

შრომითი ღაპები

კრებულში გამოქვეყნებულია ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და სამართლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები. ამ და სხვა საქმეთა მოძებნა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ვებ-გვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/court-decisions/>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
ადმინისტრაციულ საქმეებზე

2024, № 1

Decisions of the Supreme Court of Georgia
on Administrative Cases
(in Georgian)

2024, № 1

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien
in Verwaltungssachen
(in der georgischen Sprache)

2024, № 1

Решения Верховного Суда Грузии
по административным делам
(на грузинском языке)

2024, № 1

გადაწყვეტილებების შერჩევა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი
ლიანა ლომიძე

ტექნიკური რედაქტორი
მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6, ტელ: 298 20 75;
www.supremecourt.ge

ჟურნალი გამოდის საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და
საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საერთო სასამართლოების
დეპარტამენტის მხარდაჭერით

საძიებელი

1. სამსახურიდან გათავისუფლება რეორგანიზაციის და შტატების შემცირების საფუძველზე

რეორგანიზაციის გამო თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება და

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხი 4

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების

შემცირებისას მობილობის წარუმატებლად დასრულების დროს

პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება 29

რეორგანიზაციის გამო თანამდებობიდან გათავისუფლების

კანონიერება შტატების შემცირების საფუძველით 62

2. სახელფასო დავალიანების და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

საჯარო მოხელეზე შრომის კოდექსის

გავრცელების წინაპირობები 77

სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების გამო განაცდური

ხელფასის ანაზღაურება 89

სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის

შრომითი ანაზღაურება 104

სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ

მოთხოვნის ხანდაზმულობა 122

საჯარო მოხელეზე შრომის კოდექსის

გავრცელების წინაპირობები 135

3. სამსახურში აღდგენის საკითხი

ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა 166

თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერება და

დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის საკითხი 195

1. სამსახურიდან გათავისუფლება რეორგანიზაციის და შტატების შემცირების საფუძველზე

**რეორგანიზაციის გამო თანმდებოპიდან
გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება და
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხი**

გადანყვებითლება საქართველოს სახელით

№ბს-141(კ-22)

28 აპრილი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**
**შემადგენლობა: გ. გოგიაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
ნ. სხირტლაძე**

დავის საგანი: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამარ-
თლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზ-
ღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

მ. ჭ-ამ 2017 წლის 27 ნოემბერს სარჩელით მიმართა თბილისის
საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას მო-
პასუხის – საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის
მიმართ და ამავე საბჭოს მდივნის 2017 წლის 14 თებერვლის №5/ს,
2017 წლის 22 აგვისტოს №189/კ და 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/
კ ბრძანებების ბათილად ცნობა, მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკუ-
რი ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, მოპასუხისთვის მო-
სარჩელის საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის
...ის – ...ის თანამდებობაზე აღდგენის დავალება, 2017 წლის 1 ნო-
ემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის იძულებითი
განაცდურისა და გადაუხდელი საბანკო კრედიტით მიყენებული
ზიანის ანაზღაურება მოითხოვა.

სარჩელის თანახმად, მ. ჭ-ა 2014 წლის 4 იანვრიდან 2017 წლის
14 მარტამდე მუშაობდა ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ად. ამა-
ვე პერიოდში იყო ექვსი უწყებათაშორისი კომისიის წევრი, მათ შო-
რის, ... წელს ხელმძღვანელობდა საქართველოს ეროვნული უშიშ-
როების საბჭოსთან არსებულ სახელმწიფო საიდუმლოებასთან და-

კავშირებული სახელმწიფო შესყიდვების ობიექტების ნუსხისა და შესყიდვების განხორციელების წესის შემუშავებელ დროებით სა-უნწყებათაშორისო კომისიას, ხოლო გათავისუფლებამდე იყო აპა-რატის მიერ გასაიდუმლოებული ინფორმაციის განსაიდუმლოების კომისიის თავმჯდომარე.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ 2017 წლის 14 მარტს განხორციე-ლებული რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა იურიდიული დეპარ-ტამენტი და იგი დაინიშნა ახლადშექმნილი ადმინისტრაციული დე-პარტამენტის ...ედ. ამასთან, იურიდიული დეპარტამენტის გაუქ-მებასთან ერთად შეიქმნა საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარ-ტამენტი, რომელშიც არ შეცვლილა საჯარო მოხელეთა რაოდენო-ბა, თუმცა გაიზარდა მათი ხელფასი. მოსარჩელემ ყურადღება გა-ამახვილა 2017 წლის 30 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებზე, რომლის შესაბამისადაც, გაუქმდა ახლადშექმნილი საერთაშორი-სო ურთიერთობების დეპარტამენტი და აღდგა რეორგანიზაციამ-დე არსებული სტრუქტურა იურიდიული დეპარტამენტის გარეშე. ამასთან, 2017 წლის 22 აგვისტოს კვლავ განხორციელდა რეორგა-ნიზაცია და იმავე წლის 27 ოქტომბერს მ. ქ-ა გათავისუფლდა და-კავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელის მოსაზრებით, ყველა ზე-მთა აღნიშნული ქმედება ემსახურებოდა მის მიმართ განხორციე-ლებულ პოლიტიკური ნიშნით დევნას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმე-თა კოლეგიის 2018 წლის 19 აპრილის განჩინებით დაკმაყოფილდა მოსარჩელის შუამდგომლობა და საქართველოს ადმინისტრაციუ-ლი საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბა-მისად, საქმეში მესამე პირად ჩაერთო საქართველოს პრეზიდენ-ტი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმე-თა კოლეგიის 2018 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილებით მ. ქ-ას სარ-ჩელი არ დაკმაყოფილდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეზე დადგენილად მი-იჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

– საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშ-როების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის, დ. რ-ის 2017 წლის 14 თებერვლის №5/ს ბრძანებით, პრეზიდენტის დავალებების, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპა-რატისთვის დასახული ამოცანების და გეგმების ეფექტურად და სრულყოფილად განხორციელებისათვის 2017 წლის 14 თებერვლი-დან გამოცხადდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაცია, შესაძლო სამტატო განრიგისა და პო-ზიციების ცვლილების, შტატების შემცირების თანხლებით. დასა-

ხელეწილი ბრძანება მ. ჭ-ასათვის ცნობილი გახდა 2017 წლის 14 თებერვალს.

– საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 25 მარტის №114 ბრძანებულებით დამტკიცებულ „საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის დებულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 14 მარტის №59 ბრძანებულების შესაბამისად, საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 14 მარტის №14/03/01 განკარგულებით ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის სამშტატო განრიგში, რომელიც ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) საზოგადოებასთან ურთიერთობის და კომუნიკაციების დეპარტამენტი, დ) საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტი (5 სამშტატო ერთეულით), ე) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (6 სამშტატო ერთეულით), ვ) საფინანსო-სამეურნეო დეპარტამენტი, ზ) საორგანიზაციო განყოფილება.

– საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...მა, მ. ჭ-ამ 2017 წლის 14 მარტს განცხადებით მიმართა ამავე საბჭოს მდივანს და მოითხოვა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ის თანამდებობაზე დანიშვნა. საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 14 მარტის №63/კ ბრძანებით, მ. ჭ-ა დაინიშნა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 2750 ლარის ოდენობით. საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 30 ივნისის №23/ს ბრძანებით კი მ. ჭ-ას მიენიჭა ...ის საკლასო ჩინი.

– ასევე დადგენილია, რომ კვლავ ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის სამშტატო განრიგში, კერძოდ, აპარატი ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (6 სამშტატო ერთეულით), დ) საერთაშორისო ურთიერთობების და კომუნიკაციის დეპარტამენტი (5 სამშტატო ერთეულით), ე) საფინანსო-სამეურნეო დეპარტამენტი, ვ) საორგანიზაციო განყოფილება.

– საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნულ უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის მოვალეობის შემსრულებლის ა. ბ-ის 2017 წლის 21 აგვისტოს №30/ს

ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობები.

– საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის დ. რ-ის 2017 წლის 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანებით, პრეზიდენტის დავალებების, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატისთვის დასახული ამოცანების და გეგმების ეფექტურად და სრულყოფილად განხორციელებისათვის, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით, 2017 წლის 22 აგვისტოდან გამოცხადდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაცია, რომელსაც შესაძლოა მოჰყოლოდა შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. აღნიშნულ ბრძანებას 2017 წლის 22 აგვისტოს პირადად გაეცნო მ. ჭ-ა.

– დადგენილია, რომ ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის სამტატო განრიგში, რომელიც ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (6 სამტატო ერთეულით), დ) საერთაშორისო ურთიერთობების და კომუნიკაციის დეპარტამენტი (6 სამტატო ერთეულით), ე) საფინანსო-სამეურნეო დეპარტამენტი, ვ) საორგანიზაციო განყოფილება. აღნიშნული განკარგულება ძალაში შევიდა 2017 წლის 4 სექტემბრიდან.

– საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს 2017 წლის 25 სექტემბერს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლისა და საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის მე-12 მუხლის შესაბამისად, გაეგზავნა საქართველოს ეროვნული უშიშროების აპარატის გასათავისუფლებელ თანამშრომელთა, მათ შორის, მ. ჭ-ას მონაცემები (CV), დანართის სახით და ასევე, მათი სამუშაო აღწერილობები.

– დადგენილია, რომ ცვლილება შევიდა კვლავ საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის სამტატო განრიგში, კერძოდ, აპარატი ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (4 სამტატო ერთეულით), დ) საერთაშორისო ურთიერთობების და კომუნიკაციის დეპარტამენტი (5 სამტატო ერთეულით), ე) საფინანსო-სა-

მეურნეო დეპარტამენტი, ვ) საორგანიზაციო განყოფილება. აღნიშნული განკარგულება ძალაში შევიდა 2017 წლის 22 სექტემბრიდან.

– საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის 2017 წლის 23 ოქტომბრის №7/536 წერილით დგინდება, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროდან მიღებული ინფორმაციის შესაბამისად, მობილობის განხორციელების მიზნით, დაიგზავნა მიმართვები შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულებებში. კერძოდ, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში, საქართველოს ენერგეტიკის სამინისტროში, საქართველოს გარემოსდაცვით ზემამხედველობის დეპარტამენტში, საქართველოს პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკაში, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში, ფინანსური მონიტორინგის სამსახურში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში. აღნიშნული უწყებებიდან შემოსული პასუხების შესაბამისად, შეუძლებელი იყო ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაციის შედეგად გასათავისუფლებელ თანამშრომელთა მობილობა. ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის მე-13 მუხლის თანახმად, აღნიშნული მოხელეები, სურვილის გათვალისწინებით, ჩაირიცხებიან მოხელეთა რეზერვში და მიეცემათ კომპენსაცია 3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

– საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის, დ. რ-ის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანებით, საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 26 ოქტომბრის №26/10/01 განკარგულების, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანებისა და პირადი განცხადების საფუძველზე, მ. ჭ-ა გათავისუფლდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ის – ...ის თანამდებობიდან, 2017 წლის 1 ნოემბრიდან.

– „საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის სამტატო ნუსხისა და აპარატში დასაქმებულ პირთა თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 26 ოქტომბრის №26/10/01 განკარგულების შესაბამისად, ადმინისტრაციული დეპარტამენტი შედგებოდა 4 სამტატო ერთეულისაგან, კერძოდ, პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი – დეპარტამენტის დირექტორი, პირველი კატეგორიის უფროსი

სპეციალისტი – მთავარი მრჩეველი, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – უფროსი მრჩეველი და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – მრჩეველი. საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის, დ. რ-ის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანება გაეგზავნა სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს.

– ასევე დადგენილია, რომ მ. ჭ-ა 2017 წლის 9 მარტის მდგომარეობით მუშაობდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 4125 ლარს, ხოლო 2017 წლის 25 აგვისტოს მდგომარეობით – საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ის – ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრებოდა თვეში 2700 ლარის ოდენობით.

– დადგენილია, რომ მ. ჭ-ას მოთხოვნა ამერიკის შეერთებულ შტატებში თავშესაფრის მიღების შესახებ რეკომენდებული იყო თანხმობის დამტკიცებისათვის. ასევე დადგენილია, რომ იგი მიჩნეულ იქნა პოლიტიკური ნიშნით დევნილ პირად საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის 2012 წლის 30 ნოემბრის სხდომაზე (ოქმი №8).

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისას, საქალაქო სასამართლომ იმსჯელა, გამომდინარეობდა თუ არა საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის, პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. ამასთან, მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზნებსა და მოთხოვნებზე, „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციაზე“ და განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტები კრძალავს ყველა სახის განსხვავებულ მოპყრობას, მაგრამ იმ შემთხვევაში თუ სახელმწიფომ, მოხელის სახით, ვინმეს მიმართ განახორციელა განსხვავებული მოპყრობა, მაშინ ამ განსხვავებულ მოპყრობას თან უნდა სდევდეს „ობიექტური და გონივრული გამართლება“, ხოლო იმისათვის, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულად ჩაითვალოს, პირველ რიგში, იგი უნდა ემსახურებოდეს კანონიერი მიზნის მიღწევის ინტერესებს და დაცული უნდა იყოს გონივრული პროპორციულობა მისაღწევ მიზანსა და გამოყენებულ საშუალებებს შორის, ანუ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები უნდა იყოს აუცილებელი და შესაფერისი. ამდენად, სახელმწიფოებს ეკისრებათ ნეგატიური ვალდებულება თა-

ნასწორად მოეპყრონ თანაბარ მდგომარეობასა და პირობებში მყოფ პირებს და შესაბამისად, მისი როლი, ვალდებულება და პასუხისმგებლობა განუზომლად დიდია დისკრიმინაციის პრევენციის ეფექტიანი ღონისძიებების გატარებაში.

საქალაქო სასამართლომ ასევე მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლზე, რომელიც ადგენს, რომ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ასეთი ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ იყო წარმოდგენილი. მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის არსებობა ვერ დადასტურდა საქმეში არსებული მასალებით, მათ შორის, მხარეთა ახსნა-განმარტებებით. სასამართლომ ასევე დაუსაბუთებლად მიიჩნია მ. ჭ-ას აპელირება, არსებული ხელისუფლების პირობებში, პოლიტიკური ნიშნით მის მიმართ დისკრიმინაციას არსებობასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერებას, საქალაქო სასამართლომ, დადგენილი ფაქტობრივი და მათი მომწესრიგებული სამართლებრივი გარემოებების ანალიზიდან გამომდინარე, აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა სტრუქტურულ ერთეულში იმ თანამდებობის გაუქმებას, რომელიც ეკავა მოსარჩელეს, კერძოდ, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატში ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ...ის თანამდებობა გაუქმდა და ამ ერთეულმა ფუნქციონირება გააგრძელა ხსენებული თანამდებობის გარეშე. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ გამოაცხადა რა რეორგანიზაცია, რაც გამოიხატა კონკრეტული სამტატო ერთეულის გაუქმებაში, მან იმოქმედა კანონის მოთხოვნათა დაცვით და აღნიშნულის შესახებ აცნობა სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს. სასამართლომ მხარეთა ყურადღება მიაპყრობ ასევე საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის 2017 წლის 23 ოქტომბრის №7/536 წერილზე, რომლის თანახმადაც, მოძიებული ინფორმაციის შესაბამისად, შეუძლებელი იყო ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაციის შედეგად გასათავისუფლებელ თანამშრომელთა მობილობა. აქედან გამომდინარე, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კონკრეტულ თანამშრომელთა, მათ შორის, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ასევე, მათი სურვილის გათვალისწინებით მოხელეთა რეზერვში ჩა-

რიცხვისა და 3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით კომპენსაციის მიცემის თაობაზე. აღნიშნული გარემოება დაადასტურა თავად მოსარჩელე მხარემაც. შესაბამისად, სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობაში გაანალიზების პირობებში, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სახეზე იყო მ. ქ-ას თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონით განსაზღვრული პირობები.

საქალაქო სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ ვინაიდან კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ცალსახად უკავშირებს პირის სამსახურიდან დათხოვნის/გათავისუფლების შესახებ აქტის უკანონობას, ხოლო მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობის საფუძვლები, ასევე უსაფუძვლო იყო სასარჩელო მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური შრომითი გასამრჯელოს ანაზღაურების თაობაზე.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, მატერიალური ზიანის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნა მატერიალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მოპასუხის მხრიდან ზიანის მიყენებით და დასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ წარდგენილი კონკრეტული ფაქტებითა და მტკიცებულებებით, სახეზე არ იყო. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა – მოპასუხისათვის მატერიალური ზიანის (გადაუხდელი საბანკო კრედიტით მიყენებული ზიანი) ანაზღაურების დაკისრება, უსაფუძვლო იყო და არ ექვემდებარებოდა დაკმაყოფილებას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილება მ. ქ-ამ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა. აღსანიშნავია, რომ მან თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 2 თებერვლის სხდომაზე დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 14 თებერვლის №5/ს, 22 აგვისტოს №189/კ და 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანებების ბათილად ცნობა, მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, მოსარჩელისათვის მიყენებული მატერიალური ზიანის (იძულებითი განაცდურის) – 2017 წლის 1 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდისათვის, მოპასუხისათვის დაკისრება მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 11 ივნისის განჩინებით, მოცემულ საქ-

მეში მოწინააღმდეგე მხარის (მოპასუხის) – საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს უფლებამონაცვლედ დადგენილ იქნა საქართველოს მთავრობა. აღნიშნული განჩინება კერძო საჩივრით გაასაჩივრა საქართველოს მთავრობის წარმომადგენელმა, რომელმაც აღნიშნა, რომ განსახილველ საქმეში მოპასუხეს წარმოადგენდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივანი და არა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭო. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს უნდა ემსჯელა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის უფლებამონაცვლის დადგენაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 აპრილის განჩინებით საქართველოს მთავრობის კერძო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 11 ივნისის განჩინება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილებით მ. ჭ-ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მ. ჭ-ას სარჩელი საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ და აღნიშნულ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მ. ჭ-ას სარჩელი ამ ნაწილში დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანება; საქართველოს მთავრობას მ. ჭ-ას სასარგებლოდ დავებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 ნოემბრიდან 2018 წლის 16 დეკემბრამდე განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოს – 2700 ლარის ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში მ. ჭ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო პალატამ პირველი ინსტანციის მსგავსად უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის თაობაზე და აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში ასეთი ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ იყო წარმოდგენილი.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ასევე დაუსაბუთებელი იყო აპელანტის მოთხოვნა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 14 თებერვლის №5/ს და 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე. სასამართლოს მოსაზრებით, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ორივე რეორგანი-

ზაციას თან სდევდა შტატების შემცირება, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 14 თებერვლის გასაჩივრებული №5/ს და 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანებები კანონიერი იყო და განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა ჰქონდა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹ მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა დარღვევას, რის გამოც არ არსებობდა ამ მიმართებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებისა და მითითებული სადავო აქტების ბათილად ცნობის საფუძველი.

რაც შეეხება საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანების კანონიერებას, სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ საკითხზე, რომ საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 26 ოქტომბრის №26/10/01 განკარგულებით განხორციელებული ცვლილების შედეგად ადმინისტრაციული დეპარტამენტი წარმოდგენილი იქნა 4 საშტატო ერთეულით: 1) პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი – დეპარტამენტის დირექტორი, 2) პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – მთავარი მრჩეველი, 3) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – უფროსი მრჩეველი და 4) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – მრჩეველი. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ, ერთი მხრივ, დადგენილი იქნა რეორგანიზაციის შემდეგ შტატების შემცირება, მაგრამ, მეორე მხრივ, იმავე სასამართლომ არ გამოიკვლია და არ დაადგინა, ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში არსებული ვაკანტური საშტატო ერთეულების პირობებში, რატომ არ მოხდა მოსარჩელისთვის, როგორც ...ისთვის (საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 30 ივნისის №23/ს ბრძანებით მ. ჭ-ას მიენიჭა ...ის საკლასო ჩინი) ზემოთ მითითებული ვაკანსიების შეთავაზება და მისი თანხმობის შემთხვევაში, რატომ იყო შეუძლებელი მ. ჭ-ას დასაქმება ზემოთ მითითებულ თანამდებობაზე, იმ პირობებში, როდესაც დასტურდება მისი კვალიფიციურობა და მითითებულ ვაკანსიებთან შესაბამისობა. ამიტომ სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელი იყო და უნდა გაუქმებულიყო იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მ. ჭ-ას სარჩელი საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანების ბათილად ცნობისა და ასევე მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების პერიოდის განსაზღვრის მიზნით კი, სააპელაციო პალატამ მიუთითა

„ეროვნული უშიშროების საბჭოს შესახებ“ 2018 წლის 31 ოქტომბრის ორგანული კანონის პირველ მუხლზე, რომლითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა „ეროვნული უშიშროების საბჭოს შესახებ“ საქართველოს 2004 წლის 11 ნოემბრის ორგანული კანონი. იმავე კანონის მე-3 მუხლის მეორე პუნქტით განისაზღვრა, რომ ამ კანონის პირველი მუხლი ამოქმედებულიყო საქართველოს პრეზიდენტის მომდევნო არჩევნებში არჩეული საქართველოს პრეზიდენტის მიერ ფიცის დადებისთანავე, ე.ი. 2018 წლის 16 დეკემბერს. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანების ბათილად ცნობის პირობებში, საქართველოს მთავრობას, როგორც საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს უფლებამონაცველეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისრებოდა სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 ნოემბრიდან 2018 წლის 16 დეკემბრამდე განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგო, თვეში 2700 ლარის ოდენობით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს მთავრობამ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების შედეგად სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვა.

კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ მ. ჭ-ას საკლასო ჩინზე მიუთითა იმგვარად, თითქოს აღნიშნული გარემოება რაიმე პრივილეგიურულ მდგომარეობაში აყენებდეს მას ადმინისტრაციული დეპარტამენტის სხვა თანამშრომლებთან შედარებით. აღსანიშნავია, რომ საკლასო ჩინის მქონე და არმქონე მოხელეთა მიმართ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს თანაბარი დაცვის გარანტიებსა და მობილობის ერთიან წესს. ამასთანავე, საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ მ. ჭ-ასთან ერთად ...ის წოდება მინიჭებული ჰქონდა მისივე დეპარტამენტის კიდევ სამ თანამშრომელს. რაც შეეხება თავისუფალ სამშტატო ერთეულებს, კასატორი აღნიშნავს, რომ არც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით და არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით არ დასტურდება, რომ საქართველოს უშიშროების ეროვნული საბჭოს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში არსებული სამშტატო ერთეულები რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგაც იყო ვაკანტური.

კასატორი ასევე მიუთითებს „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილების მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტზე,

რომლის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელი მოხელის მობილობა განახორციელოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის ან მოხელის თანხმობის არარსებობისას – სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. იმ შემთხვევაში, თუ სხვა საჯარო დაწესებულებაში ვერ განხორციელდა პირის მობილობა ტოლფას თანამდებობაზე, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელის მობილობა განახორციელოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში დაბალ თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის ან მოხელის თანხმობის არარსებობისას – სხვა საჯარო დაწესებულებაში დაბალ თანამდებობაზე, მოხელის კომპეტენციის გათვალისწინებით. დასახელებული მუხლის დისპოზიციის შესაბამისად, კასატორი მიიჩნევს, რომ მითითებული ნორმა არ შეიძლება განიმარტოს ისე, თითქოს შიდა მობილობა გულისხმობს დაწესებულების შიგნით პირთა მობილობას იმ შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე, რომლებზეც დასაქმებული არიან ადამიანები. ამდენად, კასატორი აღნიშნავს, რომ მობილობის ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს ამომწურავად ჰქონდა გამოკვლეული საქმის გარემოებები და ამ ნაწილში არ არსებობდა სააპელაციო სასამართლოს მიერ მისი გაუქმების საფუძველი.

კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა მ. ჭ-ას საშტატო ერთეული გაუქმების წინაპირობა, რასაც ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით მიღებული გადაწყვეტილება წარმოადგენდა, რომლის შესაბამისადაც, ამ შტატის არსებობის საჭიროება ვერ იქნა დანახული. აღნიშნულ გარემოებასთან ერთად სასამართლოს უნდა გაეთვალისწინებინა ის ვითარებაც, რომ საბჭოში ჩატარებული რეორგანიზაციის ფარგლებში სხვა ტოლფასი შტატი არ გაუქმებულა და არც ახალი შექმნილა, ასევე რეორგანიზაციის შემდეგ დარჩენილი 4 შტატისთვის არ შეცვლილა ფუნქციური დატვირთვა და ქვემდებარეობა.

დასახელებულ გარემოებებზე მითითებით, კასატორი მიიჩნევს, რომ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანება გამოიცა საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის სრული დაცვით და არ არსებობდა მისი ბათილად ცნობის წინაპირობები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 25 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული საქართველოს მთავრობის საკასაციო საჩივარი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო, საქმის მასალებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლების ზეპირი მოსმენის გარეშე შესწავლის შედეგად, მიიჩნევს, რომ საქართველოს მთავრობის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა მ. ჭ-ას სარჩელი საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანების ბათილად ცნობისა და ასევე მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ 2017 წლის 1 ნოემბრიდან 2018 წლის 16 დეკემბრამდე განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოს – 2700 ლარის ოდენობით და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მ. ჭ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდება.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილება მოსარჩელე მ. ჭ-ას მიერ არ გასაჩივრებულა, ხოლო იგი სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში საკასაციო წესით გასაჩივრებულია საქართველოს მთავრობის მიერ. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 14 თებერვლის №5/ს და იმავე წლის 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანებების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, შესულია კანონიერ ძალაში. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივრის მხოლოდ საქართველოს მთავრობის მიერ წარმოდგენის პირობებში, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხოლოდ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ სადავო ბრძანების კანონიერებისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმის მასალებში ასახულ

შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის – დ. რ-ის 2017 წლის 14 თებერვლის №5/ს ბრძანებით, პრეზიდენტის დავალებების, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატისთვის დასახული ამოცანების და გეგმების ეფექტურად და სრულყოფილად განხორციელებისათვის 2017 წლის 14 თებერვლიდან გამოცხადდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაცია, შესაძლო საშტატო განრიგისა და პოზიციების ცვლილების, შტატების შემცირების თანხლებით. დასახელებული ბრძანება მ. ჭ-ასათვის ცნობილი გახდა 2017 წლის 14 თებერვალს.

საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 25 მარტის №114 ბრძანებულებით დამტკიცებულ „საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის დებულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 14 მარტის №59 ბრძანებულების შესაბამისად, საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 14 მარტის №14/03/01 განკარგულებით ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის საშტატო განრიგში, რომელიც ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) საზოგადოებასთან ურთიერთობის და კომუნიკაციების დეპარტამენტი, დ) საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტი (5 საშტატო ერთეულით), ე) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (6 საშტატო ერთეულით), ვ) საფინანსო-სამეურნეო დეპარტამენტი, ზ) საორგანიზაციო განყოფილება.

საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...მა, მ. ჭ-ამ 2017 წლის 14 მარტს განცხადებით მიმართა ამავე საბჭოს მდივანს და მოითხოვა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ის თანამდებობაზე დანიშვნა. საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 14 მარტის №63/კ ბრძანებით მ. ჭ-ა დაინიშნა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 2750 ლარის ოდენობით. საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 30 ივნისის №23/ს ბრძანებით კი მ. ჭ-ას მიენიჭა ...ის საკლასო ჩინი.

ასევე დადგენილია, რომ კვლავ ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბ-

ჭოს აპარატის საშტატო განრიგში, კერძოდ, აპარატი ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (6 საშტატო ერთეულით), დ) საერთაშორისო ურთიერთობების და კომუნიკაციის დეპარტამენტი (5 საშტატო ერთეულით), ე) საფინანსო სამეურნეო დეპარტამენტი, ვ) საორგანიზაციო განყოფილება.

საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის მოვალეობის შემსრულებლის ა. ბ-ის 2017 წლის 21 აგვისტოს №30/ს ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობები.

საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნული უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის, დ. რ-ის 2017 წლის 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანებით, პრეზიდენტის დავალებების, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატისთვის დასახული ამოცანების და გეგმების ეფექტურად და სრულყოფილად განხორციელებისათვის, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით, 2017 წლის 22 აგვისტოდან გამოცხადდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაცია, რომელსაც შესაძლოა მოჰყოლოდა შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. აღნიშნულ ბრძანებას 2017 წლის 22 აგვისტოს პირადად გაეცნო მ. ჭ-ა.

დადგენილია, რომ ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის საშტატო განრიგში, რომელიც ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (6 საშტატო ერთეულით), დ) საერთაშორისო ურთიერთობების და კომუნიკაციის დეპარტამენტი (6 საშტატო ერთეულით), ე) საფინანსო-სამეურნეო დეპარტამენტი, ვ) საორგანიზაციო განყოფილება. აღნიშნული განკარგულება ძალაში შევიდა 2017 წლის 4 სექტემბრიდან.

2017 წლის 25 სექტემბერს საჯარო სამსახურის ბიუროს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლისა და საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის მე-12 მუხლის შესაბამისად, გაეგზავნა საქართველოს ეროვნული უშიშროების აპარატის გასათავისუფლებელ თანამშრომელთა, მათ შორის, მ. ჭ-ას მონაცემები (CV), ასევე, მათი სამუშაო

აღწერილობები.

დადგენილია, რომ ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2014 წლის 8 აგვისტოს №08/08/01 განკარგულებით დამტკიცებულ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის სამტატო განრიგში, კერძოდ, აპარატი ჩამოყალიბდა შემდეგი დეპარტამენტებით: ა) უშიშროების და ანალიტიკის დეპარტამენტი, ბ) თავდაცვისა და სამხედრო აღმშენებლობის საკითხთა დეპარტამენტი, გ) ადმინისტრაციული დეპარტამენტი (4 სამტატო ერთეულით), დ) საერთაშორისო ურთიერთობების და კომუნიკაციის დეპარტამენტი (5 სამტატო ერთეულით), ე) საფინანსო-სამეურნეო დეპარტამენტი, ვ) საორგანიზაციო განყოფილება. აღნიშნული განკარგულება ძალაში შევიდა 2017 წლის 22 სექტემბრიდან.

საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის 2017 წლის 23 ოქტომბრის №7/536 წერილით დასტურდება, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროდან მიღებული ინფორმაციის შესაბამისად, მობილობის განხორციელების მიზნით, დაიგზავნა მიმართვები შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულებებში. კერძოდ, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში, საქართველოს ენერგეტიკის სამინისტროში, საქართველოს გარემოსდაცვით ზედამხედველობის დეპარტამენტში, საქართველოს პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკაში, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში, ფინანსური მონიტორინგის სამსახურში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში. აღნიშნული უწყებებიდან შემოსული პასუხების შესაბამისად, შეუძლებელი იყო ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაციის შედეგად გასათავისუფლებელ თანამშრომელთა მობილობა. აქედან გამომდინარე, მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის მე-13 მუხლის თანახმად, განისაზღვრა, რომ აღნიშნული მოხელეების სურვილის გათვალისწინებით, ისინი ჩაირიცხებიან მოხელეთა რეზერვში და მიეცემათ კომპენსაცია 3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

საქმის მასალების მიხედვით დასტურდება, რომ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის მე-4 პუნქტის, 105-ე მუხლის პირველი პუნქტის, 108-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის და 110-ე მუხლის პირველი პუნქტის, საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ №199 დადგენილების მე-13 მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტების შესაბამისად, მ. ჭ-ა გათავისუფლდა საქართველოს ეროვნული უშიშროების

საბჭოს ...ის – ...ის თანამდებობიდან 2017 წლის 1 ნოემბრიდან. ამავე ბრძანებით განისაზღვრა მ. ჭ-ას მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვა და მისთვის 3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით კომპენსაციის მიცემა. ბრძანების საფუძველად მიეთითა საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 26 ოქტომბრის №26/10/01 განკარგულება, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანება და პირადი განცხადება. ამასთან, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის 2017 წლის 30 ოქტომბრის №7/547 წერილის მიხედვით, დასტურდება, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს ეცნობა, რომ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 22 აგვისტოს №189/კ ბრძანებით გამოცხადებული რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ...ე – ...ე მ. ჭ-ა 2017 წლის პირველი ნოემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ჩაირიცხა მოხელეთა რეზერვში და აუნაზღაურდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 105-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაცია სამი თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

საკასაციო სასამართლო, სადავო აქტის კანონიერების შემოწმების თვალსაზრისით, მიუთითებს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განხორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში, ხოლო მე-7 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით გათვალისწინებულმა ზომებმა არ შეიძლება გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა. ამასთან, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე, რომ ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილია შეცვალოს არსებული ორგანიზაციული მოწყობა, მოახდინოს შტატების ოპტიმიზაცია, საშტატო ერთეულის დამატება, გაერთიანება ან გაუქმება, ადმინისტრაცია ცვლილებების გატარებისას სარგებლობს მიხედულების, თავისუფალი დისკრეციის უფლებამოსილებით, ხოლო სასამართლო კონტროლი ამ პროცესში მოიცავს კანონიერების და არა მიზანშეწონილობის საკითხებს (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება საქმეზე №ბს-1102-1096(კ-17)).

ამდენად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკადრო საჭი-

რობების შეფასებისა და აღნიშნულის შედეგად საკადრო საკითხების გადაწყვეტიასადმინისტრაციული ორგანო სარგებლობს მიხედულების ფართო ფარგლებით. შესაბამისად, განსაზღვრა იმისა, კონკრეტულად რომელი შტატის/შტატების არსებობაა საჭირო და საკმარისი ადმინისტრაციული ორგანოს სრული, ეფექტური და მაქსიმალურად ეკონომიური ფუნქციონირებისათვის, ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციის სფეროს განეკუთვნება. ამასთან, რეორგანიზაციის განხორციელების აუცილებლობის არსებობის პირობებში, რეორგანიზაციის საფუძველზე საკადრო ოპტიმიზაცია ადმინისტრაციული ორგანოს შეხედულების შესაბამისად წარიმართება, თავად ადმინისტრაციული ორგანოა ექსკლუზიურად კომპეტენტური განსაზღვროს, კონკრეტულად რომელი შტატის დამატება-გაუქმება ან რომელ შტატთა გაერთიანება უწყობს ხელს საჯარო მმართველობის ეფექტურად განხორციელებას, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ კანონის შესაბამისად განხორციელდა.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობაზე, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ სათანადოდ არ იქნა გამოკვლეული მ. ჭ-ას მიმართ მობილობის ფარგლებში სხვა ვაკანსიებზე დასაქმების შესაძლებლობა. ამასთან, ყურადღება გამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 26 ოქტომბრის №26/10/01 განკარგულებით განხორციელებული ცვლილების შედეგად ადმინისტრაციული დეპარტამენტი წარმოდგენილი იქნა 4 საშტატო ერთეულით; კერძოდ, პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი – დეპარტამენტის დირექტორი, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – მთავარი მრჩეველი, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – უფროსი მრჩეველი და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – მრჩეველი. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ, ერთი მხრივ, დადასტურდა რეორგანიზაციის შემდეგ შტატების შემცირება, თუმცა, მეორე მხრივ, იმავე სასამართლომ არ გამოიკვლია და არ დაადგინა, ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში არსებული ვაკანტური საშტატო ერთეულების პირობებში, რატომ არ მოხდა მოსარჩელისთვის, როგორც ...ისთვის (საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწის ეროვნულ უშიშროების საკითხებში – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 30 ივნისის №23/ს ბრძანებით მ. ჭ-ას მიენიჭა ...ის საკლასო ჩინი) ზემოთ მითითებული ვაკანსიების შეთავაზება და მისი თანხმობის შემთხვევაში, რატომ იყო შეუძლებელი მ. ჭ-ას დასაქმება ზემოთ მითითებულ თანამდებობაზე, იმ

პირობებში, როდესაც დასტურდება მისი კვალიფიციურობა და მითითებულ ვაკანსიებთან შესაბამისობა.

საკასაციო სასამართლო ზემოაღნიშნული მსჯელობის საწინააღმდეგოდ აღნიშნავს, რომ არც საქმის მასალების მიხედვით დასტურდება და არც ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მიერ არ არის დადგენილი, რომ საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში არსებული საშტატო ერთეულები რეორგანიზაციამდე ან რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ იყო ვაკანტური. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა დადგენილად მიიჩნიეს რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი, როგორც მთლიანად საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოში, ასევე მის ადმინისტრაციულ დეპარტამენტშიც, რის გამოც მ. ჭ-ს მიმართ განხორციელდა გარე მობილობა. ამასთან, ცალსახად დასტურდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, არ შექმნილა ახალი დეპარტამენტის ...ის ტოლფასი ან მასზე უფრო დაბალი რანგის შტატი.

საკასაციო პალატა მიუთითებს სადავო აქტის გამოცემის დროს მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 102-ე მუხლზე, რომლის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ შეიძლება გახდეს მოხელის სტატუსის შეწყვეტის საფუძველი, გარდა ამ კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 103-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. ამავე კანონის 108-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით. ამავე კანონის 110-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად კი, 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 გათვალისწინ-

ნებული მობილობა შეუძლებელია. დასახელებული ნორმის პირველი პუნქტის თანახმად კი, მობილობა გულისხმობს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას შესაბამისი მოხელის მისი თანხმობით გადაყვანას იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. ხოლო ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა შესაბამისი კომპენსაცია. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 105.1 მუხლიც მოხელის რეზერვში ჩარიცხვას იმ შემთხვევაში ადგენს, როდესაც მოხელის მობილობა ვერ განხორციელდა.

აღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესები განმტკიცებულია ასევე საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის ნესის“ შესაბამისად, რომელმაც განსაზღვრა საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას შესაბამისი პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის ნესი და პირობები, მობილობის პროცესში ჩართული სუბიექტების უფლებამოსილების განხორციელების საკითხები. დასახელებული ნესის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შტატების შემცირება გულისხმობს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხით განსაზღვრული საშტატო თანამდებობების ზღვრული ოდენობის შემცირებას ან/და არსებული საშტატო ერთეულისათვის დადგენილი ფუნქციის გაუქმებას. ამავე ნესის მე-5 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების შესაბამისად, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილების ინიცირება ხდება საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი გამოსცემს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ შესაბამის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომელიც უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს და განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის მიზნით განსახორციელებელ ღონისძიებებს. მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციისას და აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო დაწესებულების რე-

ორგანიზაციას ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმას თან სდევს საჯარო დაწესებულების სამშატოო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შესაძლო შედეგები.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ დახვეწისა და არსებული ბუნდოვანებების აღმოფხვრის მიზნით, მობილობის პროცედურების განსაზღვრულობისა და სიცხადის თვალსაზრისით, მობილობის წესში საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 21 მაისის №315 დადგენილებით განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, დაზუსტდა და ნათლად განისაზღვრა რიგი საკითხები. მობილობის წესში განხორციელებული ცვლილებებიდან კი აღსანიშნავია მე-12 მუხლის ახლად ჩამოყალიბებული რედაქცია, რომლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელი მოხელის მობილობა განახორციელოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის ან მოხელის თანხმობის არარსებობისას – სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. იმ შემთხვევაში, თუ სხვა საჯარო დაწესებულებაში ვერ განხორციელდა პირის მობილობა ტოლფას თანამდებობაზე, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, მოხელის მობილობა განახორციელოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში დაბალ თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის ან მოხელის თანხმობის არარსებობისას – სხვა საჯარო დაწესებულებაში დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. ხოლო აღნიშნული წესის მე-13 მუხლი მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვას კვლავ მობილობის შეუძლებლობას უკავშირებს.

„პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესში“ განხორციელებულ ცვლილებებთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განიმარტა, რომ მითითებულმა ცვლილებებმა „ცხადყო კანონმდებლის ნება მობილობის წესის განხორციელების პროცესში, დააზუსტა და ხაზი გაუსვა მობილობის მიზნებსა და არსს. თუმცა, როგორც საკანონმდებლო ცვლილებებამდე, ასევე ცვლილებების შედეგად ჩამოყალიბებული რედაქციით ცალსახაა მობილობის უმთავრესი პრინციპი – გასათავისუფლებელი მოხე-

ლისთვის ტოლფასი თანამდებობის მოძიება და შეთავაზება, დასახელებული „წესით“ განსაზღვრული მობილობის პროცედურის სათანადო განხორციელება და მოხელის რეზერვში ჩარიცხვა მხოლოდ მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში. ამდენად, მობილობის მიზნებისა და არსის გათვალისწინებით, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მის სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას, თავდაპირველად ხდება მოხელისთვის ტოლფასი თანამდებობის მოძიება და შეთავაზება, ხოლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლითა და საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ მე-12 მუხლით დადგენილი წესით მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში ხდება მოხელის რეზერვში ჩარიცხვა“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 6 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმეზე №ბს-103(2კ-22)).

მსგავსი პოზიციაა მითითებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში, რომელშიც განმარტებულია, რომ „საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნებს მოსარჩელის – ნ. ნ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის უკანონობასთან დაკავშირებით და აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გამოწვეული კონკრეტული შტატის შემცირება ადმინისტრაციულ ორგანოს არ ავალდებულებს ყველა საჯარო მოხელიდან საუკეთესოს შერჩევის პრინციპის საფუძველზე განახორციელოს დარჩენილ შტატებზე საუკეთესო კანდიდატების დასაქმება. აღნიშნული მნიშვნელოვნად გაართულებდა და შეაფერხებდა საჯარო სამსახურში საკადრო ოპტიმიზაციის პროცესს. მეორე მხრივ, ასეთ დროს გათავისუფლების საფუძველს არ წარმოადგენს რომელიმე მოხელის არაკომპეტენტურობა ან არაკვალიფიციურობა. რეორგანიზაციის შედეგად მოხელის გათავისუფლების საფუძველია იმ თანამდებობის გაუქმების შედეგად დასაქმების ადგილის ფაქტობრივი არარსებობა, რომელზეც მოხელე დასაქმებული იყო რეორგანიზაციის განხორციელებამდე. რეორგანიზაციის პროცესი არ მიმდინარეობს საუკეთესოს შერჩევის პრინციპზე დაყრდნობით, განსხვავებით, მაგალითად, თანამდებობაზე მოხელის დასაქმებისაგან, რომელიც სწორედ ხსენებული პრინციპის დაცვით წარიმართება. რეორგანიზაცია შედეგად არ იწვევს შენარჩუნებულ შტატებზე დასაქმებული პირების გათავისუფლებას, თუნდაც აღნიშნული პირები რეორგანიზაციის შედეგად შემცირებულ მოხელეზე

არაკვალიფიციურები იყვნენ, რამდენადაც არ არსებობს მათი გათავისუფლების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები. რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლების დროს შენარჩუნებულ შტატებზე დასაქმებულ პირთა მხრიდან საქმიანობის გაგრძელება აბსოლუტურად კანონიერია, რამდენადაც რეორგანიზაციის პროცესი გავლენას არ ახდენს მათ შტატებზე და ამასთან, არ არსებობს მათი თანამდებობიდან გათავისუფლების რაიმე საფუძველი“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-179(2კ-19)).

ამრიგად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, მათი მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმებისა და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის ანალიზი ცხადყოფს, რომ განსახილველ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა სტრუქტურულ ერთეულში იმ თანამდებობის გაუქმებას, რომელიც ეკავა მოსარჩელეს, კერძოდ, საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატში ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ...ის თანამდებობა გაუქმდა და ამ ერთეულმა ფუნქციონირება გააგრძელა დასახელებული თანამდებობის გარეშე. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ გამოაცხადა რა რეორგანიზაცია, რომელიც გამოიხატა კონკრეტული სამტატო ერთეულის გაუქმებაში, მან იმოქმედა კანონის მოთხოვნათა დაცვით და აღნიშნულის შესახებ აცნობა სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს აგრეთვე საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის 2017 წლის 23 ოქტომბრის №7/536 წერილზე, რომლის თანახმადაც, მოცილებული ინფორმაციის შესაბამისად, შეუძლებელი იყო ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატის რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებულ თანამშრომელთა მობილობა. აქედან გამომდინარე, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კონკრეტულ თანამშრომელთა, მათ შორის, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ასევე, მათი სურვილის გათვალისწინებით მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვისა და 3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით კომპენსაციის მიცემის თაობაზე. აღნიშნული გარემოება დადასტურა თავად მოსარჩელემაც. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო, წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობაში გაანალიზების პირობებში, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სახეზე იყო მოსარჩელის – მ. ჭ-ას თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონით განსაზღვრული პირობები, მით უფრო მაშინ, როდესაც ჩატარებული რეორგანიზაციის ფარგლებში უდავოდ დადასტურებულია მისი თანამდებობის გაუქმება და ის გარემოება, რომ ამ პირობებში

ახალი ტოლფასი თანამდებობა არ შექმნილა. ამასთანავე აღსანიშნავია, რომ რეორგანიზაციის დაწყების წინაპირობები, პროცესი და შედეგები ცალსახად ადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ არ არსებობდა სხვა მუშაკი, რომლის გამოცდილებასთან ერთად შესწავლილი იქნებოდა მოსარჩელე მ. ჭ-ას გამოცდილება, მათ შორის უპირატესობის დადგენის მიზნით. რაც შეეხება რეორგანიზაციის შემდეგ ქვედა რგოლის შემცირებულ სამტატო ერთეულებს, საგულისხმოა, რომ მათზე სპეციალისტთა დანიშვნა განხორციელდა კანონის შესაბამისად (იმავე რგოლის თანამშრომელთა შედარების პირობებში) და ისინი იმ დროისთვის ვაკანტური არ იყო. დასახელებული გარემოებების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა კანონის შესაბამისად, რეორგანიზაციის გამო. დადგენილი ფაქტი კი არ ქმნის სადავო აქტის ბათილად ცნობის საფუძველს.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ცალსახად უკავშირებს პირის სამსახურიდან დათხოვნის/გათავისუფლების შესახებ აქტის უკანონოებას. მოცემულ პირობებში კი, როდესაც სახეზე არ არის გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის საფუძველები, სასარჩელო მოთხოვნა – დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ განაცდური შრომითი გასამრჯელოს ანაზღაურება, უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატა მნიშვნელოვნად მიიჩნევს დამატებით მიუთითოს იმ გარემოებაზე, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 ნოემბრიდან 2018 წლის 16 დეკემბრამდე განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგო, თვეში 2700 ლარის ოდენობით მაშინ, როცა საქმის მასალებით უდავოდ დადასტურებულია, რომ საქართველოს პრეზიდენტის 2017 წლის 26 ოქტომბრის №26/10/01 განკარგულებით განხორციელებული ცვლილების შედეგად ადმინისტრაციული დეპარტამენტი წარმოდგენილი იქნა 4 სამტატო ერთეულით; კერძოდ, პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი – დეპარტამენტის დირექტორი, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – მთავარი მრჩეველი, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – უფროსი მრჩეველი და მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი – მრჩეველი. ამდენად, სააპელაციო პალატამ იძულებითი განაცდურის სა-

ხით მოსარჩელეს აუნაზღაურა იმ თანამდებობისთვის განსაზღვრული სარგო, რომელიც 2017 წლის 1 ნოემბრამდე გაუქმდა და აღარ არსებობდა. ამრიგად, საკასაციო პალატის დასკვნით, კონკრეტული მოთხოვნის ნაწილში სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება აშკარად უკანონოა.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოს მთავრობის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს; გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივნის 2017 წლის 27 ოქტომბრის №246/კ ბრძანება და საქართველოს მთავრობას მ. ჭ-ას სასარგებლოდ დაევალა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 ნოემბრიდან 2018 წლის 16 დეკემბრამდე განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოს – 2700 ლარის ოდენობით და აღნიშნულ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; გასაჩივრებულ ნაწილში მ. ჭ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 409-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. საქართველოს მთავრობის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გასაჩივრებულ ნაწილში გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილება და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ. ჭ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**საჯარო დანასჯულების რეორგანიზაციის გამო
შტატების შემცირებისას მოპილოვის წარუმატებლად
დასრულების დროს პირის სამსახურიდან
გათავისუფლების კანონიერება**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ბს-466(კ-22)

18 სექტემბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ნ. სხირტლაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
გ. გოგიაშვილი**

აღწერილობითი ნაწილი:

შ. ბ-ემ 30.04.2018წ. სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას მოპასუხის სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მიმართ. სასარჩელო მოთხოვნების არაერთგზის დაზუსტების შემდგომ მოსარჩელემ საბოლოოდ მოითხოვა სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის 23.02.2018წ. №01978/35 რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილი კომისიის №2 სხდომის ოქმის, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.03.2018წ. №02171/21 ბრძანებით დამტკიცებული დანართის მე-13 პუნქტის და შ. ბ-ეის გათავისუფლების შესახებ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.04.2018წ. №03176/25 ბრძანების ბათილად ცნობა, ასევე მოპასუხისათვის 1 თვის ვადაში შ. ბ-ეის სამსახურში აღდგენის თაობაზე ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება და მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, კერძოდ, 2018 წლის 2 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1700 ლარის ოდენობით, მოპასუხისათვის დაკისრება.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ 2018 წლის თებერვალში ჩატარდა გასაუბრება. მოსარჩელის ინფორმაციით გასაუბრების შედეგებს რაიმე სახის გავლენა არ უნდა ჰქონოდა მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებასა ან ამ თანამდებობაზე დატოვებასთან დაკავშირებით. 02.03.2018წ. მიიღო ზოგადი ხასიათის შეტყობინება სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით თანამდებობიდან გათავისუფლების და მოპილობის პროცედურების დაწყების შესახებ. აღნიშ-

ნული დოკუმენტი შ. ბ-ის სამსახურიდან დათხოვნაზე არ მიუთითებდა, ასევე არ იყო დასაბუთებული. 02.04.2018წ. შ. ბ-ე გათავისუფლდა თანამდებობიდან. მოსარჩელის მოსაზრებით 02.03.2018წ. წერილი არ შეიძლება გამხდარიყო მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი, ასევე ეს წერილი არ შეიცავდა ინფორმაციას რეორგანიზაციის შედეგად კონკრეტული შტატების გაუქმების თაობაზე, ამასთან მოსარჩელისთვის არ შეუთავაზებიათ მობილობა.

მოსარჩელის განმარტებით, ადმინისტრაციულმა ორგანომ შ. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლებისას არ დაიცვა საჯარო და კერძო ინტერესთა ბალანსი. მოპასუხემ არასწორად გამოიყენა მისთვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება და ინტერესთა ბალანსის არასწორი შეფასებით მიიღო გადაწყვეტილება. თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არის დაუსაბუთებელი, დარღვეულია სზაკ-ის 53-ე და 96-ე მუხლებით გათვალისწინებული პირობები, ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული გარანტიები, გამოყენებული არ იქნა ამავე კანონის 52.1 მუხლით გათვალისწინებული მობილობის წესი.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52.1 მუხლი ადმინისტრაციულ ორგანოს ავალდებულებს მობილობის მექანიზმის გამოყენებას და თანამდებობიდან გათავისუფლებული მოხელის იმავე დანესებულებაში სხვა ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნას. მოსარჩელის გათავისუფლებისას მოპასუხეს გააჩნდა ვაკანსიები, ეს გარემოება სადავო აქტებში არ არის მითითებული, რითაც დაირღვა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლი. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 53.3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოებისას, თუ არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შედეგი ზედიზედ ორჯერ განმეორდება. მოსარჩელის მიმართ მხოლოდ ერთი არადამაკმაყოფილებელი შედეგი არსებობდა, შესაბამისად, მისი გათავისუფლება ამ საფუძველით დაუშვებელი იყო. რაც შეეხება გასაჩივრებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 108-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველს, გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში და ოქმში მითითებული არ არის რეორგანიზაციის მიზნის შესახებ, მიუხედავად სამსახურის შტატების შენარჩუნების შესახებ საკითხის მთავრობის წინაშე დასმისა და სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯებში შესაბამისი ცვლილებების შეტანისა. ამდენად, გასაჩივრებული აქტები არ ემსახურებოდა რეორგანიზაციის მიზანს და მიმართული იყო მოსარჩელის უფლებების დარღვევისაკენ.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ არ დგინდება რეორგანიზაციის ჩა-

ტარების აუცილებლობა და ის ფორმალურ ხასიათს ატარებდა, რის გამოც გათავისუფლება უკანონოა. მოსარჩელემ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლსა და ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაზე, რომლითაც უზრუნველყოფილია თანამდებობიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლების გარანტიები და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობა საპატიო მიზეზის არსებობის გარეშე. სასამართლო გადაწყვეტილებების ანალიზი ცხადყოფს, რომ რეორგანიზაცია არ არის შტატების შემცირების ის კანონიერი საფუძველი, რომლის მიხედვით მოხელე უნდა გათავისუფლდეს თანამდებობიდან. საქართველოს მთავრობის 18.01.2018წ. №18 განკარგულებით მოპასუხეს გამონაკლისის სახით მიეცა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 39 პირის დასაქმების უფლებამოსილება, შესაბამისად, მოპასუხემ არათუ შეამცირა შტატები, არამედ გაზარდა, ასევე 2018 წელთან შედარებით 2019 წლის ბიუჯეტში წარადგინა 6 ერთეულით მეტი საშტატო რაოდენობა. სასამართლო პრაქტიკის სახით მოსარჩელემ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 19.02.2008წ. №ბს-790-752(კ-07) გადაწყვეტილებაზე, 15.04.2008წ. №ბს-821-783(კ-07) განჩინებაზე, 29.01.2008წ. №ბს-795-757(2კ-07) განჩინებაზე, 06.02.2008წ. №ბს-799-761(კ-07) განჩინებაზე, 11.03.2010წ. №ბს-1194-1140(2კ-09), 06.02.2010წ. №ბს-874-836(კ-09), 26.01.2010წ. №ბს-1148-1095(კ-09), 17.03.2010წ. №ბს-1502-1433(კ-09), 15.09.2010წ. №ბს-415-402(კ-10), 20.10.2010წ. №ბს-342-331(კ-10), 18.02.2014წ. №ბს-388-377(კ-13), 27.02.2014წ. №ბს-463-451(კ-13), 08.06.2018წ. №ას-499-499-2018 გადაწყვეტილებებზე, ასევე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 29.06.2016წ. №2ბ/1236-15 გადაწყვეტილებაზე.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 31.01.2019წ. გადაწყვეტილებით შ. ბ-ეის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 24.01.2018წ. ბრძანებით სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში დაიწყო რეორგანიზაციის პროცესი. მოსარჩელეს დაკავებული ჰქონდა ...ის, ...ის თანამდებობა (მესამე რანგი – ...ის დონე), რომელიც 57 ერთეულიდან შემცირდა 33 საშტატო ერთეულამდე. სამსახურში დარჩენის უპირატესობის განსაზღვრის მიზნით, უფლებამოსილმა პირმა მიიღო გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის პროცესში კონკრეტულ დასაქმებულ პირებთან გასაუბრების ჩატარებაზე. რეორგანიზაციის ფარგლებში შ. ბ-ეის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა 23.02.2018წ. მოსარჩელესთან ჩატარებული გასაუბრება.

