

საქმე № 831310017001877928
საქმე N3/ბ-211-19წ.



**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

15 ივლისი, 2019 წელი

ქალაქი

ქუთაისი

ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე გოჩა აბუსერიძე

სხდომის მდივანი ონისე გურეშიძე

აპელანტი – ზ-----ე

წარმომადგენლები – ა-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე – ბაღდათის მუნიციპალიტეტის მერია

წარმომადგენლები – თ-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ბაღდათის მაგისტრატი სასამართლოს 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა – ბაღდათის მაგისტრატი სასამართლოს 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

2017 წლის 07 აპრილს ზ-----ემ სარჩელით მიმართა ბაღდათის მაგისტრატ სასამართლოს ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 10 მარტის №----- ბრძანების ბათილად ცნობა, გამგებლის თანაშემწის თანამდებობაზე აღდგენა და ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება სამსახურში ფაქტობრივ აღდგენამდე;

მოსარჩელის განმარტებით, ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის ბრძანებით დაინიშნა გამგებლის თანაშემწედ (ტექნიკურ საკითხებში). ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 10 მარტის №----- ბრძანების საფუძველზე სამსახურიდან გათავისუფლდა ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარებისა და წინასწარი გაფრთხილების გარეშე რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების მოტივით, რასაც ადგილი არ ჰქონია და რაც გახდა სასამართლოში სარჩელის აღძვრის საფუძველი.

მოპასუხე ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 10 მარტის №----- ბრძანება არ ეწინააღმდეგებოდა კანონს და მისი მომზადებისა და გამოცემისას არ დარღვეულა კანონით დადგენილი მოთხოვნები. მოსარჩელე ვერ აღდგებოდა პირვანდელ სამუშაოზე, ვინაიდან მოხდა იმ თანამდებობის შემცირება და გაუქმება, რომელ პოზიციაზეც იყო დასაქმებული. აღნიშნული პოზიცია საშტატო ნუსხით აღარ იყო გათვალისწინებული. გამგებლის თანაშემწის პოზიცია შეიქმნა სხვა მიმართულებით და დანიშნულებით, რომელზეც ვერ მოხდებოდა მოპასუხის გადაყვანა, რადგან აღნიშნულ პოზიციაზე დადგინდა სხვა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ვიდრე ეს თანაშემწეზე იყო. რაც შეეხება მოსარჩელის სხვა ახლად შექმნილ პოზიციაზე გადაყვანას, ვერც ეს მოხდებოდა, რადგან პოზიციებზე, რომლებიც შეიქმნა რეორგანიზაციის შედეგად დადგენილი იყო სულ სხვა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ვიდრე ეს დაწესებული იყო გამგებლის თანაშემწის პოზიციაზე. მოპასუხე არ დაეთანხმა ასევე მოსარჩელის იმ მოსაზრებას, რომ თითქოს სადავო აქტის გამოცემისას არ ჩატარდა ადმინისტრაციული წარმოება და მოსარჩელე გაფრთხილებული არ ყოფილა მოსალოდნელი შედეგების შესახებ, ვინაიდან მოსარჩელის განთავისუფლებამდე მუნიციპალიტეტის მიერ გამოცემული იქნა მთელი რიგი სამართლებრივი აქტები და მოსარჩელე ერთი თვით ადრე გაფრთხილებული იყო რეორგანიზაციის შესახებ, რომელსაც შესაძლებელია მოჰყოლოდა მისი განთავისუფლება შტატების შეცირების გამო, რასაც ადასტურებდა საკუთარი ხელმოწერით. რაც შეეხებოდა მსჯელობას, რომ ზუსტად ერთ თვეში უნდა მომხდარიყო მისი განთავისუფლება არასწორია, რადგან კანონი ერთი თვით ადრე გაფრთხილებას გულისხმობდა და არა ზუსტად ერთ თვეში განთავისუფლებას, შესაბამისად მისი გათავისუფლება მოხდა საშტატო ნუსხის ძალაში შესვლის დღიდან - 2017 წლის 06 მარტიდან, ანუ იმ დღიდან, როდესაც შტატი, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული აღარ იყო.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ბაღდათის მაგისტრატი სასამართლოს 2017 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილებით ზ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

ამ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1.1. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის N----- ბრძანებით ზ-----ე დაინიშნა ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობაზე. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 26 თებერვლის N-- დადგენილებით გამგებლის თანაშემწის, როგორც უფროსი საჯარო თანამდებობის პირის სარგო განსაზღვრულია 875 (რვაასსამოცდათხუთმეტი) ლარით;

2.1.2. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის N-- დადგენილებით დამტკიცდა ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა. საშტატო ნუსხა განისაზღვრა 110 ერთეულით. ამავე დადგენილებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა საკრებულოს 2014 წლის 17 ოქტომბრის N--- დადგენილება;

2.1.3. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 23 იანვრის N---- ბრძანების საფუძველზე, ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეები გაფრთხილებული იქნენ რეორგანიზაციის გამო მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებით, წინამდებარე დავა წარმოშობილია საჯარო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობიდან თვითმმართველობის ორგანოს ადმინისტრაციასა და თვითმმართველობის მოსამსახურეთა შორის, რამდენადაც დავის საგანია ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანების ბათილად ცნობა.

სასამართლოს მითითებით, საქართველოს ორგანული კანონის "ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის" მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელების სამართლებრივი საფუძვლებია საქართველოს კონსტიტუცია, „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ ევროპული ქარტია“, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები და შეთანხმებები, ეს კანონი, საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები.

