



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

7 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

ი შ ე ს ა ვ ა ლ ი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე - გიორგი გოგიაშვილი

სხდომის მდივანი - დიანა გოხაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - საქართველოს პარლამენტი;
წარმომადგენელი - ბ-----ი;

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) – რ-----ე;
წარმომადგენელი - რ-----ე;

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი
აქტების ბათილად ცნობა;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება;

ი ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. აპელანტის მოთხოვნა:

1.1. საქართველოს პარლამენტი ითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

2.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

რ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 19 ნოემბრის „რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმი“, საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 20 ნოემბრის „რ-----ის შეფასების ოქმი“ და მოპასუხეს - საქართველოს პარლამენტს დაევალა გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში მითითებული, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის გამოცემა მოსარჩელე რ-----ის პროფესიულ შეფასებასთან დაკავშირებით, კანონით დადგენილი წესით და ვადაში.

2.2. დასკვნები დადგენილ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

დადგენილია, რომ მოსარჩელე რ-----ე 2013 წლის 08 აგვისტოს დაინიშნა საქართველოს პარლამენტის აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე კონკურსის შედეგად, 2013 წლის 8 აგვისტოდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს პარლამენტის აპარატის 2013 წლის 08 აგვისტოს N----- ბრძანება (ს.ფ. 186-187);

2018 წლის 30 მარტს, საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის მიერ დამტკიცდა საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდი, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების წესი, ამასთან საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსს დაევალა უზრუნველყოს მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების ჩატარება ამ აქტით დადგენილი წესით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2018 წლის 30 მარტის ბრძანება (ს.ფ. 22-32);

2018 წლის 15 მაისს, აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის ი-----ის მიერ შედგა მთავარი სპეციალისტის რ-----ის კომპეტენციები და მათი წონითი მსაზღვრელები, რომლითაც ირკვევა, რომ ფაქტორი 1- ის („მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხი“) წონითი მსაზღვრელი არის 4, ასევე, ფაქტორი 2-ის („მოხელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოების დადგენილი ვადების დაცვა“) წონითი მსაზღვრელი არის - 4.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის ი-----ის მიერ 2018 წლის 15 მაისს შედგენილი მთავარი სპეციალისტის რ-----ის კომპეტენციები და მათი წონიტი მსაზღვრელები (ს.ფ. 50-51);
დადგენილია, რომ 2018 წლის 29 ოქტომბერს, გამოცემული იქნა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის ბრძანება საქართველოს პარლამენტის მოხელეთა შეფასების ჩატარების შესახებ. საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტის უფროსს დაევალა უზრუნველყო შეფასების პროცედურების განხორციელება „საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდის, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასების და გასაუბრების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2018 წლის 30 მარტის N77/3 ბრძანებით დამტკიცებული წესის შესაბამისად.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2018 წლის 29 ოქტომბრის ბრძანება N---- (ს.ფ. 69-70);

2018 წლის 31 ოქტომბერს, აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის ი-----ის მიერ შედგა მთავარი სპეციალისტის რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმი, რომლითაც ირკვევა, რომ პირველ ეტაპზე შეფასების ერთიანი ქულა/ დოკუმენტური მასალის ხელმეორედ შეფასების ერთიანი ქულა არის არადამაკმაყოფილებელი (39.48%). აღნიშნული ოქმის გაცნობაზე უარი განაცხადა მოხელემ.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 31 ოქტომბრის მოხელის შუალედური შეფასების ოქმი (ს.ფ. 52-55);

2018 წლის 09 ნოემბერს, აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის ი-----ის მიერ შედგა მთავარი სპეციალისტის რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმი, რომლითაც ირკვევა, რომ პირველ ეტაპზე შეფასების ერთიანი ქულა/ დოკუმენტური მასალის ხელმეორედ შეფასების ერთიანი ქულა არის არადამაკმაყოფილებელი (39.48%).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის ი-----ის მიერ შედგენილი 2018 წლის 09 ნოემბრის მოხელის შუალედური შეფასების ოქმი (ს.ფ. 58-61);

დადგენილია, რომ საქართველოს პარლამენტის აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის მთავარი სპეციალისტის რ-----ის 2018 წლის 12 ნოემბრის N---- განცხადების საფუძველზე, გამოიცა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანება რ-----

-----ის ხელმეორედ შეფასების შესახებ პირველი ეტაპის ჩატარების თაობაზე, ხოლო საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2018 წლის 21 ნოემბერს გამოცხადებული -----ის ხელმეორედ შეფასების შესახებ მეორე ეტაპის ჩატარების თაობაზე ბრძანება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანება (ს.ფ. 68);
- საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2018 წლის 21 ნოემბრის ბრძანება (ს.ფ. 67);

2018 წლის 19 ნოემბერს, აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის გ-----ის მიერ შედგა მთავარი სპეციალისტის რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმი, რომლითაც ირკვევა, რომ პირველ ეტაპზე შეფასების ერთიანი ქულა/ დოკუმენტური მასალის ხელმეორედ შეფასების ერთიანი ქულა არის არადაამაკმაყოფილებელი (40.52%).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 19 ნოემბრის მოხელის შუალედური შეფასების ოქმი (ს.ფ. 15-17);

2018 წლის 20 ნოემბერს, აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის გ-----ის მიერ შედგა მთავარი სპეციალისტის რ-----ის შეფასების ოქმი, რომლითაც ირკვევა, რომ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის ფაქტორი შეფასდა 1 ქულით (არადაამაკმაყოფილებელი), ხოლო კომპეტენციები 1 ქულით (არადაამაკმაყოფილებელი).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 20 ნოემბრის მოხელის შეფასების ოქმი (ს.ფ. 12-14);

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, 53-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 59-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი, ასევე „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის №220 დადგენილებით დამტკიცებული წესის პირველი, მე-3, მე-4, მე-6, მე-8 მუხლები, ასევე მე-11 მუხლის პირველის პუნქტი რომლის შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაფასებელი პერიოდის განმავლობაში, ხოლო მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასება ხდება მოხელის ფუნქციების, კომპეტენციების, უნარ - ჩვევების, ქცევის წესების ან/და მის მიერ განხორციელებული მიზნებისა და ამოცანების (კომპონენტების) შეფასების

შედეგების შესაბამისად. შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალის შეფასებითა და მოხელესთან გასაუბრებით.

