



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

17 ივნისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა
კოლეგია**

**მოსამართლე დავით წერეთელი
სხდომის მდივანი თამილა ახვლედიანი**

მოსარჩელე - ნი--- ჩა-----

წარმომადგენელი - ქე----- რო----

მოპასუხე - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური
პენიტენციური სამსახური

წარმომადგენელი - ნი-- აბ-----

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი „ნი--- ჩა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან
გათავისუფლების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს
სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019
წლის 22 თებერვლის №6-- ბრძანება;

1.2. დაევალოს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, მოსარჩელე ნი--- ჩა-----ს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ;

1.3. დაევალოს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს მოსარჩელე ნი--- ჩა-----ს სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურმა პენიტენციურმა სამსახურმა სარჩელი არ ცნო, მისმა წარმომადგენელმა მხარი დაუჭირა საქმეზე წარმოდგენილ შესაგებელს, განმარტა, რომ გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტი გამოცემულია კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი, რის გამოც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ნი--- ჩა----- 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 დადგენილია, 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 N3-- 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 საკვალიფიციო 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.

2019 წლის 16 იანვარს მოსარჩელე ნი--- ჩა----- ინფორმირებულ 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 ირკვევა, 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).

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 ირკვევა, 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, ირკვევა, რომ 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 ნი--- ჩა----- —ს 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.

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 21 თებერვლის N6-- ბრძანებით, სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტი ნი--- ჩა----- (პირადი N0-----) და კომპენსაციის სახით, განესაზღვრა 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება.

მტკიცებულება, რომელსაც ეყრდნობა სასამართლო:

- საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის 2019 წლის 17 აპრილის წერილი N115329/01 (ს.ფ. 94-95);
- „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 ბრძანება და თანდართული საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 171-172);
- „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);

-გაფრთხილება (ს.ფ. 52)

-„საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის ბრძანება N457 და თანდართული საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 173-174);

- საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის 2018 წლის 17 აპრილის წერილი N1----- (ს.ფ. 96-97);

- ტესტის შედეგები (ს.ფ. 175);

-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 N6-- ბრძანება (ს.ფ. 17-18);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

- საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებები.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ ნი--- ჩა-----ს სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპის კონვენცია, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის, პირველი პუნქტი ყველას აძლევს გარანტირებულ უფლებას თავისი უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად სასამართლოს მიმართოს.

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

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის ან ძალადაკარგულად გამოცხადების მოთხოვნით.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს. ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება აგრეთვე, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებული საკითხის დაკმაყოფილებაზე განმცხადებლისათვის უარის თქმის შესახებ, ასევე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემული ან დადასტურებული დოკუმენტი, რომელსაც შეიძლება მოჰყვეს სამართლებრივი შედეგი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოხელეს უფლება აქვს, **სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით.**

ამრიგად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი „ნი--- ჩა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური

სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №6--ბრძანება შეიცავს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ლეგალური დეფინიციის ყველა ელემენტს, რაც მისი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად მიჩნევის საფუძველს წარმოადგენს.

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

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

ამრიგად, სასამართლოს მსჯელობის საგანს, ასევე წარმოადგენს, მოსარჩელე ნი--- ჩა-----ს სამსახურში აღდგენისა და მისთვის იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების საკითხი.

6.2. სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, **რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით**, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს დაცულია რაიმე სახის არამართლზომიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლი იცავს მოქალაქის უფლებას საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ და დაუსაბუთებლად განთავისუფლებისაგან (იხ. თუნდაც საქართველოს

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

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

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ სახელმწიფო ხელისუფლების განხორციელებისას, საჯარო დაწესებულებების მიერ თავისი საქმიანობის წარმოების პროცესში საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, თუ შეთანხმებებით გარანტირებულ ადამიანის უფლებებს და თავისუფლებებს აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა, რაც ნიშნავს იმას, რომ საჯარო დაწესებულებამ, მისთვის საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელებისას უნდა იხელმძღვანელოს ამა თუ იმ ზემოთ აღნიშნული უფლების (თავისუფლების) ნამდვილი შინაარსით და არ უნდა დაუშვას ამ უფლებით დაცულ სფეროში არამართლზომიერი ჩარევა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, „**ყველას აქვს უფლება, პატივი სცენ მის პირად და ოჯახურ ცხოვრებას**, მის საცხოვრებელსა და მიმოწერას. დაუშვებელია ამ უფლების განხორციელებაში საჯარო ხელისუფლების ჩარევა, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ჩარევა ხორციელდება კანონის შესაბამისად და აუცილებელია

დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის ინტერესებისათვის, უწყსრიგობის ან დანაშაულის თავიდან ასაცილებლად, ჯანმრთელობის ან მორალის თუ სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად“.

