმებს ხელშეკრულებებს, აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ გაითვალისწინა მითითებული კანონმდებლობაში ძალზე ყურადსაღები დათქმები და საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლები პირდაპირ „ჰორიზონტალურად“ გაავრცელა მოცემულ სამართლებრივ ურთიერთობაზე.

აპელანტის მითითებით, მოსმართლემ არ იმსჯელა მუნიციპალიტეტის საკრებულოს რეგლამენტზე. საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 28-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის მიხედვით კომისიაში სპეციალისტის მოწვევა ხდება საკრებულოს რეგლამენტით დადგენილი წესით. რეგლამენტის 32-ე მუხლი განსაზღვრავს კომისიაში მოწვეული სპეციალისტის სტატუსს. კერძოდ, მითითებულია რომ კონკრეტული საკითხების დასამუშავებლად, საკრებულოს ბიუროს მიერ განსაზღვრული კვოტების ფარგლებში, კომისიის თავმჯდომარის წინადადებით, საკრებულოს თავმჯდომარე არაუმეტეს 6 თვის ვადით, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე კომისიაში სამუშაოდ იწვევს ექსპერტ-კონსულტანტებს.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, საკრებულოს კომისიებში წინასწარ არ არის განსაზღვრული ექსპერტ-კონსულტანტის პოზიცია, ეს პოზიცია არ წარმოადგენს არც საკრებულოს საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ პოზიციას. აღნიშნულზე მსჯელობს საკრებულოს ბიურო და კომისიებში უშვებს ან არ უშვებს ქვოტებს სპეციალისტების მოსაწვევად, გარკვეული ვადით, ანუ დროებით როგორც ეს ორგანულმა კანონმა განსაზღვრა. მოსარჩელე რ-----
-----ი საქართველოს ორგანული კანონის თვითმმართველობის კოდექსის 28-მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, 2014 წლის 12 აგვისტოდან ხელშეკრულების საფუძველზე, მიწვეული იყო თვითმმართველი თემის თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში, საფინანსო საბიუჯეტო კომისიაში სპეციალისტად. მოსარჩელის საქმიანობა გაგრძელდა 2014 წლის მოწვევის საკრებულოს უფლებამოსილების შეწყვეტამდე. აღნიშნულ პერიოდში მოსარჩელეს უფორმდებოდა დროებითი ხელშეკრულებები, ვინაიდან საქართველოს ორგანული კანონის თვითმმართველობის კოდექსის 28-მუხლის

მე-2 ნაწილი მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიაში სპეციალისტის მოწვევას უშვებს დროებით ან საკრებულოს უფლებამოსილების ვადით. ბოლო ხელშეკრულება მოსარჩელეს გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე, ამ ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელე რ-----ი კომისიაში აღარ იქნა მოწვეული ესპერტ-სპეციალისტად და შესაბამისად დასრულდა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესა და იმ მოწვევის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს შორის.

აპელანტის მითითებით, ამ კონკრეტულ გარემოებას ემყარებოდა მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა, რაც თავის მხრივ უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო, მისი კვალიფიციურად განხილვის შემთხვევაში. ასეთი ტიპის სამართლებრივი ურთიერთობაზე დაუშვებელი იყო საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსი მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის გამოყენება, ვინაიდან კანონის ამგვარმა განმარტებამ და სპეციალური საკანონმდებლო ბაზის გამოუყენებლობამ გამოიწვია სასამართლოს მხრიდან სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება და ზუროშვილთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ ცნობა, რაც თავის მხრივ ეწინააღმდეგება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის განმარტებას.

აპელანტის მითითებით, უვადო ხელშეკრულება ნიშნავს მუდმივი ფუნქციების შესრულებას, ასეთი მიდგომა კი ახალი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონმა შეცვალა და დაამკვიდრა წესი, რომლის მიხედვითაც მუდმივი ამოცანების შესასრულებლად, პირი დასაქმებული უნდა იყოს შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე. რაც მოცემულ შემთხვევაში შეუძლებელია, ვინაიდან ასეთი შტატი საკრებულოში არა არსებობს. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება იმ პირობით დაიდო, რომ მას დროებით უნდა შეესრულებინა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფუნქციები. კანონის მოთხოვნებიდან გამომდინარე. საკრებულოს უფლებამოსილების ვადაში ხელშეკრულების რამდენჯერმე დადება არ ნიშნავს იმას რომ იგი უვადო ხასიათის მატარებელია, იმ თავისებურებების გათვალისწინებით რაც სპეციალისტის მოწვევასთან არის დაკავშირებული.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების და დაბრუნების 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.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარში მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების შემადგენლობას, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს.

ფაქტობრივი დასაბუთება

თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 12 აგვისტოს №-- ბრძანებით, „ადგილობრივი თვითმართველობის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის, „შრომის კოდექსის“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, რ-----ი მიწვეულ იქნა თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად და თავდაპირველად გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2015 წლის 01 იანვრამდე. აღნიშნული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან, რ-----სა და თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს შორის, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე იდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. კერძოდ, რ-----ი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო საბიუჯეტო კომისიაში უწყვეტად მუშაობდა 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე, 38 თვის განმავლობაში (ს.ფ.22-61).

თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №--- ბრძანებით დადგინდა, რომ რ-----ის სახელზე გასაცემი იყო კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

9 სამუშაო დღის ოდენობით. №--- ბრძანებით კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2018 წლის 04 იანვრის №- ბრძანების საფუძველზე დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება აღნიშნული აქტის სამართლებრივი საფუძვლების შესახებ, რაზედაც მოწვეულ იქნა რ-----ი. თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №-- ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №--- ბრძანება რ----- ისათვის კომპენსაციის მიცემისა და დარჩენილი გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების შესახებ (ს.ფ. 62-63, 68);

სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში რ----- —ის სასარჩელო მოთხოვნა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განხილულ იქნა სამოქალაქო სამართალწარმოების შესიტ, შემდეგი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში: ბათილად იქნას ცნობილი თვითმართველი თემი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №--- ბრძანება, ბათილად იქნას ცნობილი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №-- ბრძანება, მოპასუხე თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დაევალოს მოსარჩელე რ----- ---ის აღდგენა იმავე თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიის ექსპერტ-სპეციალისტად, მოპასუხე თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს, მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2017 წლის ნოემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის 760 (შვიდასსამოცი) ლარის გათვალისწინებით.

ამასთანავე, საქმის განსჯადობით გადაცემის შესახებ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 26 მარტის განჩინებით მიჩნეულ იქნა, რომ რ-----ის სამსახურობრივ უფლებამოსილებას განეკუთვნებოდა საჯარო-სამართლებრივი ფუნქციების განხორციელება, სადავო სამართალურთიერთობა გამომდინარეობდა ადმინისტრაციული (საჯარო) სამართლის კანონმდებლობიდან. ამდენად, მოცემულ სამართალურთიერთობას გააჩნდა საჯარო-სამართლებრივი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 2.1. მუხლით განსაზღვრული პირობები დავის ადმინისტრაციულ კატეგორიად მიჩნევისათვის. სწორედ ამიტომ, რ-----ის სააპელაციო საჩივარი განსჯადობით განსახილველად გადმოეცა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატას.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის შესაბამისად, ყოველი პირი უნდა განსაჯოს მხოლოდ იმ სასამართლომ, რომლის იურისდიქციასაც ექვემდებარება მისი საქმე.

„საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება, თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად პირადად ან წარმომადგენლის მეშვეობით პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს. ყოველი პირი უნდა განსაჯოს მხოლოდ იმ სასამართლომ, რომლის იურისდიქციასაც ექვემდებარება მისი საქმე.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილია, რომ სარჩელი უნდა წარედგინოს იმ სასამართლოს, რომელიც უფლებამოსილია განიხილოს და გადაწყვიტოს ადმინისტრაციული საქმე.

ზემოაღნიშნულ ნორმათა საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება გამოიხატება დავის განსჯადი და უფლებამოსილი სასამართლოს მიერ განხილვასა და გადაწყვეტაში. მოცემულ შემთხვევაში, საქმე პირველი ინსტანციით განხილულია სამოქალაქო სამართალწარმოების მეშვეობით, ხოლო ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატისთვის გადაცემის შემდეგ მეორე ინსტანციით განხილულ უნდა იქნას ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ადმინისტრაციული და სამოქალაქო სამართალწარმოება ერთმანეთისაგან არსებითად განსხვავდება. მიუხედავად იმისა, რომ ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება სამოქალაქო სამართლის პროცესუალური და მატერიალური ნორმები, განსჯადობა სხვადასხვაა და დაუშვებელია, რომ ერთი და იგივე დავა ინსტანციურად სხვადასხვა, ამ შემთხვევაში, სამოქალაქო და ადმინისტრაციული წესით განიხილებოდეს.

სააპელაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ რ-----ი თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში მიწვეულ იქნა საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად. შესაბამისად, მხარეებს შორის - საჯარო სამსახურსა და ფიზიკურ პირს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირია ის პირი, რომელსაც საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მინიჭებული აქვს საჯარო დაწესებულების დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესრულების უფლებამოსილება. ამავე კანონის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტით, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს

შრომის კანონმდებლობა ვრცელდება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

„ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ კოდექსის 28-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიის თავმჯდომარე აირჩევა მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წევრთაგან. მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიის წევრებს შესაბამისი კომისიის თავმჯდომარის წარდგინებით, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ფრაქციათა წარმომადგენლობისა და იმ მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წევრთა რაოდენობის პროპორციულად, რომლებიც გაერთიანებული არ არიან არცერთ ფრაქციაში, ამტკიცებს მუნიციპალიტეტის საკრებულო. მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიის წევრი შეიძლება იყოს მხოლოდ მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წევრი. მუნიციპალიტეტის საკრებულოს რეგლამენტით დადგენილი წესით მუნიციპალიტეტის საკრებულოს კომისიაში სამუშაოდ, დროებით ან კომისიის უფლებამოსილების ვადით შეიძლება სხვა პირთა მოწვევა.

თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს რეგლამენტის 32-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, კონკრეტული საკითხების დასამუშავებლად, საკრებულოს ბიუროს მიერ განსაზღვრული კვოტების ფარგლებში, კომისიის თავმჯდომარის წინადადებით, საკრებულოს თავმჯდომარე არაუმეტეს 6 თვის ვადით, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე კომისიაში სამუშაოდ იწვევს ექსპერტ-კონსულტანტებს.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ განსჯადობის საკითხის გადაწყვეტისას ადმინისტრაციული საქმეების განსჯადობის მთავარ ფაქტორს, გარდა იმ ფაქტისა, რომ ერთ-ერთი მხარე უნდა იყოს ადმინისტრაციული ორგანო, ასევე წარმოადგენს ადმინისტრაციული ორგანოს ქმედების საჯარო-სამართლებრივი მიზანი. განსჯადობის საკითხის გადაწყვეტისას უპირატესობა ენიჭება სადავო სამართალურთიერთობის ბუნებას და არა მხოლოდ სუბიექტურ შემადგენლობას. დავის საჯარო-სამართლებრივი ხასიათის დასადგენად საკმარისი არ არის ის, რომ დავის ერთ-ერთი მხარე საჯარო სამართლის სუბიექტია, ვინაიდან შესაძლებელია საჯარო სამართლის სუბიექტი მხარედ გამოვიდეს კერძო-სამართლებრივ ურთიერთობებშიც.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის მოთხოვნიდან გამომდინარე, ადმინისტრაციული სამართალწარმოების წესით საქმის განსჯადობის საკითხის გადასაწყვეტად ამოსავალია სადავო სამართალურთიერთობის შინაარსი, რის გასარკვევადაც არსებითია დავის უშუალო მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძველი - ადმინისტრაციული სამართლის კანონმდებლობა. იმ შემთხვევაში, თუ ურთიერთობის მონაწილე სუბიექტი არის სახელმწიფოს, საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენელი და

ურთიერთობა საჯარო-სამართლებრივ მოწესრიგებას მოითხოვს, სახეზეა საჯარო სამართლებრივი ურთიერთობა.

სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის სამსახურებრივ უფლებამოსილებას განეკუთვნებოდა საჯარო-სამართლებრივი ფუნქციების განხორციელება, ადმინისტრაციული კანონმდებლობიდან გამომდინარე. შესაბამისად, სახეზეა დავის ადმინისტრაციულსამართლებრივად მიჩნევისათვის აუცილებელი ორივე წინაპირობა, კერძოდ: სადავო სამართალურთიერთობა გამომდინარეობს ადმინისტრაციული (საჯარო) სამართლის კანონმდებლობიდან, საქმე განეკუთვნება საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლით განსაზღვრულ სასამართლოს განსჯად ადმინისტრაციულ საქმეს და დავის მონაწილე ერთ-ერთ მხარეს დასაქმებულ რ-----ს სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას ჰქონდა საჯაროსამართლებრივი მიზანი. ამდენად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ სამართალურთიერთობას გააჩნია საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 2.1 მუხლით განსაზღვრული პირობები დავის ადმინისტრაციულ კატეგორიად მიჩნევისათვის.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ ვინაიდან პირველი ინსტანციით საქმე განხილულია სამოქალაქო წესით, ხოლო მეორე ინსტანციით განსჯად სასამართლოდ დადგინდა ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა, მოდავე მხარეთა მიერ საკუთარი უფლებებისა და ინტერესების მაქსიმალურად დაცვისათვის, მართლმსაჯულების ეფექტურად განხორციელებისა და სასამართლოთა კომპეტენციის თანმიმდევრულობის უზრუნველსაყოფად, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ უნდა გაუქმდეს თელავის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აგვისტოს გადაწყვეტილება და საქმე ადმინისტრაციული წესით ხელახალი განხილვის მიზნით უნდა დაუბრუნდეს თელავის რაიონულ სასამართლოს.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული გარემოებები, რის გათვალისწინებითაც სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს თელავის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას.

საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის

შესაბამისად, საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების შემთხვევაში სასამართლო ხარჯების საკითხი წყდება საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას. ამდენად, ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, საქმე ხელახლა განსახილველად პირველი ინსტანციის სასამართლოს უბრუნდება, სასამართლო ხარჯების საკითხი უნდა გადაწყდეს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 385-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თელავის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 23 აგვისტოს გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს თელავის რაიონული სასამართლოს;
3. სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი გადაწყდეს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს **საკასაციო საჩივრით** საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ.№32) თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. №7ა) მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში.

მოსამართლე
გელა ბადრიაშვილი