საქმის განმხილველმა სასამართლო ასევე მიუთითა, რომ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2018 წლის 30 მარტის N77/3 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდი, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასების და გასაუბრების წესი. ყურადღება გაამახვლა 2018 წლის 29 ოქტომბერს გამოცემულ საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის ბრძანებაზე საქართველოს პარლამენტის მოხელეთა შეფასების ჩატარების შესახებ. მიუთითა, რომ საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტის უფროსს დაევალა უზრუნველყოს შეფასების პროცედურების განხორციელება „საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდის, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასების და გასაუბრების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2018 წლის 30 მარტის N77/3 ბრძანებით დამტკიცებული წესის შესაბამისად.

სასამართლომ მიუთითა „საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდის, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასების და გასაუბრების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2018 წლის 30 მარტის N77/3 ბრძანებით დამტკიცებული წესის მე-6 მუხლის მე-7 პუნქტი და განმარტა, რომ პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების პირველი ეტაპი უნდა განხორციელდეს კონკრეტულ, შესაფასებელ პერიოდში, შესაბამისი მოხელის მიერ შექმნილი დოკუმენტების ანალიზის საფუძველზე.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქმის განხილვის დროს დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე, ასევე საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 და მე-7 მუხლებზე და განმარტა, რომ თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში. ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განახორციელოს დისკრეციული უფლებამოსილება მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება. სასამართლომ მიუთითა, რომ 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 გამოიცა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არ არის წარდგენილი რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლის შეფასების საშუალებაც მიეცემოდა სასამართლოს, რათა დაედგინა, თუ რა გახდა გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტების მიღების საფუძველი. სასამართლომ მიუთითა, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სასამართლოში არ წარდგენილა კონკრეტული დოკუმენტები, რომლის შესწავლისა და ანალიზის საფუძველზეც შეფასდა მოსარჩელე რ-----ე.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. საქართველოს პარლამენტის სააპელაციო საჩივარი:

აპელანტი არ დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების შედეგს და მიუთითებს, რომ საკითხი შეეხება "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული საკანონმდებლო დანაწესის განხორციელებას, რომელიც კონკრეტულად გაწერილია სხვადასხვა სამართლებრივ აქტებში, კერძოდ: "პროფესიული საჯარო მოხლის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის №220 დადგენილებაში, რომლის მე-11 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად მიღებულ იქნა "საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდის, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების წესის" შესახებ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 30/03/2018 წლის №77/3 ბრძანება, რომლის საფუძველზეც განხორციელდა საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელეების, მათ შორის - რ-----ის შეფასება.

წარმომადგენლის განმარტებით, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული აქვს რიგი საერთაშორისო აქტები, რომლებიც მოხსენიებულია ზოგად ჭრილში, შემოფარგლულია მხოლოდ ნორმების ციტირებით და არ არის გამყარებული აღნიშნული ნორმებით განმტკიცებული უფლებების დარღვევის შესახებ არსებული პრეცედენტული სამართლით. მიიჩნევს, რომ სასამართლო გადაწყვეტილებაში მითითებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული უფლებების დარღვევაზე აპელირება არის უსაფუძვლო და მიიჩნევს, რომ რ-----ის მიმართ არც შეფასების პროცესში და არც თავად შეფასების თაობაზე მიღებული გასაჩივრებული აქტებით არ დარღვეულა პირის პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება; თანაბარ საფუძველზე ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში შესვლის უფლება; შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; საარსებო სახსრების შრომით, რომელსაც

თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, მოპოვების უფლება; ასევე მიიჩნევს, რომ არ დარღვეულა ვალდებულებები (რომელიც იკისრეს ხელშემკვრელმა მხარეებმა), კერძოდ: აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე "საპატიო მიზეზის გარეშე", რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; რომ აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე შეწყვეტის შემთხვევაში.

აპელანტის განმარტებით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ მართალია გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, მაგრამ არასწორად და არასრულად, სხვა ნორმებთან ერთობლიობის გარეშე განმარტა იგი. მიუთითებს "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის პირველ, მე-2, მე-8, მე-11, მე-16, 53-ე მუხლებს და განარტავს, რომ საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე შეაფასოს წელიწადში ერთხელ, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის შეფასების წესის შესაბამისად. მოხელის შეფასების პროცესი წარმართება გამჭვირვალედ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლის ჩართულობით. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი შეფასების სისტემა: ა) საუკეთესო შეფასება – მოვალეობა ან/და მოსალოდნელზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით; ბ) კარგი შეფასება – მოვალეობა კარგად შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ - ჩვევები სტაბილურად შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს; გ) დამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა ნაწილობრივ კარგად შესრულდა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, მოხელე არსებითად არ გამოირჩევა პროფესიული უნარ - ჩვევებით; დ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს.

წარმომადგენლის განმარტებით, ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზიდან გამომდინარე, კანონის მიზანს წარმოადგენს, ერთის მხრივ, უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება და შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლები, ხოლო, მეორე

მხრივ, იგი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს, საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს. მიუთითებს, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმება პიროვნების კვალიფიკაციას და მის განსაკუთრებულ უნარებს ემყარება, ხოლო, მისი შემდგომი დაწინაურება, კარიერის პრინციპის მიხედვით, შესაბამისი შეფასების საფუძველზე ხორციელდება. კანონის მიზანს წარმოადგენს, რომ საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელეებისათვის, პროფესიული დამსახურების მიხედვით, სამსახურში მიღების ან/და დაწინაურების ეტაპზე უზრუნველყოფილი იყოს თანაბარი შანსები.

