



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №33ბ/1434-19
2019 წელი

16 ოქტომბერი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა
შემადგენლობა

მოსამართლე: ნინო ქადაგიძე

სხდომის მდივანი: თეა გობეჯიშვილი

აპელანტები -

1) საქართველოს სახალხო დამცველი;

წარმომადგენელი: მ-----

2) თ----- თ-----ე;

წარმომადგენელი: ლ-----

დავის საგანი - ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, ახალი აქტის გამოცემა, იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელოს ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება;

პირველი აპელანტის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა;

მეორე აპელანტის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილებით თ----- თ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის შესაბამისად, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი “თ----- თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანება და მოპასუხეს - საქართველოს სახალხო დამცველს დაევალა გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში მითითებული, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, კანონით დადგენილ ვადაში გამოსცეს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, მოსარჩელე თ----- თ-----ესთან დაკავშირებით. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

მოსარჩელე თ----- თ-----ე 2015 წლის 1 ივნისიდან დაინიშნა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ს-----
-----ს მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, ხოლო შემდგომ იგი მუშაობდა იმავე აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (ვ-----ის (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) თანამდებობაზე.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 15 იანვრის №11 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეული იყო საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველო, სადაც განსაზღვრული იყო სამმართველოს უფროსის 1 და მთავარი სპეციალისტის (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) 3 საშტატო ერთეული.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 31 მაისის №146 ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (ვ-----ის) სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ვებგვერდის, მათ შორის, ვებგვერდის ინგლისურენოვანი ვერსიის ადმინისტრირება, აპარატის ვებგვერდზე პრესრელიზების, სახალხო დამცველის მოხსენებების. ანგარიშების და სხვა მასალის სისტემატიზებული განთავსება, აპარატის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაციის სისტემატიური განახლება, ვებგვერდის საძიებო სისტემის ოპტიმიზაცია და ძებნის შედეგების გაუმჯობესება და ტრაფიკის გაზრდა, ფოტო და ვიდეო მასალის დამუშავება და ვებგვერდზე ატვირთვა, ვებგვერდის უსაფრთხოების ღონისძიებების უზრუნველყოფა, სარეზერვო ასლის და სხვა დამატებითი ფუნქციების მონიტორინგი, ვებგვერდთან დაკავშირებულ სხვა სერვისებზე

ინფორმაციის განთავსება (Facebook, youtube, twitter, flick და სხვა) და ა.შ., ხოლო იმავე სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (მედია მონიტორის) სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენდა სახალხო დამცველის/სახალხო დამცველის აპარატის პრესრელიზების (ქართულ და ინგლისურ ენაზე) გავრცელება შესაბამის ადრესატებთან, ბეჭდვა და დაარქივება, ყოველდღიური პრესის, ასევე ელექტრონული მედია-საშუალებების მიმოხილვის მომზადება და გავრცელება აპარატის შიდა ქსელში, ადრესატებისათვის შემდგომი რეაგირებისათვის გადაგზავნა, საჭიროების შემთხვევაში სახალხო დამცველის პრესრელიზების და განცხადებების განთავსება შესაბამის ვებგვერდებზე და სოციალურ ქსელში და ა.შ.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 სექტემბრის №343 ბრძანებით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში გამოცხადდა რეორგანიზაცია და აღნიშნული რეორგანიზაციის ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს შეეცვალა დასახელება და განისაზღვრა საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველო და იმავე სამმართველოში დადგინდა სამმართველოს უფროსის 1, ღონისძიებების ორგანიზატორის 1 (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) და პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის 1 საშტატო ერთეული (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი).

საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №462 ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველოს პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენს საქართველოს სახალხო დამცველის/სახალხო დამცველის აპარატის სხვა მოსამსახურეების მედიასთან ეფექტურად კომუნიკაციის წარმართვის ხელშეწყობა და უზრუნველყოფა, კონფერენციების და ბრიფინგების ჩატარების ორგანიზება, მათზე დასასწრებად ჟურნალისტების მოწვევა და სათანადო მასალების მიწოდება, მედია საშუალებებთან აპარატის თანამშრომლების კომუნიკაციის უზრუნველყოფა, აპარატის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, პრეს-რელიზების მომზადება და გავრცელება მედია საშუალებებისათვის, სხვადასხვა სამთავრობო და არასამთავრობო, ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციებისათვის, სახალხო დამცველის ვებგვერდზე ინფორმაციის დროული განთავსება და გამოქვეყნებული ინფორმაციის მუდმივად განახლება, სოციალური მედიის მართვა, ინფორმაციის (ტექსტური, ვიდეო, ფოტო, ინფოგრაფიკების, გამოკითხვების და ა.შ) სოციალური მედიის ფორმატის შესაბამისად

დამუშავება და განთავსება და ა.შ.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანებით, შესაბამისი საშტატო ერთეულის შემცირების საფუძვლით, მოსარჩელე თ----- თ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი ყველას აძლევს გარანტირებულ უფლებას თავისი უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად მიმართოს სასამართლოს;

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ;

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, ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული 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 შედეგი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე

მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მოყვანილი ნორმების საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი “საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2018 წლის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 და “თ----- თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5--ბრძანებები შეიცავს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ლეგალური დეფინიციის ყველა ელემენტს, რაც მათი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებად მიჩნევის საფუძველს წარმოადგენს.

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

ამასთან, სასამართლოს მითითებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 23-ე მუხლის პირველი ნაწილის და 24-ე მუხლის პირველი ნაწილი მიხედვით, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისა და ისეთი მოქმედების განხორციელების ან ისეთი მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნით, რომელიც არ გულისხმობს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას.

შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობის საგანად ასევე დაშვებულ იქნა მოსარჩელე თ----- თ-----ის სამსახურში აღდგენისა და მისთვის იძულებითი განაცდური ხელფასის, ასევე კომპენსაციის ანაზღაურების საკითხი.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო

სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც, სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს დაცულია ნებისმიერი სახის არამართლზომიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლი იცავს მოქალაქის უფლებას საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ და დაუსაბუთებლად განთავისუფლებისაგან (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 4 აგვისტოს **№2/5/595** გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქე ნათია იმნაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ გვ.9) კერძოდ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში კიდევ ერთხელ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი „იცავს მოქალაქის უფლებას, ჰქონდეს თავისუფალი წვდომა სახელმწიფო სამსახურზე, ამასთან, გულისხმობს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს - არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან“. საქართველოს კონსტიტუციის **29-ე** მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი პირს იცავს საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებისაგან. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების მატერიალური საფუძვლები უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციით დადგენილ მოთხოვნებს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-4 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტების მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუცია სახელმწიფოს უზენაესი კანონია. ამდენად, ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციას. საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, კონსტიტუციურ შეთანხმებას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფო ხელისუფლების განხორციელებისას, საჯარო დაწესებულებების მიერ თავიანთი საქმიანობის წარმოების პროცესში საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, თუ შეთანხმებებით გარანტირებულ

ადამიანის უფლებებს და თავისუფლებებს აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა. სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ საჯარო დაწესებულებამ, მისთვის საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელებისას უნდა იხელმძღვანელოს ამა თუ იმ ზემოთ აღნიშნული უფლების (თავისუფლების) ნამდვილი შინაარსით და არ უნდა დაუშვას ამ უფლებით დაცულ სფეროში არამართლზომიერი ჩარევა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, „ყველას აქვს უფლება, პატივი სცენ მის პირად და ოჯახურ ცხოვრებას, მის საცხოვრებელსა და მიმოწერას. დაუშვებელია ამ უფლების განხორციელებაში საჯარო ხელისუფლების ჩარევა, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ჩარევა ხორციელდება კანონის შესაბამისად და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის ინტერესებისათვის, უწყსრიგობის ან დანაშაულის თავიდან ასაცილებლად, ჯანმრთელობის ან მორალის თუ სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად“.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი-სამართლებრივი საქმიანობა, ასევე წარმოადგენს პირადი ცხოვრების უფლებით დაცული სფეროს შემადგენელ ნაწილს, რადგან ასეთი საქმიანობის პროცესში პირი ახორციელებს ურთიერთობებს სხვა პირებთან, უზრუნველყოფს საკუთარი, პიროვნული შესაძლებლობების რეალიზაციას, ხელფასის სახით გამოიმუშავებს არსებობისათვის აუცილებელ ფინანსურ შემოსავალს და ა.შ.