საქართველოს კონსტიტუციის 101² მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, ადგილობრივი თვითმმართველობის უფლებამოსილებები გამიჯნულია სახელმწიფო ორგანოთა უფლებამოსილებებისაგან. თვითმმართველ ერთეულს აქვს საკუთარი და დელეგირებული უფლებამოსილებანი, ადგილობრივი თვითმმართველობის უფლებამოსილებათა განსაზღვრის

ძირითადი პრინციპები და უფლებამოსილებანი დგინდება ორგანული კანონით. ხოლო 101^{2.2} მუხლის შესაბამისად, თვითმმართველი ერთეული საკუთარ უფლებამოსილებებს ახორციელებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, დამოუკიდებლად და საკუთარი პასუხისმგებლობით. ორგანული კანონით განსაზღვრული საკუთარი უფლებამოსილებანი ექსკლუზიურია.

სასამართლოს მოსაზრებით, მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე გამოცემული ადმინისტრაციული აქტის კანონიერების შემოწმებისას სასამართლომ უნდა გაარკვიოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა ადმინისტრაციული ორგანო მოსამსახურის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ თანამდებობიდან პირის გათავისუფლების თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელე ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 10 მარტის №----- ბრძანებით გათავისუფლდა ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობიდან ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის რეორგანიზაციის - გამგებლის თანაშემწის თანამდებობის შემცირებასთან დაკავშირებით. ვინაიდან განსახილველი დავა შეეხებოდა მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის კანონიერებას, სასამართლო ამ აქტის კანონშესაბამისობას ამოწმებდა ამ სფეროს მარეგულირებელი ნორმების ჭრილში.

სასამართლოს განმარტებით, "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის პრეამბულის მიხედვით, ეს კანონი ადგენს საქართველოში საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის სამართლებრივ საფუძვლებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამართლებრივ მდგომარეობას. ამავ კანონითაა დადგენილი მოსამსახურეთა სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლები.

"საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მიხედვით, სამსახური ადგილობრივ თვითმმართველობაში, წარმოადგენს საჯარო სამსახურის სახეს, ხოლო მე-4 მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურე არის პირი, რომელიც ამ კანონით დადგენილი წესით ეწევა ანაზღაურებად საქმიანობას სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებაში.

მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით სასამართლომ დაასკვნა, რომ ვინაიდან მოსარჩელე სამსახურებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთეულთან, ის წარმოადგენდა ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეს, შესაბამისად მასზე

ვრცელდებოდა "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მოთხოვნები. ამავე კანონის შესაბამისად კი, მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას და უფლებამოსილი პირის გადაწყვეტილებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის უმნიშვნელოვანესი პრინციპი - კანონიერების პრინციპი მოიცავს ორ ასპექტს - გადაწყვეტილების მიღება უფლებამოსილი თანამდებობის პირის მიერ და გადაწყვეტილების მიღება კანონის საფუძველზე და კანონის შესაბამისად.

"საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 93-ე მუხლის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან შეიძლება გაათავისუფლოს იმ პირმა ან დაწესებულებამ, რომელსაც მისი სამსახურში მიღების უფლება აქვს. გამგებლის თანაშემწის თანამდებობაზე დანიშვნისა და გათავისუფლების უფლებამოსილება გააჩნდა გამგებელს. ვინაიდან, მითითებული ნორმების თანახმად, გამგებელი (მერი) „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით თანამდებობაზე ნიშნავდა და თანამდებობიდან ათავისუფლებდა გამგეობის (მერიის) სტრუქტურული ერთეულებისა და თვითმმართველი ერთეულის ტერიტორიული ორგანოების ხელმძღვანელებს, გამგეობის (მერიის) სხვა თანამშრომლებს.

"საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 96.2 მუხლის თანახმად, დაწესებულების რეორგანიზაცია არ ქმნის საფუძველს მოხელის გასათავისუფლებლად. როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს სამსახურიდან ამ კანონის 97-ე მუხლის საფუძველზე. ხოლო იგივე კანონის 97.1 მუხლის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. ამდენად, იმისათვის, რომ რეორგანიზაციის თანმხლები შტატების შემცირების საფუძველით, მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს კანონშესაბამისად, ერთდროულად უნდა ჰქონდეს ადგილი დაწესებულების (ორგანიზაციის) რეორგანიზაციას და შტატების შემცირებას. შტატების შემცირების არარსებობა კი გამორიცხავს ამ საფუძველით გამოცემული ინდივიდუალური აქტის კანონშესაბამისობას, იმავდროულად, მნიშვნელოვანია, რომ რეორგანიზაცია არ ატარებდეს მოჩვენებით, შენიღბულ ხასიათს.

სასამართლოს მითითებით დადგენილია, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში რეალურად განხორციელდა რეორგანიზაცია, კერძოდ, გამგებლის თანაშემწის თანამდებობის გაუქმება, რასაც თან ახლდა შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირება. ამასთან, ვინაიდან ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით განხორციელდა საკანონმდებლო ცვლილების შედეგად, სასამართლომ

გამორიცხა რეორგანიზაციის მოჩვენებითი ხასიათი.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53.1-ე-53.2-ე მუხლების მიხედვით, წერილობითი ფორმით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას და დასაბუთება წინ უძღვის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის სარეზოლუციო ნაწილს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში უნდა მიეთითოს ის საკანონმდებლო ან კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი ან მისი შესაბამისი ნორმა, რომლის საფუძველზედაც გამოიცა ეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

მითითებული ნორმების საფუძველზე სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციული აქტის დასაბუთება მოიცავს ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულებას - გარკვევით და გასაგებად გამოკვეთოს ის გარემოებები, რამაც გავლენა მოახდინა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღებაზე. ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის დასაბუთების მოთხოვნა არა მარტო ადმინისტრაციული ორგანოს თვითკონტროლის განხორციელებას ემსახურება, არამედ აქტის კანონიერების შემოწმებასაც უწყობს ხელს.