წარმომადგენლის განმარტებით, საჯარო სამსახურის სისტემის რეფორმის მიზანს წარმოადგენს სწორედ ქმედითი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება, რაც თავის მხრივ საფუძველს შეუქმნის კარიერულ წინსვლაზე დაფუძნებული პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის ჩამოყალიბებას, რომელიც საჯარო მოხელეს მუდმივი განვითარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების საშუალებას აძლევს. ეს ყველაფერი კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებასა და პროფესიულ განვითარებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის არსებობის საფუძველია. კარიერული პრინციპით სამსახურებრივი წინსვლა დამოკიდებული უნდა იყოს პროფესიულ მომზადებასა და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე. კარიერული წინსვლის პრინციპი განმტკიცებულია კანონის მე-16 მუხლით, რომლის თანახმად, კარიერული განვითარება ემყარება: პირველი, შეფასების სამართლიან სისტემას და მეორე, სხვა მექანიზმებზე დაფუძნებულ პროფესიულ განვითარებას. ეს უკანასკნელი კი, ამავე კანონის 54-ე მუხლით არის დაზუსტებული. იგი კარიერული წინსვლის თავისივე უნარების განვითარებისა და საჯარო დაწესებულების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით მოხელეს ავალდებულებს, განავითაროს საკუთარი პროფესიული შესაძლებლობები საჯარო სამსახურის მიერ შეთავაზებულ მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობით. მეორე მხრივ, აღნიშნული პრინციპი ავალდებულებს საჯარო დაწესებულებას, უზრუნველყოს მოხელის პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამებში მონაწილეობა და ხელი შეუწყოს მოხელის საჯარო სამსახურის სისტემის გარეთ არსებულ, პროფესიული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობას.

წარმომადგენელი მიუთითებს, რომ მოხელის შეფასებასთან ასევე კავშირშია მოხელის რანგირება. ასევე მიუთითებს, რომ კანონის თანახმად, შეფასებას ექვემდებარება ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე. შეფასების მიზანია შესრულებული სამუშაოს და მოხელის უნარების შემოწმება, რომლის საფუძველზეც ვლინდება ის საჭიროებები, რომელზე მუშაობის შედეგადაც უნდა გამოსწორდეს არსებული პრობლემები ან/და დაიგეგმოს მოხელის შემდგომი კარიერული განვითარება, მოტივაცია და სხვა.

აქედან გამომდინარე, თუკი მოხელის მიმართ მიღებული ზომები უშედეგო გამოდგება და მოხელის შემდგომი შეფასება არადამაკმაყოფილებელი იქნება, ეს გახდება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მიუთითებს, რომ საჯარო დაწესებულება რანგირებით აწესრიგებს თანამდებობებს შორის ურთიერთმიმართებებს. შესაბამისად, ის სრულად ფლობს ინფორმაციას იმაზე, თუ როგორ განსხვავდებიან თანამდებობები პასუხისმგებლობის დონის, საქმის სირთულის, კომპეტენციების და სხვა ფაქტორების მიხედვით. გარდა ამისა, საჯარო დაწესებულებამ შესაძლოა თავად განსაზღვროს დამატებითი სპეციფიური ფაქტორები, რომლებიც უფრო ზედმიწევნით განსაზღვრავენ ამა თუ იმ თანამდებობის მნიშვნელობას და, შესაბამისად, მის ადგილს ორგანიზაციულ თანამდებობრივ იერარქიაში და სახელფასო ბადეზე. ასევე მიუთითებს, რომ საჯარო სამსახურში შემოტანილი რანგირების პრინციპი ეფუძნება მოხელეთა შორის თანამდებობების არა მექანიკურ გადანაწილებას, არამედ თითოეული თანამდებობის ფუნქციურ ანალიზს და ფუნქციურ დატვირთვას.

ადმინისტრაციული ორგანოს წარმომადგენელი მიუთითებს, რომ მოხელის სრულფასოვანი შეფასება შესაძლებელია ყველა ჩამოთვლილი პრინციპების, ფაქტორებისა და კომპეტენციების გათვალისწინებით, რამაც ასახვა ჰპოვა სხვადასხვა სამართლებრივ აქტებში. მიუთითებს "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონს, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებულ მოხელის შეფასების წესს და "პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის NN220 დადგენილებას. განმარტავს, რომ მთავრობის ზემოაღნიშნული დადგენილებისა და "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად გამოცემული იქნა "საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდის, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების წესის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 30/03/2018 წლის №77/3 ბრძანება, რომლითაც დამტკიცდა "საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდი, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების წესი". აღნიშნული წესის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასებისას ფასდება შესაფასებელ პერიოდში მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაო და კომპეტენციები, ხოლო, მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასება ხორციელდება 2 ეტაპად: პირველ ეტაპზე ფასდება შესაფასებელ პერიოდში მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაო და მოხელის კომპეტენციები. შეფასება ხდება შესაბამისი დანართებით (№1 და №2) განსაზღვრული ფაქტორებითა და კომპეტენციებით (პუნქტი 3) ამ აქტის მე-6 მუხლით დადგენილი წესით; მეორე ეტაპზე კი მოხელესთან გასაუბრებით

ხდება დოკუმენტური მასალის ანალიზი ამ აქტის მე-7 მუხლით დადგენილი წესით.

სამართლებრივი აქტების ანალიზით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ მოხელის შეფასების სისტემა დაფუძნებულია მრავალ ფაქტორსა და კომპეტენციაზე, რომლებიც გაწერილია აღნიშნულ აქტებში. მოხელის შეფასებისას ადმინისტრაციული ორგანოს მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, რომლის ფარგლებშიც იგი გამოსცემს შესაბამის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტებს - მოხელის შუალედური შეფასებისა და საბოლოო შეფასების ოქმების სახით, რომლებიც წარმოადგენენ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის N77/3 ბრძანებით დამტკიცებულ დანართებს, სადაც დეტალურად არის ასახული ყველა ის ფაქტორი, კრიტერიუმი თუ სხვა პირობა, რომელზე დაყრდნობითაც უნდა იქნეს მიღებული უფლებამოსილი პირის მიერ შესაფასებელი მოხელის შეფასების შესახებ ამ აქტით გათვალისწინებული სახის გადაწყვეტილება. წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ სწორედ აღნიშნული დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში იქნა მიღებული რ-----ის არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შესახებ ოქმები, რომლებიც თავად შეიცავენ დასაბუთებისათვის საჭირო მონაცემებს, ფაქტორებს, კომპეტენციების ნუსხას და შეფასების კრიტერიუმებს, შესაბამისად, მათზე დაყრდნობით მიღებული გადაწყვეტილებების კანონიერების შემოწმებისას სასამართლოს უნდა ემსჯელა იმაზე, ჰქონდა თუ არა ადგილი ადმინისტრაციული ორგანოს უფლებამოსილი პირების მხრიდან ამ აქტითა და შესაბამისი ოქმებით გათვალისწინებულ მოთხოვნების გარდა რაიმე დამატებითი მოთხოვნების, კრიტერიუმების და პირობების გამოყენებას ადგილი შესაფასებელ მოხელესთან მიმართებაში, რაც აღქმული იქნებოდა დისკრეციული უფლებამოსილებების გადამეტებად და შესაბამისად, ასეთი მოცემულობის პირობებში მიღებული ი/ა სამართლებრივი აქტები ჩაითვლებოდა უკანონო აქტებად.

