



საქმე N38/1907-15
საქმე N330310014652583



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა საქართველოს სახელით

I

შ ე ს ა ვ ა ლ ი:

24 მარტი, 2016 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე - შოთა გეწაძე
მოსამართლეები - ნინო ქადაგიძე
მანანა ჩოხელი

სხდომის მდივანი - სოფიო ჯაფარიძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - ი. კ.;
წარმომადგენელი - ა. ხ.;

აპელანტი (მოპასუხე) - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია;
წარმომადგენელი - ნ. ს., ქ. მ., ე. ფ.;

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მოპყრობისა და შევიწროების დადასტურების შემთხვევაში მორალური ზიანის ანაზღაურება 5000 ლარის ოდენობით;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება;

II

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. ი. კ.-ს სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა:



1.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილება.

1.2. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა:

1.3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ი. კ.-ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის №12XX ბრძანება ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. დაევა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

3. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

3.1. ფაქტობრივი გარემოებები

ი. კ. 2006 წლიდან მუშაობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. (ს.ფ.1-30)

სასამართლოს მიერ, მხარეთა ახსნა-განმარტებებით და წარმოდგენილი ვიდეო მასალით დადგენილია, რომ 20XX წლის XX ოქტომბერს ი. კ.-მ ტელევიზიით გაავრცელა მის მიერ გაკეთებული აუდიო ჩანაწერი, რომელშიც ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსი და მისი მოადგილე სთხოვდნენ საკუთარი ნებით დაეტოვებინა სამსახური, ვინაიდან სხვა გუნდის წევრი იყო, წინააღმდეგ შემთხვევაში, განუმარტავდნენ, რომ არსებობდა უამრავი მეთოდი, რომლითაც შეიძლებოდა ადამიანის სამსახურიდან განთავისუფლება.

სატელევიზიო ინტერვიუში ი. კ.-მ განმარტა: "ეს ყველაფერი ხდება ძალიან ორგანიზებულად და ქალაქის ვიცე მერი ბატონი მ. ხელმძღვანელობს ამას და ამის დამადასტურებელი უამრავი ფაქტი არსებობს, თუნდაც ის, რომ სუს-ის თანამშრომლები ესწრებიან ამ უხეშად რომ ვთქვათ თანამშრომლების დაკავებას".

20XX წლის XX ოქტომბერს გადაცემა „კ.-ში“ გასული რეპორტაჟის საფუძველზე ქ. თბილისის მერიის სისტემის მოსამსახურეთა მიერ ჩადენილი სავარაუდო კანონდარღვევის თაობაზე დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება.



ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 20XX წლის XX ოქტომბრის დასკვნის თანახმად, ი. კ.-ს მიერ სატელევიზიო ინტერვიუში გაჟღერებული ინფორმაცია შეიძლება დაიყოს ორ ჯგუფად, ერთი მხრივ ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსისა და მისი მოადგილის მხრიდან სავარაუდო ზეწოლის განხორციელება თანამდებობის დატოვების მიზნით და მეორე მხრივ, ამ პროცესში ვიცე-მერ ა. მ.-ს ჩართულობა. ვინაიდან, ი. კ.-ს მიმართ სავარაუდო ზეწოლის განხორციელება შეიცავს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 169-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაშაულის ნიშნებს, ამიტომ ი. კ.-ს უნდა განემართოს სამართალდამცავ ორგანოებზე მიმართვის თაობაზე.

დასკვნის თანახმად, ვინაიდან ი. კ.-მ 20XX წლის XX ოქტომბერს გადაცემა „კ-ში“ ქ. თბილისის ვიცე-მერ ა. მ.-ს ხელმძღვანელობით თანამშრომლებზე ზეწოლის განხორციელების ფაქტების თაობაზე გაკეთებული განცხადებისას არ წარადგინა (გაავრცელა) ამ ფაქტის დამადასტურებელი კონკრეტული დოკუმენტი, მან გააკეთა ქ. თბილისის ვიცე-მერ ა. მ.-სათვის სახელის გამტეხი და ზიანის მიმყენებელი არსებითად მცდარი ფაქტის თაობაზე მიზანმიმართული განცხადება, რითაც ზიანი მიაყენა ა. მ.-სა და ქ. თბილისის მერიის რეპუტაციას და ქვეყნის ზოგადი წესების მოთხოვნების არაჯეროვან შესრულებასთან ერთად, ჩაიდინა მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა დადასტურებულად მიიჩნია ი. კ.-ს მიერ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დისციპლინურ გადაცდომათა ჩადენა და სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევა, რაც საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 79-ე და 99-ე მუხლების გამოყენების საფუძველს ქმნიდა (ს.ფ. 55-56).

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ინსპექტორების სამმართველოს კრწანისის რაიონული განყოფილების უფროსი ი. კ., გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. (ს.ფ. 31)

3.2. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიმძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანება ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტია.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტზე, რომლის თანახმად, საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს დაიკავოს ნებისმიერი სახელმწიფო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს.



ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება უშუალოდ მონაწილეობდეს თავისი ქვეყნის მართვა-გამგეობაში და თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, აგრეთვე, ყველას აქვს შრომის სამართლიანი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას, მათ შორის არ დაუშვას პირის შრომითი პირობების იმგვარად დადგენა, რომელიც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ აღნიშნა, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამსახური არის საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში - საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში. ამავე კანონის მე-2 მუხლს მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებებს, რომლებშიც საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად, წარმოადგენს - მერია.

ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 48-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანო და მუნიციპალიტეტის უმაღლესი თანამდებობის პირი არის გამგებელი თვითმმართველ თემში და მერი თვითმმართველ ქალაქში. გამგებელი/მერი წარმოადგენს მუნიციპალიტეტს და უზრუნველყოფს მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილებების განხორციელებას ამ კანონის, საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებისა და შესაბამისი მუნიციპალიტეტის ნორმატიული აქტების შესაბამისად.

ამავე კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გამგეობა/მერია შედგება სტრუქტურული ერთეულებისგან. გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეული შესაბამისი დებულებით განსაზღვრული უფლებამოსილების ფარგლებში უზრუნველყოფს მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და გამგებლის/მერის დავალებების შესრულებას.

ამავე კანონის 54-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მერი: ა.ა) საერთო ხელმძღვანელობასა და კოორდინაციას უწევს გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობას; ა.დ) თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგეობის/მერიის მოსამსახურეებს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ ი. კ. დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანებით.

განთავისუფლების ბრძანების საფუძველად მითითებულია ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ.



ამავე კანონის 79-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, იმ თანამდებობის პირმა ან დაწესებულებამ, რომელსაც აქვს მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის უფლება, დისციპლინური გადაცდომისათვის მის მიმართ შეიძლება გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ე) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არა უმეტეს ერთი წლისა; ვ) სამსახურიდან განთავისუფლება ამ კანონის საფუძველზე.

ამავე კანონის 99-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან ამ კანონით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომისათვის. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშე, თუ იგი უხეშად დაარღვევს სამსახურებრივ მოვალეობებს.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოხელეს დისციპლინური სახდელის სახით მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეეფარდება სამსახურიდან გათავისუფლება, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს თუნდაც ერთი ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელი. გამონაკლის შემთხვევას წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევა, რაც იძლევა საფუძველს მოხელე გათავისუფლდეს სამსახურიდან პირველივე დარღვევაზე.

საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე მიუთითებს ხელმძღვანელობის არაკეთილგანწყობილ დამოკიდებულებაზე მისი განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებების გამო. სასამართლომ მიუთითა, რომ ასეთ პირობებში მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული ბრძანება დასაბუთებულობის მაღალ სტანდარტს უნდა პასუხობდეს, მითუმეტეს, როდესაც საქმე ეხება მოხელის უღირს საქციელს, რაც ცალსახად შეფასებითი კრიტერიუმია და როდესაც დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში თანამდებობის პირი ასეთი სახის გადაწყვეტილებას იღებს, იგი ვალდებულია იმსჯელოს და დაასაბუთოს, თუ რაში მდგომარეობს უღირსი საქციელი, რა მტკიცებულებებზე დაყრდნობით იღებს ასეთ გადაწყვეტილებას და რატომ არის გამორიცხული სხვა სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენება მოხელის მიმართ, რომელსაც არც ერთი მოქმედი დისციპლინური სახდელი არ აქვს. ყოველგვარი ეჭვი უნდა გამოირიცხოს იმის თაობაზე, რომ ხელმძღვანელი თანამდებობის პირების მხრიდან შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს დისკრიმინაციულ მიდგომას ამა თუ იმ მოხელის მიმართ.

სასამართლოს განმარტებით, ერთ შემთხვევაში მოპასუხემ ჩათვალა, რომ მოსარჩელის მითითება საკუთარი ინიციატივით სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე განცხადების დაწერის იძულების შესახებ დანაშაულის ნიშნებს შეიცავს, რაც სამართალდამცავი ორგანოების კომპეტენციას განეკუთვნება, ხოლო მეორე შემთხვევაში (ვიცე-მერ ა. მ.-სთან მიმართებაში) თავად დაადგინა ყოველგვარი გამოძიების და სასამართლო გადაწყვეტილების გარეშე, რომ ადგილი ჰქონდა ცილისწამებას და დაუყოვნებლივ დააყენა მოსარჩელის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხი, კერძოდ, მეორე დღესვე გაათავისუფლა სამსახურიდან.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ი. კ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას არ ყოფილა გამოკვლეული და შეფასებული რეალურად ჰქონდა თუ არა ადგილი მის იძულებას, დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, მონაწილეობდა თუ არა ამ პროცესში ვიცე-მერი. ი. კ.-ს მიმართ ხელმძღვანელი პირების მხრიდან უკანონო ქმედებების



დადასტურების შემთხვევაში, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო შეეფასებინა, მოსარჩელის მიერ კონსტიტუციით გარანტირებული შრომითი უფლებების დაცვის პროცესში, რამდენად სერიოზულ გადაცდომას წარმოადგენდა მისი მხრიდან თუნდაც არაარგუმენტირებული აზრის დაფიქსირება ვიცე-მერის შესახებ და რამდენად ადეკვატურ სახდელს წარმოადგენდა მსგავსი გადაცდომისთვის მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება.

საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილზე, რომლის თანახმად, ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, არგუმენტებზე, რომლებიც არ არის სათანადოდ გამოკვლეული და შესწავლილი. ამავე კოდექსის 96-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ცალსახად არის განსაზღვრული ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულება. ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, დაუშვებელია ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებულია საქმისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტებისა და გარემოებების გამოკვლევის გარეშე, რის გამოც სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას გადაწყვიტოს სადავო საკითხი.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე ან 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

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

ყოველივე ზემოთხსენებულიდან გამომდინარე სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX



წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე და დაევალოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტი მოსარჩელესთან მიმართებაში, კანონით დადგენილ ვადაში.

სასამართლომ მიუთითა, რომ რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების და დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნებს, აღნიშნული არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო.

ამავე კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა არ იწვევს მოხელის სამსახურში დაუყოვნებლივ აღდგენას, თუ სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად, დაწესებულება ვალდებულია ახალი ბრძანება, განკარგულება ან გადაწყვეტილება გამოსცეს სამსახურიდან გათავისუფლებასთან ან გადაყვანასთან დაკავშირებულ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ. მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. სხვა შემთხვევაში განაცდური ხელფასი არ ანაზღაურდება.

ვინაიდან, სასამართლომ სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად ცნო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, თავად სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, მიიღოს გადაწყვეტილება მოსარჩელის კონკრეტულ თანამდებობაზე აღდგენისა და ამ აღდგენის თანმდევი იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

რაც შეეხება დისკრიმინაციული მოპყრობისა და შევიწროების გამო მორალური ზიანის ანაზღაურებას, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხის გადასაწყვეტად არსებითი მნიშვნელობა აქვს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შეფასებას. იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად გაბათილდა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის და შევიწროების გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

საპროცესო ხარჯებთან დაკავშირებით სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლზე, რომლის თანახმად, მოსარჩელე, ისევე როგორც მოპასუხე, გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისგან, საქმეზე გაწეულ ხარჯს ანაზღაურებს სახელმწიფო.



4. **ი. კ.-ს სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:**

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში საერთოდ არ ჩანს, რომ სასამართლო დაეყრდნო აუდიო მასალის სახით მოსარჩელის მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს, საიდანაც ცალსახად გამომდინარეობს მოსარჩელის მიმართ ზემდგომი თანამდებობის პირების მხრიდან განხორციელებული ზეწოლის და პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციული შევიწროების ფაქტები.

სასამართლომ სრულიად ყურადღების გარეშე დატოვა ერთ-ერთ სხდომაზე მოსარჩელე მხარის განცხადება საქმეში მტკიცებულების სახით წარმოდგენილი აღნიშნული აუდიო მასალის ავთენტურობის საკითხის დადასტურებისთვის ექსპერტიზის ჩატარების საჭიროების შესახებ, რათა უტყუარად დადასტურებულიყო ზეწოლის შესახებ სარჩელში მითითებული გარემოებები.

საქალაქო სასამართლომ უსაფუძვლოდ უგულებელყო და არასწორად არ გაიზიარა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, კერძოდ, სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების განცხადებები თბილისის მერიის სისტემაში კადრების მასობრივ დათხოვნებზე, ასევე, ამ ორგანიზაციების მიერ გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაციები დროის მოკლე პერიოდში ასეულობით კადრის გათავისუფლების თაობაზე და არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებიდან მოხელეთა მასობრივ გათავისუფლებებზე ამ პერიოდში; ასევე, საქართველოს პრეზიდენტის მიერ, 2014 წლის ნოემბერში, პარლამენტში სიტყვით გამოსვლის დროს გაკეთებული განცხადება, სადაც მან გააკრიტიკა მასობრივი დათხოვნების ეს პრაქტიკა.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ გადაწყვეტილებაში საერთოდ არ იმსჯელა ამ მტკიცებულებებზე, არ მისცა მათ სათანადო შეფასება და არ გამოიყენა ისინი საქმეში არსებული გარემოებების არსებობა-არარსებობის დადგენისათვის. კერძოდ, იმ გარემოებებისა, რომლებიც მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციაზე მიუთითებენ, ეს კი ხელს შეუწყობდა სასარჩელო მოთხოვნის ნამდვილი არსის - დისკრიმინაციული მოპყრობის და შევიწროების გამოვლენას.

აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სარჩელი განიხილა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნების სრული უგულებელყოფით. განსაკუთრებულად კი ეს უკავშირდება მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხს. კერძოდ, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განმტკიცებულია, რომ დისკრიმინაციის სარჩელებზე/საჩივრებზე, მტკიცების ტვირთი აწევს სწორედ მოპასუხეს, მას შემდეგ, რაც მომჩივანი/მოსარჩელე წარადგენს სავარაუდო დისკრიმინაციის შესახებ მტკიცებულებებს.

სასამართლომ არ გამოიყენა ანტიდისკრიმინაციული კანონით გათვალისწინებული მტკიცების სტანდარტი და მაინც მოსარჩელეს დააკისრა მტკიცების ტვირთი. სასამართლომ ვერ დაინახა, რომ დასაბუთებული ვარაუდით დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების პირობებში, დისკრიმინაციული მოპყრობის პრეზუმფციით უნდა იმოქმედოს და მოპასუხე მხარეს დააკისროს



დისკრიმინაციის გაქარწყლების ტვირთი.

სასამართლომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ სარჩელზე მხარეთა შორის არასწორად გადაანაწილა მტკიცების ტვირთი. აღმოჩნდა ისე, რომ საქმის განხილვის დროს, დისკრიმინაციული მოპყრობის მტკიცების ტვირთი მთლიანად მოსარჩელე მხარის საზიდი გახდა.

აპელანტის მოსაზრებით, საქმეში არსებობდა საკმარისი მტკიცებულებები მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის პრეზუმფციისათვის, რის შემდეგაც მოსარჩელეზე უნდა გადასულიყო მტკიცების ტვირთი, რომ ადგილი არ ჰქონდა დისკრიმინაციას პოლიტიკური ნიშნით და სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლება გონივრულად იყო დასაბუთებული. ამასთან, სასამართლომ არ გაიზიარა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიდგომა მტკიცების სტანდარტთან დაკავშირებით, რომელსაც ევროსასამართლო იყენებს სხვადასხვა დარღვევებზე, მათ შორის, თანასწორობის უფლების დარღვევებზე განაცხადების განხილვისას. მხედველობაშია გონივრულ ეჭვს მიღმა სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც - „მტკიცება შეიძლება გამომდინარეობდეს საკმარისად მყარი, ნათელი და თანმხვედრი დასკვნებიდან ან ფაქტების ცალსახა პრეზუმფციიდან..“ (იხ. ევროსასამართლოს გადაწყვეტილებები: *Anguelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV; „ANGUELOVA v. BULGARIA“ 13 June 2002 (Application no. 38361/97; „ღარიბაშვილი საქართველოს წინააღმდეგ“ 2008 წლის 29 ივლისი (საჩივარი № 118030/03).

აპელანტის განმარტებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ მოცემულ საქმეზე არასწორად მიიჩნია მართებულად, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხის გადასაწყვეტად არსებითი მნიშვნელობა ექნებოდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შეფასებას თვითონ ადმინისტრაციული ორგანოს - თბილისის მერიის მხრიდან. იმ პირობებში, როდესაც სადავო საკითხი უკავშირდება ადმინისტრაციულ ორგანოში - თბილისის მერიაში არსებულ, პოლიტიკური ნიშნით მოხელეების დისკრიმინაციის, დევნის და შევიწროების სისტემურ პრობლემას, სასამართლოს მხრიდან ასეთი მიდგომა კანონშეუსაბამო და აბსურდულია. მოცემულ ვითარებაში, როდესაც მოსარჩელე სადავოდ ხდიდა ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან მის მიმართ ჩადენილ დისკრიმინაციას, საქალაქო სასამართლო თავად იყო ვალდებული შეეფასებინა მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერების საკითხი.

საქმეში არსებობდა მოსარჩელის მხრიდან წარდგენილი მის ხელთ არსებული ყველა შესაძლო მტკიცებულება მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის და დისკრიმინაციულ პირობებში გათავისუფლების ვარაუდისათვის. მტკიცებულებები საკმარისი იყო, თუმცა სასამართლო არ დაეყრდნო სწორედ იმ მტკიცებულებებს, რომლებიც ამოსავალია დისკრიმინაციაზე დავისათვის (აუდიო ჩანაწერი მოსარჩელის შევიწროებაზე; არასამთავრობო ორგანიზაციების განცხადებები და ანგარიშები; საქართველოს პრეზიდენტის განცხადება და სხვ).

იმას, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციული აქტი არ ყოფილა საკმარისად დასაბუთებული, თავად სასამართლომაც გაუსვა ხაზი. მიუხედავად ამისა, სასამართლომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე არასწორად არ იმსჯელა არსებითად და არასწორად გამოიყენა ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლი, რის შედეგადაც კვლავ დისკრიმინაციის განმახორციელებელ ადმინისტრაციულ ორგანოს მიანდო მოსარჩელის უფლებებში აღდგენის საკითხის გარკვევა.



სასამართლომ უგულებელყო საქმეში არსებული რიგი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მეტყველებენ. სასამართლომ ხსენებული ფაქტობრივი გარემოებები ერთმანეთთან ურთიერთკავშირში და ერთობლიობაში არ შეაფასა და ამ კუთხით არ იმსჯელა დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა-არარსებობის შესაძლებლობაზე, რაც ეჭვის ქვეშ დააყენებდა მოსარჩელის მიმართ გამოცემული სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების კანონიერებას.

ამდენად, სასამართლომ არ გაითვალისწინა და უგულებელყო დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა-არარსებობის დადგენისათვის ის მიდგომა, რომელიც საერთაშორისო პრაქტიკით არის განმტკიცებული, მაგალითად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ, თავის პრეცედენტულ გადაწყვეტილებებში: „ივანოვა ბულგარეთის წინააღმდეგ“ (IVANOVA v. BULGARIA) განაცხადი no. 52435/99, 12 აპრილი 2007, § 83 – 86; „იოკსასი ლიტვის წინააღმდეგ“ (JOKŠAS v. LITHUANIA) განაცხადი no. 25330/07, 12 ნოემბერი 2013, § 72.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ შეამოწმა დისკრიმინაციის შესაძლო არსებობა იმ ტესტის მიხედვით, რომელსაც დისკრიმინაციის საქმეებზე ასევე საკონსტიტუციო სასამართლოც იყენებს. როდესაც მოსარჩელე დაობს დისკრიმინაციაზე, უპირველესად, უნდა შემოწმდეს ჰქონდა თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი, ისევე, როგორც ეს ხდება სამოქალაქო წესით განსახილველ შრომით დავებში. როდესაც დადგინდება განსხვავებული მოპყრობა, უნდა შემოწმდეს იყო თუ არა მოპყრობა გონივრული, დასაბუთებული და ემსახურებოდა თუ არა კანონიერი მიზნის მიღწევას. ამის შემდეგ კი უნდა შემოწმდეს რამდენად პროპორციული იყო გამოყენებული საშუალება კანონიერი მიზნის მისაღწევად.

აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, სასამართლოს მიდგომიდან ვლინდება, რომ სასამართლო ვერ გაერკვა სასარჩელო მოთხოვნის რეალურ არსში, რომელიც დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო აქტის ბათილობას, მოსარჩელის აღდგენას, განაცდურის და მორალური ზიანის ანაზღაურებას უკავშირდებოდა და ა.შ. საქმეში ამოსავალი მოთხოვნა სწორედ ეს იყო, რომ სადავო ადმინისტრაციული აქტი ბათილად ყოფილიყო ცნობილი, რომ ის კანონს ეწინააღმდეგება სწორედ ამ კუთხით: კანონის წინაშე თანასწორობის ფუნდამენტური უფლების დარღვევა, რასაც შრომითი უფლებების დარღვევა მოყვა. შესაბამისად, სასამართლომ აქტის კანონთან მხოლოდ ფორმალური შესაბამისობა შეამოწმა და არა შინაარსობრივი.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი აღნიშნავს, რომ გადაწყვეტილებაში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოსარჩელისათვის მხოლოდ სამი თვით განაცდურის ანაზღაურებაზე, მაშინ, როდესაც მოსამზადებელ სხდომაზე მოსარჩელე მხარემ სასარჩელო მოთხოვნა დააზუსტა ამ ნაწილში და მოითხოვა განაცდურის ანაზღაურება სრულ პერიოდზე.

აპელანტი მიუთითებს თბილისის მერის, დავით ნარმანიას სიტყვით გამოსვლას თბილისის საკრებულოში, რომელიც გაიმართა 2015 წლის 8 აპრილს. თავის გამოსვლაში თბილისის მერმა პირდაპირ მიუთითა სიამაყით, რომ „ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის დანატოვარი კადრების უმეტესობისგან [მერიის] სისტემა გაწმენდილია“.

აღნიშნული პირდაპირ მიუთითებს, რომ საკითხი შეეხება სამუშაო ადგილებზე პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას, სისტემურ პრობლემას. ეს წარმოადგენს ინსტიტუციური დისკრიმინაციის



და შეუწყნარებლობის კლასიკურ შემთხვევას, განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებების მქონე დასაქმებულების, ან იმ დასაქმებულების მიმართ, რომლების ასოცირებაც ხდება ოპოზიციურ პარტიასა თუ წინა ხელისუფლებასთან, ყოფილ მმართველ გუნდთან. ამდენად, თბილისის მერიის მთელი სისტემა, დაწყებული თბილისის მერით, მომართულია კადრების „წმენდისკენ“ განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების თუ კუთვნილების ნიშნით.

სააპელაციო საჩივრის ავტორს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლებრივად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. მეტიც, მისი დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ გადაწყვეტილების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია, შემდეგ გარემოებათა გამო:

თბილისის საქალაქო სასამართლომ არასწორად გამოიყენა ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლი. გადაწყვეტილებაში არ არის საკმარისად დასაბუთებული რატომ მოხდა გადაწყვეტილების გამოტანა სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად და რატომ არ შეეძლო სასამართლოს არსებითად გადაეწყვიტა დავა, იმ პირობებში, როცა დამატებით გამოსაკვლევი ისეთი აღარაფერი იყო საქმეში, რაც სცილდებოდა სასამართლოს შესაძლებლობის ფარგლებს.

აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლის გამოყენების შესახებ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე, რომლის თანახმად, სასამართლო არ არის უფლებამოსილი გამოიყენოს აღნიშნული მუხლი, თუკი მას თვითონ შეუძლია გამოიკვლიოს საქმეში არსებული კონკრეტული გარემოებები და მისცეს მათ სამართლებრივი შეფასება.

ამიტომ, საქალაქო სასამართლოს დასკვნა ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლით მინიჭებული უფლებამოსილების გამოყენების საჭიროების შესახებ, სრულიად დაუსაბუთებელია და არ გამომდინარეობს საპროცესო კანონით განსაზღვრული დანაწესის ნამდვილი შინაარსიდან. სასამართლომ მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანების - სადავო ადმინისტრაციული აქტის მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობა მხოლოდ ფორმალურ-სამართლებრივი, ანუ პროცედურული თვალსაზრისით შეამოწმა და არ შეამოწმა აქტის კანონთან შესაბამისობა მატერიალურ-სამართლებრივი ანუ შინაარსობრივი თვალსაზრისით.

სადავო აქტის შემოწმებისას სასამართლოს ევალება საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებთან აქტის როგორც ფორმალური, ისე შინაარსობრივი შესაბამისობის შემოწმება. სასამართლოს უნდა შეემოწმებინა, ხომ არ ეწინააღმდეგებოდა სადავო აქტი საქართველოს კონსტიტუციას, ევროპულ კონვენციას და სხვა კანონებს (მაგ. შრომის კოდექსი, ანტიდისკრიმინაციული კანონი და სხვ.) და ამ მხრივ ხომ არ არღვევდა მოსარჩელის ძირითად უფლებებს (მაგ. კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება, შრომის უფლება, უფლება ეკავოს სახელმწიფო თანამდებობა, გამოხატვის თავისუფლება და ა.შ.).

აპელანტის მტკიცებით, სამოქალაქო წესით შრომითი დავების განხილვისას არსებობს შემდეგი სტანდარტი: "პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემოწმდეს, აღნიშნულს საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი, ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება, კერძოდ, თუ დასაქმებული უთითებს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა



დისკრიმინაციული ქმედება იყო, სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს საკუთარი ნების გამოვლენის მართლზომიერება და გათავისუფლების არადისკრიმინაციული საფუძვლის არსებობა... უნდა გამოირიცხოს შრომის კოდექსით დამსაქმებლისთვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით ისეთი კონსტიტუციური პრინციპების დარღვევა, როგორიცაა, შრომით ურთიერთობებში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა.." (თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა, საქმე N 28/6361-14, 2014 წლის 27 მაისი). აღნიშნული გადაწყვეტილება ძალაში დატოვა უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, Nას-792-757-2014, 2014 წლის 6 ოქტომბერი). აპელანტის მითითებით, იგივე სტანდარტი უნდა გამოიყენებოდეს დისკრიმინაციის სარჩელებზე შრომითი დავების ადმინისტრაციული წესით განხილვისას.

სასამართლოს კონტროლი მდგომარეობს დამსაქმებლის მხრიდან უფლებამოსილების გამოყენების მართლზომიერებისა და დასაბუთებულობის შემოწმებაში, მოცემულ შემთხვევაშიც, როდესაც საკითხი შეეხება საჯარო სამსახურში შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე დავას, მოხელისთვის შრომით-სამართლებრივი უფლებამოსილების შეზღუდვას/ჩამორთმევას, სასამართლოს კონტროლი უნდა მოიცავდეს იმის შემოწმებასაც, რამდენად მიუკერძოებლად განახორციელა ადმინისტრაციულმა ორგანომ (დამსაქმებელმა) თავისი უფლებამოსილება - გათავისუფლებინა თანამშრომელი, რა გარემოებებში განხორციელდა ეს, რა ფაქტობრივი წანამდგვრების პირობებში და ხომ არ ჰქონდა ადგილი დისკრიმინაციულ განზრახვას. დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული მსგავსი სადავო საკითხის არაარსებითად გადაწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციასა და დემოკრატიული სახელმწიფოს მოწყობის პრინციპებს. მსგავსი ხასიათის უმნიშვნელოვანესი საკითხის განხილვას და შეფასებას სასამართლო პრაქტიკის განვითარებისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს.

უფლება სამართლიან სასამართლო განხილვაზე არსებითი კომპონენტის სახით მოიცავს გარანტიას, რომ სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანისას, ის უნდა იყოს დასაბუთებული, საკმარისად არგუმენტირებული და სამართლიანი. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მხრიდან აღნიშნული უფლების ეს უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი მოსარჩელის მიმართ დარღვეულია. ამდენად, სასამართლოს გადაწყვეტილება საკმარისად არ არის დასაბუთებული. ამასთან, ვინაიდან სასამართლოს არ ჰქონდა არსებითი მსჯელობა დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით, გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ შეუძლებელია მისი საფუძვლიანობის შემოწმება, რის გამოც სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნები.