სასამართლოს აღნიშვნით, ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი შეიცავდა მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის როგორც ფაქტობრივ (ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის რეორგანიზაცია - გამგებლის თანაშემწის თანამდებობის შემცირება, შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირება), ისე სამართლებრივ (საქართველოს ორგანული კანონი "ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის", "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, „ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის N-- დადგენილება) საფუძველზე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებულ ადმინისტრაციულ აქტში ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სრულად და გასაგებად იყო ასახული ის ფაქტობრივი წინაპირობები და სამართლებრივი საფუძველები, რამაც განაპირობა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის გასაჩივრებული აქტი ზ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ არ ეწინააღმდეგებოდა კანონს, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება შეესაბამებოდა მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძველს და წინააღმდეგობაში არ მოდიოდა მოცემული ურთიერთობის

მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან.

”საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონის 112-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელო მოსამსახურეს მიეცემა არა უმეტეს 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. იგივე კანონის 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.

მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე პირდაპირ დაკავშირებული იყო სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების ფაქტის დადგენასთან და მისი დადასტურების შემთხვევაში წარმოადგენდა თანმდევ შედეგს. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება არ იყო კანონსაწინააღმდეგო და არ არსებობდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

სასამართლოს აღნიშვნით, სამუშაოზე აღდგენას ექვემდებარებოდა ის პირი, ვინც უკანონოდ იყო განთავისუფლებული, ხოლო იძულებითი განაცდური მოხელეს მიეცემოდა იმ შემთხვევაში, თუ ის აღდგებოდა სამსახურში და იმ უფლებებში, რომელშიც იგი იმყოფებოდა სამსახურიდან განთავისუფლებამდე. ვინაიდან არ დგინდებოდა მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების ფაქტი, მისი მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სასამართლოს პოზიციით იყო უსაფუძვლო.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ბალდათის მაგისტრტი სასამართლოს 2017 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა ზ-----ემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა, შემდეგი საფუძვლებით:

3.1. ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1.1. აპელანტის განმარტებით, მართალია სასამართლო, გადაწყვეტილების ფაქტობრივი გარემოებების ნაწილში არ უთითებს, თუმცა სამართლებრივი დასაბუთების ნაწილში (გადაწყვეტილების მე-8 გვერდი, მე-4 აბზაცი) აღნიშნავს, რომ სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ის ფაქტი, რომ ბალდათის

მუნიციპალიტეტის გამგეობაში რეალურად განხორციელდა რეორგანიზაცია, რასაც თან ახლდა შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირება. სასამართლოს ამ დასკვნის სიმცდარეზე მიუთითებს თავად გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტში აღნიშნული, სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება. კერძოდ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის №-- დადგენილებით, მუნიციპალიტეტის საშტატო ნუსხა განისაზღვრა 110 ერთეულით. იმავე დადგენილებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2014 წლის 17 ოქტომბრის №--- დადგენილება, რომლითაც საშტატო ნუსხა განსაზღვრული იყო 100 ერთეულით;

3.1.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში, ერთის მხრივ აღნიშნავს იმას, რომ საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის დადგენილებით, საშტატო ერთეულთა რაოდენობა (რომელიც დამტკიცებული იყო საკრებულოს 2014 წლის 17 ოქტომბრის დადგენილებით) გაიზარდა 10 ერთეულით, თუმცა მიუხედავად ამისა, აღნიშნავს იმასაც, რომ საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის დადგენილების საფუძველზე განხორციელებულ რეორგანიზაციას თან ახლდა შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირება, რაც აშკარად ალოგიკურია. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტის ბოლო აბზაცში დასკვნის სახით აღნიშნულია, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის გასაჩივრებული აქტი ზ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, არ ეწინააღმდეგება კანონს და ამ აქტის მომზადების ან/და გამოცემის წესის არსებით დარღვევას, რომელიც გამოიწვევდა მოცემულ საქმეზე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სხვაგვარი გადაწყვეტილების მიღებას, არ დადგენილა;

3.1.3. აპელანტის აღნიშვნით, როგორც სადავო ბრძანებაშია მითითებული, მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შტატების შემცირების მოტივით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. იმავე კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაწესებულების რეორგანიზაცია არ ქმნის საფუძველს მოხელის გასათავისუფლებლად. როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს სამსახურიდან ამ კანონის 97-ე მუხლის საფუძველზე. კანონის ზემოაღნიშნული დანაწესებიდან გამომდინარე, რეორგანიზაცია მოხელის გათავისუფლების (საჯარო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის) საფუძველს ქმნის მხოლოდ იმ პირობით, თუ მას თან ახლავს შტატების შემცირება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოხელის გათავისუფლება დაუშვებელია. ამავე დროს, რეორგანიზაციის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოირიცხება მოხელის გადაყვანა სხვა, მათ შორის, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ ახალ თანამდებობაზე (საჯარო შრომითი ურთიერთობის გარდაქმნა);

