



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 იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახური;

წარმომადგენელი - ნ-----ი;

მოწინააღმდეგე მხარე - ნ-----ი;

წარმომადგენელი - ქ-----ა;

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 17 ივნისის გადაწყვეტილება;

II ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. აპელანტის მოთხოვნა:

1.1. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახური ითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 17 ივნისის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

2.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ნ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №--- ბრძანება და მოპასუხეს - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს დაევალა გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში მითითებული, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის გამოცემა მოსარჩელე ნ-----თან დაკავშირებით, კანონით დადგენილ ვადაში. სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

2.2. დასკვნები დადგენილ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ნ-----ი 1993 წლის 30 ივნისიდან 2019 წლის 22 თებერვლამდე მუშაობდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის სისტემაში. 2018 წლის 19 ივლისის სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წამყვან სპეციალისტად.

საქმეში წარმოდგენილი, „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 12 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცდა სამსახურის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები დანართი N1-ის და დანართი N2-ის შესაბამისად. დანართი N1-იდან ამონაწერით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში განისაზღვრა 25 საშტატო ერთეული, მათ შორის, სამსახურის უფროსი - 1 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე - 3300 ლარი), წამყვანი სპეციალისტი -12 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე - 1200 ლარი) და უფროსი სპეციალისტი - 12 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე - 1100 ლარი).

„საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ

სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში სტრუქტურულ ცვლილებებსა და/ან შტატების მოსალოდნელ შემცირებასთან დაკავშირებით განსახორციელებელი ღონისძიებების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 10 იანვრის ბრძანებით „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2018 წლის 22 დეკემბრის N366 ბრძანებით დამტკიცებული დებულებით განსაზღვრულ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის (შემდგომში - სამსახური) სტრუქტურულ ქვედანაყოფებში სამსახურის გასაგრძელებლად გადასანიშნი მოსამსახურეების იდენტიფიცირების კრიტერიუმებად განისაზღვრა დაკავებულ პოზიციასთან მათი კომპენსაციის შესაბამისობის შემოწმების შემდეგი საშუალებები: ა) სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტი (სამოქალაქო დანაყოფების შესაბამისი პროფესიებისათვის); ბ) ზოგადი უნარების ტესტი; გ) საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელი ტესტი; დ) ფიზიკური ნორმატივები (თუ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და საკონკურსო თემატიკის შესაბამისად მოეთხოვებათ ფიზიკური ნორმატივების ჩაბარება); ე) გასაუბრება (საჭიროების შემთხვევაში). ამავე ბრძანების მე-7 პუნქტის თანახმად, სამსახურს დაევალა, ტესტირებისა და ფიზიკური ნორმატივების (ასეთის არსებობის) შედეგების გათვალისწინებით, საჭიროების შემთხვევაში, უზრუნველყოს გასაუბრებების დაგეგმვა-ორგანიზება. მე-8 პუნქტის თანახმად, სამსახურის გასაგრძელებლად გადასანიშნი მოსამსახურეების იდენტიფიცირება განხორციელდეს ამ ბრძანების პირველ პუნქტში მითითებული კომპონენტების შედეგების საფუძველზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

„საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში სტრუქტურულ ცვლილებებსა და/ან შტატების მოსალოდნელ შემცირებასთან დაკავშირებით განსახორციელებელი ღონისძიებების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 10 იანვრის ბრძანება N16 (ს.ფ. 80-82);

დადგენილია, რომ 2019 წლის 16 იანვარს მოსარჩელე ნ-----ი ინფორმირებული იქნა, რომ 2019 წლის 15 თებერვლიდან რეორგანიზირებული იქნებოდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, რომელსაც შესაძლოა თან სდევდეს შტატების შემცირება და ამის საფუძველზე მოსამსახურეთა სამსახურიდან დათხოვნა/გათავისუფლება.

საქმეში წარმოდგენილი, „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცდა სამსახურის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები დანართი N1-ის შესაბამისად. დანართი N1-იდან ამონაწერით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განისაზღვრა 9 საშტატო ერთეული, მათ შორის, სამსახურის უფროსი - 1 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე - 2800 ლარი), პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 6 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე - 1500 ლარი) და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 2 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე - 1300 ლარი).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

„საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის ბრძანება N--
- და თანდართული საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 173-174);

სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებული სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტში მოსარჩელის შეფასებამ შეადგინა - 53 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 80), ზოგადი უნარების ტესტში - 47 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 80), საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელ ტესტში - 21 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 30).

ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განსაზღვრულ 9 საშტატო ერთეულზე შერჩეული პირების ტესტების შედეგებით პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მიღებული ტესტირების ჯამური შედეგი აღემატება საშტატო ერთეულზე დასაქმებული ოთხი პირის ტესტის შედეგს.

2019 წლის 19 თებერვლის „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში შექმნილი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მოსამსახურეებთან (გარდა სამსახურის

უფროსის)“ გასაუბრების ოქმით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ გასაუბრებაზე დაბარებული იქნა 20 მოსამსახურე. გასაუბრებაზე გამოცხადდა ყველა დაბარებული პირი. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მოსამსახურეებს გასაუბრების მსვლელობისას დაესვათ საქმიანობასთან დაკავშირებული კითხვები: რა არის მათი ფუნქცია - მოვალეობები სამუშაო აღწერილობების შესაბამისად, როგორია მათი სამუშაო გამოცდილებები, როგორია მათი სამუშაო დატვირთვა, რა ცვლილებებია განსახორციელებელი სამსახურის უკეთ ფუნქციონირებისათვის. როგორც ოქმიდან ირკვევა, მიუხედავად ნ-----ის ხანგრძლივი სამუშაო სტაჟისა, ზემოთ მოცემულ კითხვებზე გაცემული პასუხები არ იყო არგუმენტირებული და დამაკმაყოფილებელი. ნაკლოვანებები, რომლებიც გასაუბრებისას გამოვლინდა მის საქმიანობასთან დაკავშირებული პროცესების აღწერისას, მოსარჩელემ ახსნა სამსახურის ზოგად ნაკლოვანებად, რადგან სამსახურში არ იყო დანერგილი საქმიანობის ერთიანი სტანდარტი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2019 წლის 19 თებერვლის „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში შექმნილი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მოსამსახურეებთან (გარდა სამსახურის უფროსის)“ გასაუბრების ოქმი (ს.ფ. 167-170).

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 21 თებერვლის N--- ბრძანებით, სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტი ნ-----ი (პირადი N-----) და კომპენსაციის სახით, განესაზღვრა 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 21 თებერვლის N--- ბრძანება (ს.ფ. 17-18);

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, 102-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 110-ე მუხლის პირველი პუნქტი და 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 დადგენილად მიიჩნია, „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განისაზღვრა 9 საშტატო ერთეული, მათ შორის, სამსახურის უფროსი - 1 საშტატო ერთეული, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 6 საშტატო ერთეული და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 2 საშტატო ერთეული. ხოლო რეორგანიზაციამდე დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში არსებობდა 25 საშტატო ერთეული, რომელთაგან ერთ - ერთზე დანიშნული იყო მოსარჩელე ნ- -----ი. რეორგანიზაციის შედეგად, ჯამში 16 ერთეულით შემცირდა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის საშტატო ერთეულები.

საქმის განმხილველმა სასამართლომ მიუთითა, რომ მხარეების მიერ სადავოდ არ გამხდარა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, წამყვანი სპეციალისტის სხვა საშტატო ერთეულები და რეორგანიზაციის შედეგად სამინისტროში შექმნილი ზემოთ მითითებული საშტატო ერთეულები (პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის) ფუნქციურად არსებითად ერთიდაიმავე შინაარსისა იყო, რაც ამ საშტატო ერთეულზე დასაქმებულ პირების არსებითად თანაბარ სამართლებრივ მდგომარეობაში ყოფნას განაპირობებდა.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველ პუნქტზე, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის პირველ და მე-2 მუხლებზე, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლზე, ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ, მე-2 და მე-3 პუნქტებზე და განმარტა, 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. ამდენად, სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაციის, როგორც არსებითად თანასწორო, თანაბარ, საკმარისად მსგავს პირობებში მყოფი პირების მიმართ უკანონოდ განსხვავებულად მოპყრობის შინაარსი, პირის მიმართ, მის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირისაგან, დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ განსხვავებული მოპყრობაა.