სამართლებრივი უსწორობების მხრივ, აპელანტი მიუთითებს, რომ სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. აპელანტი ასევე მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით დადგენილ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლის კვალიფიციური გამოყენების პრაქტიკაზე (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: საქმე Nზს-220-210(კ-06), დ. მ-ის სარჩელი მოპასუხე საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მიმართ, 2006 წლის 4 ივლისი; საქმე Nზს-303-299(კ-14), მ. ხ.-ს სარჩელი მოპასუხე სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიმართ, 2014 წლის 2 დეკემბერი).



საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილს სასამართლო იყენებს მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც სახეზეა საქმის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე რომელიმე ისეთი კონკრეტული გარემოება, რომლის შესწავლა და გამოკვლევა სცილდება სასამართლოს შესაძლებლობის ფარგლებს და რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს შესწავლილი და გამოკვლეული უნდა ჰქონოდა, მაგრამ მას ეს არ განუხორციელებია. ასეთი გარემოების გამოკვლევით შესაძლოა საქმეზე მიღებული ყოფილიყო სხვაგვარი გადაწყვეტილება. ამიტომ, მსგავს შემთხვევებში, სასამართლო ავალებს ადმინისტრაციულ ორგანოს, რომ შეისწავლოს ასეთი გარემოება და მისი მხედველობაში მიღებით ხელახლა გამოსცეს აქტი. ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლის გამოყენება უნდა ხდებოდეს მხოლოდ და მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა საქმის გარემოებათა გამოკვლევა ობიექტურად სცილდება სასამართლოს შესაძლებლობის ფარგლებს.

აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლომ ადმინისტრაციულ ორგანოს, თბილისის მერიას დაავალა საკითხის გამოკვლევა - რეალურად ჰქონდა თუ არა ადგილი ი. კ.-ს იძულებას დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, თუმცა, ამ საკითხის გამოკვლევა თავად სასამართლოს თავისუფლად შეეძლო და ვალდებულაც კი იყო მოსარჩელის მხრიდან წარდგენილი მტკიცებულებების გათვალისწინებით. სასამართლო ვალდებული იყო თავად შეეფასებინა მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება, შესაბამისად, შეეძლო ასევე ემსჯელა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე და არსებითად გადაეწყვიტა დავა.

მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ გვაქვს რომელიმე ისეთი გარემოება, რომლის გამოკვლევა სცილდებოდა სასამართლოს შესაძლებლობის ფარგლებს, რაც საჭიროს გახდიდა ასეთი გარემოების შესწავლისა და გამოკვლევის დავალებას ისევე ადმინისტრაციული ორგანოსათვის, მითუმეტეს იმის გათვალისწინებით, როცა სადავო საკითხი შეეხება ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან განხორციელებულ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და შევიწროებას, რომელიც სისტემური და ინსტიტუციური ხასიათისა იყო. ასეთი ვითარების მხედველობაში მიღებით, ადმინისტრაციული ორგანოსთვის ხელახალი აქტის გამოცემის და გარემოებების ხელახლა გამოკვლევის დავალება სრულიად უსაფუძვლო და არაფრის მომცემია. ცხადია, რომ ადმინისტრაციული ორგანო იგივე შინაარსის აქტს გამოსცემს. წინააღმდეგ შემთხვევაში ეს იქნება დისკრიმინაციის აღიარება მისი მხრიდან, რასაც ის არცერთ შემთხვევაში არ განახორციელებს.

აპელანტის მოსაზრებით, საქმის ადმინისტრაციული ორგანოსათვის დაბრუნება სრულიად უსაფუძვლოა იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე ადმინისტრაციული ორგანოს მთელ სისტემას სდებს ბრალს დისკრიმინაციაში და უნდობლობას უცხადებს. ამდენად, ცხადია, რომ ადმინისტრაციული ორგანო იგივე გადაწყვეტილებას გამოიტანს და ამით მოსარჩელე კიდევ უფრო დაზარალდება, ვინაიდან დროულად ვერ აღდგება უფლებებში და საქმე გაჭიანურდება, რაც ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის დარღვევასაც ნიშნავს.

აპელანტის განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს წინაშე წარდგენილი იყო ყველა შესაძლო მტკიცებულება, მათ შორის, ფარული აუდიო ჩანაწერები მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციულ შევიწროებასთან დაკავშირებით, არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები და განცხადებები მერიის სისტემაში განვითარებული მოვლენების შესახებ და ა.შ. თუმცა, სასამართლომ უგულვებელყო აღნიშნული მტკიცებულებები. მეტიც, სასამართლომ არათუ თავისი ინიციატივით, ადმინისტრაციული სამართალწარმოების პრინციპების გათვალისწინებით,



პროაქტიული მიდგომა კი არ გამოიჩინა მტკიცებულებათა მოპოვების კუთხით, არამედ მოსარჩელე მხარის შუამდგომლობები და განცხადებებიც კი არ მიიღო მხედველობაში მოწმეთა დაკითხვისა და აუდიო ჩანაწერის ექსპერტიზასთან დაკავშირებით.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა (ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4) და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, სასამართლო ვალდებული იყო და მას ყველა პირობა ჰქონდა იმისათვის, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოეყენებინა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.1, 33.1 და 33¹ მუხლები და არსებითად გადაეწყვიტა მოცემული დავა დისკრიმინაციასა და შევიწროებასთან დაკავშირებით.

აპელანტი მიუთითებს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების ერთადერთი მიზეზი, რომელიც გათავისუფლების ბრძანების გამოცემას დაედო საფუძველად, იყო მასმედიის საშუალებით გაჟღერებული მოსარჩელის განცხადება მის მიმართ ზემდგომი თანამდებობის პირების მხრიდან განხორციელებული ზეწოლის შესახებ და იმის თაობაზე, რომ ამ პროცესების მიღმა მოსარჩელე მოიაზრებდა მერის და მისი მოადგილის ჩართულობას. საქალაქო სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა მოსარჩელის მიერ გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში გაკეთებული განცხადების და ამ განცხადებაში გაჟღერებულ მოსაზრებასთან დაკავშირებით. კერძოდ, არ შეაფასა მსგავსი განცხადების გაჟღერების პროცესში რამდენად იცავდა მოსარჩელეს გამოხატვის ფუნდამენტური თავისუფლების კონსტიტუციით განმტკიცებული გარანტია, მაშინ, როდესაც გამოხატვის თავისუფლების შესახებ საქართველოს კანონით აზრი დაცულია აბსოლუტური პრივილეგიით, ხოლო მამხილებელი ასევე აბსოლუტურად დაცულ სუბიექტს წარმოადგენს. გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლომ არც აქ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, „გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი.

თბილისის მერიის აუდიტის სამსახურმა თავის დასკვნაში მიუთითა გამოხატვის თავისუფლების შესახებ კანონზე, რომლის თანახმად: „ცილისწამება არის არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველი და პირისათვის ზიანის მიმყენებელი, მისი სახელის გამტეხი განცხადება.“ სწორედ აღნიშნულის საფუძველზე შეეფარდა მოსარჩელეს "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 78-ე მუხლით გათვალისწინებული სახდელი. როდესაც დამსაქმებელმა დისციპლინური პასუხისმგებლობა შეუფარდა მოსარჩელეს, თავისი მოქმედებით ის მოსარჩელის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩაერია.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, თუ ჩავთვლით, რომ "საჯარო სამსახურის შესახებ" კანონის 78-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის ეს დებულება - „გ) ზოგადხეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ“ კანონით რეგლამენტირებული გამოხატვის თავისუფლების შემზღუდველი ნორმაა, მაშინ გამოდის, რომ მსგავს შემთხვევაში ცილისწამების დროს ადმინისტრაციულ ორგანოს ვაძლევთ შესაძლებლობას თავისი რეპუტაცია დაიცვას სასამართლოს გზით, რაც გამოხატვის თავისუფლების კანონით ცალსახად დაუშვებელია. კერძოდ, გამოხატვის თავისუფლების შესახებ კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტით: „ცილისწამების თაობაზე სასამართლო დავა არ შეიძლება ეხებოდეს გარდაცვლილი პირის, სახელმწიფო ან ადმინისტრაციული ორგანოს პირადი არაქონებრივი უფლებების დაცვას.“



გამოხატვის თავისუფლების კანონი ვრცელდება კერძო პირებზე, ფიზიკურ პირებსა და კერძო სამართლის იურიდიულ პირებზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ადმინისტრაციულ ორგანოს ექნებოდა საშუალება მიემართა სასამართლოსთვის რეკუტაციის შელახვისათვის საკუთარი უფლებების დასაცავად, რასაც კანონი თვლის დაშვებულად. ეს კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ "საჯარო სამსახურის შესახებ" კანონის 78-ე მუხლის ამ დებულების გამოყენება არასწორად განხორციელდა მოსარჩელის მიმართ. შესაბამისად, გათავისუფლების ბრძანება მატერიალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით პირდაპირ და უშუალო ზიანს აყენებს კონსტიტუციით გარანტირებულ მოსარჩელის გამოხატვის თავისუფლებას და ამ მხრივაც ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას - საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლს.

გარდა ამისა, ისიც სადავო იყო, მოსარჩელის განცხადება იყო აზრი თუ ფაქტი, რაც მოსარჩელემ მიუთითა კ. ში თავის გამოსვლაში. აზრისა და ფაქტის გამიჯვნა კი საკმაოდ რთული ამოცანაა. ამაზე მეტყველებს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ საქმეზე „აკაკი გოგიჩაიშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ გაკეთებული განმარტებაც, რომ: „ფაქტებისა და მოსაზრებების ხისტი გამიჯვნა ხშირად ძალზე რთულია. აზრები უმეტესწილად გამოიხატება რაღაც კონკრეტულ ფაქტებთან კავშირში, ეხება და ეფუძნება მათ. [...] ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში აღნიშნული საკითხის სწორად გადაწყვეტა საერთო სასამართლოების კომპეტენციას მიეკუთვნება.“

ამდენად, სწორედ სასამართლო იყო კომპეტენტური შეეფასებინა ეს საკითხი. სასამართლომ კი შემდეგი რამ მიუთითა: „ი. კ.-ს მიმართ ხელმძღვანელი პირების მხრიდან უკანონო ქმედებების დადასტურების შემთხვევაში, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო შეეფასებინა, მოსარჩელის მიერ კონსტიტუციით გარანტირებული შრომითი უფლებების დაცვის პროცესში, რამდენად სერიოზულ გადაცდომას წარმოადგენდა მისი მხრიდან თუნდაც არაარგუმენტირებული აზრის დაფიქსირება ვიცე-მერის შესახებ და რამდენად ადეკვატურ სახდელს წარმოადგენს მსგავსი გადაცდომისთვის მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება" და ამით ადმინისტრაციულ ორგანოს მიანდო საკითხის შეფასება და გადაწყვეტა.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ ი. კ.-ს მიერ გაკეთებული განცხადება ვიცე-მერთან მიმართებით, იყო მის მიერ გამოხატული მოსაზრება, რომელიც გამოხატვის თავისუფლების შესახებ კანონით დაცულია აბსოლუტური პრივილეგიით და შეუზღუდავი ხასიათი გააჩნია.

დემოკრატიული სახელმწიფოს მოწყობის პრინციპებიდან გამომდინარე, საზოგადოებას აქვს უფლება იცოდეს მის მიერ „დაქირავებული“, არჩეული, ხელისუფლებაში მოყვანილი საჯარო პირების საქმიანობის შესახებ. საზოგადოებას უფლება აქვს ანგარიში მოსთხოვოს მის მიერ არჩეულ ხელისუფლებას. თუკი კონკრეტული საჯარო მოხელეები ჩადიან უკანონო ქმედებებს, რასაკვირველია, ასეთ ფაქტებზე საზოგადოებრივი მსჯელობისა და დემოკრატიულ საზოგადოებაში დისკუსიის არსებობისათვის ეს ფაქტები საჯაროდ უნდა გაცხადდეს საზოგადოებაში.

გამოხატვის თავისუფლების შესახებ კანონის 1-ლი მუხლით განმარტებულია: „საზოგადოებრივი ყურადღება – საზოგადოების ინტერესი (და არა ცალკეულ პირთა უბრალო ცნობისმოყვარეობა) იმ მოვლენისადმი, რომელიც დაკავშირებულია დემოკრატიულ სახელმწიფოში საზოგადოებრივი თვითმმართველობის განხორციელებასთან;“ შესაბამისად, ვიცე-მერი მ. არის საჯარო პირი, მის მიმართ ნამდვილად არსებობს საზოგადოებრივი ინტერესი. კერძო პირებთან შედარებით, მას გააჩნია თმენის მეტი ვალდებულება გამოხატვის თავისუფლების სასარგებლოდ, როდესაც საკითხი



გამოხატვის თავისუფლებას ეხება. მითუმეტეს, მერი არჩევითი თანამდებობაა და მერის მოადგილეები საზოგადოებრივი ყურადღების ცენტრში არიან მოქცეულნი.

ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართლის თანახმად, [კონვენციის მე-10 მუხლის] მოქმედება ვრცელდება არა მხოლოდ ისეთ „ინფორმაციას“ და „იდებზე“, რომლებიც კეთილგანწყობილად მიიღება ან განიხილება როგორც უვნებელი ან როგორც ინდიფერენტიზმის საგანი, არამედ ისეთებზეც, რომლებიც, თავისი არსით, შეურაცხყოფელი, აღმამფოთებელი და შემაწუხებელია; ასეთია პლურალიზმის, შემწყნარებლობისა და საღი აზროვნების არსებითი ნიშანი, რომლის გარეშეც არავითარი „დემოკრატიული საზოგადოება“ არსებობს.” (Lingens v. Austria, application no. 9815/82, 8 ივლისი, 1986 წ.). “[გამოხატვის თავისუფლების] პრინციპები განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ატარებს პრესასთან მიმართებით. მაშინ, როდესაც [პრესამ] არ უნდა გადააბიჯოს დაწესებულ ზღვარს, რომელთა შორისაც არის „სხვათა რეპუტაციის დაცვა“, [პრესის] მოვალეობაში ისიც შედის, გაავრცელოს ინფორმაცია და იდეები [...] საზოგადოებრივი ინტერესის სხვადასხვა საკითხებზე.” (OBERSCHLICK v. AUSTRIA (Application no. 11662/85), 23 მაისი 1991 წ.).