3.1.4. აპელანტის მითითებით, ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის დადგენილებით დამტკიცდა მუნიციპალიტეტის გამგეობის ახალი საშტატო ნუსხა და საშტატო ერთეულთა რაოდენობა განისაზღვრა 110 ერთეულით, მაშინ როდესაც საკრებულოს 2014 წლის 17 ოქტომბრის დადგენილებით დამტკიცებულ საშტატო რაოდენობა განსაზღვრული იყო 100 ერთეულით. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, საკრებულოს ზემოაღნიშნული დადგენილებით მუნიციპალიტეტის გამგეობის საშტატო ერთეულთა რაოდენობა გაიზარდა 10 ერთეულით. ამასთან აღსანიშნავია აგრეთვე ისიც, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების თანახმად, საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის დადგენილებით არ მომხდარა არც გამგებლის თანაშემწის თანამდებობის გაუქმება და არც მისი (თანაშემწის) ფუნქციონალური უფლება-მოვალეობების გადაცემა სხვა თანამდებობის პირებისათვის. ასევე, არ დასტურდება 2017 წლის 28 თებერვლით დამტკიცებული გამგებლის თანაშემწის თანამდებობისათვის განსხვავებული ფუნქციონალური უფლება-ვალდებულებების დაკისრება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ რეორგანიზაციას თან არ ახლდა არც შტატების შემცირება (პირიქით, გაიზარდა) და არც გამგებლის თანაშემწის თანამდებობის გაუქმება;

3.1.5. აპელანტის აღნიშვნით, რეორგანიზაციას არ ახლდა რა შტატების შემცირება, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, არ არსებობდა არც მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი. საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, ის შეიძლება გამხდარიყო მხოლოდ სხვა სამუშაოზე გადაყვანის საფუძველი იმავე კანონის 43-ე მუხლის შესაბამისად. ამრიგად, გასაჩივრებული ბრძანება უკანონოა, რაც საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹ მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მისი ბათილად ცნობის საფუძველია. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 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“;

3.1.6. აპელანტის მითითებით, გასაჩივრებული ბრძანება უკანონო იქნებოდა იმ შემთხვევაშიც, თუნდაც რეალურად ადგილი ჰქონოდა შტატების შემცირებას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად: „დაწესებულების რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, დაწესებულების ხელმძღვანელი უფლებამოსილია გაითვალისწინოს ატესტაციის შედეგები. ატესტაციის ცნება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 81-ე მუხლის პირველი პუნქტით განმარტებულია, როგორც „მოხელის პროფესიული ჩვევების,

კვალიფიკაციის, შესაძლებლობისა და პირადული თვისების დაკავებული (ან დასაკავებელი) თანამდებობისადმი წაყენებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასება“.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში მოხელეები (გარდა გამგებლის მოდგლისა და სამსახურების უფროსებისა) დანიშნულნი არიან ატესტაციის, კერძოდ, კონკურსის შედეგად. ამდენად, არსებობს შესაბამისი ატესტაციის შედეგები. ამასთან, ატესტაციის შედეგების გათვალისწინება ადმინისტრაციის უფლებაა და არა ვალდებულება, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტა ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების სფეროს მიეკუთვნება. დისკრეცია არ ნიშნავს თვითნებობას. სწორედ ამიტომ ადმინისტრაციულ ორგანოს კანონი ავალდებულებს სათანადოდ დაასაბუთოს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილება. სზაკ-ის 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;

3.1.7. აპელანტის აღნიშვნით, მოცემულ შემთხვევაში, საერთოდ არ არის დასაბუთებული, თუ რატომ არ იქნა გათვალისწინებული ატესტაციის შედეგები გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას; დასაბუთებული არ არის არც ის, თუ რატომ არ შეეთავაზა მოსარჩელეს/აპელანტს ახლად დამატებულ (თუნდაც რანგით უფრო დაბალ) თანამდებობაზე გადაყვანა. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, დისკრეციული უფლებამოსილება გამოყენებულია დაუსაბუთებლად - თვითნებურად, რაც, გარდა იმისა, რომ კანონის უხეში დარღვევაა, კანონზომიერად წარმოშობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტობრივ პრეზუმფციას, რომლის გაქარწყლებაც მოწინააღმდეგე მხარის მტკიცების ტვირთის საგანია. ბრძანება მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, სზაკ-ის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტია. ამასთან, იმავე კოდექსის 72-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ასეთი აქტი უნდა მომზადდეს და გამოიცეს მარტივი ადმინისტრაციული წარმოების წესით. სზაკ-ის 95-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დადგენილია ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულება, „ადმინისტრაციული წარმოების დაწყების შესახებ აცნობოს დაინტერესებულ მხარეს, თუ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შეიძლება გაუარესდეს მისი სამართლებრივი მდგომარეობა და უზრუნველყოს მისი მონაწილეობა ადმინისტრაციულ წარმოებაში“. ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომლითაც მოხელე თავისუფლდება სამსახურიდან, ბუნებრივია, აუარესებს მის სამართლებრივ და სოციალურ მდგომარეობას. შესაბამისად, აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტისას, ადმინისტრაციულ ორგანოს ყოველთვის ეკისრება