დადგენილ გარემოებას წარმოადგენს, რომ გასაუბრების შედეგად შ. ბ-ემ მიიღო „არადამაკმაყოფილებელი“ შეფასება. სასამართლო პროცესზე მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ მან მიზანმიმართულად არ უპასუხა კომისიის წევრების მხრიდან დასმულ შეკითხვებს, ვინაიდან მისი ზეპირსიტყვიერი ინფორმაციით ხელმძღვანელობას წინასწარ ჰქონდა მიღებული გადაწყვეტილება მის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ამდენად, მოსარჩელემ თავად არ მისცა შესაძლებლობა კომისიას მოეხდინა მისი შეფასება იმ დროს, როდესაც კომისია გადაწყვეტილებას იღებდა სწორედ გასაუბრების შედეგებზე დაყრდნობით. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო შ. ბ-ეის თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მობილობას დაქვემდებარებულ პირთა შორის მოხვედრის საფუძველი, რაც განხორციელდა სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.03.2018წ. ბრძანების მე-13 პუნქტით.

საქალაქო სასამართლომ მიუთითა, რომ სადავო აქტის გამოცემასთან დაკავშირებით ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებში, მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ სრულყოფილად გამოიკვლია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები და ისე მიიღო გადაწყვეტილება, რეორგანიზაციის შედეგად აღდგომა ჰქონდა იმ საშტატო ერთეულის რაოდენობის შემცირებას, რომელიც მოსარჩელეს ჰქონდა დაკავებული, ამასთან, მოსარჩელის მობილობა სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 06.03.2018წ. წერილით მიწოდებულ ვაკანტურ თანამდებობებზე ვერ განხორციელდა, შესაბამისად, სახეზე იყო შ. ბ-ეის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონით განსაზღვრული პირობები. კანონმდებლობა საჯარო სამსახურში აღდგენას ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების შესახებ მიღებული აქტის უკანონობას, ხოლო განაცდური ხელფასის ანაზღაურებას – დანებებულების მიერ მოხელის სამსახურში აღდგენას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში აღგილი არ აქვს, ამდენად, არ არსებობს მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის და მისთვის განაცდური ხელფასის ანაზღაურების სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 31.01.2019წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრდა შ. ბ-ეის მიერ.

აპელანტმა აღნიშნა, რომ სასამართლომ არ იმსჯელა მოსარჩელის არგუმენტებზე, გენერალური აუდიტორის 20.12.17წ. №11280/21 ბრძანებით მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება აუდიტის სამსახურის მოხელეთა შეფასებასთან დაკავშირებით, განისაზღვრა კრი-

ტერიუმები: 1. სპეციალიზაცია; 2. კომპიუტერული უნარ-ჩვევები; 3. ანალიტიკური და სხვა უნარ-ჩვევები; 4. წერის უნარები; 5. კომპეტენციის უნარები; 6. ინიციატივა; 7. მენეჯერული უნარები; 8. გამოცდილება. ამ კომპონენტების მიხედვით განესაზღვრა აპელანტს 36.15%, სასამართლოს არ გაურკვევია თითოეული კრიტერიუმის შინაარსი, არ გარკვეულა თითოეულ კრიტერიუმში რამდენი ქულა ჰქონდა მიღებული. აპელანტმა აღნიშნა, რომ იმ შემთხვევაში თუ ატესტაცია გახდა სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი, მაშინ რატომ არ გაითვალისწინა სასამართლომ კანონის ის დანაწესი, რომ მოხელის პირველადი ატესტაციის შედეგები არ არის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი, დათხოვნას მხოლოდ მეორე შედეგი შეიძლება დაედოს გათავისუფლების საფუძველად. მოცემულ შემთხვევაში დათხოვნა მოხდა მხოლოდ პირველად და ერთადერთხელ ჩატარებული შეფასების მიხედვით. თუ რეორგანიზაციის და კადრების შემცირების გამო მოხდა დათხოვნა, მაშინ გაუგებარია ატესტაციის შედეგების გათვალისწინება. აპელანტმა აღნიშნა, რომ აუდიტის სამსახურში იყო თავისუფალი ვაკანსიები, არა გარე, არამედ შიდა მობილობითაც შეიძლებოდა თავისუფლად მოსარჩელის სხვა ვაკანსიურ თანამდებობაზე დასაქმება. წლის ბიუჯეტის დამტკიცებისას დამსაქმებელმა მოითხოვა სამტაქტო ერთეულების გაზრდა, რაც დაკმაყოფილდა. სასამართლომ უნდა იმსჯელოს თუ რამდენად იყო შესაძლებელი მხოლოდ გასაუბრების საფუძველზე სამსახურიდან დათხოვნა. აპელანტმა აღნიშნა აგრეთვე, რომ მისთვის არ შეუთავაზებიათ მობილობა, დამსაქმებელმა ზოგადი ხასიათის დოკუმენტი გაუგზავნა, რომელიც ვერ აღიქმებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილებად. გათავისუფლების თაობაზე შეტყობინების დოკუმენტი არ შეიცავს დასაბუთებას, რის გამოც ირღვევა მოსარჩელის უფლებები. ამასთანავე, არ დგინდება რეორგანიზაციის ჩატარების აუცილებლობა, რეორგანიზაცია ფორმალურ ხასიათს ატარებდა, რეალურად გათავისუფლება სხვა მიზეზით მოხდა, მოსარჩელე სუბიექტური საფუძველით გაათავისუფლეს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დაცული არ ყოფილა საჯარო და კერძო ინტერესთა ბალანსი, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ დაიშვება აქტის გამოცემა, თუ პირის უფლებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად აღემატება იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიყენა. მოპასუხემ არასწორად გამოიყენა მისთვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება და ბალანსის ინტერესთა არასწორი შეფასებით მიიღო გადაწყვეტილება.

აპელანტმა აღნიშნა აგრეთვე, რომ ახალი უფროსის დანიშვნის

შემდეგ თანამშრომლების შეფასების ახალი სისტემა შემუშავდა. შეფასების ინსტრუქცია სამუშაო საათების შემდეგ შიდა ქსელში დაიგზავნა. მეორე დღეს დეპარტამენტის უფროსმა ჩაატარა თათბირი შეფასებასთან დაკავშირებით, სადაც განაცხადა, რომ არ უნდა მომხდარიყო მაღალი ქულებით შეფასება. შეფასების დასრულების შემდეგ დეპარტამენტის უფროსმა დაიბარა მოსარჩელე და ხელმძღვანელობის სახელით უთხრა, რომ თუკი დანერდა განცხადებას და სამსახურიდან ნაწილობადაც მისი ნებით, მაშინ საახალწლოდ პრემიას მიიღებდა, რაზეც მან უარი განაცხადა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 53-ე მუხლზე მითითებით წერილობითი აქტი აუცილებლად უნდა შეიცავდეს დასაბუთებას, მასში მითითებული უნდა იყოს ის სამართლებრივი და ფაქტობრივი წინამძღვრები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა აქტი. დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში აქტის გამოცემის შემთხვევაში წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა აქტის გამოცემისათვის. აქტის დასაბუთების ვალდებულება განპირობებულია ორგანოს სამართლით შებოჭვით და თვითკონტროლის ფარგლებში მოქცევით. სზაკ-ის მე-6 მუხლის თანახმად დისკრეციული უფლებამოსილება უნდა განხორციელდეს კანონით დადგენილ ფარგლებში, მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება. სზაკ-ის მე-7 მუხლის მიხედვით დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ შეიძლება გამოიყენოს აქტი, თუ პირის კანონით დაცული უფლებებისა და ინტერესებისათვის მიყენებული ზიანი არსებითად აღემატება იმ სიკეთეს, რომლის მისაღებადაც იგი გამოიცა. აპელანტმა აღნიშნა აგრეთვე, რომ მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლება მხოლოდ მაშინ არის დასაშვები, თუ არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შედეგი ზედიზედ ორჯერ განმეორდება („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 53.3 მუხ. „დ“ ქვ.პ., 107.1 მუხ. „ვ“ ქვ.პ.), მოსარჩელის მიმართ მხოლოდ ერთხელ ჰქონდა ადგილი არადამაკმაყოფილებელ შეფასებას.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 07.08.2020წ. გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა შ. ბ-ეის სააპელაციო საჩივარი, ნაწილობრივ გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 31.01.2019წ. გადაწყვეტილება და გაუქმებულ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა შ. ბ-ეის სარჩელი, სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილი კო-

მისიის 23.02.2018წ. სხდომის №2 ოქმი (შ. ბ-ეის ნაწილში), ნაწილობრივ ბათილად იქნა ცნობილი სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.03.2018წ. №02171/21 ბრძანება, კერძოდ, ბრძანებით დამტკიცებული დანართის მე-13 პუნქტი, ასევე ბათილად იქნა ცნობილი სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.04.2018წ. №03176/25 ბრძანება შ. ბ-ეის სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის ...ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე და ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვადაში ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემა შ. ბ-ესთან დაკავშირებით, უცვლელი დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 31.01.2019წ. გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა შ. ბ-ეის დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილი კომისიის 23.02.2018წ. სხდომის №2 ოქმი, რომლითაც მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება მოსარჩელის შეფასებასთან დაკავშირებით, საბოლოო ჯამში გახდა შ. ბ-ეის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი. აღნიშნული გადაწყვეტილება არ შეიცავს შეფასების შედეგის დასაბუთებას ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად, კერძოდ, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილმა კომისიამ 23.02.2018წ. სხდომაზე ჩაატარა სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მოხელეებთან გასაუბრება. აღნიშნულთან დაკავშირებით შედგენილი №2 სხდომის ოქმის თანახმად, გასაუბრება ჩატარდა ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულების ბიუჯეტების აუდიტის დეპარტამენტის ...თან – შ. ბ-ესთან. გასაუბრების შედეგად კომისიამ თითოეულ მოხელესთან მიმართებით შეაფასა გასაუბრების შედეგები, კერძოდ შ. ბ-ე შეფასდა არაადამაკმაყოფილებლად, თუმცა კომისიას არ დაუსაბუთებია, რას ეფუძნებოდა მისი შეფასების შედეგი, სხდომის ოქმში არ არის მითითებული შ. ბ-ეისთვის დასმული კითხვები, ასევე არ არის მითითებული მისი პასუხებიდან გამომდინარე არაადამაკმაყოფილებლად შეფასების მიზეზები. მოსარჩელემ სასამართლო პროცესზე განმარტა, რომ მან მიზანმიმართულად არ უპასუხა კომისიის წევრების მხრიდან დასმულ შეკითხვებს, თუმცა აღნიშნული არ ათავისუფლებს ადმინისტრაციულ ორგანოს მის მიერ მიღებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთებისგან, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნული აქტით განსაზღვრული შეფასება წარმოადგენს მოხელის თანამდებობიდან გა-

თავისუფლების საფუძველს, შესაბამისად, გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები დაუსაბუთებელია.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 08.07.2015წ. (საქმე №ბს-449-442(კ-15)) გადაწყვეტილებაზე და აღნიშნა, 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. სამტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს სამტატო ერთეული. სამტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ახალი სამტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი სამტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ და ა.შ.. 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.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით შ. ბ-ესთან გასაუბრების ჩატარების და შეფასების საკითხები ხელახლა უნდა გამოარკვიოს, მათი ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევა – შეფასების შედეგად უნდა მიიღოს დასაბუთებული გადაწყვეტილება შ. ბ-ეის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ვინაიდან გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები გამოცემულია საქმისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევის გარეშე, რის გამოც აღნიშნული აქტები სასკ-ის 32.4 მუხლის შესაბამისად სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად უნდა იქნეს ბათილად ცნობილი და ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა დაევალოს, კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვადაში, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემა შ. ბ-ესთან დაკავშირებით. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში გასაჩივრებული აქტები სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არ არსებობს შ. ბ-ეის სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით სასარჩელო მოთხოვნების დაკმა-

ყოფილების საფუძვლები, შესაბამისად, უცვლელი უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 31.01.2019წ. გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა შ. ბ-ის დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 07.08.2020წ. გადაწყვეტილება, შ. ბ-ის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებულ ნაწილში, საკასაციო წესით გასაჩივრდა სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მიერ.

კასატორმა აღნიშნა, რომ სასკ-ის 32.4 მუხლის გამოყენება სამართლოს შეუძლია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე და მათი შემოწმება, შეფასება სამართლოსთვის შეუძლებელია. სააპელაციო სასამართლოს ჰქონდა სრული შესაძლებლობა ფაქტობრივი გარემოებების სწორი სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე მიეღო გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ. საკადრო ოპტიმიზაციის მიზნით გენერალური აუდიტორის სამართლებრივი აქტის საფუძველზე 21.12.2017წ. ჩატარდა შეფასება. შეფასების მიზანს წარმოადგენდა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობების, პიროვნული თვისებების, დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის და მოხელის პროფესიული დონის გამოყენების პერსპექტივების განსაზღვრა. სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში 2018 წელს განხორციელებულ რეორგანიზაციის პროცესს თან ახლდა შტატების შემცირება. შეფასების დადგენილ ზღვარზე ქვემოთ შეფასების მქონე მოხელეებს მიეცათ შესაძლებლობა გასაუბრების ფორმით გამოევიდნათ თავისი პროფესიული უნარ-ჩვევები. შ. ბ-ე შეფასდა ორივე სისტემით. 21.12.2017წ. შეფასების შედეგად მან მიიღო 36,15%, რაც დაბალი შეფასებაა და გენერალური აუდიტორის ბრძანების საფუძველზე 23.02.2018წ. დაექვემდებარა გასაუბრებას. სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილი კომისიის 23.02.2018წ. №2 ოქმის და ამ გასაუბრების სხდომის დისკის თანახმად, 23.02.2018წ. სხდომაზე გენერალურმა აუდიტორმა – კომისიის თავმჯდომარემ აღნიშნა, რომ გასაუბრების მიზანი იყო კომპეტენციის გამოსავლენად შ. ბ-ისათვის შესაძლებლობის მიცემა, კომისიის წევრებმა მოსარჩელეს დაუსვეს შეკითხვები ექსელში ველუქაბის ფუნქციის, არსებობის და ფინანსური ანგარიშგების შესახებ. შ. ბ-ე არ პასუხობდა დასმულ შეკითხვებს და აღნიშნავდა, რომ ეს იყო ფორმალობა. გასაუბრებისას კომისიის თავმჯდომარემ, გენერალურმა

აუდიტორმა განუმარტა შ. ბ-ეს, რომ არც მის მიმართ და არც სხვა თანამშრომლების მიმართ არ იყო მიღებული არანაირი გადაწყვეტილება და მხოლოდ კომისიის წევრების მიერ დასმულ კითხვებზე პასუხის შემდეგ კომისია იმსჯელებდა შ. ბ-ის კომპეტენციის საკითხზე, აღნიშნული ასევე დადასტურდა გენერალური აუდიტორის მოადგილეების მიერ, რომლებიც კომისიის წევრის სტატუსით მონაწილეობდნენ გასაუბრებაში. შ. ბ-ემ აღნიშნა, რომ მან უკვე გასცა თავისი პასუხი და უარი თქვა შეფასებაზე. სააპელაციო სასამართლოს გასაუბრების ოქმის შინაარსზე საერთოდ არ უმსჯელია. სააპელაციო სასამართლო მსჯელობას ამყარებს მხოლოდ კომისიის 23.02.18წ. სხდომის №2 ოქმზე, სასამართლო არ მსჯელობს ტექნიკური საშუალებით შექმნილი გასაუბრების ოქმის შინაარსზე, რომელიც №2 ოქმს თან ერთვის **CD** დისკის სახით. კასატორმა აღნიშნა, რომ 23.02.2018წ. №2 სხდომის ოქმის მიხედვით, გასაუბრება ასევე ჩატარდა ... მ. დ-ეს, რომელიც ამავე ოქმის მიხედვით შეფასდა არადამაკმაყოფილებლად, დაექვემდებარა მობილობას და მობილობის შეუძლებლობის შედეგად გათავისუფლდა. მ. დ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული საქმის განხილვისას სასამართლოს მსჯელობის მიღმა არ დარჩენილა 23.02.2018წ. №2 სხდომის ოქმი და მისი კანონიერების საკითხი ეჭვქვეშ არ დაუყენებია. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურმა დისკრეციული უფლებამოსილება განხორციელდა უშეცდომოდ. ანალოგიურ საქმეს წარმოადგენს შ. ბ-ის საქმე, რომელზეც სააპელაციო სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება აღნიშნული ოქმის სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნობისა და ახალი აქტის გამოცემის დავალდებულების თაობაზე.

კასატორმა მიუთითა, რომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურმა შეასრულა დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების კანონით დადგენილი სტანდარტი, გამოიკვლია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, ...ის დარჩენილ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებულთა დატოვების მიზნით გამოიკვლია მათი უნარჩვევები და ისე მიიღო გადაწყვეტილება. სასამართლო კონტროლი არ მოიცავს საკონსულტაციო კომისიის, როგორც კოლეგიური სტრუქტურული ერთეულის მიერ გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობის შეფასებას, რადგან იგი ეფუძნება კომისიის თითოეული წევრის პირად პროფესიულ შეფასებას, შინაგან რწმენას და პირად აღქმას, რაც საკანონმდებლო რეგულაციის მიღმა არსებობს და იგი არ ფასდება კანონთან მიმართებაში (იხ. სუს 26.09.2013წ. განჩინება საქმე №ბს-300-291(კ-13)). კასატორმა ასევე მიუთითა საკასაციო სასამართლოს 14.07.2016წ. (საქმე №ბს-166-165(კ-16)) და 20.10.2010წ. (საქმე №ბს-342-331(კ-10)) განჩინებებზე და აღნიშნა, რომ „საჯა-

რო სამსახურის შესახებ“ კანონი დაწესებულების შტატების შემცირების შემთხვევაში, ადმინისტრაციას ანიჭებს დისკრეციას, მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შრომის დისციპლინის და ა.შ. ადეკვატური, ობიექტური შეფასება და მიიღოს შესაბამისი მოტივირებული გადაწყვეტილება. დავის გადაწყვეტისას სასამართლო ხელმძღვანელობს კანონმდებლობის მოთხოვნებით და არა მიზანშეწონილობის მოსაზრებით. აქტის მიზანშეწონილობის შემოწმება სცილდება სასამართლო კონტროლის ფარგლებს. მოცემულ შემთხვევაში საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დგინდება, რომ შ. ბ-ემ ორივე ეტაპზე მიიღო არადამაკმაყოფილებელი შეფასება, მოცემულობა მისი დაბალი კვალიფიკაციის შესახებ დადასტურებულია. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების პირობებში შეუძლებელია შეიცვალოს ფაქტობრივი გარემოება შ. ბ-ეის სხვებთან შედარებით უფრო დაბალი კომპეტენციის შესახებ, შესაბამისად, არ არსებობს კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოსარჩელის მიმართ აუდიტის სამსახურის მიერ სხვაგვარი გადაწყვეტილება იქნებოდა მიღებული. მოპასუხემ საფუძვლიანად შეისწავლა შ. ბ-ეის პროფესიული უნარ-ჩვევები და მიიღო შესაბამისი გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლების კანონიერების შესწავლის შედეგად თვლის, რომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მიერ საკასაციო საჩივარი წარმოდგენილია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 07.08.2020წ. გადაწყვეტილებაზე შ. ბ-ეის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებულ ნაწილში. გადაწყვეტილების გასაჩივრებული ნაწილი შეეხება სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილი კომისიის 23.02.2018წ. სხდომის №2 ოქმის (შ. ბ-ეის ნაწილში), სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.03.2018წ. №02171/21 ბრძანების (ბრძანებით დამტკიცებული დანართის მე-13 პუნქტის) და სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.04.2018წ. №03176/25 ბრძანების კანონიერებას. სსკ-ის 404.1 მუხლის პირველი წინადადების თანახმად, საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტი-

ლებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამდენად, შ. ბ-ის სასარჩელო მოთხოვნებზე სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საკასაციო პალატა მსჯელობას ვერ იქონიებს და შეაფასებს მხოლოდ გასაჩივრებული აქტების სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნობის თაობაზე სააპელაციო სამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლების არსებობას.

სადავო პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილების ინიცირება ხდებოდა საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ, რომელიც აღნიშნულთან დაკავშირებით გამოსცემდა შესაბამის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს („პროფესიული საჯარო მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 20.04.17წ. №199 დადგენილების 5.2 მუხ.). გენერალური აუდიტორის 24.01.18წ. №00777/21 ბრძანებით, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 102-ე-104-ე მუხლების, „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 20.04.17წ. №199 დადგენილების მე-5, მე-8, მე-13 მუხლების საფუძველზე, დაიწყო რეორგანიზაციის პროცესი. გენერალური აუდიტორის 24.01.18წ. №00777/21 ბრძანებით, გენერალური აუდიტორის 05.02.18წ. №031377/21 ბრძანებით დამტკიცდა რეორგანიზაციის გამო განსახორციელებელი ღონისძიებების გეგმა. „სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასატარებელი ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“ გენერალური აუდიტორის 20.02.18წ. №01864/21 ბრძანების საფუძველზე, გასაუბრების ჩატარების მიზნით, შეიქმნა კომისია, აღნიშნული ბრძანებით გასაუბრებას დაექვემდებარნენ „საკადრო ოპტიმიზაციის მიზნით გასატარებელი ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“ გენერალური აუდიტორის 20.12.17წ. №11280/21 ბრძანების საფუძველზე 21.12.17წ. შეფასებული და 1-ელ და მე-3 ჯგუფს მიკუთვნებული სტრუქტურული ერთეულის, დაბალი შეფასების მქონე მოხელეები. ვინაიდან რეორგანიზაციით დასახული მიზნები მოიაზრებდა აუდიტის ხარისხისა და სამსახურის მართვის სისტემის გაძლიერებას და ამასთან ცვლილებები შესაძლო შტატების შემცირებასთან იყო დაკავშირებული, გასაუბრება (... წლის ...) განხორციელდა არა ყველა დონის შეფასების მქონე მოხელესთან, არამედ იმ მოხელეებთან, რომლებსაც დაბალი დონის პროფესიული უნარ-ჩვევები გააჩნდათ და შესაბამისად დაბალი შეფასება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, მოხელეს უფლება აქვს სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გა-

დანყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ არც რეორგანიზაციის დაწყებასთან დაკავშირებით მითითებული აქტები (გენერალური აუდიტის 24.01.186. №00777/21 ბრძანება, რომლითაც სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში დაიწყო რეორგანიზაციის პროცესი, გენერალური აუდიტორის 05.02.186. №01377/21 ბრძანება რეორგანიზაციის გეგმის დამტკიცების შესახებ, გენერალური აუდიტორის 20.02.186. №01864/21 ბრძანება, რომლითაც განისაზღვრა გასაუბრებას დაქვემდებარებულ პირთა სია და შეიქმნა კომისია) და არც მანამდე მოსამსახურის შეფასებასთან გამოცემული აქტები (გენერალური აუდიტორის 20.12.176. №11280/21 ბრძანება, რომლითაც დადგინდა აუდიტის სამსახურის მოხელეთა შეფასება და დამტკიცდა მოხელეთა შეფასების წესი, 21.12.176. შეფასება) არ გასაჩივრებულა მოსარჩელის მიერ, ზემოაღნიშნული აქტები ძალაშია და ინვევენ სამართლებრივ შედეგებს, ხსენებული აქტები სცილდება მოცემული საქმის დავის საგანს. ამდენად, მოსარჩელის პრეტენზიები 21.12.176. განხორციელებულ შეფასებასთან დაკავშირებით, შეფასების კრიტერიუმებთან დაკავშირებით მსჯელობის საჭიროების შესახებ (შეფასების მიზნებისთვის სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის სტრუქტურული ერთეულები სამ ჯგუფად დაიყო და განისაზღვრა თითოეულ ჯგუფზე შეფასების კრიტერიუმები), რეორგანიზაციის ჩატარების აუცილებლობის არარსებობის შესახებ მოსაზრებები უსაფუძვლოა და არ ქმნის სადავო აქტების ბათილად ცნობის საფუძველს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის სადავო პერიოდში მოქმედი მე-3 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საჯარო სამსახურად ითვლება სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში საქმიანობა. ამავე კანონის მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტისა და „სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის შესახებ“ ორგანული კანონის 32-ე მუხლის თანახმად სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მოსამსახურეებზე ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოქმედება, გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ სამსახურებრივი ურთიერთობების საკითხები, როგორებიცაა სამსახურში მიღება და სამსახურიდან გათავისუფლება, უფლება-მოვალეობანი, სამსახურისა და სტაჟირების გავლის, პროფესიული სამსახურებრივი საქმიანობის შეფასების, ნახალისების ფორმების და დისციპლინური პასუხისგებლობის ზომების გამოყენების წესი და საფუძვლები სხვაგვარად რეგულირდება „სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის შესახებ“ ორგანული კანონითა და გენერალური აუდიტორის ნორმატიული აქტებით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 102-ე მუხ-

ლის თანახმად, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტური მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია. შტატების შემცირების გამო მოხელის სამსახურიდან დათხოვნა უკავშირდება მუშაკთა უნარ-ჩვევების შეფასების უფლებამოსილებას, რაც ადმინისტრაციულ ორგანოს უქმნის დისკრეციის, შეფასების თავისუფლების ფართო არეალს. ადმინისტრაციას მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შრომის დისციპლინის და სხვ. ადეკვატური შეფასება და მიიღოს შესაბამისი მოტივირებული გადაწყვეტილება. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება, კონკრეტულ პირთა თანამდებობაზე შენარჩუნება საუკეთესოს შერჩევის პრინციპით უნდა წარიმართოს, ობიექტური, ცხადი და გამჭვირვალე პროცედურის საფუძველზე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 102.1 მუხლით განსაზღვრულია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის მიზანი, კერძოდ, საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, შესაბამისად, რეორგანიზაცია განპირობებული უნდა იყოს საჯარო სამსახურის ინტერესებით, სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფით. უსაფუძვლოა მოსარჩელის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ შტატების შემცირება არ არის რეორგანიზაციის საფუძველი. აუდიტის სამსახურის რეორგანიზაციის გეგმის თანახმად, რეორგანიზაციის შესახებ გადამწყვეტილებას საფუძვლად დაედო სამსახურის ინსტიტუციური განვითარების მიმართულებით განხორციელებული ანალიზი. საჯარო სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისთვის უმნიშვნელოვანეს კომპონენტს წარმოადგენს საჯარო დაწესებულების ფუნქციების, სტრუქტურული ერთეულების და ადამიანური რესურსების ისეთი გადანაწილება, რაც უზრუნველყოფს საჯარო დაწესებულების მიერ თავისი ამოცანების სრულყოფილად შესრულებას. რეორგანიზაციამ არ უნდა გამოიწვიოს დასაქმებულთა უფლებების გაუმართლებელი ხელყოფა. კანონმდებლობით განსაზღვრულია რეგულაციები, რაც შესაძლოა გახდეს რეორგანიზაციის დროს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი. რეორგანიზაცია არის არა მხოლოდ საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგად მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა, რეორგანიზაციად ასევე მიიჩნევა საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 103-ე მუხ. 1-ელი პუნქტი), რაც წარმოადგენს დაწესებულების საქმიანობის ოპ-

ტიმიზაციის, მისი კვალიფიციური კადრით დაკომპლექტების ერთ-ერთ ღონიძიებას (სუსგ 23.07.2020წ. საქმე №ბს-38(კ-20)). დაუსაბუთებელია სააპელაციო პალატის მითითება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 08.07.2015წ. (საქმე №ბს-449-442(კ-15)) გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ საჯარო დაწესებულების სტრუქტურის ცვლილება, რასაც შედეგად მოჰყვა სტრუქტურული ერთეულების გაუქმება, თავისთავად არ ადასტურებს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაციამდე არსებული შტატების რაოდენობა და რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი იყო არსებითად მსგავსი ფუნქციების მქონე იმავე რაოდენობის შტატი. განსახილველ შემთხვევაში ფაქტობრივი გარემოებები განსხვავებულია, კერძოდ, საქმის მასალებში დაცული გენერალური აუდიტორის 18.01.2018წ. №00662/21 ბრძანების დანართის თანახმად, ...ის თანამდებობის – ...ის საშტატო თანამდებობა განისაზღვრებოდა 57 ერთეულით, ხოლო გენერალური აუდიტორის 02.04.2018წ. №03133/21 ბრძანებით დამტკიცდა სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის სტრუქტურა და საშტატო ნუსხა, რომლითაც ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულების ბიუჯეტების აუდიტის დეპარტამენტში ...ის თანამდებობის – უფროსი ...ის საშტატო თანამდებობა განისაზღვრა 10 ერთეულით და ...ის საშტატო თანამდებობა – 33 ერთეულით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ შეიცავს დასაბუთებას მის მიერ მითითებული საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების განსახილველ საქმესთან რელევანტურობის შესახებ, ამასთან, განსახილველ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით შეუსაბამოა სააპელაციო სასამართლოს მითითება იმაზე, რომ საშტატო ერთეულის არარსებობის დადგენისათვის საფუძველს არ წარმოადგენს საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა, ასევე მითითება საშტატო ერთეულის გაუქმებაზე, ახალი საშტატო ერთეულის განსაზღვრაზე, სხვა უწყების დაქვემდებარებაზე, ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა შტატების შემცირება და არა საშტატო ერთეულის გაუქმება. საჯარო დაწესებულებაში შტატის შემცირება შესაძლოა უკავშირდებოდეს შესაბამისი ფუნქციების მქონე საშტატო ერთეულის საჭიროების არარსებობას. რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით საკანონმდებლო რეგულაციის დონეზე იძლევა თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველს. შტატების შემცირება არის დაწესებულების საქმიანობის ოპტიმიზაციის, მისი კვალიფიციური კადრით დაკომპლექტების ერთ-ერთი ღონიძიება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი დაწესებულებაში შტატების შემცირების პირობებში, ადმინისტრაციას ანიჭებს დისკრეციას მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესი-

ული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შრომის დისციპლინის და ა.შ. ადეკვატური, ობიექტური შეფასება და მიიღოს შესაბამისი მოტივირებული გადაწყვეტილება (სუსგ 14.07.2016წ. საქმე №ბს-166-165(კ-16)).

„საკადრო ოპტიმიზაციის მიზნით გასატარებელი ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“ გენერალური აუდიტორის 20.12.2017წ. №11280/21 ბრძანებით დამტკიცდა „სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მოხელეთა შეფასების წესი“ და შეფასების განხორციელება დადგინდა 21.12.2017წ. და 20.02.2018წ. №01864/21 ბრძანებებით, გასაუბრებას დაექვემდებარენ გენერალური აუდიტორის 20.12.2017წ. №11280/21 ბრძანების საფუძველზე 21.12.2017წ. შეფასებული, პირველ ჯგუფს მიკუთვნებული სტრუქტურული ერთეულების მოხელეები, რომელთა შეფასების შედეგები შეადგენს 55%-ს და ნაკლებს. რეორგანიზაციის დაწყებამდე არსებული შეფასება საფუძვლად დაედო გასაუბრებას დაექვემდებარებულ პირთა განსაზღვრას, თუმცა რეორგანიზაციის ფარგლებში სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა 23.02.18წ. გასაუბრება. 21.12.2017წ. შ. ბ-ეის შეფასებამ 36,15% შეადგინა, შესაბამისად, შეფასების შედეგების გათვალისწინებით შ. ბ-ე გენერალური აუდიტორის 20.02.2018წ. №01864/21 ბრძანების საფუძველზე დაექვემდებარა გასაუბრებას. შტატების შემცირებისას მოხელეთა თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და შენარჩუნებისას საუკეთესოს შერჩევის პრინციპის გამოყენება მიზნად ისახავს გათავისუფლებული პირისთვის მასთან შედარებით სხვა მოხელისთვის უპირატესობის მინიჭების საფუძველების აღქმის შესაძლებლობას, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ 2018 წლის თებერვლის გასაუბრების შედეგებს გავლენა არ უნდა ჰქონოდა მიღებულ გადაწყვეტილებაზე, არ არის დასაბუთებული და ვერ იქნება გაზიარებული. გასაუბრების გზით ხდება მოხელის კვალიფიკაციის, პროფესიული ცოდნის დონის, პიროვნული თვისებების, მოტივაციისა და უნარ-ჩვევების შეფასება. ამდენად, რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებისას მოხელეთა მიერ თანამდებობის შენარჩუნება საუკეთესოს შერჩევის პრინციპის დაცვით, ობიექტური და გამჭვირვალე პრინციპის საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილი 23.02.2018წ. №2 სხდომის ოქმის მიხედვით კომისიის მიერ მოხელეებს შეკითხვები დაესვათ თითოეული მათგანის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანგარიშიდან, საკვალიფიკაციო მოთხოვნებიდან და გავლილი ტრენინგებიდან გამომდინარე, შეკითხვები დასმული იქნა შემდეგი სფეროებიდან: „სახელმწიფო აუდიტის სამსა-

ხურის შესახებ“ კანონი, აუდიტორთა ეთიკის კოდექსი, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის განვითარების სტრატეგია, „სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ“ კანონი, საბიუჯეტო კოდექსი, საბიუჯეტო ორგანიზაციების ფინანსური ანგარიშგების, შიდა კონტროლისა და ინვენტარიზაციის მარეგულირებელი კანონმდებლობა, უმაღლესი აუდიტორული ორგანოების საერთაშორისო სტანდარტები – ISSAI და აუდიტის მეთოდოლოგია, კომპიუტერული პროგრამა (Excel). გასაუბრების შედეგად კომისიის მიერ ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულების ბიუჯეტების აუდიტის დეპარტამენტის ...ი შ. ბ-ე შეფასდა არადამაკმაყოფილებლად.

გენერალური აუდიტორის 02.03.2018წ. №02171/21 ბრძანების თანახმად, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით შესაბამისი საკადრო გადაწყვეტილების მისაღებად განხორციელებული მოხელეთა კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე განისაზღვრა რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მობილობას დაქვემდებარებულ მოხელეთა სია დანართის შესაბამისად. აღნიშნული ბრძანების დანართის მე-13 პუნქტით თანამდებობიდან გათავისუფლებასა და მობილობას დაექვემდებარა ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულების ბიუჯეტების აუდიტის დეპარტამენტის ...ი შ. ბ-ე. იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს საჯარო დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობის შემცირება, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რეორგანიზაციის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე განსაზღვროს თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ მოხელეთა სია და აცნობოს მათ რეორგანიზაციის შესაძლო შედეგები (საქართველოს მთავრობის 20.04.2017წ. №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ 11.1 მუხ.). სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის 02.03.2018წ. №02195/10 წერილით შ. ბ-ეს ეცნობა გენერალური აუდიტორის 02.03.2018წ. №02171/21 ბრძანების საფუძველზე რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მობილობის პროცედურების დაწყების შესახებ. აღნიშნული წერილი შ. ბ-ეს ჩაბარდა იმავე დღეს. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციისას შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოხელეს წერილობით უნდა ეცნობის გათავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 114.1 მუხ.). აღნიშნული ვადა მოხელის უფლების დაცვას ემსახურება იმ მხრივ, რომ მოხელისათვის ცნობილი ხდე-

ბა სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, ის არ აღმოჩნდება მოულოდნელად სამსახურის გარეშე, მას ეძლევა შესაძლებლობა მიიღოს მისი არსებობის უზრუნველსაყოფად საჭირო ზომები. აღნიშნული ვადა ასევე შეიძლება გამოყენებული იქნეს სასამართლოსადმი მიმართვის გზით მისი უფლებების დასაცავად. მოცემულ შემთხვევაში შ. ბ-ეს მითითებული ნორმით გათვალისწინებული წესით და ვადის დაცვით ეცნობა რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მობილობის პროცედურების დაწყების შესახებ, შესაბამისად, საფუძველსაა მოკლებული მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ 02.03.2018წ. წერილი არ შეიცავდა მითითებას სამსახურიდან დათხოვნაზე და რომ მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გამოცემულ 02.04.18წ. ბრძანებას არანაირი კავშირი არ აქვს 02.03.18წ. შეტყობინებასთან. ამასთანავე, შეტყობინების ხარვეზიანობის შემთხვევა თავისთავად არ ასაბუთებს გათავისუფლების უკანონობას, გათავისუფლების შესახებ აქტის ბათილად ცნობას, აღნიშნული შესაძლოა გამხდარიყო გასაცემი კომპენსაციის დამატებით გამოყოფის და არა გათავისუფლების აქტის ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის საფუძველი, კერძოდ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 114-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წერილობითი შეტყობინების ვადის დარღვევის შემთხვევაში მოხელეს კანონით გათვალისწინებული კომპენსაციის გარდა ერთი თვის თანამდებობრივი სარგო ეძლევა.

საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლი ადგენს ყოველი მოქალაქის საჯარო თანამდებობაზე წვდომის უფლებას. კონსტიტუციური დანაწესი იცავს სახელმწიფო სამსახურზე მოქალაქის თავისუფალი წვდომის უფლებას, აღნიშნული გულისხმობს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს – არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 23.05.2014წ. №3/2/574 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე გიორგი უგულავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-19). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკით, ერთმანეთისგან გამიჯნულია სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივი კომპონენტები, მათ შორის სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტია. საჯარო მიზნების განხორციელებაზე ორიენტირებული, საჯარო ფუნქციის განმახორციელებელი პირები, დამოუკიდებლად იმისგან, წარმოადგენენ თუ არა

ისინი კანონით განსაზღვრულ საჯარო მოხელეებს ან სახელმწიფო-პოლიტიკურ თანამდებობის პირებს, საჯარო ფუნქციის ეფექტიანად და სრულყოფილად განხორციელებისათვის უნდა სარგებლობდნენ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლით გათვალისწინებული კონსტიტუციური გარანტიებით (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 11.04.2014წ. №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დ. კანდელაკი, ნ. დვალი, ზ. დავითაშვილი, ე. გოგუაძე, გ. მელაძე და მ. ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-5-6). შრომის უფლება გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს, ამასთან, 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 დამსაქმებელი (სუსგ 23.04.2019წ. საქმე №ბს-954(2გ-18)). დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ობიექტურ მიზეზებზე უნდა იყოს დაფუძნებული, დამსაქმებელი ვალდებულია დაასაბუთოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ობიექტური მიზეზები (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158 კონვენციის (1982წ.) №166 რეკომენდაცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ“). საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია მხოლოდ კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება დასაბუთებული უნდა იყოს, დაინტერესებულ პირს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა გაეცნოს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში რა გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო ადმინისტრაციულმა ორგანომ გადაწყვეტილება.

შტატების შემცირების გამო მოხელის სამსახურიდან დათხოვნა უკავშირდება მუშაკთა უნარ-ჩვევების შეფასების უფლებამოსილებას, რაც ადმინისტრაციულ ორგანოს უქმნის დისკრეციის, შეფასების თავისუფლების ფართო არეალს. სააპელაციო პალატა უთითებს, რომ კომისიის სხდომის ოქმში არ არის მითითებული შ. ბ-ეის პასუხებიდან გამომდინარე რატომ იქნა პასუხები შეფასებული არადამაკმაყოფილებლად. სააპელაციო პალატის ეს მითი-

თება არ ემყარება საქმის მასალებს, პალატა მსჯელობას ამყარებს მხოლოდ კომისიის 23.02.18წ. №2 ოქმზე და ყურადღების მიღმა ტოვებს ტექნიკური საშუალებით შედგენილ გასაუბრების ოქმის (№2 ოქმს თან ერთვის CD დისკი) შინაარსს. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება, რომ სხდომის ოქმში არ არის მითითებული დასმული კითხვები და ამ კითხვებზე პასუხებიდან გამომდინარე არადამაკმაყოფილებლად შეფასების მიზეზი, არის უსაფუძვლო. საქმის მასალებში დაცული სხდომის ოქმის აუდიოწერტილის თანახმად, გასაუბრებაზე შ. ბ-ეს კომისიის წევრების მიერ დაესვა რამდენიმე შეკითხვა. მოსარჩელემ არც ერთ შეკითხვას არ გასცა პასუხი იმ მიზეზით, რომ მისი მოსაზრებით აღნიშნული გასაუბრება იყო მხოლოდ ფორმალური ხასიათის, აღნიშნულის გამო მან უარი განაცხადა დასმულ შეკითხვებზე პასუხის გაცემაზე. კომისიის წევრების შეკითხვებზე პასუხის გაცემაზე უარის შემდგომ გასაუბრების პროცედურა დასრულდა. კომისიის წევრების კითხვებზე პასუხის გაცემაზე უარი დადასტურდა აგრეთვე მოსარჩელის მიერ სასამართლო სხდომაზე. სრულიად დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ კომისიის წევრების შეკითხვებზე მოსარჩელის მიერ მიზანმიმართულად პასუხის გაუცემლობა არ ათავისუფლებდა ადმინისტრაციულ ორგანოს მის მიერ მიღებული აქტის დასაბუთებისაგან. სააპელაციოს მთავრობის 28.04.17წ. №220 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესის და პირობების“ თანახმად, მოხელე ვალდებულია ხელი შეუწყოს შეფასების პროცესის ობიექტურად განხორციელებას, თავი შეიკავოს ნებისმიერი ქმედებისაგან, რომელიც პირდაპირ თუ არაპირდაპირ ხელს შეუშლის შეფასების პროცესის სამართლიანად განხორციელებას (მე-7 მუხ. მე-2 პუნქტის „ბ“ და „დ“ ქვ.პ.). „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 53-ე მუხლის მე-7 პუნქტის, აგრეთვე საქართველოს მთავრობის 28.04.17წ. დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესის და პირობების“ მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად შესაფასებელი მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება, ხოლო მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 107-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად არის მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სადავო 02.04.18წ. №03176/25 ბრძანებით შ. ბ-ე გათავისუფლდა რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 110-ე მუხ.)). გასაუბრებისას კომისიის წევრის მიერ მოსარჩელეს განემარტა, რომ კომისიის წევრების შეკით-

ხვებზე მოსარჩელის მიერ გაცემული პასუხებიდან გამომდინარე კომისია იმსჯელებდა მის კომპეტენციასთან დაკავშირებით. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ გასაუბრება არის ერთგვარი საშუალება დამსაქმებლისათვის მიიღოს ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, მათ შორის მის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით. მიუხედავად ამისა, შ. ბ-ემ უარი განაცხადა შეკითხვებზე პასუხების გაცემაზე, მას პასუხი არ გაუცია კომისიის მიერ წევრების მიერ დასმულ არც ერთ შეკითხვაზე. კანონმდებლობა ყველა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიმართ ადგენს დასაბუთების მოთხოვნას (სზაკ-ის 53-ე მუხ. 1-ელი ნაწ.), დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში აქტის დასაბუთების საერთო იმპერატივი დამატებით მოთხოვნებს ითვალისწინებს (სზაკ-ის 53-ე მუხ. მე-4 ნაწ.). 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 (სზაკ-ის 53.4 მუხ.). აქტის დასაბუთების შინაარსისა და მოცულობისადმი მოთხოვნები დეტერმინირებულია საკითხის თავისებურებებით. სხვა გადაწყვეტილების მსგავსად, მიხედულების მიხედვით მიღებული გადაწყვეტილება უნდა შეიცავდეს მნიშვნელოვან ფაქტოლოგიურ და სამართლებრივ ასპექტებზე მითითებას. დასაბუთებას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს დისკრეციული აქტებისათვის, დასაბუთების არარსებობა არის აქტის გაუქმების საფუძველი (სუბსიდიარობის პრინციპიდან გამომდინარე, ზოგ შემთხვევაში შესაძლოა საკმარისად იქნეს მიჩნეული დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილების სათანადო დასაბუთების სასამართლოსათვის წარდგენა). ადმინისტრაციულ ორგანოს არ გააჩნია რაიმე აღმატებული სტატუსი ან აბსოლუტური ძალაუფლება, რაც ავალდებულებს მას დასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, ხსენებული ზრდის აქტის ხარისხს. წარდგენილ პრეტენზიასთან დაკავშირებით დასაბუთების მოთხოვნა სამართლებრივი სახელმწიფოს ჯანსაღი გამოვლინებაა. დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენება გულისხმობს გადაწყვეტილების შედეგის დასაბუთებას, რომლის მეშვეობით ირკვევა მიღებულ იქნა თუ არა უშეცდომო გადაწყვეტილება (სუსგ 07.03.2019წ. საქმე №ბს-797(კ-18)). ამასთანავე, მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე არ პასუხობდა კომისიის წევრების შეკითხვებს, შესაბამისად, ადგილი არ ჰქონდა დისკრეციას, კომისიის წევრებს არ ჰქონდათ შეფასების, არჩევანის შესაძლებლობა. კომისიის 23.02.18წ. სხდომაზე შ. ბ-ეის გასაუბრება

ჩატარდა ონლაინ ფორმატით, გასაუბრების მიზანი იყო შ. ბ-ეისათვის შესაძლებლობის მიცემა გამოეყვლინა მისი ცოდნა და პროფესიული შესაძლებლობები. გასაუბრების აუდიოჩანაწერის მიხედვით შ. ბ-ე არ საუბრობდა გასაუბრების თემატიკის ფარგლებში, ის არ პასუხობდა დასმულ კითხვებს. შ. ბ-ემ მიზანმიმართულად არ უპასუხა კომისიის წევრების მიერ დასმულ შეკითხვებს, ვინაიდან მისი ზეპირსიტყვიერი ინფორმაციით, ხელმძღვანელობას წინასწარ ჰქონდა მიღებული გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხზე. სათანადო მტკიცებულებების არარსებობის გამო სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის ამ მოსაზრებას და აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ თავად არ მისცა შესაძლებლობა კომისიას მოეხდინა მისი შეფასება იმ დროს, როდესაც კომისია გადაწყვეტილებას იღებდა სწორედ გასაუბრების შედეგებზე დაყრდნობით. კომისია შეიქმნა გასაუბრების ფორმით შტატების შემცირების შედეგად უპირატესი დარჩენის უფლების მქონე პირების გამოვლენისათვის. შ. ბ-ემ არ გამოიყენა აღნიშნული შესაძლებლობა, რაც გამოიხატა კომისიის წევრების მიერ მის მიმართ დასმულ კითხვებზე პასუხის გაცემაზე უარით. კომისია შეფასებას ახორციელებდა ოთხდონიანი სისტემით („დამაკმაყოფილებელი“, „საშუალო“, „დაბალი“, „არადამაკმაყოფილებელი“), კითხვებზე პასუხის გაცემაზე უარმა შედეგად გამოიწვია მის მიმართ „არადამაკმაყოფილებელი“ შეფასება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 106.3 მუხლის შესაბამისად მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება არის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და იგი უნდა აკმაყოფილებდეს სზაკ-ის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს. სზაკ-ის 53-ე მუხლის მე-7 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, წერილობითი ფორმით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი არ საჭიროებს დასაბუთებას თუ დაინტერესებული მხარისათვის ცნობილია ის ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა ეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო ის ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა აქტები, ვინაიდან სავსებით ცხადია, რომ კითხვებზე პასუხის გაცემაზე უარი გამოიწვევდა ნეგატიურ შეფასებას. ამდენად, სააპელაციო პალატის მოსაზრება, რომ დასმულ კითხვებზე პასუხის გაცემაზე უარი არ ათავისუფლებდა ადმინისტრაციულ ორგანოს მის მიერ მიღებული აქტის დასაბუთებისაგან არ ემყარება კანონმდებლობის მოთხოვნებს. აღნიშნულს არ ცვლის სააპელაციო პალატის მითითება, რომ კომისიის შეფასება წარმოადგენს მოხე-

ლის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს. საფუძველს მოკლებულია სააპელაციო პალატის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ სხდომის ოქმში არ არის მითითებული შ. ბ-ისთვის დასმული შეკითხვები და მისი პასუხებიდან გამომდინარე არადამაკმაყოფილებლად შეფასების მიზეზები. საქმის მასალებში დაცულია შ. ბ-ესთან გასაუბრების ამსახველი აუდიოწერტი, სადაც ასახულია, როგორც კომისიის წევრის მიერ დასმული შეკითხვები, ასევე შეკითხვებზე შ. ბ-ის მიერ პასუხის გაცემაზე უარი. აღსანიშნავია ისიც, რომ სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას სადავო არ გამხდარა ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მიზანმიმართულად არ გასცა შეკითხვებს პასუხი. მოცემული შემთხვევის გარემოებების გათვალისწინებით შესაძლებელი იყო მხოლოდ ერთდერთი გადანეცილებების მიღება – შ. ბ-ის უარყოფითად შეფასება. გათავისუფლებულ პირს უნდა შეეძლოს იმ საფუძველების, მიზეზების აღქმა, რაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა. მოცემულ შემთხვევაში უარყოფითი შეფასების მიზეზი მოსარჩელისთვის სავსებით ცხადია. აღნიშნულიდან გამომდინარე მითითებული საფუძველებით დაუსაბუთებელია სააპელაციო პალატის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ გასაჩივრებული აქტები გამოიცა საქმისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე გარემოებების სათანადოდ გამოკვლევის გარეშე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 53-ე მუხლი ითვალისწინებს მოხელის შეფასების წესს. აღნიშნულ ნორმასთან ერთად მოხელის შეფასების საკითხებს ასევე არეგულირებს „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 28.04.2017წ. №220 დადგენილება, რომლის მიხედვით შეფასების მიზანია მოხელის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების, ნახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებებისა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების წარმოშობის წინაპირობების დადგენა, ასევე საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარება. შეფასება ემსახურება თითოეული მოხელის შესაძლებლობებისა და საჭიროებების გამოვლენას. შეფასების აუცილებლობა წარმოადგენს პროფესიონალი და კვალიფიციური საჯარო მოხელეებით ორგანოს დაკომპლექტების ერთ-ერთ წინაპირობას. შეფასებას ექვემდებარება ყველა დასაქმებული მოხელე, მათ შორის, საჯარო სამსახურში გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე. ამ ორი კატეგორიის დასაქმებულის შეფასებაში განსხვავება შეფასების პერიოდულობაში მდგომარეობს, რომელსაც კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგები მოჰყვება. მოხელის შეფასება ხდება წელიწადში ერთხელ, ხო-

ლო გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე ფასდება კვარტალში ერთხელ. საქართველოს მთავრობის 28.04.2017წ. №220 დადგენილებით ასევე გათვალისწინებულია მოხელის უფლების დაცვის დამატებითი მექანიზმები, რაც გამოიხატება საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელთან განმეორებითი გასაუბრების ჩატარების მოთხოვნისა და შეფასების შედეგების გასაჩივრების უფლებაში. ზედიზედ ორჯერ უარყოფითი შეფასება ქმნის პირის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 107.1 მუხ. „ვ“ ქვ.პ., 53.3 მუხ. „დ“ ქვ.პ.), ხოლო მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა მძიმე დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს (53.7 მუხ.), რაც ასევე შესაძლებელია მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდეს (98-ე მუხ., 107.1 მუხ. „ე“ ქვ.პ.). მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმის მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად მიჩნევა განპირობებულია მოხელეთა მხრიდან სუბიექტური მიზეზებით შეფასებაზე უარის თქმის შემთხვევების თავიდან აცილებით. მოხელის უფლებების დარღვევის შემთხვევაში, ის უფლებამოსილია საბოლოო შეფასების გაცნობიდან 3 სამუშაო დღის განმავლობაში წერილობით მიმართოს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ პირს, მოითხოვოს დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების ხელმეორედ ჩატარება, რაც ახალი შესაფასებელი პერიოდის დაწყებამდე 2 კვირით ადრე მაინც უნდა განხორციელდეს. მოხელე უფლებამოსილია ასევე სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლით დადგენილი წესით. საქმის მასალების მიხედვით შ. ბ-ემ ორივე შეფასების შემთხვევაში (21.12.17წ. და 23.02.18წ.) მიიღო არადამაკმაყოფილებელი შეფასება. პირველ შემთხვევაში შეფასება მოხდა შესაბამისი პროფესიული კრიტერიუმებით ორი შემფასებლის მიერ, შეფასების შედეგი დადგენილ ზღვარს ქვემოთ იყო, რაც შ. ბ-ეის მიერ არ გასაჩივრებულა და სადავოდ არ გამხდარა. მეორე შემთხვევაში რეორგანიზაციის პროცესში კომისიასთან გასაუბრებისას შ. ბ-ემ უარი განაცხადა კითხვებზე პასუხის გაცემაზე, რაც დგინდება როგორც საქმეში არსებული აუდიოჩანაწერით, ისე სასამართლო სხდომებზე მიცემული განმარტებებით. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი არ გამხდარა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 107.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა, რომელიც მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლებას ითვალისწინებს არადამაკმაყოფილებლად მოხელის ორჯერ ზედიზედ შეფასებისას (ამასთანავე, კანონმდებლობა ითვალისწინებს შეფასებებს შორის პერიოდულობას,

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 53.1 მუხლი ადგენს თანამდებობაზე მომუშავე მოხელის წელიწადში ერთხელ შეფასებას). შ. ბ-ეის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 110.1 მუხლი, რომელიც მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლებას ითვალისწინებს რეორგანიზაციისას შტატების შემცირების გამო იმ შემთხვევაში, თუ მოხელის მობილობა შეუძლებელია. ამდენად, დაუსაბუთებელია მოსარჩელის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება ზედიზედ ორჯერ არადამაკმაყოფილებლად შეფასების გამო დაუშვებელი იყო, ვინაიდან იგი არადამაკმაყოფილებლად მხოლოდ ერთხელ შეფასდა.