საქმის განმხილველმა სასამართლომ საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილად მიიჩნია, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებული სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტში მოსარჩელის შეფასებამ შეადგინა - 53 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 80), ზოგადი უნარების ტესტში - 47 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 80), საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელ ტესტში - 21 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 30). ასევე, დადგენილად მიიჩნია, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განსაზღვრულ 9 საშტატო ერთეულზე შერჩეული პირების ტესტების შედეგებით, მოსარჩელის მიერ მიღებული ტესტირების ჯამური შედეგი აღემატება საშტატო ერთეულზე დასაქმებული ოთხი პირის ტესტის შედეგს. სასამართლომ აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განისაზღვრა 9 საშტატო ერთეული, მათ შორის, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 6 საშტატო ერთეული და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 2 საშტატო ერთეული, რაც იმას ნიშნავს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში განსაზღვრულ, წამყვანი სპეციალისტის - 12 საშტატო ერთეულსა და უფროსი სპეციალისტის - 12 საშტატო ერთეულზე დასაქმებულ პირებს შორის წარმოიქმნა კონკურენცია ახლად შექმნილ 8 საშტატო ერთეულზე შერჩევის მიზნით. ამასთან, შერჩევის დისკრეციული უფლებამოსილება ჰქონდა საქართველოს იუსტიციის

სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურს.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, მე-6 და მე-7 მუხლები, 53-ე მუხლი და მიიჩნია, რომ სადავო ადმინისტრაციულ - სამართლებრივ აქტში - ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №---ბრძანებაში არ არის ასახული გარემოებები, რომლითაც მოპასუხემ - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურმა პენიტენციურმა სამსახურმა იხელმძღვანელა მოსარჩელე ნ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების დროს, კერძოდ არ არის მითითებული და დასაბუთებული, თუ რა კრიტერიუმების (კვალიფიკაცია და ა.შ) გათვალისწინებით მიანიჭა სხვა პირს უპირატესობა ზემოთ აღნიშნულ, ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში საშტატო ერთეულზე დანიშვნის დროს და რატომ უთხრა მას უარი მოცემულ საშტატო ერთეულზე დანიშვნაზე იმ პირობებში, როდესაც ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში არსებული საშტატო ერთეული დატვირთულია არსებითად იმავე ფუნქციებით, რომელსაც მოსარჩელე ნ-----ი მის მიერ დაკავებულ საშტატო ერთეულზე მუშაობისას ახორციელებდა, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განსაზღვრულ 9 საშტატო ერთეულზე შერჩეული პირების ტესტების შედეგებით, ტესტირებაში მოსარჩელის მიერ მიღებული ჯამური შედეგი აღემატება საშტატო ერთეულზე დასაქმებული ოთხი პირის ტესტის შედეგს.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ადგილი აქვს საქართველოს კონსტიტუციის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ - სამართლებრივ აქტში ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №---ბრძანებაში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება არ შეესაბამება მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში მოდის მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რამდენადაც სასამართლოს მსჯელობით იგი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე.

რაც შეეხება მოთხოვნებს სამსახურში აღდგენასთან და განაცდური ხელფასის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები და განმარტა, 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 და ვინაიდან სასამართლომ, მოცემულ შემთხვევაში, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ცნო ბათილად ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №--ბრძანება და მოპასუხეს დაავალა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის გამოცემა, აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნები არ დააკმაყოფილა.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის სააპელაციო საჩივარი:

აპელანტი არ დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების შედეგს და განმარტა, რომ „საქართველოს მთავრობის სტრუქტურის, უფლებამოსილებისა და საქმიანობის წესის შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილების თანახმად, 2018 წლის 11 ივლისს გაუქმებულ იქნა საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტრო, ხოლო მისი ფუნქციები და უფლებამოსილების ნაწილი გადაეცა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებას - სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს. ყოველივე ამას მოჰყვა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ახალი დებულებისა და საშტატოების დამტკიცება, რამაც გამოიწვია სისტემაში რეორგანიზაცია.

წარმომადგენლის განმარტებით, ნ-----ი მუშაობდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე. რეორგანიზაციის, სამსახურის ახალი სტრუქტურის ჩამოყალიბებისა და შტატების შემცირების გამო 2019 წლის 15 თებერვლიდან, დაკავებული თანამდებობიდან შესაძლო დათხოვნის შესახებ, ეცნობა კანონით დადგენილ ვადაში კერძოდ, 2019 წლის 10 იანვარს, რაც აპელანტის განმარტებით, დასტურდება გაფრთხილების ფურცელზე ნ-----ის ხელმოწერით. წარმომადგენლის მითითებით, განხორციელებულმა რეორგანიზაციამ გამოიწვია სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ახალი საშტატო რიცხოვნობის დამტკიცება. განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, რეორგანიზებულ იქნა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური რასაც მოჰყვა შტატების შემცირება. მიუთითებს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ნაცვლად ადმინისტრაციულ

დეპარტამენტში შეიქმნა ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველო. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური შედგებოდა 25 საშტატო ერთეულისაგან, ხოლო ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველო 9 საშტატო ერთეულით განისაზღვრა. მოქმედი კანონმდებლობით, რეორგანიზაცია თავისთავად არ შეიძლება გახდეს გათავისუფლების საფუძველი, თუკი მას არ მოჰყვება არსებული პოზიციების შემცირება.