მიმდინარე ადმინისტრაციული წარმოების შესახებ საჯარო მოხელის ინფორმირებისა და მისი პროცესში მონაწილეობის უზრუნველყოფის ვალდებულება. სზაკ-ის 98-ე მუხლის პირველი ნაწილი ითვალისწინებს ადმინისტრაციულ წარმოებაში მონაწილე დაინტერესებული მხარის უფლებას, წარადგინოს მტკიცებულებები, აგრეთვე შუამდგომლობები საქმის გარემოებების გამოკვლევის თხოვნით. ამავდროულად, ამავე კოდექსის 96-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ ორგანოს ადმინისტრაციული წარმოებისას ეკისრება საქმისთვის მნიშვნელოვანი ყველა გარემოების გამოკვლევის და ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე გადაწყვეტილების მიღების ვალდებულება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დაუშვებელია, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ;

3.1.8. აპელანტის მითითებით, სზაკ-ის 53-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების თანახმად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციული აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას, რომელიც წინ უძღვის მისსავე სარეზოლუციო ნაწილს. ხოლო იმავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკიცებულებებზე ან არგუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი ადმინისტრაციული წარმოების დროს. ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესები საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ძირითადი უფლების, კერძოდ, საჯარო სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისაგან დაცვის გარანტიას ემსახურება (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 4 აგვისტოს № 2/5/595 გადაწყვეტილება, II, 4). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების მოთხოვნას წარმოადგენს, რომ თითოეული საჯარო მოხელე უზრუნველყოფილი იყოს იმ მინიმალური პროცედურული გარანტიებით, რომლებიც აუცილებელი და საკმარისია მისი თანამდებობიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლების თავიდან ასაცილებლად“ (იქვე, II,6). მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოიცა ისე, რომ მას არ უძღოდა არანაირი ადმინისტრაციული წარმოება, მოსარჩელე ჩაბმული არ ყოფილა ასეთ წარმოებაში, არ მისცემია საკუთარი მოსაზრების წარდგენისა და სხვა პროცედურული გარანტიებით სარგებლობის შესაძლებლობა. ამასთან, აღნიშნული აქტი არ ემყარება ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებში გამოკვლეულ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს. ყოველივე ზემოაღნიშნულით დარღვეულია არა მარტო სზაკ-ის 53-ე, 96-ე და 98-ე მუხლების მოთხოვნები, არამედ საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლით გათვალისწინებული გარანტია მოხელის დაუსაბუთებელი გათავისუფლების

აკრძალვის შესახებ. გასაჩივრებული აქტის გამოცემისას დარღვეულია კანონმდებლობის სხვა არსებითი მოთხოვნებიც, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სათანადო შეფასების გარეშე იქნა დატოვებული. კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 108-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოხელეს, შემცირების მოტივით მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, უნდა ეცნობოს 1 თვით ადრე (და არა „არანაკლებ 1 თვით ადრე“). იმავე კანონის 97-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან გათავისუფლდება გაფრთხილების ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს (და არა „პირველივე ან მომდევნო დღეებში“). კანონის ტექსტიდან გამომდინარე, მითითებული ვადები მკაცრადაა განსაზღვრული, რაც მოხელის სამართლებრივი დაცვის გარანტიას ემსახურება. გაფრთხილება მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ არ წარმოშობს მოხელის გათავისუფლების ვალდებულებას. გაფრთხილების მიუხედავად, მოხელე შეიძლება არ გათავისუფლდეს სამსახურიდან (მოცემულ შემთხვევაშიც, მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილებული გამგეობის მოხელეთა აბსოლუტური უმრავლესობა სამსახურიდან არ გათავისუფლებულა);

3.1.9. აპელანტის აღნიშვნით, „საჯარო რეესტრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის მე-3 პუნქტის დანაწესი ემსახურება ასევე სამართლებრივი განსაზღვრულობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნას - თუ მოხელე არ გათავისუფლდა გაფრთხილების ვადის გასვლიდან პირველსავე დღეს, ეს ნიშნავს იმას, რომ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება და, კანონიერი ნდობის პრინციპიდან გამომდინარე, მოხელეს აღარ უნდა ჰქონდეს გათავისუფლების მოლოდინი. ამდენად, თუ მოხელე, გაფრთხილების ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს არ გათავისუფლდა სამსახურიდან, გაფრთხილება ძალადაკარგულია, ხოლო სამსახურებრივი ურთიერთობა - გაგრძელებული. ასეთ შემთხვევაში, თუნდაც ობიექტურად არსებობდეს პირის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, კანონიერების პრინციპიდან გამომდინარე, იგი ხელახლა უნდა იქნეს გაფრთხილებული და გათავისუფლებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მოთხოვნათ დაცვით. საწინააღმდეგო მიდგომა არსებითად ხელყოფს მოხელის შრომით გარანტიებს, დასაშვებს გახდინა მოხელის გათავისუფლებას თვეებისა და წლების შემდგომაც, რაც არსებითად დააზიანებდა სამართლებრივი განსაზღვრულობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებს. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილებულ იქნა 2017 წლის 23 იანვარს. შესაბამისად, გაფრთხილების ერთთვიანი ვადა გავიდა იმავე წლის 23 თებერვალს, ხოლო გათავისუფლება შეიძლება მომხდარიყო 24 თებერვალს. მოსარჩელე ფაქტობრივად გათავისუფლდა 2017 წლის 10 მარტს - ე.ი. როცა გაფრთხილებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების კანონით დადგენილი ვადა უკვე გასული იყო, ხოლო შრომითი ურთიერთობა - გაგრძელებული;