აპელანტი მიუთითებს, რომ სასამართლო თავისი გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებას ძირითადად ამყარებს მასზედ, რომ რ-----ის შეფასების პირველი ეტაპი ჩატარდა "საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდის, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების წესის" შესახებ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 30/03/2018 წლის №77/3 ბრძანებით გათვალისწინებული დოკუმენტური მასალის არარსებობის პირობებში, რაც საბოლოო ჯამში, შეფასების შესახებ გადაწყვეტილებებს (ოქმებს) ხდის დაუსაბუთებელს. იმისათვის, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილების აღნიშნული ნაწილის დასაბუთების საკითხის საფუძვლიანობა გაირკვეს, აპელანტს მიაჩნია, რომ უნდა გაანალიზდეს ის სამართლებრივი მოცემულობა, რაც ზემოაღნიშნული

აქტებიდან იკითხება და რაც მოხელის შეფასებისას უნდა იქნას გათვალისწინებული, რაც თავის მხრივ, ერთობლიობაში განხილვის და გაანალიზების პირობებში ქმნის სამართლიანი შეფასების მოლოდინს და საბოლოოდ სამართლიანი და კანონიერი გადაწყვეტილების საწინდარია. რაც შეეხება უშუალოდ მოხელის შეფასების პირველ ეტაპს, აღნიშნული სამართლებრივი აქტების თანახმად, აპელანტის განმარტებით განსაზღვრულია შეფასებაში მონაწილე სუბიექტების უფლება - მოვალეობები, კერძოდ: შესაფასებელი მოხელე ვალდებულია: ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად განახორციელოს დაკისრებული მოვალეობები და შეფასების შეუფერხებლად წარმართვისთვის წარადგინოს მასალები დროულად; ხელი შეუწყოს შეფასების პროცესის ობიექტურად განხორციელებას; ხელმძღვანელის მოთხოვნის შემთხვევაში, წარუდგინოს მას ნებისმიერი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რაც დაკავშირებულია შეფასების პროცესთან; აღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი მიიჩნევს, რომ რ-----ის კანონისმიერ ვალდებულებას წარმოადგენდა შეფასების განმახორციელებელი პირისათვის წარედგინა მის ხელთ არსებული ყველა საჭირო დოკუმენტური მასალა, რაც გაანალიზებული და შეფასებული იქნებოდა დადგენილი წესის შესაბამისად, მით უფრო იმ მოცემულობის პირობებში, როდესაც მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ განხორციელებული შეფასების პირველი ეტაპის შედეგები მის მიერ გასაჩივრებულ იქნა და მან გაიარა ხელმეორე შეფასებების ორივე ეტაპი პარლამენტის აპარატის უფროსის მონაწილეობით, რა დროსაც მან ისევ მიიღო არადამაკმაყოფილებელი შეფასება. წარმომადგენელი მიუთითებს, რომ აღნიშნული სამართლებრივი აქტების თანახმად, განისაზღვრა შეფასების პირველ ეტაპზე მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის ვალდებულებებიც, კერძოდ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელი ვალდებულია მოხელის შეფასება განახორციელოს მისთვის ხელმისაწვდომი შესაბამისი დოკუმენტური მასალისა და ინფორმაციის სრული და ყოველმხრივი შეფასებისა და ანალიზის საფუძველზე. წარმომადგენელი მთავრობის N220 დადგენილების მე-11 მუხლზე არგუმენტირებით განმარტავს, რომ შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაფასებელი პერიოდის განმავლობაში. მოხელის შეფასება ხდება მოხელის ფუნქციების, კომპეტენციების, უნარ - ჩვევების, ქცევის წესების ან/და მის მიერ განხორციელებული მიზნებისა და ამოცანების (კომპონენტების) შეფასების შედეგების შესაბამისად. შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალის შეფასებითა და მოხელესთან გასაუბრებით. დოკუმენტური მასალა მოიცავს შესაფასებელი პერიოდის განმავლობაში შეფასების კომპონენტებთან დაკავშირებით საჯარო დაწესებულებაში არსებულ დოკუმენტაციას.

წარმომადგენლის განმარტებით, დოკუმენტურ მასალაში იგულისხმება საჯარო დაწესებულებაში არსებული და შეფასების კომპონენტებთან დაკავშირებული ნებისმიერი ტიპის დოკუმენტაცია, იქნება ეს მომზადებული კორესპონდენცია, სამართლებრივი აქტების პროექტები, შევსებული