აპელანტის განმარტებით, ნებისმიერი ორგანიზაცია მოქმედებს საკმაოდ დინამიურ, ცვალებად გარემოში და არა ვაკუუმში, სტრუქტურის ცვლილება შეიძლება ნაკარნახევი იყოს გარემო ფაქტორებითაც. რეორგანიზაციის მიზანია ორგანიზაციის ეფექტიანობის გაზრდა და არსებული რესურსების მაქსიმალურად რაციონალურად გამოყენება.

ადმინისტრაციული ორგანოს წარმომადგენელი აპელირებს „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, სამსახურის სპეციალური და სამოქალაქო დანაყოფების მოსამსახურე შეიძლება სამსახურიდან დათხოვნილ/გათავისუფლებულ იქნეს სამსახურის, სამსახურის სტრუქტურული ქვედანაყოფის/ერთეულის, პენიტენციური დაწესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო. აღნიშნულიდან გამომდინარე მიუთითებს, რომ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 21 თებერვლის N--- ბრძანების თანახმად, ნ-----ი დათხოვნილ იქნა სამსახურიდან, რეორგანიზაციის საფუძველზე, შტატების შემცირების გამო. მისივე განმარტებით, სადავო გადაწყვეტილებაში სასამართლო აქცენტს აკეთებს ტესტირების შედეგებზე, როდესაც სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში თანამშრომლების გათავისუფლების მიზეზს წარმოადგენდა მიმდინარე რეორგანიზაცია, რომელსაც თან ახლდა შტატების შემცირება, სასამართლო მსჯელობისას ეყრდნობა იმ ფაქტს, რომ ნ-----ის მიერ ტესტირებაში დაფიქსირებული ჯამური შედეგი აღემატება სხვა ოთხი თანამშრომლის ჯამურ შედეგს. წარმომადგენლის განმარტებით, სასამართლოს უპირველესი ამოცანა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. წარმომადგენლის განმარტებით, მტკიცებულებებიდან იკვეთება რომ სამსახური მოქმედებდა კომპეტენციის ფარგლებში, ასევე სადავო ბრძანება გამოცემულ იქნა შესაბამისი პროცედურების დაცვით, კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლების მითითებით. მიიჩნევს, რომ საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით,

შესაძლებელია განხორციელდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია. მიუთითებს, რომ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო განსახორციელებელი ღონისძიებების გეგმის შინაარსს განსაზღვრავს თითოეული საჯარო დაწესებულება თავისი სპეციფიკისა და რეორგანიზაციის მიზნიდან გამომდინარე. ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება განაპირობა სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში განხორციელებულმა სტრუქტურულმა რეორგანიზაციამ, რომელიც უშუალოდ შეეხო ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, რომელშიც იყო დასაქმებული მოსარჩელე. წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 21 თებერვლის N--- ბრძანება, ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სრულად შეესაბამება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მოთხოვნებს და არ არსებობს მისი ბათილობის ფაქტობრივი თუ სამართლებრივი საფუძვლები.

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 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.

უპირველესად პალატა აღნიშნავს, რომ გადაწყვეტილება გასაჩივრებულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მიერ, ხოლო სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გადაწყვეტილება მოსარჩელის მიერ არ გასაჩივრებულა და ამ ნაწილში გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში. ამდენად პალატა მსჯელობს მხოლოდ გადაწყვეტილების გასაჩივრებულ ნაწილზე.

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:

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით გარანტირებული შრომის უფლება, გულისხმობს საჯარო დაწესებულების ვალდებულებას სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლობიერად შეზღუდავს. ამასთან, პალატა აღნიშნავს, 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.