3.1.9. აპელანტის მითითებით, გარდა ზემოაღნიშნულისა, სასამართლოს მიერ სათანადო შეფასების მიღმა იქნა დატოვებული ის გარემოებაც, რომ გასაჩივრებული ბრძანების ცალკეული პუნქტები კანონსაწინააღმდეგო და ურთიერთგამომრიცხავია. კერძოდ, ბრძანების პირველი პუნქტით მოსარჩელის გათავისუფლება დადგინდა მ/წლის 06 მარტიდან მაშინ, როცა ბრძანება გამოცემულია 10 მარტს. მოხელის წინა რიცხვით გათავისუფლება არ არის გათვალისწინებული კანონით. შესაბამისად, ასეთი გადაწყვეტილება არღვევს კანონიერების პრინციპს (სზაკ-ის 5.1 მუხლი). ამავე დროს, მე-3 პუნქტით (ბრძანება მე-2 პუნქტს საერთოდ არ შეიცავს), ბრძანების ძალაში შესვლა დადგინდა მისი ხელმოწერის მომენტიდან. ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ძალაში შესვლა განსაზღვრავს ამ აქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის, მოცემულ შემთხვევაში - მოხელის გათავისუფლების, როგორც იურიდიული ფაქტის დადგომის მომენტს. ასეთ ვითარებაში გაუგებარია, თუ როდის დადგა მოსარჩელის, როგორც მოხელის სამუშაოდან გათავისუფლების იურიდიული ფაქტი - 2017 წლის 06 ივნისს, თუ იმავე წლის 10 ივნისს. სამართლებრივად შეუძლებელია, ერთი და იგივე პირის ერთი და იმავე თანამდებობიდან გათავისუფლების ორი სხვადასხვა თარიღიდან გათავისუფლება.

3.2. სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით მხარეთა პოზიცია:

აპელანტის პროცესუალური მოწინააღმდეგე არ დაეთანხმა სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნას, გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მიიჩნია კანონის მოთხოვნების შესაბამისად მიღებულად და ბალდათის მაგისტრატი სასამართლოს 2017 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვება მოითხოვა.

3.3. საქმესთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებები:

3.3.1. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, ზ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა ბალდათის მაგისტრატი სასამართლოს 2017 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილება და საქმეზე მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება. ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 10 მარტის №----- ბრძანება ზ-----ის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ. დანარჩენ ნაწილში ზ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 17 აპრილის განჩინებით, ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; ზ-----ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს

ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება ზ-----ის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში და აღნიშნულ ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს; დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

3.4. სააპელაციო სასამართლოში საქმის ხელახალი განხილვისას მხარეთა მიერ გამოთქმული პოზიცია:

აპელანტმა მხარი დაუჭირა სააპელაციო საჩივარს და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ბალდათის მუნიციპალიტეტის მერიის წარმომადგენელი არ დაეთანხმა სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნას როგორც იძულებითი განაცდურის დაკმაყოფილების ნაწილში, ისე ზ-----ის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ და აღნიშნა, რომ ზ-----ის განთავისუფლებამდე პოზიცია საშტატო ნუსხით აღარ არის გათვალისწინებული. გამგებლის თანაშემწის პოზიცია შეიქმნა სხვა მიმართულებით და დანიშნულებით, რომელზეც ვერ მოხდებოდა მოსარჩელის გადაყვანა, რადგან აღნიშნულ პოზიციაზე დადგინდა სხვა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ვიდრე ეს თანაშემწეზე იყო. რაც შეეხება ტოლფას პოზიციაზე დანიშვნას მიუთითებს, რომ ამ ეტაპზე ვაკანტური თანამდებობა, სადაც შესაძლებელი იქნებოდა აპელანტის აღდგენა, ბალდათის მუნიციპალიტეტის მერიას არ გააჩნდა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება:

სააპელაციო სასამართლო საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაანალიზების, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებისა და სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ზ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; უნდა გაუქმდეს ბალდათის მაგისტრტი სასამართლოს 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. კერძოდ, ზ-----ე აღდგენილი უნდა იქნეს ბალდათის მუნიციპალიტეტში ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ 2017 წლის 10 მარტის N---- ბრძანების გამოცემამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ასევე ბალდათის მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დაევალოს ზ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება - სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, შემდეგ გარემოებათა გამო:

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის

დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი აქვს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევას - პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, რაც მისი გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია. შესაბამისად სააპელაციო პალატა უფლებამოსილია, საქმის პირველი ინსტანციისათვის დაბრუნების გარეშე, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება მოცემულ დავაზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი უფლების სრულყოფილი რეალიზების გარანტიები გათვალისწინებულია საქართველოს კონსტიტუციის, როგორც ქვეყნის უზენაესი საკანონმდებლო აქტის 30-ე მუხლით, კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება, ე.ი. უფლება თავისუფალ შრომაზე, მოიცავს როგორც ადამიანისათვის მინიჭებულ უფლებას, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997), ასევე, „სახელმწიფოს ვალდებულებას, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007), კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით „დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად (ცვლილებებამდე 29.1 მუხლი), საქართველოს ყოველ მოქალაქეს აქვს უფლება დაიკავოს ნებისმიერი საჯარო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. საჯარო სამსახურის პირობები განისაზღვრება კანონით.

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მიზნებისთვის სახელმწიფო სამსახური არის პროფესიული საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, სხვა საჯარო ფუნქციის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბებულ ინსტიტუტებში“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - და-

-----ი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3). ამასთან, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი „მოიცავს სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივ კომპონენტს, მათ შორის, სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის №3/2/717 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები მთ-----ი და მ-----ი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-13). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ანალოგიური პოზიცია აქვს დაფიქსირებული საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე კ-----ა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ 2017 წლის 17 მაისის №3/3/600 გადაწყვეტილებაში (იხ. გადაწყვეტილების მე-20 და 21-ე პარაგრაფები). „სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - და-----

საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-7).