სასამართლომ იქვე მიუთითა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე, რომლის მიხედვითაც თანამდებობიდან გათავისუფლება შეიძლება განხილულ იქნეს პიროვნული განვითარებისა და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების დარღვევად (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს (ყოფ. მეზუთე სექციის პალატის) **2012 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე ალექსანდრე ვოლკოვი უკრაინის წინააღმდეგ (განაცხადი N 21722/11) გვ.48-49**). ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ პირადი ცხოვრება „მოიცავს ინდივიდის უფლებას ჩამოაყალიბოს და განავითაროს ურთიერთობები სხვა ადამიანებთან, მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები“ (იხ. **C. v. Belgium, 7 აგვისტო 1996, § 25**, ანგარიში **1996-III**). კონვენციის მე-8 მუხლი „იცავს უფლებას პიროვნულ განვითარებაზე და უფლებას სხვა ადამიანებთან და გარე სამყაროსთან ურთიერთობების დამყარებასა და განვითარებაზე“ (იხ. **Pretty v. the United Kingdom, no. 2346/02, § 61, ECHR 2002-III**). „პირადი ცხოვრების“ ცნება არ გამორიცხავს პროფესიული თუ ბიზნეს ხასიათის საქმიანობებს. ადამიანთა უმრავლესობას გარე

სამყაროსთან ურთიერთობების დამყარების ძირითადი შესაძლებლობა სამსახურებრივი საქმიანობის განმავლობაში ეძლევათ (იხ. **Niemietz v. Germany, 16** დეკემბერი **1992**, § **29**, სერია **A no. 251-B**). შესაბამისად, პროფესიის ხელმისაწვდომობაზე დაწესებული შეზღუდვები „პირად ცხოვრებაზე“ ახდენენ გავლენას (იხ. **Sidabras and Džiautas v. Lithuania, nos. 55480/00** და **59330/00**, § **47**, **ECHR 2004-VIII** და **Bigaeva v. Greece, no. 26713/05**, §§ **22-25**, **28** მაისი **2009**). ასევე, სამსახურიდან დათხოვნა პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევას წარმოადგენს (იხ. **Özpınar v. Turkey, no. 20999/04**, §§ **43-48**, **19** ოქტომბერი **2010**). და ბოლოს, მე-8 მუხლი ასევე ეხება ღირსებისა და რეპუტაციის საკითხებს, როგორც პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლების შემადგენელ ნაწილებს (იხ. **Pfeifer v. Austria, no. 12556/03**, § **35**, **15** ნოემბერი **2007** და **A. v. Norway, no. 28070/06**, §§ **63** და **64**, **9** აპრილი **2009**). თანამდებობიდან მომჩივნის გათავისუფლებამ გავლენა იქონია სხვა პირებთან მისი ურთიერთობების ფართო სპექტრზე, მათ შორის პროფესიული ხასიათის ურთიერთობებზე. ასევე, აღნიშნული შეეხო მომჩივნის „შიდა წრეს“, ვინაიდან სამსახურის დაკარგვა მომჩივნისა და მისი ოჯახის მატერიალური კეთილდღეობაზე აისახებოდა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ მომჩივნის სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა მისი პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევას კონვენციის მე-8 მუხლის მნიშვნელობით.

სასამართლომ ასევე მიუთითა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტსა და 23-ე მუხლის პირველი პუნქტზე და აღნიშნა, რომ დასახელებულ მუხლებზე დაყრდნობით, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის მიხედვით, ამ 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. აღნიშნული უფლების სრული განხორციელების მიზნით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოების მიერ მისაღები ზომები უნდა შეიცავდეს პროფესიული და ტექნიკური სწავლებისა და წვრთნის პროგრამებს, პოლიტიკას და მეთოდოლოგიას, რათა მიღწეულ იქნას განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარება და სრული შედეგიანი დასაქმება ისეთ პირობებში, სადაც თითოეული ადამიანის პოლიტიკური და ეკონომიკური თავისუფლება დაცული იქნება.

სასამართლომ დამატებით მოიხმო ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ საერთაშორისო დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, ხელშემკვრელი მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ქარტიის ხელმომწერი მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

ზემოაღნიშნულზე დაყრდნობით, სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით გარანტირებული შრომის უფლება, მათ შორის, გულისხმობს საჯარო დაწესებულების ვალდებულებას, სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს. ამასთან, სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ შრომის გარანტირებული უფლება არ არის აბსოლუტური და აღნიშნული უფლებით დაცული სფერო შესაძლებელია დაექვემდებაროს შეზღუდვას კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნითა და თანაზომიერების პრინციპის დაცვით. შრომის უფლების დაცვა არ გულისხმობს დამსაქმებლის აბსოლუტურ შეზღუდვას, კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, გაათავისუფლოს დასაქმებული.

სასამართლომ ასევე მოიშველია საჯარო სამსახურის მარეგულირებელ საკანონმდებლო ნორმები და იმსჯელა საჯარო სამსახურში რეორგანიზაციის განხორციელების წესზე. სასამართლომ მიუთითა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საჯარო სამსახური არის სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობა (გარდა ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა), მუნიციპალიტეტის ორგანოებში

(დაწესებულებებში) საქმიანობა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობა (გარდა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ, წევრობაზე დაფუძნებულ და ამ კანონითა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობისა). საჯარო სამსახურად ითვლება აგრეთვე საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, საქართველოს პრემიერ-მინისტრისა და საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოების აპარატებში, საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატში, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში, საქართველოს ბიზნესომბუდსმენის აპარატში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატში, საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციაში საქმიანობა.

მითითებული კანონის 102-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა.

ამასთან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 121-ე მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების აპარატის სტრუქტურა და საშტატო ნუსხა მტკიცდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლომ ასევე მიუთითა „სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის საქმიანობის უზრუნველსაყოფად იქმნება საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, რომლის სტრუქტურას, მუშაობის წესს და ორგანიზებას განსაზღვრავს საქართველოს სახალხო დამცველი აპარატის დებულებით. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი მოქმედებს საქართველოს სახალხო დამცველის სახელით და მის მიერ განსაზღვრული უფლებამოსილებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის დებულების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს სახალხო დამცველის 2009 წლის 30 ოქტომბრის №45 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-14

მუხლის შესაბამისად, აპარატის მოსამსახურეთა რაოდენობა, თანამდებობები და შრომის ანაზღაურება, განისაზღვრება საშტატო განრიგით, რომელსაც ბრძანებით ამტკიცებს საქართველოს სახალხო დამცველი.

მოხმობილი ნორმების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის რეორგანიზაციის, ასევე აპარატის თანამდებობათა დასახელებების, საშტატო ნუსხის და მათი თანამდებობრივი სარგოების განსაზღვრის დისკრეციული უფლებამოსილება, კანონით მინიჭებული აქვს საქართველოს სახალხო დამცველს.

სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილი იყო და მხარეები სადავოდ არ ხდიდნენ იმ გარემოებას, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 სექტემბრის №343 ბრძანებით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში გამოცხადდა რეორგანიზაცია და აღნიშნული რეორგანიზაციის ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს შეეცვალა დასახელება და განისაზღვრა საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველო და იმავე სამმართველოში დადგინდა სამმართველოს უფროსის 1, ღონისძიებების ორგანიზატორის 1 (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) და პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის 1 საშტატო ერთეული (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი).

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დისკრეციული უფლებამოსილება არის უფლებამოსილება, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს ან თანამდებობის პირს ანიჭებს თავისუფლებას საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვის საფუძველზე კანონმდებლობის შესაბამისი რამდენიმე გადაწყვეტილებიდან შეარჩიოს ყველაზე მისაღები გადაწყვეტილება. იმავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში.

ზემოთ მოყვანილ მსჯელობაზე დაყრდნობით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ

მოსარჩელის მიერ სადავოდ ქცეული „საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2018 წლის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 ბრძანება, საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გამოცემული იყო მისთვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, ასევე „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში.

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის შექმნის კანონით დადგენილ ერთადერთ მიზანს წარმოადგენს, საქართველოს სახალხო დამცველისათვის საქართველოს კონსტიტუციით და „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით მინიჭებული უფლება-მოვალეობების განხორციელების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი უზრუნველყოფა. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება განსაზღვროს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სტრუქტურა, თანამდებობათა დასახელება, საშტატო ნუსხა, თანამდებობრივი სარგოები და თითოეული საშტატო ერთეულის უფლება-მოვალეობა, რათა თვითონ ჰქონდეს შესაძლებლობა, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დამოუკიდებლად შეაფასოს, თუ როგორი სტრუქტურის და რა სახის საშტატო ნუსხით იქნება უფრო ეფექტური საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის, და შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის საქმიანობა.