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

სასამართლო, 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. *Özpınar v. Turkey*, no. 20999/04, §§ 43-48, 19 ოქტომბერი 2010). და ბოლოს, მე-8 მუხლი ასევე ეხება ღირსებისა და რეპუტაციის საკითხებს, როგორც პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლების შემადგენელ ნაწილებს (იხ. *Pfeifer v. Austria*, no. 12556/03, § 35, 15 ნოემბერი 2007 და *A. v. Norway*, no. 28070/06, §§ 63 და 64, 9

აპრილი 2009). თანამდებობიდან მომჩივნის გათავისუფლებამ გავლენა იქონია სხვა პირებთან მისი ურთიერთობების ფართო სპექტრზე, მათ შორის პროფესიული ხასიათის ურთიერთობებზე. ასევე, აღნიშნული შეეხო მომჩივნის „შიდა წრეს“, ვინაიდან სამსახურის დაკარგვა მომჩივნისა და მისი ოჯახის მატერიალური კეთილდღეობაზე აისახებოდა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ მომჩივნის სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა მისი პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევას კონვენციის მე-8 მუხლის მნიშვნელობით.

სასამართლო 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, პოლიტიკა 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.

სასამართლო, 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.**

ამრიგად, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციითა და ზემოთ აღნიშნული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით გარანტირებული შრომის უფლება, მათ შორის გულისხმობს საჯარო დაწესებულების ვალდებულებას **სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე** არ დაუშვას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს. ამასთან, სასამართლო 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.**

6.3. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საჯარო სამსახური არის სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობა (გარდა ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა), მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) საქმიანობა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობა (გარდა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ, წევრობაზე დაფუძნებულ და ამ კანონითა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობისა). **საჯარო სამსახურად ითვლება** აგრეთვე საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, საქართველოს პრემიერ-მინისტრისა და საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოების აპარატებში, საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატში, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში, საქართველოს ბიზნესომბუდსმენის აპარატში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატში, საქართველოს ცენტრალური

საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციაში საქმიანობა.

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

სასამართლო მიუთითებს 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 უფლებამოსიანობების 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.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილია, 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 მოსარჩელე ნი--- ჩა-----. რეორგანიზაციის შედეგად, ჯამში 16 ერთეულით შემცირდა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის საშტატო ერთეულები.

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.

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

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

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

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, **ყველა თანასწორია კანონისა და ადმინისტრაციული ორგანოს წინაშე. დაუშვებელია ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილე რომელიმე მხარის კანონიერი უფლებისა და თავისუფლების, კანონიერი ინტერესის შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, აგრეთვე მათთვის კანონმდებლობით 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 არსებობისას.**

სასამართლო აღნიშნავს, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტების შესაბამისად, 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.

ამრიგად, სასამართლო განმარტავს, რომ დისკრიმინაციის, როგორც არსებითად თანასწორი, თანაბარ, საკმარისად მსგავს პირობებში მყოფი პირების მიმართ უკანონოდ განსხვავებულად მოპყრობის შინაარსი, პირის მიმართ, **მის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირისაგან, დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ განსხვავებული მოპყრობაა.**

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

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

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

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

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილია, 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.

სასამართლო აღნიშნავს, 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.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, ასევე დადგენილია, 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 ნი--- ჩა----- —ს 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.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილია, რომ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 21 თებერვლის N6-- ბრძანებით, სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების - სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტი ნი--- ჩა----- (პირადი N0-----) და კომპენსაციის სახით, განესაზღვრა 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება.