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით რეგლამენტირებული თავისუფალი შრომისა და 25-ე მუხლით დაცული სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლებათა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები გათვალისწინებულია არა მხოლოდ ეროვნული, არამედ საერთაშორისო საკანონმდებლო აქტებითაც. კერძოდ, პალატა მიუთითებს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად,

წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამასთან, 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, ხოლო ამავე დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად კი, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან ქცვიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციით დადგენილ, დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან გაუმართლებლად განთავისუფლების დაცვის მინიმალურ სტანდარტთან და შესაბამისად, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპთან დაკავშირებით, ექსპერტთა კომიტეტმა თავის მოხსენებაში განაცხადა, რომ: „კონვენციის მინიმალური სტანდარტი წარმოადგენს სამი ელემენტის - სამართლიანობისა და თანასწორობის უნივერსალური პრინციპების, ინსტიტუტებისა და პროცედურების - ურთიერთშეწყობილ და ჰარმონიულ კომბინაციას.“ იქვე, კომიტეტი აღნიშნულ სტანდარტს განიხილავს, როგორც „აუცილებელს ყველა მუშა-მოსამსახურისათვის“, რომელიც „უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს მთელს მსოფლიოში.“ შრომის უფლების შესახებ პირდაპირაა მითითებული გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის ზოგად კომენტარში, რომელიც ნათლად დეკლარირებს აღნიშნული პრინციპის აუცილებელ გამოყენებაზე და სახელმწიფოთა გარდაუვალ ვალდებულებაზე, უზრუნველყონ მისი შესრულება და პატივი სცენ და დაიცვან იგი. გაეროს ხსენებული კომიტეტი ასევე აცხადებს, რომ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების პაქტისეული შრომის უფლება აგრეთვე

გულისხმობს სახელმწიფოთა ვალდებულებას, რომ მათ „ფიზიკური პირებისათვის უზრუნველყონ უფლება, არ გაათავისუფლონ ისინი სამსახურიდან უსამართლოდ.“ ამავდროულად, გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი შრომის უფლებას აკვალიფიცირებს როგორც „ფუნდამენტურ თავისუფლებას, რომელიც აღიარებულია სხვადასხვა სამართლებრივ ინსტრუმენტში“ და ხაზს უსვამს მის უნივერსალურ ხასიათს. ყოველივე ზემოაღნიშნულის საფუძველზე შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ საერთაშორისო სამართალში არსებობს საკმაოდ მყარი *opinio juris* (მართლშეგნება), 158-ე კონვენციით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან გონივრული საფუძვლის გარეშე განთავისუფლების პრინციპი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენცია ერთ-ერთ მიზნად ისახავს, სახელმწიფოებმა შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე უზრუნველყონ ისეთი სამართლებრივი სისტემების შექმნა, რომლებიც დასაქმებულს სამუშაო ადგილიდან გაუმართლებლად გათავისუფლებისაგან დაიცავდა.

პალატა განმარტავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრა საჯარო სამსახურის ძირითადი პრინციპები, რომელთა სულისკვეთებით და გათვალისწინებით სახელმწიფოში უნდა მოწესრიგდეს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები; სამოხელეო სამართალი წარმოადგენს ადმინისტრაციული სამართლის კერძო ნაწილს და შესაბამისად სრულად იზიარებს კანონიერების პრინციპის მნიშვნელობას საჯარო-შრომით ურთიერთობებში უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას. აღნიშნული პრინციპი ბოჭავს გადაწყვეტილების მიმღებ საჯარო მოსამსახურეებს (მათ შორის თანამდებობის პირებს) მოქმედი კანონმდებლობის ნორმებით. ამავე კანონის ერთ-ერთ ძირითად პრინციპად აღიარებულია საჯარო მოსამსახურის სოციალური და სამართლებრივი დაცვა. საჯარო მოხელის სამართლებრივი დაცვის პრინციპი წარმოადგენს მისი უფლების დაცვის გარანტიას, რომ მასთან დაკავშირებით მიღებული ყველა გადაწყვეტილება მხოლოდ სამართლებრივი ინსტრუმენტებით და კანონის საფუძველზე განხორციელდება. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოცემულ შემთხვევაში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი აღჭურავს მოხელეს იმ უფლებებით და შეღავათებით, რაც ამ კანონით არის დადგენილი.

ასევე აღნიშნული კანონი ადგენს განსაკუთრებულ უფლებებს მოხელის მიმართ, რომ ის განსხვავებით კერძო სექტორში მომუშავე მოსამსახურისაგან, საჯარო დაწესებულებაში მუშაობის პერიოდში სწორედ ამ საჯარო-სამართლებრივი ნორმატიული აქტით იქნება დაცული, რომ კანონით გათვალისწინებული პროცედურებით იქნება განხილული როგორც მისი შრომითი მოწყობის, დაწინაურების, აგრეთვე, მისი გათავისუფლების საკითხიც.

უპირველეს ყოვლისა პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება ზ-----ის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 10 მარტის №----- ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში კანონიერ ძალაშია შესული.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის N----- ბრძანებით ზ-----ე დაინიშნა ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობაზე. ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 26 თებერვლის N-- დადგენილებით გამგებლის თანაშემწის, როგორც უფროსი საჯარო თანამდებობის პირის სარგო განსაზღვრულია 875 (რვაასსამოცდათხუთმეტი) ლარით.