"არც სიტყვის თავისუფლება და არც კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნებისგან დაცვაზე უფლება არის აბსოლუტური. [...] ინფორმაციის გამჟღავნებას და გამჟღავნებისგან მის დაცვას შორის წარმოშობილი კონფლიქტის გადაჭრისას, საკითხი უნდა გადაწყდეს [გამოხატვის თავისუფლების] შეზღუდვის სასარგებლოდ, ვიდრე არ იარსებებს სერიოზული საფუძველი საზოგადოებრივი ინტერესისა, როგორც, მაგალითად არის შემთხვევა, როდესაც პუბლიკაცია შეიცავს უკანონო ქმედებების შესახებ ისეთ ინფორმაციას, რომლის გამჟღავნებაც საზოგადოების ინტერესებში შედის." ("OBSERVER AND GUARDIAN v. THE UNITED KINGDOM," (Application no. 13585/88) 26 November 1991 წ.).

„დასაშვები კრიტიკის ფარგლები უფრო ფართოა, როდესაც საკითხი ეხება პოლიტიკოსს მის მიერ საჯარო საქმიანობის განხორციელებისას, ვიდრე [კრიტიკის ფარგლები] კერძო პირებთან მიმართებით. [პოლიტიკოსი] გარდაუვლად და გაცნობიერებულად ხდის თავის თავს გახსნილს მის მიერ გამოთქმული ყოველი სიტყვის თუ ჩადენილი ქმედების თვალყურის მიდევნებისათვის, როგორც ჟურნალისტების, ისე საზოგადოების მხრიდან და მან უნდა გამოამჟღავნოს უფრო მეტი შემწყნარებლობა [კრიტიკის მიმართ]..“ ("OBERSCHLICK v. AUSTRIA" (Application no. 11662/85), 23 მაისი 1991 წ.).

ევროსასამართლოს გადაწყვეტილებაში - Castells v Spain (23 აპრილი 1992, განაცხადი no. 11798/85) - პარლამენტის წარმომადგენელმა გამოცემაში გააკრიტიკა მთავრობა, რომელმაც პოზიტიური ვალდებულება არ შეასრულა და ხელი შეუწყო ბასკების სახელმწიფოში თავდასხმებსა და მკვლელობებს. ამის გამო მოსარჩელე პასუხისგებაში მიეცა სისხლის სამართლის წესით, იმ საფუძველით რომ ზიანი მიაყენა მთავრობის პატივს და ასევე ხელი შეუწყო შესაძლო შუღლის გაღვივებას ბასკებში.

ევროპულმა სასამართლომ ასევე ხაზი გაუსვა, რომ "რასაკვირველია გამოხატვის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის. ხელშემკვრელ სახელმწიფოს შეუძლია კანონით დააწესოს ამ თავისუფლების გარკვეული შეზღუდვები თუ სასჯელები, მაგრამ სწორედ სასამართლოზეა დამოკიდებული საბოლოო სიტყვა და [გამოხატვის თავისუფლების] შეზღუდვისათვის გამოყენებული საშუალებების ადექვატურობასა და თანაზომიერებაზე გადაწყვეტილება.. [...] რაც



შეეხება დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს, ის გაცილებით ფართოა, როდესაც საკითხი ეხება მთავრობას ან მითუმეტეს პოლიტიკოსს, ვიდრე ეს არის კერძო პირის შემთხვევაში. დემოკრატიულ საზოგადოებაში მთავრობის მოქმედებები თუ უმოქმედობა არა მხოლოდ საკანონმდებლო თუ სასამართლო ხელისუფლების მხრიდან უნდა გახდეს სიღრმისეული კვლევის თუ განხილვის საგანი, არამედ პრესისა და საზოგადოებრივი აზრის მხრიდანაც. (იხ. პგ. 46). შესაბამისად, ევროსასამართლომ ამ საქმეზე მე-10 მუხლის დარღვევა დაადგინა.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, როდესაც მოსარჩელემ საჯარო ინტერესის საგანზე გაავრცელა განცხადება და ეს მერიის მხრიდან აღქმული იქნა როგორც მერიის - დაწესებულების რეპუტაციის შელახვა, არ არსებობდა მოსარჩელის უფლების შეზღუდვის კანონიერი საფუძველი. შესაბამისად, მოსარჩელის თავისუფლების შეზღუდვა არ იყო გამართლებული საჯარო ან ისეთი ლეგიტიმური მიზნებით, როგორიც მაგალითად არის სხვათა რეპუტაციის დაცვა, მაგრამ თუკი მაინც განვიხილავთ და დავუშვებთ, რომ მოსარჩელის განცხადებამ მ.-ს, ვიცე-მერის რეპუტაცია შელახა, გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი მაინც გამოგვეცლება ხელიდან, ვინაიდან არც აუდიტის სამსახური და არც თავად მერია არ იყო უფლებამოსილი შეეზღუდა ი. კ.-ს გამოხატვის თავისუფლება საჯარო პირის, ვიცე-მერის რეპუტაციის შელახვის საფუძველით ცილისწამების გამო, ვინაიდან ეს არ იყო არცერთი მათგანის კომპეტენცია; ეს იყო მხოლოდ სასამართლოს კომპეტენცია, სწორედ სასამართლოს უნდა ემსჯელა მოსარჩელისათვის ცილისწამების გამო გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის ლეგიტიმურობაზე, რაც სასამართლოს საერთოდ არ გაუკეთებია.

გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელემ განცხადება გააკეთა მის მიმართ განხორციელებული უკანონო, დანაშაულებრივი ქმედებების შესახებ. შესაბამისად, თუკი ჩავთვლით, რომ ამით მან სხვის უფლებებში ჩარევა განახორციელა, „ამგვარი ჩარევა ყოველთვის გამართლებული იქნება, როდესაც პირი თვითდახმარების ან თვითდახმარებასთან მიახლოვებულ ფარგლებში იმოქმედებს. [...] თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა, შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა აწონ-დაწონვის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა.“

თუკი დავუშვებთ, რომ მართლაც მოხდა ვიცე-მერის, მ.-ს უფლებებში მოსარჩელის მხრიდან ჩარევა, ასეთი ჩარევა უნდა განვიხილოთ, როგორც თვითდახმარებასთან მიახლოვებული შემთხვევა, რომლის არსებობის დროსაც სხვის უფლებაში ჩარევა გამართლებულია. ასეთი ქმედებით მოსარჩელე მიზნად ისახავდა ერთგვარად დაეცვა თავი და მოეხდინა საკუთარი უფლებების სამომავლო დარღვევის პრევენცია მისი ზემდგომი თანამდებობის პირების მხრიდან, რომლებიც მასზე გამუდმებულ ზეწოლას ახორციელებდნენ.

აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი და მიიჩნევს, რომ მოსარჩელისათვის შეფარდებული ადმინისტრაციული სახდელის - სამსახურიდან მისი გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მითითებული ნორმის - „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის“ - 78.1. "გ" მუხლის მოცემულ შემთხვევაზე გამოყენება არამართებულია.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, კანონმდებლის მიერ აქ გამოყენებულ სიტყვაში „მოხელე“, იგულისხმება არა თვითონ „სამართალდარღვევის ჩამდენი პირი,“ ანუ ნორმის სუბიექტის



მიერ შერჩეული ადრესატი (ობიექტი) კი არ მოიაზრება, არამედ თვითონ მოქმედი პირი. მაგალითად, განსახილველ საქმეში ტერმინი „მოხელე“ ა. მ.-ს კი არ მოიაზრებს, როგორც ეს მოპასუხეს ესმის, არამედ თვითონ მოქმედი პირს (ნორმის სუბიექტს) გულისხმობს, მაგალითად, მოსარჩელეს. მხოლოდ მოსარჩელე შეიძლება მოიაზრებოდეს ტერმინში „მოხელე.“ ანუ ამ გადაცდომის სუბიექტიც და ობიექტიც ერთიდაიგივე პირია და არა - სუბიექტი ერთი პირი და ობიექტი სხვა პირი. სწორედ ამიტომ არის ამ ნორმაში გამოყენებული „და“ კავშირი. ანუ, მერიის მოხელის მიერ საზოგადოებაში ჩადენილი რაიმე უღირსი საქციელით იგი საკუთარი თავის დისკრედიტაციასთან ერთად, იმავდროულად ახდენს თვითონ დაწესებულების დისკრედიტაციასაც, იმიტომ, რომ მერიის მოხელე, მერიის, როგორც დაწესებულების სახეა. შესაბამისად, ეს ნორმა საერთოდ შეუძლებელია გავრცელდეს მოსარჩელის მიერ გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში გაკეთებული განცხადების შემთხვევაზე, თითქოს მან ამით მ.-ს, ანუ „მოხელის“ და იმავდროულად მერიის, ანუ „დაწესებულების“ დისკრედიტაცია მოახდინა.

ამდენად, გამორიცხულია არსებობდეს იმის შესაძლებლობა, რომ მოსარჩელემ კ.-ში გაკეთებული განცხადებით უღირსი საქციელი ჩაიდინა. ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, ასეთი ქმედებით მოსარჩელეს პირველ რიგში საკუთარი რეპუტაცია უნდა შეელახა, რასაც მერიის რეპუტაციის შელახვაც შეიძლება მოჰყოლოდა. გამოხატვის თავისუფლების კანონით გათვალისწინებულ ჩარჩოებში გაკეთებული მოსარჩელის ეს განცხადება, არ შეიძლება შეფასდეს უღირს საქციელად. უღირსი საქციელი მაშინ შეიძლება გვეჩვენოს სახეზე, თუკი მოსარჩელე კრიტიკის დასაშვებ ფარგლებს გადააბიჯებდა და მ.-ს საქმიან რეპუტაციას, პატივს ან ღირსებას შელახავდა. ამ შემთხვევაში კი მ.-ს სასამართლოს მეშვეობით, სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით, შეეძლებოდა თავისი საქმიანი რეპუტაციის დაცვა.

გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის შესახებ სახელმწიფოს გააჩნია მიხედულების ფართო ფარგლები და ასევე, „გამოხატვის თავისუფლების შესახებ კანონი“ ითვალისწინებს გამოხატვის თავისუფლების შინაარსობრივი რეგულირების შესაძლებლობას, მაგრამ ყოველი შეზღუდვა შეიძლება დაწესდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს გათვალისწინებულია ნათელი და განჭვრეტადი, ვიწროდ მიზანმიმართული კანონით და შეზღუდვით დაცული სიკეთე აღემატება შეზღუდვით მიყენებულ ზიანს. გამოხატვის თავისუფლების კანონის განჭვრეტადობის ამ მოთხოვნას კი სადავო ნორმა არ აკმაყოფილებს. ის არ არის ნათელი, განჭვრეტადი და ვიწროდ მიზანმიმართული.

რაც შეეხება მოთხოვნას, რომ სადავო აქტის გამოცემით მოსარჩელე დაექვემდებარა დისკრიმინაციულ მოპყრობას პოლიტიკური კუთვნილების ნიშნით და აღნიშნულის გამო მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა შესაბამისი ანაზღაურება მოსარჩელისათვის მიყენებული მორალური ზიანისათვის, ამ ნაწილშიც სასამართლომ ასევე არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა.

კერძოდ, როდესაც მოსარჩელე მიუთითებს მის მიმართ სავარაუდოდ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, სასამართლომ წარუდგენს მის ხელთ არსებულ მტკიცებულებებს, რომლებიც მაღალი ალბათობით ვარაუდის საფუძველს ქმნიან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის განხორციელების შესახებ და როდესაც მოსარჩელე ამ საფუძველით ითხოვს მორალური ზიანის ანაზღაურებას, საჯარო სამსახურიდან გამომდინარე სამართალურთიერთობის დროს, სასამართლო ვალდებული იყო გამოეყენებინა შემდეგი კანონები:



საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი," საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონი," რაც მან არ გამოიყენა.

სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-14 მუხლით: „1. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებსა და დამხმარე მოსამსახურეებზე ვრცელდება ამ კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით. 2. საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული ის ურთიერთობა, რაც ამ კანონით არ წესრიგდება, რეგულირდება შესაბამისი კანონმდებლობით."

ვინაიდან, „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი არ აწესრიგებს დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, ამ ნაწილში საჯარო სამსახურზე ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსი. კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების თანახმად: „შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, [...] პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, [...] პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. 4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით." სასამართლომ უგულებელყო „შრომის კოდექსის" ხსენებული დებულებები.

დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველზე მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში სასამართლომ ასევე არ გამოიყენა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლი, რომელიც აწესრიგებს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხს.

კერძოდ, ხსენებული მუხლის მიხედვით: „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." აღნიშნული დებულების შესაბამისად, მოპასუხეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა, ან განსხვავებულ მოპყრობას გონივრული და ობიექტური გამართლება ჰქონდა და გამოყენებული საშუალება მისაღწევი ლეგიტიმური მიზნის თანაზომიერია.

მოსარჩელემ წარადგინა მის ხელთ არსებული ყველა შესაძლო მტკიცებულება და მიუთითა ყველა იმ გარემოებაზე, რომელთა ერთობლიობაში და ურთიერთმიმართებაში განხილვა საკმაოდ მაღალი ალბათობით, გონივრულ ეჭვს მიღმა სტანდარტით, ქმნიდა დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდს. კერძოდ, შემდეგი ფაქტების ქრონოლოგიურად და ერთობლიობაში გათვალისწინებით:

- 1) 20XX წლის ივნისში ადგილობრივ თვითმმართველობებში შეიცვალა ხელისუფლება;
- 2) რამდენიმე კვირის შემდეგ ასეულობით თანამშრომელი გათავისუფლდა მერიის სისტემიდან;
- 3) არასამთავრობო ორგანიზაციები კრიტიკულ განცხადებებს ავრცელებენ აღნიშნულ ფაქტებზე;
- 4) 20XX წლის XX აგვისტოს მოსარჩელე მისმა ზემდგომებმა დაიბარეს და თანამდებობის დატოვებაზე განცხადების დაწერას აიძულებდნენ (არსებობს აუდიო მტკიცებულება);
- 5) კუთვნილი



ანაზღაურებადი შვებულების მიცემაზე მოსარჩელეს უსაფუძვლოდ ეუბნებიან უარს, რასაც მანამდე არასოდეს ჰქონია ადგილი; 6) მოსარჩელის მიმართ რაიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არასოდეს ყოფილა გამოყენებული; 7) 3 სექტემბერს მოსარჩელისათვის მოხსენებითი ბარათის მაინცდამაინც იმ ფორმით დაწერას აიძულებდნენ, როგორც ეს ხელმძღვანელობას აწყობდა (არსებობს აუდიო მტკიცებულება); 8) მაინცდამაინც სექტემბრის თვეში ჩნდება მოქალაქეთა საჩივრები მოსარჩელის მიმართ, თითქოს იგი მოქალაქეთა უფლებებს ლახავდა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას; 9) მოსარჩელე XX ოქტომბერს მასმედით ასაჯაროებს მის მიმართ დანაშაულებრივი ქმედების შესახებ აუდიო ჩანაწერებს; 10) ამ ინციდენტიდან სულ რამდენიმე დღეში, 22 ოქტომბერს, მოსარჩელეს ათავისუფლებენ თანამდებობიდან აბსურდული მიზეზით, ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების გარეშე; 11) ადგილობრივ თვითმმართველობებში მიმდინარე პროცესებს საქართველოს პრეზიდენტიც კრიტიკულად ეხმაურება, 12) ხოლო 2015 წლის 8 აპრილს, თბილისის მერი საკრებულოსთან ანგარიშით წარდგენის დროს სიამაყით აცხადებს, რომ „მერიის სისტემა წინა ხელისუფლების დანატოვარი კადრების უმეტესობისგან გაწმენდილია.“ ამგვარ პირობებში კი, სასამართლომ თავი აარიდა დავის არსებითად გადაწყვეტას.