პალატა მიუთითებს „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 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. „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 შეუძლებელია. ამრიგად, საჯარო სამსახურში, თანამდებობიდან გათავისუფლების ერთ - ერთი საფუძველი რეორგანიზაციის შედეგად, შესაბამისი საშტატო ერთეულის (თანამდებობის) შემცირებაა, რაც თავის მხრივ, გულისხმობს აღნიშნული საშტატო ერთეულის ფუნქციურად სრულად გაუქმებას.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ თავის 2015 წლის 8 ივლისის Nბს-449-442 (კ-15) გადაწყვეტილებაში განმარტა, 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 აღნიშნავს, 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 სასამართლომ აუცილებლად მიიჩნია, რომ კონკრეტული თანამდებობების იდენტურობის დადგენის მიზნით უნდა 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.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით პალატა დადგინდად მიიჩნევს, რომ „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განისაზღვრა 9 საშტატო ერთეული, მათ შორის, სამსახურის უფროსი - 1 საშტატო ერთეული, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 6 საშტატო ერთეული და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 2 საშტატო ერთეული. ხოლო რეორგანიზაციამდე დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში არსებობდა 25 საშტატო ერთეული, რომელთაგან ერთ - ერთზე დანიშნული იყო ნ-----ი. რეორგანიზაციის შედეგად, ჯამში 16 ერთეულით შემცირდა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის საშტატო ერთეულები. მხარეების მიერ სადავოდ არ გამხდარა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ნ-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, წამყვანი სპეციალისტის სხვა საშტატო ერთეულები და რეორგანიზაციის შედეგად სამინისტროში შექმნილი ზემოთ მითითებული საშტატო ერთეულები (პირველი კატეგორიის უფროსი

სპეციალისტის) ფუნქციურად არსებითად ერთიდაიმავე შინაარსისა იყო, რაც ამ საშტატო ერთეულზე დასაქმებულ პირების არსებითად თანაბარ სამართლებრივ მდგომარეობაში ყოფნას განაპირობებდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად გაამახვილა ყურადღება საქართველოს კონსტიტუციაზე და მართებულად განმარტა, რომ 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. სასამართლოს მიერ ასევე მართებულად გაამახვილდა ყურადღება ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის პირველ და მე-2 მუხლებზე, რომლის 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.

პალატა მიუთითებს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-4 მუხლზე, რომლის 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 გაუთვალისწინებელი რაიმე უპირატესობის მინიჭება ან რომელიმე მხარის მიმართ რაიმე დისკრიმინაციული ზომების მიღება. საქმის გარემოებათა იდენტურობის შემთხვევებში დაუშვებელია სხვადასხვა პირის მიმართ განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება, გარდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობისა.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში

მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებული სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტში მოსარჩელის შეფასებამ შეადგინა - 53 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 80), ზოგადი უნარების ტესტში - 47 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 80), საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელ ტესტში - 21 ქულა (მაქსიმალური ქულა - 30). ასევე, დადგენილია, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განსაზღვრულ 9 საშტატო ერთეულზე შერჩეული პირების ტესტების შედეგებით, მოსარჩელის მიერ მიღებული ტესტირების ჯამური შედეგი აღემატება საშტატო ერთეულზე დასაქმებული ოთხი პირის ტესტის შედეგს.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განისაზღვრა 9 საშტატო ერთეული, მათ შორის, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 6 საშტატო ერთეული და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი - 2 საშტატო ერთეული, რაც იმას ნიშნავს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში განსაზღვრულ, წამყვანი სპეციალისტის - 12 საშტატო ერთეულსა და უფროსი სპეციალისტის - 12 საშტატო ერთეულზე დასაქმებულ პირებს შორის წარმოიქმნა კონკურენცია ახლად შექმნილ 8 საშტატო ერთეულზე შერჩევის მიზნით. ამასთან, შერჩევის დისკრეციული უფლებამოსილება ჰქონდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურს.

პალატა საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით, დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2019 წლის 19 თებერვლის გასაუბრების ოქმით, გასაუბრებაზე დაბარებულ იქნა 20 მოსამსახურე. გასაუბრებაზე გამოცხადდა ყველა დაბარებული პირი. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მოსამსახურეებს გასაუბრების მსვლელობისას დაესვათ საქმიანობასთან დაკავშირებული კითხვები: რა არის მათი ფუნქცია - მოვალეობები სამუშაო აღწერილობების შესაბამისად, როგორია მათი სამუშაო გამოცდილებები, როგორია მათი სამუშაო დატვირთვა, რა ცვლილებებია განსახორციელებელი სამსახურის უკეთ ფუნქციონირებისათვის. როგორც ოქმიდან ირკვევა, მიუხედავად ნ-----ის ხანგრძლივი სამუშაო სტაჟისა, ზემოთ მოცემულ კითხვებზე გაცემული პასუხები არ იყო არგუმენტირებული და დამაკმაყოფილებელი. ნაკლოვანებები, რომლებიც გასაუბრებისას გამოვლინდა მის საქმიანობასთან დაკავშირებული პროცესების აღწერისას, მოსარჩელემ ახსნა სამსახურის ზოგად ნაკლოვანებად, რადგან სამსახურში არ იყო დანერგილი საქმიანობის ერთიანი სტანდარტი.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილია, რომ საქართველოს

იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 21 თებერვლის N--- ბრძანებით, სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტი ნ-----ი (პირადი N-----) და კომპენსაციის სახით, განესაზღვრა 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება.