კითხვარები თუ სამოქმედო გეგმები. მიუთითებს, რომ საქმეში წარმოდგენილია რ-----ის უშუალო ხელმძღვანელის - ი. ახალბედაშვილის წერილობითი ინფორმაცია, სადაც მითითებულია საანგარიშო პერიოდში რ-----ისათვის დაკისრებული დავალებების და მათი შესრულების/შეუსრულებლობის შესახებ ინფორმაცია, რაც ზემოაღნიშნული სამართლებრივი აქტების დანაწესის თანახმად, წარმოადგენს დოკუმენტურ მასალას. ის ფაქტი, რომ ფიზიკური ფორმით არ იქნა წარგენილი სასამართლოში იმ საკანონმდებლო აქტების პროექტები, რაზედაც მითითებულია ზემოაღნიშნულ წერილში, (რაც დაადასტურა საქმეზე მოწმის სახით მოწვეულმა პირმა, რ-----ის უშუალო ხელმძღვანელმა - აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსმა - ი-----მა) ეს სრულიადაც არ ნიშნავს იმას, რომ უშუალო ხელმძღვანელის მიერ არ მოხდა მოხელის მიერ შესრულებული/შეუსრულებელი/შესასრულებელი სამუშაოს შეფასება. ის ფაქტი, რომ მოხელე დადგენილ ვადაში, ჯეროვნად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ დავალებებს, რომ იგი პასიური იყო კომიტეტში შემუშავებული კანონპროექტების განხილვაში, რომ მის მიერ არ შემოსულა წინადადება აგრარული სექტორის რომელიმე მიმართულებით სიახლეების და ცვლილებების კუთხით და სხვა, ეს თავისთავად გულისხმობს იმას, რომ სახეზეა დოკუმენტური მასალა, რომლის თაობაზეც მიუთითებს აღნიშნული წერილი და რომლის თანახმად, გაცემული დავალებები ან არ შესრულდა დადგენილ ვადაში, ან არაჯეროვნად შესრულდა. აპელანტის განმარტებით, კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს/აკონკრეტებს მათ ოდენობას, შესრულებული სამუშაოს მოცულობას. ამ შემთხვევაში აუცილებელ პირობას წარმოადგენს ის, რომ დოკუმენტური მასალა კავშირში იყოს შეფასების კომპონენტებთან. მოხელის პირველ ეტაპზე შეფასების ოქმის თანახმად, განსაზღვრულია ორი ფაქტორი და რვა კომპეტენცია, რომლის საფუძველზეც მოხდა რ-----ის შეფასება. შესაფასებელი ფაქტორებს წარმოადგენს: შესრულებული სამუშაოს ხარისხი, სადაც რ. ქუთათელაძე შეფასდა ქულით -1, რაც შეესატყვისება - შესრულებული სამუშაოს ხარისხი არადამაკმაყოფილებელია, მოთხოვნებს არ შეესაბამება, მოხელის ცოდნა და უნარი ზედაპირულია და შესასრულებელი სამუშაოსათვის დადგენილი ვადების დაცვა, სადაც რ-----ე შეფასდა ქულით - რაც შეესატყვისება - მოხელე ყველა დავალებებს დადგენილ ვადაში არ ასრულებს, ვადას ხშირად მხოლოდ სათანადო მითითებების შემთხვევაში იცავს, აუცილებელია მოხელის მიერ დავალებების შესრულების ვადის კონტროლი.

წარმომადგენლის განმარტებით, აღნიშნული ფაქტორების გარდა, რ-----ის შეფასება მოხდა 8 კომპეტენციის ნაწილში, სადაც შესაბამისი შეფასების კრიტერიუმებზე დაყრდნობით მოხდა შეფასება და შესაბამისი ქულების მინიჭება. მთლიანობაში პირველ ეტაპზე შეფასების ერთიანმა ქულამ პროცენტულ მაჩვენებელში შეადგინა 39.48%, რაც წარმოადგენს

არადამაკმაყოფილებელ შეფასებას, ხოლო მოხელის საბოლოო შეფასების ოქმის თანახმად: შესრულებული სამუშაო შეფასდა 1 ქულით (37.50 %) - არადამაკმაყოფილებელი; კომპეტენციები 1 ქულით (41.28%) - არადამაკმაყოფილებელი. წარმომადგენელი მიუთითებს, რომ შეფასების ოქმის თანახმად, მოხელის შეფასება ხდება მოხელის ფუნქციების, კომპეტენციების, უნარ - ჩვევების, ქცევის წესების ან/და მის მიერ განხორციელებული მიზნებისა და ამოცანების (კომპონენტების) შეფასების შედეგების შესაბამისად. ამდენად, დაუსაბუთებლად მიიჩნევს სასამართლოს გადაწყვეტილების იმ ნაწილს სადაც აღნიშნულია, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლის შეფასების საშუალებაც მიეცემოდა სასამართლოს, რათა დაედგინა, თუ რა გახდა მოსარჩელის მიმართ გასაჩივრებული აქტების მიღების საფუძველი. რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სასამართლოში არ წარდგენილა კონკრეტული დოკუმენტები, რომლის შესწავლისა და ანალიზის საფუძველზეც შეფასდა რ-----ე.

წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ სადაო აქტების მიღებისას საქართველოს პარლამენტის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლების გადამეტების ფაქტს, მიიჩნევს, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ აქტის მიღებისას დაიცვა ყველა ის მოთხოვნა, რასაც ითვალისწინებს ოქმის (ი/ა ს-ვი აქტის) ფორმა, რაც დამტკიცებულია საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის N77/3 ბრძანებით. აპელანტი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ მსჯელობას, რომ მოხელის პროფესიული შეფასების მიზანს წარმოადგენს მისი პროფესიული ცოდნისა და კვალიფიკაციის დონის შემოწმება და განსაზღვრა, ხოლო მოხელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან ეთიკის დარღვევა, ასეთის არსებობის შემთხვევაში შეიძლება გახდეს მის მიმართ დისციპლინური სამართალწარმოების დაწყების და არა უარყოფითი პროფესიული შეფასების საფუძველი. აღნიშნულთან დაკავშირებით წარმომადგენელი განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, მოხელის მიმართ კონკრეტულ ფაქტთან დაკავშირებით ჩატარდა თუ არა დისციპლინური სამართალწარმოება, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია წელიწადში ერთხელ შეაფასოს პროფესიული საჯარო მოხელე ზემოაღნიშნული ფაქტორების და კომპეტენციების გათვალისწინებით, რაც კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით განახორციელა საქართველოს პარლამენტმა.