სასამართლო 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.**

მიუთითებული 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.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი და მე-4 ნაწილების მიხედვით, **წერილობითი ფორმით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას.** თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, **წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას.**

ამრიგად, სასამართლო განმარტავს, 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 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 განხორციელა მან აღნიშნული უფლებამოსილება. სასამართლოს კონსტიტუციურ ვალდებულებას წარმოადგენს გააკონტროლოს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული დისკრეციული უფლებამოსილების კანონიერება. ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების დადგენა კი უპირველესად მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებიდან ხდება შესაძლებელი.

ამასთან, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, **ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ**

არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკიცებულებებზე ან არგუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი ადმინისტრაციული წარმოების დროს.

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

მოცემულ შემთხვევაში, სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში - „ნი-- ჩა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №6-- ბრძანებაში არ არის ასახული გარემოებები, რომლითაც მოპასუხემ - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურმა პენიტენციურმა სამსახურმა იხელმძღვანელა მოსარჩელე ნი--- ჩა-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების დროს, კერძოდ არ არის მითითებული და დასაბუთებული, თუ რა კრიტერიუმების (კვალიფი--ცია 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 აღინიშნა ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოში არსებული საშტატო ერთეული დატვირთულია არსებითად იმავე ფუნქციებით, რომელსაც მოსარჩელე ნი--- ჩა----- 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.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის შესაბამისად,

ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულებას წარმოადგენს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა გამოკვლევა. სწორედ საქმის გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე უნდა იქნეს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გადაწყვეტილება მიღებული. **დაუშვებელია, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ.**

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, რაც 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.

სასამართლო განმარტავს, 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.

ამრიგად, სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სადავო „ნი--- ჩა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №6-- ბრძანება გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე და მოპასუხემ - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურმა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა გამოსცეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების საფუძვლიანად გამოკვლევის საფუძველზე, კერძოდ მოსარჩელის და მისი კონკურენტი პირის (პირების) კვალიფიციის, ასევე სხვა შესაბამისი მონაცემების ობიექტურად, გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად, რაც ცხადად და დეტალურად აისახება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთებაში.

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

ამასთან, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის საფუძვლები რეგლამენტირებულია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლით, რომლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ **ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს**, ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადებისა ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე **ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საქმეზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება.**

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, **თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, იგი უფლებამოსილია სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნოს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და დაავალოს ადმინისტრაციულ ორგანოს, ამ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი.** სასამართლო ამ გადაწყვეტილებას იღებს, თუ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობისათვის არსებობს მხარის გადაუდებელი კანონიერი ინტერესი.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი აქვს საქართველოს კონსტიტუციის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის დარღვევას, **გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში** - „ნი--- ჩა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №6-- 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, რის გამოც იგი სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად უნდა იქნეს ბათილად ცნობილი და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს უნდა დაევალოს ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად გამოსცეს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მოსარჩელე ნი--- ჩახუნაშვილთან დაკავშირებით.

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

ამრიგად, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება და სხვა თანმდევი სამართლებრივი შედეგები, კანონის შესაბამისად დაკავშირებულია სასამართლოს მიერ სადავო საკითხის გადაწყვეტასთან, შესაბამისი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გაუქმებასთან და პირის სამსახურში აღდგენასთან. შესაბამისად, ვინაიდან სასამართლომ, მოცემულ შემთხვევაში, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ცნო ბათილად „ნი--- ჩა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №6-- ბრძანება და მოპასუხეს დაავალა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნები არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის, აგრეთვე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსარჩელე და მოპასუხე გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისგან, საქმეზე

გაწეულ ხარჯს აანაზღაურებს სახელმწიფო.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი, მე-2, მე-9, მე-12, 22-ე, 23-ე, 24-ე, 32-ე, მუხლებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნი--- ჩა-----ს სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნეს ცნობილი „ნი--- ჩა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №6-- ბრძანება და მოპასუხეს - საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს დაევალოს გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში მითითებული, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მოსარჩელე ნი--- ჩახუნაშვილთან დაკავშირებით, კანონით დადგენილ ვადაში;
3. სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
4. მხარეები გათავისუფლებულები არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრის შეტანის გზით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (მდებარე: ქ. თბილისი, გრიგოლ რობაქიძის გამზ. 7ა) თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (მდებარე: თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი მე-12 კმ. №6) 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის გადაცემის მომენტიდან.

მოსამართლე

დავით

წერეთელი