საკასაციო სასამართლოს განჩინებებსა და გადაწყვეტილებებზე (№ბს-790-752(კ-07), №ბს-821-783(კ-07), №ბს-795-757(2კ-07), №ბს-799-761(კ-07), №ბს-1194-1140(2კ-09), №ბს-874-836(კ-09), №ბს-1148-1095(კ-09), №ბს-1502-1433(კ-09), №ბს-415-402(კ-10), №ბს-342-331(კ-10), 18.02.2014წ. №ბს-388-377(კ-13), №ბს-463-451(კ-13), №ას-499-499-2018) მოსარჩელის მითითება არ ადასტურებს გასაჩივრებული აქტების კანონიერებას. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საკასაციო სასამართლო განიხილავს კონკრეტულ დავას და ამ დავის ფარგლებში აფასებს სამართლებრივ საკითხებს, საკასაციო სასამართლოს განმარტება კაზუალურია. ამდენად, გადაწყვეტილებაში ასახული სამართლებრივი მოსაზრებები განმარტებულ უნდა იქნეს დავაზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სწორედ არსებითად მსგავსი ფაქტობრივი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში ენიჭება უზენაესი სასამართლოს სამართლებრივ განმარტებებს კონკრეტული საქმის განხილვისათვის მნიშვნელობა. ამდენად, საკასაციო სასამართლოს სამართლებრივ პოზიციებს მნიშვნელობა აქვს უკეთეს სახეზეა საქმის ანალოგიური, არსებითად მსგავსი გარემოებები. მოცემულ შემთხვევაში შ. ბ-ეის მიერ მითითებული საქმეებისა და განსახილველი დავის ფაქტობრივი გარემოებები მნიშვნელოვნად განსხვავებულია, რადგან მოსარჩელის მიერ მითითებულ საქმეებში დავა შეეხებოდა: ძირითადი სამტატო ერთეულიდან დროებით სამტატო ერთეულზე გადაყვანას მცირეწლოვანი შვილის ყოლის პირობებში; მერიის სტრუქტურული ერთეულის ლიკვიდაციას, საჯარო სამსახურში რეორგანიზაციას, რომელსაც შტატების შემცირება არ მოჰყოლია; რეორგანიზაციის შედეგების გავრცელების მართლზომიერებას რეორგანიზაციის მომენტში რაიმე კონკრეტული თანამდებობის არქონის შემთხვევაში (კადრების განკარგულებაში ყოფნის პერიოდში); რეორგანიზაციისას შტატების შემცირების საკითხის გარკვევის მიზნით საქმის სააპელაციო ინსტანციაში დაბრუ-

ნებას; ნამსახურების წლების მითითებულ პერიოდში ჩათვლას; რეორგანიზაციამდე დაკავებული თანამდებობებისა და გათავისუფლებულ პირთა წრის შეფასების კრიტერიუმების დადგენის მიზნით საქმის სააპელაციო სასამართლოში დაბრუნებას; დისციპლინური სახდელის გამო პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას; გასაჩივრების ერთთვიანი ვადის ფაქტის დადგენის მიზნით საქმის განსახილველად სააპელაციო ინსტანციაში დაბრუნებას; სხვა პირებთან შედარებით სამსახურში დარჩენის უპირატესი უფლების არარსებობას; გათავისუფლებისას დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლების დაცულობას; იძულებითი განაცდურის დაკისრებას; სამსახურში აღდგენას; მოხელის გათავისუფლებისას ორსულობისას, მის სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას; შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მოვალეობის უხეში დარღვევისას. განსახილველ დავაში ვითარება განსხვავებულია, ვინაიდან სახეზეა რეორგანიზაციისას შტატების შემცირების გამო მობილობასთან დაკავშირებული პროცედურების განხორციელება და მობილობის წარუმატებლად დასრულების შემდგომ პირის სამსახურიდან გათავისუფლება. სასამართლო განმარტების იერარქიული ბუნების გამო, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მითითება სააპელაციო სასამართლოს 24.10.19წ. გადაწყვეტილებაზე (საქმე №3ბ/2053-19), მით უფრო, რომ გადაწყვეტილება გამოტანილია განსხვავებული გარემოებების მიმართ, კერძოდ ხსენებულ საქმეში მოსარჩელის სხვა პრეტენზიებთან შედარებით უფრო მაღალი ქულით შეფასების მიუხედავად, სამსახურში რეორგანიზაციის შედეგად დარჩნენ მოსარჩელის მიერ მიღებულ შეფასებაზე უფრო დაბალი ქულებით შეფასებული მოხელეები, რამაც განაპირობა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა მოსარჩელის სამსახურიდან კანონმდებლობის მოთხოვნების დარღვევით გათავისუფლების შესახებ. ამდენად, სააპელაციო პალატის ხსენებული გადაწყვეტილება გამოტანილია განსახილველი საქმეებისგან აბსოლუტურად განსხვავებული გარემოებების საქმეზე, ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის მითითებისას განსახილველი საქმე უნდა შეიცავდეს ერთი და იგივე ან იდენტურ სამართლებრივ საკითხზე საკასაციო (და არა სააპელაციო) სასამართლოს ადრინდელ გადაწყვეტილებაში ასახულ შეფასებას.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ შეიცავს სადავო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების სასკ-ის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე ბათილად ცნობის და სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ორგანოსათვის ხელახალი განხილვისა და ახალი გადაწყვეტილების მისაღებად დაბრუნების დასაბუთე-

ბას. სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად საქმის ადმინისტრაციული ორგანოსათვის დაბრუნება და ახალი აქტის გამოცემის დავალება საჭიროებს იმ გარემოებების მითითებას, რომელიც არ იქნა გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ აქტის გამოცემისას და ახალი გადაწყვეტილების მიღებამდე ამ გარემოების გარკვევის დავალებას. სასკ-ის 32.4 მუხლის თანახმად, თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, იგი უფლებამოსილია სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნოს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და დაავალოს ადმინისტრაციულ ორგანოს, ამ გარემოებათა გამოკვლევის და შეფასების შემდეგ ახალი აქტის გამოცემა. სასკ-ის 32.4 მუხლის საფუძველზე აქტის გაუქმება დასაშვებია, თუ აქტი გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევის და შეფასების გარეშე. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ შეიცავს სასკ-ის 32.4 მუხლის გამოყენების დასაბუთებას, სასამართლოს არ უმსჯელია ასეთი გადაწყვეტილების მიღების პროცესულურ წინაპირობებზე. სასკ-ის 32.4 მუხლის გამოყენების კომპეტენცია სასამართლოს გააჩნია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქმის გარემოებათა გამოკვლევის გარეშე. მოცემულ შემთხვევაში დასაბუთებული არ არის სასკ-ის 32.4 მუხლის გამოყენების საფუძველი, ვინაიდან მითითებული ნორმით მინიჭებულ უფლებამოსილებას სასამართლო იყენებს იმ შემთხვევაში, როდესაც აშკარაა, რომ გადაწყვეტილების მიღება საჭიროებდა გარკვეული გარემოებების გამოკვლევას, რომელიც არ იქნა გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ, ამასთანავე ამ გარემოების გამოკვლევას არსებითი მნიშვნელობა აქვს გადაწყვეტილების მიღებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო სასამართლოსთვის ცხადი იყო მოსარჩელის არაღამაქმყოფილებლად შეფასების საფუძველი, რომელიც კომისიის წევრების შეკითხვებზე შ. ბ-ის მიერ პასუხის გაცემაზე უარს უკავშირდებოდა, სააპელაციო სასამართლომ შესაბამისი დასაბუთების გარეშე დაადგინა შ. ბ-ესთან გასაუბრების და შეფასების საკითხების ხელახლა გარკვევის საჭიროება. შეფასების შედეგის დასაბუთების სავალდებულობაზე მითითება, პასუხების გაცემაზე უარის თქმის გათვალისწინებით, გამორიცხავს შეფასების ობიექტის, შესაფასებელი საკითხების არსებობას და დამატებითი გარემოებების გამოკვლევის საჭიროებას, შესაბამისად ამ დასაბუთებით არ არსებობდა სასკ-ის 32.4 მუხლის გამოყენების სამარ-

თლებრივი საფუძველი.

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52.1 მუხ.), შესაბამისად რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, წარმოშობს მობილობის საფუძველს. საქართველოს მთავრობის 20.04.2017წ. №199 დადგენილებით დამტკიცდა „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესი“, რომლის მე-2 მუხლის თანახმად, მობილობის მიზანია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა დასაქმების უზრუნველყოფა, საჯარო სამსახურის პროფესიონალი კადრებისა და საჯარო სამსახურის სტაბილურობის შენარჩუნება, შესაბამისად მობილობამ უნდა უზრუნველყოს შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გასათავისუფლებელ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა ხელახალი დასაქმება. მობილობა არის მოხელის უფლების დაცვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი, რომელიც მიზნად ისახავს საჯარო სამსახურში მოხელის შენარჩუნებას.

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებისას გასათავისუფლებელ მოხელეთა მობილობის ეტაპზე, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ითანამშრომლოს ბიუროსთან თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელეების კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის მოძიებისა და მათი ხელახალი დასაქმების მიზნით (საქართველოს მთავრობის 20.04.2017წ. №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ 11.2 მუხ.). სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის 02.03.2018წ. №02165/10 წერილით სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს გაეგზავნა რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და მობილობას დაქვემდებარებულ მოხელეთა სია. სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს 06.03.2018წ. წერილით სახელმწიფო აუდიტის სამსახურს მიენოდა ინფორმაცია პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტური თანამდებობის შესახებ. მობილობის განხორციელების მიზნით სახელმწიფო აუდიტის სამსახურმა 16.03.2018წ. წერილებით მიმართა გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტს, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციას, თბილისის საქალაქო სასამართლოს და საქართველოს

ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს. აღნიშნული წერილების პასუხად მითითებული დაწესებულებების მიერ აუდიტის სამსახურს ეცნობა მობილობის განხორციელების შეუძლებლობის შესახებ, კერძოდ გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტმა 19.03.18წ. №DES 6 1800016488 წერილით, საქართველოს ფინანსთა სამინისტრომ 21.03.18წ. №11-02/3822 წერილით, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციამ 19.03.18წ. №2451 წერილით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ 20.03.18წ. №2358462 წერილით, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრომ 27.03.18წ. №11/15/8953 წერილით სახელმწიფო აუდიტის სამსახურს აცნობა მათ დაწესებულებებში მოსარჩელის მობილობასთან დაკავშირებით მიღებული უარყოფითი გადაწყვეტილებების შესახებ. აუდიტის სამსახურის 28.03.2018წ. №02985/10 წერილით შ. ბ-ეს ეცნობა, რომ სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს 06.03.2018წ. წერილით მოწოდებულ ვაკანტურ თანამდებობზე მისი მობილობა ვერ განხორციელდა, შესაბამისად, გენერალური აუდიტორის 02.04.2018წ. ბრძანებით შ. ბ-ე სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის ...ის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 2 აპრილიდან. ამდენად, სარჩელში მითითება იმაზე, რომ მოსარჩელის მიერ არ განხორციელდა მობილობის პროცედურები უმართებულოა.

მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა შეუძლებელია („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 110.1 მუხ.). მოცემულ შემთხვევაში დგინდება, რომ მობილობის განხორციელების მიზნით აუდიტის სამსახურმა ინფორმაცია გამოითხოვა საჯარო სამსახურის ბიუროდან ვაკანტური თანამდებობის დადგენის მიზნით, რის შემდეგ ვაკანტური თანამდებობის მქონე დაწესებულებებს მიმართა წერილებით მობილობის მიზნით. მობილობის შედეგები დამოკიდებულია საჯარო სამსახურის სისტემაში სათანადო ვაკანსიის არსებობაზე, ასევე მობილობის წესით მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე მისაღებად ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულების თანხმობაზე. ასეთი შესაძლებლობის ან ნების არარსებობის შემთხვევაში პირი თავისუფლდება სამსახურიდან, თუმცა მას გააჩნია რეზერვში ჩარიცხვისა და სამი თვის თანამდებობრივი სარგოს კომპენსაციის მიღების უფლება. საქმეში დაცული მასალებით მობილობის მიზნით მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ვაკანტური თანამდებობის მქონე საჯარო დაწესებულებ-

ბებს არ გამოუთქვამთ თანხმობა, ასეთი თანხმობის გამოხატვა კი წარმოადგენს ერთ-ერთ აუცილებელ წინაპირობას გარე მობილობის განსახორციელებლად. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების შედეგად თანამდებობიდან გათავისუფლებას დაქვემდებარებული 22 მოხელიდან 18-ის მიმართ ვერ განხორციელდა მობილობა, რის შედეგად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 105-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის შესაბამისად ისინი ჩაირიცხნენ რეზერვში.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლი და საქართველოს მთავრობის 20.04.2017წ. №199 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის“ სადავო პერიოდში მოქმედი მე-12 მუხლის რედაქცია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებისას ითვალისწინებდა მოხელის თანხმობით იმავე საჯარო დაწესებულებაში მოხელის თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით, დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანის შესაძლებლობას. მოსარჩელე დაზუსტებულ სარჩელში ვაკანსიების არსებობის დასტურად მიუთითებს საქართველოს მთავრობის 11.01.2018წ. №18 განკარგულებასა და სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 2019 წლის დაზუსტებულ საბიუჯეტო განაცხადზე. დასაქმებულ პირთა საერთო რაოდენობის უცვლელად დატოვება ავტომატურად არ გულისხმობდა შტატების უცვლელობას იმ კუთხით, რომ უცვლელად რჩებოდა ყველა სამტატო ერთეული, მათ შორის ის, რომელიც მოსარჩელეს ჰქონდა დაკავებული. წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობაში გაანალიზებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს დაკავებული ჰქონდა ...ის, ...ის თანამდებობა (მესამე რანგი – ...ის დონე). საქმის მასალების მიხედვით რეორგანიზაციის დაწყებამდე, 18.01.18წ. მდგომარეობით სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში დასაქმებული იყო 339 პირი, მათ შორის 57 – ...ის, ...ის თანამდებობაზე (მესამე რანგი – ...ის დონე). რეორგანიზაციის დასრულებისას, კერძოდ 02.04.18წ. სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის №03133/21 ბრძანებით დამტკიცდა სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის სამტატო ნუსხა და მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოები, დანართი №1-ის შესაბამისად. დანართი №1-ით დგინდება, რომ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში დასაქმებული იყო 339 პირი, თუმცა შემცირდა ...ის – ...ის თანამდებობა (მესამე რანგი – ...ის დონე), რომლის რაოდენობაც განისაზღვრა 33 სამტატო ერთეულით. აღნიშნული ცხადყოფს, რომ თანამდებობა, რომელიც დაკავებული ჰქონდა უშუალოდ მოსარჩელეს, შემცირდა და სწორედ „უპირატესი დარჩენის“ უფლების განსაზღვრის მიზნით განხორციელდა სა-

ხელმწიფო აუდიტის სამსახურში დასაქმებულ პირთა შემომნება გა-
საუბრების ფორმით. მოსარჩელე არ მიუთითებს კონკრეტულ იმ
ტოლფას ან მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით იმ დაბალ თა-
ნამდებობაზე, რომელზეც სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში არ-
სებობდა ვაკანსია, რაც შესაბამისად წარმოშობდა იმავე საჯარო და-
ნესებულებაში მისი მობილობის განხორციელების საფუძველს. „სა-
ჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ კანონის
29.3 მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულებაში „საჯარო სამსა-
ხურის შესახებ“ კანონის საფუძველზე დამხმარე ამოცანების შეს-
რულების მიზნით მიღებულ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმე-
ბულ საჯარო მოსამსახურეთა რიცხოვნობა არ უნდა აღემატებო-
დეს საჯარო დაწესებულების მთლიანი საშტატო რიცხოვნობის 5%-
ს. საქართველოს მთავრობის 11.01.2018წ. №18 განკარგულებით, სა-
ხელმწიფო აუდიტის სამსახურზე არ გავრცელდა „საჯარო დაწესე-
ბულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ კანონის 29-ე მუხლის
მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა და მიეცა 2018 წლის
განმავლობაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რა-
ოდენობის 39 ერთეულით განსაზღვრის თანხმობა. მოსარჩელის მი-
ერ მითითებული დოკუმენტები (საქართველოს მთავრობის
18.01.2018წ. განკარგულება და გენერალური აუდიტორის 2019 წლის
დაზუსტებული საბიუჯეტო განაცხადი) შეიცავენ ზოგად ინფორმა-
ციას სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში შტატების საერთო რაოდე-
ნობის თაობაზე, ამ დოკუმენტებში მითითებული არ არის უშუალოდ
...ის საშტატო ერთეულზე, რომელიც შ. ბ-ეს ეკავა. ამასთანავე, მო-
სარჩელე არ უთითებს მისი თანამდებობის ტოლფასი თანამდებო-
ბის ან მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით, უფრო დაბალი თა-
ნამდებობის არსებობაზე. მხოლოდ ტოლფასი თანამდებობის ან და-
ბალი თანამდებობის (კომპეტენციის გათვალისწინებით) არსებობა
ქმნის იმავე საჯარო დაწესებულებაში მობილობის საფუძველს, შე-
საბამისად, მხოლოდ მოსარჩელის ზოგადი მითითება იმ გარემოება-
ზე, რომ 2018 წელს გაიზარდა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმე-
ბული პირების რაოდენობა, ხოლო 2019 წელს კვლავ გაიზარდა შტა-
ტების საერთო რაოდენობა, არ არის საკმარისი შიდა მობილობის-
თვის დადგენილი პროცედურული დარღვევების დასადასტურებ-
ლად. „საქართველოს 2019 წლის ბიუჯეტის შესახებ“ კანონი არ ადას-
ტურებს იმას, რომ ადგილი არ ჰქონდა შტატების შემცირებას, აღ-
ნიშნული კანონი შეიცავს ზოგად ინფორმაციას სახელმწიფო აუდი-
ტის სამსახურში შტატების საერთო რაოდენობის და არა უშუალოდ
...ის საშტატო ერთეულის რაოდენობას.

სააპელაციო პალატის მიერ სადავო აქტების ბათილად ცნობას
საფუძვლად დაედო მხოლოდ ის გარემოება, რომ ოქმში არ ასახულა

დასმული კითხვები, მათზე პასუხები, აქტებში არ ასახულა ის მოტივები, რომელიც საფუძვლად დაედო არადამაკმაყოფილებელ შეფასებას. ხსენებულ მოტივაციას საკასაციო სასამართლო ზემოაღნიშნული მოსაზრებებიდან გამომდინარე არ იზიარებს და თვლის, რომ მოყვანილი არგუმენტაცია არ წარმოადგენს სასკ-ის 32.4 მუხლის საფუძველზე სადავო აქტების ბათილად ცნობის და ადმინისტრაციული ორგანოსათვის გარემოებების ხელახალი გამოკვლევის შემდეგ ახალი აქტის გამოცემის დავალების პირობას. ამასთანავე სააპელაციო სასამართლომ საერთოდ არ იქონია მსჯელობა მობილობის პროცედურასთან დაკავშირებით, კერძოდ შიდა მობილობის საკითხზე, რომელსაც მოსარჩელე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების პირობად უთითებდა. საქმის მასალებში დაცული სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 18.01.2018წ. №00662/21 და 02.04.2018წ. №03133/21 ბრძანებებიდან გამომდინარე შემცირდა ...ის თანამდებობის შტატი, თუმცა სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში შტატის საერთო ოდენობა დარჩა უცვლელი. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 52.1 მუხლით გათვალისწინებული შიდა მობილობა გულისხმობს რეორგანიზაციის პროცესში შემცირებულ თანამდებობაზე დასაქმებული მოხელისთვის საჯარო დაწესებულების მიერ იმავე საჯარო დაწესებულებაში არსებული ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებას, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას დაბალი თანამდებობის შეთავაზებას მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით. შიდა მობილობასთან მიმართებით სააპელაციო პალატას რაიმე გარემოებები არ დაუდგენია, არ მიუცია შიდა მობილობის გარემოებებთან დაკავშირებით რაიმე სამართლებრივი შეფასება, რის გამოც საკასაციო სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას სამართლებრივი შეფასება მისცეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას ამ მიმართებით. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული (გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველი). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, უნდა გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში და სსკ-ის 412-ე მუხლის საფუძველზე საქმე ხელახალი განხილვისათვის უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით,

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 07.08.2020წ. გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში, კერძოდ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გასაუბრების ჩასატარებლად შექმნილი კომისიის 23.02.2018წ. სხდომის №2 ოქმის (შ. ბ-ეის ნაწილში), სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.03.2018წ. №02171/21 ბრძანების (ბრძანებით დამტკიცებული დანართის მე-13 პუნქტის) და სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალური აუდიტორის 02.04.2018წ. №03176/25 ბრძანების ბათილად ცნობის, ადმინისტრაციული ორგანოსათვის ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემის დავალების ნაწილში და ამ ნაწილში საქმე ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 07.08.2020წ. გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩეს იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელი დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 31.01.19წ. გადაწყვეტილება შ. ბ-ეის დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში;

4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**რეორგანიზაციის გამო თანამდებობიდან
გათავისუფლების კანონიერება შტატების შემცირების
საფუძველზე**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ბს-266(2)-23)

20 სექტემბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: გ. გოგიაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
თ. ოქროპირიძე**

დავის საგანი: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამარ-
თლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებ-
ითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

ნ. ხ-ემ 2019 წლის 18 მარტს სარჩელით მიმართა თბილისის სა-
ქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას მო-
პასუხის – საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური
პენიტენციური სამსახურის მიმართ და სამსახურიდან გათავისუფ-
ლების შესახებ ამავე სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019
წლის 22 თებერვლის №816 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურ-
ში აღდგენა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სა-
სამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდის განაც-
დური ხელფასის ანაზღაურების მოპასუხისთვის დაკისრება მო-
ითხოვა.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ სა-
ქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველ პუნქტის თანახმად,
საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და
სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემ-
ცირებისას შესაბამისი მოხელე, შესაძლებელია, მისი თანხმობით
გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი
თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდე-
ბობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე. ამავე მუხლის მე-
4 პუნქტის მიხედვით, მოხელე, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათ-
ვალისწინებულ მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში, იგი მო-
ხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა შესაბამისი კომპენსაცია.
სარჩელის მიხედვით, ნ. ხ-ის სამუშაოდან გათავისუფლების სა-

ფუძველი გახდა სამსახურში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებები, თუმცა, მოსარჩელის მოსაზრებით, სპეციალურმა პენიტენციურმა სამსახურმა დაარღვია ზემოაღნიშნული კანონის მოთხოვნები, რადგან მისი გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველები ფაქტობრივად არ არსებობდა. აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით, მოსარჩელემ მიიჩნია, რომ სარჩელი საფუძვლიანი იყო და მოითხოვა მისი დაკმაყოფილება.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი ნ. ხ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №816 ბრძანება; საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს დაევალა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ...ის პენიტენციურ დაწესებულებაში ნ. ხ-ის სოციალური მუშაკის პოზიციაზე აღდგენა და მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის (ხელფასის) ანაზღაურება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების საბოლოო აღსრულებამდე.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 31 აგვისტოს №MCLA 1 15 00004088 ბრძანებით, საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს ...ის ...ი – ნ. ხ-ე 2015 წლის 1 სექტემბრიდან გადაყვანილ იქნა და დაინიშნა საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს ...ის ...ის თანამდებობაზე. თანამდებობრივი სარგო კი განისაზღვრა თვეში 1405 ლარის ოდენობით;

- სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 3 იანვრის №MOC 5 19 00000002 ბრძანებით, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ...ის ...ს – ნ. ხ-ეს, მონიტორინგის დეპარტამენტის 2018 წლის 27 დეკემბრის №1135417 დასკვნის საფუძველზე, დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – გაფრთხილება;

- ნ. ხ-ეს 2019 წლის 10 იანვარს ეცნობა, რომ „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2018 წლის 22 დეკემბრის №366 ბრძანების შესაბამისად, იგეგმებოდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია, რომელსაც, შესაძლოა, გამოენვია შტატების შემცირე-

ბა. მხარეს განემარტა, რომ 2019 წლის 15 მაისიდან რეორგანიზაცია უნდა განხორციელებულიყო საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ...ის სოციალურ განყოფილებაში, რომელსაც, შესაძლოა, გამოენვია შტატების შემცირება და ამის საფუძველზე მოსამსახურეთა სამსახურიდან დათხოვნა/გათავისუფლება;

– ნ. ხ-ე „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროში სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2017 წლის 3 ივლისის №52 ბრძანების საფუძველზე, გაფრთხილებული იქნა, რომ 2019 წლის 15 თებერვლიდან სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ახალი სტრუქტურის ჩამოყალიბებისა და შტატების მოსალოდნელი შემცირებიდან გამომდინარე, შესაძლოა, გათავისუფლებულიყო/დათხოვნილიყო დაკავებული თანამდებობიდან;

– საქმის მასალების მიხედვით, დადგენილია, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებული სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტში ნ. ხ-ემ მიიღო 62 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 80), ზოგადი უნარების ტესტში – 48 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 80), საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელ ტესტში – 18 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 30);

– სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ცალკეულ მოსამსახურეებთან გასაუბრების მიზნით შექმნილი სპეციალური კომისიის 2019 წლის 1 თებერვლის გასაუბრების ოქმში მითითებულია, რომ ...ის ...ი – ნ. ხ-ე ...ის სოციალურ მუშაკად ვერ ხედავდა თავს. ამავე ოქმის მიხედვით, ნ. ხ-ეს კომისიის წევრმა მოსტხოვა იმ კონკრეტული შემთხვევის შეფასება, რომელიც დასრულდა ფატალური შედეგით. ამასთანავე, დაუსვა შეკითხვა – ხედავდა თუ არა სოციალური მუშაკის, ფსიქოლოგისა და მისი, როგორც განყოფილების უფროსის, პასუხისმგებლობას ზემოხსენებულ შემთხვევასთან მიმართებაში, რაზეც ნ. ხ-ემ განაცხადა, რომ ვერ ხედავდა საკუთარ, სოციალური მუშაკისა და ფსიქოლოგის პასუხისმგებლობას;

– საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 11 ოქტომბრის №1917 განკარგულებით, დანართი №1-ის შესაბამისად, განსაზღვრულიყო სპეციალური პენიტენციური სამსახურის სამტაგო ნუსხა, თანამდებობრივი სარგოები და შრომის ანაზღაურების ფონდები. და-

სახელეუბლო დანართის 42-ე პუნქტის მიხედვით, სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში გათვალისწინებული იყო ...ის 14 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე – 1405 ლარი). ზემოაღნიშნული განკარგულების შესაბამისად კი, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 12 ოქტომბრის №MOC 3 18 00004511 ბრძანებით დამტკიცდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები დანართი №1-ისა და დანართი №2-ის შესაბამისად. დანართი №2-ის მიხედვით, ...ის სოციალურ განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 14 საშტატო ერთეული, მათ შორის, ...ის – 1 საშტატო ერთეული, სოციალური მუშაკის – 10 საშტატო ერთეული და ფსიქოლოგის – 3 საშტატო ერთეული. 2019 წლის 14 თებერვლის საქართველოს მთავრობის №295 განკარგულებით კი განისაზღვრა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხა, თანამდებობრივი სარგოები და შრომის ანაზღაურების ფონდები 2019 წლის 15 თებერვლიდან დანართი №1-ის შესაბამისად. აღნიშნული განკარგულების თანახმად კი, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის №457 ბრძანებით, დანართი №1-ის შესაბამისად, დამტკიცდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, რომლის მიხედვით, ...ში განისაზღვრა სოციალური მუშაკის 90 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე – 1 300 ლარი). ამავე ბრძანებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 12 ოქტომბრის №4511 ბრძანება;

– საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №816 ბრძანებით, პატიმრობის კოდექსის 7¹ მუხლის მე-11 და მე-12 ნაწილების, „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის, საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2017 წლის 3 ივლისის №52 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროში სამსახურის გავლის წესის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტის, „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2018 წლის 22 დეკემბრის №366 ბრძანების, „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის (05.07.2018წ. №3129-რს) მე-2 მუხლისა და „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმარ-

თველობის 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 №16 ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ...ის ...ი – ნ. ხ-ე გათავისუფლდა სამსახურიდან. ამავე ბრძანებით ნ. ხ-ეისთვის კომპენსაციის სახით განისაზღვრა 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება;

– საქმეში წარმოდგენილი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2022 წლის 15 თებერვლის №01/45133 წერილით დადგენილია, რომ 2019 წლის 22 თებერვლის საშტატოს მდგომარეობით, მსჯავრდებულთა რესოციალიზაცია – რეაბილიტაციის დეპარტამენტში განსაზღვრული იყო 90 სოციალური მუშაკის შტატი. აქედან 77 საშტატო ერთეული იყო დაკავებული, ხოლო 13 საშტატო ერთეული იყო ვაკანტური. აღნიშნული თანამდებობების ვაკანტურობის მიზეზად წერილში მითითებულია, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ცალკეულ მოსამსახურეებთან გასაუბრების მიზნით შექმნილი სპეციალური კომისიის გასაუბრების ოქმის მიხედვით, გასაუბრების მსვლელობისას ცამეტმა მოსამსახურემ განაცხადა, რომ ვერ ხედავდა თავს სოციალური მუშაკის პოზიციაზე.

საქალაქო სასამართლომ დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შედეგად აღნიშნა, რომ, მართალია, რეორგანიზაციის შემდგომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მოხდა შტატების შემცირება და ის საშტატო ერთეული აღარ არსებობდა, რა პოზიციაც ეკავა მოსარჩელეს პენიტენციურ სამსახურში გათავისუფლებამდე (...), თუმცა ...ში გათვალისწინებული იყო 90 სოციალური მუშაკის შტატი, საიდანაც 13 საშტატო ერთეული დარჩა ვაკანტური. მოსარჩელეს კი არ შეეთავაზა მსგავსი ფუნქციის მქონე თანამდებობაზე დანიშვნა. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო სადავო აქტის გამოცემისას კანონმდებლობის დარღვევა, რაც გასაჩივრებული აქტის – ნ. ხ-ეის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №816 ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობას ქმნი-

და.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურმა პენიტენციურმა სამსახურმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების შედეგად სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილებით საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ნ. ხ-ეის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაწყვეტილად ბათილად იქნა ცნობილი „ნ. ხ-ეის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ“ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №816 ბრძანება; საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს დაევალა საქმის გარემოებების სრულყოფილად შესწავლისა და გამოკვლევის საფუძველზე, ასევე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის გათვალისწინებით, კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში, ახალი აქტის გამოცემა. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო პალატამ საქმეზე დადასტურებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათი მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმების გათვალისწინებით, განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილა სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ცალკეულ მოსამსახურეებთან გასაუბრების მიზნით შექმნილი სპეციალური კომისიის 2019 წლის 1 თებერვლის გასაუბრების ოქმში გაკეთებულ ჩანაწერზე, რომლის თანახმად, ...ის ...ი – ნ. ხ-ე, ...ის სოციალურ მუშაკად ვერ ხედავდა თავს. პალატამ ასევე მხედველობაში მიიღო ნ. ხ-ეის მიერ სასამართლოს ორივე ინსტანციაში გაკეთებული და ამავდროულად გასაუბრების ოქმში მითითებული პოზიციისაგან რადიკალურად განსხვავებული განმარტება, რომ ადმინისტრაციული ორგანოდან აღნიშნულ შეთავაზებას ადგილი არ ჰქონია. პალატამ მიიჩნია, რომ ...ის სოციალური მუშაკის პოზიციის შეთავაზებასთან დაკავშირებით ნ. ხ-ეის მიერ გასაუბრებაზე გაუღერებული უარი არ შეიძლება მიჩნეული ყოფილიყო ცალსახა

უარად, რამეთუ ნება გამოვლენილი უნდა ყოფილიყო თავისუფლად და შეუზღუდავად. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი სწორედ ხელახლა გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარებოდა.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საკითხზე ხელახლა მსჯელობისას, გასათვალისწინებელი იყო გადაწყვეტილების აღსრულების მდგომარეობით, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში არსებული ვაკანტური პოზიციები. ასეთის არსებობის, ასევე ნ. ხ-ის მიერ ...ის სოციალურ მუშაკის ვაკანტურ პოზიციაზე დანიშვნის სურვილის ცალსახად დაფიქსირების პირობებში კი, ადმინისტრაციულ ორგანოს, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების საფუძვლიანად გამოკვლევის შემდგომ, უნდა მიეღო ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება მხარეებმა საკასაციო წესით გაასაჩივრეს.

კასატორი – ნ. ხ-ე აღნიშნავს, რომ, მართალია, ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა სწორად დაადგინეს ფაქტობრივი გარემოებები, თუმცა სააპელაციო სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ იმ პირობებში, როდესაც ცალსახად დასტურდებოდა ჩატარებული რეორგანიზაციის არამართლობიერება და მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონობა. კასატორის მოსაზრებით, უდავოა, რომ რეორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებულ კონკურში ნ. ხ-ემ უმაღლესი შეფასება მიიღო. ასევე დადგენილია, რომ ...ში განისაზღვრა სოციალური მუშაკის 90 საშტატო ერთეული, საიდანაც 13 საშტატო ერთეული იყო ვაკანტური. აღნიშნული ვაკანტური პოზიციების არსებობის მიუხედავად, მოსარჩელისათვის მათი შეთავაზება არ მომხდარა მაშინ, როდესაც სხვა, მასზე ბევრად დაბალი შეფასების მქონე პირი დაინიშნა აღნიშნულ თანამდებობებზე.

დასახელებული გარემოებების გათვალისწინებით, კასატორი მიიჩნევს, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული სადავო ბრძანება არაკანონიერია და ექვემდებარება ბათილად ცნობას, რაც დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველსაც ქმნის.

კასატორი – საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახური აღნიშნავს, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებულ იქნა სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტი, ზოგადი უნარების ტესტი, საქმიანობის მარეგულირებელი სა-

მართლმადიდებელი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელი ტესტი და გასაუბრება. ნ. ხ-ემ სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლმადიდებლის ტესტში მიიღო 62 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 80), ზოგადი უნარების ტესტში – 48 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 80), საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელი ტესტში – 18 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 30). კასატორის მითითებით, ნ. ხ-ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება არ გამოუწვევია ტესტების შედეგად მიღებულ ქულებს, არამედ გამოიწვია დაკავებული თანამდებობის ...ის სამტატო ერთეულის გაუქმებამ და სხვა სამტატო ერთეულზე, კერძოდ, სოციალური მუშაკის თანამდებობაზე უარის თქმამ, რადგან გასაუბრების დროს კომისიის წევრების მიერ დასმულ კითხვაზე – წარმოუდგენია თარი ...ის სოციალურ მუშაკად? ნ. ხ-ემ უპასუხა, რომ ის ...ის სოციალურ მუშაკად ვერ ხედავს თავს. ამდენად, აღნიშნული პასუხი გახდა ნ. ხ-ის სოციალურ მუშაკად გადაყვანაზე უარის თქმის საფუძველი, რადგან საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება“. გასაუბრების ოქმში აღნიშნული პასუხები კი, რომლებიც ხელმოწერილია კომისიის წევრების მიერ, ეჭვის შეტანის საფუძველს არ იძლევა და არც გასაუბრებაში მონაწილე არც ერთ პირს არ გამოუთქვამს პრეტენზია გასაუბრებაზე დასმულ კითხვებზე გაცემული პასუხების არასწორად დაფიქსირებასთან დაკავშირებით. გასაუბრებაზე ყველა მონაწილეს დაესვა ზემოაღნიშნული კითხვა, თუმცა მასზე, როგორც ნ. ხ-ის, ისე მონაწილეთა ნაწილის პასუხი უარყოფითი იყო, რამაც გამოიწვია 13 სამტატო ერთეულის ვაკანტურად დატოვება.

კასატორის მოსაზრებით, ასევე გაუგებარია ნ. ხ-ის განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ მისთვის არავის არ შეუთავაზებია სოციალური მუშაკის პოზიციაზე გადაყვანა, თუმცა უდავოა, რომ გასაუბრებაზე ყველა მონაწილეს შეეთავაზა სოციალური მუშაკის პოზიციაზე გადაყვანა. ამასთან, მხოლოდ თანხმობა არ იყო გადამწყვეტი, არამედ აღნიშნულ თანხმობასთან ერთად ტესტირებაზე მიღებული ქულების შედეგებიც განმსაზღვრელი იყო სოციალური მუშაკის თანამდებობაზე მოხელის დასაწინააღმდეგო. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მიუხედავად ტესტირებაში მიღებული მაღალი ქულებისა, გასაუბრებაზე ნ. ხ-ის მიერ გაცემულმა პასუხმა შესაძლებლობა არ მისცა სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს სოციალური მუშაკის პოზიციაზე გადაყვანა იგი.

ზემოთ მოყვანილი მსჯელობიდან და მითითებული სამართლებრივი საფუძვლებიდან გამომდინარე, კასატორს მიაჩნია, რომ საა-

პელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ არ გაითვალისწინა საქმისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტები, გარემოებები და სამართლებრივი საფუძვლები სრულად, რისი გათვალისწინების შემთხვევაში არ მოხდებოდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №816 ბრძანების ბათილად ცნობა. სწორედ ამიტომ, კასატორი ითხოვს სააპელაციო სასამართლოს 2022 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილების გაუქმებას და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმას უსაფუძვლობის გამო.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 16 მარტის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული ნ. ხ-ეისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საკასაციო საჩივრები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 26 ივლისის განჩინებით ნ. ხ-ეისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საკასაციო საჩივრები მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მისი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრების საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ნ. ხ-ეისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საკასაციო საჩივრები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველ საქმეში მთავარ სადავო საკითხს წარმოადგენს ნ. ხ-ეის სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ...ის ...ის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერება, სამსახურში ჩატარებული რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების საფუძვლით.

საქმის მასალების მიხედვით, ნ. ხ-ეს 2019 წლის 10 იანვარს ეცნობა, რომ „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2018 წლის 22 დეკემბრის №366 ბრძანების შესაბამისად, იგეგმებოდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ცალკეული სტრუქტუ-

რული ერთეულების რეორგანიზაცია, რომელსაც, შესაძლოა, გამოეწვია შტატების შემცირება. მასვე განემარტა, რომ 2019 წლის 15 მაისიდან რეორგანიზაცია უნდა განხორციელებულიყო საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ...ის სოციალურ განყოფილებაში, რაც, შესაძლოა, გამოეწვია შტატების შემცირება და ამის საფუძველზე მოსამსახურეთა სამსახურიდან დათხოვნა/გათავისუფლება. საქმეზე დადასტურებულია, რომ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 22 თებერვლის №816 სადავო ბრძანებით, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ...ის ...ი – ნ. ხ-ე გათავისუფლდა სამსახურიდან. ამავე ბრძანების თანახმად კი, გასაცემი კომპენსაცია განისაზღვრა 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილია სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2022 წლის 15 თებერვლის №01/45133 წერილი, რომლითაც დგინდება, რომ 2019 წლის 22 თებერვლის სამტატო მდგომარეობით, მსჯავრდებულთა რესოციალიზაცია – რეაბილიტაციის დეპარტამენტში განსაზღვრული იყო 90 სოციალური მუშაკის შტატი. აქედან 77 სამტატო ერთეული იყო დაკავებული, ხოლო 13 სამტატო ერთეული იყო ვაკანტური. მიზეზი, თუ რატომ იყო 13 სოციალური მუშაკის შტატი ვაკანტური, წერილში ასევე მითითებულია, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ცალკეულ მოსამსახურეებთან გასაუბრების მიზნით შექმნილი სპეციალური კომისიის გასაუბრების ოქმის მიხედვით, გასაუბრების მსვლელობისას ცამეტმა მოსამსახურემ განაცხადა, რომ ვერ ხედავდა თავს სოციალური მუშაკის პოზიციაზე. ამასთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია მოსარჩელის მიერ ქვედა ინსტანციის სასამართლოთა სხდომებზე მითითებული პოზიცია, რომლის თანახმად, მისთვის გაუგებარია გასაუბრების ოქმში მითითებული განმარტება, რომ თითქოს იგი ...ის სოციალურ მუშაკად ვერ ხედავდა თავს. მისივე განმარტებით, მისთვის არავის შეუთავაზებია სოციალური მუშაკის თანამდებობა, ასეთი შეთავაზების არსებობის შემთხვევაში, ის აუცილებლად დათანხმდებოდა, რადგან 2005 წლიდან იყო სოციალური მუშაკი, ხოლო გასაუბრების დროს ჰყავდა მცირეწლოვანი შვილები და მზად იყო დაეკავებინა არა მხოლოდ სოციალური მუშაკის პოზიცია, არამედ ნებისმიერი პოზიცია, რომელიც მისი კვალიფიკაციის შესაბამისი იქნებოდა.

საკასაციო სასამართლო თავდაპირველად მიუთითებს სადავო ბრძანების გამოცემის ერთ-ერთ საფუძველზე – „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. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ, მართალია, დასაქმებული პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველი რეორგანიზაციის შედეგად შესაბამისი საშტატო ერთეულის გაუქმებაა (შემცირებაა), თუმცა საშტატო ერთეულის გაუქმება თავის თავში გულისხმობს იმავე ფუნქციური დატვირთვის და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე საშტატო ერთეულის საშტატო ნუსხიდან ამოღებას. ამდენად, მოხელის გასათავისუფლებლად აუცილებელია რეორგანიზაციას თან სდევდეს შესაბამისი საშტატო ერთეულის შემცირება, ხოლო საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი. პალატა მიიჩნევს, რომ საჯარო დაწესებულებაში განსაზღვრული თითოეული საშტატო ერთეული დატვირთულია კონკრეტული საჯარო ფუნქციებითა და პასუხისმგებლობებით, რაც მის ინდივიდუალურ ადგილს განაპირობებს საჯარო სამსახურის სისტემაში. შესაბამისად, სამართლებრივ ურთიერთობებში, მათ შორის, რეორგანიზაციის დროს შტატების შემცირების პროცესში თითოეული საშტატო ერთეულის შეფასება ინდივიდუალურად უნდა განხორციელდეს და საშტატო ერთეულის შემცირების საფუძველით მხოლოდ იმ საჯარო მოსამსახურის გათავისუფლება უნდა მოხდეს, რომლის საშტატო ერთეულიც გაუქმდა.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 14 თებერვლის №295 განკარგულების საფუძველზე სპეციალური პენიტენციურის სამსახურის გენერალურმა დირექტორმა 2019 წლის 16 თებერვალს გამოსცა №457 ბრძანება „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სახელმწიფო საქვეუნცებო დაწესებულების – სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“. დამტკიცებული ახალი სტრუქტურის ჩამოყალიბების შედეგად, უნდა განხორციელებულიყო რეორგანიზაცია, შესაბამისად, მოსალოდნელი იყო შტატების შემცირება, რის გამოც დაწესებულებაში არსებულ სოციალურ განყოფილებაში მომუშავე ყველა თანამშრო-

მელი, მათ შორის, ნ. ხ-ეც, როგორც №... დაწესებულებაში ...ი, გაფრთხილებულ იქნა 2019 წლის 15 თებერვლიდან სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ახალი სტრუქტურის ჩამოყალიბებისა და შტატების მოსალოდნელი შემცირებიდან გამომდინარე შესაძლო განთავისუფლება/დათხოვნის შესახებ. ამდენად, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის სისტემაში განხორციელებულმა რეორგანიზაციამ გამოიწვია ყველა პენიტენციურ დაწესებულებაში, მათ შორის, №... დაწესებულებაში სტრუქტურული ერთეულის – სოციალური განყოფილების ლიკვიდაცია/გაუქმება, რის გამოც ახალი საშტატო რიცხოვნობის დამტკიცება მოხდა სოციალური განყოფილების საშტატო ერთეულის გარეშე, რაც იმას ნიშნავს, რომ დაწესებულებებში გაუქმდა ...ის საშტატო ერთეული თავისი ფუნქციამოვალეობებით.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა დამატებით მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე, სადაც საკასაციო სასამართლომ 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 გადანყვეტილების 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 იდენტიურობის 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 მდგომარე-

ობას არ ცვლის; გ) მოთხოვნები, რომლებიც რეორგანიზაციის შემდგომ საჭიროა კონკრეტული თანამდებობის დასაკავებლად; დ) ზოგიერთ შემთხვევაში – შრომის ანაზღაურება (იხ. №ბს-449-442 (კ-15) საქმეზე 2015 წლის 8 ივლისის გადაწყვეტილება).

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 16 თებერვლის №457 ბრძანებით დამტკიცდა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები დანართი №1-ის შესაბამისად, რომლის მიხედვით, ...ში განისაზღვრა სოციალური მუშაკის 90 საშტატო ერთეული (თანამდებობრივი სარგო თვეში ერთ ერთეულზე – 1 300 ლარი). ასევე დადგენილია, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებულ იქნა სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტი, ზოგადი უნარების ტესტი, საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელი ტესტი და გასაუბრება. ნ. ხ-ემ სახელმწიფო (ქართული) ენის მართლწერის ტესტში მიიღო 62 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 80), ზოგადი უნარების ტესტში – 48 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 80), საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების ცოდნის განმსაზღვრელი ტესტში – 18 ქულა (მაქსიმალური ქულა – 30). მნიშვნელოვანია, რომ ნ. ხ-ეის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან არ გამოუწვევია ტესტების შედეგად მიღებულ ქულებს, არამედ გამოიწვია დაკავებული თანამდებობის – ...ის საშტატო ერთეულის გაუქმებამ და სხვა საშტატო ერთეულზე, კერძოდ, სოციალური მუშაკის თანამდებობაზე უარის თქმამ, რადგან გასაუბრების დროს კომისიის წევრების მიერ დასმულ კითხვაზე – წარმოუდგენია თუ არა თავი ...ის სოციალურ მუშაკად? ნ. ხ-ემ უპასუხა, რომ ის „...ის სოციალურ მუშაკად ვერ ხედავდა თავს“. სწორედ აღნიშნული პასუხი გახდა ნ. ხ-ეის სოციალურ მუშაკად არ გადაყვანის საფუძველი, რადგან საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება“. აღსანიშნავია, რომ გასაუბრების ოქმში მითითებული პასუხები, რომლებიც ხელმოწერილია კომისიის წევრების მიერ ეჭვის შეტანის საფუძველს არ იძლევა და არც გასაუბრებაში მონაწილე არც ერთ პირს არ გამოუთქვამს პრეტენზია გასაუბრებაზე დასმულ კითხვებზე გაცემული პასუხების არასწორად დაფიქსირებასთან დაკავშირებით. საქმეში წარმოდგენილი გასაუბრების ოქმის ამონაწერის თანახმად, გასაუბრებაზე ყველა მონაწილეს დაესვა კითხვა – წარმოუდგენია თუ არა თავი ...ის სოციალურ მუშაკად? აღნიშნულ კითხვაზე, როგორც ნ. ხ-ეის, ისე მონაწილეთა ნაწილის

პასუხი უარყოფითი იყო, რამაც გამოიწვია 13 საშტატო ერთეულის ვაკანტურად დატოვება.

საქმეზე დადასტურებულ გარემოებათა და მათ მომწესრიგებელ სამართლებრივ ნორმათა ურთიერთშეჯერების შედეგად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დაუსაბუთებელია სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, ვინაიდან, გარდა 2019 წლის 1 თებერვლის გასაუბრების ოქმისა, საქმეში წარმოდგენილია სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2022 წლის 15 თებერვლის №01/45133 წერილი, რომლითაც ასევე დასტურდება, რომ 2019 წლის 22 თებერვლის საშტატოს მდგომარეობით, ...ში განსაზღვრული იყო 90 სოციალური მუშაკის შტატი. აქედან 77 საშტატო ერთეული იყო დაკავებული, ხოლო 13 – ვაკანტური, რომელთა ვაკანტურობის მიზეზად წერილში მითითებულია, რომ სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში მიმდინარე რეორგანიზაციის ფარგლებში, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ცალკეულ მოსამსახურეებთან გასაუბრების მიზნით შექმნილი სპეციალური კომისიის გასაუბრების ოქმის მიხედვით, გასაუბრების მსვლელობისას ცამეტმა მოსამსახურემ განაცხადა, რომ ვერ ხედავდა თავს სოციალური მუშაკის პოზიციაზე. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქმის ხელახლა განხილვის პირობებში, ზემოთ მითითებულ უდავოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სწორად შეფასების გარდა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოსაკვლევიან ნ. ხ-ის მხრიდან ნების თავისუფლად გამოვლენის საკითხი, კერძოდ, რატომ არ იქნა გათვალისწინებული სოციალური მუშაკის პოზიციის შეთავაზებასთან დაკავშირებით მოსარჩელის მიერ გასაუბრებაზე გაჟღერებული უარი. ამასთანავე, კონკრეტულ შემთხვევაში გამოსაკვლევიან გასაუბრების ოქმის ნამდვილობის ეჭვქვეშ დაყენების საკითხი.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საკასაციო სასამართლოში საქმის წარმოების დროს სასამართლო მოკლებულია ახალი მტკიცებულებების მოპოვების და შეფასების შესაძლებლობას, იგი არ არის საქმის ფაქტობრივი გარემოებების დამდგენი სასამართლო. საპროცესო კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს საკასაციო სასამართლოში ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის და მტკიცებულებების მიღების შესაძლებლობას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოსაგან განსხვავებით, სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამდენად, ვინაიდან საკასაციო სასამართლო ვერ იმსჯე-

ლებს ნ. ხ-ეის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხზე ზემოთ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევის გარეშე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, არსებობს საქმის ხელახალი განხილვისათვის სააპელაციო სასამართლოში დაბრუნების საფუძველი.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ. ხ-ეისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საკასაციო საჩივრები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ნ. ხ-ეისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საკასაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს;

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

2. სახელფასო დავალიანების და იმპლემენტი განაცდურის ანაზღაურება

საჯარო მოხელეზე შრომის კოდექსის გავრცელების წინაპირობები

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ბს-1239(კ-22)

21 თებერვალი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: გ. აბუსერიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ბ. სტურუა,
გ. მაკარიძე**

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2021 წლის 21 ივნისს კ. მ-ამ სარჩელით მიმართა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას მოპასუხის – ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ და მოითხოვა მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 1440 ლარის ოდენობით 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო დავალიანების (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), 2020 წლის 25 აგვისტოდან აღსრულებამდე სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის ყოველდღიურად დავალიანების 0,07%-ის (რაც დღეში შეადგენს 1 ლარს) და მოსარჩელის მიერ გადახდილი საადვოკატო მომსახურების ხარჯის – დავის საგნის ღირებულების 4%-ის ანაზღაურების დაკისრება.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ 2017 წლის იანვრიდან მუშაობდა რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში განათლების, კულტურის, სპორტის და ახალგაზრდული განვითარების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. 2020 წლის ივნისიდან განყოფილებას შეეცვალა სახელწოდება და დაერქვა ბავშვთა დაცვის, მხარდაჭერის და ახალგაზრდული განვითარების განყოფილება. ყოველთვიური ანაზღაურების სახით იღებდა ხელფასს – 1440 ლარს (ხელზე ასაღები ხელფასი). თავის მოვალეობებს მოსარჩელე ყოველთვის კეთილსინდისიერად და მაღალ პროფესიონალურ დონეზე ასრულებდა. 2020 წლის 14 აგვისტოს რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით მოსარჩელის მიმართ დაინიშნა დისციპლინარული

წარმოება, იმ საფუძველით, რომ აცდენდა სამსახურს ან დროზე ადრე მიდიოდა სამსახურიდან. წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანება გასაჩივრდა მოსარჩელის მიერ რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და სადავო აქტის მოქმედება შეჩერდა. მიუხედავად იმისა, რომ 2020 წლის აგვისტოში მოსარჩელე ყოველდღე ცხადდებოდა სამსახურში, 2020 წლის აგვისტოში არ ჩაერიცხა ხელფასი. ხელფასის ჩარიცხვის მოთხოვნით რამდენიმე განცხადება შეიტანა მერის სახელზე, თუმცა პასუხი არ მიუღია.

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილებით, კ. მ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხე ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისრა კ. მ-ას სასარგებლოდ 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო დავალიანების – 1400 ლარის ანაზღაურება; დანარჩენ ნაწილში მოსარჩელეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბუნდოვანი იყო, რის საფუძველზე არ განხორციელდა ხელფასის დარიცხვა მოსარჩელის სასარგებლოდ იმ პირობებში, როდესაც შესაბამისი დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის დადასტურებული არ ყოფილა კომისიის მიერ. გარდა ზემოაღნიშნულისა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლი არ შეიცავს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომას, რომელიც ითვალისწინებს ხელფასის (სარგოს) სრულ დაკავებას. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ წანარმოები გამოცხადების ტაბელი არ იყო 2020 წლის აგვისტოს ხელფასის ჩარიცხვაზე უარის თქმის საფუძველი. რაც შეეხება მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის ყოველდღიურად დავალიანების 0,07% გადახდას, სასამართლოს მითითებით, მოთხოვნა კანონშეუსაბამო იყო.