ამასთან, სასამართლომ განმარტა, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის კანონიერების დასაბამებლად, მხოლოდ შესაბამის დისკრეციულ უფლებამოსილებაზე მითითება საკმარისი არ არის და სასამართლო კონტროლს ექვემდებარება, ასევე ის, თუ როგორ განხორციელდა დისკრეციული უფლებამოსილება, რამდენადაც საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 მუხლის მე-2 ნაწილის და მე-7 მუხლის შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განხორციელოს დისკრეციული უფლებამოსილება მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ შეიძლება გამოიყენოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, თუ პირის კანონით დაცული უფლებებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად აღემატება იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიყენა. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა, თუმცა, სასამართლომ იქვე მიუთითა, რომ მხოლოდ

მიზანშეუწონლობის საფუძვლით ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის უკანონოდ მიჩნევა სასამართლოს მიერ არ ხდება, თუ იგი გამოცემულია კანონით დადგენილ ფარგლებში, მითითებულია და დასაბუთებულია მისი გამოცემის აუცილებლობა და დაცულია კანონით დადგენილი ზემოთ აღნიშნული პირობები.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სახალხო დამცველის მიერ, სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით საშტატო ნუსხის განსაზღვრა, მართვის ეფექტურობის გაზრდისა და საშტატო ერთეულებს შორის ფუნქციათა გამეორების აღმოფხვრის მიზნით იყო განპირობებული და საქართველოს სახალხო დამცველმა, სწორედ აღნიშნული მიზნით ჩათვალა მიზანშეუწონილად საშტატო ნუსხის ზემოთ აღნიშნული სახით განსაზღვრა, რისი უფლებამოსილებაც მას კანონით აქვს მინიჭებული. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ “საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2018 წლის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 ბრძანება გამოცემულია კანონის საფუძველზე და არ ეწინააღმდეგება მას.

რაც შეეხება მოსარჩელე თ----- თ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს - ბრძანებას, სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 110-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის ამ კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა აღმოჩნდება შეუძლებელი.

აღნიშნულზე დაყრდნობით, სასამართლომ განმარტა, რომ საჯარო სამსახურში, თანამდებობიდან გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველი რეორგანიზაციის შედეგად, შესაბამისი საშტატო ერთეულის (თანამდებობის) შემცირებაა, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს აღნიშნული საშტატო ერთეულის ფუნქციურად სრულად გაუქმებას.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, კერძოდ, მოიხმო საკასაციო სასამართლოს 2015 წლის 8 ივლისის №ბს-449-442 (კ-15) გადაწყვეტილება, სადაც განმარტებულია რომ საჯარო სამსახურის დაწესებულების შიდა სტრუქტურული ან/და ფუნქციონალური გარდაქმნა, რასაც შეიძლება მოსდევდეს დაწესებულების მთლიანად ან მისი სტრუქტურული ქვედანაყოფების სტატუსის, დაქვემდებარების ან/და ფუნქციონალური

დატვირთვის ცვლილება, წარმოადგენს რეორგანიზაციას. ამავე გადაწყვეტილების თანახმად, საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ და ა.შ. საკასაციო სასამართლო აღნიშნული აქვს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შეიძლება ადმინისტრაციული ორგანოს სტრუქტურა შეიცვალოს, გაიყოს და კონკრეტული სამსახურები განსხვავებულად ჩამოყალიბდეს, მაგრამ მოხელის მიერ დაკავებული შტატი არსებითად უცვლელად დარჩეს ანუ იყოს იმავე იერარქიულ საფეხურზე, თუნდაც სხვა უწყების დაქვემდებარებაში და ითვალისწინებდეს იმავე უფლება-მოვალეობების შესრულებას. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო აუცილებლად მიიჩნევს, რომ კონკრეტული თანამდებობების იდენტურობის დადგენის მიზნით შეფასდეს: ა) მათი ადგილი ადმინისტრაციული ორგანოს სამსახურებრივ იერარქიაში; ბ) ძირითად უფლებამოსილებათა წრე, ამასთან, ფორმალურად ზოგიერთი ფუნქციის მოკლება ან რაიმე უმნიშვნელო მოთხოვნის დამატება მდგომარეობას არ ცვლის; გ) მოთხოვნები, რომლებიც რეორგანიზაციის შემდგომ საჭიროა კონკრეტული თანამდებობის დასაკავებლად; დ) ზოგიერთ შემთხვევაში - შრომის ანაზღაურება.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 15 იანვრის №11 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეული იყო საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველო, სადაც განსაზღვრული იყო სამმართველოს უფროსის 1 და მთავარი სპეციალისტის (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) 3 საშტატო ერთეული, ხოლო საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 სექტემბრის №343 ბრძანებით, განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 ბრძანებით, დამტკიცდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს შეეცვალა დასახელება და განისაზღვრა საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველო და იმავე სამმართველოში დადგინდა

სამმართველოს უფროსის 1, ღონისძიებების ორგანიზატორის 1 (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) და პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის 1 საშტატო ერთეული (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი).

შესაბამისად, მტკიცებულებათა ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ გამოავლინა, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველოში რეორგანიზაციის შედეგად, შემცირდა III რანგის, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის 1 საშტატო ერთეული.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, ასევე დადგენილიად იქნა მიჩნეული, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 31 მაისის №146 ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (ვ-----ის) სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ვებგვერდის, მათ შორის, ინგლისურენოვანის ადმინისტრირება, აპარატის ვებგვერდზე პრესრელიზების, სახალხო დამცველის მოხსენებების. ანგარიშების და სხვა მასალის სისტემატიზირებული განთავსება, აპარატის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაციის სისტემატიური განახლება, ვებგვერდის საძიებო სისტემის ოპტიმიზაცია და ძებნის შედეგების გაუმჯობესება და ტრაფიკის გაზრდა, ფოტო და ვიდეო მასალის დამუშავება და ვებგვერდზე ატვირთვა, ვებგვერდის უსაფრთხოების ღონისძიებების უზრუნველყოფა, სარეზერვო ასლის და სხვა დამატებითი ფუნქციების მონიტორინგი, ვებგვერდთან დაკავშირებული სხვა სერვისებზე ინფორმაციის განთავსება (**Facebook, youtube, twitter, flick** და სხვა) და ა.შ., ხოლო იმავე სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (მედია მონიტორის) სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენდა სახალხო დამცველის/სახალხო დამცველის აპარატის პრესრელიზების (ქართულ და ინგლისურ ენაზე) გავრცელება შესაბამის ადრესატებთან, ბეჭდვა და დაარქივება, ყოველდღიური პრესის, ასევე ელექტრონული მედია-საშუალებების მიმოხილვის მომზადება და გავრცელება აპარატის შიდა ქსელში, ადრესატებისათვის შემდგომი რეაგირებისათვის გადაგზავნა, საჭიროების შემთხვევაში სახალხო დამცველის პრესრელიზების და განცხადებების განთავსება შესაბამის ვებგვერდებზე და სოციალურ ქსელში და ა.შ.

ამრიგად, სასამართლომ აღნიშნა, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (ვ-----ის) და მთავარი

სპეციალისტის (მედია მონიტორის) სამსახურებრივი ფუნქციები არსებითად ერთიდაიმავე შინაარსის იყო, რაც ამ ორ საშტატო ერთეულზე დასაქმებულ პირების არსებითად თანაბარ სამართლებრივ მდგომარეობაში ყოფნას განაპირობებდა.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის პირველი და მე-2 მუხლების თანახმად, ყველა ადამიანი იბადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებითა და უფლებებით. ამ დეკლარაციით გამოცხადებული ყველა უფლება და ყველა თავისუფლება მინიჭებული უნდა ჰქონდეს ყოველ ადამიანს განურჩევლად რაიმე განსხვავებისა, სახელდობრ რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური, თუ სხვა რწმენის, ეროვნული, თუ სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი თუ სხვა მდგომარეობის.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის მიხედვით, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, ყველა თანასწორია კანონისა და ადმინისტრაციული ორგანოს წინაშე. დაუშვებელია ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილე რომელიმე მხარის კანონიერი უფლებისა და თავისუფლების, კანონიერი ინტერესის შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, აგრეთვე მათთვის კანონმდებლობით გაუთვალისწინებული რაიმე უპირატესობის მინიჭება ან რომელიმე მხარის მიმართ რაიმე დისკრიმინაციული ზომების მიღება. საქმის გარემოებათა იდენტიფიკაციის შემთხვევებში დაუშვებელია სხვადასხვა პირის მიმართ განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება, გარდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობისას.