სააპელაციო საჩივრის ავტორს მიაჩნია, რომ ზემოაღნიშნული დასაბუთებიდან გამომდინარე, სახეზეა გადაწყვეტილების გაუქმების და ახალი გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების ყველა წინაპირობა.

4.1. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოსაზრებით, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა კანონი.

აპელანტის მითითებით, გასაჩივრებულია თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 18.05.2015 წლის გადაწყვეტილება, რომლითაც ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ი. კ.-ს სარჩელი და სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის XX.10.20XX წლის N12XX ბრძანება ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია, თანახმად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტისა, წარმოადგენს ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებას, რომელში საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის სადავო ბრძანება წარმოადგენს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ - სამართლებრივ აქტს, რომელიც აწესებს და ცვლის პირის (ი. კ.-ს) უფლებებსა და მოვალეობებს. დადგენილია, რომ სადავო ბრძანებით ი. კ. გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის, 79-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტისა და 99-ე მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიუთითებს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლით განსაზღვრულია დისციპლინურ გადაცდომათა ჩამონათვალი, რომლის



პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება) განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ. ამავე კანონის 79-ე მუხლი განსაზღვრავს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებს, მათ შორის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს დისციპლინური გადაცდომისათვის პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამავე კანონის 99-ე მუხლი ითვალისწინებს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებს დისციპლინური გადაცდომისათვის. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე შიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშეც, თუ იგი უხეშად დაარღვევს სამსახურებრივ მოვალეობებს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საქართველოში საჯარო სამსახურის ძირითადი პრინციპებია „ადამიანისა და მოქალაქის უფლებების, თავისუფლებების და ღირსების პატივისცემა“. ამავე კანონის 73¹-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია შეასრულოს ქვეყნის ზოგადი წესები“. ასევე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 73²-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, „საჯარო მოსამსახურემ თავიდან უნდა აიცილოს ნებისმიერი მოქმედება, რომელიც ზიანს მიაყენებს პირადად მის, მისი დაწესებულების ან საჯარო სამსახურის რეპუტაციას. საქართველოს კანონის „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ პირველი მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, „ცილისწამება არის არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველი და პირისათვის ზიანის მიმყენებელი, მისი სახელის გამტეხი განცხადება“.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ სასამართლომ განმარტა შემდეგი: მოხელეს დისციპლინური სახდელის სახით მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეეფარდება სამსახურიდან გათავისუფლება, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს თუნდაც ერთი ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელი. გამონაკლის შემთხვევას წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევა, რაც იძლევა საფუძველს მოხელე პირველივე დარღვევაზე გათავისუფლდეს სამსახურიდან. სასამართლოს განმარტებით, იმ პირობებში, როცა მოსარჩელე უთითებს ხელმძღვანელობის არაკეთილგანწყობილ დამოკიდებულებაზე მისი განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების გამო, მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული ბრძანება დასაბუთებულობის მაღალ სტანდარტს უნდა პასუხობდეს, მითუმეტეს, როდესაც საქმე ეხება მოხელის უღირს საქციელს, რაც შეფასებითი კრიტერიუმია და როდესაც დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში თანამდებობის პირი ასეთი სახის გადაწყვეტილებას იღებს, იგი ვალდებულია დაასაბუთოს, თუ რაში მდგომარეობს უღირსი საქციელი.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, მოხელე შიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან ამ კანონით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომისათვის. ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი კი წარმოადგენს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ ერთ-ერთ დისციპლინურ გადაცდომას. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის სადავო ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სწორედ აღნიშნული საფუძველი. კერძოდ, დადგენილ უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ 2014 წლის 20 ოქტომბერს ქ. თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა, დებულების



შესაბამისად, 20XX წლის XX ოქტომბერს გადაცემა „კ.-ში“ გასული რეპორტაჟის საფუძველზე დაიწყო ქ. თბილისის მერიის სისტემის მოსამსახურეთა მიერ ჩადენილი სავარაუდო კანონდარღვევის თაობაზე სამსახურებრივი შემოწმება.

ქ. თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის მიერ საკითხის შესწავლისას, ქ. თბილისის მერიის 2012 წლის XX მარტის NX ბრძანებით დამტკიცებული ქ. თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის დებულების მე-4 მუხლის მე-13 პუნქტის თანახმად, კანონიერების დაცვის მონიტორინგის სამსახური ახორციელებს ქ. თბილისის მერიის სისტემის მოსამსახურეთა მიერ ჩადენილი კანონდარღვევის ან სამსახურებრივი გადაცდომის შესახებ, სხვა ადმინისტრაციული ორგანოებიდან მიღებული შეტყობინებების, მასმედიისა და მასობრივი ინფორმაციის საშუალებით გამოქვეყნებული მასალების, ცხელი ხაზითა და ელექტრონული ფოსტით მიღებული ინფორმაციების მოკვლევისა და შესაბამისი რეაგირების მოხდენის გზით.

საქმის მასალებში წარმოდგენილი ქ. თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის დასკვნის თანახმად დგინდება: სამსახურებრივი შემოწმების მიმდინარეობისას სამსახურმა დაადგინა, რომ 20XX წლის XX ოქტომბერს გადაცემა „კ.-ში“ გავრცელდა აუდიოჩანაწერი, რომელშიც ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის კრწანისის რაიონული განყოფილების უფროსის ი. კ.-ს გადმოცემით ასახულია მისი და ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსის, ასევე სამსახურის უფროსის მოადგილის საუბარი; სატელევიზიო ინტერვიუში ი. კ.-მ გააკეთა განცხადება ქ. თბილისის ვიცე-მერის ა. მ.-ს ხელმძღვანელობით თანამშრომლებზე ზეწოლის განხორციელების ფაქტების თაობაზე და აღნიშნა, რომ მასზე ხორციელდებოდა ზეწოლა იმ მიზნით, რომ მას დაეტოვებინა სამსახური. ამავე დასკვნის თანახმად, ვინაიდან ი. კ.-მ ზემოაღნიშნულ გადაცემაში ქ. თბილისის ვიცე-მერ ა. მ.-ს ხელმძღვანელობით თანამშრომლებზე ზეწოლის განხორციელების ფაქტების თაობაზე გაკეთებული განცხადებისას არ წარადგინა (გაავრცელა) ამ ფაქტის დამადასტურებელი კონკრეტული დოკუმენტი, მან გააკეთა ქ. თბილისის ვიცე-მერ ა. მ.-ს სახელის გამტეხი და ზიანის მიმყენებელი არსებითად მცდარი ფაქტის თაობაზე მიზანმიმართული განცხადება, რითაც ზიანი მიაყენა ვიცე-მერს ა. მ.-ს, ქ. თბილისის მერიის რეპუტაციას და ქცევის ზოგადი წესების მოთხოვნების არაჯეროვან შესრულებასთან ერთად ჩაიდინა მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 73¹-ე მუხლის თანახმად, დადგენილია ქცევის ზოგადი წესების მიზანი და მოქმედების სფერო: 1. ქცევის ზოგადი წესების მიზანია საჯარო მოსამსახურის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებისას ქცევის მომწესრიგებელი ზოგადი პრინციპების დამკვიდრება, 2. საჯარო მოსამსახურეთა ცალკეული კატეგორიისათვის ან/და ცალკეული დაწესებულებისათვის ამ თავით დადგენილი ქცევის ზოგადი წესების დაცვით შეიძლება მოქმედებდეს სპეციალური წესები. 3. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქცევის წესების ხელმისაწვდომობა და გაცნობა მის დაქვემდებარებაში მყოფ საჯარო მოსამსახურეთათვის. 4. საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია შეასრულოს ქცევის ზოგადი წესები. 5. საჯარო მოსამსახურე ანგარიშვალდებულია თავისი უშუალო ხელმძღვანელის წინაშე, თუ კანონით ან შესაბამისი დაწესებულების დებულებით (რეგლამენტით) სხვა რამ არ არის დადგენილი.

ამავე კანონის 73²-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, საჯარო მოსამსახურე თავისი



საქმიანობა უნდა განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე, ქვეყნის ზოგადი წესების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია დაიცვას ის მოთხოვნები, რომლებიც მას და მის თანამდებობას შეეხება. საჯარო მოსამსახურე თავის სამსახურებრივ მოვალეობას უნდა ასრულებდეს მიუკერძოებლად და კეთილსინდისიერად.

საქმეში წარმოდგენილი ქ. თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის დასკვნის თანახმად, ი. კ.-ს მიერ უხეშად იქნა დარღვეული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, ამდენად სახეზეა ის ფაქტობრივი საფუძვლები, რაც ადმინისტრაციულ ორგანოს ანიჭებდა კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უფლებამოსილებას, მიეჩნია ი. კ.-ს ქმედება ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისკენ მიმართულ უღირს საქციელად, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ, რაც მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას და ითვალისწინებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას, რომელთაგან ერთ-ერთს წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლება.

აპელანტი აღნიშნავს: სასამართლოს განმარტებით, ადმინისტრაციულმა ორგანომ ყოველგვარი ეჭვის გამორიცხვით უნდა დაადასტუროს მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძვლები, მითუმეტეს იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე მიუთითებს ხელმძღვანელობის არაკეთილგანწყობილ დამოკიდებულებაზე მისი განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების გამო. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია იმსჯელოს და დაასაბუთოს თუ რაში მდგომარეობს უხეში დარღვევა და რა მტკიცებულებებზე დაყრდნობით იღებს იგი ასეთ გადაწყვეტილებას.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი არ ეთანხმება სასამართლოს მოსაზრებას სამსახურის ხელმძღვანელობის მხრიდან გათავისუფლებულ თანამშრომელთა მიმართ არაკეთილგანწყობილ დამოკიდებულებაზე მათი პოლიტიკური შეხედულებების გამო, აღნიშნული არ დასტურდება არანაირი მტკიცებულებებით, შესაბამისად, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლოს არ უნდა გაეზიარებინა მოსარჩელის მიერ მითითებული ეს გარემოება.

აპელანტის განმარტებით, რაც შეეხება სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების დასაბუთებულობას და მსჯელობას იმ გარემოებაზე, თუ რატომ წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის „გ“ პუნქტით გათვალისწინებული გადაცდომა უხეშ დარღვევას, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებულია სამართლებრივი ნორმები, თუ რის საფუძველზე განხორციელდა თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება და ასევე, აღნიშნული განმარტებულია სიტყვიერადაც. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით პირდაპირ არის გათვალისწინებული მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომისათვის დისციპლინურ ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება. ხსენებული კანონის 99-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშე, თუ იგი უხეშად დაარღვევს სამსახურებრივ მოვალეობებს. მოცემულ შემთხვევაში ცხადია, რომ მოსარჩელის მხრიდან, როგორც წარმოდგენილი აუდიტის დასკვნით დგინდება, ადგილი აქვს სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეშ დარღვევას.



აპელანტი განმარტავს: სასამართლოს მოსაზრებით, ი. კ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლებისას არ ყოფილა გამოკვლეული, ჰქონდა თუ არა ადგილი მის იძულებას დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და მონაწილეობდა თუ არა ამ პროცესში ვიცე-მერი; ამგვარი იძულების შესახებ ფაქტის დადგენა კი წარმოადგენს სამართალდამცავი ორგანოების კომპეტენციას, განსახილველ საქმეში კი არ არსებობს მსგავსი ფაქტის არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება. აღნიშნული ასევე არ არსებობდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების დროსაც; ამდენად, სასამართლოს მითითება იმ გარემოებაზე, რომ აღნიშნული არ იქნა გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ, მოკლებულია სამართლებრივ საფუძველს, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნული ფაქტის არსებობას სადავოდ ხდის ადმინისტრაციული ორგანო და არ ეთანხმება, თავის მხრივ კი იძულების ფაქტის დადგენა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კომპეტენციას არ წარმოადგენს.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი აღნიშნავს, რომ იძულების ფაქტის დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება არც სასამართლოში ყოფილა წარმოდგენილი და გაუგებარია, რაზე დაყრდნობით გაიზიარა სასამართლომ მოსარჩელის მითითება.

აპელანტი ასევე არ იზიარებს სასამართლოს მითითებას იმ გარემოებასთან დაკავშირებით, რომ ადმინისტრაციულ ორგანოს არ შეუფასებია მოსარჩელის მიერ კონსტიტუციით გარანტირებული შრომითი უფლებების დაცვის პროცესში რამდენად სერიოზულ გადაცდომას წარმოადგენდა მისი მხრიდან, თუნდაც არაარგუმენტირებული ზრის დაფიქსირება ვიცე-მერის შესახებ და რამდენად ადეკვატურ სახდელს წარმოადგენდა მსგავსი გადაცდომისათვის მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება. აპელანტის მითითებით, ვინაიდან საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელე აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით მოწვეული იქნა აუდიტის სამსახურში, მას მიეცა ახსნა-განმარტების საშუალება, ამდენად, შეფასებულია და გამოკვლეულია აუდიტის სამსახურის მიერ რამდენად სერიოზული იყო მისი ქმედება, აღნიშნული დასაბუთებულია აუდიტის დასკვნაშიც.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოსაზრებით, სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი დასაბუთებულია სამართლებრივად და მითითებულია ის ფაქტობრივი გარემოება, რაც საფუძველად დაედო გადაწყვეტილების მიღებას. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული რამდენიმე შესაძლო გადაწყვეტილებიდან იყო ყველაზე მეტად შესაბამისი და ადეკვატური მოსარჩელის მხრიდან ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომისა.