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება მხარეებმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; კ. მ-ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება მოპასუხე რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ, სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის, 2020 წლის 25 აგვისტოდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველდღიურად დავალიანების 0,07% გადახდის და-

ვალეზაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; კ. მ-ას სასარჩელო მოთხოვნა – დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის 0,07% ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, დაკმაყოფილდა; რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის, 2020 წლის 25 აგვისტოდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველდღიურად, დავალიანების თანხის 0.07%-ის გადახდა; დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნის საფუძვლიანობის შესახებ, ხოლო სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის, 2020 წლის 25 აგვისტოდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველდღიურად, დავალიანების თანხის 0.07%-ის გადახდის მოთხოვნასთან დაკავშირებით მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 4 მარტის №ბზ-703(2კ-20) განჩინებაზე და აღნიშნა, რომ სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, მართალია, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით განსაზღვრული იყო სპეციალური მონესრიგება, რომელიც არ ითვალისწინებდა ანაზღაურების დაყოვნების შემთხვევაში დაყოვნებული ყოველი დღისათვის დამატებითი თანხის ანაზღაურების ვალდებულებას, თუმცა განსახილველ შემთხვევაში სახეზე იყო, განსხვავებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, განსხვავებული სამართლებრივი ვითარება. კერძოდ, სახეზე არ იყო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება და ამდენად, დღის წესრიგში არ იდგა მისი სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების საკითხი. განსახილველ შემთხვევაში სახეზე იყო მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ნაწარმოები გამოცხადების ტაბელის შესაბამისად 2020 წლის აგვისტოს ხელფასის ჩაურიცხველობა, ანუ, სახეზე იყო საჯარო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში ყოველთვიურად გადასახდელი თანხის (შრომითი გასამრჯელოს) გადახდის დაყოვნება, რაც მონესრიგებული არ იყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით, ამდენად, ზემოაღნიშნული ვითარება უნდა დარეგულირებულიყო არა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლით, არამედ სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლის პირველ მუხლში მითითებული იყო, რომ კანონი აწესრიგებდა საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად

არ რეგულირდებოდა სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებული იყო ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულისათვის გადაეხადა დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. პალატის მოსაზრებით, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელი საფუძვლიანი იყო, შესაბამისად, საფუძვლიანი იყო სასარჩელო მოთხოვნა – მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის ყოველდღიურად დავალიანების 0,07% გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილშიც. პალატამ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო სწორედ მითითებული რეგულაციის გამოყენების საჭიროება, რადგან საქმის ფაქტობრივი გარემოებები სცდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოწესრიგების სფეროს.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიამ.

კასატორის მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილება მიიღო დაუსაბუთებლად, კანონმდებლობის ანალიზისა და საქმეში წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სათანადო შეფასებებისა და განმარტებების გარეშე, დადგენილი ერთიანი სასამართლო პრაქტიკის გვერდის ავლით და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. ამასთან, არასწორად განმარტა სამართლებრივი ნორმები და ისე მიიღო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკისგან განსხვავებული გადაწყვეტილება.

კასატორის მითითებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილია, რომ 2020 წლის აგვისტოში კ. მ-ა არ ცხადდებოდა სამსახურში და ადგილი ჰქონდა მისი მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობას, ასევე სამუშაო საათების დასრულებამდე ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე სამსახურიდან წასვლას. აღნიშნულის გამო სამსახურის ხელმძღვანელის მიერ კ. მ-ას სისტემატური გამოუცხადებლობა მიჩნეულ იქნა არასაპატიოდ, რაც შესაბამისად ასახული იქნა ტაბელში, რის საფუძველზეც არ ანაზღაურდა გაცდენილი სამუშაო საათები. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 5 მარტის №241 ბრძანებით დამტკიცებული „ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის შინაგანანგის“ მე-6 მუხლით განსაზღვრული იყო ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულთათვის სამუშაო დროის დასაწყისი, დასასრული და შესვენების დრო, კერძოდ, „დანესებულების ყველა სტრუქტურული ერთეულის საჯარო მოსამსახურე-

სათვის სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა 5-დღიანი სამუშაო კვირით. სამუშაო საათების ყოველდღიური ხანგრძლივობა იყო 8 საათი. სამუშაო დღე იწყებოდა 09:00 საათზე და სრულდებოდა 18:00 საათზე, გარდა ამ მუხლის მე-4 პუნქტით განსაზღვრული შემთხვევისა. ამავე შინაგანანუსის მე-11 მუხლით, „საჯარო მოსამსახურეს ეძლეოდა შრომითი გასამრჯელო ყოველთვიურად, უნაღდო ანგარიშსწორების ფორმით, არაუგვიანეს მომდევნო თვის 1-5 რიცხვისა. შრომის ანაზღაურების დაანგარიშება ხდებოდა პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ დამოწმებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ტაბელის შესაბამისად, რომელიც მერიის საფინანსო-საბიუჯეტო სამსახურს გადაეცემოდა ხელფასის გაცემამდე 2 (ორი) სამუშაო დღით ადრე.“ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 57-ე მუხლის პირველი პუნქტის, ასევე ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის შინაგანანუსის მე-6 და მე-11 მუხლების გათვალისწინებით, სამსახურში თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების პრინციპის თანახმად, თანამშრომლების მიერ სამუშაო დღეების აღრიცხვის მიზნით იწარმოებოდა ე.წ. ყოველთვიური ტაბელი, რომლის საფუძველზეც ხორციელდებოდა ნამუშევარი დღეების დათვლა და შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა. რაც შეეხება კ. მ-ას სასარგებლოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად სახელფასო დავალიანების დაგვიანებისათვის ყოველდღიურად დავალიანების 0.07% დაკისრებას და საჯარო მოხელეზე შრომის კოდექსის ნორმების გავრცელებას, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის მითითებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლი ითვალისწინებდა მოხელის უფლების დაცვას, რომლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლეოდა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ამავე კანონის მე-6 მუხლით განსაზღვრული იყო საჯარო მოსამსახურეებზე ამ კანონისა და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მოქმედების ფარგლები, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოხელეზე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მოქმედება ვრცელდებოდა ამ კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევაში. კ. მ-ა წარმოადგენდა პროფესიულ საჯარო მოხელეს, რომელსაც სამსახურში არადროულად გამოცხადების, გაცდენისა და დროზე ადრე ნასვლის ფაქტების გამო დაუკავდა მხოლოდ 1 თვის ანაზღაურე-

ბა, მოსარჩელეს 2020 წლის სექტემბრის და სხვა ნამუშევარი თვეების ანაზღაურება მიღებული ჰქონდა კანონის შესაბამისად. აღნიშნულის გათვალისწინებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განმარტება იმ ფაქტთან მიმართებით, რომ ეს წარმოადგენდა განსხვავებულ შემთხვევას სამსახურიდან გათავისუფლებული მოხელისგან, რომელიც შემდეგ აღადგინეს, არ იყო მართებული, იმ კუთხით, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით საჯარო მოხელის სამართლებრივი დაცვის გარანტიები იყო ერთი და იგივე, კანონი არ ითვალისწინებდა პირების არათანასწორ პირობებში ჩაყენების პრინციპს. კ. მ-ას შემთხვევაში 1 თვის ხელფასის დაკავება განხორციელდა მოხელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების გამო, რომლის მიმართ დაწყებული დისციპლინური წარმოებაც მხარის მიერ ხელოვნურად იქნა გაჭიანურებული, სასამართლოში გასაჩივრებით. შესაბამისად, მის მიმართ უნდა გავრცელებულიყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით და კერძოდ, აღნიშნული კანონის 118-ე მუხლით განსაზღვრული სპეციალური მონესრიგება, რომელიც არ ითვალისწინებდა ანაზღაურების დაყოვნების შემთხვევაში, დაყოვნებული ყოველი დღისათვის დამატებითი თანხის ანაზღაურების ვალდებულებას. შესაბამისად, მოცემულ სამართალური თეორიაზე საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დანაწესის გამოყენება უსაფუძვლო იყო.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 ნოემბრის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 17 იანვრის განჩინებით, ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის 0,07% ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მისი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 17 იანვრის განჩინებით, ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი, მოპასუხე ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის კ. მ-ას სასარგებლოდ 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო დავალიანების – 1400 ლარის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში, მიჩნეულ იქნა დაუშვებლად და ქ.

რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელე კ. მ-ას სასარგებლოდ 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო დავალიანების – 1 400 ლარის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის განჩინება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის 0,07% ანაზღაურების მოთხოვნის უარყოფის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს; აღნიშნულ ნაწილში უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

უპირველეს ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმეზე დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

კ. მ-ა 2017 წლიდან მუშაობს რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში, განათლების, კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდული განვითარების განყოფილების (ამჟამად – ბავშვთა დაცვის, მხარდაჭერის და ახალგაზრდული განვითარების განყოფილება) უფროსის თანამდებობაზე. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური მხარდაჭერის სამსახურის ხელმძღვანელის მოვალეობის შემსრულებლის 2020 წლის 13 აგვისტოს მოხსენებითი ბარათით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერს ეცნობა ბავშვთა დაცვის, მხარდაჭერისა და ახალგაზრდული განვითარების განყოფილების უფროსის – კ. მ-ას მიერ სამსახურის სისტემატურ არასაპატიო გაცდენის, დაგვიანებით გამოცხადებისა და დროზე ადრე სამსახურიდან ნასვლის ფაქტების თაობაზე. მასზე დაკისრებული ფუნქციებისა და ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო მერს წარედგინა წინადადება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ. საქმეზე ასევე დადგენილია, რომ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2020 წლის 13 აგვისტოს №844 ბრძანებით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური მხარდაჭერის სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ბავშვთა დაცვის,

მხარდაჭერისა და ახალგაზრდული განვითარების განყოფილების უფროსის კ. მ-ას მიერ შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის საფუძველზე, სამსახურში მიმოსვლის, სამუშაო დროის დაწყებისა და დამთავრების, მერიის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ქცევის ზოგადი წესების უგულებელყოფის ან დარღვევის საფარად ფაქტთან დაკავშირებით დაიწყო დისციპლინური წარმოება. საქმეში წარმოდგენილია რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 03 თებერვლის №3-224-20 გადაწყვეტილება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე კ. მ-ამ მოითხოვა ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2020 წლის 13 აგვისტოს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ №844 ბრძანების ბათილად ცნობა. მოცემული გადაწყვეტილებით, კ. მ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის მიერ, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის სახელზე წარდგენილი 2020 წლის 24 აგვისტოს №7628-02, 2020 წლის 25 აგვისტოს №7664-02, 2020 წლის 26 აგვისტოს №7715-02, 2020 წლის 31 აგვისტოს №7803-02 და 2020 წლის 31 აგვისტოს №7801-02 განცხადებები, სადაც მითითებულია, რომ კ. მ-ას არ ჩაერიცხა 2020 წლის აგვისტოს თანამდებობრივი სარგო და ბიულეტენის თანხა. ამავე განცხადებებით მოსარჩელემ მოითხოვა მისთვის განმარტებული ყოფილიყო რატიმ არ მოხდა ზემოაღნიშნული თანხების ჩარიცხვა და რა იყო მისი კუთვნილი ხელფასის დარიცხვის შეჩერების საფუძველი. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანმრთელობის დაცვის და სოციალური მხარდაჭერის სამსახურმა ამავე ადმინისტრაციული ორგანოს აპარატის – პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს, 2021 წლის 26 ივლისის წერილის პასუხად აცნობა, რომ სამსახურში თანამშრომლების მიერ სამუშაო დღეების აღრიცხვის მიზნით იწარმოება ე.წ. ყოველთვიური ტაბელი, რომლის საფუძველზეც ხორციელდება ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება. 2020 წლის აგვისტოში, ვინაიდან, კ. მ-ა არ ცხადდებოდა სამსახურში და მისი მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობას, ასევე ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე სამსახურიდან წასვლას, სამსახურის ხელმძღვანელის მიერ მოსარჩელის სისტემატური გამოუცხადებლობა მიჩნეულ იქნა არასაპატიოდ, რაც შესაბამისად ასახული იქნა ტაბელში. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საფინანსო-საბიუჯეტო სამსახურმა ამავე ადმინისტრაციული ორგანოს აპარატის – პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს 2021 წლის 26 ივლისის წერილის პასუხად აცნობა, რომ კ. მ-ას მიმართ არ განხორციელდა 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო თანხის ანაზღაურება სამუშაო დროის გამოყენებისა და ხელფასის გაანგარიშების აღრიცხვის ტაბელის საფუძ-

ველზე.

საკასაციო პალატა თავდაპირველად აღნიშნავს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 17 იანვრის განჩინებით ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი, მოპასუხე ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის კ. მ-ას სასარგებლოდ 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო დავალიანების – 1 400 ლარის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში, მიჩნეულ იქნა დაუშვებლად და ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელე კ. მ-ას სასარგებლოდ 2020 წლის აგვისტოს სახელფასო დავალიანების – 1 400 ლარის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის განჩინება. ამდენად, საკასაციო საჩივარი დაშვებულ იქნა მხოლოდ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის 0,07% ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში და, შესაბამისად, სასამართლოს შეფასების საგანს მხოლოდ ზემოხსენებული სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა წარმოადგენს.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის კ. მ-ას სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის ყოველდღიურად დავალიანების 0,07%-ის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნის საფუძვლიანობას სააპელაციო პალატა ასაბუთებს საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 ნაწილზე მიითითებით, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე. საქმეზე დადგენილადაა ცნობილი, რომ კ. მ-ა არის საჯარო მოსამსახურე. ამდენად, შეფასებას საჭიროებს მასზე საქართველოს შრომის კოდექსის კონკრეტული დანაწესის გავრცელების შესაძლებლობა.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს, საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს, აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დანესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს, თუ ამავე კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი. კანონის 118-ე მუხლით დაცულია მოხელის უფლებე-

ბი, კერძოდ, მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების შესაბამისად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მართალია, ხსენებული ნორმა არ ითვალისწინებს დავალიანების დაყოვნების ყოველი დღისთვის მოხელისათვის თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, თუმცა, ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში სახეზე არ არის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული შემადგენლობა (მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება), კ. მ-ას მიმართ დასაშვებად მიიჩნია საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 ნაწილის დანაწესის გამოყენება.

საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს მითითებულ პოზიციას და განმარტავს, რომ საჯარო მოხელეებთან დაკავშირებულ სამართლებრივ ურთიერთობებს აწესრიგებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, რომელიც მოხელეებთან მიმართებით, სხვა ნორმატიულ აქტებთან შედარებით, სპეციალურ მონესრიგებას წარმოადგენს. ხსენებული კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოხელეზე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მოქმედება ვრცელდება ამ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 77-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, მოხელეზე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-9 მუხლი, 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტი და 55-ე, 57-ე, 61-ე, 63-ე-69-ე, 75-ე-78-ე და მე-80 მუხლები. აღნიშნული-

დან გამომდინარე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი იმპერატიულად და ამომწურავად ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმათა ჩამონათვალს, რომლებიც შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს საჯარო მოხელეებთან მიმართებით. ამდენად, საქართველოს შრომის კოდექსის სხვა დანაწესები, მათ შორის, 41-ე მუხლით გათვალისწინებული რეგულაცია არ ვრცელდება მოხელეებთან დაკავშირებულ ურთიერთობებზე. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ განსახილველი სამართალურთიერთობა საჯარო სამართალურთიერთობათა რიგს განეკუთვნება, პრინციპი – „ნებადართულია ის, რაც აკრძალული არ არის“ – კერძო-სამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედებს, საჯარო სფეროში კი მოქმედებს უკუპრინციპი – „აკრძალულია ის, რაც დაშვებული არ არის“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.12.2021წ. №ბს-160(კ-19) განჩინება). ამდენად, ვინაიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი არ ითვალისწინებს დავალიანების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მოხელისათვის დამატებითი ანაზღაურების გადახდას და ხსენებულ საკითხთან მიმართებით არც საქართველოს შრომის კოდექსის გამოყენების შესაძლებლობას იძლევა, არ არსებობს ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის 0,07% ანაზღაურების დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ გადანყევტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყევტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული (გადანყევტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველი). საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად საკასაციო სასამართლო თავად მიიღებს გადანყევტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს სსკ-ის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანყევტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახალი განხილვისათვის დაბრუნების საფუძველი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათი სამართლებრივი ანალიზის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დაშვებულ ნაწილში უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადანყევტილება და ამ ნაწილში ახალი გადანყევტილების მიღების გზით სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნა-

წილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

გ ა ლ ა ნ ე ჯ ი ტ ა :

1. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი, მოპასუხე ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის 0,07% ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში, დაკმაყოფილდეს;

2. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის 0,07% ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. კ. მ-ას სარჩელი, 2020 წლის 25 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის ყოველდღიურად დავალიანების 0,07%-ის (რაც დღეში შეადგენს 1 ლარს) ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

4. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების გამო
განაცდური ხელფასის ანაზღაურება**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ბს-767(კ-22)

21 მარტი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**
**შემადგენლობა: თ. ოქროპირიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
გ. მაკარიძე**

დავის საგანი: იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურე-
ბის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

2020 წლის 24 თებერვალს თ. თ-ამ სარჩელით მიმართა თბილი-
სის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგი-
ას, მოპასუხე – საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიმართ.
მოსარჩელემ მოითხოვა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო-
სათვის იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკის-
რება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან, სამსახურ-
ში აღდგენამდე, სულ, ხელზე ასაღები თანხის – 49760 ლარის ოდე-
ნობით.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმე-
თა კოლეგიის 2020 წლის პირველი დეკემბრის გადაწყვეტილებით
თ. თ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდა; საქართველოს თავდაცვის სა-
მინისტროს დაევალა, ზიანის სახით, მოსარჩელე თ. თ-ას სასარ-
გებლოდ, მიუღებელი იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღა-
ურება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან, სამსა-
ხურში აღდგენამდე, ხელზე ასაღები თანხის – 49760 ლარის ოდე-
ნობით.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმე-
თა კოლეგიის 2020 წლის პირველი დეკემბრის გადაწყვეტილება სა-
აპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხე მხარემ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქ-
მეთა პალატის 2022 წლის 18 მაისის განჩინებით საქართველოს თავ-
დაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა;
ძალაში დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაცი-
ულ საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის პირველი დეკემბრის გადაწყვე-

ტილება.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, შესაფასებელია – წარმოადგენს თუ არა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილების აღსრულების ფარგლებში გამოცემული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 220 00001050 ბრძანება თ. თ-ას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ აქტს.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3, მე-4 პუნქტებით კანონმდებელმა ცალსახად განსაზღვრა, რომ ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე, იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლზე და გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, თავისი შინაარსით მის უკანონობას გულისხმობს და ასეთი აქტის საფუძველზე, პირის იძულებითი განაცდური ხელფასი ჩაითვლება უკანონოდ მიყენებულ ზიანად. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები ადასტურებს, რამდენად ლეგიტიმური იყო მოსარჩელის მოლოდინი, არსებული სამართლებრივი რეჟიმის პირობებში. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 20 ნო-

ემბრის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა თ. თ-ას სარჩელი; სადავო საკითხის გადაწყვეტლად, ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 30 დეკემბრის №MOD 5 16 00004866 და 2017 წლის პირველი მაისის №MOD 5 1600001343 ბრძანებები. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალა, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, კანონით დადგენილ ვადაში. საქმეზე წარმოდგენილი საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 2 20 00001050 ბრძანებით დგინდება, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ნოემბრის №3/4315-17 გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება, რომლის ფარგლებშიც, მოკვლეული ფაქტობრივი გარემოების და გამოთხოვილი ინფორმაციის შესწავლის შემდეგ, თ. თ-ა ჩაითვალა თანამდებობიდან გათავისუფლებულად და კადრების განკარგულებაში გადაყვანილად, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან. ამავე ბრძანებით თავდაცვის ...ი თ. თ-ა დაინიშნა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების ...ის თანამდებობაზე (საშტატო კატეგორია „...“, შტატი ...) და 2017 წლის პირველი მაისიდან, ამავე ბრძანების მეორე პუნქტის ძალაში შესვლის დღემდე პერიოდი ჩაეთვალა თავდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო სპეციალური წოდებით ნამსახურებ სტაჟში. საქმეზე წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერი სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1504 ლარს. თ. თ-ას არ ანაზღაურებია იძულებითი განაცდული ხელფასი, მისი გათავისუფლების დღიდან, აღდგენამდე.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, სამსახურში დანიშვნისას საჯარო მოხელეს წარმოეშობა თანამდებობრივი სარგოს გარანტირებულად მიღების გონივრული მოლოდინი. ამასთან, საჯარო მოხელის გათავისუფლების შემთხვევაში, ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა მაშინ, როდესაც დადასტურებულია კანონიერი საფუძვლის გარეშე მოხელის სამსახურიდან დათხოვნის ფაქტი. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მოხელის სამსახურში აღდგენისა და მისთვის განაცდულის ანაზღაურების ვალდებულებას ადგენს იმ შემთხვევაში, როდესაც ზემდგომი ორგანო ან სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ (118.3, 118.4 მუხლები). თანამდებობაზე აღდგენა გულისხმობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, პირის იმ თანამდებობაზე დაბ-

რუნებას, საიდანაც ის უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული, ან ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებას. ამასთან, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომის ანაზღაურებას დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს. იძულებითი განაცდური არის ფულადი თანხა, რომელსაც მოსარჩელე აუცილებლად მიიღებდა გათავისუფლების ბრძანების გამოუცემლობისა და თანამდებობაზე მუშაობის შემთხვევაში, გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის შესაბამისი თანამდებობისათვის დადგენილი ხელფასისა და ანაზღაურებაში შემავალი სხვა კომპონენტების ყოველთვიური ოდენობით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

სააპელაციო პალატის განმარტებით, კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას, ასევე, განაცდური ხელფასის ანაზღაურებას ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების შესახებ აქტის უკანონობას. მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა თ. თ-ას სარჩელი, ამასთანავე, აღნიშნული გადაწყვეტილება შევიდა კანონიერ ძალაში და აღსრულდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან, აღსრულების მიზნით გამოცემული 2020 წლის 21 იანვრის ბრძანების მეორე პუნქტის ფორმულირება – „თანამდებობაზე დანიშვნა“, თავისი შინაარსით გულისხმობს „თანამდებობაზე აღდგენას“.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 30 დეკემბრის №MOD 5 16 00004866 და 2017 წლის პირველი მაისის №MOD 5 1600001343 ბრძანებების უკანონოდ ცნობის პირობებში, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 2 20 00001050 ბრძანებით თ. თ-ას საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების ...ის თანამდებობაზე (სამტატო კატეგორია „...“, შტატი ...) დანიშვნა „მარეაბილიტირებელი აქტია“, რაც ინვეს მოხელის გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას და ყველა იმ სიკეთის მიღებას, რაც სამსახურიდან გათავისუფლებულმა მოხელემ ადმინისტრაციული ორგანოს უკანონო გადაწყვეტილების შედეგად ვერ მიიღო. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არა აქვს კანონმდებლობის მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება. მოცემულ შემთხვევაში, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს კანონსაწინააღმდეგო ქმედებით თ. თ-ამ ვერ მიიღო თანამდებობრივი ანაზღაურება, შესაბამისად, ცალსახაა, რომ განვლილ პერიოდზე მხარეს

ეკუთვნის განაცდურის ანაზღაურება. აღნიშნული გარემოების სა-
წინააღმდეგო მოსაზრება და საპირწონე პოზიცია საქართველოს
თავდაცვის სამინისტრომ ვერ წარმოადგინა.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, იმ გარემოების გათ-
ვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს კადრების განკარგულებაში ყოფ-
ნის დროს მიღებული აქვს ორი თვის ხელფასი და სამსახურიდან
დათხოვნის დროს ერთჯერადი გასასვლელი დახმარება, მართე-
ბულია პირველი ინსტანციის სასამართლოს დაანგარიშება და მო-
პასუხისათვის მიუღებელი განაცდურის სახით 49760 ლარის ანაზ-
ღაურების დაკისრება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქ-
მეთა პალატის 2022 წლის 18 მაისის განჩინება საკასაციო წესით
გაასაჩივრა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ.

კასატორი ითხოვს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გასა-
ჩივრებული განჩინების გაუქმებას და ახალი გადაწყვეტილების მი-
ღებას, რომლითაც თ. თ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდება. კასა-
ტორის მოსაზრებით, გასაჩივრებული განჩინება იმდენად დაუსა-
ბუთებელია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი შეფასება.
სააპელაციო პალატამ არასათანადოდ გამოიკვლია საქმესთან და-
კავშირებული გარემოებები და გაიზიარა პირველი ინსტანციის სა-
სამართლოს გადაწყვეტილება. სასამართლოს თ. თ-ა არ აღუდგე-
ნია თანამდებობაზე და არც განაცდურის ანაზღაურებაზე უმსჯე-
ლია. სამინისტროს დაევალა მხოლოდ კადრების განკარგულებაში
გაყვანის შესახებ 2016 წლის 30 დეკემბრის, ასევე დათხოვნის შე-
სახებ 2017 წლის ბრძანებების თავიდან შესწავლა და შესაბამისი
დასაბუთების შემდეგ, ახალი აქტის გამოცემა. სამინისტროს შესა-
ბამისმა სამსახურმა ჩაატარა ადმინისტრაციული წარმოება, რომ-
ლის ფარგლებშიც მოუსმინა მოსარჩელეს, ასევე სხვა პირებს (მათ
შორის – მოსარჩელის თანამშრომლებს) და მიიღო გადაწყვეტილე-
ბა. უდავოდ დადგენილია ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის გათავისუფ-
ლება განხორციელდა მიმდინარე რეორგანიზაციის საფუძველზე.
გარდა ამისა, ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებში გამოვ-
ლენილი სხვადასხვა ფაქტობრივი გარემოებების (მათ შორის –
თვით მოსარჩელის თანხმობის) საფუძველზე, იგი ჩაითვალა გათა-
ვისუფლებულად. ამასთანავე, 2020 წლის №1050 ბრძანებით, თ. თ-
ა, მისივე წერილობითი თანხმობით, დაინიშნა (და არა აღდგენილ
იქნა) ...ის თანამდებობაზე.

კასატორი ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქ-
მეში არსებული მტკიცებულებების მიხედვით, მოსარჩელე დაინიშ-
ნა, როგორც კადრების განკარგულებაში მყოფი პირი. საქართვე-
ლოს თავდაცვის მინისტრის 2011 წლის 21 ივლისის №582 ბრძანე-

ბით დამტკიცებული „სამხედრო პოლიციის თანამშრომელთა სამსახურის გავლის წესის“ მე-13 მუხლის თანახმად, მოსამსახურე თავისუფლდება შესაბამისი თანამდებობიდან და გადაიყვანება კადრების განკარგულებაში, მიმდინარე რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისას (მათ შორის – შტატით განსაზღვრული თანამდებობის გაუქმებისას, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ჰქონდა ადგილი). ამასთან, კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 4 თვეს, საიდანაც 2 თვე არის ანაზღაურებადი. მოსარჩელეს მიეცა 2 თვის ფულადი სარგო, დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად, ხოლო 2017 წლის მაისის თვეში მას აუნაზღაურდა ერთჯერადი გასასვლელი დახმარება, 3 600 ლარის (დარიცხული – 2880 ლარი) ფარგლებში. ამასთანავე, კადრების განკარგულებაში გაყვანიდან დანიშვნამდე პერიოდი ჩათვალა ნამსახურობის სტაჟში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან კადრების განკარგულებაში ყოფნისას კანონმდებლობა ითვალისწინებს მხოლოდ 2 თვის ფულად ანაზღაურებას, რაც მიღებული აქვს უკვე მოსარჩელეს, ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია მსჯელობა რაიმე სახის განაცდურზე ან ზიანზე. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა არ გაითვალისწინეს, რომ მოსარჩელესთან მიმართებაში ადგილი ჰქონდა არა თანამდებობაზე აღდგენას, არამედ დანიშვნას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 8 ივლისის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 7 დეკემბრის განჩინებით დასაშვებად იქნა მიჩნეული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი და დადგინდა საქმის განხილვა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საქმის მასალების შესწავლის, გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძველიანობის შემოწმების შედეგად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 18 მაისის განჩინება.

საკაცაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ 1997 წლის 31 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილი იყო მოეთხოვა განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო.

მოსარჩელის, როგორც თავდაცვის სამინისტროს სისტემაში დასაქმებული სპეციალური წოდების მქონე პირის კადრების განკარგულებაში გადაყვანისა და შემდგომში მისი თანამდებობიდან განთავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი გახდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2011 წლის 21 ივლისის №582 ბრძანებით დამტკიცებული „სამხედრო პოლიციის თანამშრომელთა სამსახურის გავლის წესი“.

ზემოაღნიშნული „წესის“ მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსამსახურე თავისუფლდება შესაბამისი თანამდებობიდან და გადაიყვანება კადრების განკარგულებაში, სტრუქტურულ ქვედანაყოფში მიმდინარე რეორგანიზაციასა და შტატების შემცირებისას (მათ შორის, შტატით განსაზღვრული თანამდებობის გაუქმებისას). ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადა არ უნდა აღემატებოდეს ოთხ თვეს. აღნიშნული ვადის ამონურვამდე კადრების განკარგულებაში ყოფნის შემთხვევაში, მოსამსახურე უნდა დაინიშნოს შესაბამის თანამდებობაზე ან დათხოვნილ/განთავისუფლებულ იქნეს სამსახურიდან. თუ აღნიშნული ვადის ამონურვისას მოსამსახურე არ დაინიშნება შესაბამის თანამდებობაზე, სამინისტროს უფლებამოსილი თანამდებობის პირის მიერ დათხოვნის ბრძანების გამოცემის შემთხვევაში, მოსამსახურე ითვლება დათხოვნილად/განთავისუფლებულად აღნიშნული ვადის ამონურვიდან მეორე დღეს. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, რეორგანიზაციასა და შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით მოსამსახურის დათხოვნის/განთავისუფლების შემთხვევაში, მისი კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადა არ უნდა იყოს ორ თვეზე ნაკლები. მოსამსახურის კადრების განკარგულებაში გადაყვანა იმავდროულად წარმოადგენს გაფრთხილებას სამსახურიდან შესაძლო დათხოვნის/განთავისუფლების შესახებ. მე-6 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, კადრების განკარგულებაში ყოფნის პერიოდში, მოსამსახურეებს (გარდა სამოქალაქო პირებისა, რომლებიც დანიშნულები არიან სამოქალაქო თანამდებობაზე) უნარჩუნდებათ არა უმეტეს ორი თვის: ა.ა) ფულადი სარგოები ბოლო დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად; ა.ბ) წელთა ნამსახურობის პროცენტული დანამატი (გარდა სამხედრო თანამდებობაზე დანიშნული სამოქალაქო პირე-

ბისა); ა.გ) სასურსათო ულუფის სანაცვლოდ დაწესებული ფულადი კომპენსაცია (გარდა სამხედრო თანამდებობაზე დანიშნული სამოქალაქო პირებისა).

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 30 დეკემბრის №4866 ბრძანებით, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის ...ი (საშტატო კატეგორია „...“; შტატის №...), თავდაცვის სამხედრო პოლიციის ...ი თ. ზ.-ის ძე თ-ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და გადაყვანილ იქნა კადრების განკარგულებაში, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის პირველი მაისის №MOD 3 17 00001343 ბრძანებით, კადრების განკარგულებაში მყოფი საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამმართველოს მეორე განყოფილების ყოფილი მთავარი ინსპექტორი (საშტატო კატეგორია „...“; შტატის №...), თავდაცვის სამხედრო პოლიციის ...ი თ. ზ.-ის ძე თ-ა გათავისუფლდა სამსახურიდან 2017 წლის პირველი მაისიდან.

თ. თ-ამ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიმართ, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 30 დეკემბრის №4866, 2017 წლის პირველი მაისის №MOD 3 17 00001343 ბრძანებების ბათილად ცნობისა და მოპასუხისათვის საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს მთავარი ინსპექტორის თანამდებობაზე (საშტატო კატეგორია – ვიცეპოლკოვნიკი) თ. თ-ას დაუყოვნებლივ აღდგენის დავალების მოთხოვნით. მოსარჩელე ასევე ითხოვდა მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება, 2017 წლის მარტიდან სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 1504 ლარის ოდენობით.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა თ. თ-ას სარჩელი; სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად, ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 30 დეკემბრის №4866 და 2017 წლის პირველი მაისის № MOD 3 17 00001343 ბრძანებები; საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, ახალი

ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, კანონით დადგენილ ვადაში. ამავე გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა თ. თ-ას სარჩელი, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 29 ივნისის განჩინებით. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 15 იანვრის განჩინებით დაუშვებლად იქნა მიჩნეული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი; უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 ივნისის განჩინება.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ნოემბრის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოების შედეგად, საქართველოს თავდაცვის მინისტრმა 2020 წლის 21 იანვარს გამოსცა ბრძანება, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის ...ის – თ. თ-ას თანამდებობიდან გათავისუფლების, კადრების განკარგულებაში გადაყვანილად ჩათვლისა და თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ. აღნიშნული ბრძანებით თ. თ-ა დაინიშნა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების ...ის (საშტატო კატეგორია „...“, შტატი ...) თანამდებობაზე. ამასთან, 2017 წლის პირველი მაისიდან, ამავე ბრძანების მეორე პუნქტის ძალაში შესვლის დღემდე პერიოდი მოსარჩელეს ჩაეთვალა თავდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო სპეციალური ნოდებით ნამსახურებ სტაჟში.

ამასთანავე, №3/4315-17 ადმინისტრაციული საქმის მასალებით საკასაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ ბუღალტრული აღრიცხვის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის ნ. ფ-ას 2017 წლის 16 ოქტომბრის №MOD 5 17 00990005 წერილის მიხედვით, თ. თ-ას თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1394 ლარს, წოდებრივი სარგო 50 ლარს, წელთა ნამსახურების დანამატი 361 ლარს, კვების კომპენსაცია 75 ლარს. სულ დარიცხული 1880 ლარი, საშემოსავლო 376 ლარი. ხელზე ასაღები 1504 ლარი.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველ საქმეზე მოსარჩელის ინტერესს წარმოადგენს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან (2017 წლის პირველი მაისიდან), სამსახურში აღდგენამდე (2020 წლის 21 იანვრამდე) პერიოდის გათვალისწინებით. სასარჩელო მოთხოვნის

ფაქტობრივი საფუძველია ზემოაღნიშნული საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 220 00001050 ბრძანება, ხოლო სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლი.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ როგორც მოქმედი, ისე 1997 წლის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მოხელისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულებას ადგენს იმ შემთხვევაში, როდესაც ზემდგომი ორგანო ან სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. ამასთანავე, განაცდური წარმოადგენს უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის თანამდებობაზე აღდგენის აუცილებელ თანმდევ მოვლენას. მოცემულ შემთხვევაში, თ. თ.-ას სასარჩელო მოთხოვნის ფაქტობრივი საფუძველი – საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 220 00001050 ბრძანება არ შეიცავს მითითებას მოსარჩელის თანამდებობიდან დათხოვნის შესახებ გამოცემული აქტის უკანონოდ ცნობის თაობაზე. ამდენად, სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის დასადასტურებლად, უპირველესად, უნდა შეფასდეს – 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 220 00001050 ბრძანება თ. თ.-ას შესაბამის თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე, რეალურად წარმოადგენს თუ არა მისი თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ აქტს. მხოლოდ აღნიშნული გარემოების დადასტურების შემთხვევაშია შესაძლებელი მსჯელობა, წარმოეშვა თუ არა მოსარჩელეს მითითებული ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნის უფლება.

საკასაციო სასამართლოს მნიშვნელოვნად მიაჩნია, ყურადღება გაამახვილოს №3/4315-17 ადმინისტრაციულ საქმეზე მიღებული თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების იმ ძირითად მოტივებზე, რაც საფუძვლად დაედო დავის გადაწყვეტას ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე.

საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ თ. თ.-ა მუშაობდა საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის ...ის თანამდებობაზე. შესაბამისად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს. სასამართლოს განმარტებით, უდავოა, რომ გარკვეული ცვლილებები განხორციელდა სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარ სამმართველოში, სადაც მთავარი ინსპექტორის შტატი ჩამოყალიბდა უფრო მცირე რაოდენო-

ბით, თუმცა დებულების შესაბამისად, ზოგადად, ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს ფუნქციები არ შეცვლილა და დარჩა უცვლელად. ამდენად, მოპასუხეს დაევალა, გამოეკვლია – შესაძლებელი იყო თუ არა თ. თ-ას დარჩენა ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს მთავარი ინსპექტორის თანამდებობაზე.

ზემოაღნიშნული, კანონიერ ძალაში შესული თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით გამოცემული 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 220 00001050 ბრძანების მიხედვით, თავდაცვის სამინისტრომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 30 დეკემბერს სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტში გამოცხადებული რეორგანიზაციის გამო, ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის ...ი თ. თ-ა დაექვემდებარა კადრების განკარგულებაში გადაყვანას. რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამმართველოს განყოფილებები და შეიქმნა ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამსახური. 2016 წლის 30 დეკემბრის მდგომარეობით არ იყო დამტკიცებული სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამმართველოს ფუნქცია-მოვალეობები (სამსახური ხელმძღვანელობდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 23 თებერვლის №7 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის დებულებით“). ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამსახურის ფუნქცია-მოვალეობები დამტკიცდა სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის უფროსის 2017 წლის 2 თებერვლის ბრძანებით, რაც გამორიცხავს ძველი და ახალი ფუნქცია-მოვალეობების გაიგივებას.

საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2020 წლის 21 იანვრის ბრძანებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან მოსარჩელის თანამდებობიდან უკანონოდ გათავისუფლების დაუდასტურებლობა, არსებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, არ გამორიცხავს მოსარჩელის უფლებას – მოითხოვოს შემოსავალი, რომელსაც შესაბამის თანამდებობაზე 2017 წლის პირველი მაისიდან 2020 წლის 21 იანვრამდე ყოფნის შემთხვევაში მიიღებდა. მართალია, საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ დაადგინა არა მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა, არამედ მისი შესაბამის თანამდებობაზე დანიშვნა, თუმცა მითითებული ბრძანებით მოსარჩელესთან მიმართებაში

ისეთივე სამართლებრივი შედეგები წარმოიშვა, რაც მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ აქტის უკანონოდ ცნობისა და შესაბამის თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში წარმოიშობოდა. მოსარჩელესთან მიმართებაში დამდგარმა უარყოფითმა სამართლებრივმა შედეგებმა წარმოშვა სწორედ სახელმწიფო ორგანოსაგან იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება. 2020 წლის 21 იანვრამდე ბრძანების შინაარსიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს გაუჩნდა განაცდურის ანაზღაურების გონივრული მოლოდინი.

საკასაციო პალატა საყურადღებოდ მიიჩნევს, რომ კანონიერ ძალაში შესული ზემოაღნიშნული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით გამოცემული ბრძანებით პირდაპირ არ არის დადასტურებული სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარ სამმართველოში განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში, შესაბამისი სამმართველოს ფუნქციების ცვლილება და მათი სხვაგვარად ჩამოყალიბება. ადმინისტრაციულმა ორგანომ, რეორგანიზაციის შემდეგ ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს შესაბამის თანამდებობაზე თ. თ-ას დარჩენის შესაძლებლობა გამოირიცხა იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ 2016 წლის 30 დეკემბრის მდგომარეობით არ იყო დამტკიცებული სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოპერატიული უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის მთავარი სამმართველოს ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამმართველოს ფუნქცია-მოვალეობები. შესაბამისად, შეუძლებელი იყო ძველი და ახალი ფუნქცია-მოვალეობების გაიგივება. ამდენად, ფუნქცია-მოვალეობათა იდენტურობის შეფასება გამოირიცხა არა სადავო პერიოდში ფაქტობრივად არსებული ვითარების ანალიზის შედეგად, არამედ ოფიციალური დოკუმენტით (შესაბამისი ნორმატიული აქტით) ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამმართველოს ფუნქცია-მოვალეობების განუსაზღვრელობის მიზეზით. საკასაციო პალატა ასევე საგულისხმოდ მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მითითებული ოპერატიული საქმიანობის კოორდინაციის სამსახურის ფუნქცია-მოვალეობების დამტკიცების თარიღი (2017 წლის 2 თებერვალი) არის თ. თ-ას კადრების განკარგულებაში ყოფნის პერიოდი. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2011 წლის 21 ივლისის №582 ბრძანებით დამტკიცებული „სამხედრო პოლიციის თანამშრომელთა სამსახურის გავლის წესის“ შესაბამისად, სტრუქტურულ ქვედანაყოფში მიმდინარე რეორგანიზაციასა და შტატების შემცირებისას (მათ შორის, შტატით განსაზღვრული თანამდებობის გაუქმებისას), მოსამსახურის გადაყვანა კადრების გან-

კარგულებაში, იმთავითვე არ გულისხმობს სამსახურიდან დათხოვნას. მოსამსახურის კადრების განკარგულებაში გადაყვანა იმავდროულად წარმოადგენს გაფრთხილებას სამსახურიდან შესაძლო დათხოვნის/განთავისუფლების შესახებ („ნესის“ მე-13 მუხლის მე-4 პუნქტი). ამავდროულად, კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადის ამოწურვამდე კადრების განკარგულებაში ყოფნის შემთხვევაში, მოსამსახურე ან უნდა დაინიშნოს შესაბამის თანამდებობაზე ან დათხოვნილ/განთავისუფლებულ იქნეს სამსახურიდან (ამავე „ნესის“ მე-13 მუხლის მე-3 პუნქტი). ამდენად, მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს 2017 წლის 2 თებერვლის მდგომარეობითაც გააჩნდა ძველი და ახალი ფუნქცია-მოვალეობების გაიგივების შესაძლებლობა, იმისათვის, რომ თავიდან ყოფილიყო აცილებული თ. თ-ას სამსახურიდან საბოლოოდ დათხოვნა. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, სწორედ მითითებული გარემოებებით აიხსნება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 220 00001050 ბრძანების წინააღმდეგობრივი ბუნება: ერთი მხრივ, შესაბამის სამმართველოში შემავალი თანამდებობის გაუქმების გამო, თავდაცვის სამინისტრომ კანონიერად ჩათვალა თ. თ-ას კადრების განკარგულებაში გადაყვანა 2016 წლის 30 დეკემბრიდან და სამსახურიდან გათავისუფლება 2017 წლის პირველი მაისიდან, ხოლო მეორე მხრივ, მიიჩნია, რომ 2017 წლის პირველი მაისიდან მოსარჩელეს თავდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო სპეციალური წოდებით ნამსახურებ სტაჟში უნდა ჩათვალოს მისი თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ 2020 წლის 21 იანვრის ბრძანების ძალაში შესვლამდე პერიოდი. ადმინისტრაციულმა ორგანომ ფაქტობრივად დაადასტურა, რომ 2017 წლის პირველი მაისიდან თ. თ-ას სამსახურიდან დათხოვნას არ გააჩნდა რეალური ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სამართლო მართებულად მიიჩნევს სააპელაციო პალატის დასკვნას, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა განაცდური ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე, უკავშირდება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობას. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2020 წლის 21 იანვრის ბრძანების მეორე პუნქტის ფორმულირება – „თანამდებობაზე დანიშვნა“, თავისი შინაარსით გულისხმობს „თანამდებობაზე აღდგენას“. შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2020 წლის 21 იანვრის №MOD 220 00001050 ბრძანებით თ. თ-ას საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების ...ის თანამდებობაზე დანიშვნა უნდა ჩაითვალოს „მარეაბილიტირებელ აქტად“. აღნიშნული აქტი წარმოშობს მოხელის გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის

აღდგენისა და ყველა იმ სიკეთის მიღების საფუძველს, რაც სამსახურიდან გათავისუფლებულმა მოხელემ ადმინისტრაციული ორგანოს უკანონო გადაწყვეტილების გამო ვერ მიიღო.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ამდენად, თანამდებობაზე აღდგენა გულისხმობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, პირის იმ თანამდებობაზე დაბრუნებას, საიდანაც ის უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული, ან ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებას. ამასთან, იძულებითი განაცდური არის ფულადი თანხა, რომელსაც მოსარჩელე აუცილებლად მიიღებდა გათავისუფლების ბრძანების გამოუცემლობისა და თანამდებობაზე მუშაობის შემთხვევაში, გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2020 წლის 21 იანვრის ბრძანებაში თ. თ.-ასთან მიმართებაში გაკეთებული ჩანაწერი, 2017 წლის პირველი მაისიდან, 2020 წლის 21 იანვრის ბრძანების მეორე პუნქტის ძალაში შესვლის დღემდე პერიოდის თავდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო სპეციალური წოდებით ნამსახურებ სტაჟში ჩათვლის თაობაზე, ადასტურებს მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძვლიანობას საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიმართ, მისი თანამდებობაზე არყოფნის მთელი პერიოდისათვის განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაგვლების თაობაზე. ეჭვქვეშ არ დგას 2017 წლის პირველი მაისიდან საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სისტემაში სამსახურის სტაჟში ჩათვლის საკითხი. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურის სტაჟი უდავოდ მოიცავს შესაბამის საჯარო დაწესებულებაში მუშაობის მთელ პერიოდს (1997 წლის 31 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 121-ე მუხლის „ა“ პუნქტი; 2017 წლის პირველი ივლისიდან ამოქმედებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 124-ე მუხლის პირველი პუნქტი). თავის მხრივ, მუშაობის პერიოდი მოი-

აზრებს საჯარო მოხელისათვის ანაზღაურების მიღების უფლებას ყოველთვიურად, შესაბამისი ოდენობით. ამდენად, საქმეზე დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, თ. თ-ას გააჩნია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს კანონსაწინააღმდეგო ქმედების გამო, მან ვერ მიიღო თანამდებობის შესაბამისი ანაზღაურება, 2017 წლის პირველი მაისიდან 2020 წლის 21 იანვრამდე პერიოდში. ამასთანავე, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს კადრების განკარგულებაში ყოფნის დროს მიღებული აქვს ორი თვის ხელფასი და სამსახურიდან დათხოვნის დროს ერთჯერადი გასასვლელი დახმარება, მართებულია ქვედა ინსტანციის სასამართლოს დაანგარიშება და მოპასუხისათვის მიუღებელი განაცდურის სახით 49760 ლარის ანაზღაურების დაკისრება. საქალაქო სასამართლოს სხდომის ოქმით დგინდება, რომ მოპასუხე მხარე სადავოდ არ ხდის თ. თ-ასთვის თავდაცვის სამინისტროში მუშაობის პერიოდში დანიშნული ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასის ოდენობას (1504 ლარს). ამასთანავე, იძულებითი განაცდურის სახით 49 760 ლარი მოთხოვნილია თ. თ-ასთვის კადრების განკარგულებაში ყოფნის დროს მიღებული ორი თვის ხელფასისა და სამსახურიდან დათხოვნის დროს ერთჯერადი გასასვლელი დახმარების თანხის გამოკლებით.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო იზიარებს მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, ამ გარემოებებთან დაკავშირებით გაკეთებულ სამართლებრივ შეფასებებს და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად გადაწყვიტა დავა. შესაბამისად, არსებობს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 18 მაისის განჩინების უცვლელად დატოვების სამართლებრივი საფუძვლები.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივა-

რი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 18 მაისის განჩინება;

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის შრომითი ანაზღაურება

განჩინება საქართველოს სახელმწიფო

№ბს-411(კ-22)

5 აპრილი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: გ. მაკარიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
თ. ოქროპირიძე**

დავის საგანი: თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. გ. ო-ემ 2020 წლის 4 მარტს სასარჩელო განცხადებით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიმართ.

მოსარჩელემ მოითხოვა, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაევალოს მოსარჩელე გ. ო-ის სასარგებლოდ სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის – 2018 წლის 1 აგვისტოდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, შრომითი ანაზღაურების გაცემა, რაც შეადგენს 4890 ლარს.

სარჩელის თანახმად, გ. ო-ე 2005 წლის 31 მარტიდან მსახურობს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალებში. მის მიმართ წარმოებულ სისხლის სამართლის საქმეზე, იგი დაკავებულ და მოთავსებულ იქნა სასჯელაღსრულების დეპარტამენტის დაწესებულებაში. აღნიშნულის გამო, თავდაცვის ძალების მეთაურის 2018 წლის 10 აგვისტოს №4760 ბრძანებით შეჩერებული ჰქონდა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2018 წლის 1 აგვისტოდან 2019 წლის 24 აპრილის ჩათვლით (შეჩერების პერიოდი 8 თვე და 23 დღე). ქუ-

თაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენით გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა წარდგენილ ბრალდებაში, რაც უცვლელად იქნა დატოვებული ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა პალატის მიერ. მოპასუხემ გ. ო-ეს სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის ნაწილი შრომითი სარგო, კერძოდ, 2019 წლის 1 იანვრიდან 2019 წლის 24 აპრილის ჩათვლით აუნაზღაურა, ხოლო 2018 წლის 1 აგვისტოდან 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდზე თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურებაზე უარი განაცხადა იმ საფუძველით, რომ ასანაზღაურებელი ხარჯები საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2019 წლის ბიუჯეტში არ იყო გათვალისწინებული.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილებით გ. ო-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს, მოსარჩელე გ. ო-ის სასარგებლოდ დაეკისრა სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის 2018 წლის პირველი აგვისტოდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, შრომითი ანაზღაურების გაცემა – 4890 ლარის ოდენობით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: ა) ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის №1/816-18 განაჩენით გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში, გ. ო-ის მიმართ შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება პატიმრობა გაუქმდა და გ. ო-ე დაუყოვნებლივ გათავისუფლდა სასამართლო სხდომის დარბაზიდან. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა პალატის 2019 წლის 25 ივლისის №1/ბ-324-2019 განაჩენით ქუთაისის რაიონული პროკურატურის პროკურორის გ. ხ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენი გ. ო-ის მიმართ დარჩა უცვლელი, გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში. გ. ო-ის მიმართ შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება პატიმრობა გაუქმებულია; ბ) 2019 წლის 31 მარტს გ. ო-ესთან გაფორმდა კონტრაქტი ოთხი წლის ვადით სამხედრო სამსახურის გავლის შესახებ. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD3 19 01138943 ცნობის შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბ-

რძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის მეოთხე ... ათეულის მეორე გათვლის მეთაურ უმცროს სერჟანტ გ. ო-ეს სამსახურებრივი ურთიერთობა შეუჩერდა 2018 წლის პირველი აგვისტოდან, ხოლო თანამდებობაზე დაინიშნა და აღუდგა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2019 წლის 24 აპრილიდან (ურთიერთობის შეჩერების პერიოდი 8 თვე და 23 დღე). საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD 1 19 01138897 ცნობის შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის მეოთხე ... ათეულის მეორე გათვლის მეთაური, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ე ნამდვილად მსახურობდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების შემადგენლობაში 2005 წლის 31 მარტიდან. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის ... ქვეითი ბრიგადის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD 1 19 01141154 ცნობის შესაბამისად, გ. ო-ის დარიცხული ხელფასი 2018 წლის ივლისის თვეში შეადგენდა 1222,5 ლარს; გ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის ... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის მეთაურმა 2019 წლის 29 მაისს №MOD 6 19 005 36 378 პატივით მიმართა მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურს, რომლის თანახმად, მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის მეოთხე ... ათეულის მეორე გათვლის მეთაურის უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ის მიმართ მიმდინარეობდა გამოძიება სისხლის სამართლის №041290718004 საქმეზე, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ის მხრიდან განხორციელებული ოჯახური ძალადობის ფაქტზე, დანაშაული გათვალისწინებული საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 111-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რომელიც დაკავებულ და მოთავსებულ იქნა სასჯელაღსრულების დეპარტამენტის შესაბამის დაწესებულებაში 2018 წლის 29 ივლისს. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 ივლისის №10/ა-225 განჩინების (ბრალდებულის სასამართლოში პირველი წარდგენისა და აღკვეთის ღონისძიების გამოყენების თაობაზე) საფუძველზე უმცროს სერჟანტ გ. ო-ეს აღკვეთის ღონისძიების სახით შეეფარდა გირაო, გირაოს თანხად განესაზღვრა 4000 ლარი, ხოლო გირაოს სრული მოცულობით გადახდამდე 30 დღე შეეფარდა პატიმრობა. შესაბამისად, გ. ო-ეს თავდაცვის ძალების მეთაურის 2018 წლის 10 აგვისტოს №4760 ბრძანებით შეჩერებული ჰქონდა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2018 წლის პირველი აგვისტოდან 2019 წლის 24 აპრილის ჩათვლით.

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენით უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში, შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება – პატიმრობა შეჩერებულ იქნა, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ე დაუყოვნებლივ გათავისუფლდა სასამართლო სხდომის დარბაზიდან. ყოველივე ამის გამო, თავდაცვის ძალების მეთაურის 2019 წლის 24 აპრილის №1877 ბრძანებით აღუდგა სამსახურებრივი ურთიერთობა და დღემდე მსახურობს თავდაცვის ძალების შემადგენლობაში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ეზე არ გაიცემოდა შრომითი ანაზღაურება სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების მთელ პერიოდში. პატაკის ავტორმა ითხოვა შუამდგომლობა ზემდგომ ხელმძღვანელთან, რათა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში აღნიშნულ სამხედრო მოსამსახურეზე გაცემულიყო შრომითი ანაზღაურება 2018 წლის პირველი აგვისტოდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამავე პატაკში აღინიშნა, რომ გ. ო-ეზე გაცემულია შრომითი ანაზღაურება 2019 წლის პირველი იანვრიდან 2019 წლის 31 მაისის ჩათვლით; დ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2019 წლის 31 მაისის №MOD 9 19 00546127 წერილის თანახმად, გ. ო-ის წინა წლებში წარმოქმნილი დავალიანების ასანაზღაურებელი ხარჯები საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2019 წლის ბიუჯეტში არ არის გათვალისწინებული, შესაბამისად თავდაცვის სამინისტრო მოკლებულია შესაძლებლობას დააკმაყოფილოს მოთხოვნა.

სასამართლომ მიუთითა „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის „ა“ ქვეპუნქტზე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლზე, 57-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე, 55-ე მუხლის პირველ, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტებზე და განმარტა, რომ მოსარჩელე წარმოადგენს სამხედრო მოსამსახურეს, იგი არის საჯარო მოხელე და შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს მითითებული კანონისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედი რედაქცია. გ. ო-ეზე გაცემულია შრომითი ანაზღაურება 2019 წლის პირველი იანვრიდან 2019 წლის 31 მაისის ჩათვლით, რაც ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ ნაწილობრივ აუნაზღაურა მოსარჩელე გ. ო-ეს სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში არსებული თანამდებობრივი სარგო. მართალია, რაიმე წერილობითი გადაწყვეტილება თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების საკითხის შესახებ საქმეში წარმოდგენილი არ არის, მაგრამ ის გარემოება, რომ

მოპასუხე მხარის მიერ ნაწილობრივ ანაზღაურდა 2019 წლის შრო-
მითი გასამრჯელო, ადასტურებს, რომ მან მიიღო გადაწყვეტილე-
ბა გ. ო-ისთვის სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პე-
რიოდში არსებული თანამდებობრივი სარგოს შენარჩუნების შესა-
ხებ, რაც წარმოშობს ვალდებულებას მისი სრულად ანაზღაურე-
ბის თაობაზე.

საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსის 30-ე მუხლზე, საქართვე-
ლოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტზე მითითებით, სა-
სამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინის-
ტროს 2019 წლის 31 მაისის №MOD 9 19 00546127 წერილი ადასტუ-
რებს მოსარჩელის მიმართ დავალიანების ანაზღაურების ვალდე-
ბულებას, მაგრამ უარის საფუძველად მითითებულია, რომ თანხა არ
არის გაწერილი ბიუჯეტში. მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალის-
წინებს მოხელისათვის შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებისა-
გან პასუხისმგებლობის აცილებას იმ საფუძველით, რომ წინა წლებ-
ში წარმოქმნილი დავალიანებების დასაფარად საქართველოს თავ-
დაცვის სამინისტროსათვის სახელმწიფო ბიუჯეტიდან შესაბამი-
სი ასიგნებები არ არის გამოყოფილი, რასაც განსახილველ შემთხვე-
ვაში აქვს ადგილი ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან. აღნიშ-
ნული ეწინააღმდეგება სამართლის ზოგად პრინციპებს – სამარ-
თალურთიერთობის სტაბილურობას, კეთილსინდისიერებას და კა-
ნონიერებას. გარდა ამისა, ადმინისტრაციული ორგანოს ამგვარი
ქმედება, მოსარჩელის უფლების მიმართ ამგვარი დამოკიდებულე-
ბა, ეწინააღმდეგება სახელმწიფოს მიდგომას, პრიორიტეტულად
დაიცვას ადამიანის უფლებები, მათ შორის, შრომითი უფლებები
და შრომის სამართლიანი ანაზღაურება.

3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქ-
მეთა პალატის 2022 წლის 21 იანვრის განჩინებით საქართველოს
თავდაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილ-
და; უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმი-
ნისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 16 ივლისის გადაწყვე-
ტილება.

პალატამ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემო-
ებები: ა) ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის
№1/816-18 განაჩენით გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გა-
მართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 111'-151-
ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში, გ. ო-ის მი-
მართ შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება პატიმრობა გაუქმდა და გ.
ო-ე დაუყოვნებლივ გათავისუფლდა სასამართლო სხდომის დარ-
ბაზიდან; ბ) ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სისხლის სამარ-
თლის საქმეთა პალატის 2019 წლის 25 ივლისის №1/ზ-324-2019 გა-

ნაჩენით ქუთაისის რაიონული პროკურატურის პროკურორის გ.ხ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენი გ. ო-ის მიმართ დარჩა უცვლელი, გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11'-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში. გ. ო-ის მიმართ შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება პატიმრობა გაუქმებულია; გ) 2019 წლის 31 მარტს გ. ო-ესა და საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს შორის გაფორმდა კონტრაქტი კაპრალ-სერჟანტის თანამდებობაზე სამხედრო მოსამსახურის მიერ ოთხი წლის ვადით სამხედრო სამსახურის გავლის შესახებ; დ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD3 19 01138943 ცნობის შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის მეოთხე ... ათეულის მეორე გათვლის მეთაურ უმცროს სერჟანტ გ. ო-ეს სამსახურებრივი ურთიერთობა შეუჩერდა 2018 წლის პირველი აგვისტოდან, ხოლო თანამდებობაზე დაინიშნა და აღუდგა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2019 წლის 24 აპრილიდან (ურთიერთობის შეჩერების პერიოდი 8 თვე და 23 დღე); ე) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD 1 19 01138897 ცნობის შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის მეოთხე ... ათეულის მეორე გათვლის მეთაური, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ე ნამდვილად მსახურობდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების შემადგენლობაში 2005 წლის 31 მარტიდან; ვ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის ... ქვეითი ბრიგადის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD 1 19 01141154 ცნობის შესაბამისად, ... ქვეითი ბრიგადის სამხედრო მოსამსახურის გ. ო-ის დარიცხული ხელფასი 2018 წლის ივლისის თვეში შეადგენდა 1222.5 ლარს; ზ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის ... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის მეთაურმა 2019 წლის 29 მაისს №MOD 6 19 005 36 378 პატაკით მიმართა მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურს, სადაც აღნიშნულია შემდეგი: მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის მეოთხე ...

ათეულის მეორე გათვლის მეთაურის უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ის მიმართ მიმდინარეობდა გამოძიება სისხლის სამართლის №041290718004 საქმეზე, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ის მხრიდან განხორციელებული ოჯახური ძალადობის ფაქტზე, დანაშაული გათვალისწინებული საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რომელიც დაკავებულ და მოთავსებულ იქნა სასჯელაღსრულების დეპარტამენტის შესაბამის დაწესებულებაში 2018 წლის 29 ივლისს. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 ივლისის №10/ა-225 განჩინების (ბრალდებულის სასამართლოში პირველი წარდგენისა და აღკვეთის ღონისძიების გამოყენების თაობაზე) საფუძველზე უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ეს აღკვეთის ღონისძიების სახით შეეფარდა გირაო, გირაოს თანხად განესაზღვრა 4000 ლარი, ხოლო გირაოს სრული მოცულობით გადახდამდე 30 დღე შეეფარდა პატიმრობა. აქედან გამომდინარე, გ. ო-ეს თავდაცვის ძალების მეთაურის 2018 წლის 10 აგვისტოს №4760 ბრძანებით შეჩერებული ჰქონდა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2018 წლის პირველი აგვისტოდან 2019 წლის 24 აპრილის ჩათვლით. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის საქმე №1/816-18 განაჩენით უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში, შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება – პატიმრობა შეჩერებულ იქნა, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ე დაუყოვნებლივ გათავისუფლდა სასამართლო სხდომის დარბაზიდან. თავდაცვის ძალების მეთაურის 2019 წლის 24 აპრილის №1877 ბრძანებით გ. ო-ეს აღუდგა სამსახურებრივი ურთიერთობა და მსახურობს თავდაცვის ძალების შემადგენლობაში. უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ეზე არ გაიცემოდა შრომითი ანაზღაურება სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში; თ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის ... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის მეთაურმა 2019 წლის 29 მაისს №MOD 6 19 005 36 378 პატაკით ითხოვა შუამდგომლობა ზემდგომ ხელმძღვანელთან, რათა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში გ. ო-ეზე გაცემულიყო შრომითი ანაზღაურება 2018 წლის პირველი აგვისტოდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ასევე აღინიშნა, რომ გ. ო-ეზე გაცემულია შრომითი ანაზღაურება 2019 წლის პირველი იანვრიდან 2019 წლის 31 მაისის ჩათვლით; ი) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2019 წლის 31 მაისის №MOD 9 19 00546127 წერილში აღნიშნულია, რომ გ. ო-ის წინა წლებში წარმოქმნილი დავალიანების ასანაზღაურებელი ხარჯები საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2019 წლის ბიუჯეტში არ არის გათვალის-

წინებული, შესაბამისად, თავდაცვის სამინისტრო მოკლებულია შე-
საძლებლობას დააკმაყოფილოს აღნიშნული მოთხოვნა.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 24-ე
და 33¹ მუხლებზე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს
კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე, მე-3 და მე-4
პუნქტებზე (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი რედაქცია), 57-
ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებზე, „სამხედრო მოსამსახურის სტა-
ტუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის „ა“ ქვე-
პუნქტზე, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 25 ივ-
ლისის №54 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაც-
ვის ძალებში სამსახურის დებულების“ მე-18 მუხლის პირველ პუნ-
ქტზე, მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტზე და მე-5 პუნქტზე მითითე-
ბით სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელე წარმოადგენს სამ-
ხედრო მოსამსახურეს, იგი არის საჯარო მოხელე და შრომით-სა-
მართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებულ უნ-
და იქნეს „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართვე-
ლოს კანონი და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კა-
ნონის მოქმედი რედაქცია.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, კანონმდებლობა ითვალის-
წინებს განაცდური შრომის გასამრჯელოს ანაზღაურების ვალდე-
ბულებას იმ შემთხვევაში, თუ სამხედრო მოსამსახურეს სამსახუ-
რებრივი ურთიერთობა შეუჩერდა მის მიმართ აღკვეთის ღონისძი-
ების სახით პატიმრობის გამოყენების საფუძველზე, ხოლო შემ-
დგომ იგი გამართლდა სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვე-
ტლებით. კონკრეტულ შემთხვევაში სწორედ სისხლისსამართლებ-
რივი საქმის მიმდინარეობა და მის ფარგლებში გამოყენებული აღ-
კვეთის ღონისძიება გახდა მოსარჩელისათვის სამსახურებრივი
უფლებამოსილების შეჩერების საფუძველი და მითითებულის გა-
მო არის მოთხოვნილი სამინისტროსთვის თანხის დაკისრება. ამას-
თანავე, ზემოაღნიშნული ნორმატიული აქტებით დადგენილია რა
ზოგადი წესი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ვალდებულე-
ბისა, აღნიშნულია, რომ საკითხი უნდა გადაწყდეს საქართველოს
კანონმდებლობის საფუძველზე. თავის მხრივ, სახელმწიფო ადმი-
ნისტრაციული ორგანოს, აგრეთვე, მისი თანამდებობის პირის ან
სხვა პირის სახელმწიფო მოსამსახურის მიერ მისი სამსახურებრი-
ვი მოვალეობის განხორციელებისას მიყენებული ზიანისათვის სა-
ხელმწიფოს პასუხისმგებლობის განსაკუთრებულ წესს ადგენს ზო-
გადი ადმინისტრაციული კოდექსის 207-209-ე მუხლები, კერძოდ,
აღნიშნული კოდექსის 208-ე მუხლის პირველი ნაწილი ცალსახად
განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფო ადმინისტრაციული ორგანოს, აგ-
რეთვე, მისი თანამდებობის პირის ან სხვა სახელმწიფო მოსამსა-

ხურის მიერ მისი სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელები-სას მიყენებული ზიანისათვის პასუხისმგებელია სახელმწიფო. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ ადმინისტრაციული ორგა-ნოს ზიანის მიმყენებლის ქმედება არსებითად არ განსხვავდება კერძო პირის ანალოგიური ქმედებისაგან, კოდექსის 207-ე მუხლით განსაზღვრულ იქნა კერძო სამართალში დადგენილი პასუხისმგებ-ლობის ფორმებისა და პრინციპების გავრცელება სახელმწიფოს პა-სუხისმგებლობის შემთხვევებზეც, რაც გამოიხატა პასუხისმგებ-ლობის სახეების დადგენით სამოქალაქო კოდექსზე მითითებით, იმ გამონაკლისის გარდა, რაც თავად ამ კოდექსით არის გათვალის-წინებული.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, პირველი ინსტანციის სა-სამართლომ მართებულად აღნიშნა, რომ გ. ო-ეზე გაცემულია შრო-მითი ანაზღაურება 2019 წლის პირველი იანვრიდან 2019 წლის 31 მაისის ჩათვლით, რაც ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ ნაწილობრივ აუნაზღაუ-რა მოსარჩელე გ. ო-ეს სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩე-რების პერიოდში არსებული თანამდებობრივი სარგო. მართალია, რაიმე წერილობითი გადაწყვეტილება თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების საკითხის შესახებ საქმეში წარ-მოდგენილი არ არის, მაგრამ ის გარემოება რომ მოპასუხე მხარემ ნაწილობრივ აანაზღაურა 2019 წლის შრომითი გასამრჯელო ადას-ტურებს, რომ მან მიიღო გადაწყვეტილება გ. ო-ისთვის სამსახუ-რებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში არსებული თა-ნამდებობრივი სარგოს შენარჩუნების შესახებ, რაც წარმოშობს ვალდებულებას მისი სრულად ანაზღაურების თაობაზე.

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქ-მეთა პალატის 2022 წლის 21 იანვრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ.

კასატორის მითითებით, საქართველოს შეიარაღებული ძალე-ბის გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 10 აგვისტოს №4760 ბრძანებით გ. ო-ეს შეუჩერდა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2018 წლის 1 აგვისტოდან. საქართველოს თავდაცვის ძალების მეთაუ-რის 2019 წლის 24 აპრილის №1877 ბრძანებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა „სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ“ საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფ-როსის №4760 ბრძანება. შესაბამისად, აქტის ძალადაკარგულად გამოცხადებამდე არსებული ურთიერთობა დარჩა უცვლელი და ამ პერიოდში მოსარჩელეს სამსახურებრივი ურთიერთობა შეჩერებუ-ლი ჰქონდა. ამასთან, მოსარჩელის მხრიდან სადავოდ არ გამხდარა თავდაცვის ძალების მეთაურის 2019 წლის 24 აპრილის №1877 ბრძა-

ნება. სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების საფუძველი იყო ალკვეთის ღონისძიების სახით მოსარჩელის მიმართ შეფარდებული პატიმრობა. შესაბამისად, მისთვის სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერება მოხდა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით, სამინისტროსაგან დამოუკიდებელი მიზეზით. სისხლისსამართლებრივი დევნის წარმოება წარმოადგენს საქართველოს პროკურატურის კომპეტენციას და თავდაცვის სამინისტრო არ იყო უფლებამოსილი სისხლის სამართლის საქმისწარმოების დაწყებაზე, მიმდინარეობასა თუ დასრულებაზე მოეხდინა რაიმე გავლენა. ამასთანავე, სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერება წარმოადგენდა თავდაცვის სამინისტროს მოვალეობას და არა უფლებას. სამინისტრო მოქმედებდა კანონით გათვალისწინებული საფუძველით და მის მოქმედებაში უკანონობა არ იკვეთება. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში წარმოშობილი ზიანისათვის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა.

5. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 აპრილის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი.

6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 27 იანვრის განჩინებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა მიჩნეული. მხარეებს განემარტათ, რომ საკასაციო საჩივარი არსებითად განხილული იქნებოდა მათი დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმეზე დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: ა) ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენით გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალ-

დებაში, გ. ო-ის მიმართ შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება პატიმრობა გაუქმდა და იგი დაუყოვნებლივ გათავისუფლდა სასამართლო სხდომის დარბაზიდან; ბ) ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა პალატის 2019 წლის 25 ივლისის განაჩენით ქუთაისის რაიონული პროკურატურის პროკურორის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენი გ. ო-ის მიმართ დარჩა უცვლელად, გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში; გ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის მეთაურმა 2019 წლის 29 მაისს №MOD 6 19 00536378 პატაკით მიმართა მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურს და ითხოვა შუამდგომლობა ზემდგომ ხელმძღვანელობასთან, რათა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, გ. ო-ეზე გაცემულიყო შრომითი ანაზღაურება 2018 წლის 1 აგვისტოდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. პატაკში აღნიშნულია შემდეგი: მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის ... ათეულის ... გათვლის მეთაური უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ის მიმართ მიმდინარეობდა გამოძიება სისხლის სამართლის საქმეზე, უმცროს სერჟანტ გ. ო-ის მხრიდან განხორციელებული ოჯახური ძალადობის ფაქტზე, რომელიც დაკავებულ და მოთავსებულ იქნა სასჯელალსრულების დეპარტამენტის შესაბამის დანესებულებაში 2018 წლის 29 ივლისს. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 ივლისის განჩინების საფუძველზე უმცროს სერჟანტ გ. ო-ეს აღკვეთის ღონისძიების სახით შეეფარდა გირაო, გირაოს თანხად განესაზღვრა 4000 ლარი, ხოლო გირაოს სრული მოცულობით გადახდამდე 30 დღე შეეფარდა პატიმრობა. აქედან გამომდინარე, გ. ო-ეს თავდაცვის ძალების მეთაურის 2018 წლის 10 აგვისტოს №4760 ბრძანებით შეჩერებული ჰქონდა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2018 წლის 1 აგვისტოდან 2019 წლის 24 აპრილის ჩათვლით. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენით გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 11¹-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში. გ. ო-ე გათავისუფლდა სასამართლო სხდომის დარბაზიდან. თავდაცვის ძალების მეთაურის 2019 წლის 24 აპრილის №1877 ბრძანებით გ. ო-ეს აღუდგა სამსახურებრივი ურთიერთობა და მსახურობს თავდაცვის ძალების შემადგენლობაში. უმცროს სერჟანტ გ. ო-ეზე არ გაიცემოდა შრომითი ანაზღაურება სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების მთელ პერიოდში. გ. ო-ეზე გა-

ცემულია შრომითი ანაზღაურება 2019 წლის 1 იანვრიდან 2019 წლის 31 მაისის ჩათვლით; დ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ფინანსთა მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2019 წლის 31 მაისის №MOD 9 19 00546127 წერილით მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურს ეცნობა, რომ წინა წლებში წარმოქმნილი დავალიანების ანაზღაურებელი ხარჯები საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2019 წლის ბიუჯეტში არ იყო გათვალისწინებული, შესაბამისად, თავდაცვის სამინისტრო მოკლებული იყო შესაძლებლობას დაეკმაყოფილებინა მოთხოვნა გ. ო-ის შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით; ე) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD 3 19 01138943 ცნობის შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის ათეულის ... გათვლის მეთაურს უმცროს სერჟანტ გ. ო-ეს სამსახურებრივი ურთიერთობა შეუჩერდა 2018 წლის პირველი აგვისტოდან, ხოლო თანამდებობაზე დაინიშნა და აღუდგა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2019 წლის 24 აპრილიდან (ურთიერთობის შეჩერების პერიოდი 8 თვე და 23 დღე); ვ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD 1 19 01138897 ცნობის შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... საბრძოლო მხარდაჭერის ასეულის ... ოცეულის ათეულის ... გათვლის მეთაური, უმცროსი სერჟანტი გ. ო-ე ნამდვილად მსახურობს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების შემადგენლობაში 2005 წლის 31 მარტიდან; ზ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის ... ქვეითი ბრიგადის 2019 წლის 6 ნოემბრის №MOD 1 19 01141154 ცნობის შესაბამისად, მე-... ქვეითი ბრიგადის სამხედრო მოსამსახურის გ. ო-ის დარიცხული ხელფასი 2018 წლის ივლისის თვეში შეადგენდა 1222 ლარსა და 50 თეთრს.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გ. ო-ის სასარჩელო მოთხოვნა არის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის (2018 წლის 1 აგვისტოდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით) შრომითი ანაზღაურება 4890 ლარის ოდენობით.

დადგენილია, რომ საქართველოს შეიარაღებული ძალების გე-

ნერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 10 აგვისტოს №MOD 0 18 00004760 ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 25 ივლისის №54 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური შტაბის და სახმელეთო ჯარების თანამშრომელთა/მოსამსახურეთა სამსახურის გავლის წესი“ მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 4 სექტემბრის №MOD 9 17 00000737 ბრძანების პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს შეიარაღებული ძალების სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის ...-ე ქვეითი ბატალიონის ... მსუბუქი ქვეითი ასეულის ... მსუბუქი ქვეითი ოცეულის ... მსუბუქი ქვეითი ათეულის ... საცეცხლე ჯგუფის მეთაურს (საშტატო კატეგორია „კაპრალი“, შტატი №8/1185-01), უმცროს სერჟანტ გ. ო-ეს შეუჩერდა სამსახურებრივი ურთიერთობა 2018 წლის 1 აგვისტოდან. ბრძანების საფუძველად მითითებულია: სახმელეთო ჯარების დასავლეთ სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2018 წლის 6 აგვისტოს №MOD 2 18 00778575 წერილი და ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 ივლისის განჩინება საქმეზე №10/ა-225.

ასევე დადგენილია, რომ საქართველოს თავდაცვის ძალების მეთაურის 2019 წლის 24 აპრილის №MOD 7 19 00001877 ბრძანებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა „სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ“ საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 10 აგვისტოს №MOD 0 18 00004760 ბრძანება. აღნიშნული ბრძანების საფუძველად მითითებულია: თავდაცვის ძალების დასავლეთის სარდლობის მე-... ქვეითი ბრიგადის მეთაურის 2019 წლის 17 აპრილის №MOD 2 19 00384706 წერილი და ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენი საქმეზე №1/816-18.

საკასაციო პალატა მიუთითებს სადავო პერიოდში მოქმედ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 25 ივლისის №54 ბრძანებით დამტკიცებულ „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური შტაბის და სახმელეთო ჯარების თანამშრომელთა/მოსამსახურეთა სამსახურის გავლის წესზე“, რომელიც განსაზღვრავდა საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალურ შტაბში და სახმელეთო ჯარებში მოსამსახურეთა მიერ სამსახურის გავლის წესსა და პირობებს. სამსახურის გავლა მოიცავდა სამსახურში მიღების, თანამდებობაზე დანიშვნის, ატესტაციის, წახალისების, დისციპლინური პასუხისმგებლობის, სამსახურიდან დათხოვნის/თანამდებობიდან გათავისუფლების, მოსამსახურის სამართლებრივ სტატუსთან დაკავშირებულ ნორმებს და სხვა საკითხებს

(1-ლი მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები).

ზემოაღნიშნული წესის მე-18 მუხლი შეეხება სამსახურებრივი ურთიერთობების დროებით შეჩერების საკითხს. აღნიშნული მუხლის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის მე-3 პუნქტის თანახმად, კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლების გარდა, სამსახურებრივი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლებია: ა) სისხლის სამართლის დევნისას მოსამსახურის მიმართ საპატიმრო ხასიათის აღკვეთის ღონისძიების შეფარდება; ბ) მინისტრის ან მის მიერ უფლებამოსილი პირის გადაწყვეტილების შემთხვევაში, სისხლის სამართლის დევნისას მოსამსახურის მიმართ არასაპატიმრო ხასიათის აღკვეთის ღონისძიების შეფარდება; გ) ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევის ჩადენისათვის გამოყენებული ადმინისტრაციული პატიმრობა; დ) მოსამსახურის ყველა სახის კმაყოფიდან მოხსნა; ე) მინისტრის ან მის მიერ უფლებამოსილი პირის მიერ დისციპლინური წარმოებისას დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის სამსახურიდან ჩამოშორება; ვ) ადმინისტრაციული გადაცდომის ჩადენა, რომელთან დაკავშირებით შესაბამისი მასალები გადაეგზავნა სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას მოსამსახურის უღირსი საქციელის მოტივით სამსახურიდან შესაძლო დათხოვნა/გათავისუფლებასთან დაკავშირებით.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, განსახილველ შემთხვევაში, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 10 აგვისტოს №MOD 0 18 00004760 ბრძანებას, რომლითაც გ. ო-ეს შეუჩერდა სამსახურებრივი ურთიერთობა, საფუძვლად დაედო საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 25 ივლისის №54 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური შტაბის და სახმელეთო ჯარების თანამშრომელთა/მოსამსახურეთა სამსახურის გავლის წესის“ მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი – სისხლის სამართლის დევნისას მოსამსახურის მიმართ საპატიმრო ხასიათის აღკვეთის ღონისძიების შეფარდება.

საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს ზემოაღნიშნული წესის მე-18 მუხლის სადავო პერიოდში მოქმედ მე-2 პუნქტზე, რომლის მიხედვით სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში (გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა), მოსამსახურეს არ უნარჩუნდება თანამდებობრივი/წოდებრივი სარგო და დანამატები.

სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილება ჩერდება: ა) მოხელის შვე-

ბულების დროს; ბ) მოხელის დროებითი შრომისუუნარობის დროს, რაც დასტურდება შესაბამისი საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე.

შესაბამისად, წესის მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული საგამონაკლისო შემთხვევა არ ვრცელდებოდა გ. ო-ის მიმართ სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების შემთხვევაზე, რადგან მოცემულ შემთხვევაში სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი გახდა არა მოსარჩელის შვებულება ან დროებითი შრომისუუნარობა, არამედ გ. ო-ის მიმართ მიმდინარე სისხლის სამართლის დევნისას მოსამსახურის მიმართ საპატიმრო ხასიათის აღკვეთის ღონისძიების შეფარდება.

საკასაციო პალატა მიუთითებს სადავო პერიოდში მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომლის მიხედვით, სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში მოხელეს უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული და მოხელის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან არასამხედრო, ალტერნატიულ შრომით სამსახურში განვეყის შემთხვევებისა. ამავე კანონის მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სპეციალური კანონმდებლობით ან მის საფუძველზე სხვა რამ არ არის დადგენილი, ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სისტემის სამხედრო მოსამსახურეზე, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბისა და სახმელეთო ჯარების თანამშრომლებზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი ვრცელდებოდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სისტემის სამხედრო მოსამსახურეზე, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბისა და სახმელეთო ჯარების თანამშრომლებზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სპეციალური კანონმდებლობით სხვა რამ არ იყო დადგენილი. შესაბამისად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობდა „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური შტაბის და სახმელეთო ჯარების თანამშრომელთა/მოსამსახურეთა სამსახურის გავლის წესით“ განსაზღვრული სპეციალური მონესრიგება, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული რეგულირება ვერ გავრცელდებოდა გ. ო-ის მიმართ.

ზემოაღნიშნული წესის მე-18 მუხლის სადავო პერიოდში მოქმედი მე-5 პუნქტის მიხედვით, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მოსამსახურის მიმართ გამამართლე-

ბელი გადაწყვეტილების გამოტანისას, განაცდური პერიოდი მოსამსახურეს ჩათვლება შრომის სტაჟში და მიეცემა შრომის გასამრჯელო (შრომის ანაზღაურება) საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 207-ე მუხლის თანახმად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულია ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1005-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, რეაბილიტირებული პირისათვის უკანონო მსჯავრდების, სისხლის სამართლის პასუხისგებაში უკანონოდ მიცემის, აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობის უკანონოდ გამოყენების, ადმინისტრაციული პატიმრობის, დისციპლინური პატიმრობის ან გამასწორებელი სამუშაოების სახით ადმინისტრაციული სახდელის არასწორად დაკისრების შედეგად მიყენებულ ზიანს ანაზღაურებს სახელმწიფო, გამოძიების, პროკურატურის ორგანოებისა და სასამართლოს თანამდებობის პირთა ბრალის მიუხედავად. აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული ზიანი თავის თავში მოიაზრებს გამართლებული პირისთვის არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისის, არამედ უკანონო ბრალდებისა და პატიმრობის შედეგად მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურების შესაძლებლობასაც. მნიშვნელოვანია, რომ 1005-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარე, ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების წარმოშობისათვის, დამდგარი ზიანის, მართლწინააღმდეგობისა და მიზეზობრივი კავშირის არსებობასთან ერთად, სახეზე უნდა იყოს პირის მარეაბილიტირებელი გარემოება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი განმარტებიდან გამომდინარე, „...პირის რეაბილიტაციის უმთავრესი იურიდიული საფუძველი გამართლებელი განაჩენია, რომელიც პირის არაბრალეულობასა და უდანაშაულობას ადასტურებს“.. (სუს 2019 წლის 7 თებერვლის №ბს-432-429(2კ-17) გადაწყვეტილება და სხვ.). საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1005-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, ზიანი ანაზღაურდება სისხლის სამართლის საქმეების მწარმოებელ ცალკეულ თანამდებობის პირთა ბრალეულო-

ბის დადგენის გარეშე. ამ მუხლის მიზნებისათვის, ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად საკმარისია პირის მარეაბილიტირებელი გარემოების არსებობა და შესაბამისი ქმედების უკანონობის დადგენა.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველი საქმის ფარგლებში მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძვლიანობასთან ერთად შესაფასებელი იყო/არის ზიანის მიყენებაზე (სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის სარგოს მიუღებლობაზე) პასუხისმგებელი ადმინისტრაციული ორგანო.

დადგენილია, რომ საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 10 აგვისტოს №MOD 0 18 00004760 ბრძანებას, რომლითაც გ. ო-ეს შეუჩერდა სამსახურებრივი ურთიერთობა, საფუძვლად დაედო მის მიმართ მიმდინარე სისხლის სამართლის დევნისას საპატიმრო ხასიათის აღკვეთის ღონისძიების შეფარდება. ასევე დადგენილია, რომ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 აპრილის განაჩენით გ. ო-ე ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 111-151-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში, გ. ო-ის მიმართ შერჩეული აღკვეთის ღონისძიება პატიმრობა გაუქმდა და იგი დაუყოვნებლივ გაათავისუფლდა სასამართლო სხდომის დარბაზიდან.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გამამართლებელი განაჩენი წარმოადგენს მოსარჩელის რეაბილიტაციის იურიდიულ საფუძველს. იმ პირობებში, როდესაც საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო გ. ო-ესთან სამსახურებრივი ურთიერთობის დროებით შეჩერებისას მოქმედებდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 25 ივლისის №54 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური შტაბის და სახმელეთო ჯარების თანამშრომელთა/მოსამსახურეთა სამსახურის გავლის წესის“ ფარგლებში და სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ ბრძანების კანონიერება სადავოდ არ არის გამხდარი, საქართველოს გენერალური პროკურატურაა მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურებაზე ვალდებული სუბიექტი და არა მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ არ არის შეფასებული მოპასუხის სათანადოობა, რაზეც, ჯერ კიდევ, პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებებელში აპელირებდა მოპასუხე. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე მხარის უფლება დაასახელოს მოპასუხე არ გულისხმობს აღნიშნული უფლების მართებულიად განხორციელების გადამონმების შეუძლებლობას სასამარ-

თლოს მიერ. სამოქალაქო პროცესში მოქმედი დისპოზიციურობისა და შეფიქრებულობის პრინციპები არ გულისხმობს მოსარჩელის მიერ დასახელებული მოპასუხის შეუცვლელობას. თუ მოსარჩელის მიერ არასწორად იქნა მითითებული სარჩელზე პასუხისმგებელი პირი, საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს სასამართლოს ვალდებულებას მოსარჩელეს შესთავაზოს არასათანადო მოპასუხის შეცვლა სათანადო მოპასუხით, კერძოდ, თუ საქმის განხილვისას სასამართლო დაადგენს, რომ სარჩელი აღძრულია არა იმ პირის წინააღმდეგ, რომელმაც პასუხი უნდა აგოს სარჩელზე, მას შეუძლია მოსარჩელის თანხმობით შეცვალოს თავდაპირველი მოპასუხე სათანადო მოპასუხით. თუ მოსარჩელე არ არის თანახმა თავდაპირველი მოპასუხის სათანადო მოპასუხით შეცვლაზე, სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით უარს ეტყვის მოსარჩელეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე (სსკ-ის 85-ე მუხ.)... სსკ-ის 85-ე მუხლით გათვალისწინებული არასათანადო მოპასუხის შეცვლის ვალდებულება მიზნად ისახავს აგრეთვე არასათანადო მოპასუხის დაცვას, რათა დავაში ჩაბმული არ აღმოჩნდეს და მოპასუხის საპროცესო მოვალეობანი არ დაეკისროს არავალდებულ პირს (სუს 2020 წლის 24 სექტემბრის №ბს-833(კ-19) განჩინება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინება არ არის დასაბუთებული, საქმეზე საჭიროა სათანადო მოპასუხით შეცვლის შეთავაზება მოსარჩელისთვის, სათანადო მოპასუხის საქმეში შესაბამისი სტატუსით ჩაბმის შემთხვევაში დავის გადაჭრისათვის საჭირო ყველა ფაქტობრივი გარემოებების დადგენა, მათი სამართლებრივი ანალიზისა და მიღებული დასკვნების საფუძველზე დავის გადაწყვეტა. საკასაციო სასამართლოში საქმის განხილვის თავისებურებათა გათვალისწინებით საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას არასათანადო მოპასუხე შეცვალოს სათანადო მოპასუხით, საპროცესო კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს საქმის საკასაციო სასამართლოში განხილვისას არასათანადო მოპასუხის სათანადო მოპასუხით შეცვლის შესაძლებლობას. ამდენად, სარჩელზე სათანადო მოპასუხის ჩაბმა საკასაციო ინსტანციაში არ არის შესაძლებელი. საკასაციო პალატა თვლის, რომ სახეზეა სსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით დადგენილი გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველი, რაც სსკ-ის 412-ე მუხლის საფუძველზე გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების და საქმის სააპელაციო სასამართლოსათვის ხელახალი განხილვისათვის დაბრუნების საფუძველს ქმნის.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ად-

მინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე, 399-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 იანვრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

სახელმწიფო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის ხანდაზმულობა

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა ს ა ქ ა რ თ ვ ე ლ ო ს ს ა ხ ე ლ ი ტ

№ბს-1294(კ-22)

5 მაისი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: გ. მაკარიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
თ. ოქროპირიძე,
ქ. ცინცაძე

დავის საგანი: თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2021 წლის 20 აპრილს დ. ჩ-იმა სასარჩელო განცხადებით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიმართ.

მოსარჩელემ მოითხოვა: დაევალოს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მოსარჩელე დ. ჩ-ის სასარგებლოდ 1998-1999-2000 წლების სახელმწიფო დავალიანების – 1316,42 ლარის ანაზღაურება.

სარჩელის თანახმად, 1998 წლიდან 2000 წლამდე დ. ჩ-ი მუშა-

ობდა საქართველოს თავდაცვის ეროვნული გვარდიის ყოფილ სამხედრო (№...) ნაწილში ...ედ. მან განცხადებით მიმართა ეროვნული გვარდიის ...ის სამხედრო ნაწილის უფროსის მისთვის გასაცემი დაგროვილი სახელფასო თანხის გადახდევინებასთან დაკავშირებით. ადმინისტრაციულმა ორგანომ გასცა ცნობა, სადაც მითითებულია, რომ დ. ჩ-იზე ირიცხება ხელზე გასაცემი თანხა – დავალიანება 1 316 (ათას სამას თექვსმეტი) ლარი და 42 (ორმოცდაორი) თეთრი. სამხედრო ნაწილმა აღნიშნული ცნობა გაუგზავნა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს, რათა მოსარჩელის სახელზე გაეცათ დაგროვილი სახელფასო თანხა. თავდაცვის სამინისტროს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით (№MOD62100264548), უარი ეთქვა დ. ჩ-ის მასზე გასაცემი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებაზე.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით დ. ჩ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაეკისრა მოსარჩელე დ. ჩ-ის სასარგებლოდ 1998-1999-2000 წლების ხელზე მისაღები ხელფასის ანაზღაურება 490,42 ლარის (ოთხას ოთხმოცდაათი ლარი და ორმოცდაორი თეთრი) ოდენობით. დ. ჩ-ის უარი ეთქვა მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის 1998-1999-2000 წლების კვების კომპენსაციის დაკისრებაზე.

სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოება: საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ფინანსების მართვის დეპარტამენტის 2021 წლის 19 მარტის №234586 ცნობის თანახმად, დ. ჩ-ის მიმართ 1998-1999-2000 წლების დარიცხული სახელფასო დავალიანება შეადგენს 1316,42 ლარს.

სასამართლოს განმარტებით, საქმის მასალებით დადგენილია და სადავოდ არ გამხდარა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა ადმინისტრაციულ ორგანოსთან, შესაბამისად, სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის გათვალისწინებით, ის წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს.

სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლსა და „...ის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ მუშაკის შრომითი გასამრჯელოს – ხელფასის გაცემის ვალდებულება საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს აკისრია კანონმდებლობის საფუძველზე, ანუ იგი ადმინისტრაციული ორგანოს კანონისმიერი ვალდებულებაა. აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა მოსარჩელეს, როგორც მოთხოვნის უფლების მქონე პირს,

ანიჭებს შესაძლებლობას, მოითხოვოს სახელმწიფოსგან მიუღებელი შრომითი გასამრჯელო – ხელფასი. სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლის (ანგარიშსწორების წესი სამსახურიდან გათავისუფლებისას) თანახმად, 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეებზე დაწესებული კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა უნდა განხორციელებულიყო დაცულ მუხლებში წარმოქმნილი დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად. აღნიშნული ნორმით კანონმდებელმა განსაზღვრა საჯარო მოსამსახურეებზე წინა წლებში წარმოქმნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება. ამავე ნორმის დანაწესით, იგი არ შეიცავს საჯარო მოსამსახურისათვის განსაზღვრული კომპენსაციის ანაზღაურების ვალდებულებას. ამასთან, სადავო პერიოდში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებული იყო საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობები. აღნიშნული კანონის 37-ე მუხლი წარმოადგენს იმ ვალდებულებელ სამართლებრივ საფუძველს, რომლის თანახმად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა დაეკისროს, გასცეს შრომითი გასამრჯელო მოსამსახურეზე, რათა მან შესრულებული სამუშაოსათვის მიიღოს ანაზღაურება, სწორედ ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით განისაზღვრა, რომ მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი და საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება წარმოადგენდეს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს დაფინანსების შემცირების საფუძველს.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს პოზიცია სახელფასო დავალიანებაზე სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და განმარტა, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება აღიარებულია კანონით. შესაბამისად, აღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესით სახელმწიფომ ცალსახად განსაზღვრა საჯარო მოსამსახურეთა უფლება მიუღებელ ხელფასზე და ვინაიდან კანონმდებელმა შემოიტანა სპეციალური საკანონმდებლო რეგულაცია, ამ ტიპის მოთხოვნებზე ზოგადი სახის ნორმების გამოყენება დაუშვებელია.

სასამართლომ ასევე არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება, რომლის შესაბამისად, სამინისტროს არ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიმართ არსებული სახელფასო დავალიანება, სახელმწიფო ბიუჯე-

ტიდან შესაბამისი სახსრების გამოყოფამდე და განმარტა, რომ საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება აღიარებულია კანონით, კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლით. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ მითითებული არგუმენტი არ შეიძლება იყოს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) გაცემაზე უარის თქმის საფუძველი.

სასამართლოს განმარტებით, სასარჩელო განცხადებაში მითითებული მოთხოვნა – 826 ლარის ოდენობით კვების კომპენსაციის ანაზღაურების დაკისრება, წარმოადგენს პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლი ასეთი ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო მოთხოვნის წარმოშობის მომენტს უკავშირებს დროს, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. კვების კომპენსაცია ხელფასის თანხისგან განსხვავებით, არ არის მოცემული სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლის მოქმედების ფარგლებში. ამდენად, მოსარჩელის მიმართ უნდა გავრცელდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მეორე ნაწილით დადგენილი ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა, აღნიშნული ვადა კი, ათვლილი უნდა იქნეს სასამართლოში სარჩელის წარდგენის თარიღიდან უკუსვლით, მიუხედავად იმისა, თუ როდის იქნა დათხოვნილი პირი სამსახურიდან. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა მოცემული პერიოდის კვების კომპენსაციის ანაზღაურების ნაწილში ხანდაზმულია.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს უნდა დაკისრებოდა მოსარჩელე დ. ჩ-ის სასარგებლოდ 1998-1999-2000 წლების ხელზე მისაღები ხელფასის ანაზღაურება 490,42 ლარის ოდენობით.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ, რომელმაც გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მაისის გადაწ-

ყვეტილება.

სააპელაციო პალატა სრულად დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ფინანსების მართვის დეპარტამენტის 2021 წლის 19 მარტის №234586 ცნობის თანახმად, დ. ჩ-ის მიმართ 1998-1999-2000 წლების დარიცხული სახელფასო დავალიანება შეადგენს 1316,42 ლარს. საქმის მასალებით არ დასტურდება, მოსარჩელემ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით უფლების რეალიზაცია კონკრეტულად 2017 წლის რომელ თვეს მოახდინა.

პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს პოზიცია, რომ იმ შემთხვევაშიც, თუ მოსარჩელის მიერ აღნიშნული უფლების რეალიზაცია განხორციელდა 2017 წლის 1 ივლისის შემდეგ, ანუ იმ პერიოდში, როდესაც მოქმედებდა უკვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონი, სადაც აღარ არის მითითებული 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან განთავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეზე გასაცემი კუთვნილი თანხის, ანუ წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვის წესი, სამართლიანობის პრინციპიდან გამომდინარე, არ შეიძლება აღნიშნული გარემოება ჩაითვალოს მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის საფუძველად, ყოველ შემთხვევაში, ახალი რეგულაციის მიღების მომენტიდან სახელშეკრულებო ურთიერთობებისთვის განსაზღვრულ ხანდაზმულობის ვადაში მაინც. შესაბამისად, მის მიმართ უნდა გავრცელდეს 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებები.

სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლზე, „...ის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლზე, ასევე სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული ნორმით კანონმდებელმა განსაზღვრა საჯარო მოსამსახურეებზე წინა წლებში წარმოქმნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება. ამავე ნორმის დანაწესით, იგი არ შეიცავს საჯარო მოსამსახურისათვის განსაზღვრული კომპენსაციის ანაზღაურების ვალდებულებას.

სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლი წარმოადგენს იმ მავალდებულებას.

ბელ სამართლებრივ საფუძველს, რომლის თანახმად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა დაეკისროს, გასცეს შრომითი გასამრჯელო მოსამსახურეზე, რათა მან შესრულებული სამუშაოსათვის მიიღოს ანაზღაურება. სწორედ ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, განისაზღვრა, რომ მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი და საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება წარმოადგენდეს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს დაფინანსების შემცირების საფუძველს.

სააპელაციო პალატა დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, სახელფასო დავალიანებაზე სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და განმარტა, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება აღიარებულია კანონით. შესაბამისად, აღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესით სახელმწიფომ ცალსახად განსაზღვრა საჯარო მოსამსახურეთა უფლება მიუღებელ ხელფასზე და ვინაიდან კანონმდებელმა შემოიტანა სპეციალური საკანონმდებლო რეგულაცია, ამ ტიპის მოთხოვნებზე ზოგადი სახის ნორმების გამოყენება დაუშვებელია. ადმინისტრაციული ორგანოს, კერძოდ, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მიერ მოქმედების განუხორციელებლობა (სახელფასო დავალიანების აუნაზღაურებლობა) პირდაპირ და უშუალო ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებასა და ინტერესს, რის გამოც საქმეზე გამოყენებული უნდა ყოფილიყო საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 33¹ მუხლი.

3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ, რომელმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

საკასაციო საჩივრის თანახმად, 2015 წლის 27 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (ძალაში შევიდა 2017 წლის 1 ივლისს) ამოქმედებამდე, 1998-2000წ. წარმოქმნილი დავალიანების მარეგულირებელ ნორმებს შეიცავდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის 21 ოქტომბრის კანონის 134 პრიმა მუხლი, რომლის თანახმად, 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეზე კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა ხორციელდებოდა წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანე-

ბის დაფარვის წესის შესაბამისად. აღნიშნული ნორმა გაუქმდა 2015 წლის 27 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ძალაში შესვლით, 2017 წლის 1 ივლისიდან. აღნიშნული კანონი აღარ შეიცავს 134 პრიმა მუხლის მსგავს მონესრიგებას.

2015 წლის 27 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით სახელფასო დავალიანების მიღების უფლების გაუთვალისწინებლობამ არა თუ გამორიცხა ამ უფლების ახალი კანონის მოქმედების პერიოდში რეალიზების შესაძლებლობა, არამედ, ფაქტობრივად, შექმნა ხსენებული მოთხოვნის მიმართ ხანდაზმულობის ვადის დენის ხელახლა დაწყების საფუძველი. შესაბამისად, ახალი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედების მომენტიდან მიუღებელი სახელფასო დავალიანების მიღების შესაძლებლობა კვლავ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადით შემოიზღუდა (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ბს-1516(კ-18) და №ბს-1104(კ-18)) გააწყვეტილებები).

მოსარჩელემ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების უფლების რეალიზაცია მოახდინა 2021 წლის 20 აპრილს, რომელზეც ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა, რომლის ათვისა დაიწყო 2015 წლის 27 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედების დღიდან (2017 წლის 1 ივლისიდან) და დასრულდა 2020 წლის 1 ივლისს, რადგან არ დამდგარა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-3 კარის მე-2 თავით განსაზღვრული ხანდაზმულობის შეჩერების ან შეწყვეტის საფუძველები.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორის მოსაზრებით, არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმის საფუძველი, მოთხოვნის ხანდაზმულობიდან გამომდინარე.

4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 ნოემბრის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 21 მარტის განჩინებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა და-

საშვებად და მისი განხილვა განისაზღვრა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და საქმე ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილებას საკასაციო სასამართლომ საფუძვლად უნდა დაუდოს სამართლებრივი შეფასება, რომელიც სავალდებულოა სააპელაციო სასამართლოსათვის. საქმე ხელახლა განსახილველად შეიძლება დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს იმავე ან სხვა შემადგენლობას.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმის მასალებში ასახულ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებაზე: საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ფინანსების მართვის დეპარტამენტის 2021 წლის 19 მარტის №234586 ცნობის თანახმად, დ. ჩ-ის მიმართ 1998-1999-2000 წლების დარიცხული სახელფასო დავალიანება შეადგენს 1316,42 ლარს.

თავდაპირველად საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების თანახმად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. აღსანიშნავია, რომ თბილისის საქალაქო სასამარ-

თლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით დ. ჩ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაეკისრა მოსარჩელე დ. ჩ-ის სასარგებლოდ 1998-1999-2000 წლების ხელზე მისაღები ხელფასის ანაზღაურება 490,42 ლარის (ოთხას ოთხმოცდაათი ლარი და ორმოცდაორი თეთრი) ოდენობით. დ. ჩ-ის უარი ეთქვა მოპასუხე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის 1998-1999-2000 წლების კვების კომპენსაციის დაკისრებაზე. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში დ. ჩ-ის არ გაუსაჩივრებია. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინებითაც. ამდენად, გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში. მხოლოდ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივრის წარმოდგენის პირობებში კი, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების მხოლოდ ის ნაწილი, რომლითაც დაკმაყოფილდა დ. ჩ-ის სარჩელი.

შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში მსჯელობის საგანს წარმოადგენს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთვის მოსარჩელე დ. ჩ-ის სასარგებლოდ 1998-1999-2000 წლების ხელზე მისაღები ხელფასის ანაზღაურება 490,42 ლარის (ოთხას ოთხმოცდაათი ლარი და ორმოცდაორი თეთრი) ოდენობით.

საკასაციო პალატა მიუთითებს 1997 წლის 31 ოქტომბერს მიღებულ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹ მუხლზე, რომლის თანახმად, 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეზე კუთვნილი თანხის (გარდა ამ კანონით განსაზღვრული კომპენსაციისა) გაცემა განხორციელდეს წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად.

ზემოხსენებულ სამართლებრივ საფუძველზე დაყრდნობით, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული იყო სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეთა უფლება, შესაბამისი საჯარო დანესებულებებიდან მოეთხოვათ წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვა. ამდენად, მითითებული მუხლით რეგლამენტირებულია საჯარო მოსამსახურეზე წინა წლებში წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, რაც წარმოადგენს დავალიანების კანონისმიერ აღიარებას. თუმცა 2017 წლის 1 ივლისს

ამოქმედებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ანალოგიური შინაარსის შემცველ დანაწესს არ ითვალისწინებს.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-19 მუხლის თანახმად, საკუთრებისა და მემკვიდრეობის უფლება აღიარებული და უზრუნველყოფილია (1); საჯარო ინტერესებისათვის დასაშვებია ამ უფლების შეზღუდვა კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით (2).

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის პირველი დამატებითი ოქმის პირველი მუხლით განმტკიცებულია საკუთრების უფლება. მითითებული მუხლის თანახმად, ყოველ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს აქვს თავისი საკუთრებით შეუფერხებელი სარგებლობის უფლება. მხოლოდ საზოგადოებრივი საჭიროებისათვის შეიძლება ჩამოერთვას ვინმეს საკუთრება კანონითა და საერთაშორისო სამართლის ზოგადი პრინციპებით გათვალისწინებულ პირობებში. ამასთან, წინარე დებულებები არანაირად არ აკნინებს სახელმწიფოს უფლებას, გამოიყენოს ისეთი კანონები, რომელთაც ის აუცილებლად მიიჩნევს საერთო ინტერესების შესაბამისად საკუთრებით სარგებლობის კონტროლისათვის, ან გადასახადებისათვის მოსაკრებლების ან ჯარიმების გადახდის უზრუნველსაყოფად.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 12.09.2019წ. გადაწყვეტილებაზე (საქმე №1104(კ-18)), სადაც განიმარტა, რომ „1997 წლის 31 ოქტომბერს მიღებულ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში 134¹ მუხლის განმტკიცებით, ანუ სამართლებრივი აქტით მიუღებელი სახელფასო დავალიანების მიღების უფლების მოწესრიგებით სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეებს წარმოეშვათ ლეგიტიმური მოლოდინი იმისა, რომ ისინი შეძლებდნენ გათავისუფლებამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანებების მიღებას. ამასთან, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადა იმ მოთხოვნებისა, რომლებიც წარმოიშობა პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულებებიდან, სამი წელია. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 30 ოქტომბრის განჩინებაზე (საქმე №ბს-312-308(კ-14)), სადაც განიმარტა, რომ „საკასაციო სასამართლო საჭიროდ მიიჩნევს ყურადღება გაამახვილოს ხანდაზმულობის ინსტიტუტის არსებობის მიზნებზე, რაც უმთავრესად სამართლებრივი სტაბილურობის ხელშეწყობასა და პირის უფლებე-

ბის დროულად განხორციელებაში გამოიხატება. ხანდაზმულობის ვადების არარსებობის პირობებში უფლება უსასრულოდ იქნებოდა გაურკვეველ მდგომარეობაში და მისი არა მარტო დაცვა, არამედ არსებობაც ეჭვის ქვეშ დადგებოდა. ხანდაზმულობის ვადების არსებობა კი სამართალური ერთობის მონაწილეებს აძლევს დროულად იზრუნონ საკუთარი უფლებების განხორციელებასა და დაცვაზე, ხოლო სასამართლოს – შესაძლებლობას აძლევს შედარებით გონივრულ დროში გადაწყვიტოს დავა. ამასთან, საყურადღებოა, რომ ხანდაზმულობის ვადების არსებობა გამოიწვევს პირის შესაძლებლობას მისთვის ხელსაყრელ დროს მიმართოს სასამართლოს. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ ხანდაზმულობის ვადა არ გულისხმობს დროის გაურკვეველ პერიოდს. მას აქვს დასაწყისი და დასასრული. ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისას კი მნიშვნელოვანია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა.“ შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ რამდენადაც კანონმდებლობით უფლების განხორციელება ხანდაზმულობის გარკვეულ ვადებს უკავშირდება, საკანონმდებლო დონეზე მიუღებელი სახელფასო დავალიანების მოთხოვნის უფლების განმტკიცებამდე მისი რეალიზებაც ხანდაზმულობის კონკრეტული, კერძოდ, სამწლიანი ვადით იყო შეზღუდული. თუმცა მითითებული საკანონმდებლო მოწესრიგების შედეგად, აღნიშნული დავალიანების მიღების მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის დინება შეწყდა, ხოლო ახალი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით სახელფასო დავალიანების მიღების უფლების გაუთვალისწინებლობამ არა თუ გამოიწვია ამ უფლების ახალი კანონის მოქმედების პერიოდში რეალიზების შესაძლებლობა, არამედ, ფაქტობრივად, შექმნა ხსენებული მოთხოვნის მიმართ ხანდაზმულობის ვადის დენის ხელახლა დაწყების საფუძველი. შესაბამისად, ახალი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედების მომენტიდან მიუღებელი სახელფასო დავალიანების მიღების შესაძლებლობა კვლავ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადით შემოიზღუდა“.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიად მიიჩნევა დრო, როცა პირმა შეიტყო ან პირს უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობ-

რივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედეგება). ამავ ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში.

განსახილველ საქმეზე სარჩელის ბედის განსაზღვრისათვის აუცილებელია დადგინდეს ხანდაზმულობის ვადის ათვლის დასაწყისი, ანუ პირველად როდის მიმართა დ. ჩ-იმა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით.

ადმინისტრაციული ორგანო დ. ჩ-ის მიერ უფლების რეალიზაციის თარიღად ასახელებს, როგორც 2021 წლის 15 მარტს (იხ. შესაგებელი), ასევე 2021 წლის 20 აპრილს (იხ. სააპელაციო და საკასაციო საჩივრები), საქმეში ასევე წარმოდგენილია 2021 წლის 26 მარტის წერილი, რომელითაც დ. ჩ-ის მისივე 2021 წლის 15 მარტის №213654 განცხადების პასუხად გაეგზავნა საქართველოს თავდაცვის ძალების ეროვნული გვარდიის 2021 წლის 22 მარტის №236882 წერილი და 19 მარტის №234586 ცნობა. ამასთანავე, სააპელაციო პალატის მითითებით, საქმის მასალებით არ დასტურდება, მოსარჩელემ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით უფლებების რეალიზაცია კონკრეტულად 2017 წლის რომელ თვეს მოახდინა.

ამდენად, მნიშვნელოვანია ზუსტად დადგინდეს ის თარიღი, როდესაც მოსარჩელემ პირველად მიმართა ადმინისტრაციულ ორგანოს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით, რათა განისაზღვროს მოსარჩელე დ. ჩ-ის დაცული აქვს თუ არა სახელფასო დავალიანების მიღების მოთხოვნის წარდგენის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. იმ შემთხვევაში, თუკი სააპელაციო სასამართლო საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ასეთად მიიჩნევს 2021 წელს, ასევე უნდა გამოიკვლიოს დ. ჩ-ის მიერ უფლების რეალიზაციის ფაქტს მანამდე ხომ არ ჰქონია ადგილი.

საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და

საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა. საქმის ხელახალი განხილვისას სასამართლომ სრულყოფილად უნდა გამოიკვლიოს და დაადგინოს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებები და მისცეს მათ სწორი სამართლებრივი შეფასება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციული საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინება და საქმე ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

საჯარო მოხელეზე შრომის კოდექსის გავრცელების წინაპირობები

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ბს-864 (კ-22)

05 ოქტომბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ნ. სხირტლაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
გ. გოგიაშვილი**

დავის საგანი: მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება, ანგარიშ-
სწორების დაყოვნებისათვის პროცენტის დაკისრება, ზიანის ანაზ-
ღაურება, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების დრო-
ში მოქმედება

აღწერილობითი ნაწილი:

ნ. გ-მა 25.04.2018წ. სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სა-
სამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე სა-
ქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიმართ საქართველოს
შინაგან საქმეთა სამინისტროს იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორის 30.01.2018წ., 19.03.2018წ. წერილების ბათილად ცნო-
ბის და სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდის გან-
მავლობაში (2011 წლის 05 დეკემბრიდან 2014 წლის 16 აპრილამდე)
მიუღებელი ხელფასის, ასევე 2003 წლის ნოემბრის მიუღებელი
ხელფასის და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის
დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის 2018 წლის აპრილის ჩათვლით ანაზ-
ღაურების მოთხოვნით. დაზუსტებული სარჩელით ნ. გ-მა მოხსნა
სასარჩელო მოთხოვნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს
იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორის 30.01.2018წ.,
19.03.2018წ. წერილების ბათილად ცნობის შესახებ.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ 1998 წლის ნოემბრიდან მუშაობდა
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სისტემაში, იგი სამ-
სახურიდან გათავისუფლდა შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვე-
მო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის
05.12.2011 წ. ბრძანებით, რომელიც გაასაჩივრა სასამართლოში. ქუ-
თაისის სააპელაციო სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი
06.02.2014წ. გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მი-
სი სასარჩელო მოთხოვნა, ბათილად იქნა ცნობილი ადმინისტრა-

ციული ორგანოს 05.12.2011წ. ბრძანება, ამასთანავე, შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს 16.04.2014წ. ბრძანების საფუძველზე მოხდა ნ. გ-ის სამსახურში აღდგენა და 3 თვის განაცდური თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ სახეზეა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ყველა წინაპირობა. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების არამართლზომიერება დადასტურებულია სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი გადანყვეტილებით, შესაბამისად, დასტურდება ადმინისტრაციული ორგანოს უკანონო გადანყვეტილებით მოსარჩელისათვის მატერიალური ზიანის მიყენება. ამის მიუხედავად ზიანი ანაზღაურდა მხოლოდ 3 თვის და არა სრული პერიოდის განაცდური ხელფასის ოდენობით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ის ნორმა, რომელიც განაცდური ხელფასის სახით მხოლოდ სამი თვის თანხას ანაზღაურებდა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადანყვეტილებით ცნობილ იქნა არაკონსტიტუციურად. გადანყვეტილებაში განიმარტა, რომ კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტი არ უშვებს რაიმე სახის გამოწაკლისს, რის გამოც სახელმწიფო ვალდებულია ყველა შემთხვევაში სრულად აანაზღაუროს მის მიერ მიყენებული ზიანი. მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ 08.01.2018წ. განცხადებით მიმართა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიყენებული მატერიალური ზიანის – იძულებითი განაცდურის სრულად ანაზღაურების მოთხოვნით გათავისუფლებიდან – 2011 წლის 05 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე – 2014 წლის 16 აპრილამდე, თუმცა ანაზღაურებაზე ეთქვა უარი.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ საკონსტიტუციო სასამართლომ 31.07.2015წ. გადანყვეტილებაში ყურადღება გაამახვილა რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით უკანონოდ გათავისუფლებული პირისათვის ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების გარანტირებაზე. კონსტიტუცია ყველას ანიჭებს უფლებას მიმართოს სასამართლოს სახელმწიფო სახსრებიდან ზიანის სრული მოცულობით ანაზღაურების მოთხოვნით. სახელმწიფო რესურსის, მასშტაბის, მოცულობის და ბუნების გათვალისწინებით, სახელმწიფო მხრიდან არამართლზომიერ ქმედებათა განხორციელება ხშირად გაცილებით მეტი საფრთხის შემცველია კერძო სუბიექტების ანალოგიურ ქმედებებთან შედარებით. ამიტომ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულების დაწესება ხელს უწყობს სახელმწიფოს თანამდებობის პირთა თვითნებობის და ძალაუფლების უკანონოდ გამოყენების პრევენციას. კომპენსაციის ზედა ზღვარით შეზღუდ-

ვა ლახავს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის ინტერესებს. საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებას შესაძლოა მოჰყვეს არა მხოლოდ მატერიალური, არამედ მორალური ზიანიც. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ბს-604-597(3კ-15) განჩინებით ნ. გ-ი ცნობილ იქნა დაზარალებულად, დადასტურდა მისთვის მორალური ზიანის მიყენების ფაქტი. უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის ინტერესია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, დამდგარი დანაკლისის შევსება, შესაბამისად, ნ. გ-ს უნდა აუნაზღაურდეს დამდგარი მატერიალური ზიანი სრული მოცულობით სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან აღდგენის მომენტამდე. სამსახურიდან უკანონოდ არგათავისუფლების შემთხვევაში მოსარჩელე ყოველთვიურად მიიღებდა ხელფასის ხელზე ასაღებ თანხას – 835,20 ლარს, რაც სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების მთელ პერიოდზე 21 158,40 ლარს შეადგენს. მოსარჩელეს მისაღები აქვს აგრეთვე 2003 წლის ნოემბრის ხელფასი – 83,30 ლარი, რაც კანონით გათვალისწინებული 0,07%-იანი ყოველდღიური დანამატით 2003 წლიდან 2018 წლის აპრილის მდგომარეობით შეადგენს 361,20 ლარს, ამდენად, ჯამში მოპასუხემ უნდა აანაზღაუროს 21 602,90 (21 158,40+83,30+361,20) ლარი.

მოსარჩელემ იშუამდგომლა აგრეთვე სასამართლოს მიერ სსკ-ის მე-6 მუხლით გათვალისწინებულ საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წარდგინებით მიმართვის უფლებამოსილების გამოყენების თაობაზე, რათა საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის გავრცელება მომხდარიყო ნ. გ-ზეც. მოსარჩელის აზრით, წინააღმდეგ შემთხვევაში მას შეეზღუდება საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული სახელმწიფოს უკანონო ქმედებებით მიყენებული ზიანის სრული მოცულობით ანაზღაურების უფლება.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 25.10.2018წ. განჩინებით ნ. გ-ის შუამდგომლობა საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წარდგინებით მიმართვის შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 30.05.2019წ. გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის 05.12.2011წ. №1515181 ბრძანებით ნ. გ-ი დათხოვნილ იქნა სამსახურიდან, რაც ნ. გ-მა სასამართლოში გაასაჩივრა. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 06.02.2014წ. კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვე-

ტილებით ნ. გ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის 05.12.2011წ. ბრძანება, დადგინდა ნ. გ-ის აღდგენის საჭიროება გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე (ნ. გ-ის ...ის საქალაქო სამმართველოს პოლიციის №... განყოფილების უბნის ინსპექტორ-გამომძიებელი) და იძულებითი განაცდურის სახით აუნაზღაურდა 3 თვის თანამდებობრივი სარგო საშემოსავლო დაქვითვის გათვალისწინებით. სასამართლოს ამ გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის მიერ მიღებულ იქნა 16.04.2014წ. №729211 ბრძანება, რომლითაც ნ. გ-ი აღდგა გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდა 3 თვის თანამდებობრივი სარგო. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადება, რომელიც უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისათვის იძულებით გაცდენილი პერიოდის ასანაზღაურებელ თანხას ზღუდავდა 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. 08.01.2018წ. ნ. გ-მა განცხადებით მიმართა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს იძულებითი განაცდური ხელფასის და სხვა მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის 30.01.2018წ. წერილით ნ. გ-ს უარი ეთქვა თანხის ანაზღაურებაზე და განემარტა, რომ „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობა არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე ადრე გამოტანილი სასამართლოს განჩინებებისა და გადაწყვეტილებების გაუქმებას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ 31.07.2015წ. გადაწყვეტილების მიღება მოხდა მას შემდეგ, რაც ნ. გ-ი სამსახურში აღდგა და 3 თვის განაცდური ხელფასი აუნაზღაურდა. „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, არაკონსტიტუციურად ცნობილი სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კარგავს ძალას საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან, თუ შესაბამისი გადაწყვეტილება არ აღდგენს აქტის ან მისი ნაწილის ძალის დაკარგვის სხვა, გვიანდელ ვადას. ამავდროულად კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, კანონის ან სხვა ნორმატიული აქტის არაკონსტიტუციურად ცნობა არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე ადრე გამოტანილი

სასამართლოს განაჩენებისა და გადაწყვეტილებების გაუქმებას, არაკონსტიტუციურად ცნობა იწვევს მხოლოდ მათი აღსრულების შეჩერებას საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას უკუ-ძალა არ გააჩნია. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს ხსენებული გადაწყვეტილების გამოქვეყნებამდე არსებული რეგულაცია მოსარჩელეს არ ანიჭებდა 3 თვეზე მეტი ოდენობით განაცდურის მიღების უფლებას. ასეთი უფლება წარმოიშვა მხოლოდ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015 წ. გადაწყვეტილების გამოქვეყნებიდან, – 2015 წლის აგვისტოდან და რამდენადაც ამ პერიოდში მოსარჩელის სასარგებლოდ მიღებული გადაწყვეტილება უკვე აღსრულებული იყო, მასზე საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ვერ გავრცელდება (იხ. სუს 07.12.2017წ. №ბს-574-571(კ-17) განჩინება). სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა აგრეთვე იმ გარემოებაზე, რომ განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული მოთხოვნით ნ. გ-ს უკვე ჰქონდა მიმართული ქუთაისის საქალაქო სასამართლოსათვის. უდავოა, რომ აღნიშნულ მოთხოვნასთან დაკავშირებით ერთხელ უკვე იმსჯელა სასამართლომ და კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილებით მოსარჩელეს 3 თვის განაცდური ხელფასი მიაკუთვნა.

რაც შეეხება 2003 წლის ნოემბრის ხელფასის ანაზღაურებას, სასამართლომ მიუთითა, რომ 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი ითვალისწინებდა სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეთა უფლებას საჯარო დაწესებულებისგან წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვის მოთხოვნის შესახებ, თუმცა 2017 წლის 1 ივლისს ამოქმედებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი ანალოგიურ დებულებას არ შეიცავს, რის გამოც სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნაზე გავრცელდა სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. სასამართლომ მხედველობაში მიიღო აგრეთვე ის გარემოება, რომ ამ მოთხოვნის დაყენება ნ. გ-ს შეეძლო ჯერ კიდევ იმ სასამართლო დავის ფარგლებში, რომელშიც სამსახურიდან გათავისუფლების არამართლზომიერების დადასტურებას, სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ითხოვდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 30.05.2019წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრდა ნ. გ-ის მიერ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 11.11.2021წ. განჩინებით ნ. გ-ის სააპელაციო საჩი-

ვარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასება. სააპელაციო პალატამ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015 წ. გადანწყვეტილებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის (ძალადაკარგულია 2017 წლის 1 ივლისიდან 27.10.2015 წ. №4346 კანონით) 112-ე მუხლის არაკონსტიტუციურად ცნობილ და ძალადაკარგულ მე-2 წინადადებას არ გააჩნია უკუძალა და შესაბამისად, არ ადგენს ამ ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობის შესახებ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანწყვეტილების გავრცელების ვალდებულებას 2015 წლის 31 ივლისამდე წარმოშობილი ურთიერთობების მიმართ. ამრიგად, არაკონსტიტუციურად ცნობილი ნორმის არაკონსტიტუციურობა არ ვრცელდება მოსარჩელის მიერ მითითებულ სადავო პერიოდში, 2011-2014 წლებში წარმოშობილი და არსებული სამართალურთიერთობების მიმართ, შესაბამისად, გამოიყენება სადავო სამართალურთიერთობის დროს მოქმედი ნორმატიული აქტის (ნორმის) არსებული რედაქცია, მათ შორის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადების 2011-2014 წლებში მოქმედი რედაქცია. ამასთანავე, პალატამ მიიჩნია, რომ ნ. გ-ის სასარჩელო მოთხოვნები იყო ხანდაზმული.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 11.11.2021 წ. განჩინება საკასაციო წესით გასაჩივრდა ნ. გ-ის მიერ. კასატორმა ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილებით დადგენილია სამსახურიდან მისი გათავისუფლების არამართლობიერება. სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე ნ. გ-ი აღდგენილ იქნა სამსახურში და მიეცა მხოლოდ 3 თვის განაცდური ხელფასი. მოხელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლება წარმოადგენს კონსტიტუციის 42.9 მუხლში ჩამოთვლილ სუბიექტთა მიერ ჩადენილი უკანონო ქმედებების შედეგს. არამართლობიერად გათავისუფლებული მოხელისათვის მიყენებული ზიანი შესაძლოა გამოხატული იყოს მატერიალური და არამატერიალური ფორმით. კასატორი მიიჩნევს, რომ სახეზეა სახელმწიფოსათვის ზიანის ანაზღაურების დაკისრების საქართველოს კონსტიტუციით გათვალისწინებული ყველა წინაპირობა, კერძოდ, დასტურდება, რომ სახელმწიფო მოხელე მოქმედებდა უკანონოდ, რამაც გამოიწვია ნ. გ-ისათვის ზიანის მიყენება. ზიანი გამოიხატა უკანონო გათავისუფლებიდან სამსახურში აღდგენამდე კასატორის მიერ ხელფასის თანხის მიუღებლობაში. კასატორს აუნაზღაურდა მხოლოდ 3 თვის თანამდებობრივი სარგო დავის გადანწყვეტისას

მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის საფუძველზე, რომელიც საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი. კასატორმა აღნიშნა, რომ ის თავდაპირველად წარდგენილი სარჩელით ითხოვდა მატერიალური ზიანის სრულად ანაზღაურებას, რაც არ დაკმაყოფილდა კონსტიტუციის სანინალმდეგო ნორმაზე მითითებით. სახელმწიფო რესურსის მასშტაბის, მოცულობის და ბუნების გათვალისწინებით, სახელმწიფოს მხრიდან არამართლზომიერ ქმედებათა განხორციელება ხშირ შემთხვევაში გაცილებით მეტი საფრთხის შემცველია კერძო სუბიექტის ანალოგიურ ქმედებასთან შედარებით, ამიტომ მიყენებული ზარალის ანაზღაურების ვალდებულების დაწესება ხელს უწყობს სახელმწიფოს ორგანოთა და თანამდებობის პირთა თვითნებობის და ძალაუფლების უკანონოდ გამოყენების პრევენციას. საჯარო მოხელის გათავისუფლების შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა, როდესაც არსებობს მოხელის გათავისუფლების შესახებ აქტის ბათილად ცნობის საფუძველი. კასატორმა აღნიშნა, რომ საჯარო მოსამსახურეს უფლება აქვს შრომითი გასამრჯელო მიიღოს სამსახურში დანიშვნის დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე, გასამრჯელოს მიღება არ არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულების ხარისხზე, მის შედეგებსა თუ სხვა ფაქტორებზე. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში ხაზგასმით მიეთითა, რომ კონსტიტუციის 42.9 მუხლი ყველას ანიჭებს უფლებას, მოითხოვოს და მიიღოს ზარალის ანაზღაურება სახელმწიფო სახსრებიდან, ასევე ყველასთვის არის უზრუნველყოფილი სამართლებრივი დაცვის საშუალება – სასამართლოსათვის მიმართვა, ნათლად არის დადგენილი აგრეთვე ანაზღაურების მასშტაბიც – ზარალი სრულად უნდა ანაზღაურდეს. ამ სახით ჩამოყალიბებული ნორმა კანონმდებელს უტოვებს თავისუფალი მოქმედების ვიწრო არეალს, რაც უპირატესად კონსტიტუციური მოთხოვნების დაცვით პროცედურული საკითხების მოწესრიგებას მოიცავს. კონსტიტუციის 42.9 მუხლის ანალოგიურ მოწესრიგებას ითვალისწინებს კონსტიტუციის ამჟამად მოქმედი რედაქციის 18.4 მუხლი.

კასატორმა აღნიშნა, რომ მართალია „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, კანონის ან სხვა ნორმატიული აქტის არაკონსტიტუციურად ცნობა არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე ადრე გამოტანილი სასამართლოს განაჩენებისა და გადაწყვეტილებების გაუქმებას, იწვევს მხოლოდ მათი აღსრულების შეჩერებას, თუმცა აღნიშნული ნორმის კონსტიტუციასთან შესაბამისობის საკითხი საჭიროებს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ განხილვას. კასატორი

თვლის, რომ მცდარია ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მოსაზრება საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებისათვის უკუძალის მინიჭებაზე უარის თქმის შესახებ. სკ-ის მე-6 მუხლი ითვალისწინებს კანონისთვის უკუქცევითი ძალის მინიჭებას, თუ პირის მდგომარეობა უმჯობესდება. კასატორმა მიუთითა სზაკ-ის 208-ე, 209-ე, 53-ე, 60¹.1, სასკ-ის მე-3, მე-4, 19.1 მუხლებზე და აღნიშნა, რომ სასამართლომ არ უნდა დაუშვას მოსარჩელის მიერ საკანონმდებლო ნორმების არცოდნით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის განპირობება, სასამართლო ვალდებულია იმსჯელოს იმ სამართლებრივ საკითხებზე, რომლებსაც მნიშვნელობა აქვს გადაწყვეტილების მიღებისთვის და არ განხილულა ადმინისტრაციული წარმოებისას ან სამართლებრივი დავის მიმდინარეობის პროცესში. კასატორმა მიუთითა სსკ-ის 1-ელ, მე-2, მე-5, სკ-ის მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, სსკ-ის 6.3, სკ-ის მე-6, საქართველოს კონსტიტუციის 4.5, მე-11, მე-18, 31-ე, მე-60 მუხლებზე, ასევე „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის 42-ე, 21¹.1 მუხლებზე, მე-19 მუხლის პირველ და მეორე პუნქტებზე, 21-ე მუხლის 1-ელ, მე-3¹, მე-8 პუნქტებზე, 25-ე მუხლის 1-ელ, მე-4, მე-4¹ პუნქტებზე, 26.2, 29.7, 39-ე მუხლებზე. კასატორმა მოახდინა აგრეთვე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-16 დამატებითი ოქმის პირველ, მე-4, მე-5, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის 30-ე, 41-ე მუხლებზე მითითება და აღნიშნა, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გათვალისწინებით, დამდგარი მატერიალური ზიანი სრულად უნდა ანაზღაურდეს, მათ შორის 2003 წლის ნოემბრის მიუღებელი ხელფასის მხედველობაში მიღებით. კასატორი მიიჩნევს, რომ სარჩელი არ არის ხანდაზმული. ნ. გ-ი თვლის, რომ მასთან მიმართებით ირღვევა კონსტიტუციის მე-2 თავით გარანტირებული ძირითადი უფლებები, რის გამოც შუამდგომლობს შესაბამისი იურიდიული და ფაქტობრივი გარემოებების მითითებით მიმართულ იქნეს საკონსულტაციო დასკვნის გაცემის მოთხოვნით სასამართლოსთვის. შუამდგომლობის არგუმენტაციის მიზნით კასატორი უთითებს საკონსტიტუციო სასამართლოს უფლებამოსილების განმსაზღვრელ ნორმებზე, მათ შორის საერთო სასამართლოების წარდგინების განხილვასთან და საკონსულტაციო დასკვნის მიღების მოთხოვნით ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსთვის მიმართვასთან დაკავშირებით.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების, გასაჩივრებული

განჩინებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლების კანონიერების შესწავლის, მხარეთა ახსნა-განმარტების მოსმენის შედეგად თვლის, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის 05.12.2011წ. №1515181 ბრძანებით ნ. გ-ი დათხოვნილ იქნა სამსახურიდან. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 06.02.2014წ. კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის 05.12.2011წ. ბრძანება, დადგინდა ნ. გ-ის აღდგენის საჭიროება გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე და იძულებითი განაცდურის სახით 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება. სასამართლოს ამ გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის მიერ მიღებულ იქნა 16.04.2014წ. №729211 ბრძანება, რომლითაც ნ. გ-ი აღდგა გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე და მას აუნაზღაურდა 3 თვის თანამდებობრივი სარგო. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადება, რომელიც უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისათვის იძულებით გაცდენილი პერიოდის ასანაზღაურებელ თანხას ზღუდავდა 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. 08.01.2018წ. ნ. გ-მა განცხადებით მიმართა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს იძულებითი განაცდური ხელფასის და სხვა მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით, რაც არ დაკმაყოფილდა. წარმოდგენილი სარჩელით ნ. გ-ი ითხოვს ერთი მხრივ სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტიდან – 2011 წლის 05 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე – 2014 წლის 16 აპრილამდე მიუღებელი ხელფასის სრულად ანაზღაურებას, ხოლო მეორე მხრივ 2003 წლის ნოემბრის მიუღებელი ხელფასის და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის 2018 წლის აპრილის ჩათვლით ანაზღაურებას.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული თითოეული პირისათვის გარანტირებულია შრომითი ანაზღაურების მიღების უფლება. შრომითი ურთიერთობა გულისხმობს არა მარტო დასაქმებულის ვალდებულებას ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და კანონშესაბამისად შეასრულოს მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, არამედ შრომითი ურთიერთობა მოიაზრებს

აგრეთვე შრომითი ანაზღაურების გადახდის შესახებ დამსაქმებლის მოვალეობასაც. საჯარო მოსამსახურეს უფლება აქვს შრომითი გასამრჯელო მიიღოს სამსახურში დანიშვნის დღიდან სამსახურიდან განთავისუფლების დღემდე („საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 37.1 მუხ., „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის 57.2 მუხ.). გასამრჯელოს მიღება არ არის დამოკიდებული დასაქმებულის სტატუსზე, სამუშაოს შესრულების ხარისხზე, მის შედეგებსა თუ სხვა ფაქტორებზე, ეს შემოსავალი პირისთვის გარანტირებულია საჯარო მოხელის თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში, მისი მხრიდან სამსახურებრივი ფუნქციების ბრალეული შეუსრულებლობის არარსებობისას, შესაბამისად, საჯარო მოხელეს სამსახურში დანიშვნისას წარმოემოება გონივრული მოლოდინი, რომ გარანტირებულად მიიღებს თანამდებობრივ სარგოს. საჯარო მოხელის თანამდებობრივი სარგო არის გასაცემელი, რომელსაც სახელმწიფო გასცემს საჯარო მოხელის ინდივიდუალური მახასიათებლების ან/და კვალიფიკაციის მიუხედავად (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. №2/3/630 გადაწყვეტილება საქმეზე „თ. ბეჟიტაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, მე-11 პუნქტი). განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დგინდება, რომ ნორმატიული ვალდებულების არსებობის მიუხედავად, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრომ ნ. გ-ს არ აუნაზღაურა 2003 წლის ნოემბრის თანხა, რომელიც შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის 19.04.2017წ. ცნობის მიხედვით, დაკავების გათვალისწინებით შეადგენდა 83 ლარსა და 30 თეთრს და მოიცავდა: თანამდებობრივ სარგოს (26,52 ლ.), ნოდებრივ სარგოს (6,55ლ.), ნელთა ნამსახურების დანამატს (3,31ლ.) და ულუფას (46,92ლ.).

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სასამართლოსათვის ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის გაადვილების, ვალდებულების შესრულებაზე კონტროლის, მოვალის დაცვის და ბრუნვის მონაწილეთა აქტიურობის სტიმულირების მიზნით კანონმდებლობა ითვალისწინებს ხანდაზმულობის ინსტიტუტს. ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაში უფლებადარღვეულ პირს ეძლევა თავისი უფლების იძულებით განხორციელების ან დაცვის მოთხოვნის შესაძლებლობა. ხანდაზმულობის ზოგადი ვადები განსაზღვრულია სამოქალაქო კოდექსის მე-4 კარის მე-2 თავით, თუმცა აღნიშნული არ გამოორიცხავს ხანდაზმულობის სპეციალური ვადების დადგენის შესაძლებლობას. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია, რომ ხანდაზმულობის სპეციალურ ვადაზე შეთანხმება არ შეიძლება შეადგენდეს სამართალურიერთობის მონაწილე სუბიექტების შეთანხმების საგანს, ხანდაზმულობის სპეციალური ვადა და კონკრეტულ

მოთხოვნებზე მისი გავრცელების გამორიცხვა მხოლოდ ნორმატიულად შეიძლება განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს 2003 წელს წარმოშობილი დავალიანების ანაზღაურებას. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემების მიხედვით, დავალიანება მოიცავს რამდენიმე კომპონენტს. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა სარჩელი ხანდაზმულად მიიჩნიეს მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსის ნორმებზე მითითებით და არ გაითვალისწინეს საკითხის მომწესრიგებელი სპეციალური რეგულაციების შინაარსი.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მართალია სარჩელი აღძრულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის მოქმედების პირობებში, თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ კანონი ამოქმედდა 2017 წლის 1 ივლისიდან (128-ე მუხ.). მითითებული კანონის ამოქმედებამდე საკითხის რეგულირებას ახდენდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონი, რომლის 134¹ მუხლის თანახმად, 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების საჯარო მოხელისათვის ანაზღაურება ხორციელდებოდა წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად. ამდენად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 134¹ მუხლი წარმოადგენდა დავალიანების კანონისმიერ აღიარებას, რის შედეგადაც 2005 წლამდე წარმოშობილ სახელფასო დავალიანებაზე არ ვრცელდებოდა ხანდაზმულობის სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებული ვადები. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონმა მოქმედება შეწყვიტა 2017 წლის 1 ივლისიდან და ამოქმედდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონი, რომელიც მანამდე მოქმედი კანონისგან განსხვავებით 2005 წლამდე წარმოშობილ სახელფასო დავალიანებებთან მიმართებით ხანდაზმულობის ათვლის სპეციალურ წესს აღარ ითვალისწინებს, რაც ადასტურებს ამჟამად საჯარო მოხელის მიმართ წარმოშობილ სახელფასო დავალიანებაზე ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საერთო წესის გავრცელებას, თუმცა მხოლოდ აღნიშნული კანონის ამოქმედების მომენტიდან. ნ. გ-ის მიერ მოთხოვნილი დავალიანება წარმოშობილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის მოქმედების პირობებში – 2003 წელს, რაც ადასტურებს ახალი კანონის ამოქმედების მომენტამდე – 2017 წლის პირველ ივლისამდე, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნაზე ხანდაზმულობის ზოგადი წესების გავრცელების დაუშვებლობას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 134¹ მუხლით საჯარო სამსახურში 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებაზე ხანდაზმულობის ვა-

დის დენის დაწყება ფაქტობრივად განუსაზღვრელი დროით იყო გადავადებული და აღნიშნული კანონის ძალადაკარგულად ცნობამ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონის ამოქმედებამ, დასაშვებად მიიჩნია საჯარო სამსახურში 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებაზე ხანდაზმულობის ვადის ათვლის დაწყება, რადგან კანონმა აღარ გაითვალისწინა სპეციალური, საშეღავათო დათქმა მსგავსი ტიპის დავალიანების მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით. ამასთანავე, საქმის მასალებით დგინდება, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის ამოქმედებიდან (2017 წლის 1-ლი ივლისიდან) სარჩელის შეტანამდე (2018 წლის 25 აპრილამდე) არ იყო გასული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა, რაც ადასტურებს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის დაუშვებლობას, თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს დავალიანების თანხის კომპონენტები.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის 57.3 მუხლის თანახმად, მოხელის შრომის ანაზღაურება მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, საკლასო დანამატს, სახელფასო დანამატს და ფულად ჯილდოს. მსგავს მოწესრიგებას შეიცავდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 37.1 მუხლიც, მათ შორის 2003 წელს მოქმედი რედაქციით. ამდენად, შრომის ანაზღაურების ცნების ქვეშ არ მოიაზრებოდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული კონკრეტული კომპენსაციები, უკეთეს მსგავს დათქმას არ შეიცავდა სპეციალური ნორმატიული მოწესრიგება. „პოლიციის შესახებ“ კანონის (ძალადაკარგულია 2014 წლის 01 იანვრიდან 04.10.2013წ. №1444 კანონით) 31.3 მუხლის 28.06.2000 წ. საკანონმდებლო ცვლილებებამდე მოქმედი რედაქცია ხელფასის ცნებაში მოიაზრებდა, როგორც თანამდებობრივი და სპეციალური ნოდებისთვის დადგენილ განაკვეთს და წელთა ნამსახურობის დანამატს, ასევე კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა დანამატებსა და კომპენსაციებს, თუმცა 28.06.2000წ. კანონით შეტანილი ცვლილებების შემდეგ „პოლიციის შესახებ“ კანონის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტი განსხვავებულად ჩამოყალიბდა და დადგინდა, რომ ხელფასი მოიცავს თანამდებობრივი და სპეციალური ნოდებისათვის დადგენილ განაკვეთს. 2003 წლისთვის ხელფასის შემადგენლობაში აღარ სახელდებოდა წელთა ნამსახურების დანამატი, ასევე კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა დანამატები და კომპენსაციები (31.3 მუხ.). ამდენად, შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურესთან მიმართებით სპეციალური კანონმდებლობა – „პოლიციის შესახებ“ კანონი ითვალისწინებდა ხელფასის განსხვავებულ შემადგენლობას. მართალია, თანამშრო-

მელი სამსახურისათვის იღებდა წელთა ნამსახურობის დანამატს, რაიონულ კოეფიციენტს, ზეგანაკვეთური, დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობის დანამატს, ასევე კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა დანამატებსა და კომპენსაციებს, თუმცა ხელფასის შემადგენლობა მოიცავდა მხოლოდ თანამდებობრივი და სპეციალური წოდებისათვის დადგენილ განაკვეთებს (31.3 მუხ. „ა“ ქვ.პ.), შესაბამისად, გასამრჯელოს სხვა, ხელფასის ცნების შემადგენლობაში არსებული, კომპონენტების მიმართ მოთხოვნაზე ვრცელდება ხანდაზმულობის ვადა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის 11.2 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეებზე აღნიშნული კანონი ვრცელდებოდა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სპეციალური ნორმატიული მოწესრიგებით სხვა რამ არ იყო განსაზღვრული. შესაბამისად, ნ. გ-თან, როგორც შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურესთან მიმართებით ხელფასის შემადგენლობის განსაზღვრისას გამოყენებულ უნდა იქნეს დავალიანების წარმოშობისას – 2003 წელს მოქმედი „პოლიციის შესახებ“ კანონი, რომელიც ხელფასის შემადგენლობაში მხოლოდ თანამდებობრივი და სპეციალური წოდებისათვის დადგენილ განაკვეთებს ასახელებდა (31.3 მუხ. „ა“ ქვ.პ.). შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის 19.04.2017წ. ცნობის მიხედვით, დაკავების გათვალისწინებით 2003 წლის ნოემბრის დავალიანება მოიცავდა თანამდებობრივ სარგოს – 26,52 ლარის ოდენობით და წოდებრივ სარგოს 6,55 ლარის ოდენობით, რაც ჯამში 33,07 ლარს შეადგენს. აღნიშნული თანხის ნაწილში მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული, რადგან სარჩელი აღძრულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 27.10.2015წ. კანონის ამოქმედებიდან 3-წლიან ვადაში. დავალიანების არსებობა უდავოა, ამდენად, ნ. გ-ის მოთხოვნა 2003 წლის ნოემბრის სახელფასო დავალიანების – 33,07 ლარის ანაზღაურების ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება 2003 წლის დავალიანების დანარჩენ ნაწილს, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 134¹ მუხლით რეგლამენტირებული იყო საჯარო მოსამსახურეზე 2005 წლამდე წარმოშობილი სახელფასო და არა ყველა სახის დავალიანების ანაზღაურება სპეციალური წესი, ნორმაში არ ხდებოდა მითითება კომპენსაციის თუ კანონით გათვალისწინებული სხვა დანამატების გაუცემლობით წარმოშობილ დავალიანებაზე. ხელფასი განსხვავდება უზრუნველყოფის სახისაგან – სასურსათო ულუფისაგან. სასურსათო ულუფა წარმოადგენს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურის უზრუნველყოფის სახეს, რაც განპირობებულია მისი სტატუსით, სამსახურის

თავისებურებით, არსებული შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკით. სოციალური უზრუნველყოფის ღონისძიებების გამოყენება – მოსამსახურისთვის კვების კომპენსაციის გაცემა განპირობებულია მისი სამსახურებრივი სტატუსით, განსხვავებით შრომითი გასამრჯელოსგან, რომლის მიღების უფლებაც მხოლოდ პირის დასაქმების ფაქტით არის წარმოშობილი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნილი თანხის ის ნაწილი, რომელიც სპეციალური კანონმდებლობის გათვალისწინებით კონკრეტულ შემთხვევაში ხელფასის შემადგენლობაში არ შედის, პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებათა რიგს განეკუთვნება, რომელზედაც ვრცელდება სკ-ის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული ხანდაზმულობის ვადა, რომლის ათვლაც გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება. პერიოდულად შესასრულებელი თითოეული ვალდებულების დარღვევა ცალ-ცალკე წარმოშობს მოთხოვნის უფლებას და ცალკე ქმნის ხანდაზმულობის ვადას. თითოეული ვალდებულების მიმართ ხანდაზმულობის ვადის ათვლა ხორციელდება სასამართლოში სარჩელის წარდგენის თარიღიდან უკუქცევით. საქმის მასალების თანახმად, მოსარჩელეს მისაღები აქვს 2003 წლის ნოემბრის ულუფა და დანამატი, რომელიც „პოლიციის შესახებ“ კანონის სპეციალური მონერეიგების მიხედვით ხელფასის დეფინიციის შემადგენლობაში არ შედოდა. ამასთანავე, სარჩელი აღძრულია 2018 წელს, ამდენად, სარჩელი აღნიშნული თანხის (ჯამში 50,23 ლ.) ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში ხანდაზმულია.

მოსარჩელე ითხოვს აგრეთვე 2003 წლის ნოემბრის მიუღებელი ხელფასის ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის 2018 წლის აპრილის ჩათვლით ანაზღაურებას. 2017 წლის 1-ლი ივლისიდან მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 6.1 მუხლის თანახმად, მოხელეზე შრომის კოდექსის მოქმედება ვრცელდება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში. ამავე კანონის 77-ე მუხლის მე-4 პუნქტი ჩამოთვლის შრომის კოდექსის იმ ნორმებს, რომელთა გამოყენება დასაშვებია მოხელესთან მიმართებით. ამ ნორმებს შორის არ სახელდება შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 ნაწილი, რომელიც დასაქმებულისათვის ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07 %-ის გადახდის შესახებ დამსაქმებლის ვალდებულებას ითვალისწინებს. ამდენად, ამჟამად მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით მოხელესთან მიმართებით ანგარიშსწორების დაყოვნების შემთხვევაში არ ხდება დამატებითი პროცენტის გადახდა. რაც შეეხება 2017 წლის 1-ელ ივლისამდე მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“

31.10.1997წ. კანონს, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ აღნიშნული კანონი მოხელესთან მიმართებით შრომის კოდექსის ნორმების გამოყენებასთან დაკავშირებით განსხვავებულ დანაწესს ითვალისწინებდა, კერძოდ, მოხელესა და დამხმარე მოსამსახურეზე დაშვებული იყო შრომის კანონმდებლობის გამოყენება ამ კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით (14.1 მუხ.). შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, როდესაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით სხვა რამ არ იყო გათვალისწინებული, მათ შორის მოხელესთან მიმართებითაც გამოიყენებოდა შრომის კანონმდებლობის ნორმები. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის მიღება მოხდა 25.05.2006წ., ამ პერიოდად კი მოქმედებდა 28.06.1973 წ. მიღებული შრომის კანონთა კოდექსი. ნ. გ-ი ითხოვს 2003 წლის ნოემბრის სახელფასო დავალიანების ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის დამატებითი ყოველდღიური პროცენტის ანაზღაურებას, 2003 წლის ნოემბერში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით ურთიერთობას აწესრიგებდა, მათ შორის შრომის გასამრჯელოს ანაზღაურების წესს ადგენდა, 28.06.1973წ. შრომის კანონთა კოდექსი, რომელიც არ ითვალისწინებდა ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის სახელფასო თანხაზე ყოველდღიური პროცენტის დარიცხვის დამდგენ ნორმას. შესაბამისად, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნის წარმოშობის მომენტში მოქმედი კანონმდებლობა დასაქმებულს არ აძლევდა ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო დამსაქმებლისათვის დამატებითი პროცენტის დაკისრების მოთხოვნის შესაძლებლობას. ის, რომ რამდენიმე წლის შემდეგ მიღებული 25.05.2006წ. შრომის კოდექსით (31.3 მუხ.) დასაქმებულის მსგავსი უფლება იქნა გათვალისწინებული, არ ადასტურებს ნ. გ-ის ამ მოთხოვნის საფუძვლიანობას. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ 25.05.2006წ. შრომის კოდექსის 53-ე მუხლით დადგინდა კოდექსის გავრცელება არსებულ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე, მათი წარმოშობის დროის მიუხედავად. აღნიშნული დანაწესი არ გულისხმობდა წარსულში დასრულებული მოვლენების განსხვავებული სამართლებრივი შეფასების, ამ მოვლენებიდან გამომდინარე ახალი უფლებების წარმოშობის შესაძლებლობას. ნ. გ-ის მიმართ სახელფასო დავალიანება შინაგან საქმეთა სამინისტროს 2003 წლის ნოემბერში წარმოშევა, რა დროს მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის დამატებითი პროცენტის გადახდის ვალდებულებას. ასეთი მოთხოვნის დაყენების ნორმატიული შესაძლებლობა შექმნა 25.05.2006წ. მიღებულმა შრომის კოდექსმა, რომელიც ვრცელდებოდა მათ შორის უკვე წარმოშობილ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე, თუმცა იმ ფაქტობრივი გარე-

მოებების მიმართ, რომლებიც კოდექსის ამოქმედების შემდგომ იყო დამდგარი. შრომის კოდექსი არ იძლეოდა წარსულში მომხდარი, დასრულებული ფაქტობრივი გარემოებების განსხვავებული სამართლებრივი შეფასების შესაძლებლობას. 25.05.2006წ. შრომის კოდექსს უკუძალა არ მინიჭებია, შესაბამისად, კოდექსის მიღებამდე დამსაქმებლის ქმედებების (უმოქმედობის) მართლობიერების შეფასების თუ მათი თანამდევი სამართლებრივი შედეგების განსაზღვრის კუთხით კოდექსის გამოყენება ვერ მოხდებოდა. ამდენად, 2003 წლის სახელფასო დავალიანების ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო დამსაქმებლისთვის – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსათვის დაყოვნებული თანხის ყოველდღიური 0,07%-ის გადახდის დაკისრების შესახებ ნ. გ-ის მოთხოვნას არ აქვს სათანადო ნორმატიული საფუძველი, რის გამოც ის არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ამასთანავე, უკვე აღინიშნა, რომ ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი არ უშვებს შრომის კოდექსის ნორმის გავრცელებას სადავო ურთიერთობაზე.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ზემოთმითითებული ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნის საკითხი არ გადაწყვეტილა ადრე მიღებულ, სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილებებით. მართალია, ნ. გ-ი ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში წარდგენილი ერთ-ერთი განცხადებით ითხოვდა აგრეთვე ე.წ. გაყინული ხელფასის ანაზღაურებასაც, თუმცა აღნიშნულ მოთხოვნაზე სასამართლოს არ უმსჯელია, საქმეში არ არის დაცული სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილება ე.წ. გაყინული ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნასთან დაკავშირებით. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი 06.02.2014წ. გადაწყვეტილებით, რომელიც მიღებულ იქნა საკასაციო პალატის 23.01.2013წ. №ბს-433-428(კ-12) განჩინებით საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების შედეგად, დგინდება, რომ ნ. გ-ის სასარჩელო მოთხოვნები იყო მხოლოდ გათავისუფლების არამართლობიერების დადასტურება, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. სწორედ ამ მოთხოვნებზე იმსჯელა სასამართლომ 06.02.2014წ. გადაწყვეტილებაში, ე.წ. გაყინული ხელფასის ანაზღაურების საკითხზე მსჯელობის საჭიროებაზე მითითებას არ შეიცავდა არც საკასაციო პალატის 23.01.2013წ. განჩინება. ამდენად, განსახილველი დავის ფარგლებში სასამართლოს მიერ 2003 წლის ნოემბრის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით მსჯელობის შესაძლებლობა არ იყო შეზღუდული.

ნ. გ-ის სასარჩელო მოთხოვნას შეადგენს სამსახურში იძულებ-

ბით არყოფნის მთელი პერიოდის განმავლობაში – 2011 წლის 05 დეკემბრიდან 2014 წლის 16 აპრილამდე, მიუღებელი ხელფასის სრულად ანაზღაურება იმ დასაბუთებით, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისთვის ასანაზღაურებელი განაცდური ხელფასის 3 თვის ოდენობით შეზღუდვა. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ნ. გ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის 05.12.2011წ. ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 06.02.2014წ. კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილებით, ამავდროულად გადაწყვეტილებით დადგინდა ნ. გ-ის სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის სახით 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურების საჭიროება. აღნიშნული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის მიერ მიღებულ იქნა 16.04.2014წ. №729211 ბრძანება, რომლითაც ნ. გ-ი აღდგა გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე და მას აუნაზღაურდა 3 თვის თანამდებობრივი სარგო, რაც მხარეთა შორის სადავო არ არის. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადება, რომელიც უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისათვის იძულებით გაცდენილი პერიოდის ასანაზღაურებელ თანხას ზღუდავდა 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით. ამდენად, სასამართლოს მიერ ნ. გ-ის სარჩელის განხილვის, გადაწყვეტილების მიღებისა და აღსრულების მომენტში მოქმედი იყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 31.10.1997წ. კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადება, რომელიც უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისათვის მხოლოდ 3 თვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ითვალისწინებდა. აღნიშნული ნორმის არაკონსტიტუციურობა დადგინდა ნ. გ-ის სამსახურში აღდგენისა და 3 თვის განაცდურის ანაზღაურებიდან 1 ნელზე მეტი პერიოდის გასვლის შემდეგ და საკონსტიტუციო სასამართლოს შესაბამის გადაწყვეტილებაში მიეთითა, რომ ნორმა ძალას კარგავდა გადაწყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან, კერძოდ, საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. 2/3/630 გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტში საგანგებოდაა აღნიშნული არაკონსტიტუციური ნორმის – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადების ძალადაკარგულად ცნობის მომენტი, კერძოდ, ხსენებული ნორმა ძა-

ლადაკარგულად იქნა ცნობილი ამ გადანყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან, გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილით დადგინდა გადანყვეტილების გამოქვეყნება „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეში“ 15 დღის ვადაში. „საკანონმდებლო მაცნეში“ გადანყვეტილება გამოქვეყნდა 17.08.2015წ.. ძალადაკარგულობა – ბათილად ცნობისა და არარაობისგან განსხვავებით, წარსულში, ნორმის ძალადაკარგულად ცნობის კონკრეტულ მომენტამდე არსებული შედეგების შენარჩუნებას გულისხმობს. მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ ნორმის მხოლოდ არაკონსტიტუციურად ცნობის (ძალადაკარგულად მიჩნევის) შესაძლებლობას, კანონმდებლობით არ არის განსაზღვრული საერთო სასამართლოების მიერ მიღებული გადანყვეტილებების ან/და ინდივიდუალური ადმინისტრაციული აქტების კონსტიტუციურობის შეფასების შესაძლებლობა საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ, კანონის ნორმის ანულირების (არარად აღიარების) და ამით საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილებისთვის უკუქცევითი ეფექტის მინიჭების (გფრ) შესაძლებლობა. აღნიშნულის მიუხედავად მოსარჩელე ითხოვს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის მასზე გავრცელებას, იძულებითი გაცდენილი პერიოდის ხელფასის სრულ ანაზღაურებას. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის წარსულ მოვლენებზე გავრცელების შესაძლებლობა, ერთგვარი რეტროაქტიული ეფექტის მინიჭება და საშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც მსგავს შესაძლებლობას კანონი ითვალისწინებს. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილების დროში მოქმედების საკითხის განსაზღვრა კანონმდებლის ექსკლუზიურ უფლებამოსილებას განეკუთვნება. საერთო სასამართლოები არ არიან უფლებამოსილი საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილება გაავრცელონ ისეთ შემთხვევებზე, რომლებზე გავრცელების შესაძლებლობაც ნორმატიულად გამოირიცხულია. ნორმამემოქმედება გულისხმობს კანონმდებლის დისკრეციის სფეროს არსებობას, მოწესრიგების შემოღებისას მიზანშეწონილობის საკითხის გადანყვეტას, უპირატესობების, საგამონაკლისო შემთხვევების გათვალისწინებას. უკეთეს საკითხის მომწესრიგებელ ნორმაში ასახულია კანონმდებლის კონკრეტულად განსაზღვრული იმპერატიული ნება და ნორმა არ შეიცავს საკანონმდებლო ხარვეზს, სასამართლო, როგორც წესი, არ არის უფლებამოსილი მოახდინოს ნორმის ისეთი განმარტება, რომელიც ნორმის შესწორებას გაუთანაბრდება, გაცდება ნორმის ტექსტის ინტერპრეტაციისათვის დადგენილ ფარგლებს და შესძენს სასამართლოს

კანონმდებლის ფუნქციებს. სასამართლო არის ნორმათშეფარდებაზე და არა ნორმათშემოქმედებაზე უფლებამოსილი ორგანო. ზოგადად სასამართლოს მიერ ნორმის განმარტებას აქვს დინამიური ხასიათი, აბსტრაქტული საკონსტიტუციო კონტროლის ფარგლებში ნორმა უქმდება არა იმიტომ, რომ თავიდანვე სამართლებრივი ძალის არმქონე, არაკონსტიტუციური იყო, არამედ იმის გამო, რომ შემდგომში სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული კრიტერიუმების შედეგად ნორმა შეფასდა როგორც არაკონსტიტუციური. „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის მიხედვით, არაკონსტიტუციურად ცნობილი სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კარგავს ძალას საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან, თუ შესაბამისი გადაწყვეტილება არ ადგენს აქტის ან მისი ნაწილის ძალის დაკარგვის სხვა, გვიანდელ ვადას (25.2 მუხ.), კანონის ან სხვა ნორმატიული აქტის არაკონსტიტუციურად ცნობა არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე ადრე გამოტანილი სასამართლოს განაჩენებისა და გადაწყვეტილებების გაუქმებას, არაკონსტიტუციურად ცნობა იწვევს მხოლოდ მათი აღსრულების შეჩერებას საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით (მე-20 მუხ.). ამასთანავე, საპროცესო კანონმდებლობა საერთო სასამართლოს მიერ საქმის წარმოების განახლების, გადაწყვეტილების/განჩინების გაუქმების საფუძველს შორის არ ასახელებს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ რაიმე შინაარსის გადაწყვეტილების მიღებას. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ახლად გამოვლენილ გარემოებას, როგორც საქმის წარმოების განახლების საფუძველს, არ იცნობს არც ადმინისტრაციული და არც სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა. განსხვავებულ მოწესრიგებას ვხვდებით სისხლის სამართლის პროცესში, რომელიც საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას განაჩენის გადასინჯვის საფუძველს შორის ასახელებს (სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 310-ე მუხ. „დ“ ქვ.პ.). აღნიშნული ნორმის თანახმად, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელმაც არაკონსტიტუციურად ცნო საქმეში გამოყენებული სისხლის სამართლის კანონი, ახლად გამოვლენილ გარემოებად მიიჩნევა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი საქმის წარმოების განახლების საფუძველს შორის მხოლოდ ახლად აღმოჩენილ და არა ახლად გამოვლენილ გარემოებებს ასახელებს. ახლად აღმოჩენილი გარემოებებისაგან განსხვავებით, რომლებიც საქმის განხილვის დროსვე არსებობდა და მათ შესახებ მოგვიანებით გახდა ცნობილი, ახლად გამოვლენილი გარემოება დაკავშირებულია ახალ ფაქტთან და მტკიცებულებასთან, რომელიც საქმის განხილვის დროს რომ არსებულებოდა, დაევაზე განსხვავებულ სამართლებ-

რივ შედეგს განაპირობებდა. თუმცა სამოქალაქო და ადმინისტრაციული სასამართლოწარმოების საპროცესო კანონმდებლობა ახლად გამოვლენილ გარემოებს ერთმნიშვნელოვნად გამორიცხავს საქმის წარმოების განახლების საფუძვლებიდან. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებს რეტროაქტიული ძალა აქვს მხოლოდ სისხლის სამართლის საქმეების მიმართ (სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსმა ახლად გამოვლენილ გარემოემებს შორის, რომლებიც სისხლის სამართლებრივი საქმის გადასინჯვას იწვევს, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაითვალისწინა სისხლის სამართლებრივი იურისდიქციის განსაკუთრებული ხასიათის მხედველობაში მიღების საფუძველზე, ამავე საფუძველით გადაწყვეტილების გადასინჯვის შესაძლებლობას არ შეიცავს სამოქალაქო და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსები). იმ ქვეყნებშიც კი სადაც რეტროაქტიული ეფექტი დაშვებულია, ის, როგორც წესი, არ გულისხმობს რეტროაქტიული ეფექტის გავრცელებას სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილებაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც საქმე პასუხისმგებლობით სამართალს ეხება. საერთო სასამართლოების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებთან მიმართებაში გამონაკლისს ძირითადად შეადგენს სისხლის სამართლის საქმეები (ასეთი წესი ეროვნული კანონმდებლობით არ ეხება ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებულ შემთხვევას). აღნიშნული განპირობებულია იმით, რომ გაუმართლებლად მიჩნეული პასუხისმგებლობის გაგრძელება მას შემდეგაც კი, როდესაც ნორმა, რომლის საფუძველზეც პირს გარკვეული პასუხისმგებლობა დაეკისრა, საკონსტიტუციო სასამართლომ არაკონსტიტუციურად მიიჩნია. გასათვალისწინებელია, რომ არც ნ. გ-ს მოუთხოვია სააპელაციო სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილების გაუქმება, საქმის წარმოების განახლება. მოსარჩელის მოთხოვნა სააპელაციო პალატის კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილების არსებობის პირობებში, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით ზიანის სახით სრული განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებისთვის რეტროაქტიული ეფექტის მინიჭება. განსახილველი საქმის დავის საგანს არც ადმინისტრაციული ორგანოს ის აქტები შეადგენს, რომლითაც ნ. გ-ს უარი ეთქვა განაცდურის მიღებაზე, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელემ საქართველოს შს სამინისტროს იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორის 30.01.2018წ. და 19.03.2018წ. წერილების ბათილად ცნობის მოთხოვნა დაზუსტებული სარჩელით მოხსნა. მოსარჩელეს არ გაუსაჩივრებია აგრეთვე

შსს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სამხარეო მთავარი სამმართველოს უფროსის 16.04.2014წ. №729211 ბრძანება, რომლითაც ნ. გ-ი აღდგა გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე და მას აუნაზღაურდა მხოლოდ 3 თვის თანამდებობრივი სარგო და არა სრული იძულებითი განაცდურის თანხა. ამასთანავე, სზაკ-ის 102-ე მუხლით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ახლად გამოვლენილი გარემოებით ადმინისტრაციული წარმოების განახლების შესაძლებლობა არ მოიცავს ისეთ შემთხვევას, როდესაც ადმინისტრაციულ აქტთან დაკავშირებით უკვე მიღებულია, კანონიერ ძალაშია შესული და აღსრულებულია სასამართლოს გადაწყვეტილება.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების დროში მოქმედების თვალსაზრისით იმიჯდება ე.წ. *ex nunc* და *ex tunc* მოდელები. პირველი მოდელის შემთხვევაში საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოქმედებს მხოლოდ მომავალში, ხოლო მეორე მოდელის შემთხვევაში დაშვებულია საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის წარსულ მოვლენებზე, უკვე მონესრიგებულ ურთიერთობებზე გავრცელება. კონკრეტულ სახელმწიფოში რომელიმე მოდელის დადგენა, მისი თავისებურებებისა თუ გამონაკლისების განსაზღვრა შესაძლებელია მხოლოდ კანონმდებლის მიერ. საერთო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი ნორმის შეფარდებისას, განმარტების მეთოდების გამოყენებით მოახდინოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების დროში მოქმედების წესის დამდგენი ნორმის იმგვარი განმარტება, რომლითაც ქვეყანაში კანონმდებლის მიერ არჩეული მოდელის მოდიფიცირებასა თუ სხვა მოდელით ჩანაცვლებას მოახდენს. საკონსტიტუციო სასამართლო თავადვე ადასტურებს, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები ხშირად არ ვრცელდება გადაწყვეტილების მიღებამდე წარმოშობილ სამართლებრივ ურთიერთობებზე და არსებობს საფრთხე, რომ პირის უფლებაში აღდგენა არ მოხდება საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 24.12.2014წ. №3/2/577 გადაწყვეტილება საქმეზე „ა(ა)პ ადამიანის უფლებათა სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი და ვ. მენაბდე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, §32). ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აგრეთვე შეაფასა საქართველოში მოქმედი საკონსტიტუციო მართლმსაჯულების სისტემა და აღნიშნა, რომ კანონი ინდივიდებს რთავს ე.წ. „აბსტრაქტული“ სარჩელით მიმართვის უფლებას, მომჩივნებს შეუძლიათ გაასაჩივრონ მოქმედი კანონის კონსტიტუციურობა, თუმცა არ აქვთ