სასამართლომ მიუთითა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ, მე-2 და მე-3 პუნქტებზე და აღნიშნა,

რომ საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად. ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

დასახელებულ ნორმებზე მითითებით, სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაციის, როგორც არსებითად თანასწორი, თანაბარ, საკმარისად მსგავს პირობებში მყოფი პირების მიმართ უკანონოდ განსხვავებულად მოპყრობის შინაარსი, პირის მიმართ, მის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირისაგან, დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ განსხვავებული მოპყრობაა.

სასამართლომ ასევე მიუთითა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შეფასებაზე, რაც დისკრიმინაციის განმარტებას ეხება (იხ. თუნდაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ საქმის ნომერი: 1/1/493). მითითებულ გადაწყვეტილებაში, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტავს, რომ მე-14 მუხლის არსის გაგებისათვის პრინციპული მნიშვნელობა აქვს კანონის წინაშე თანასწორობის განსხვავებას გათანაბრებისაგან. ამ პრინციპის ფარგლებში სახელმწიფოს ძირითადი მიზანი და ფუნქცია ადამიანების სრული გათანაბრება ვერ იქნება, რადგან ეს თავად თანასწორობის იდეასთან, უფლების არსთან მოვიდოდა წინააღმდეგობაში. თანასწორობის იდეა ემსახურება შესაძლებლობების თანასწორობის უზრუნველყოფას, ანუ ამა თუ

იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისათვის ერთნაირი შესაძლებლობების გარანტირებას. თანაბარი შანსები იქნება, თუ არა თანაბრად გამოყენებული, დამოკიდებულია კონკრეტული პირების უნარებზე. უნარების სახელმწიფოს ძალისხმევით გათანაბრების მცდელობა კი უმეტესწილად, თავად იწვევს დისკრიმინაციას. კონსტიტუციის მე-14 მუხლის ძირითადი არსი და მიზანი არის ანალოგიურ, მსგავს, საგნობრივად თანასწორ გარემოებებში მყოფ პირებს სახელმწიფო მოეპყროს ერთნაირად, არ დაუშვას არსებითად თანასწორის განხილვა უთანასწოროდ და პირიქით. მე-14 მუხლის ფარგლებში მსჯელობის შესაძლებლობისათვის, სასამართლომ, პირველ რიგში უნდა დაადგინოს პირები (პირთა ჯგუფები) წარმოადგენენ თუ არა არსებითად თანასწორებს, ამას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, რადგან ეს პირები შედარებად კატეგორიებს უნდა წარმოადგენდნენ, ისინი ამა თუ იმ შინაარსით კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა, თუ ურთიერთობებში, ერთი და იგივე პირები გარკვეულ ურთიერთობასთან, ვითარებასთან მიმართებით შეიძლება განხილული იქნენ არსებითად თანასწორად, ხოლო სხვა გარემოებებთან მიმართებით - არა. მეორე, აშკარა უნდა იყოს არსებითად თანასწორი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ამა თუ იმ ნიშნის საფუძველზე, უფლებებით დაცული სფეროების მიხედვით. არსებითად თანასწორი პირების მიმართ ნებისმიერი განსხვავებული მოპყრობა თავისთავად დისკრიმინაციას არ ნიშნავს. ცალკეულ შემთხვევაში, საკმარისად მსგავს სამართლებრივ ურთიერთობებშიც კი, შესაძლოა დიფერენცირებული მოპყრობა საჭირო და გარდაუვალიც იყოს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დიფერენცირებული მოპყრობისას ერთმანეთისაგან უნდა განვასხვავოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს. დისკრიმინაციას ექნება ადგილი თუ, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს.

სასამართლომ ასევე მიუთითა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2011 წლის 7 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე „შტუმერი ავსტრიის წინააღმდეგ“ განაცხადის № 37452/02, პუნქტი 81 და 87). მითითებულ გადაწყვეტილებაში, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ მე-14 მუხლი ავსებს კონვენციისა და მისი დამატებითი ოქმების სხვა არსებით დებულებებს. დაუშვებელია მხოლოდ მე-14 მუხლის დარღვევის დადგენა, ვინაიდან მას მნიშვნელობა ენიჭება მხოლოდ ამ დებულებებით გარანტირებული „უფლებებისა და თავისუფლებების განხორციელების“ კონტექსტში. სასამართლომ თავისი პრეცედენტული სამართლით დაადგინა, რომ მხოლოდ იდენტიფიცირებად მახასიათებლებზე, ან „სტატუსზე“ დაფუძნებული განსხვავებება მოპყრობაში, შეიძლება

ჩაითვალოს დისკრიმინაციად მე-14 მუხლის მნიშვნელობით (იხ. ზემოხსენებული Carson and Others, § 61). დისკრიმინაცია ნიშნავს მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების განსხვავებულ მოპყრობას, მაშინ როცა არ არსებობს ამგვარი განსხვავების ობიექტური და გონივრული გამართლება. „ობიექტური და გონივრული გამართლების არარსებობა“ ნიშნავს, რომ განსხვავება არ ემსახურება „კანონიერ მიზანს“ ან, რომ არ არსებობს „გონივრული კავშირი და პროპორციულობა გამოყენებულ საშუალებებსა და მისაღწევ მიზანს შორის“.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №462 ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველოს პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენს საქართველოს სახალხო დამცველის/სახალხო დამცველის აპარატის სხვა მოსამსახურეების მედიასთან ეფექტურად კომუნიკაციის წარმართვის ხელშეწყობა და უზრუნველყოფა, კონფერენციების და ბრიფინგების ჩატარების ორგანიზება, მათზე დასასწრებად ჟურნალისტების მოწვევა და სათანადო მასალების მიწოდება, მედია საშუალებებთან აპარატის თანამშრომლების კომუნიკაციის უზრუნველყოფა, აპარატის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, პრეს-რელიზების მომზადება და გავრცელება მედია საშუალებებისათვის, სხვადასხვა სამთავრობო და არასამთავრობო, ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციებისათვის, სახალხო დამცველის ვებგვერდზე ინფორმაციის ინფორმაციის დროული განთავსება და გამოქვეყნებული ინფორმაციის მუდმივად განახლება, სოციალური მედიის მართვა, ინფორმაციის (ტექსტური, ვიდეო, ფოტო, ინფოგრაფიკების, გამოკითხვების და ა.შ.) სოციალური მედიის ფორმატის შესაბამისად დამუშავება და განთავსება და ა.შ.

შესაბამისად, სასამართლომ აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (ვ-----ის) და მთავარი სპეციალისტის (მედია მონიტორის) სამსახურებრივი ფუნქციები ტრანსფორმირდა საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველოს პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის სამსახურებრივ ფუნქციებში და 1 საშტატო ერთეულის შემცირების პირობებში, მთავარი სპეციალისტის (ვებ- ადმინისტრატორის) და

მთავარი სპეციალისტის (მედია მონიტორის) საშტატო ერთეულებზე დასაქმებულ პირებს შორის წარმოიქმნა კონკურენცია ახლად შექმნილ 1 საშტატო ერთეულზე შერჩევის მიზნით. შერჩევის დისკრეციული უფლებამოსილება კი ჰქონდა საქართველოს სახალხო დამცველს.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლომ დაადგინა, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანებით, შესაბამისი საშტატო ერთეულის შემცირების საფუძველით, მოსარჩელე თ----- თ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილება არის უფლებამოსილება, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს ან თანამდებობის პირს ანიჭებს თავისუფლებას საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვის საფუძველზე კანონმდებლობის შესაბამისი რამდენიმე გადაწყვეტილებიდან შეარჩიოს ყველაზე მისაღები გადაწყვეტილება.

მითითებული კოდექსის მე-6 და მე-7 მუხლების შესაბამისად, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განხორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში. ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განხორციელოს დისკრეციული უფლებამოსილება მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ შეიძლება გამოიყენოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, თუ პირის კანონით დაცული უფლებებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად აღემატება იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიყენა. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი და მე-4 ნაწილების მიხედვით, წერილობითი ფორმით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას. 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.