სააპელაციო საჩივრის ავტორს მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილების გასაჩივრებული ნაწილი არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი, სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა დადგენილი საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, ასევე არასწორი სამართლებრივი შეფასება მიეცა წარმოდგენილ საქმის მასალებს, რამაც გავლენა იქონია გადაწყვეტილების მიღებაზე და მიღებული იქნა უკანონო გადაწყვეტილება. სასამართლომ არასწორად განმარტა სამართლის ნორმები, რის გამოც, უნდა გაუქმდეს აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა.

III

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:



5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების დასაბუთება:

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტ ი. კ.-ს მიერ სააპელაციო საჩივარში მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების შემადგენლობას, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, როდესაც არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები (სსსკ-ის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევები), სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია თვითონ გამოიტანოს გადაწყვეტილება, რა დროსაც სსსკ-ის 386-ე მუხლის მიხედვით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

5.1. ფაქტობრივი დასაბუთება:

დადგენილია, რომ ი. კ. 2006 წლიდან მუშაობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე (ტ. I; ს. ფ. 1-30).

მხარეთა ახსნა-განმარტებებით და წარმოდგენილი ვიდეო მასალის თანახმად, 20XX წლის XX ოქტომბერს ი. კ.-მ ტელევიზიით გაავრცელა მის მიერ გაკეთებული აუდიო ჩანაწერი, რომელშიც ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსი და მისი მოადგილე სთხოვდნენ საკუთარი ნებით დაეტოვებინა სამსახური, ვინაიდან სხვა გუნდის წევრი იყო, წინააღმდეგ შემთხვევაში, განუმარტავდნენ, რომ არსებობდა უამრავი მეთოდი, რომლითაც შეიძლებოდა ადამიანის სამსახურიდან განთავისუფლება (ტ. I; ს. ფ. 35).

სატელევიზიო ინტერვიუში ი. კ.-მ განმარტა, რომ „ეს ყველაფერი ხდება ძალიან ორგანიზებულად და ქალაქის ვიცე-მერი ბატონი მ. ხელმძღვანელობს ამას და ამის დამადასტურებელი უამრავი ფაქტი არსებობს, თუნდაც ის, რომ „სუს“-ის თანამშრომლები ესწრებიან ამ უხეშად რომ ვთქვათ, თანამშრომლების დაკაჩავებას“.

20XX წლის XX ოქტომბერს გადაცემა „კ.-ში“ გასული რეპორტაჟის საფუძველზე, ქ. თბილისის მერიის სისტემის მოსამსახურეთა მიერ ჩადენილი სავარაუდო კანონდარღვევის თაობაზე



დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება (ტ. I; ს. ფ. 53).

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 20XX წლის XX ოქტომბრის დასკვნის თანახმად, ი. კ.-ს მიერ სატელევიზიო ინტერვიუში გაჟღერებული ინფორმაცია შეიძლება დაიყოს ორ ჯგუფად, ერთი მხრივ ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსისა და მისი მოადგილის მხრიდან სავარაუდო ზეწოლის განხორციელება თანამდებობის დატოვების მიზნით და მეორე მხრივ, ამ პროცესში ვიცე-მერ ა. მ.-ს ჩართულობა. ვინაიდან, ი. კ.-ს მიმართ სავარაუდო ზეწოლის განხორციელება შეიცავდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 169-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაშაულის ნიშნებს, ამიტომ ი. კ.-ს განემარტა სამართალდამცავ ორგანოებზე მიმართვის თაობაზე (ტ. I; ს. ფ. 54-56).

ამავე დასკვნის თანახმად, ვინაიდან ი. კ.-მ 20XX წლის XX ოქტომბერს გადაცემა „კ.-ში“ ქ. თბილისის ვიცე-მერ ა. მ.-ს ხელმძღვანელობით თანამშრომლებზე ზეწოლის განხორციელების ფაქტების თაობაზე გაკეთებული განცხადებისას არ წარადგინა (გაავრცელა) ამ ფაქტის დამადასტურებელი კონკრეტული დოკუმენტი, მან გააკეთა ქ. თბილისის ვიცე-მერ ა. მ.-სთვის სახელის გამტეხი და ზიანის მიმყენებელი არსებითად მცდარი ფაქტის თაობაზე მიზანმიმართული განცხადება, რითაც ზიანი მიაყენა ა. მ.-სა და ქ. თბილისის მერიის რეპუტაციას და ქვეყნის ზოგადი წესების მოთხოვნების არაჯეროვან შესრულებასთან ერთად, ჩაიდინა მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ტ. I; ს. ფ. 54-56).

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა დადასტურებულად მიიჩნია ი. კ.-ს მიერ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დისციპლინურ გადაცდომათა ჩადენა და სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევა, რაც საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 79-ე და 99-ე მუხლების გამოყენების საფუძველს ქმნიდა (ტ. I; ს. ფ. 54-56).

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ინსპექტორების სამმართველოს კრწანისის რაიონული განყოფილების უფროსი ი. კ. გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (ტ. I; ს. ფ. 31).

გარდა ზემოაღნიშნული ფაქტებისა, რომლებზეც მიუთითა სააპელაციო სასამართლომ, პალატა მიზანშეწონილად და აუცილებლად მიიჩნევს იმსჯელოს და დაადგინოს ფაქტი იმის თაობაზე, ნამდვილად განხორციელდა თუ არა ი. კ.-ზე ზეწოლა, თანამდებობიდან პირადი განცხადებით განთავისუფლების მიზნით და განხორციელდა თუ არა აღნიშნული ქმედება პოლიტიკური ნიშნით. აღნიშნულს გააჩნია უდიდესი მნიშვნელობა სადავო საკითხის გადასაწყვეტად. ამ მიზნით, პალატა მიუთითებს შემდეგზე:

1) 2014 წლის 14 ნოემბერს, საქართველოს პარლამენტში საქართველოს პრეზიდენტის სიტყვით გამოსვლა შეიცავდა შემდეგი სახის შინაარსს: „ინსტიტუციონალიზაციის განმტკიცების გზაზე პროფესიული საჯარო მოხელის საქმიანობას მყარი საფუძველი უნდა დაედოს; კადრების სტაბილურობა არის პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის ქვაკუთხედი. ხელისუფლების



თუ ხელმძღვანელის შეცვლა არ უნდა იწვევდეს საჯარო სამსახურიდან კადრების მასობრივ დათხოვნას. საჯარო სამსახურის სწორი კონცეფცია სახელმწიფოებრივი მოწყობის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია, მისი განხორციელება მყარ საფუძველს შეუქმნის დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ინსტიტუციურ ინფრასტრუქტურას” (<http://www.netgazeti.ge/GE/105/opinion/38325/>) ტ. I; ს. ფ. 35).

2) საქმეში წარმოდგენილია ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის ელექტრონულ პორტალზე გამოქვეყნებული სტატია, სადაც ასახულია ინფორმაცია თბილისის მერიის თანამშრომლების სავარაუდო პოლიტიკური ნიშნით დევნის შესახებ ((gyla.ge/geo/news?info=2293) ტ. I; ს. ფ. 153-154).

3) საქმეში ასევე წარმოდგენილია ელექტრონული მედიის სხვადასხვა გამომცემლების მიერ გამოქვეყნებული სტატიები, დროის მოკლე პერიოდში ადმინისტრაციული ორგანოებიდან ასეულობით კადრის გათავისუფლების თაობაზე და არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებიდან კადრების მასობრივი გათავისუფლების შესახებ (ტ. I; ს. ფ. 155-167; ს. ფ. 171- CD).

4) „სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის საერთაშორისო საზოგადოების“ 2014 წლის 4 დეკემბრის ადგილობრივი ორგანოების საქმიანობის მონიტორინგის შუალედური ანგარიშის (ივლისი-ნოემბერი) თანახმად, საზოგადოების მიერ საჯარო ინფორმაციის სახით გამოთხოვილი მასალის ანალიზის საფუძველზე დადგენილია, რომ აღნიშნულ პერიოდში (ივლისი-ნოემბერი) ადგილობრივი თვითმმართველი ორგანოებიდან საერთო ჯამში გათავისუფლდა 884 საჯარო მოსამსახურე. გათავისუფლების ყველაზე მეტი ფაქტი დაფიქსირდა ქალაქ თბილისში (226); თვითმმართველი ორგანოების მიხედვით, ყველაზე მეტი - 121 საჯარო მოსამსახურე თბილისის მერიიდან გათავისუფლდა. ამავე ანგარიშის თანახმად, „საინტერესოა ის გარემოებაც, რომ გათავისუფლებული საჯარო მოსამსახურეების უმრავლესობა წარმოადგენს (ასოცირდება) დამოუკიდებელ/უპარტიო პირს ან „ერთიან ნაციონალურ მოძრაობასთან“ (ტ. I; ს. ფ. 236-257).

5) ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის საკადრო რესურსების სამსახურიდან სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის საერთაშორისო საზოგადოებისათვის მიწოდებულ დოკუმენტაციაში ასახულია 2014 წლის 01 აგვისტოდან 2014 წლის 07 სექტემბრის მდგომარეობით ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამშრომელთა დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლების საფუძველები, კერძოდ ის, რომ დროის ამგვარ მოკლე პერიოდში უამრავმა მოხელემ სამსახური დატოვა პირადი განცხადების საფუძველზე (ტ. I; ს. ფ. 122-137).

6) განსაკუთრებით აღსანიშნავია საქმეში წარმოდგენილი აუდიოჩანაწერი, რომლითაც დგინდება ი. კ.-სა ადმინისტრაციული ორგანოს თანამდებობის პირებს (ქ. თბილისის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროს გ. ნ.-სა და მისი პირველი მოადგილე დ. მ.-ს) შორის წარმართული დიალოგის თაობაზე; წარმოდგენილი აუდიოჩანაწერის თანახმად, აღნიშნული პირები ი. კ.-საგან მოითხოვდნენ სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერას. კერძოდ, საუბრის შინაარსით დგინდება, რომ ი. კ.-მ უნდა დატოვოს დაკავებული თანამდებობა იმის გამო, რომ სხვა გუნდის წევრია (იგულისხმება პ/გ ერთიანი ნაციონალური მოძრაობა); რომ ისინი აღიზიანებენ მოსახლეობას და მოსახლეობა მათ აღარ იღებს; რომ ხალხმა ნდობა ახალ ხელისუფლებას გამოუცხადა და ძველი ხელისუფლების წარმომადგენლები აღიზიანებთ მათ; რომ წინააღმდეგობის გაწევას აზრი არ აქვს, რადგან არსებობს სამსახურიდან განთავისუფლების უამრავი



სხვა მეთოდი; რომ ერთი გუნდი როდესაც მოდის ხელისუფლებაში, ეს გუნდი უნდა შეიკრას და ყოფილი გუნდი უნდა წავიდეს. საუბარია იმაზეც, რომ ნაციონალური მოძრაობის ხელისუფლებაში მოსვლისას, მათ სამსახურიდან გაანთავისუფლეს უამრავი ადამიანი, მათ შორის თავად დ. მ.-ც; ასევე, აუდიოჩანაწერით დასტურდება ისიც, რომ ი. კ.-მ უარი განაცხადა სამსახურიდან პირადი სურვილით განთავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერაზე, რაზეც ზემოაღნიშნულმა თანამდებობის პირებმა უპასუხეს, რომ არც ეს იყო პრობლემა, რადგან მას მაინც გაანთავისუფლებდნენ შესაბამისი ბრძანებით. აღნიშნულ აუდიოჩანაწერში ასევე საუბარია ი. კ.-ს სამსახურიდან პირადი განცხადებით განთავისუფლებასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებზეც (ტ. I; ს.ფ.35;CD).

7) საქმეში წარმოდგენილია ვიდეოჩანაწერი, რომელშიც ასახულია ქ. თბილისის მერის დავით ნარმანიას თბილისის საკრებულოში სიტყვით გამოსვლა, სადაც ქალაქის მერი მოხსენების გაკეთებისას განმარტავს, რომ მათი (ანუ მერიის) რიგები ნაციონალური მოძრაობის წევრებისგან შეიძლება ითქვას, რომ გაწმენდილია (ტ. I; ს.ფ.423- CD; ჩანაწერის 1:45 წუთი).

8) ასევე, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 თებერვლის საოქმო განჩინებით საქართველოს მთავარ პროკურატურას დაევალა წარმოედგინა ინფორმაცია (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) იმის შესახებ, თუ როდის მიმართა ი. კ.-მ, ან მისმა წამომადგენელმა ა. ხ.-მ საქართველოს მთავარ პროკურატურას გამოძიების დაწყების შესახებ, რა საფუძველით იქნა მიმართული, მიმდინარეობს თუ არა აღნიშნულზე გამოძიება და დადებით შემთხვევაში, რა ეტაპზეა გამოძიება (ტ. II; ს.ფ. 67-69). საქართველოს მთავარი პროკურატურის 2016 წლის 14 მარტის წერილის თანახმად დგინდება, რომ ი. კ.-ს წარმომადგენელმა ა. ხ.-მ 20XX წლის XX ნოემბერს განცხადებით მიმართა ქ. თბილისის პროკურატურას ი. კ.-ს მიმართ ქ. თბილისის მერიის ცალკეული თანამდებობის პირების მიერ სავარაუდოდ განხორციელებული მართლსაწინააღმდეგო ქმედებების გამო, სსკ-ის 156-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაშაულის ნიშნებით გამოძიების დაწყების მოთხოვნით. ამავე წერილის თანახმად, სისხლის სამართლის საქმეზე შსს ქ. თბილისის სამმართველოს ვაკე-საბურთალოს პოლიციის მე-7 განყოფილებაში მიმდინარეობს გამოძიება ი. კ.-სა და სხვათა მიმართ შრომის კანონმდებლობის სავარაუდო დარღვევის ფაქტზე, სსკ-ის 169-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაშაულის ნიშნებით. საქმეზე ჩატარებულია რიგი საგამოძიებო მოქმედებები, თუმცა რაიმე სახის შემაჯამებელი გადაწყვეტილება მიღებული არ არის (ტ. II; ს.ფ. 73).

ყოველივე ზემოაღნიშნული ერთობლიობაში, სააპელაციო პალატას მყარად არწმუნებს, რომ ი. კ.-ს მიმართ ნამდვილად განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა, ზეწოლა, რომლის მიზანიც იყო მისი განთავისუფლება სამსახურიდან პირადი განცხადების საფუძველზე. ამდენად, ეს ფაქტი პალატას დადასტურებულად მიაჩნია.