საერთო სასამართლოების ან საჯარო უწყებების მიღებული, მომჩივანთა ინტერესებზე გავლენის მომხდენი გადაწყვეტილებების გასაჩივრების შესაძლებლობა. ევროპულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საკონსტიტუციო სასამართლო შემოიფარგლება მხოლოდ კანონების კონსტიტუციურობის აბსტრაქტული კონტროლით სახელმწიფოს მიერ კერძო პირებთან მიმართებით გატარებული ინდივიდუალური ღონისძიებების გაუქმების ან შეცდომის შესაძლებლობის გარეშე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, გააუქმოს საჯარო უწყებების ან სასამართლოების მიერ გამოტანილი ის ინდივიდუალური გადაწყვეტილებები, რომლებიც პირდაპირ გავლენას ახდენენ მოსარჩელის უფლებებზე, კანონის არაკონსტიტუციურად ცნობა არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე ადრე გამოტანილი სასამართლოს გადაწყვეტილებების გაუქმებას, მსგავს ფორმულირებას შესაბამის ნორმასთან დაკავშირებული სააღსრულებო ნაშრომების შეწყვეტაც კი არ შეუძლია, ის მხოლოდ მისი აღსრულების შეჩერებას იწვევს (აღამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 28.11.2006წ. გადაწყვეტილება საქმეზე „აპოსტოლი საქართველოს წინააღმდეგ“, §40-44). ამდენად, „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20, 25.2 მუხლების მიხედვით, საქართველოში მოქმედებს ე.წ. ეს ნუნც მოდელი, რომელიც არსებული ნორმატიული მონესრიგების გათვალისწინებით გამოირიცხავს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის წარსულში დასრულებულ ურთიერთობებზე გავრცელების შესაძლებლობას. საკონსტიტუციო სასამართლოს, როგორც ძირითადი უფლებების დაცვის სასამართლოს განსაკუთრებული როლის გათვალისწინებით, მასში მიმდინარე სამართალწარმოება შესაძლოა უფრო მეტად ფორმალური იყოს. **ex nunc (pro futuro)** მოდელი უპირატესობას ანიჭებს სამართლებრივი სიცხადის შენარჩუნებას და გამოირიცხავს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამდგარი შედეგის უკუქცევით მოქმედებას (აღამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 22.06.2023წ. გადაწყვეტილება საქმეზე „კუბატი და სხვები ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“, §49,52,55). განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ ნ. გ-თან მიმართებით საერთო სასამართლოებში დავის განხილვა დასრულდა და სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება მოხდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადების მოქმედების პირობებში, საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ აღნიშნული ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე, ამდენად, გამოირიც-

ხება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის ნ. გ-თან მიმართებით გავრცელება, რადგან ეს გადაწყვეტილების მოქმედების რეტროაქტიული ეფექტით აღჭურვას გამოიწვევს, რაც წინააღმდეგობაშია მოქმედ ნორმატიულ მოწესრიგებასთან და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპის დარღვევის, სასამართლოს მიერ კანონმდებლის კომპეტენციაში შეჭრის მნიშვნელოვან საფრთხეს ქმნის. მართალია, მოსარჩელეს არ მისცემია შინაარსობრივად არაკონსტიტუციური შედეგის აღმოფხვრის შესაძლებლობა, თუმცა აღნიშნული ვერ გახდება სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი, რადგან მოსარჩელის არსებული უფლებრივი მდგომარეობა არის კანონმდებლის მიერ შერჩეული – ე.წ. ex nunc მოდელის თანამდევი შედეგი, მისი არსობრივი მახასიათებელი. ამ მახასიათებლების უარყოფა, კონკრეტულ პირებთან მიმართებით არსებული მიდგომის გამოყენების დაუშვებლად აღიარება, ფაქტობრივად, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების დროში მოქმედებასთან დაკავშირებით კანონმდებლის მიერ არჩეული მოდელის უგულებელყოფას, ამ მოდელის და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტის ცვლილებას გამოიწვევს, რისი უფლებამოსილებაც სასამართლოს არ აქვს მინიჭებული. საკონსტიტუციო სასამართლო უფლებამოსილია მხოლოდ გადაწყვიტოს აქტის ან მისი ნაწილის ძალის დაკარგვის სხვა, გვიანდელი ვადა, რაც ემსახურება საკანონმდებლო ორგანოსათვის დროის განსაზღვრას, რათა მან შეძლოს ცვლილებებზე მორგებული ახალი ნორმის ჩამოყალიბება. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებისთვის რეტროაქტიული ძალის მინიჭების უფლება არ გააჩნია არც საერთო სასამართლოებს და არც საკონსტიტუციო სასამართლოს, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს საკონსტიტუციო სასამართლოს დისკრეციულ უფლებამოსილებას განიხილოს თითოეული საქმისათვის ნორმის გაუქმების მომენტი, მოქმედებს ნორმის ძალის გაუქმების ერთიანი წესი. ამასთანავე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ უკვე დასრულებულ ურთიერთობაზე საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის გავრცელების დაუშვებლობა არ გულისხმობს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების უგულებელყოფას მიმდინარე, ჯერ კიდევ დაუსრულებელ სასამართლო დავებთან მიმართებით (იხ. მაგ.: სუსგ 14.07.2016წ. №ბს-776-768(2კ-4კს-15), 10.12.2015წ. №161-158(კ-15) და სხვ.). საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ კონკრეტული ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობა ნორმის ძალის დაკარგვის მომენტიდან ახალ ნორმატიულ სინამდვილეს ქმნის, რადგან

მოქმედებას წყვეტს წარსულში შესასრულებლად სავალდებულო ქცევის ზოგადი წესი, რის შემდეგაც კანონმდებლის მიერ ხდება ახალი მონესრიგების შემოღება ან არსებული, ძალაში მყოფი ნორმების საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების შინაარსის მხედველობაში მიღებით განმარტება. აღნიშნული ახალი სინამდვილე ვერ გავრცელდება წარსულში წარმოშობილ და წარსულშივე დასრულებულ ურთიერთობებზე, რადგან ეს უკვე დასრულებული ურთიერთობის გაცოცხლებას, მხარეთა ახალი, მათთვის განუჭვრეტადი უფლება-მოვალეობებით დატვირთვას გამოიწვევს, რაც სამართლებრივი უსაფრთხოების, სასამართლოს გადაწყვეტილების სანდოობისა და უცვლელობის პრინციპების უგულებელყოფის მნიშვნელოვან რისკს შექმნის. კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების შემდეგ უფლების თავიდან სადავოდ ქცევა საფრთხეს უქმნის ისეთ მნიშვნელოვან საჯარო ინტერესებს, როგორებიცაა სამართლებრივი უსაფრთხოება, სტაბილურობა, სასამართლოს გადაწყვეტილების იურიდიული ძალის მნიშვნელობა და ზოგადად, მართლმსაჯულების სანდოობა (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 05.11.2013წ. №3/1/531 გადაწყვეტილება საქმეზე „თ. ჯანაშვილი, ნ. ჯანაშვილი და ი. ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, §39). დაუშვებელია კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილებით დამდგარი, მით უფრო აღსრულებული სამართლებრივი შედეგის კანონით გაუთვალისწინებული საფუძვლებით გაუქმება, მისი შეცვლა, დავის განახლება. უკუძალის მინიჭებამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას სამართლებრივ სტაბილურობას და ახალი უსამართლობის წყაროდ იქცეს. განსხვავებულია ვითარება იმ სამართალურთიერთობებთან მიმართებით, რომლებიც, მართალია, წარმოიშვნენ ამ ახალი ნორმატიული სინამდვილის ამოქმედებამდე, თუმცა ჯერ არ დასრულებულან. მსგავს შემთხვევებში საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგი, გავლენის მომხდენია ურთიერთობის შემდგომ განვითარებაზე, რაც მისი საყოველთაობის გამოვლენაა. განსახილველ შემთხვევაში ნ. გ-ის მოთხოვნის დაკმაყოფილება მოიაზრებს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებისათვის რეტროაქტიული ძალის მინიჭებას, რადგან სრული განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, წარსულში მომხდარ და წარსულშივე დასრულებულ, უკვე აღსრულებულ ურთიერთობებზე ახალი მონესრიგების გავრცელებას და არა მიმდინარე, დაუსრულებელი სამართალურთიერთობის შემდგომ განვითარებაზე გავლენის მოხდენას გულისხმობს. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა თვლის,

რომ არ არსებობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით დამდგარი სამართლებრივი შედეგის ნ. გ-თან მიმართებით გავრცელების ნორმატიული და ფაქტობრივი საფუძვლები, რაც აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას გამოიცხადებს. მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველს არ ქმნის აგრეთვე მოსარჩელის მითითება არა იძულებითი განაცდურის, არამედ ზარალის ანაზღაურების უფლებაზე. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან (05.12.2011წ.) ან თუნდაც სააპელაციო სასამართლოს მიერ კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილების გამოტანიდან (06.02.2014წ.), გადაწყვეტილების აღსასრულებლად აქტის გამოცემიდან (16.04.2014წ.), ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის ხანდაზმულობის 3-წლიანი ვადა (სკ-ის 129-ე, 1008-ე მუხ.) სარჩელის აღძვრის მომენტისათვის უკვე გასულია, ხოლო დელიქტური სარჩელისათვის ხანდაზმულობის ვადის ათვლა არ დაიშვება საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანიდან (31.07.2015წ.), ვინაიდან საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას არ აქვს რეტროაქტიური ეფექტი.

მატერიალური ზიანის სახით განაცდური ხელფასის სრული ოდენობით ანაზღაურებას ნ. გ-ი ითხოვდა არა მხოლოდ თავდაპირველად აღძრულ სარჩელში, არამედ შემდგომშიც. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი 06.02.2014წ. გადაწყვეტილებით არამართლზომიერად იქნა ცნობილი ნ. გ-ის სამსახურიდან გათავისუფლება, იგი აღდგა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდა 3 თვის იძულებითი განაცდური, რის შემდეგაც ნ. გ-მა ხელახლა აღძრა სარჩელი მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით (საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილების მიუხედავად). მატერიალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველად ნ. გ-ი უთითებდა სწორედ იმ გარემოებაზე, რომ 28 თვის მანძილზე სამსახურიდან მოცდენის და ხელფასის მიუღებლობის მიუხედავად, მას აუნაზღაურდა მხოლოდ 3 თვის განაცდური ხელფასი, რითაც მიაღდა მატერიალური ზიანი, – 25 თვის განმავლობაში ხელზე მისაღები თანამდებობრივი სარგო 20 000 ლარის ოდენობით. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 27.03.2015წ. გადაწყვეტილებით ნ. გ-ის სარჩელი მატერიალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, ხოლო მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრდა ნ. გ-ის მიერ, რომელმაც წარდგენილ სააპელაციო საჩივარში აღნიშნა, რომ საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს ნაწილობრივ, კერძოდ სარ-

ჩელის უარყოფის ნაწილში მატერიალური ზიანის ანაზღაურებაზე უარის თქმის გარდა, შესაბამისად, ნ. გ-ი დაეთანხმა მატერიალური ზიანის ანაზღაურებაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილებას, რადგან ამ ნაწილში საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება აღარ გაასაჩივრა და დავა განაგრძო მხოლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურების საკითხთან დაკავშირებით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მართებულია ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მოსაზრება, რომ მატერიალური ზიანის სახით განაცდური ხელფასის სრული ოდენობით ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძვლიანობა უკვე იყო სასამართლო განხილვის საგანი, ამასთანავე, ამ მოთხოვნასთან მიმართებით მიღებული სასამართლოს აქტები კანონიერ ძალაშია შესული, რაც დამატებით გამოორიცხავს მიმდინარე დავის ფარგლებში განაცდური ხელფასის სრული ოდენობით ანაზღაურების შესახებ ნ. გ-ის მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს მატერიალური ზიანის ანაზღაურებას უკვე საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილების განახლებული სამართლებრივი ეფექტის საფუძველზე დაყრდნობით.

რაც შეეხება კასატორის შუამდგომლობას საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წარდგინებით მიმართვასთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის მე-6 მუხლის მე-2 ნაწილი ითვალისწინებს გამოსაყენებელი ნორმის კონსტიტუციასთან წინააღმდეგობის სავარაუდოობის შემთხვევაში, დავის განმხილველი მოსამართლის მიერ კონსტიტუციური წარდგინების გაკეთების შესაძლებლობას. მართალია, მხარეს შეუძლია წარდგინების შეტანის მოთხოვნით მიმართოს სასამართლოს, თუმცა აღნიშნულ საკითხზე გადაწყვეტილების მიღება საქმის განმხილველი სასამართლოს განსაკუთრებულ, დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის მიხედვით სასამართლო თავისი შეხედულებით და არა მხარის განცხადების საფუძველზე განსაზღვრავს წარდგინების გაკეთების ნორმატიული წინაპირობების კონკრეტულ შემთხვევაში არსებობას. კონსტიტუციური წარდგინებით საკონსტიტუციო სასამართლოსადმი მიმართვა სამოსამართლო დისკრეციის სფეროს განეკუთვნება იმ თვალსაზრისით, რომ კონსტიტუციური წარდგინების აუცილებლობამდე სასამართლო დამოუკიდებლად მიდის და არა პროცესის მონაწილეთა შუამდგომლობის დაკმაყოფილების გზით (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 10.07.2002წ. №9/189 განჩინება). ამასთანავე, კონსტიტუციური წარდგინებით მიმართვის თაობაზე შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში სასამართლო თავის განჩინებაში არ არის ვალდებული ამტკიცოს გამოსაყენებელი

კანონის კონსტიტუციურობა, ვინაიდან მოქმედებს კანონის კონსტიტუციურობის პრეზუმფცია, ხოლო კანონის კონსტიტუციისადმი შეუსაბამობის საკითხის დადგენა მხოლოდ საკონსტიტუციო სასამართლოს შეუძლია. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს კონსტიტუციური წარდგინების გამოყენების პროცესუალური წინაპირობები. კასატორი კონსტიტუციის საწინააღმდეგოდ მიიჩნევს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების იურიდიული ძალის წარსულ მოვლენებზე გავრცელების დაუშვებლობას. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის თანახმად არაკონსტიტუციურად ცნობილი სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი ძალას კარგავს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან, თუ გადაწყვეტილება არ ადგენს აქტის ან მისი ნაწილის ძალის დაკარგვის სხვა, გვიანდელ ვადას, უშუალოდ იმეორებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-5 პუნქტის დანაწესს. საქართველოს კონსტიტუციის 60.5 მუხლის თანახმად, არაკონსტიტუციურად ცნობილი აქტი ან მისი ნაწილი კარგავს ძალას საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან, თუ შესაბამისი გადაწყვეტილება არ ადგენს აქტის ან მისი ნაწილის ძალის დაკარგვის სხვა, გვიანდელ ვადას. აღნიშნული ნორმა გამორიცხავს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის, მისი დროში მოქმედების კონსტიტუციურობის შემოწმების შესაძლებლობას. კანონმდებლობა (საქართველოს კონსტიტუციის 60.5 მუხ., „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის 25.2 მუხ.) ითვალისწინებს ნორმატიული აქტის ან მისი ნაწილის ძალის დაკარგვას საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოქვეყნებიდან ან სხვა, გამოქვეყნების შემდეგ, უფრო გვიანდელი პერიოდიდან (კანონმდებლობა ითვალისწინებს აგრეთვე წინმსწრები საკონსტიტუციო კონტროლის განხორციელების შესაძლებლობას, მაგ. საერთაშორისო ხელშეკრულების საკონსტიტუციო კონტროლი). რაც შეეხება „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20 მუხლს, რომლის თანახმად, ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობა არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე ადრე გამოტანილი სასამართლოს განჩინებებისა და გადაწყვეტილებების გაუქმებას, - ეს ნორმა არ არის განსახილველი დავის შედეგისათვის განმსაზღვრელი, რადგან მოსარჩელე არ ითხოვს სასამართლოს კანონიერ ძალაში მყოფი გადაწყვეტილების გაუქმებას, შესაბამისად, ამ ნორმასთან

მიმართებით წარდგინების გაკეთების საჭიროებაზე მითითება საფუძველს მოკლებულია. ამასთანავე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოქმედი საპროცესო კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს საზედამხედველო წარმოების წესს, ანუ საქმის წარმოების განახლებასა და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების გაუქმებას ნორმის არასწორი გამოყენების გამო. საქმის წარმოების განახლების შემთხვევების ჩამონათვალი საპროცესო კანონმდებლობაში ამომწურავია და არ დაიშვება მისი განვრცობითი განმარტება. საწინააღმდეგო მიდგომა დაარღვევს კანონიერ ძალაში მყოფი სასამართლო გადაწყვეტილებით დადგენილი შედეგის შეუქცევადობის, სამართლებრივი უსაფრთხოების, სასამართლო პროცესზე განხილული საკითხის საბოლოოდ გადაწყვეტის პრინციპს. „ის, რაც იწვევდა კონფლიქტს მხარეებს შორის, სასამართლო გადაწყვეტილების შემდეგ ითვლება დადგენილად და უდავოდ. დაუშვებელია კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების მუდმივად ეჭვქვეშ დაყენება, წინააღმდეგ შემთხვევაში საფუძველი გამოეცლებოდა სასამართლოსადმი სანდოობის ვარაუდს“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 30.04.2003წ. № 1/3/161 გადაწყვეტილება, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ოლღა სუმბათაშვილი და იგორ ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

კასატორი შუამდგომლობის დასაბუთებაში უთითებს აგრეთვე საკონსულტაციო დასკვნის მიღების მოთხოვნით ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსთვის მიმართვასთან დაკავშირებით. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველი დავის სამართლებრივი შედეგისათვის განმსაზღვრელია საქართველოს კონსტიტუციის 60.5 მუხლი, რომლის თანახმად, არაკონსტიტუციურად ცნობილი აქტი ან მისი ნაწილი კარგავს ძალას საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილების გამოქვეყნების მომენტიდან, თუ შესაბამისი გადაწყვეტილება არ ადგენს აქტის ან მისი ნაწილის ძალის დაკარგვის სხვა, გვიანდელ ვადას. საქართველოს კონსტიტუცია არის უმაღლესი იერარქიის მქონე ნორმატიული აქტი. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას მხოლოდ მაშინ აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტის მიმართ, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას ან კონსტიტუციურ შეთანხმებას (საქართველოს კონსტიტუცია მე-4 მუხ., მე-4, მე-5 პ.). ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის მე-16 დამატებითი ოქმის 1-ლი მუხლი სახელმწიფოთა უმაღლესი ინსტანციის სასამართლოებს აღჭურავს შესაძლებლობით მიმართონ ევროპულ სასამართლოს საკონსულტაციო დასკვნის გაცემის მოთ-

ხოვნით პრინციპულ საკითხებზე, რომლებიც ეხება კონვენციითა და მისი ოქმებით გათვალისწინებული უფლებებისა და თავისუფლებების განმარტებას ან გამოყენებას. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო დავის ცენტრალური საკითხია არა კონვენციითა და მისი ოქმებით გათვალისწინებული უფლებებისა და თავისუფლებების განმარტება, არამედ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების დროში მოქმედების წესის განსაზღვრა, რაც უშუალოდ არის დადგენილი ქვეყნის უზენაესი კანონით. მე-16 ოქმი იძლევა პრეიუდიციული განმარტების მიღების შესაძლებლობას ეროვნული სასამართლოს მიერ კონკრეტული საქმის გადაწყვეტამდე. განმარტების მისაღებად მიმართვას კაზუალური ხასიათი უნდა ჰქონდეს, საკითხის დასმას არსებითი მნიშვნელობა უნდა ჰქონდეს დავის გადაწყვეტისთვის, არ დაიშვება დასკვნის მოთხოვნა, როდესაც საკითხი შედარებით ცხადია, არ საჭიროებს განსაკუთრებულ განმარტებას, საკითხი გადაწყვეტილია საქართველოს კონსტიტუციით, წარსულში ანალოგიურ საკითხზე პასუხი უკვე გაცემულია. ამასთანავე, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების იურიდიული შედეგის დროში მოქმედების კონკრეტული მოდელის შერჩევა სახელმწიფოს ექსკლუზიურ უფლებამოსილებათა რიგს განეკუთვნება. საქართველოს შემთხვევაში კანონმდებელმა აირჩია ე.წ. **ex nunc** მოდელი, რითაც ინდივიდუალურ უფლებასთან მიმართებით უპირატესობა მიანიჭა სამართლის განსაზღვრულობისა და სამართლებრივი უსაფრთხოების პრინციპებს. ევროპული სასამართლოს ფუნქცია არ არის საკონსტიტუციო სასამართლოს თუ საერთო სასამართლოების ჩანაცვლება კონსტიტუციის ინტერპრეტაციის თვალსაზრისით (28.11.2006წ. გადაწყვეტილება საქმეზე „აპოსტოლი საქართველოს წინააღმდეგ“, §39). ამასთანავე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საკონსულტაციო დასკვნის მიღების მოთხოვნით ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსთვის მიმართვა სასამართლოს დისკრეციას შეადგენს, მისი მიხედულების სფეროში ექცევა, აღნიშნულ საკითხზე გადაწყვეტილება მიიღება სასამართლოს მიერ საქმის მასალების შესწავლის, მასში არსებული სამართლებრივი პრობლემების იდენტიფიცირების, შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბების შედეგად და არა მხარის მოთხოვნის საფუძველზე. საკასაციო პალატა თვლის, რომ განსახილველ შემთხვევაში ასეთი საჭიროება არ იკვეთება.

საკასაციო პალატა ყურადღება ამახვილებს აგრეთვე იმ გარემოებაზე, რომ საკასაციო საჩივარში ასახული ზემოაღნიშნული შუამდგომლობები ბუნდოვანია, მათი რეალური შინაარსი დასაბუთების ნაწილის გაცნობის შემდეგაც არ იკვეთება, დასაბუთების უმე-

ტესი ნაწილი ნორმათა ციტირებისგან შედგება და წარდგინების თუ საკონსულტაციო დასკვნის მოთხოვნის საჭიროებას რაიმე სახით ვერ ასაბუთებს. შუამდგომლობათა ბუნდოვანების გამო საკასაციო საჩივრის წარმოებაში მიღების ეტაპზე დადგენილი ხარვეზის მიუხედავად, ნ. გ-ს არ მოუხდენია ზემოაღნიშნული შუამდგომლობებისა და მათი მოტივების სათანადოდ ჩამოყალიბება.

კასატორის მოსაზრების საფუძვლიანობა დავის სამოქალაქო სასამართლო წარმოების წესით განხილვის საჭიროების შესახებ არ გამოიკვეთა აგრეთვე საქმის არსებითი განხილვის შედეგად. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დავის განსჯადობის საკითხი არ არის დამოკიდებული მხარეთა მოსაზრებებზე, დავა განსჯადობის თაობაზე წარმოიშობა სასამართლოებს და არა სასამართლოსა და მხარეს შორის. დაუშვებელია არაგანსჯადი სასამართლოს განსჯად სასამართლოდ მიჩნევა მხარეთა მოთხოვნის საფუძველზე. ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში განსჯადობის საკითხს ენიჭება არა დისპოზიციური, არამედ იმპერატიული ხასიათი. განსახილველ შემთხვევაში სარჩელის თანახმად, ნ. გ-ს დაკავებული ჰქონდა შსს ...ის საქალაქო სამმართველოს პოლიციის ... განყოფილების უბნის ინსპექტორ-გამომძიებლის თანამდებობა. მოსარჩელე ითხოვს ადმინისტრაციული ორგანოს – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიერ იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც მოჰყვა ნ. გ-ის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მართებულად მოხდა განსახილველი საქმის ადმინისტრაციული კატეგორიისადმი მიკუთვნება, დავის ადმინისტრაციული სასამართლო წარმოების წესით განხილვა.

რაც შეეხება მხარეთა შორის სახელმწიფო ბაჟის განაწილების საკითხს, სსკ-ის 55.3 მუხლის თანახმად, თუ ორივე მხარე გათავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო. მართალია, მოსარჩელის მოთხოვნა ზიანის ანაზღაურებას ეხება, თუმცა არსებითად იგი ეფუძნება მოხელის უკანონოდ გათავისუფლების გამო იძულებითი მოცდენის ფაქტს, რის გამოც სასკ-ის 9.1, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ კანონის 5.1 მუხლის „ა“ და „უ“ ქვეპუნქტების გათვალისწინებით, განსახილველი დავის ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე, 399-ე,

410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. გ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 11.11.2021წ. განჩინება 2003 წლის ნოემბრის სახელფასო დავალიანების – 33,07 ლარის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. გ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ნ. გ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2003 წლის ნოემბრის სახელფასო დავალიანების – 33,07 (33 ლარის და 07 თეთრის) ლარის ანაზღაურება;
5. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 11.11.2021წ. განჩინება დარჩეს უცვლელი;
6. მხარეები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან;
7. ნ. გ-ის შუამდგომლობა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წარდგინებით მიმართვის და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსაგან საკონსულტაციო დასკვნის მოთხოვნის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. სამსახურში აღდგენის საკითხი

ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ბს-723(კ-22)

22 თებერვალი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: თ.ოქროპირიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
გ. მაკარიძე

დავის საგანი: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ნაწილობრივ ცნობა, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება, ქმედების განხორციელების დავალება

აღწერილობითი ნაწილი:

2019 წლის 7 ნოემბერს მ. ჯ-ამ სარჩელით მიმართა სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხე აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიმართ. სარჩელის დაზუსტების შემდეგ, მ. ჯ-ამ მოითხოვა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №7 სხდომის ოქმის ბათილად ცნობა, მ. ჯ-ას მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლების განსაზღვრის შესახებ; აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 8 ოქტომბრის №პ/მ-21 ბრძანების ბათილად ცნობა, მ. ჯ-ას დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; მ. ჯ-ას აღდგენა გათავისუფლებამდელ თანამდებობაზე; მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან (2019 წლის 8 ოქტომბერი) სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდზე, ყოველთვიური ხელზე მისაღები ხელფასის – 1193,50 (ათას ას ოთხმოცდაცამეტი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარის ოდენობით.

სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 28 იანვრის განჩინებით, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 მუხლის მეორე ნაწილის საფუძველზე, საქმეში მე-

სამე პირად ჩაერთო აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსი ნ. გ-ი.

სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა მ. ჯ-ას სარჩელი; ბათილად იქნა ცნობილი დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №7 სხდომის ოქმი; ბათილად იქნა ცნობილი აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 8 ოქტომბრის №პ/შ-21 ბრძანება მ. ჯ-ას დაკავებული თანამდებობიდან გათვისუფლების შესახებ; აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, მ. ჯ-ას ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ; აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა, მ. ჯ-ას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური ხელზე მისაღები ხელფასის – 1193,50 (ათას ას ოთხმოცდაცამეტი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარის ანაზღაურება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მოპასუხემ – აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ და მესამე პირმა ნ. გ-მა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სააპელაციო საჩივარი; ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ნ. გ-ის სააპელაციო საჩივარი; გაუქმდა მოცემულ საქმეზე სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მოსაჩივლე მ. ჯ-ას სასარგებლოდ დაევალა იძულებითი განაცდური ხელზე მისაღები ხელფასის – 1193,50 (ათას ას ოთხმოცდაცამეტი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარის ანაზღაურება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, 2021 წლის აპრილიდან 2021 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდის გამოკლებით.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 87-ე, 90-ე, 93-ე, 94-ე მუხლებზე, ასევე აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის 2014 წლის 29 იანვრის №12 დადგენილებით დამტკიცებული „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების“ მე-6 მუხლის პირველ პუნქტზე, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტზე, მე-7 მუხლის მეორე პუნქტზე.

სააპელაციო სასამართლომ გასათვალისწინებლად მიიჩნია მ. ჯ-ას სამუშაო აღწერილობა და მიუთითა, რომ მ. ჯ-ას მოვალეობებს წარმოადგენდა სამმართველოს საქმიანობის ხელმძღვანელობა და წარმართვა, სამმართველოს თანამშრომლებს შორის ფუნქციებისა და დავალებების განაწილება, მათი შესრულების კონტროლი, სამინისტროს ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი ორგანიზაციული მუშაობის წარმართვა, სამინისტროს ხელმძღვანელობისთვის სამმართველოს მუშაობის შესახებ კვარტალური ანგარიშების წარდგენა, სამინისტროს შინაგანაწესის შესრულების კონტროლი, სამინისტროს მოხელეთა სამსახურში გამოცხადებაზე კონტროლი და მოსვლა-წასვლის რეესტრის წარმოება, კომპეტენციის ფარგლებში სამინისტროს ცალკეული კომისიების საქმიანობაში მონაწილეობის მიღება, ხელმძღვანელობის მიერ დაკისრებული სხვა უფლებამოსილებების განხორციელება.

სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა „პროფესიული საჯარო მოხელეების თანამდებობათა დასახელებებისა და იერარქიულ რანგებში განაწილების წესის, შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული მოხელეთა თანამდებობების იერარქიული ჩამონათვალის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 26 აპრილის №215 დადგენილებაზე, რომლითაც გათვალისწინებულია შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებულ მოხელეთა თანამდებობების იერარქიული ჩამონათვალი, მათი ფუნქცია-მოვალეობების გათვალისწინებით. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მ. ჯ-ა დანიშნული იყო პირველი რანგის-მაღალი მმართველობითი დონის თანამდებობაზე, ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, ასევე გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ამ რანგისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. ზემოაღნიშნული დადგენილების მე-3 მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, პირველი რანგი, ანუ მაღალი მმართველობითი დონე გულისხმობს საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული მმართველების ზედამხედველობისა და კოორდინაციის განხორციელების პასუხისმგებლობას, კომპეტენციასა და უფლებამოსილებას. ამავე დადგენილების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტიდან გამომდინარე, პირველ რანგს ანუ მაღალ მმართველობით დონეს შე-

ესაბამება საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა.

სააპელაციო სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობის ფარგლები, ზემოაღნიშნული დადგენილებით დამტკიცებული დანართის შესაბამისად, მოიცავს შემდეგს: 1) სტრუქტურულ ერთეულს უსახავს გრძელვადიან და მოკლევადიან ამოცანებს, წარმართავს და აკონტროლებს სამუშაო გეგმებს დასახული ამოცანების მიღწევის მიზნით, პასუხისმგებელია მათ შესრულებაზე; წარმართავს მაღალი დონის კომუნიკაციას სამთავრობო ან/და სხვა ორგანიზაციებთან, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის დავალებით/მიუთითებით ან/და კანონქვემდებარე აქტით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში; აფიქსირებს სტრუქტურული ერთეულის პოზიციას იმ საკითხებზე, რომელთა შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელობა; პასუხისმგებელია მის დაქვემდებარებაში მყოფი სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომლების შეფასებაზე, ნახალისებაზე, განვითარებაზე, მოტივაციაზე, დისციპლინური ღონისძიებების ინიცირებაზე, ითანხმებს ან/და თავად განსაზღვრავს სტრუქტურული ერთეულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ვადებს; ორგანიზებას უწევს და აკონტროლებს სტრუქტურული ერთეულის საქმიანობას, არეგულირებს და წყვეტს პროფესიულ და ორგანიზაციულ პრობლემებს, რომლებსაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს სტრუქტურული ერთეულის ეფექტური მუშაობისთვის; ითანხმებს და პასუხისმგებელია სტრუქტურული ერთეულის მიერ მომზადებულ პროექტებზე, შედეგებზე, პროცედურებზე, დასკვნებზე, ანგარიშებზე, სხვადასხვა სახის აქტებზე და წარმოების მასალებზე.

ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმების შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა ადმინისტრაციული ორგანოს არგუმენტაცია, თითქოს მ. ჯ-ას არ ჰქონდა უფლება, გაცნობოდა მის დაქვემდებარებაში არსებულ სტრუქტურულ ერთეულში მომზადებულ 2019 წლის 27 ივნისის №... წერილის შინაარსს. სააპელაციო პალატის განმარტებით, სამინისტროში, ისევე, როგორც სხვა ადმინისტრაციულ ორგანოებში, სავალდებულოდ მოქმედი საქმისწარმოების ელექტრონული სისტემის არსებობა, „სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში საქმისწარმოების ავტომატიზებული სისტემის მინიმალური სტანდარტის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 21 თებერვლის №64 დადგენილების შესაბამისად, არ გამოორიცხავს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის უფლებამოსილებას და ვალდებუ-

ლებას, აკონტროლოს მისადმი დაქვემდებარებული თანამშრომლები, მათ მიერ შესრულებული სამუშაო, გაეცნოს წერილებს და საჭიროების შემთხვევაში, სამსახურის ეფექტური ფუნქციონირებისათვის, მისცეს მათ პროფესიული რჩევები და მითითებები. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ვინაიდან მ. ჯ-ას გათავისუფლებამდე ეკავა პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა, იგი, როგორც სამსახურის უფროსი, სამინისტროს დებულებიდან და მისი სამუშაო აღწერილობიდან გამომდინარე, ასევე საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 26 აპრილის №215 დადგენილების გათვალისწინებით, უფლებამოსილი იყო, ორგანიზება გაენია და გაეკონტროლებინა თანამშრომელთა მიერ შესრულებული სამუშაო. მაღალი მმართველობითი დონე თავის თავში გულისხმობს სწორედ სტრუქტურული ერთეულის საქმიანობის სფეროს ზედამხედველობას და კოორდინაციაზე პასუხისმგებლობას. ამდენად, ის გარემოება, რომ მ. ჯ-ას უშუალოდ არ ევალებოდა შემოსული და გასული კორესპონდენციის სისტემატიზაცია, არ გამორიცხავდა მისი, როგორც სამსახურის უფროსის უფლებას/ვალდებულებას, ნებისმიერ დროს კონტროლი გაენია თანამშრომელთა მიერ შესრულებული სამუშაოს ანგარიშზე, განეხილა ცალკეული შემთხვევები, დავალებები და გაცნობდა სტრუქტურულ ქვედანაყოფში მომზადებულ დოკუმენტაციას. განსაზღვრული პირებისათვის წერილის მომზადების დავალება სპეციალურად გამოცემული აქტით არ მომხდარა. წერილი არ ყოფილა გასაიდუმლოებული. ეს ფაქტი უფრო მეტად ამყარებს დასკვნას, რომ მ. ჯ-ას თანამდებობიდან გათავისუფლება დაუსაბუთებელია.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, დისციპლინური წარმოების მასალებში ცალსახად და არგუმენტირებულად მითითებული არ არის, რომელ ფაქტობრივ გარემოებას დაეყრდნო კომისია, როდესაც ჩათვალა, რომ მოსარჩელეს ეკრძალებოდა წერილის შინაარსის კონკრეტული პირებისათვის გაცნობა. დასაბუთებული და სათანადო მტკიცებულებებით გამყარებული არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოქმედებდა საჯარო ინტერესის საწინააღმდეგოდ. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელ ერთეულს უმნიშვნელოვანესი როლი აკისრია გადაწყვეტილების მიღებისა და დასაბუთების პროცესში.

სადავო აქტების კანონიერების შეფასებისას, სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ დისციპლინური წარმოების კომისიის 2019 წლის 7 აგვისტოს №3 საოქმო გადაწყვეტილებით კომისიამ მ. ჯ-ას ქმედება შეაფასა დისციპლინურ გადაცდომად და პასუხისმგებლობის ზომად შეუფარდა გაფრთხილება. თუმცა, მას შემდეგ, რაც აფხაზეთის ავტონომიური

რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 13 სექტემბრის №d/ს-141 ბრძანებით გაგრძელდა დისციპლინური წარმოების ვადა, საბოლოოდ, 2019 წლის 4 ოქტომბრის №7 საოქმო გადაწყვეტილებით, მიიმე დისციპლინური გადაცდომის გამო, მოსარჩელეს სახდელის სახით შეუფარდა სამსახურიდან გათავისუფლება.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, არ დასტურდება მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის სახით გაფრთხილების შეფარდების შემდეგ, ახალი გარემოებების გამოკვლევა. კომისიის მუშაობა შემოიფარგლა მხოლოდ კომისიის წევრების მხრიდან საკუთარი მოსაზრებების გამოთქმით. მათ კონკრეტულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით არ უმსჯელიათ მოსარჩელის, როგორც სამსახურის უფროსის უფლებამოსილებებთან მიმართებით. კომისიის წევრებმა არ დაადასტურეს და დასკვნაში არ ასახეს, რომელ კონკრეტულ მტკიცებულებაზე დაყრდნობით დაადგინეს, რომ მ. ჯ-ა მოქმედებდა ადმინისტრაციული ორგანოს ინტერესების საწინააღმდეგოდ.

დისციპლინური წარმოების კომისიის ოქმების ანალიზიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ დისციპლინური კომისიის წევრები, ხშირ შემთხვევაში, საკუთარ პოზიციას წინმსწრებად გამოხატავდნენ, არ იყვნენ მიუკერძოებლები და გადაწყვეტილების მიღებამდე, დადასტურებულად მიაჩნდათ, რომ დისციპლინური წარმოების ფარგლებში საკვლევი მოქმედება სწორედ მ. ჯ-ამ განახორციელა.

დავის საგნიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ ასევე საყურადღებოდ მიიჩნია, ის გარემოება, რომ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში დასაქმების პერიოდში გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური ღონისძიება.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე, მე-60¹, 96-ე მუხლებზე და ჩათვალა, რომ სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და ურთიერთშეჯერების გარეშე, ადგილი აქვს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, ასევე საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მოთხოვნების დარღვევას, გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებით დასაბუთებული და სათანადო მტკიცებულებებით გამყარებული არ არის მოსარჩელის სამსახურიდან გა-

თავისუფლების საფუძვლები, ამდენად, არსებობს სადავო აქტების ბათილად ცნობისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელის გათავისუფლებამდელ თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალების საფუძველი. ამასთანავე, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, გასაჩივრებულ გადანყვეტილებაში მითითებული პერიოდით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით და აღნიშნულთან მიმართებით, დაეყრდნო მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ბრძანებას, შრომით ხელშეკრულებას, ასევე სსიპ შემოსავლების სამსახურის წერილს. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, იუსტიციისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის საკითხებში აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის აპარატის 2021 წლის 2 აპრილის ბრძანების თანახმად, მ. ჯ.-ა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობს აღნიშნულ უწყებაში. ამ ბრძანებას თან ერთვის მ. ჯ.-ასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შინაარსით დგინდება, რომ აღნიშნული ხელშეკრულება მოქმედებს 2021 წლის 2 აპრილიდან 2021 წლის 2 ივლისის ჩათვლით და მ. ჯ.-ას შრომის ანაზღაურება, თვეში 1400 ლარს შეადგენს. სსიპ შემოსავლების სამსახურის 2021 წლის 21 ოქტომბრის ცნობის თანახმად, 2021 წლის აპრილიდან 2021 წლის სექტემბრის ჩათვლით, იუსტიციისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის საკითხებში აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის აპარატიდან მ. ჯ.-ას ყოველთვიურად შემოსავლის სახით მიღებული აქვს 1400 ლარი.

ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების შეფასების საფუძველზე, სააპელაციო პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია მ. ჯ.-ასთვის სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ხელფასის დარიცხვის ფაქტი, რაც სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, განაპირობებს მოცემულ საქმეზე სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადანყვეტილების მე-5 პუნქტის გაუქმებას და ამ ნაწილში ახალი გადანყვეტილების მიღებას, კერძოდ, აფხა-

ზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, მ. ჯ-ას სასარგებლოდ უნდა დაევალოს იძულებითი განაცდურის სახით ხელზე მისაღები ხელფასის – 1193,50 (ათას ას ოთხმოცდაცამეტი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარის ანაზღაურება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, 2021 წლის 30 აპრილიდან 2021 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდის გამოკლებით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ.

კასატორი ითხოვს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილების გაუქმებას და საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნებას თბილისის სააპელაციო სასამართლოსთვის.

კასატორის განმარტებით, სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ, აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში განხორციელდა რეორგანიზაცია, შეიცვალა მთელი რიგი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლის დამადასტურებელი მტკიცებულებებიც თან ერთვოდა სააპელაციო საჩივარს, თუმცა სააპელაციო სასამართლომ შეფასების მიღმა დატოვა შესაბამისი გარემოებები და მიიღო უკანონო გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლომ საქმის რეალური, იმჟამად არსებული გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე ჩათვალა, რომ სადავო აქტები უკანონოა. ამასთანავე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, სწორად მიიჩნია, რომ საფუძვლიანია სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით და არსებობს აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალების საფუძველი, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ არ იმსჯელა მ. ჯ-ას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის რეალურ შესაძლებლობაზე, აღნიშნული თანამდებობის არარსებობის პირობებში. საერთოდ არ გამახვილდა ყურადღება საქმეში ჩართულ მე-სამე პირზე და მის მოთხოვნაზე. ამასთანავე, არასწორი შეფასება მიეცა საქმესთან დაკავშირებულ გარემოებებს. სახეზეა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სააპელაციო სასამართლოს გადან-

ყვეტილების გაუქმებისა და ამავე სასამართლოსთვის საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი.

კასატორი მიუთითებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ამონმებს სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. მოცემულ შემთხვევაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ უგულვებლყო აღნიშნული ნორმის დანაწესი, თითქმის სრულად გაიზიარა რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში მითითებული დასკვნები, არასწორი შეფასება მისცა საქმეზე წარმოდგენილ იმ მტკიცებულებებს, რომლებიც საფუძვლად დაედო დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №7 საოქმო გადაწყვეტილებას და „მ. ჯ.-ას დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 8 ოქტომბრის №პ/შ-21 ბრძანებას.

კასატორი აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა; სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. სააპელაციო სასამართლომ ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად არ გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები, გააკეთა არასწორი დასკვნები და შედეგად, საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება გამოიტანა.

კასატორი მიუთითებს, რომ 2019 წლის 23 ივლისს აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს კონკრეტული პირები დაემუქნენ განადგურებით, იმის გამო, რომ მათთვის ცნობილი გახდა საქართველოს მთავარი პროკურორის სახელზე სამინისტროდან 2019 წლის 27 ივნისს გაგზავნილი №... წერილის შესახებ. მინისტრს აჩვენეს სამინისტროს ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემიდან ამოღებული ზემოაღნიშნული დოკუმენტი. სწორედ ეს ფაქტი დაედო საფუძვლად სამინისტროში დისციპლინური წარმოების დაწყებას. ვინაიდან სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი ერთეული უწყებაში არ არსებობდა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 89-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, შეიქმნა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია, რომლის დასკვნაც საფუძვლად და-

ედო მ. ჯ-ას თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე მინისტრის ბრძანების გამოცემას. კომისიის დასკვნით მიჩნეულია, რომ მ. ჯ-ამ იმოქმედა პირადი ინტერესით და 2019 წლის 22 ივლისს, სალამოს საათებში, სამმართველოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს – მ. ბ-ას მოაქებინა სამინისტროს საქმისწარმოების ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემაში მისთვის მიუწვდომელი მნიშვნელოვანი დოკუმენტი – მინისტრის მიერ 2019 წლის 27 ივნისს საქართველოს მთავარი პროკურორისთვის გაგზავნილი წერილი №..., რომელიც შეიცავდა ინფორმაციას კონკრეტულ პირთა სავარაუდო მართლსაწინააღმდეგო ქმედების შესახებ, აგრეთვე მათ პერსონალურ მონაცემებს და შესაბამისად, იყო კონფიდენციალური. გარდა ამისა, აღნიშნული დოკუმენტის საფუძველზე, სამეგრელო-ზემო სვანეთის საოლქო პროკურატურაში, სისხლის სამართლის საქმეზე მიმდინარეობდა გამოძიება.

კასატორის განმარტებით, მ. ჯ-ასთან მიმართებაში, დისციპლინური წარმოების პროცესი განხორციელდა კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების დაცვით. არცერთ ეტაპზე მოსარჩელე არ შეზღუდულა, ესარგებლა ყველა კანონიერი საშუალებით და დაეცვა თავი. ადმინისტრაციული წარმოება ჩატარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი ნორმების დაცვით. კომისიამ სრულყოფილად შეისწავლა და გამოიკვლია საქმისათვის მნიშვნელოვანი გარემოებები, დაადგინა, რომ ჩადენილია მძიმე დისციპლინური გადაცდომა, რისთვისაც თანაზომიერ პასუხისმგებლობის ზომად ჩათვალა სამსახურიდან გათავისუფლება. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში, უფლება ჰქონდა, გაცნობოდა 2019 წლის 27 ივნისის №... წერილს, თუმცა სამინისტროს მოსაზრებით, მნიშვნელობის მქონეა არა წერილის შინაარსის გაცნობა, არამედ ის გარემოება, რომ მ. ჯ-ამ არაჯანსაღი ინტერესით, სხვა პირებისთვის გადაცემის მიზნით ამოაბეჭდინა წერილი მ. ბ-ას და გაეცნო მას. თავად მ. ჯ-ა კომისიის ყველა ოქმში (ოქმი №1, გვ.3, ოქმი №2, გვ.2, ოქმი №5, გვ.3) ადასტურებს, რომ დოკუმენტს გაეცნო, რადგან აინტერესებდა, მოხსენიებული იყო თუ არა მასში მინისტრის ყოფილი მოადგილე. ერთ-ერთ სხდომაზე (ოქმი №, გვ. 3) აღნიშნა, რომ აინტერესებდა, რატომ მივიდა სამინისტროში პროკურატურის თანამშრომელი, რა დოკუმენტი გაიგზავნა სამინისტროდან და იყო თუ არა მასში მინისტრის ყოფილი მოადგილე მოხსენიებული. იგივეს მიუთითებს თავისივე 2019 წლის 30 ივლისის №1/672 მოხსენებით ბარათშიც. ამდენად, აშკარაა, რომ მ. ჯ-ას დოკუმენტის გაცნობის არაკანონიერი ინტერესი ჰქონდა. იგი მოქმედებდა არა სამსახურებრივი ზედამხედველობის ფარგლებში, არამედ პირადი მო-

ტივით, რაც ეწინააღმდეგება საჯარო სამსახურში ეთიკისა და ქცევის ზოგად წესებს და დარღვევის შემთხვევაში, იწვევს შესაბამის პასუხისმგებლობას. თუ მ. ჯ-ა კვლავ დარჩებოდა დაკავებულ თანამდებობაზე, მომავალშიც არ იყო გამორიცხული, მისი მხრიდან იგივე ქმედების გამეორება, ვინაიდან იგი ვერ აცნობიერებდა, რომ როგორც საჯარო მოხელე, ვალდებული იყო, დაეცვა სამსახურებრივი ინფორმაცია. ამასთანავე, მისი განცხადება, რომ არ აინტერესებდა, ვინ გაიტანა დოკუმენტი, მინდობილი საქმისადმი უპასუხისმგებლო დამოკიდებულებაზე მიანიშნებს.

კასატორი თვლის, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 93-ე მუხლის მეორე პუნქტი და მიიჩნია, რომ დისციპლინური წარმოების მასალებით ცალსახად არ დასტურდება, რა კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას დაეყრდნო კომისია, როდესაც მიუთითა მოსარჩელის მხრიდან საჯარო ინტერესის სანინააღმდეგოდ განხორციელებული კონკრეტული ქმედების შინაარსზე. კასატორი მიუთითებს საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო დანესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ მე-4 მუხლის პირველ და მეორე პუნქტებზე, მე-8 მუხლზე, მე-12 მუხლის პირველ, მე-12 პუნქტებზე და აღნიშნავს, რომ მ. ჯ-ამ იმოქმედა პირადი მოტივით, ზიანი მიაყენა საჯარო ინტერესს. ამასთან, საერთოდ არ მიაჩნდა თავისი მოქმედება კანონსანინააღმდეგოდ, რაც არ გამორიცხავდა მომავალში მისი მხრიდან მსგავს გადაცდომას და უფრო მძიმე შედეგის დადგომის შესაძლებლობას. სწორედ ამიტომ, დისციპლინურმა კომისიამ სამსახურიდან გათავისუფლება მიიჩნია პასუხისმგებლობის ადეკვატურ ზომად.

კასატორი აღნიშნავს, რომ მ. ჯ-ა წარმოადგენდა აფხაზეთის ჯანდაცვის სამინისტროს პირველი რანგის საჯარო მოხელეს (მაღალი მმართველობითი დონე) – ... სამმართველოს უფროსს. იგი სამინისტროში ხელმძღვანელობდა სამმართველოს, რომელიც მოიცავდა ... საკითხებს და თვითონ იყო ვალდებული, გაეკონტროლებინა სამინისტროს მოსამსახურეთა საქმიანობის ... წესების დაცვა და დარღვევის აღმოჩენისთანავე, მიეღო შესაბამისი ზომები. ამ პირობებში, მ. ჯ-ამ თავად ჩაიდინა ისეთი განზრახი ქმედება, რომელმაც გამოიწვია სამსახურიდან დათხოვნა და არა უფრო მსუბუქი სახდელის შეფარდება (მიუხედავად იმისა, მის მიმართ არ იყო გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვა ღონისძიება). კომისიამ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა/შეუსრულებლობა, რომელიც დისციპლინური სახდელის სახედ იმსახურებდა სწორედ სამსახურიდან დათ-

ხოვნას.

კასატორი მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტზე, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“, „დ“ ქვეპუნქტებზე და მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დისციპლინური კომისიის შეფასება, ქმედების სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეშ დარღვევად კვალიფიკაციასთან მიმართებაში, სწორია. მ. ჯ-ას, როგორც შესაბამის თანამდებობაზე დასაქმებულ, განსაკუთრებული პასუხისმგებლობის მატარებელ პირს, მართებდა დოკუმენტაციის დაცულობის უზრუნველყოფა, გულისხმიერება, კეთილსინდისიერება. ამგვარი დამოკიდებულების არარსებობის გამო, შეიძლებოდა, შესაბამის ქმედებას მისცემოდა განმეორებითი ხასიათი, რაც მომავალში უარყოფითად აისახებოდა სამინისტროს საქმიანობაზე და დაზარალებდა უწყების ქმედუნარიანობას, ეფექტურობას და რეპუტაციას. სწორედ ამიტომ მიიჩნია დისციპლინურმა კომისიამ მ. ჯ-ას ქმედება მიძიმე გადაცდომად და შეუფარდა მას ყველაზე მკაცრი სახდელი.

კასატორის განმარტებით, საჯარო სამსახური ეფუძნება კანონიერების, ერთგულების, მიუკერძოებლობის, ანგარიშვალდებულების, კანონის წინაშე თანასწორობის, საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობის, კარიერული განვითარების, სტაბილურობის, პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის, გამჭვირვალობის, ღიაობისა და სხვა პრინციპებს. თითოეული მათგანი განაპირობებს მოხელის ქცევას საჯარო სამსახურში და აყალიბებს იმ ღირებულებებს, რომლის გარშემოც გაერთიანებულია მთლიანად საჯარო სამსახური. უმნიშვნელოვანესია, რომ თითოეული მოხელე აცნობიერებდეს ამ პრინციპების მნიშვნელობას; მოქმედებდეს კანონის უზენაესობისა და საჯარო ინტერესების დაცვის პრინციპის საფუძველზე; ასრულებდეს მისთვის დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს მიუკერძოებლად, კეთილსინდისიერად, დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის დაუშვებლობით; იყენებდეს სახელმწიფოსა და მისთვის მინდობილ ადმინისტრაციულ რესურსს ეფექტიანად; არ იყენებდეს თავის სამსახურებრივ მდგომარეობას პარტიული და პოლიტიკური, ან ნებისმიერი სხვა კერძო ინტერესებისათვის. კასატორი ასევე მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის პირველი ივლისის №ბს-773(კ-20) გადაწყვეტილების მიხედვით, „... საჯარო მოსამსახურე უმნიშვნელოვანესი პერსონაა, რამდენადაც კეთილსინდისიერება, პროფესიონალიზმი, გულისხმიერება განსაზღვრავს ერის მსახურების კულტურის დამკვიდრებას, რაც განაპირობებს ეროვნული საჯარო მმართველობის მოდელის ჩამოყალიბებას...საკასაციო სასამართლო აქვე

განმარტავს, რომ საჯარო მოსამსახურე არა მხოლოდ კონკრეტული სფეროს კვალიფიციური სპეციალისტი, დისციპლინირებული, შრომისმოყვარე, არამედ, ამავედროულად, მაღალი პიროვნული და მორალური პრინციპების, ღირებულებების მატარებელი პირია, რადგან სწორედ ამ თვისებათა ერთობლიობის მქონე ადამიანებს ძალუძთ მასშტაბური ამოცანების გადაწყვეტა და დაძლევა..“.

კასატორი მიუთითებს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹ მუხლზე და თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დისციპლინური წარმოება განხორციელდა მოქმედი კანონმდებლობის სრული დაცვით (რასაც არც მოსარჩელე მხარე უარყოფდა). დამოუკიდებელმა დისციპლინურმა კომისიამ ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოიკვლია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღო ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე. მინისტრის 2019 წლის 8 ოქტომბრის №პ/მ-21 ბრძანება და დამოუკიდებელი დისციპლინური კომისიის დასკვნა დასაბუთებულია, როგორც ფაქტობრივად, ისე სამართლებრივად. შესაბამისად, არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის საფუძველი.

კასატორი ასევე მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე, 382-ე მუხლებზე და აღნიშნავს, რომ საპელაციო საჩივართან ერთად, სამინისტროს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში წარდგენილი ჰქონდა ახალი მტკიცებულებები (აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 31 დეკემბრის №დ/ს-230 ბრძანება რეორგანიზაციის შესახებ; აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის 2021 წლის 22 მარტის №15 დადგენილება „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“; „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო მოხელეების თანამდებობებისათვის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ“ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 31 მარტის №დ/ს-69 ბრძანება; „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს თანამდებობათა სამუშაო აღწერილობების დამტკიცების შესახებ“ აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 31 მარტის №დ/ს-71 ბრძანება; „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სამტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის

ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 29 მარტის №d/ს-68 და 2021 წლის 20 აპრილის №d/ს-87 ბრძანებები; „ნ. გ-ის დანიშვნის შესახებ“ აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 30 მარტის №პ/ს-4 ბრძანება). წარდგენილი დოკუმენტაციით დასტურდებოდა, რომ მინისტრის 2020 წლის 31 დეკემბრის №d/ს-230 ბრძანების საფუძველზე, სამინისტროში დაინიშნა რეორგანიზაცია, ხოლო 2021 წლის 29 მარტის №d/ს-68 ბრძანებით დამტკიცდა სამინისტროს საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები. რეორგანიზაციის შედეგად, შეიქმნა ახალი – ადმინისტრაციული დეპარტამენტი, ხოლო ... სამმართველო გაუქმდა. ცხადია, გაუქმდა ის თანამდებობაც, რომელიც მოსარჩელეს დაკავებული ჰქონდა გათავისუფლებამდე (სამმართველოს უფროსი). ამ პირობებში, სააპელაციო სასამართლომ, დავის გადაწყვეტისას საერთოდ არ იმსჯელა, როგორ უნდა აღდგენილიყო მ. ჯ-ა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

კასატორის განმარტებით, რეორგანიზაციის შემდეგ, „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო მოხელეების თანამდებობებისათვის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ“ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 31 მარტის №d/ს-69 ბრძანებით, სამინისტროს საჯარო მოხელეთა თანამდებობებისთვის განისაზღვრა დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს თანამდებობათა სამუშაო აღწერილობების დამტკიცების შესახებ“ აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 31 მარტის №d/ს-71 ბრძანებით, სამინისტროს ახალი საშტატო თანამდებობებისთვის დამტკიცდა სამუშაო აღწერილობები. ახალი სტრუქტურული ერთეული – ადმინისტრაციული დეპარტამენტი, ... სამმართველოსგან ფუნქციურად განსხვავებულია, ასევე განსხვავებულია ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის სამუშაო აღწერილობა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. აღსანიშნავია, რომ ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე დაინიშნა ნ. გ-ი. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნული გარემოებები საერთოდ შეფასების მიღმა დატოვა, რის გამოც, არასწორი გადაწყვეტილება მიიღო: გარდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტისა, ძალაში დატოვა სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილების ყველა პუნქტი, მათ შორის, მე-4 პუნქტი, რომლითაც აფხაზეთის ავტო-

ნომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაეწალა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, მ. ჯ-ას ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ.