მოხმობილი ნორმების საფუძველზე სასამართლომ განმარტა, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომელიც გამოცემულია წერილობითი სახით, აუცილებელია შეიცავდეს დასაბუთებას, კერძოდ, მასში მითითებული უნდა იყოს ის სამართლებრივი და ფაქტობრივი წანამძღვრები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა იგი. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ადმინისტრაციული ორგანო მოქმედებს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, იგი ვალდებულია, აქტის დასაბუთებაში მიუთითოს იმ გარემოებებზე, რომლებიც საფუძველად დაედო მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას. დაუშვებელია ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების მტკიცება მხოლოდ დისკრეციული უფლებამოსილების არსებობაზე მითითებით. მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების შეფასებისას გამოსარკვევია არა მარტო ის, ჰქონდა თუ არა ადმინისტრაციულ ორგანოს კონკრეტული საკითხის გადასაწყვეტად დისკრეციული უფლებამოსილება, არამედ ის, თუ როგორ განახორციელა მან აღნიშნული უფლებამოსილება. სასამართლოს კონსტიტუციურ ვალდებულებას წარმოადგენს გააკონტროლოს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული დისკრეციული უფლებამოსილების კანონიერება. ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების დადგენა კი უპირველესად მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებიდან ხდება შესაძლებელი.

ამასთან, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე 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.

ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ადმინისტრაციული ორგანო შებოჭოს სამართლით და მოაქციოს თვითკონტროლის ფარგლებში, რამდენადაც გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს, რომელთა შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამა თუ იმ გადაწყვეტამდე, ანუ სწორედ კონკრეტული ფაქტები და საქმის გარემოებები განსაზღვრავს გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და არა პირიქით. გარდა აღნიშნულისა, გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლზომიერება, დარწმუნდეს მის კანონშესაბამისობაში, ხოლო უფლების დარღვევის განცდის შემთხვევაში ისარგებლოს გასაჩივრების შესაძლებლობით, მას უნდა შეეძლოს იცოდეს რა არგუმენტებით უნდა

დაუპირისპირდეს მიღებულ გადაწყვეტილებას, რასაც დასაბუთების გარეშე გადაწყვეტილების მიღების პირობებში, მოკლებულია.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში - “თ---- თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანებაში არ არის ასახული გარემოებები, რომლითაც მოპასუხემ - საქართველოს სახალხო დამცველმა იხელმძღვანელა მოსარჩელე თ---- თ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების დროს, კერძოდ არ არის მითითებული და დასაბუთებული, თუ რა კრიტერიუმების (კვალიფიკაცია და ა.შ) გათვალისწინებით მიანიჭა სხვა პირს უპირატესობა ზემოთ აღნიშნულ, საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველოს პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის საშტატო ერთეულზე დანიშვნის დროს და რატომ უთხრა მას უარი მოცემულ საშტატო ერთეულზე დანიშვნაზე იმ პირობებში, როდესაც, როგორც ზემოთ აღნიშნა პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის საშტატო ერთეული დატვირთულია არსებითად იმავე ფუნქციებით, რომელსაც მოსარჩელე თ----- თ-----ე, მთავარი სპეციალისტის (ვებადმინისტრატორის) საშტატო ერთეულზე მუშაობისას ახორციელებდა.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულებას წარმოადგენს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა გამოკვლევა. სწორედ საქმის გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე უნდა იქნეს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გადაწყვეტილება მიღებული. დაუშვებელია, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ.

სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, რაც სასამართლოს მოსაზრებით მოცემულ შემთხვევაში სახეზე იყო, იგი უფლებამოსილია სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნოს იგი და დაავალოს ადმინისტრაციულ ორგანოს ამ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული პროცესუალური შესაძლებლობა

ემსახურება ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ განხორციელებულ მმართველობის კანონიერებაზე სასამართლო კონტროლის სრულფასოვან რეალიზაციას და მართლმსაჯულების ეფექტიან განხორციელებას. იმ პირობებში, როცა ადმინისტრაციულ ორგანოს თითქმის არ მოუხდენია ფაქტობრივი გარემოებების დადგენა - შეფასება, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში რიგ შემთხვევებში შეუძლებელი ხდება მათი გამოკვლევა.

საბოლოოდ, სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სადავო “თ--- -- თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანება გამოცემული იქნა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე და მოპასუხემ - საქართველოს სახალხო დამცველმა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა გამოსცეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების საფუძვლიანად გამოკვლევის საფუძველზე, კერძოდ, მოსარჩელის და მისი კონკურენტი პირის კვალიფიკაციის, ასევე სხვა შესაბამისი მონაცემების ობიექტურად გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არა აქვს კანონმდებლობის მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება.

ამასთან, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის საფუძვლები 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 მომზადებისა ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საქმეზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი ჰქონდა საქართველოს კონსტიტუციის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის,

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში - “თ- ---- თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანებაში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება არ შეესაბამებოდა მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში მოდიოდა მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რამდენადაც იგი გამოცემული იყო საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, რის გამოც იგი სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი და საქართველოს სახალხო დამცველს დაევალა ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად გამოეცა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მოსარჩელე თ----- თ-----ესთან დაკავშირებით.

მოსარჩელის დანარჩენ მოთხოვნებთან - სამსახურში აღდგენასთან, განაცდური ხელფასის და კომპენსაციის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო.

სასამართლომ განმარტა აღნიშნული დანაწესის არსი და მიუთითა, რომ სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება და სხვა თანმდევი სამართლებრივი შედეგები, კანონის შესაბამისად დაკავშირებულია სასამართლოს მიერ სადავო საკითხის გადაწყვეტასთან, შესაბამისი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გაუქმებასთან და პირის სამსახურში აღდგენასთან. შესაბამისად, ვინაიდან სასამართლომ, მოცემულ შემთხვევაში, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ცნო ბათილად “თ----- თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანება და მოპასუხეს დაავალა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნები არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტი საქართველოს სახალხო დამცველი არ იზიარებს სასამართლოს დასკვნას გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობისა და საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების გამოკვლევის და შეფასების შემდეგ ახალი აქტის გამოცემის მისთვის დავალების ნაწილში და მიიჩნევს, რომ სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა ინტერპრეტირებული რეორგანიზაციის პროცესის შედეგად ჩამოყალიბებული ახალი და ძველი საშტატო ერთეულების ურთიერთმიმართების საკითხი.

აპელანტის განმარტებით, რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველო და მასში შემავალი მთავარი სპეციალისტის სამი საშტატო ერთეული. კერძოდ, გაუქმებულ იქნა **რედაქტორის, მედია-მონიტორინგის და ვებ-პროექტების** მიმართულებით არსებული პოზიციები.

საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს ნაცვლად ჩამოყალიბდა ახალი სტრუქტურული ერთეული - საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და ღონისძიებების მართვის სამმართველო. მის ფუნქციებად განისაზღვრა ორი მიმართულება - საზოგადოებასთან ურთიერთობა და სახალხო დამცველის სახელით გამართული ღონისძიებების ორგანიზება. დასახელებული ორი ძირითადი მიმართულების შესაბამისად შემუშავდა სამმართველოს საშტატო შემადგენლობაც. ახალი საშტატო ერთეულები ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით:

1. პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მართვის სპეციალისტი;
2. ღონისძიებების ორგანიზატორი.

ამიტომ, აპელანტის მოსაზრებით, ფაქტობრივად არასწორია სასამართლოს დასკვნა, რომ ახალი საშტატო პოზიციის - **პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის** ფუნქციები ჩამოყალიბდა მხოლოდ ვ-----ის და მედია-მონიტორინგის ფუნქციების ტრანსფორმირების შედეგად. აქედან გამომდინარე, აპელანტისვე მითითებით, არასწორია სასამართლოს შეფასება იმის თაობაზე, რომ მხოლოდ ახლად შექმნილ 1 საშტატო ერთეულზე შერჩევის მიზნით უნდა გაკეთებულიყო არჩევანი ვ-----ის და მედია-მონიტორინგის საშტატო ერთეულებზე დასაქმებულ პირებს შორის.

აპელანტის მითითებით, რეალურად, სამი საშტატო ერთეულიდან, მათი ფუნქცია-მოვალეობების შეჯერების შედეგად, ჩამოყალიბდა ორი ერთეული და შესაბამისად, მანამდე დასაქმებულ პირთა შორის კონკურენციაც სამ პირს შორის წარმოიქმნა.