რაც შეეხება დოკუმენტური მასალის განმარტებას, აპელანტის განმარტებით, სასამართლო გადაწყვეტილების დასაბუთებისას უნდა ამოვიდეს არა მხოლოდ კონკრეტული ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტებიდან, არამედ, სხვა ნორმებთან ერთობლიობაში გაარკვიოს ნორმის ნამდვილი აზრი, სწორად გაიაზროს ის ლეგიტიმური მიზანი, რაც გააჩნდა კანონმდებელს ნორმის მიღებისას. მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სწორად არ მოხდა იმის გარკვევა, რამდენად არის/იყო უფლებამოსილი

ადმინისტრაციული ორგანო წარმოდგენილი სახით არსებული (მოწმის მიერ დადასტურებული) დოკუმენტური მასალის პირობებში განეხორციელებინა მოხელის შეფასება, არსებული მოცემულობის პირობებში შეიძლებოდა თუ არა ადმინისტრაციულ ორგანოს საერთოდ შეუფასებელი დაეტოვებინა შესაფასებელი მოხელე. აპელანტი მიიჩნევს, რომ როგორც პროცედურულად, ისე სამართლებრივად, სადაო აქტები აკმაყოფილებს კანონმდებლობის მოთხოვნებს, მათში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება შეესაბამება მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და სრულად შეესაბამება მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებს, შესაბამისად, არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის საფუძვლები.

III სა მო 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 სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.1. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, მხარეთა ახსნა -

განმარტებების მოსმენის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა - კანონიერების შემოწმებისა და საქმის სასამართლო განხილვის შედეგად მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებებს, გადაწყვეტილების დასაბუთების თვალსაზრისით შემოიფარგლება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილზე მითითებით და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

პირველყოვლისა პალატა მიუთითებს, რომ სადავო საკითხი ეხება საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 19 ნოემბრის რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმისა და საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 20 ნოემბრის რ-----ის შეფასების ოქმის ბათილად ცნობას.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი - სამართლებრივი საქმიანობა 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.

პალატა აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, 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.

პალატა, აქვე მოიხმობს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, 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; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, 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; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

პალატა სადავო საკითხზე მსჯელობის მიზნით, ყურადღებას ამახვილებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, 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 53-ე მუხლის პირველ პუნქტზე აპელირებით პალატა განმარტავს, რომ საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე შეაფასოს წელიწადში ერთხელ, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის შეფასების წესის შესაბამისად. ამავე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალების შეფასებით და მოხელესთან გასაუბრებით. ამავე კანონის 59-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასების შედეგების შესაბამისად წესდება მოხელის წახალისების შემდეგი ფორმები: ა) მადლობის გამოცხადება; ბ) ფულადი ჯილდოს მიცემა; გ) ფასიანი საჩუქრის მიცემა. ამასთან, 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ - ერთ სავალდებულო საფუძველს წარმოადგენს ამ კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შედეგით ზედიზედ ორჯერ შეფასება. ამასთან, 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასების პროცესი წარიმართება გამჭვირვალედ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლის ჩართულობით. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი შეფასების სისტემა: ა) საუკეთესო შეფასება – მოვალეობა ან/და მოსალოდნელზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით; ბ) კარგი შეფასება – მოვალეობა კარგად შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები სტაბილურად შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს; გ) დამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა ნაწილობრივ კარგად შესრულდა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, მოხელე არსებითად არ გამოირჩევა პროფესიული უნარ-ჩვევებით; დ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს.

აქვე პალატა მიუთითებს „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის №220 დადგენილებით დამტკიცებული წესის პირველ მუხლზე, რომლის თანახმად, პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების

წესისა და პირობების (შემდგომში – წესი) განსაზღვრის მიზანია პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის (შემდგომში – მოხელე) ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების (შემდგომში – შეფასება) პროცედურის დადგენა, ხოლო მე-3 მუხლის თანახმად, შეფასების მიზანია მოხელის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ - ჩვევების ამაღლების, წახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებებისა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების წარმოშობის წინაპირობების დადგენა, ასევე საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარება. რაც შეეხება შეფასების პრინციპს, მე-4 მუხლის შესაბამისად, შეფასება წარმოებს კანონიერების, სამართლიანობის, ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, მიუკერძოებლობის, ინტერესთა შეუთავსებლობის დაუშვებლობის, ნდობის, საჯარო დაწესებულებისა და მოხელის ინტერესთა თანაზომიერების პრინციპების დაცვით.

მითითებული წესის მე-6 მუხლის თანახმად, შეფასების პროცესის მონაწილე სუბიექტები არიან მოხელე, მისი უშუალო ხელმძღვანელი და ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი ერთეული/პირი. აღნიშნული დადგენილების მე-8 მუხლის თანახმად, შეფასების პროცესში მონაწილე უშუალო ხელმძღვანელს უფლება აქვს: ა) გაეცნოს შეფასების პროცესში შექმნილ მასალებს; ბ) მოითხოვოს დამატებითი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის წარდგენა; გ) საჭიროების შემთხვევაში, შესაფასებელ მოხელეს განუსაზღვროს დამატებითი ვადა ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის წარსადგენად; დ) განახორციელოს ამ წესითა და კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებამოსილებები. ასევე, შეფასების პროცესში მონაწილე ხელმძღვანელი ვალდებულია: ა) კანონიერად, ობიექტურად, შესაფასებელი მოხელის უფლებების შეუღახავად განახორციელოს შეფასება; ბ) დადგენილი წესით მიაწოდოს ინფორმაცია შესაფასებელ მოხელეს გასაუბრების შესახებ; გ) წარუდგინოს შესაფასებელ მოხელეს შეფასების შედეგი; დ) დროულად და სისტემატურად აწარმოოს დაკვირვება მის მიერ შესაფასებელი მოხელის საქმიანობაზე.

ამავე წესის მე-11 მუხლის პირველის პუნქტის შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაფასებელი პერიოდის განმავლობაში, ხოლო მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასება ხდება მოხელის ფუნქციების, კომპეტენციების, უნარ-ჩვევების, ქცევის წესების ან/და მის მიერ განხორციელებული მიზნებისა და ამოცანების (კომპონენტების) შეფასების შედეგების შესაბამისად. შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალის შეფასებითა და მოხელესთან გასაუბრებით.