გათავისუფლებული მოხელის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნასთან დაკავშირებით, კასატორი მიუთითებს, რომ ტოლფასი თანამდებობის არსებობის დადგენის მიზნით, სააპელაციო სასამართლოს არ გამოუკვლევია შესაბამისი ფაქტობრივი გარემოებები. უფრო მეტიც, საერთოდ არ უმსჯელია აღნიშნულზე და არც საქმეში სავალდებულოდ ჩართული მესამე პირის – ნ. გ-ის თაობაზე. აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში, კასატორი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს არსებულ პრაქტიკას (მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 9 ივლისის №ბს-32(კ-20) და 2018 წლის 11 დეკემბრის №ბს-376-376(2კ-18) გადაწყვეტილებებზე). კასატორის მოსაზრებით, თუ სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევდა, რომ მ. ჯ-ა უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, იგი ექვემდებარებოდა სამსახურში აღდგენას, თუმცა ამისათვის სააპელაციო სასამართლოს უნდა დაედგინა, რომელ თანამდებობაზე უნდა აღდგენილიყო მ. ჯ-ა, ვინაიდან საქმის სააპელაციო სასამართლოში განხილვისას, ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობა აღარ არსებობდა. ამასთანავე, სააპელაციო პალატას უნდა ემსჯელა, სამინისტროს სტრუქტურული ცვლილებების პირობებში, რომელი თანამდებობა იყო ტოლფასი (თუ ასეთი არსებობდა საერთოდ). აღნიშნული გარემოებების დადგენაზე იყო დამოკიდებული დავის სწორად და სამართლიანად გადაწყვეტა.

განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ მოთხოვნასთან დაკავშირებით, კასატორი აღნიშნავს, რომ განაცდური წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის შესახებ მოთხოვნის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, მინისტრის სადავო 2019 წლის 8 ოქტომბრის №პ/მ-21 ბრძანების ბათილად ცნობისა და მ. ჯ-ას სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლები არ არსებობს, შესაბამისად, არ არსებობს განაცდურის სამინისტროსთვის დაკისრების საფუძველიც. აღნიშნული პოზიციის მიუხედავად, კასატორი ავითარებს მსჯელობას, სააპელაციო პალატის მიერ მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების საკითხის არასწორად გადაწყვეტასთან მიმართებით. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს მხედველობაში უნდა მიეღო მოსარჩელის სხვა უწყებაში დასაქმების მთელი პერიოდი და მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდური უნდა დაეკის-

რებიან 2021 წლის აპრილიდან დასაქმების მთელი პერიოდის გამოკლებით. აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2022 წლის 3 ივნისის №2556 წერილით მიმართა იუსტიციისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის საკითხებში აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის აპარატს. სამინისტრომ გამოითხოვა ინფორმაცია: 2021 წლის აპრილიდან მიმდინარე პერიოდამდე, დასაქმებულია თუ არა მოქალაქე მ. ჯ-ა, დასაქმების საფუძვლის მითითებით. პასუხად, სამინისტროს ეცნობა, რომ 2021 წლის 2 აპრილიდან დღემდე, მ. ჯ-ა დასაქმებულია მინისტრის აპარატში, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ამ ნაწილში არასწორია. სამინისტროსთვის განაცდურის დაკისრების შემთხვევაში, უნდა განისაზღვროს განაცდურის ზუსტი ოდენობა. სხვა შემთხვევაში, მ. ჯ-ა ორმაგ ხელფასს მიიღებს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და გართულდება სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორის მოსაზრებით, ვინაიდან თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 9 ივლისის №ბს-32(კ-20) გადაწყვეტილება, 2018 წლის 11 დეკემბრის №ბს-376-376 (2კ-18) გადაწყვეტილება), ასევე, იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რამაც არსებითად იმოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „დ“, „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ დასაშვებობის საფუძველს. ამდენად, უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 23 ივნისის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ნოემბრის განჩინებით დასაშვებად

იქნა მიჩნეული აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი და დადგინდა მხარეთა დასწრების გარეშე საქმის განხილვა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საქმის მასალების შესწავლის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად, საკასაციო პალატა თვლის, რომ აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სადავო სამართალურთიერთობა დაკავშირებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონთან, რომელიც აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს, თუ ამავე კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი. აღნიშნული კანონის პრინციპებიდან გამომდინარე, საჯარო მოსამსახურის ნებისმიერი ქმედება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს (კანონიერების პრინციპი); საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია, თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და საჯარო ინტერესების დაცვის საფუძველზე განახორციელოს (ერთგულების პრინციპი); საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ საჯარო ინტერესებით. მას ეკრძალება პირადი ინტერესებით ხელმძღვანელობა (მიუკერძოებლობის პრინციპი); საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში განხორციელებული საქმიანობისთვის პირადად აგებს პასუხს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით (ანგარიშვალდებულების პრინციპი).

მიუთითებული კანონის 85-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოხელის დისციპლინურ გადაცდომად მიჩნეულია ეთიკის ნორმების, ქცევის ზოგადი წესების უგულვებელყოფა ან დარღვევა, რომელიც მიმართულია მოხელისა და საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ, მიუხედავად იმისა, სამსახურშია იგი ჩადენილი თუ სამსახურის გარეთ. ამავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომა შესაძლებელია იყოს მძიმე ან მსუბუქი, ხოლო მე-3 პუნქტში ჩამოთვლილია მძიმე გადაცდომად მიჩნეული კონკრეტული შემთხვევები. მათ შორის, მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, დისციპლინური გადაცდომა ითვლება

მიძიმედ, თუ დისციპლინურმა გადაცდომამ გამოიწვია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის რეპუტაციის შელახვა, რაც გამოიწვევს ამ პირის მიერ მომავალში სამსახურებრივ მოვალეობათა ჯეროვან შესრულებას. ამავე პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მიძიმედ, თუ გადაცდომის შედეგად ზიანი მიაღდა საჯარო დაწესებულებაში მომუშავე სხვა საჯარო მოსამსახურეს, მესამე პირს ან საჯარო ინტერესს.

მითითებული კანონის 93-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული დისციპლინური წარმოების დროს მოპოვებული მასალების ანალიზის შედეგად ადგენს დასკვნას დისციპლინური გადაცდომის არსებობისა და პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომის შეფარდების შესახებ, ხოლო 94-ე მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნის მიღებიდან 7 სამუშაო დღის ვადაში იღებს ერთ-ერთ შემდეგ გადანაცვლებას: ა) მოხელისთვის დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ან უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების თაობაზე; ბ) მსუბუქი დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში – მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების თაობაზე; გ) დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულისთვის დასკვნის დასაბუთებული შენიშვნებით დაბრუნების თაობაზე. ამავე კანონის 96-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ ზომას წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლება, ხოლო 98-ე მუხლის შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მხოლოდ მიძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში.

უდავოა, რომ თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე, მ. ჯ-ა წარმოადგენდა აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში დასაქმებულ საჯარო მოხელეს, რომელზეც ვრცელდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმები (აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2014 წლის 27 მაისის №186 ბრძანების მიხედვით, მ. ჯ-ა 2014 წლის 27 მაისიდან დანიშნული იყო სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე). შესაბამისად, მოსარჩელესთან მიმართებაში დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენისა და მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების მიზნით, მოპასუხე ადმინისტრაციულ-

მა ორგანომ იხელმძღვანელა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მუხლებით (სადავო 2019 წლის 8 ოქტომბრის №3/შ-21 ბრძანების გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლად აღმინისტრაციულმა ორგანომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტზე, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“, „დ“ ქვეპუნქტებზე).

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულმა პირმა – მ. ბ-ამ 2019 წლის 25 ივლისის №1/653 მოხსენებითი ბარათით მიმართა მინისტრს და მიუთითა, რომ 2019 წლის 22 ივლისს, 17:00 საათზე, მისმა უფროსმა – მ. ჯ-ამ სთხოვა, ეჩვენებინა 2019 წლის 27 ივნისის №... წერილი, გაგზავნილი საქართველოს გენერალურ პროკურორთან. მ. ჯ-ას სტატუსიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილად ჩათვალა, გაეხსნა დოკუმენტის გვერდი, ეკრანზე ეჩვენებინა მისთვის წერილი და დაეთმო თავისი სამუშაო ადგილი. მ. ჯ-ა დაახლოებით 10 წუთი კითხულობდა წერილს და ფურცელზე აკეთებდა ჩანიშვნებს, რის შემდეგაც, გადაჯდა თავის მაგიდასთან. რა ჩაინიშნა ფურცელზე, მისთვის უცნობია. მ. ბ-ას განმარტებით, აღნიშნულ შემთხვევამდე, მ. ჯ-ას რაიმე დოკუმენტის ჩვენების თხოვნით მისთვის არ მიუმართავს.

აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 29 ივლისის №დ/ს-121 ბრძანებით, სამინისტროს საქმისწარმოების, ადამიანური რესურსების მართვისა და იურიდიულ საკითხთა სამმართველოს უფროსის მ. ჯ-ას მიერ შესაძლო ადმინისტრაციული გადაცდომის ჩადენის ფაქტის გამოვლენის მიზნით, შეიქმნა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია.

2019 წლის 31 ივლისს აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულმა პირმა – მ. ბ-ამ მინისტრის სახელზე წარადგინა მეორე მოხსენებითი ბარათი №1/683, სადაც განმარტა, რომ მ. ჯ-ას არამართო აჩვენა საქართველოს გენერალურ პროკურორთან გაგზავნილი 2019 წლის 27 ივნისის №... წერილი, არამედ ამოუბეჭდა და გადასცა.

დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2019 წლის 7 აგვისტოს №3 საოქმო გადაწყვეტილებით დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ მ. ჯ-ამ ჩაიდინა მძიმე დისციპლინური გადაცდომა, რისთვისაც პასუხისმგებლობის ზომად უნდა შეფარდებოდა გაფრთხილება. ამავე საოქმო გადაწყვეტილების მიხედვით, კომისიის მასალები, შესწავლისა და შემდგომი რეაგირების მიზნით,

გადაიგზავნა სათანადო ორგანოებში.

დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №7 საოქმო გადაწყვეტილებით დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საქმისწარმოების, ადამიანური რესურსების მართვისა და იურიდიულ საკითხთა სამმართველოს უფროსმა მ. ჯ-ამ ჩაიდინა მძიმე დისციპლინური გადაცდომა, რის გამოც, ჩადენილი გადაცდომის თანაზომიერ პასუხისმგებლობის ზომად მიჩნეული უნდა ყოფილიყო სამსახურიდან გათავისუფლება.

ზემოაღნიშნული საოქმო გადაწყვეტილების საფუძველზე, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ გამოცემული 2019 წლის 8 ოქტომბრის №პ/შ-21 ბრძანებით, მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის გამო, მ. ჯ-ა 2019 წლის 7 ოქტომბრიდან გათავისუფლდა სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობიდან.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 86-ე მუხლის შესაბამისად, დისციპლინური წარმოების მიზანს წარმოადგენს დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა, დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა. 87-ე მუხლის თანახმად კი, დისციპლინური წარმოება ემყარება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს. არავის არ შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ამ კანონით დადგენილი საფუძვლისა და წესის დაცვის გარეშე. ამავდროულად კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი უნდა იყოს.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ზოგადი პრინციპიდან გამომდინარე, დისციპლინური გადაცდომისათვის, საჯარო მოხელესთან მიმართებაში შესაბამისი ზემოქმედების ზომის გამოყენება დასაშვებია მხოლოდ კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლებით და წესით. ამასთანავე, დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენასთან დაკავშირებული პროცედურის სრულყოფილად ჩატარების ვალდებულება, ერთი მხრივ, საჯარო წესრიგის, ხოლო, მეორე მხრივ, კერძო პირის უფლების დაცვის მიზანს უნდა ემსახურებოდეს. უფლებამოსილი ადმინისტრაციული ორგანოს კანონისმიერი ვალდებულებიდან გამომდინარეობს ქმედების სწორი კვალიფიკაცია, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შესაბამისი ფაქტების გამოკვლევისა და შეფასების საფუძველზე. საეარაუდო გადაცდომა, თავისი შინაარსით, სრულად უნდა შეესაბამებოდეს კანონ-

ნით ასეთად მიჩნეული ქმედების ნიშნებს. საჯარო მოხელისათვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად, მტკიცებულებათა ერთობლიობით უნდა დადასტურდეს შესაბამისი დარღვევის შემცველი ფაქტების არსებობა. ამასთანავე, „...სამსახურიდან გათავისუფლება, როგორც უკიდურესი ღონისძიება, უნდა იყოს დარღვევის სიმძიმის პროპორციული. დარღვევის ჩამდენი მოხელისათვის კონკრეტული სახდელის შერჩევა უფლებამოსილი ორგანოს დისკრეციაა, თუმცა აღნიშნული არ გამორიცხავს მიღებული გადანყვეტილების სათანადოდ დასაბუთების საჭიროებას...“ (სუს 2020 წლის 28 მაისის №ბს-623(კ-19) განჩინება).

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სადავო არა ჩადენილ გადაცდომასთან მიმართებაში მოსარჩელისათვის დაკისრებული სახდელის პროპორციულობა, არამედ მოსარჩელის მხრიდან მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტის ნამდვილობა, რაც საფუძვლად დაედო მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრებას.

საყურადღებოა, რომ დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №7 სხდომის ოქმში ასახული დასკვნები. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დასკვნა სახდელის დაკისრების თაობაზე არ ეფუძნება დადასტურებად ფაქტობრივ გარემოებებს. სახდელის შეფარდების საფუძველი, ურთიერთსაწინააღმდეგო ახსნა-განმარტებები, თავად კომისიის წევრთა წინააღმდეგობრივი მოსაზრებები და ზეპირსიტყვიერი მითითებებია. შესაბამისად, საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას, დისციპლინური გადაცდომის უტყუარად დადასტურების შესახებ. გადაცდომის ჩადენის დადასტურების მტკიცების ტვირთი ეკისრება ადმინისტრაციულ ორგანოს. შესაბამისად, დარღვევის ამსახველი გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები თავად ორგანოს უნდა წარმოედგინა. სადავო წარმოების ამსახველი დოკუმენტაცია შეიცავს დარღვევასთან დაკავშირებული დეტალების აღწერას, თუმცა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლიობა არ ადასტურებს მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ამსახველი შემადგენლობის არსებობას, რასაც შეიძლება გამოენვია მ. ჯ-ას სამსახურიდან დათხოვნა. სადავო წარმოების მიმდინარეობის ამსახველ ოქმებში, ხშირ შემთხვევაში, თავად კომისიის წევრები აფიქსირებენ, რომ წარმოების პროცესში გამოკითხული პირების – მ. ჯ-ას და მ. ბ-ას ჩვენებები ურთიერთსაწინააღმდეგოა და საკმარისი გარემოებებით არ დასტურდება დოკუმენტის ამობეჭდვა, მ. ჯ-ასთვის გადაცემა, ასევე სამსახურიდან გატანა.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის 2014 წლის 29 იანვრის №12 დადგენილებით დამტკიცებული „აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების“ მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სამინისტროს თანამდებობის პირად ითვლებოდა სამინისტროს სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელი, ხოლო ამავე დებულების მე-7 მუხლის მეორე პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამინისტროს ერთ-ერთ სტრუქტურულ ქვედანაყოფს წარმოადგენდა ... სამმართველო, რომლის ძირითადი ამოცანები და კომპეტენცია განსაზღვრული იყო დებულების მე-11 მუხლით.

უშუალოდ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსის უფლება-მოვალეობები განსაზღვრული იყო აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2015 წლის 17 დეკემბრის №335 ბრძანებით დამტკიცებული „... სამმართველოს დებულებით“ (დანართი №3). აღნიშნული დებულების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, სამმართველოს უფროსის მოვალეობებს შორის მოიაზრება სამმართველოს ხელმძღვანელობა და მისი საქმიანობის წარმართვა; სამმართველოს მოხელეებს შორის მოვალეობათა განაწილება და მათთვის შესაბამისი მითითებების გაცემა; სამუშაო აღწერილობაში გათვალისწინებული ფუნქციების შესრულება. საკასაციო პალატა ასევე მიუთითებს საქმეში არსებულ ინფორმაციაზე, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსის სამუშაო აღწერილობის შესახებ, რომლის თანახმად, სამმართველოს უფროსის – მ. ჯ-ას მოვალეობებში შედიოდა სამმართველოს საქმიანობის ხელმძღვანელობა და წარმართვა; სამმართველოს თანამშრომლებს შორის ფუნქციებისა და დავალებების განაწილება და მათი შესრულების კონტროლი; სამინისტროს ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი ორგანიზაციული მუშაობის წარმართვა; სამინისტროს ხელმძღვანელობისთვის სამმართველოს მუშაობის შესახებ კვარტალური ანგარიშების წარდგენა; სამინისტროს შინაგანანგის შესრულების კონტროლი, სამინისტროს მოხელეთა სამსახურში გამოცხადებაზე კონტროლი და მოსვლა-წასვლის რეესტრის წარმოება; კომპეტენციის ფარგლებში სამინისტროს ცალკეული კომისიების საქმიანობაში მონაწილეობის მიღება; ხელმძღვანელობის მიერ დაკისრებული სხვა უფლებამოსილებების განხორციელება.

საკასაციო პალატა თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დაუდასტურებელია მოსარჩელის მხრიდან როგორც დაკისრებული ფუნქციების გვერდის ავლით მოქმედება, ისე არასამსახურებრივი მიზნით, სხვისი პერსონალური მონაცემების გაცნობა და შესაბამისი ინფორმაციის მესამე პირებისათვის გადაცემა. შესაბამისი გადაცდომის არსებობა, მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ დაუკავშირა მოსარჩელის მხრიდან, მასზე თანამდებობრივად დაკისრებული მოვალეობებისათვის ფარგლების გადაცილებას, თუმცა ადმინისტრაციული ორგანო ვერ ადასტურებს, რომ სწორედ მ. ჯ-ას, როგორც სამინისტროს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი პირისათვის დაკისრებულ მოვალეობებთან შეუსაბამო ქმედებით დადგა მისთვის პასუხისმგებლობის გამომწვევი და სამინისტროსთვის ზიანის მომტანი შედეგი. დაუსაბუთებელია ადმინისტრაციული ორგანოს არგუმენტი, იმასთან დაკავშირებით, რომ მ. ჯ-ას არ ჰქონდა უფლება, გაცნობოდა მის დაქვემდებარებაში არსებულ სტრუქტურულ ერთეულში მომზადებულ 2019 წლის 27 ივნისის №... წერილის შინაარსს. ამასთანავე, არ დასტურდება, რომ მითითებული დოკუმენტის გარეშე პირთათვის ხელმისაწვდომობა სწორედ მ. ჯ-ამ უზრუნველყო. დისციპლინური წარმოების მასალებით დასაბუთებული და სათანადო მტკიცებულებებით გამყარებული არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოქმედებდა საჯარო ინტერესის საწინააღმდეგოდ. საკასაციო პალატა მითითებს, რომ სამინისტროში დასაქმებულ პირს, რომელსაც სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულების მიზნებიდან გამომდინარე, შეხება აქვს პერსონალური მონაცემების შემცველ დოკუმენტებთან, გააჩნია შესაბამისი მონაცემების დაცვის ვალდებულება. მოცემულ შემთხვევაში, ადმინისტრაციული ორგანო ზოგადი მითითებებით შემოიფარგლა ინფორმაციის კონფიდენციალურობისა და მასზე მოსარჩელის წვდომის აკრძალვის თაობაზე. ამასთანავე, დაუდასტურებელია მიზეზობრივი კავშირის არსებობა მოსარჩელის მიერ შესაბამისი ინფორმაციის გაცნობას, მის გავრცელებასა და დამდგარ მძიმე შედეგს შორის, რომელშიც ადმინისტრაციული ორგანო მოიაზრებს მინისტრისათვის მუქარის შემცველი წერილის გაგზავნას.

საკასაციო პალატა მართებულად მიიჩნევს კასატორის მითითებას იმ გარემოებაზე, რომ მ. ჯ-ა, შესაბამის თანამდებობაზე დასაქმებულ, განსაკუთრებული პასუხისმგებლობის მატარებელ პირს წარმოადგენდა, თუმცა მისი საქმისადმი პასუხისმგებლობით მიდგომის გამორიცხვის შესახებ დასკვნა სათანადო მტკიცებულებებიდან არ გამომდინარეობს. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია და სახდელის ყველაზე მკაცრი ფორმის გამოყენებას არ ამარ-

თლებს ვარაუდის დაშვება, რომ სამომავლოდაც, მ. ჯ-ას შესაძლო ქმედებები სამინისტროს დააზარალებს.

ამდენად, ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელესთან მიმართებაში დისციპლინური დარღვევის არსებობა, რასაც შეიძლებოდა გამოეწვია პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომის გამოყენება – სამსახურიდან დათხოვნა. სააპელაციო სასამართლომ სწორი შეფასება გააკეთა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №7 საოქმო გადაწყვეტილებისა და „მ. ჯ-ას დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 8 ოქტომბრის №პ/შ-21 ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნებთან მიმართებაში. მართებულია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, გასაჩივრებული აქტების ბათილად ცნობის ნაწილში რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების თაობაზე.

მ. ჯ-ას მოთხოვნას ასევე წარმოადგენს აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, მისი ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ. სააპელაციო პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილებით ძალაში დარჩა სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საფუძვლიანად ჩათვალა აღნიშნული მოთხოვნა და მოპასუხეს დაევალა შესაბამისი აქტის გამოცემა.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო

დანესებულების თანხმობით. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი ირიცხება მოხელეთა რეზერვში.

ამდენად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის დანაწესიდან გამომდინარე, თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნის გადაწყვეტისას გათვალისწინებულ, საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებას წარმოადგენს თანამდებობის ვაკანტურობა. „...გადაწყვეტილების აღსრულების შედეგები განსხვავებულია იმის გათვალისწინებით, თუ როგორ განხორციელდა უფლების დროებითი დაცვა. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ აქტის გასაჩივრებას არ აქვს სუსპენსიური ეფექტი, გასაჩივრება არ იწვევს ავტომატურად სადავო აქტის მოქმედების შეჩერებას..“ (სუს 2021 წლის 30 სექტემბრის №ბს-273(კ-19) განჩინება).

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ საქმეში მესამე პირის სტატუსით მონაწილე პირი – ნ. გ-ი, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 20 დეკემბრის №პ/მ-27 ბრძანებით, 2019 წლის 20 დეკემბრიდან დაინიშნა აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე.

საგულისხმოა, რომ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 30 მარტის №პ/მ-13 ბრძანებით, სამინისტროს რეორგანიზაციის გამო, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსის მოადგილე ი. ბ-ა, 2021 წლის 22 მარტიდან მობილობის წესით დაინიშნა სამინისტროს ... სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, ხოლო მინისტრის ამავე თარიღის №პ/მ-4 ბრძანებით, სამინისტროს რეორგანიზაციის გამო, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს უფროსი ნ. გ-ი, 2021 წლის 22 მარტიდან მობილობის წესით დანიშნულია სამინისტროს ... დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე.

ამავდროულად, სამინისტროში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 20 აპრილის №დ/ს-87 ბრძანებით დამტკიცდა აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ახალი სამტაქტო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები,

დანართის შესაბამისად.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ სასამართლოში დავის გადანაცვების მომენტი სათავის, მ. ჯ-ას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნასთან მიმართებაში, გარემოებები შეცვლილია – თანამდებობა, რომელზეც დაინიშნული იყო მ. ჯ-ა, ვაკანტური აღარ არის. კერძოდ, აღნიშნული თანამდებობა, სამინისტროში რეორგანიზაციამდე დაკავებული ჰქონდა ნ. გ-ს. საქმის მასალებით ასევე დასტურდება, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ, სამინისტროში არსებული სტრუქტურული ერთეულის – აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ... სამმართველოს ნაცვლად, ჩამოყალიბდა ... დეპარტამენტი. აღნიშნული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე, 2021 წლის 22 მარტიდან დაინიშნულია ნ. გ-ი. ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც დასტურდება, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური აღარ არის, ადმინისტრაციულ ორგანოს წარმომოება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით გათვალისწინებული პროცედურის განხორციელების ვალდებულება. სადავო თანამდებობის სხვა პირის მიერ დაკავების ფაქტი გამორიცხავს იმავე თანამდებობაზე პირის აღდგენას. „...მოხელის სამუშაოზე აღდგენაში არ შეიძლება მოიაზრებოდეს სადავო პოზიციაზე დაინიშნული პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობა. ასეთ შემთხვევაში, უნდა მოხდეს სამსახურში აღდგენილი მოხელის ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნა იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში, ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, ასეთ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით (სუს 2022 წლის 6 ოქტომბრის №103(2კ-22) გადაწყვეტილება). საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობით, დადასტურდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობა. მის მიმართ აღარ არსებობს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომელიც სამსახურიდან გათავისუფლებას დადასტურებს. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ მოცემული მომენტი სათავის მოსარჩელისათვის განკუთვნილ შტატზე სხვა პირია დაინიშნული, სამართლებრივი თვალსაზრისით, იგი წარმოადგენს რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი ახალი სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომელს, რომელიც უნდა დაექვემდებ-

ბაროს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით გათვალისწინებული პროცედურის დაცვით, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას.

საკასაციო პალატა უსაფუძვლოდ მიიჩნევს კასატორის მოსაზრებებს, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის, მ. ჯ-ას სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების წინაპირობების არარსებობის თაობაზე.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, თავისი არსით, გულისხმობს შრომის ანაზღაურებას, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს. ამასთანავე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, მოხელის სამსახურში აღდგენისა და მისთვის განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულებას ადგენს იმ შემთხვევაში, როდესაც ზემდგომი ორგანო ან სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ (კანონის 118-ე მუხლის მე-3, მე-4 პუნქტები). „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლის მე-4 პუნქტიდან გამომდინარე, სამსახურში აღდგენილ მოხელეს უნდა მიეცეს განაცდური თანამდებობრივი სარგო. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მიმართულია იმ უფლებებში აღდგენისკენ, რომელშიც პირი იმყოფებოდა სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, შესაბამისად, განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ოდენობის გაანგარიშებას საფუძვლად უნდა დაედოს ის ანაზღაურება, რომელსაც მოსარჩელე იღებდა მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე (სუსგ №ბს-171-160(კ-07), 13.09.2007წ., №ბს-1512(კს-18), 05.02.2019წ., №ბს-139(4კ-19), 08.06.2020წ.).

ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, იმ პირობებში, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით უკანონოდ არის მიჩნეული მ. ჯ-ას სამსახურიდან გათავისუფლება და დადგენილია მისი შესაბამის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ვალდებულება, არსებობს აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის, მოსარჩელის სასარგებლოდ, განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების საფუძველი. საკასაციო პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის შეუძლებლობაც არ განაპირობებს პირისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმას („საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტიდან გამომდინარე, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამა-

ტი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში). ამდენად, მოსარჩელის მთლიანი საჯარო სამსახურის სისტემაში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაშიც, მოპასუხეს ეკისრება მოხელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით განაცდურის ანაზღაურების პერიოდის სისწორის შეფასებას:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილებით, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მოსარჩელე მ. ჯ-ას სასარგებლოდ დაევალა იძულებითი განაცდური ხელზე მისაღები ხელფასის – 1193,50 (ათას ას ოთხმოცდაცამეტი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარის ანაზღაურება, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, 2021 წლის აპრილიდან 2021 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდის გამოკლებით. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების აღნიშნულ პუნქტთან მიმართებით, მ. ჯ-ას საკასაციო პრეტენზია არ წარმოუდგენია. საკასაციო პალატა მსჯელობს მხოლოდ მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ საკასაციო საჩივარზე. ამდენად, საკასაციო საჩივრის ფარგლების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, იმსჯელოს სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოპასუხისათვის დაკისრებული, მოსარჩელისათვის სავალდებულოდ ასანაზღაურებელი იძულებითი განაცდურის თანხის ოდენობის მართებულობაზე.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო საქმეზე გადაწყვეტილებას თვითონ მიიღებს, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის ხელახლა განსახილველად სააპელაციო სასამართლოში დაბრუნების საფუძვლები. ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის

გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადანყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა.

საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმის გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტები არ საჭიროებენ დამატებით გამოკვლევას. სრული საკასაციო კონტროლის ფარგლებში, შესაძლებელია საკასაციო საჩივარზე გადანყვეტილების მიღება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის გასაჩივრებული გადანყვეტილება, იმ ნაწილში, რომლითაც ძალაში დარჩა სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადანყვეტილება, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისა და მ. ჯ-ას ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის საფუძველზე, ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადანყვეტილება: აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალოს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, მ. ჯ-ას ... სამმართველოს უფროსის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე; დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადანყვეტილება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. აფხაზეთის ა/რ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სა-

მინისტროს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება, იმ ნაწილში, რომლითაც ძალაში დარჩა სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისა და მ. ჯ-ას ... სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ;

3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის საფუძველზე, ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება: აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალოს ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, მ. ჯ-ას ... სამმართველოს უფროსის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე;

4. დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება.

5. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერება და დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის საკითხი

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ბს-435(კ-22)

6 მარტი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: გ. გოგიაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ქ. ცინცაძე,
ნ. სხირტლაძე**

დავის საგანი: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

2019 წლის 17 ივლისს გ. ც-მა სასარჩელო განცხადებით მიმარ-

თა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხის – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიმართ და მოთხოვნათა დაზუსტების შემდეგ, მოსარჩელემ მოითხოვა გ. ც-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2019 წლის 17 ივნისის №MIA 0 19 01572172 ბრძანების ბათილად ცნობა და მოპასუხისათვის – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსათვის გ. ც-ის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის დავალება.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ 1981 წლიდან მუშაობდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სისტემაში, სხვადასხვა თანამდებობებზე. 2019 წლის 17 ივნისს მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა, რომ იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან კანონით გათვალისწინებული ზღვრული ასაკის (60 წლის) მიღწევის საფუძველით.

სარჩელის თანახმად, გ. ც-ი ისე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რომ სამინისტროს არ დაუსაბუთებია, რატომ იქნა დათხოვნილი მოსარჩელე თანამდებობიდან, ამასთანავე, ადმინისტრაციულ ორგანოს არ გამოუკვლევია მნიშვნელოვანი გარემოებები, კერძოდ, გ. ც-ის გათავისუფლების დროს მიმდინარე ადმინისტრაციული წარმოებისას, მოსარჩელისათვის არავის უკითხავს, სურდა თუ არა ესარგებლა უფლებით და გაეგრძელებინა სამუშაო პერიოდში.

მოსარჩელემ მიუთითა საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №995 ბრძანების 35-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამინისტროს მოსამსახურე შეიძლება მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, დათხოვნილ/თანამდებობიდან გათავისუფლებულ იქნეს: სამსახურში ყოფნის ზღვრული ასაკის მიღწევის გამო. ამავე ბრძანების მე-18 მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, უფროსი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებისთვის ზღვრული ასაკია 60 წელი. აღნიშნული მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, სამსახურებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, ჯანმრთელობის დაცვის სამსახურის დადებითი სამედიცინო დასკვნისას უფროსი (მხოლოდ პოლკოვნიკი) და უმაღლესი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებს საკუთარი სურვილით, მინისტრის თანხმობით, შეიძლება გაუგრძელდეთ სამსახურის ვადა ზღვრულ ასაკს ზევით 5 წლამდე ვადით. მოსარჩელემ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოიცემა წერილობით ან ზეპირად. წერილობითი ფორმით გამოცემული ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ინ-

დივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას.

მოსარჩელემ ასევე მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 19 ნოემბრის №ბს-301-292(კ-13) გადაწყვეტილებაზე, სადაც განიმარტა, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლზომიერება, დარწმუნდეს მის კანონშესაბამისობაში, ხოლო უფლების დარღვევის განცდის შემთხვევაში, ისარგებლოს გასაჩივრების შესაძლებლობით, რასაც დასაბუთების გარეშე გადაწყვეტილების მიღების პირობებში, მოკლებულია. აგრეთვე, დასაბუთებული აქტის გამოცემა აადვილებს საჩივრის ან სარჩელის განმხილველი ორგანოების მიერ მისი კანონიერებისა და მიზანშეწონილობის გადამოწმების პროცესს.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილებით გ. ც-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2019 წლის 17 ივნისის №MIA 0 19 01572172 ბრძანებით, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის ...ის რაიონული სამმართველოს ...ის პოლიციის განყოფილების დეტექტივის თანამშემუ-გამომძიებელი, პოლიციის პოლკოვნიკი – გ. ც-ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან ზღვრული ასაკის მიღწევის გამო. **სასამართლომ მიუთითა, რომ პოლიციელისათვის დადგენილ ზღვრულ ასაკს განსაზღვრავს** სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №995 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის წესის“ მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, უფროსი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებისთვის პოლიციელთათვის ზღვრული ასაკია 60 წელი. სასამართლომ ასევე მიუთითა აღნიშნული მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომლის მიხედვით, სამსახურებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, ჯანმრთელობის დაცვის სამსახურის დადებითი სამედიცინო დასკვნისას უფროსი (მხოლოდ პოლკოვნიკი) და უმაღლესი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებს საკუთარი სურვილით, მინისტრის თანხმობით, შეიძლება გაუგრძელდეთ სამსახურის ვადა ზღვრულ ასაკს ზევით 5 წლამდე ვადით. ანალოგიურ დათქმას ითვალისწინებს „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი – პოლიციელი სამსახურიდან შეიძლება დათხოვნილ იქნეს სამსახურში ყოფნის ზღვრული ასაკის მიღწევის გამო.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის მიერ გ. ც-ის გათავისუფლება განხორციელდა კანონმდებლობის შესაბამისად – ზღვრული ასაკის მიღწევის გამო. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელე მხარის განმარტება, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულებას წარმოადგენდა მისთვის სამსახურებრივი ურთიერთობის წაღმდეგ ვადით გაგრძელება. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ვადის გაგრძელება არ წარმოადგენს იმპერატიულ დათქმას და მხოლოდ მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიზანშეწონილობას ეფუძნება, მოსარჩელის სურვილის შემთხვევაში. სასამართლომ ასევე ყურადღება გაამახვილა, რომ გ. ც-ის მხრიდან ზღვრული ასაკის მიღწევის შემდეგ მუშაობის გაგრძელების ნების გამოხატვის ფაქტის დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულება არ ყოფილა წარმოდგენილი და მიუთითა საქმეში წარმოდგენილ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის ...ის რაიონული სამმართველოს უფროსის 2020 წლის 14 თებერვლის №MIA 5 20 00398062 წერილზე, რომლითაც თანახმად, გ. ც-ს ...ის რაიონული სამმართველოსთვის წერილობითი ფორმით ან/და ზეპირსიტყვიერად შინაგან საქმეთა სამინისტროში ზღვრული ასაკის მიღწევის შემდეგ მუშაობის გაგრძელების მოთხოვნით არ მიუმართავს.

აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა გ. ც-მა, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილებით გ. ც-ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება და საქმეზე მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც გ. ც-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2019 წლის 17 ივნისის № MIA 0 19 01572172 ბრძანება, გ. ც-ის თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროდან დათხოვნის შესახებ. მოპასუხეს დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა გამოკვლევის და შეფასების შემდეგ, კანონით დადგენილ ვადაში, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, ვინაიდან კანონმდებლობა ითვალისწინებდა მოსარჩელისათვის სამსახურის ვადის გაგ-

რძელების შესაძლებლობას, ადმინისტრაციულ ორგანოს, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის პრინციპებზე დაყრდნობით, ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებში, უნდა ემსჯელა მისთვის სამსახურის ვადის გაგრძელების თაობაზე, ასევე გამოეკვლია მხარის პოზიცია აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით და ისე მიეღო შესაბამისი დასაბუთებული გადაწყვეტილება.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქმეში დაცული გ. ც-ის ახსნა-განმარტებზე, რომლის თანახმად, მან პირადად მიმართა მის უშუალო უფროსს – კ. შ-ეს და დაუდასტურა სურვილი მუშაობის გაგრძელების თაობაზე, აღნიშნულ საუბარს ასევე ესწრებოდა განყოფილების უფროსი – ლ. მ-ი, მაგრამ მიუხედავად მოსარჩელის მიერ გამოთქმული სურვილისა, ვადა არ გაუგრძელდა და მისი გათავისუფლების დროს, მიმდინარე ადმინისტრაციული წარმოების პერიოდში, მისთვის არავის უკითხავს-სურდა თუ არა ესარგებლა უფლებით და გაეგრძელებინა სამუშაო პერიოდი. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან განსახილველი დავის ფარგლებში ცალსახაა გ. ც-ის სურვილი გაუგრძელდეს სამსახურის ვადა 5 წლით, ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა ჩაატაროს ხელახალი ადმინისტრაციული წარმოება და სრულყოფილად შეისწავლოს საქმისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, როგორიცაა, მოსარჩელის სამსახურებრივი ინტერესი, და საქმეებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა და მინისტრის თანხმობა, რაც კუმულაციურად შესაძლებლობას იძლევა მოსამსახურეს გაუგრძელდეს სამსახურის ვადა ზღვრულ ასაკს ზევით 5 წლამდე ვადით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრომ, რომელმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

კასატორი მიუთითებს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №995 ბრძანების 35-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, სამინისტროს მოსამსახურე შეიძლება დათხოვნილ იქნეს სამსახურში ყოფნის ზღვრული ასაკის მიღწევის გამო. ამავე ბრძანების მე-18 მუხლი ადგენს პოლიციელთა ასაკობრივ შეზღუდვას, რომლის მიხედვითაც, უფროსი სპეციალური წოდების მქონე პირისათვის, როგორიცაა მოსარჩელე (პოლიციის პოლკოვნიკი), ზღვრულ ასაკად დადგენილია 60 წელი, ხოლო აღნიშნული მუხლის შენიშვნის თანახმად კი, სამსახურებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, ჯანმრთელობის დაცვის სამსახურის და-

დებითი სამედიცინო დასკვნისას უფროსი (მხოლოდ პოლკოვნიკი) და უმაღლესი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებს საკუთარი სურვილით, მინისტრის თანხმობით, შეიძლება გაუგრძელდეთ სამსახურის ვადა ზღვრულ ასაკს ზევით 5 წლამდე ვადით.

კასატორი ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე მიიჩნევს, რომ სამსახურის გაგრძელების სურვილი უნდა გამოიხატოს თავად იმ თანამშრომლის მხრიდან, ვისაც სურს კიდევ 5 წლით სამსახურის გაგრძელება, ხოლო სურვილის გამოხატვა უნდა მოხდეს განცხადების/პატაკის დანერით, რომლის მიხედვითაც იგი მოითხოვს გაუგრძელდეს სამსახურებრივი უფლებამოსილება კიდევ 5 წლის ვადით. ამდენად, ვინაიდან გ. ც-ს არ გამოუხატავს სურვილი სამსახურის გაგრძელების, კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება და ყოველგვარი მტკიცებულების გარეშე დადასტურებულად მიიჩნია გ. ც-ის პოზიცია. კასატორი ასევე მიუთითებს, რომ გ. ც-ს არაერთხელ ჰქონდა შესაძლებლობა მისივე პოზიცია მოწმეების ჩვენებებით დაედასტურებინა. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არაერთხელ გადადო სხდომა და მოსარჩელეს მისცა შესაძლებლობა მისი უფროსის (ვისთანაც გამოთქვა სამუშაოს გაგრძელების სურვილი, როგორც თავად უთითებს) ახსნა-განმარტების წარდგენით დაედასტურებინა საკუთარი პოზიცია, თუმცა აღნიშნული ფაქტი მისი მხრიდან არ განხორციელებულა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კასატორს მიაჩნია, რომ უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება და გ. ც-ს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 29 აპრილის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საკასაციო საჩივარი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 20 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებად იქნა მიჩნეული საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საკასაციო საჩივრები და მისი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, გასაჩივ-

რებული გადანყვეტილების კანონიერებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ შინაგან საქმეთა სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასაჩივრებული გადანყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადანყვეტილება, რომლითაც გ. ც-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდება.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ დავაში შესაფასებელია გ. ც-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერებისა (საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში მუშაობის ზღვრული ასაკის მიღწევის საფუძვლით) და დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის საკითხი.

საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის საინფორმაციო უზრუნველყოფისა და პროფესიული მომზადების ორგანიზების სამმართველოს უფროსის 2020 წლის 28 იანვრის №MIA 6 20 00226397 ცნობის თანახმად, გ. ც-ი მსახურობდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში, 1981 წლის 21 იანვრიდან 1993 წლის 4 ნოემბრამდე და 1996 წლის 20 მაისიდან 2019 წლის 14 ივნისამდე, ასევე აქვს პოლკოვნიკის წოდება. აქედან, 2015 წლის 7 მაისიდან 2019 წლის 14 ივნისამდე დაკავებული ჰქონდა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის ...ის რაიონული სამმართველოს ...ის პოლიციის განყოფილების დეტექტივის თანაშემწე-გამომძიებელის თანამდებობა.

ასევე დადგენილია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2019 წლის 17 ივნისის №MIA 0 19 01572172 ბრძანებით, „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის (სამსახურში ყოფნის ზღვრული ასაკის მიღწევის გამო) და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №995 ბრძანებით დამტკიცებული წესის 35-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის (დათხოვნა სამსახურში ყოფნის ზღვრული ასაკის მიღწევის გამო), „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 13 დეკემბრის №337 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“, „ე“ და „ნ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის ...ის რაიონული სამმართველოს ...ის პოლიციის განყოფილების დეტექტი-

ვის თანაშემწე-გამომძიებელი, პოლიციის პოლკოვნიკი – გ. ცი-ი გა-თავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და დათხოვნილ იქნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროდან.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს მთავრო-ბის 2013 წლის 13 დეკემბრის №337 დადგენილებით დამტკიცებუ-ლი „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დებულების“ (სა-დავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, მინისტრი თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს სამინისტროს ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებსა და სხვა თანამშრომლებს, განსაზღვრავს მათ უფლებამოსილებებს.

სასამართლო მიუთითებს „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონზე (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია), რომელიც გან-საზღვრავს საქართველოს პოლიციის საქმიანობის ძირითად პრინ-ციპებს, პოლიციის ორგანიზაციული მოწყობის სამართლებრივ სა-ფუძვლებს, პოლიციის ფუნქციებს, საპოლიციო ღონისძიებებსა და პოლიციის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების განხორციელე-ბის სამართლებრივ ფორმებს, პოლიციაში სამსახურის გავლის წესს, პოლიციელის სამართლებრივი და სოციალური დაცვის გა-რანტიებს, პოლიციის საქმიანობის კონტროლს. ამ კანონის მოქმე-დება ვრცელდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სისტემაში დასაქმებული, სპეციალური და სამხედრო წოდებების მქონე პირების საქმიანობაზე. ამავე კანონის მე-4 მუხლის მე-3 პუნ-ქტის თანახმად, პოლიციელი არის საჯარო მოხელე, რომელიც მსა-ხურობს სამინისტროში, აგრეთვე სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის ან საჯარო სამართლის იუ-რიდიული პირის თანამშრომელი, რომლებსაც მინიჭებული აქვთ სპეციალური წოდებები და დადებული აქვთ პოლიციელის ფიცი. აღნიშნული კანონის 36-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, პოლიციაში სამსახურის გავლის წესი განისაზღვრება მინისტრის ნორმატიული აქტებით.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, სადავო პერიოდში მოქ-მედ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დე-კემბრის №995 ბრძანებით დამტკიცებულ „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის წესზე“ (სადავო პერი-ოდში მოქმედი რედაქცია), რომელიც განსაზღვრავს სამინისტროს სტრუქტურულ ქვედანაყოფებში, ტერიტორიულ ორგანოებსა და მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდი-ულ პირებში სამსახურის გავლის წესსა და პირობებს. აღნიშნული წესის 35-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სამინისტროს მო-

სამსახურის სამსახურიდან დათხოვნა ნიშნავს სამინისტროს მოსამსახურის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას და მასთან სამსახურებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამინისტროს მოსამსახურის დათხოვნის/თანამდებობიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს სამსახურში ყოფნის ზღვრული ასაკის მიღწევა. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, სამინისტროს მოსამსახურის დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს მინისტრი ან სხვა უფლებამოსილი პირი. პოლიციელისათვის დადგენილ ზღვრულ ასაკს განსაზღვრავს მითითებული წესის მე-18 მუხლი. კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, პოლიციელთათვის ზღვრული ასაკია: ა) უმცროსი და საშუალო სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებისთვის – 55 წელი; ბ) უფროსი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებისთვის – 60 წელი; გ) უმაღლესი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებისთვის – 65 წელი. ხოლო აღნიშნული მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, სამსახურებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, ჯანმრთელობის დაცვის სამსახურის დადებითი სამედიცინო დასკვნისას უფროსი (მხოლოდ პოლკოვნიკი) და უმაღლესი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებს საკუთარი სურვილით, მინისტრის თანხმობით, შეიძლება გაუგრძელდეთ სამსახურის ვადა ზღვრულ ასაკს ზევით 5 წლამდე ვადით.

გ. ც-ი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობას ძირითადად ამყარებს, იმ არგუმენტაციით, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულებას წარმოადგენდა მისთვის სამსახურებრივი ურთიერთობის 5 წლამდე ვადით გაგრძელება. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს სადავო ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმის შინაარსზე, რომლის თანახმად, მოსამსახურისათვის სამსახურის ვადის გაგრძელებისათვის კუმულაციურად რამდენიმე პირობის არსებობაა აუცილებელი. მათ შორის, კანონმდებელი ერთ-ერთ პირობად თავად მოსამსახურის ნებას ასახელებს გაუგრძელდეს სამუშაო ვადა ზღვრულ ასაკს ზევით. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ასეთ შემთხვევაში იურიდიული მნიშვნელობა ენიჭება მხოლოდ გამოვლენილ ნებას. ნების გამოვლენა კი უნდა დასტურდებოდეს ობიექტური მტკიცებულებებით. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მხრიდან სამსახურის ვადის გაგრძელებასთან დაკავშირებით ნების გამოხატვის ფაქტის დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულება არ ყოფილა წარმოდგენილი. ერთადერთი რითიც მოსარჩელე ასაბუთებს საკუთარ პოზიციას, არის საქმეში დაცული, ახსნა-განმარტება, რომლის თანახმად, გ. ც-მა პირადად მიმართა მის უშუალო უფროსს – კ.შ-ეს და დაუდასტურა

სურვილი მუშაობის გაგრძელების თაობაზე, აღნიშნულ საუბარს ასევე ესწრებოდა განყოფილების უფროსი – ლ.მ-ი, მაგრამ მიუხედავად მოსარჩელის მიერ გამოთქმული სურვილისა, ვადა არ გაუგრძელდა და მისი გათავისუფლების დროს მიმდინარე ადმინისტრაციული წარმოების პერიოდში მისთვის არავის უკითხავს სურდა თუ არა ესარგებლა უფლებით და მუშაობა გაეგრძელებინა. აღნიშნულის საპირწონედ საკასაციო პალატა მიუთითებს საქმეში დაცულ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის პოლიციის დეპარტამენტის ...ის რაიონული სამმართველოს უფროსის 2020 წლის 14 თებერვლის №MIA 5 20 00398062 წერილზე, რომლითაც დგინდება, რომ ...ის რაიონული სამმართველოსთვის გ. ც-ს წერილობითი ფორმით ან/და ზეპირსიტყვიერად შინაგან საქმეთა სამინისტროში ზღვრული ასაკის ზემოთ მუშაობის გაგრძელების მოთხოვნით არ მიუმართავს.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე გ. ც-ს არ წარმოუდგენია ზემოთ მოხსენებული წერილის საპირისპირო მტკიცებულება (გარდა ახსნა-განმარტებისა), რომელიც საწინააღმდეგოს დაადასტურებდა, არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში და არც სააპელაციო საჩივრის განხილვის ფარგლებში. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც ოფიციალობის პრინციპის გათვალისწინებით სრულად გამოიყენება ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში. მითითებული პრინციპის შესაბამისად, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლები). ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-17 მუხლის I პუნქტის მიხედვით, მოსარჩელე ვალდებულია დაასაბუთოს თავისი სარჩელი, წარადგინოს თავისი შესაგებელი და შესაბამისი მტკიცებულებები. მითითებული დებულება ადგენს მხარეთა საპროცესო მოვალეობებს ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში, რაც უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპის სრულყოფილ რეალიზაციას. აქვე, კანონი ადგენს საგამონაკლისო შემთხვევას, კერძოდ, როცა დავის საგანს წარმოადგენს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მართლზომიერების შემოწმება, მტკიცების ტვირთი გადადის აქტის გამომცემ ადმინისტრაციულ ორგანოზე – მოპასუხე სუბიექტზე. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადაწინააღმდეგება აქტთან დაკავშირებულ სარჩელის წარდგენისას არც ერთ შემთხვევაში არ გულისხმობს, რომ მოსარჩელე საერთოდ თავისუფლდება სარჩელის

დასაბუთების ვალდებულებისაგან, ანუ იმ გარემოებების შესაბამისი მტკიცებულებებით დადასტურების მოვალეობისგან, რითაც მისი მოთხოვნა ფაქტობრივად და იურიდიულად გამართლებული აღმოჩნდება (სუსგ საქმეზე №ბს-626-596(კ-07).

ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, მხოლოდ მოსარჩელის ახსნა-განმარტება, რომელიც მოპასუხე მხარის მიერ შედავებულია და არ დასტურდება არც ერთი საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით, ვერ გახდება საკმარისი საფუძველი სადავო გარემოების უტყუარად დადასტურებისათვის (სუსგ საქმეზე №ბს-1076(კ-21)). საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, უსაფუძვლოა მოსარჩელე მხარის პოზიცია მისი მხრიდან სამსახურის ვადის გაგრძელების შესახებ ნების გამოხატვის თაობაზე, რამეთუ, მას არც ერთი მტკიცებულებით არ დაუდასტურებია აღნიშნული ფაქტის არსებობა.

რაც შეეხება მოსარჩელის მეორე მოთხოვნას სამსახურში აღდგენის შესახებ, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა უკავშირდება მისი სამსახურებრივი ურთიერთობის 5 წლამდე ვადით გაგრძელებას. საკასაციო სასამართლო კიდევ ერთხელ მიუთითებს საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №995 ბრძანებით დამტკიცებულ „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის წესზე“, რომელიც ადგენს, რომ უფროსი სპეციალური წოდების მქონე პოლიციელთათვის ზღვრული ასაკი 60 წელია, ხოლო სამსახურებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, ჯანმრთელობის დაცვის სამსახურის დადებითი სამედიცინო დასკვნისას უფროსი (მხოლოდ პოლკოვნიკი) და უმაღლესი სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეებს საკუთარი სურვილით, მინისტრის თანხმობით, შეიძლება გაუგრძელდეთ სამსახურის ვადა ზღვრულ ასაკს ზევით 5 წლამდე ვადით. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მოცემული ნორმების ანალიზის საფუძველზე, მოსამსახურისათვის ზღვრული ასაკის 5 წლამდე გაგრძელება წარმოადგენს არა აუცილებლად შესასრულებელ პირობას, არამედ სამინისტროს დისკრეციულ უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხს, შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულებას არ წარმოადგენს, ჩვეულებრივ ყველა შემთხვევაში მოსამსახურისათვის ზღვრული ასაკის მიღწევისას, სამსახურებრივი ურთიერთობის 5 წლამდე ვადით გაგრძელება.

ამდენად, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ასევე უსაფუძვლოა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის მოთხოვნაც, რადგან საქმეზე არ დგინდება, თავად გ. ც-ის მიერ სამსახურის გაგრძელების გამოხატული ნება და გამოხატული ნების არსებობის შემთხვევა-

შიც კი, სამინისტროს ექმნებოდა არა ასეთი ვადის გაგრძელების, არამედ საკითხის საკუთარი დისკრეციის ფარგლებში გადაწყვეტის ვალდებულება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სადავო აქტები მიღებულია კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით და არ არსებობს სადავო აქტის ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი, ვინაიდან ადგილი არა აქვს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹ მუხლით გათვალისწინებულ კანონის დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება შეესაბამება მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში არ მოდის მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან.

ამრიგად, საკასაციო სასამართლო საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათი სამართლებრივი შეფასების გათვალისწინებით ასკვნის, რომ გ. ც-ის სარჩელი უსაფუძვლოა და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, რის გამოც უნდა გაუქმდეს სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეები სასკ-ის მე-9 მუხლის შესაბამისად, გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან, ხოლო სსკ-ის 55.3 მუხლის თანახმად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისაგან, საქმეზე განეულ ხარჯს ანაზღაურებს სახელმწიფო.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 394-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საკასაციო სა-

ჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. გ. ც-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

4. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6
www.supremecourt.ge