აპელანტი დამატებით აღნიშნავს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით

დარღვეულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც „სასამართლოს უფლება არ აქვს მიაკუთვნოს თავის გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა“.

აპელანტის შეფასებით, თ----- თ-----ეს არ მოუთხოვია მისი დასაქმება რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებულ საშტატო ერთეულზე. თ----- თ-----ე სადავოდ ხდიდა არა ახლად ჩამოყალიბებულ ერთეულზე დასაქმებას/შეთავაზებას დასაქმებაზე, არამედ, სარჩელშიც და დაზუსტებულ სარჩელშიც იგი ვრცლად მიუთითებდა საშტატო ერთეულის გაუქმების არაკანონიერებას და ვ-----ის შტატის აღდგენას და შემდგომში მის ამ შტატზე დასაქმებას ითხოვდა.

შესაბამისად, აპელანტი მიუთითებს, რომ მისათვის გაუგებარია სასამართლოს არგუმენტაცია და მსჯელობა თ----- თ-----ის რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებულ საშტატო ერთეულზე დასაქმების შესახებ.

აპელანტისათვის ასევე გაუგებარია სასამართლოს არგუმენტაცია და მითითებები დისკრიმინაციაზე, იმ პირობებში, რომ აპელანტის მოსაზრებით, თ----- თ-----ე დისკრიმინაციის შესახებ არც სარჩელში მიუთითებდა და არც საქმის არსებითი განხილვისას ყოფილა მსჯელობა ამის თაობაზე.

აპელანტი ასევე არ იზიარებს სასამართლოს დასკვნას თ----- თ-----ის გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების დაუსაბუთებლობასთან დაკავშირებით და მიიჩნევს, რომ გადაწყვეტილება არ შეიცავს არანაირ მითითებას, თუ რატომ ჩათვალა სასამართლომ, რომ “თ----- თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შესახებ” საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №5-- ბრძანება იყო დაუსაბუთებელი. აპელანტი მიუთითებს, რომ საფუძველი, რამაც გათავისუფლების ბრძანების გამოცემა გამოიწვია - რეორგანიზაციის შედეგად შტატის შემცირება - სასამართლოს მიერ ცნობილია კანონიერად. აპელანტის მოსაზრებით, აღნიშნული თავისთავად გულისხმობს, რომ თ----- თ-----ის გათავისუფლების ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია.

აპელანტი დამატებით მიუთითებს, რომ ვინაიდან თ----- თ-----ე, არც თავდაპირველად და არც შემდგომ, სასამართლოში, არ ითხოვდა რეორგანიზაციის შედეგად ახლად ჩამოყალიბებულ საშტატო ერთეულზე დასაქმებას, შესაბამისად, მათი მხრიდან სასამართლოში არ წარდგენილა ამ მოთხოვნის საწინააღმდეგო არგუმენტები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტმა დამატებით ითხოვა, საქმეზე დაშვებულ იქნას არგუმენტები და მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებენ, თუ რა საფუძველით არ იქნა შეთავაზებული თ----- თ-----

ისათვის მობილობის წესით ახლად ჩამოყალიბებულ შტატზე დასაქმების შესაძლებლობა.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, აპელანტი განმარტავს, რომ ახალი საშტატო ერთეულებისათვის შემუშავდა შესაბამისი სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რაც დამტკიცდა საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №462 ბრძანებით. აღნიშნული ბრძანების 2.26-ე პუნქტის თანახმად, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი საშტატო ერთეულის - პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტისათვის გამოცდილების სფეროდ (საკვალიფიკაციო მოთხოვნა) განისაზღვრა, საზოგადოებასთან, მედიასთან ურთიერთობა ან/და ჟურნალისტიკის სფერო.

აპელანტის მითითებით, თ----- თ-----ის შტატის - ვ-----ისა და შექმნილი ახალი შტატის ფუნქციებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ანალიზი ცხადად ადასტურებს, რომ **ვებ-გვერდის ადმინისტრატორის** სამუშაო დაკავშირებულია ინფორმაციულ ტექნოლოგიებთან და ტექნიკური ტიპის სამუშაოსთან (ვებ-გვერდის ადმინისტრირება, მასალის განთავსება ვებ-გვერდზე და სხვა), ხოლო **პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის** სამუშაოს ძირითადი ასპექტია მედიასთან და საზოგადოებასთან ეფექტური კომუნიკაციის უზრუნველყოფა, სათანადო მასალის (პრეს-რელიზების) მომზადება და მედიისა და ჟურნალისტიკის სფეროში საქმიანობა. შესაბამისად, აპელანტის განმარტებით, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი საშტატო ერთეული (პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტი) არ არის გაუქმებული საშტატო ერთეულის (ვ-----ი) ტოლფასი, რის გამოც ვერ მოხერხდა თ----- თ-----ისათვის ახალ საშტატო ერთეულზე მობილობის წესით დასაქმების შეთავაზება.

აპელანტი დამატებით მიუთითებს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ახალი საშტატო ერთეულების ფუნქციებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, მედია-მონიტორის შტატზე მომუშავე პირს მობილობის წესით შეეთავაზა არა პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის პოზიციაზე დასაქმება, არამედ, ღონისძიების ორგანიზატორის საშტატო ერთეულზე დასაქმება, ხოლო პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის პოზიციაზე დასაქმება, მისი გამოცდილების გათვალისწინებით, შეეთავაზა რედაქტორის პოზიციაზე მყოფ პირს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი ითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 აპრილის №3/200-19 გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდება მისი სააპელაციო საჩივარი და

თ----- თ-----ეს უარი ეთქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

აპელანტი თ----- თ-----ე არ იზიარებს სასამართლოს დასკვნას მისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესს და საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461-ე ბრძანებას. აპელანტის მითითებით, თ----- თ-----ის მიერ შესრულებული ფუნქციების საჭიროება სახალხო დამცველის აპარატში კვლავ არსებობს. აღნიშნულ მოსაზრებას ადასტურებს ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი ახალი საშტატო ერთეულის - პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის სამუშაო აღწერილობა მოიცავს იმგვარ ფუნქციებსა და სამუშაოს, რასაც მოსარჩელე ასრულებდა.

ამასთან, აპელანტისვე მითითებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი ვერ იქნებოდა ფინანსური სახსრების დაზოგვის მოტივი, რამდენადაც სახალხო დამცველის აპარატის საბიუჯეტო სახსრები, მათ შორის, შრომის ანაზღაურებისათვის გათვალისწინებული მოცულობები, 2018 და 2019 წელს ზრდადი დინამიკით ხასიათდება.

დასახელებული გარემოებების საფუძველზე, აპელანტი მიუთითებს, რომ კონკრეტული შტატის გაუქმება უკანონო და მოჩვენებითი ხასიათის მატარებელი იყო და მიზნად ისახავდა თ----- თ-----ის რეორგანიზაციის სახელით თანამდებობიდან გათავისუფლებას.

მისი მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ, რეორგანიზაციისა და შედეგად მოსარჩელის შტატის გაუქმების შესახებ სადავო ბრძანება მხოლოდ ფორმალურად შეაფასა. ამგვარი მიდგომა კი ეწინააღმდეგება ზაკ-ის მე-60¹ მუხლს, რომლის თანახმად, აქტი ბათილია თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის მოთხოვნები. მისივე მითითებით, სასამართლომ რეორგანიზაციის თაობაზე გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეაფასოს როგორც ფორმალური, ასევე არსებითი თვალსაზრისით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელს ფაქტობრივად შესაძლებლობა ეძლევა, რეორგანიზაციის ფორმალურად განხორციელებით, დაფაროს დისკრიმინაციული მოტივები. ამასთან, თ----- თ-----ემ მიუთითა, რომ იგი ეჭვქვეშ აყენებდა რეორგანიზაციის პროცესის კანონიერებას მხოლოდ ვ-----ის საშტატო ერთეულის გაუქმების ნაწილში, რამდენადაც, მისი მოსაზრებით, რეალურად არ გაუქმებულა ის ფუნქცია-მოვალეობები, რომელიც შტატისთვის იყო განსაზღვრული.