ასევე დადგენილია, რომ რეორგანიზაციამდე არსებული და რეორგანიზაციის შემდეგ ჩამოყალიბებული საშტატო ნუსხების თანახმად, გამგებლის თანაშემწის თანამდებობა იყო უფროსი საჯარო თანამდებობა (ბალდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 26.02.16წ. №10 და 28.02.17წ. №-- დადგენილებები).

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ბალდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 28 თებერვლის №-- დადგენილებით გამგებლის თანაშემწის თანამდებობის ადმინისტრაციული სამსახურის შემადგენლობაში შესვლის მიუხედავად (ცვლილებამდე თანაშემწის თანამდებობა არ იყო გათვალისწინებული კონკრეტულ სამსახურში) მოხელის მიერ დაკავებული შტატი არსებითად უცვლელად დარჩა. ადმინისტრაციულ ორგანოს არ დაუსაბუთებია რეორგანიზაციის შედეგად გამგებლის თანაშემწისათვის განსხვავებული ფუნქციების განსაზღვრა, აღნიშნული თანამდებობისათვის განსხვავებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების წამოყენება, აგრეთვე ახალი საშტატო ნუსხით გამგებლის თანაშემწისათვის დაკისრებული ფუნქციის ზ-----ის მიერ შესრულების შეუძლებლობა. ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი შესაგებელის ზოგადი მითითება იმის შესახებ, რომ ახალი საშტატო ნუსხით გამგებლის თანაშემწისთვის დადგინდა განსხვავებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და ფუნქციები, არ არის დასაბუთებული. საქმის მასალებით დადასტურებულია რეორგანიზაციის შედეგად შტატების 10 ერთეულით ზრდა და მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის კვლავ არსებობა, ხოლო მოპასუხეს - ბალდათის მუნიციპალიტეტის გამგებობას არც სადავო აქტში და არც საქმის განხილვის განმავლობაში არ მოუყვანია თანაშემწის ერთეულის ფუნქციონალური ცვალებადობის დამადასტურებელი არგუმენტაცია. ამდენად, არ დასტურდება თანაშემწის თანამდებობის გაუქმება, ფუნქციონალური უფლება-მოვალეობების არსებითი ცვლილება. მუშაკის პროფესიული ჩვევების

შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან ობიექტური მონაცემებით უნდა დასაბუთდეს, დავის შემთხვევაში კი შეუსაბამობის მტკიცების ტვირთი ადმინისტრაციულ ორგანოს აკისრია.

შტატების ოდენობის გაზრდის გათვალისწინებით პალატა აღნიშნავს, რომ არადამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევები არ იწვევს უცილობლად მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნას, გათავისუფლების გარდა შესაძლებელია განისაზღვროს კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადების ან გადამზადების საჭიროების დადგენა, დაქვეითება, ალტერნატიული სამსახურის შეთავაზება.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ გენდერულ და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ურთიერთობის საკითხებში გამგებლის თანაშემწის თანამდებობაზე დანიშნულია ს-----ი, შესაბამისად პალატა მიიჩნევს, რომ ამ პირობებში სამართლებრივად და ფაქტობრივად შეუძლებელია ზ-----ის აღდგენა მოცემულ თანამდებობაზე, ამდენად პალატა თვლის, რომ აპელანტი აღდგენილი უნდა იქნეს ბაღდათის მუნიციპალიტეტში ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ 2017 წლის 10 მარტის N---- ბრძანების გამოცემამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე. კერძოდ ზ-----ე აღდგენილი უნდა იქნეს იმავე რანგის (დონის) თანამდებობაზე, რომელიც არსებითად არ ცვლის შრომის პირობებს და რომლის განსახორციელებლად საკმარისია ის ცოდნა, კვალიფიკაცია და გამოცდილება, რომელსაც ახმარდა უწინდელი სამუშაოს შესრულებისას და თუ ახალი თანამდებობა უნარჩუნებს მატერიალურ და სოციალურ სიკეთეს, რაც გააჩნდა უწინდელ თანამდებობაზე მუშაობისას.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე 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). შესაბამისად პალატა მიიჩნევს, რომ ზ-----ეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური - სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მივიდა დასკვნამდე, რომ ზ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; უნდა გაუქმდეს ბაღდათის მაგისტრატი სასამართლოს 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში და მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ზ-----ე აღდგენილი იქნება ბაღდათის მუნიციპალიტეტში ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის

შემსრულებლის მიერ 2017 წლის 10 მარტის N----- ბრძანების გამოცემამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ასევე ზ-----ეს აუნაზღაურდება იძულებითი განაცდური - სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სასამართლო ხარჯები:

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 9.1 მუხლის საფუძველზე მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილით, მე-12 მუხლით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 377-ე, 386-ე, 389-ე, 397-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ზ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ბაღდათის მაგისტრატი სასამართლოს 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 3.1. ზ-----ე აღდგენილი იქნეს ბაღდათის მუნიციპალიტეტში ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ 2017 წლის 10 მარტის N----- ბრძანების გამოცემამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე;
 - 3.2. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს ზ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება - სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
4. მხარეები განთავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება საკასაციო წესით გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32), მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან ოცდაერთი დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (ქუთაისი, ნიუპორტის ქ.№32).

მოსამართლე

გოჩა აბუსერიძე