პალატა, აქვე მიუთითებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე, რომლის მიხედვითაც თანამდებობიდან გათავისუფლება შეიძლება განხილულ იქნეს პიროვნული განვითარებისა და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების დარღვევად (იხ. თუნდაც, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს (ყოფ. მეხუთე 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. Özpinar 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.

პალატა მიუთითებს 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 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 გამოიყენა. დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა.

პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს აპელირებას საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის პირველ და მე-4 ნაწილებზე რომლის თანახმად, 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.

ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად 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 გამოიყენა იგი. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ

ადმინისტრაციული ორგანო მოქმედებს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, იგი ვალდებულია, აქტის დასაბუთებაში მიუთითოს იმ გარემოებებზე, რომლებიც საფუძვლად 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.

პალატა მიუთითებს, 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 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.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ განმარტებას, რომ სადავო ადმინისტრაციულ - სამართლებრივ აქტში - ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს

სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №--- ბრძანებაში არ არის ასახული გარემოებები, რომლითაც მოპასუხემ - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურმა პენიტენციურმა სამსახურმა იხელმძღვანელა მოსარჩელე ნ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების დროს, კერძოდ არ არის მითითებული და დასაბუთებული, თუ რა კრიტერიუმების (კვალიფიკაცია და ა.შ) გათვალისწინებით მიანიჭა სხვა პირს უპირატესობა ზემოთ აღნიშნულ, ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში საშტატო ერთეულზე დანიშვნის დროს და რატომ უთხრა მას უარი მოცემულ საშტატო ერთეულზე დანიშვნაზე იმ პირობებში, როდესაც, როგორც ზემოთ აღნიშნა ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში არსებული საშტატო ერთეული დატვირთულია არსებითად იმავე ფუნქციებით, რომელსაც ნ-----ი მის მიერ დაკავებულ საშტატო ერთეულზე მუშაობისას ახორციელებდა, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში განსაზღვრულ 9 საშტატო ერთეულზე შერჩეული პირების ტესტების შედეგებით, ტესტირებაში მოსარჩელის მიერ მიღებული ჯამური შედეგი აღემატება საშტატო ერთეულზე დასაქმებული ოთხი პირის ტესტის შედეგს.

პალატა მიუთითებს 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 საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ.

მოცემულ შემთხვევაში პალატა ვერ დაეთანხმება და ვერ გაიზიარებს აპელანტის მოსაზრებებს და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული არგუმენტები ვერ განდება პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად მიუთითა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილი, რომლის თანახმად, 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. სასამართლომ ასევე

მართებულად 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.

ამდენად, პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ დასკვნას, რომ სადავო ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №--- ბრძანება გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურმა ახალი ადმინისტრაციულ -სამართლებრივი აქტი უნდა გამოსცეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების საფუძვლიანად გამოკვლევის საფუძველზე, კერძოდ ნ-----ისა და მისი კონკურენტი პირის (პირების) კვალიფიკაციის, ასევე სხვა შესაბამისი მონაცემების ობიექტურად, გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად, რაც ცხადად და დეტალურად აისახება ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის დასაბუთებაში.

პალატის მოსაზრებით მოცემულ შემთხვევაში, ცალსახად ადგილი ჰქონდა საქართველოს კონსტიტუციის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ - სამართლებრივ აქტში - ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №--- ბრძანებაში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება არ შეესაბამება მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში მოდის მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რამდენადაც იგი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე.

ზემოაღნიშნულ გარემოებათა გათვალისწინებით სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს და მიაჩნია, რომ ძალაში უნდა დარჩეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება რომლითაც სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს

სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს დაევალოს ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად ახალი ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის გამოცემა ნ-----თან დაკავშირებით.

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 17 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 VII ³ 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

დაადგინა:

1. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ძალაში თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 17 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