აქვე, თბილისის სააპელაციო სასამართლოში 2016 წლის 04 თებერვალს გამართულ სასამართლო სხდომაზე, აპელანტი ი. კ.-ს წარმომადგენელმა ა. ხ.-მ მოხსნა მოწმის დაკითხვისა და ექსპერტიზის დანიშვნის თაობაზე შუამდგომლობა; ამავე სასამართლო სხდომაზე, საოქმო განჩინებით დაკმაყოფილდა აპელანტის ი. კ.-ს წარმომადგენელის ა. ხ.-ს შუამდგომლობა და შეწყდა საქმის წარმოება ი. კ.-ს სასარგებლოდ გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის 1580 ლარის ანაზღაურების დავალების სასარგებლო მოთხოვნის ნაწილში და აღნიშნულ ნაწილში შეწყდა საქმის წარმოება სასარგებლო მოთხოვნაზე უარის თქმის გამო; მითითებული საოქმო განჩინება შესულია კანონიერ ძალაში (ტ. II; ს.ფ. 50-52).



5.2. სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო სასამართლო მხარეთა ახსნა-განმარტებების, საქმის მასალების გაცნობის, სააპელაციო საჩივრების საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევა, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ი. კ.-ს სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა ექვემდებარება ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოსათვის არცერთ 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 სასამართლო ზემოაღნიშნული მუხლის საფუძველზე აღიარებს მტკიცებულებათა თავისუფალი შეფასების პრინციპს, თუმცა თვლის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები ემყარება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების არასრულყოფილ შეფასებას, რაც სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან გამორიცხავს ამ შეფასებების საფუძველზე წარმოდგენილი დასკვნების გაზიარების შესაძლებლობას.

ი. კ.-ს სააპელაციო საჩივრით მოთხოვნილია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და შემდეგი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილება:

- 1) სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანების ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად ცნობა;
- 2) ი. კ.-ს აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე;
- 3) იძულებითი გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურების გადახდა;
- 4) ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან ი. კ.-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობისა და შევიწროების გამო, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურება 5 000 ლარის ოდენობით.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ის ნაწილი, რომლითაც ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ი. კ.-ს სარჩელი, კერძოდ სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე და დაევალა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოსცეს ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

5.2.1. ი. კ.-ს სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით:

უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის პირველხარისხოვანი მნიშვნელობა აქვს იმ ფაქტის დადგენას, ჰქონდა თუ არა ადგილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან ი. კ.-ს მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას პოლიტიკური



ნიშნით. აღნიშნული ფაქტის დადგენა კი ავტომატურად გადაწყვეტს ი. კ.-ს სასარჩელო მოთხოვნების სამართლებრივ ბედს. ამდენად, აღნიშნული ფაქტის დადგენა სასამართლოს შესაძლებლობას მისცემს სრულყოფილად იმსჯელოს მოსარჩელის დისციპლინური გადაცდომის არსებობა-არარსებობის საკითხზე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელის (აპელანტის) ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანებას საფუძველად დაედო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 20XX წლის XX ოქტომბრის N10-38/1429XXXX დასკვნა, რომლის თანახმადაც, შემოწმების შედეგად, ქ. თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის მიერ დადგენილია, რომ სახეზეა ი. კ.-ს მიერ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დისციპლინურ გადაცდომათა ჩადენა და სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევა, რაც წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე მუხლით მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 20XX წლის XX ოქტომბრის დასკვნის საფუძველს თავის მხრივ წარმოადგენდა 20XX წლის XX ოქტომბრის XX:XX საათზე გადაცემა „კ.-ში“ გასული რეპორტაჟი, რომლის გამოც დაიწყო ქ. თბილისის მერიის სისტემის მოსამსახურეთა მიერ ჩადენილი სავარაუდო კანონდარღვევის თაობაზე სამსახურებრივი შემოწმება.

საქმის მასალებით, კერძოდ, ი. კ.-ს მიერ განხორციელებული აუდიოჩანაწერით დადგენილია, რომ 20XX წლის XX ოქტომბრის XX:XX საათზე გადაცემა „კ.-ში“ გასულ რეპორტაჟს წინ უძღოდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირების მიერ ი. კ.-სთან გამართული საუბარი, რა დროსაც ი. კ.-სთვის შეთავაზებული იქნა საკუთარი განცხადების საფუძველზე დაკავებული თანამდებობის დატოვება მისი განსხვავებული პოლიტიკური კუთვნილებისა თუ შეხედულებების გამო.

სააპელაციო სასამართლო ზოგადად არ უარყოფს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ მიღებული ბრძანება დასაბუთებულობის მაღალ სტანდარტს უნდა პასუხობდეს, მითუმეტეს, როდესაც საქმე ეხება მოხელის უღირს საქციელს, რაც ცალსახად შეფასებითი კატეგორიაა და როდესაც დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში თანამდებობის პირი ასეთი სახის გადაწყვეტილებას იღებს, იგი ვალდებულია იმსჯელოს და დასაბუთოს, თუ რაში მდგომარეობს უღირსი საქციელი, რა მტკიცებულებებზე დაყრდნობით იღებს ასეთ გადაწყვეტილებას და რატომ არის გამორიცხული სხვა სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენება მოხელის მიმართ, რომელსაც არცერთი მოქმედი დისციპლინური სახდელი არ აქვს. ყოველგვარი ეჭვი უნდა გამოირიცხოს იმის თაობაზე, რომ ხელმძღვანელი თანამდებობის პირების მხრიდან შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს დისკრიმინაციულ მიდგომას ამა თუ იმ მოხელის მიმართ.

თუმცა, მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ წინამდებარე დავის არსებითად სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ი. კ.-ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება განპირობებული იყო მის მიერ



დისკრიმინირ გადაცდომათა ჩადენით, სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევით, თუ, რეალურად, სახეზეა დისკრიმინაციის ფაქტი, რაც გულისხმობს ქვეყნის მმართველი პოლიტიკური ძალის ცალკეული წარმომადგენლის მიერ ისეთ მიდგომას, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოებში დასაქმებული მოხელეების მიმართ იწვევს უთანასწორობას და პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას, მათი შრომითი უფლებების შელახვასა და სამსახურიდან გათავისუფლებას პოლიტიკური გემოვნებისა თუ კუთვნილების გამო.

ვინაიდან, მოცემული დავის გადასაწყვეტად უმნიშვნელოვანესია დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, პალატას მიზანშეწონილად მიაჩნია მხარეთა ყურადღება მიაპყროს ზოგადად დისკრიმინაციის არსზე, მის ამკრძალავ ეროვნულ და საერთაშორისო ნორმებზე, ამ ნორმათა განმარტებაზე და ამ კუთხით დამკვიდრებულ ეროვნულ და საერთაშორისო პრაქტიკაზე; ასევე ყურადღება მიაქციოს შრომის უფლებაზე.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებულია სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, რომელიც პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანსა და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოსათვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, მისი მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პროგრესის თავისუფალი განვითარებისათვის. ამავე დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, ყველა ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

საგულისხმოა, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე, საპატიო მიზეზის



გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან ქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციით დადგენილ, დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან გაუმართლებლად განთავისუფლების დაცვის მინიმალურ სტანდარტთან და შესაბამისად, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპთან დაკავშირებით, ექსპერტთა კომიტეტმა თავის მოხსენებაში განაცხადა, რომ: „კონვენციის მინიმალური სტანდარტი წარმოადგენს სამი ელემენტის - სამართლიანობისა და თანასწორობის უნივერსალური პრინციპების, ინსტიტუტებისა და პროცედურების - ურთიერთშეწყობილ და ჰარმონიულ კომბინაციას.“ იქვე, კომიტეტი აღნიშნულ სტანდარტს განიხილავს, როგორც „აუცილებელს ყველა მუშა-მოსამსახურისათვის“, რომელიც „უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს მთელს მსოფლიოში.“

შრომის უფლების შესახებ პირდაპირაა მითითებული გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის ზოგად კომენტარში, რომელიც ნათლად დეკლარირებს აღნიშნული პრინციპის აუცილებელ გამოყენებაზე და სახელმწიფოთა გარდაუვალ ვალდებულებაზე, უზრუნველყონ მისი შესრულება და პატივი სცენ და დაიცვან იგი. გაეროს ხსენებული კომიტეტი ასევე აცხადებს, რომ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების პაქტისეული შრომის უფლება აგრეთვე გულისხმობს სახელმწიფოთა ვალდებულებას, რომ მათ „ფიზიკური პირებისათვის უზრუნველყონ უფლება, არ გაათავისუფლონ ისინი სამსახურიდან უსამართლოდ.“ ამავდროულად, გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი შრომის უფლებას აკვალიფიცირებს როგორც „ფუნდამენტურ თავისუფლებას, რომელიც აღიარებულია სხვადასხვა სამართლებრივ ინსტრუმენტში“ და ხაზს უსვამს მის უნივერსალურ ხასიათს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის საფუძველზე შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ საერთაშორისო სამართალში არსებობს საკმაოდ მყარი opinio juris (მართლშეგნება), 158-ე კონვენციით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან გონივრული საფუძვლის გარეშე განთავისუფლების პრინციპი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენცია ერთ-ერთ მიზნად ისახავს, სახელმწიფოებმა შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე უზრუნველყონ ისეთი სამართლებრივი სისტემების შექმნა, რომლებიც დასაქმებულს სამუშაო ადგილიდან გაუმართლებლად გათავისუფლებისაგან დაიცავდა. ეს მიზანი, უპირველეს ყოვლისა, გამოსჭვივის კონვენციის მე-4 მუხლიდან, რომელიც აცხადებს, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის აუცილებლად უნდა არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი, რომელიც ამავდროულად: ა) კავშირში უნდა იყოს მუშა-მოსამსახურის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან; ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულებისა თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

საყურადღებოა საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ (№2/2-389 2007 წლის 26 ოქტომბერი), რომელიც განმარტავს, რომ „შრომის თავისუფლება არ უნდა გავავიგოთ შრომითი უფლებების ცნებასთან. ის შრომითი უფლებების ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია და გულისხმობს, რომ არ უნდა მოხდეს ადამიანის იძულებითი შრომის განხორციელება. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი აღიარებს არა შრომის უფლებას, არამედ თავისუფალი შრომის უფლებას, რაც გულისხმობს: შრომითი საქმიანობის სფეროს თავისუფალ



არჩევას; შრომითი საქმიანობის არჩეულ სფეროში იძულების გარეშე ჩაბმას; შრომითი საქმიანობის პროცესში საკუთარი რესურსების იძულების გარეშე განკარგვას. შრომის თავისუფლების პრინციპის უზრუნველყოფით სახელმწიფო ვალდებულებას იღებს არ მოახდინოს ადამიანის იძულებითი დასაქმება დასაქმებულის ნების საწინააღმდეგოდ (ნეგატიური ვალდებულება) და უზრუნველყოს, რომ კერძო სუბიექტებმა არ მოახდინონ ადამიანის იძულებითი დასაქმება დასაქმებულის ნების საწინააღმდეგოდ (პოზიტიური ვალდებულება)“. მითითებული გადაწყვეტილების მე-19 პუნქტში განმარტებულია, რომ კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა. მოქმედი კონსტიტუციურ-სამართლებრივი წესრიგი შრომის უფლების დაცვის სფეროში სოციალური სახელმწიფოს მიერ გაცილებით მეტის უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშვებაა. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას. 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი უშუალო კავშირშია რა ამავე მუხლის პირველ პუნქტთან, სხვა საკითხებთან ერთად, შრომითი უფლებების დაცვაზე ახდენს აქცენტირებას და ნორმა, რომელიც წინააღმდეგობაში მოვა მე-4 პუნქტთან, თავისთავად შეუსაბამო იქნება 30-ე მუხლის პირველ პუნქტთანაც“.

ამრიგად, შრომის თავისუფლება, თავის მნიშვნელობით, პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. შესაბამისად, საქართველოს კონსტიტუცია და ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები იძლევიან უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას, რომ დასაქმებულთა დაცვა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით წარმოადგენს სახელმწიფოს უპირობო ვალდებულებას.

რაც შეეხება **ი. კ.-ს** მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის არსებობის დადასტურებას, პალატა, პირველ რიგში, მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე, რომელიც ადგენს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.



ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია; პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

ამავე კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს.

საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის თაობაზე მრავალ საერთაშორისო ხელშეკრულებაშია მოხსენიებული და განსაკუთრებით მიუთითებს „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-14 მუხლზე, რომლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა.

ზემოაღნიშნული მე-14 მუხლისაგან განსხვავებით, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებით, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა; დაუშვებელია საჯარო



ხელისუფლების მხრიდან ვინმეს დისკრიმინაცია პირველ პუნქტში აღნიშნული რომელიმე საფუძვლით.

ზემოთ მითითებული სამართლებრივი ნორმების გათვალისწინებით შესაძლებელია დავასკვნათ, 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 ემსახუროდეს 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 (დისკრიმინაციის ტესტი).

სახელმწიფოებს ეკისრებათ ნეგატიური ვალდებულება თანასწორად მოეპყრან თანაბარ მდგომარეობასა და პირობებში მყოფ პირებს და შესაბამისად, მისი როლი, ვალდებულება და პასუხისმგებლობა განუზომლად დიდია დისკრიმინაციის პრევენციის ეფექტიანი ღონისძიებების გატარებაში.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ პირველად იმსჯელა მე-14 მუხლის კონსტიტუციურ სამართლებრივ შინაარსზე საქმეზე მოქალაქეები - ჯანო ჯანელიძე, ნინო უბერი, ელეონორა ლაგვილავა და მურთაზ თოდრია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 7 ნოემბრის გადაწყვეტილება no. 2/7/219, § 1). სასამართლომ განმარტა: „კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების თანაბრად აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიების მინიჭება და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება. განსხვავებული საკანონმდებლო რეგულირება, რა თქმა უნდა, ყველა შემთხვევაში არ ჩაითვლება კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპის დარღვევად. კანონმდებელს უფლება აქვს, კანონით განსაზღვროს განსხვავებული პირობები, მაგრამ ეს განსხვავება უნდა იყოს დასაბუთებული, გონივრული და მიზანშეწონილი. ამასთან, უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს დიფერენცირებულობის თანაბარი დონე ერთსა და იმავე პირობებში მყოფი სუბიექტებისათვის.“

საკონსტიტუციო სასამართლომ 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ დაადგინა დისკრიმინაციის შეფასების კრიტერიუმები და განმარტა: „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების ბუნებიდან გამომდინარე, მასში ჩარევისას, სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლები განსხვავებულია, განსაკუთრებით იმის მიხედვით, რა ნიშნით ან საზოგადოებრივი ცხოვრების რომელ სფეროში ახდენს ის პირთა დიფერენციაციას. შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობის გონივრულობის შეფასების მასშტაბიც განსხვავებულია: ცალკეულ შემთხვევაში ის შეიძლება გულისხმობდეს ლეგიტიმური საჯარო მიზნების არსებობის დასაბუთების აუცილებლობას (როგორებიცაა, სახელმწიფო უშიშროება, საზოგადოებრივი წესრიგი, კონსტიტუციური უფლებების შეზღუდვის კონსტიტუციითვე დასახელებული კონკრეტული



საჯარო ინტერესები); სხვა შემთხვევებში ხელშესახები უნდა იყოს შეზღუდვის საჭიროება თუ აუცილებლობა; ზოგჯერ შესაძლოა საკმარისი იყოს დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, მათ შორის, მაგალითად, კონკრეტული გარემოებების რეალურად თავიდან აცილების შეუძლებლობის მიზეზით გამოწვეული დიფერენციაცია. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში დისკრიმინაციაზე საუბარი არ შეიძლება, თუ არათანასწორი მიდგომა ექვემდებარება გონივრულ ახსნას, გამართლებას, რაციონალიზაციას“. „ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განსხვავებულია სასამართლოს კრიტერიუმებიც დიფერენცირებული მოპყრობის დისკრიმინაციულობის შეფასებისთვის.