აპელანტი დამატებით მიუთითებს, რომ მისი სასარჩელო მოთხოვნა იყო გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენა, ასეთის შეუძლებლობის შემთხვევაში კი - ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმება. მისივე

მითითებით, გოლფას თანამდებობაზე მისი დასაქმების მოთხოვნა განაპირობა იმ ფაქტმა, რომ ვ-----ის შტატის გაუქმების შემდეგ, შეიქმნა ახალი პოზიცია, რომელიც, როგორც შინაარსობრივი, ასევე ფუნქცია-მოვალეობათა თვალსაზრისით იდენტური იყო თ----- თ-----ის თანამდებობისა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე იგი არ ეთანხმება აპელანტი - სახალხო დამცველის მითითებას, თითქოს თ----- თ-----ე სადავოდ არ ხდიდა ახალ შექმნილ შტატზე მის დანიშვნას/დანიშვნის შეთავაზებას.

აპელანტი თ----- თ-----ე ასევე არ იზიარებს სასამართლოს დასაბუთებას, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილით სადავო აქტის გაუქმებისა და ადმინისტრაციული ორგანოსათვის ახალი აქტის გამოცემის დავალების ნაწილში. მისი მოსაზრებით, სასამართლოს ჰქონდა საკმარისი საფუძველი, რათა თვითონ გადაეწყვიტა დავა და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით სრულად დაეკმაყოფილებინა მისი სასარჩელო მოთხოვნა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტი ითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 აპრილის №3/200–19 გადაწყვეტილება. მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სრულად დაკმაყოფილდება მისი სასარჩელო მოთხოვნა.

III ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. 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 სასამართლო 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 საჩივრები უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

დავის სამართლებრივი ასპექტის შეფასების პროცესში სააპელაციო სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას მიაქცევს საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლზე, რომლის პირველი ნაწილი ადგენს: საქართველოს ყოველ მოქალაქეს ეძლევა უფლება დაიკავოს ნებისმიერი საჯარო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული მუხლი „მოიცავს სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივ კომპონენტს, მათ შორის, სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის N3/2/717 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები მთვარისა კვლიშვილი, ნაზი დოთიაშვილი და მარინა გლოველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

ანალოგიური პოზიციაა დაფიქსირებული საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს წინააღმდეგ“ (11.04.2014 წელი N1/2/569), რომელშიც საკონსტიტუციო სასამართლო მიუთითებს: „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 კონსტიტუციისა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებების პარალელურად უნდა მიეთითოს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლზე, რომლის თანახმადაც, 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; ამ მხრივ მხარეები ვალდებულიებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის, რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ზემოაღნიშნული ვალდებულებების ზედმიწევნითი დაცვა განსაკუთრებით პრინციპულია საჯარო სამსახურში, სადაც მკაფიოდაა გაწერილი ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულება, მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების პირობებში დაასაბუთოს მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 106-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ადგენს: მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება არის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს.

სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს ადმინისტრაციული ორგანოს მითითებას თ----- თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული აქტის დასაბუთებულობის თაობაზე და თვლის, რომ ზაკ-ის 53-ე მუხლებით გაწერილი ძირითადი პრინციპი - გადაწყვეტილება იყოს დასაბუთებული და მიეთითოს ყველა იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რამაც განაპირობა საკითხის კონკრეტული გადაწყვეტა, ობიექტურ, ღია და გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე დაყრდნობით - დაცული არ არის.

სააპელაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მოტივაციის

მიუღებლობის ნაწილში არასწორედ მიიჩნევს აპელანტის შეფასებებს და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას - დისკრიმინაციის დაუშვებლობის თაობაზე- აფასებს არა როგორც სასამართლოს მცდელობას მოსარჩელესთან მიმართებაში დაადასტუროს ასეთი ფაქტის არსებობა, არამედ მიუთითოს აქტის დასაბუთების უალტერნატივობაზე, რაც შესაძლებელს ხდის გამოირიცხოს პირთა მიმართ არათანაბარი მიდგომის დაშვების შესაძლებლობა.

სააპელაციო სასამართლო კვლავაც ადასტურებს, რომ შესამცირებელ მოხელეთა შორის კონკურენციის არსებობის პირობებში, მათ შორის უპირატესის გამოვლენა წარმოადგენს ადმინისტრაციული ორგანოს კომპეტენციას, რაც გამოწვეულია იმ მიზეზით, რომ ადმინისტრაციული ორგანოსათვის უფრო ცხადი და განჭვრეტადია ის გამოწვევები რაც მის წინაშე დგას და ნათელია, რომელი თანამშრომლის მეშვეობითაა შესაძლებელი კონკრეტული ამოცანების გადაწყვეტა, თუმცა, თვლის, რომ აღნიშნული არ გამოირიცხავს ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულებას, ნათლად და ცალსახად გამოკვეთოს დასაქმებულთა შორის არსებული უპირატესობები, რაც შესაძლებელს გახდის პროცესზე განხორციელდეს სასამართლო ზედამხედველობა, გამოირიცხოს არასწორი ფაქტობრივი გარემოებებით ხელმძღვანელობა, დადგინდეს ხომ არ მოხდა ობიექტურობის საყოველთაო მასშტაბის დარღვევა და რამდენადაა დაცული პირთა შორის თანასწორობის პრინციპი.

სააპელაციო სასამართლო თვლის, ის გარემოებები, რომლებიც, შესაძლოა, ობიექტურად მართლაც არსებობდეს კონკრეტული მოხელისთვის უპირატესობის მინიჭების პროცესში, მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ ასახული არ არის შესაბამის აქტში და მიუწვდომელია გარეშე ობიექტური დამკვირვებლისათვის, ეჭვქვეშ აყენებს ადმინისტრაციული აქტის კანონიერებას. ფაქტები და გარემოებები, რომელიც არ არის სათანადო წესით გამოკვლეული, შესწავლილი და შეფასებული, არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს აქტის მიღებას.

საქმეზე დადგენილია, რომ თ----- თ-----ე 2015 წლის 1 ივნისიდან დაინიშნა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ს-----
-----ს მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, ხოლო შემდგომ იგი მუშაობდა იმავე აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (3-----ის (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) თანამდებობაზე.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 31 მაისის №146 ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (3-----ის)

სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ვებგვერდის, მათ შორის, ვებგვერდის ინგლისურენოვანი ვერსიის ადმინისტრირება, აპარატის ვებგვერდზე პრესრელიზების, სახალხო დამცველის მოხსენებების, ანგარიშების და სხვა მასალის სისტემატიზებული განთავსება, აპარატის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაციის სისტემატიური განახლება, ვებგვერდის საძიებო სისტემის ოპტიმიზაცია და ძებნის შედეგების გაუმჯობესება და ტრაფიკის გაზრდა, ფოტო და ვიდეო მასალის დამუშავება და ვებგვერდზე ატვირთვა, ვებგვერდის უსაფრთხოების ღონისძიებების უზრუნველყოფა, სარეზერვო ასლის და სხვა დამატებითი ფუნქციების მონიტორინგი, ვებგვერდთან დაკავშირებული სხვა სერვისებზე ინფორმაციის განთავსება (Facebook, youtube, twitter, flick და სხვა) და ა.შ., ხოლო იმავე სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის **(მედია-მონიტორის)** სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენდა სახალხო დამცველის/სახალხო დამცველის აპარატის პრესრელიზების (ქართულ და ინგლისურ ენაზე) გავრცელება შესაბამის ადრესატებთან, ბეჭდვა და დაარქივება, ყოველდღიური პრესის, ასევე ელექტრონული მედია-საშუალებების მიმოხილვის მომზადება და გავრცელება აპარატის შიდა ქსელში, ადრესატებისათვის შემდგომი რეაგირებისათვის გადაგზავნა, საჭიროების შემთხვევაში სახალხო დამცველის პრესრელიზების და განცხადებების განთავსება შესაბამის ვებგვერდებზე და სოციალურ ქსელში და ა.შ.

ზემოაღნიშნული ორივე საშტატო ერთეულის (**3-----ის და მედია-მონიტორის**) ფუნქციური ანალიზი, სააპელაციო სასამართლოს აძლევს საფუძველს, გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა იმის თაობაზე, რომ მითითებულ საშტატო ერთეულებს შორის სახეზე იყო ფუნქციური თანხვედრა.

დადგენილია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 სექტემბრის №343 ბრძანებით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში გამოცხადდა რეორგანიზაცია და აღნიშნული რეორგანიზაციის ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს შეეცვალა დასახელება და განისაზღვრა საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველო და იმავე სამმართველოში დადგინდა **სამმართველოს უფროსის 1, ღონისძიებების ორგანიზატორის 1** (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი) და **პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის 1** საშტატო ერთეული (III რანგი, საჯარო დაწესებულების I კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი).

საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 18 დეკემბრის №462 ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ღონისძიებების მართვის სამმართველოს ახლად ჩამოყალიბებული საშტატო ერთეულის - **პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის** სამსახურებრივ ფუნქციებს წარმოადგენს საქართველოს სახალხო დამცველის/სახალხო დამცველის აპარატის სხვა მოსამსახურეების მედიასთან ეფექტურად კომუნიკაციის წარმართვის ხელშეწყობა და უზრუნველყოფა, კონფერენციების და ბრიფინგების ჩატარების ორგანიზება, მათზე დასასწრებად ჟურნალისტების მოწვევა და სათანადო მასალების მიწოდება, მედია საშუალებებთან აპარატის თანამშრომლების კომუნიკაციის უზრუნველყოფა, აპარატის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, პრეს-რელიზების მომზადება და გავრცელება მედია საშუალებებისათვის, სხვადასხვა სამთავრობო და არასამთავრობო, ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციებისათვის, სახალხო დამცველის ვებგვერდზე ინფორმაციის დროული განთავსება და გამოქვეყნებული ინფორმაციის მუდმივად განახლება, სოციალური მედიის მართვა, ინფორმაციის (ტექსტური, ვიდეო, ფოტო, ინფოგრაფიკების, გამოკითხვების და ა.შ) სოციალური მედიის ფორმატის შესაბამისად დამუშავება და განთავსება და ა.შ.

საშტატო ერთეულების ფუნქციური ანალიზიდან გამომდინარე სააპელაციო სასამართლო ადასტურებს აპელანტი - სახალხო დამცველის მითითებას იმის თაობაზე, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი საშტატო ერთეული (**პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტი**) არ არის თ-----თ-----ის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეულის (ვ-----ის) **იდენტური**, თუმცა, ამავედროულად, საკითხის შეფასების თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ შექმნილი საშტატო ერთეული, ანუ პრესასთან ურთიერთობისა და სოციალური მედიის სპეციალისტის თანამდებობა, ასევე არ არის **მედია-მონიტორის** საშტატო ერთეულის იდენტური.

ამდენად, სააპელაციო სასამართლო არ გამორიცხავს იმ გარემოებას, რომ ახალი საშტატო ერთეულების ჩამოყალიბება განაპირობა მანამდე არსებული სხვადასხვა დატვირთვის მქონე შტატის შეჯერებამ, თუმცა, ამ შემთხვევაში პრინციპულია სწორედ ის მოცემულობა, რომ რეორგანიზაციის მომენტიდან დასაქმებული პირი, ფორმალური თვალსაზრისით, წარმოადგენდნენ არსებითად თანაბარი მონაცემების მქონე სუბიექტებს.

სააპელაციო სასამართლო თვლის, თანაბარ მდგომარეობაში და თანაბარი სამსახურებრივი დატვირთვის მქონე ორი პირიდან, ერთ-ერთი მათგანის შემდგომი დასაქმება და მეორის გათავისუფლება, ბუნებრივად ბადებს

ბუნდოვანებას, რა პირობებშიც მნიშვნელოვანია აქტში აისახოს, თუ რის საფუძველზე გააკეთა ადმინისტრაციულმა ორგანომ კონკრეტული არჩევანი და რატომ ჩათვალა, რომ თ----- თ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლებითა და მედია-მონიტორის საშტატო ერთეულზე დასაქმებული პირის შენარჩუნებით, უკეთესად იქნებოდა შესაძლებელი სახალხო დამცველის აპარატის ფუნქციონირებისათვის განსაზღვრული კანონიერი მიზნის მიღწევა.

სააპელაციო სასამართლო კვლავაც ადასტურებს სასამართლოს მიერ არაერთგზის წარმოდგენილ პოზიციას იმის თაობაზე, რომ ადმინისტრაციული ორგანო, შტატების შემცირების შემთხვევაში, თანამშრომელთა შერჩევის პროცესში სარგებლობს საკმაოდ ფართო დისკრეციით და უფლებამოსილია განსაზღვროს იმ პირთა წრე, ვინც განაგრძობს დარჩენილ საშტატო ერთეულებზე საქმიანობას, სააპელაციო სასამართლო თვლის, რომ სასამართლო კონტროლი აღნიშნული კატეგორიის დაკების განხილვის პროცესში არის შეზღუდული, თუმცა, აღნიშნული შეზღუდვა არ გამორიცხავს სასამართლოს უფლებამოსილებას შეამოწმოს რამდენად მართებულია ის ფაქტობრივი თუ სამართლებრივი საფუძვლები, რომელზე დაყრდნობითაც მიღებულია გადაწყვეტილება და დაცულია თუ არა ობიექტურობის ზოგადი კრიტერიუმები და კანონის წინაშე პირთა თანასწორობის პრინციპი.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში ადგილი აქვს იმ გარემოებას, როდესაც პირთა შორის კონკურენციის არსებობის პირობებში ვერ დგინდება რა გახდა კონკრეტული პირისათვის უპირატესობის მინიჭების საფუძველი, აქტის დასაბუთება ამ შემთხვევაში სასამართლოსათვის არის მიუწვდომელი, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული აქტი არ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ დაცულია კანონის წინაშე პირთა თანასწორობის პრინციპი, აქტიდან არ იკვეთება, რომ თანამშრომელთა შერჩევა და დარჩენილ საშტატო ერთეულებზე დასაქმება მოხდა პროფესიონალიზმისა და მათი უნარ-ჩვევების გათვალისწინებით, რაც, თავის მხრივ, გამორიცხავს ობიექტური დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას.

სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს ასევე აპელანტ - თ----- თ-----ის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ სახეზე იყო მისი სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილების საფუძველი და სასამართლომ არასწორად მოახდინა დავის ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებული წესით გადაწყვეტა.

საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმები წარმოდგენილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს: საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე,

სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა.

ამავე კანონის 121-ე მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულების აპარატის სტრუქტურა და საშტატო ნუსხა მტკიცდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

„სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის საქმიანობის უზრუნველსაყოფად იქმნება საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, რომლის სტრუქტურას, მუშაობის წესს და ორგანიზებას განსაზღვრავს საქართველოს სახალხო დამცველი აპარატის დებულებით. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი მოქმედებს საქართველოს სახალხო დამცველის სახელით და მის მიერ განსაზღვრული უფლებამოსილებით.

„საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის დებულების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს სახალხო დამცველის 2009 წლის 30 ოქტომბრის №45 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-14 მუხლის შესაბამისად, აპარატის მოსამსახურეთა რაოდენობა, თანამდებობები და შრომის ანაზღაურება, განისაზღვრება საშტატო განრიგით, რომელსაც ბრძანებით ამტკიცებს საქართველოს სახალხო დამცველი.

ზემაღნიშნული ნორმების საფუძველზე, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის რეორგანიზაციის, საშტატო ნუსხის და მათი თანამდებობრივი სარგოების განსაზღვრის უფლებამოსილება, მინიჭებული აქვს საქართველოს სახალხო დამცველს, რაც, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, გამორიცხავს იმ გარემოების მტკიცების შესაძლებლობას, რომ საქართველოს სახალხო დამცველმა „საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2018 წლის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ 2018 წლის 18 დეკემბრის №461 ბრძანების მიღებით დაარღვია კანონი.

სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას და თვლის, რომ სადავო ბრძანება საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გამოცემულია მისთვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით და „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, რაც არ ქმნის აქტის ბათილობის ზაკ-ის 60¹ მუხლით განსაზღვრულ საფუძველს.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლო მოსაზრებით, აპელანტი ფიზიკური პირის მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი არ შეიცავს მითითებას იმ სახის ფაქტობრივი ან/და სამართლებრივი შეუსაბამობების თაობაზე, რაც

განაპირობებდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული სადავო აქტების არსებითად ბათილად ცნობის და სარჩელის სრული მოცულობით დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე 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 ქმნის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სააპელაციო საჩივრების დაკმაყოფილების საფუძველს.

საპროცესო ხარჯები:

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, აპელანტები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან.

IV 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, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს სახალხო დამცველისა და თ----- თ-----ის სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს კასაციის წესით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6), დასაბუთებული განჩინების მხარეთათვის გადაცემიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზირი №7ა).

მოსამართლე:

ნინო ქადაგიძე