პალატა აღნიშნავს, რომ მითითებული წესის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, დოკუმენტური მასალა მოიცავს შესაფასებელი პერიოდის

განმავლობაში შეფასების კომპონენტებთან დაკავშირებით საჯარო დაწესებულებაში არსებულ დოკუმენტაციას. საჯარო დაწესებულება უფლებამოსილია, შეფასების მეთოდის განსაზღვრასთან ერთად, დაადგინოს შესაფასებელი დოკუმენტური მასალის შექმნის წესი. დადგენილების მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შეფასებას შესაძლებელია მოჰყვეს შემდეგი სამართლებრივი შედეგები: ა) მოხელისათვის კლასის მინიჭება; ბ) მოხელის წახალისება; გ) მოხელის პროფესიული განვითარების, მისი სწავლების საჭიროების განსაზღვრა; დ) მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება. ხოლო მე-11 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, შესაფასებელი პერიოდის დაწყებისთანავე საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით განსაზღვრავს შეფასების მეთოდს, ასევე დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების წესს, ხოლო უშუალო ხელმძღვანელი აცნობებს მას მოხელეს, ასევე განუმარტავს შეფასების მეთოდს, შეფასების ქულების მინიჭების, საბოლოო შედეგის გამოთვლისა და გასაჩივრების წესს.

პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად გაამაზვილა ყურადღება საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2018 წლის 30 მარტის N77/3 ბრძანებაზე, რომლითაც დამტკიცდა საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდი, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასების და გასაუბრების წესი. ამავე ბრძანებით, საქართველოს პარლამენტის უფროსს დაევალა უზრუნველყო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების ჩატარება ამ აქტით დადგენილი წესით. საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდი, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასების და გასაუბრების წესის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელის შეფასება ხორციელდება წელიწადში ერთხელ. მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასება ხორციელდება ორ ეტაპად, კერძოდ, პირველ ეტაპზე ფასდება მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შესაფასებელ პერიოდში მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან და მის კომპეტენციებთან დაკავშირებით საქართველოს პარლამენტში არსებული შესაბამისი დოკუმენტური მასალა (შემდგომ - დოკუმენტური მასალა), ხოლო მეორე ეტაპზე მოხელესთან/გამოსაცდელი ვადით მიღებულ მოხელესთან გასაუბრებით ხდება დოკუმენტური მასალის ანალიზი. აღნიშნული წესის მე-6 მუხლი ადგენს მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის პირველ ეტაპზე შეფასების წესს, ხოლო მე-7 მუხლი მეორე ეტაპზე შეფასების წესს. მე-6 მუხლის პირველი პუნქტით, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასება იწყება საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის

მიერ ბრძანების გამოცემით.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 29 ოქტომბერს, გამოცემულ იქნა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის ბრძანება საქართველოს პარლამენტის მოხელეთა შეფასების ჩატარების შესახებ. საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანური რესურსებისა და ინსტიტუციური განვითარების დეპარტამენტის უფროსს დაევალა უზრუნველყო შეფასების პროცედურების განხორციელება „საქართველოს პარლამენტის აპარატის პროფესიული საჯარო მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეთოდის, შესაბამისი დოკუმენტური მასალის შეფასების და გასაუბრების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2018 წლის 30 მარტის N77/3 ბრძანებით დამტკიცებული წესის შესაბამისად. წესის მე-6 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების პირველ ეტაპზე მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის უშუალო ხელმძღვანელს უფლება აქვს, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შესაფასებლად ნებისმიერ დროს მოსთხოვოს მოხელეს/გამოსაცდელი ვადით მიღებულ მოხელეს ან/და საქართველოს პარლამენტის აპარატის სათანადო სტრუქტურულ ერთეულს მის ხელთ არსებული ნებისმიერი დოკუმენტური მასალა ან/და ინფორმაცია, თუ ეს საქართველოს კანონმდებლობას არ ეწინააღმდეგება. ამ შემთხვევაში მოხელე/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე/საქართველოს პარლამენტის აპარატის სათანადო სტრუქტურული ერთეული ვალდებულია ეს დოკუმენტური მასალა/ინფორმაცია მომთხოვნს გონივრულ ვადაში წარუდგინოს. მე-8 პუნქტის თანახმად, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების პირველ ეტაპზე მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის უშუალო ხელმძღვანელი ვალდებულია მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასება განახორციელოს მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის უშუალო ხელმძღვანელისთვის ხელმისაწვდომი შესაბამისი დოკუმენტური მასალისა და ინფორმაციის სრული და ყოველმხრივი შეფასებისა და ანალიზის საფუძველზე. მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების მეორე ეტაპზე, მოხელესთან/გამოსაცდელი ვადით მიღებულ მოხელესთან გასაუბრებისას, მოხელე/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე და მისი უშუალო ხელმძღვანელი აანალიზებენ დოკუმენტურ მასალას და მოხელისა/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების პირველ ეტაპზე მოხელისათვის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელისათვის მინიჭებულ თითოეულ ქულას, რომელიც შეიძლება უცვლელი დარჩეს ან შეიცვალოს. მოხელესთან/გამოსაცდელი ვადით მიღებულ მოხელესთან გასაუბრებისას მოწმდება აგრეთვე ის შედეგები, რომლებიც დოკუმენტური მასალის ანალიზით ვერ მიიღწევა. აღნიშნული წესის მე-8 მუხლის პირველი

პუნქტის თანახმად, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების საბოლოო ერთიანი ქულის მიხედვით მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის უშუალო ხელმძღვანელი მოხელეს/გამოსაცდელი ვადით მიღებულ მოხელეს აძლევს ერთ-ერთ შემდეგ შეფასებას: ა) საუკეთესო შეფასება (მოვალეობა ან/და მოსალოდნელზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით) - თუ მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების საბოლოო ერთიანი ქულაა 4; ბ) კარგი შეფასება (მოვალეობა კარგად შესრულდა, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები სტაბილურად შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს) - თუ მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების საბოლოო ერთიანი ქულაა 3; გ) დამაკმაყოფილებელი შეფასება (მოვალეობა ნაწილობრივ კარგად შესრულდა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, მოხელე/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე არსებითად არ გამოირჩევა პროფესიული უნარ-ჩვევებით) - თუ მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების საბოლოო ერთიანი ქულაა 2; დ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასება (მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს) – თუ მოხელის/გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების საბოლოო ერთიანი ქულაა 1.

ზემოთმითითებული რეგულაციის გათვალისწინებით პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ განმარტებას, რომ პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების პირველი ეტაპი უნდა განხორციელდეს კონკრეტულ, შესაფასებელ პერიოდში, შესაბამისი მოხელის მიერ შექმნილი დოკუმენტების ანალიზის საფუძველზე. განსახილველ შემთხვევაში კი საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე რ-----ე 2013 წლის 08 აგვისტოს დაინიშნა საქართველოს პარლამენტის აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის მთავარ სპეციალისტად კონკურსის შედეგად, 2013 წლის 8 აგვისტოდან.

ასევე საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 19 ნოემბერს, აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის გ-----ის მიერ შედგა მთავარი სპეციალისტის რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმი, რომლითაც ირკვევა, რომ პირველ ეტაპზე შეფასების ერთიანი ქულა/ დოკუმენტური მასალის ხელმეორედ შეფასების ერთიანი ქულა არის არადამაკმაყოფილებელი (40.52%). ხოლო, 2018 წლის 20 ნოემბერს, აგრარულ საკითხთა კომიტეტის აპარატის უფროსის გ-----ის მიერ შედგა მთავარი სპეციალისტის რ-----ის შეფასების ოქმი, რომლითაც ირკვევა, რომ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის ფაქტორი

შეფასდა 1 ქულით (არადამაკმაყოფილებელი), ხოლო კომპეტენციები 1 ქულით (არადამაკმაყოფილებელი).

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 და მე-7 მუხლების შესაბამისად, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში. ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განახორციელოს 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 გამოიცა. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. მითითებული 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.

პალატა სააპელაციო საჩივარში მითითებულ არგუმენტებს კერ მიიჩნევს საჩივრის დაკმაყოფილების, გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საკმარის საფუძვლად და განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლის შეფასების საშუალებაც მიეცემოდა სასამართლოს, რათა დაედგინა, თუ რა გახდა მოსარჩელის მიერ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტების მიღების საფუძველი, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სასამართლოში არ წარმოდგენილა კონკრეტული დოკუმენტები, რომლის შესწავლისა და ანალიზის საფუძველზეც შეფასდა მოსარჩელე რ-----ე.

პალატა განმარტავს, 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.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად გაამხვილა ყურადღება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლის პირველ 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 საფუძველად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ.

აქვე პალატა განმარტავს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის დასაბუთების კანონისმიერი ვალდებულება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ადმინისტრაციული ორგანო შებოჭოს სამართლით და მოაქციოს თვითკონტროლის ფარგლებში, რამდენადაც გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებს და ფაქტებს, 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 მართლობიერება,

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.

პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ განმარტებას, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სასამართლოში არ არის წარდგენილი შეფასების პერიოდში მოსარჩელე რ-----ის მიერ შექმნილი დოკუმენტები, რომელთა ანალიზის საფუძველზეც განხორციელდა მისი შეფასების პირველი ეტაპი, რაც მითითებული ნორმატიული აქტებით ევალუოდა ადმინისტრაციულ ორგანოს. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსგავსად, პალატაც მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ საქართველოს პარლამენტის მიერ, სადავო ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტები გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და ურთიერთშეჯერების გარეშე, შესაბამისად იგი არის დაუსაბუთებელი.

პალატა ცალსახად მიიჩნევს, რომ მოხელის პროფესიული შეფასების მიზანს წარმოადგენს მისი პროფესიული ცოდნის და კვალიფიკაციის დონის შემოწმება და განსაზღვრა, ხოლო მოხელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან ეთიკის დარღვევა, ასეთის არსებობის შემთხვევაში შეიძლება გახდეს თავდაპირველად მის მიმართ დისციპლინური სამართალწარმოების დაწყების და არა უარყოფითი პროფესიული შეფასების საფუძველი.

პალატა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილზე არგუმენტირებით, განმარტავს, რომ თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა, იგი უფლებამოსილია სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნოს იგი და დაავალოს ადმინისტრაციულ ორგანოს ამ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. 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.

ამრიგად, პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შედეგს და იმ განმარტებას, რომ ადგილი აქვს საქართველოს კონსტიტუციის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ - სამართლებრივ აქტებში - საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 19 ნოემბრის „რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმში“ და საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 20 ნოემბრის „რ-----ის შეფასების ოქმში“ ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება არ შეესაბამება მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში მოდის მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რამდენადაც ისინი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე და არის დაუსაბუთებელი, რაც არ იძლევა სასამართლოს მიერ მისი გადამოწმების საფუძველს. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ სადავო - საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 19 ნოემბრის „რ-----ის შუალედური შეფასების ოქმი“ და საქართველოს პარლამენტის 2018 წლის 20 ნოემბრის „რ-----ის შეფასების ოქმი“ გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე და მოპასუხემ - საქართველოს პარლამენტმა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა გამოსცეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების საფუძვლიანად გამოკვლევის საფუძველზე, კერძოდ მოსარჩელის შესაბამისი მონაცემების ობიექტურად, გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

5.1. ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმების ანალიზისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შედეგს და მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმე განიხილა არსებითი საპროცესო დარღვევების გარეშე, სწორად დაადგინა საქმეზე ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, რის გათვალისწინებითაც სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება.

6. პროცესის ხარჯები:

6.1. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლითაც დადგენილია, რომ თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟი არ გადაიხდება სახელმწიფო სოციალური დაცვის საკითხთან დაკავშირებით აღძრულ სარჩელზე და ამ კოდექსის VII³ თავით გათვალისწინებულ საქმეებზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისაგან, საქმეზე გაწეულ ხარჯებს აანაზღაურებს სახელმწიფო.

IV ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

იხელმძღვანელა რა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 386-ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე მუხლებით

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს პარლამენტის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ძალაში თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო საჩივრით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6) თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. №7ა) მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21(ოცდაერთი) დღის ვადაში.

მოსამართლე
გოგიაშვილი

გიორგი