კლასიკური, სპეციფიური ნიშნებით დიფერენციაციისას სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ნორმას აფასებს თანაზომიერების პრინციპის მიხედვით, ამასთან, „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი“. დანარჩენ შემთხვევებში მკაცრი ტესტის გამოყენების საჭიროებას სასამართლო ადგენს დიფერენციაციის ინტენსივობის ხარისხის მიხედვით.

ამასთან, დიფერენციაციის ინტენსივობის შეფასების კრიტერიუმები განსხვავებული იქნება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დიფერენციაციის ბუნებიდან, რეგულირების სფეროდან გამომდინარე. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, გადაწყვეტი იქნება, არსებითად თანასწორი პირები რამდენად მნიშვნელოვნად განსხვავებულ პირობებში მოექცევიან, ანუ დიფერენციაცია რამდენად მკვეთრად დააცილებს თანასწორ პირებს კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობაში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობებისაგან.

თუ დიფერენციაციის ინტენსივობა მაღალია, სასამართლო გამოიყენებს მკაცრ ტესტს, ხოლო ინტენსივობის დაბალი მაჩვენებლის შემთხვევაში - „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“ (რაციონალური საფუძვლით შემოწმების ტესტი, რომლის მიხედვითაც :

- ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება;
- ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის“.

სააპელაციო სასამართლო, ზემოთ მითითებული სამართლებრივი ნორმების გათვალისწინებით და საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით განმარტავს: იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული ი. კ.-ს მიმართ მისი პოლიტიკური კუთვნილების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობა ან ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც მას კონსტიტუციით და კანონით მინიჭებული შრომის თავისუფლების უფლებით სარგებლობისას, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, უნდა დადგინდეს - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირების მიერ ი. კ.-სათვის მრავალჯერადი, შეიძლება ითქვას, დაჟინებული მოწოდება სამსახურის დატოვების თაობაზე, წარმოადგენდა თუ არა პირის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას, რომელიც შეესაბამებოდა კანონმდებლობას, ხორციელდებოდა რომელიმე კანონის საფუძველზე, წარმოადგენდა აუცილებლობას დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვა პირთა უფლებების, უსაფრთხოებისა ან სხვა რაიმე სიკეთის დაცვისათვის, ან ემსახურებოდა თუ არა ქვეყნის კეთილდღეობის ინტერესებს.



უფრო კონკრეტულად კი, პალატა მოიხმობს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკით დამკვიდრებულ „დისკრიმინაციის ტესტს“, რომლის მიხედვითაც უნდა დადგინდეს, მართლაც ჰქონდა თუ არა ადგილი ი. კ.-ს მიმართ დისკრიმინაციას პოლიტიკური ნიშნით. ეს ტესტი ამგვარად გამოიყურება:

1. რამდენად ახდენს გავლენას განსხვავებული მოპყრობა კონვენციითა და მისი ოქმებით გარანტირებულ უფლებებზე;
2. არის თუ არა სახეზე არსებითი უფლების დარღვევა;
3. არსებობს თუ არა განსხვავებული მოპყრობა
 - 3.1. ანალოგიური სიტუაცია;
4. განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება
 - 4.1. აქვს თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას ლეგიტიმური მიზანი;
 - 4.2. არის თუ არა გამოყენებული ღონისძიება ლეგიტიმური მიზნის პროპორციული.
5. სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლები

პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენისას, პირველ რიგში, უნდა განისაზღვროს, თუ რამდენად ახდენს გავლენას განსხვავებული მოპყრობა კონვენციითა და მისი ოქმებით, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით გარანტირებულ უფლებებზე. გამომდინარე იქედან, რომ ი. კ. უდავოდ სარგებლობს უფლებით - გააჩნდეს პოლიტიკური შეხედულება, პოლიტიკური სიმპათია ამა თუ იმ პოლიტიკური გუნდის მიმართ, მისი შეზღუდვა შრომით უფლებებში ამგვარი უფლების არსებობის/რეალიზების თვალსაზრისით, გავლენას ახდენს მის კონვენციითა და ეროვნული კანონმდებლობით დაცულ პოლიტიკური შეხედულებისა თუ არჩევანის უფლებაზე.

რაც შეეხება საკითხს, ამგვარი გავლენა არღვევს თუ არა ი. კ.-ს ზემოაღნიშნულ უფლებას, ზემოთ მითითებულიდან გამომდინარე, პასუხი დადებითია. სახეზეა განსხვავებული მოპყრობაც. კერძოდ, ქ. თბილისის მერიაში მსგავსი პრობლემები არ შექმნიათ მათ, ვისაც არ გააჩნდა პოლიტიკური სიმპათია ყოფილი მმართველი პოლიტიკური ძალის მიმართ; ამდენად, ი. კ.-სა და ქ. თბილისის მერიაში მომუშავე სხვა პირთა უფლებრივი სიტუაცია ანალოგიურია.

განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებასთან დაკავშირებით ნამდვილად შეიძლება იმის მტკიცება, რომ დემოკრატიულ, სამართლებრივ სახელმწიფოში, რომელსაც საქართველო აშენებს, სახეზე არ არის და არც შეიძლება არსებობდეს განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების მქონე პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური მიზანი. რადგან არ არსებობს ლეგიტიმური მიზანი, არ არსებობს პროპორციაც განსხვავებულ მოპყრობასა და არარსებულ მიზანს შორის. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე კი, შეუძლებელია მხოლოდ პოლიტიკური შეხედულების გამო განსხვავებული მოპყრობის მოქცევა სახელმწიფოს მიხედულების/დისკრეციის ფარგლებში.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებზე დაყრდნობით, პალატას მიაჩნია, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ აუდიტის დასკვნის საფუძველზე გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, არ შეესაბამება ზემოთ მითითებულ რომელიმე კანონიერ მიზანს; ი. კ.-სათვის მრავალჯერ დაბეჯითებით მოწოდება საკუთარი განცხადების საფუძველზე



სამსახურის დატოვების თაობაზე, გულისხმობს ი. კ.-ს არსებით უფლებებზე (შრომის უფლება, დისკრიმინაციის აკრძალვა) გავლენას მათი დარღვევის თვალსაზრისით, რომელიც არ გამომდინარეობს კანონმდებლობიდან; რომელიმე პოლიტიკური გუნდის, პარტიის კუთვნილებისა თუ მხარდაჭერის გამო სამსახურიდან წასვლის დაჟინებული, მკაცრი და მუქარის ტონის შემცველი ფორმით შეთავაზება არ არის განპირობებული დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვა პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის მიზნით და დემოკრატიულ საზოგადოებაში არ ემსახურება ქვეყნის კეთილდღეობის ინტერესებს. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ი. კ.-ს თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი წარმოადგენს ი. კ.-ს მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველზე მიღებულ აქტს, რომელმაც ი. კ. არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა კონკრეტული პოლიტიკური პარტიის მხარდაჭერისა თუ მისადმი სიმპათიის გამო, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან (ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უპარტიო თუ სხვა პოლიტიკური პარტიის მხარდამჭერებთან) შედარებით და ამგვარ მოპყრობას არ გააჩნდა ლეგიტიმური მიზანი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კანონი ადგენს საქართველოში საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის სამართლებრივ საფუძვლებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამართლებრივ მდგომარეობას.

ამავე კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის საფუძველზე, პალატას მიაჩნია, რომ ი. კ.-ს მიერ სატელევიზიო ეთერში გაკეთებული განცხადება ვიცე-მერ მ.-სთან დაკავშირებით, მის (ასევე სხვა თანამშრომელთა) მიმართ სამსახურის იძულებით დატოვების თაობაზე განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ, არ შეიძლება ჩაითვალოს საჯარო მოსამსახურის მიერ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით დადგენილ დისციპლინურ გადაცდომად, რაც საფუძვლად უნდა დადებოდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე გამოცემულ ბრძანებას. აღნიშნული განცხადების გაკეთება წარმოადგენდა გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში, დისკრიმინაციის მსხვერპლი მოხელის მიერ გაკეთებულ განცხადებას, რომელიც მიმართული იყო საკუთარი უფლებების სამომავლოდ პრევენციული დაცვისაკენ და რომელიც, სამსახურიდან პირადი განცხადებით წასვლის მოთხოვნით გამოწვეული ბუნებრივი, ლოგიკური ემოციური ფონის გამო, შესაძლოა მთელი სიზუსტით არ ასახავდა რეალობას ან არ ახლდა შესაბამისი მტკიცებულებები და ამგვარ ვითარებაში, ამ განცხადების მიჩნევა დისციპლინურ გადაცდომად, ვერ იქნება გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს მიერ.

ამრიგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან დადასტურებული იქნა მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, რომლის არსებობის უარსაყოფი საწინააღმდეგო მტკიცებულებები მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია.



სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, 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.

აქვე, სასამართლო მიუთითებს დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე მტკიცების ტვირთის მხარეებზე გადანაწილების შესახებ ევროპული სასამართლოს მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებაზე საქმეზე „ნაჩოვა და სხვები ბულგარეთის წინააღმდეგ“ (განაცხადები N43577/98 და 43579/98; *Nachova and Others v. Bulgaria* [GC] - 43577/98 and 43579/98 Judgment 6.7.2005 [GC]). აღნიშნულ საქმეში განხილული იყო მტკიცების ტვირთისა და შესაბამისი ხარისხის ასპექტები დისკრიმინაციის დადგენასთან დაკავშირებით. სასამართლომ განმარტა, რომ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა შეფასებისას, სასამართლო ადგენს ყველაზე მაღალ სტანდარტს „გონივრული ეჭვის ზღვარს მიღმა“. ევროპულმა სასამართლომ მიუთითა: აღნიშნული აუცილებელია იმისათვის, რომ განხილულ იქნეს ხელშემკვრელი სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის საკითხი და არა სისხლის ან სამოქალაქო პასუხისმგებლობის საკითხი, რომელიც განიხილება ხოლმე სახელმწიფოებში ეროვნულ დონეზე და რომელიც ხშირად არ ითხოვს მტკიცებულებათა წარდგენის ასეთ მაღალ სტანდარტს.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მას შემდეგ, რაც გამოიცა ი. კ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ ქმედებას დასრულებული სახე მიეცა. დისკრიმინაციული ქმედება დასრულდა და მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა დისკრიმინაციის მთავარი შედეგი – ი. კ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტი; ხოლო გათავისუფლების შესახებ აქტის ბათილად ცნობის შემთხვევაში, ბუნებრივია დგება საკითხი დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრის შესახებ, რაც თავდაპირველი მდგომარეობის აღდგენას გულისხმობს. შესაბამისად, იმ ვითარებაში, როდესაც სასამართლოს მიაჩნია, რომ ი. კ.-ს მიმართ აღგილი ჰქონდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას, ეს მდგომარეობა (უმუშევრობა) უნდა აღმოიფხვრას თავდაპირველი მდგომარეობის, ანუ პირის თანამდებობაზე აღდგენით.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატს მიაჩნია, რომ ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება, ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლი პირს ანიჭებს შესაბამისი მოთხოვნის უფლებას სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში. მითითებული მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. ამავე კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა არ იწვევს მოხელის სამსახურში დაუყოვნებლივ აღდგენას, თუ, სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად, დაწესებულება ვალდებულია ახალი ბრძანება, განკარგულება ან გადაწყვეტილება გამოსცეს სამსახურიდან განთავისუფლებასთან ან გადაყვანასთან დაკავშირებულ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ. მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით



ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. სხვა შემთხვევაში განაცდური ხელფასი არ ანაზღაურდება.

ამრიგად, სასამართლო მიჩნევს, რომ, ვინაიდან მოსარჩელე ი. კ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, ი. კ.-ს, ზემოთ მითითებული ნორმის საფუძველზე, სრულად უნდა მიეცეს იძულებითი გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურება.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რამდენადაც სააპელაციო სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია ი. კ.-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით და სახეზეა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების შედეგად დამდგარი შედეგი - სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება, ამდენად, არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველიც. უფრო კონკრეტულად კი, იმისათვის, რომ მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია სახეზე გვქონდეს შემდეგი პირობები კუმულაციურად – ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი და გ) მართლწინააღმდეგობა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზეა მიზეზობრივი კავშირი ი. კ.-სათვის დამდგარ ზიანსა და მოპასუხის ქმედებას შორის. მოპასუხე იყო მხარე, რომელმაც განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია მოსარჩელის მიმართ. ამ დისკრიმინაციის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, არსებობს პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი. მოპასუხის მხრიდან განხორციელებული უკანონო (მართლსაწინააღმდეგო) ქმედება (მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოხატული იყო კანონით დადგენილ მოთხოვნების დარღვევაში. მოპასუხემ დაარღვია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და მოსარჩელის მიმართ განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით.

პალატა მიუთითებს, რომ მორალურ ზიანს იწვევს მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის შედეგად სულიერი და მორალური ტკივილის განცდა, ხოლო, როგორ გამოიხატება აღნიშნული ტკივილი იმ ფულად თანხაში, რაც მოსარჩელემ სასამართლოში უნდა მოითხოვოს, კანონმდებლობა კონკრეტულ კრიტერიუმებს არ აწესებს, განსხვავებით დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრისა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნისგან, რომლის მარეგულირებელ ნორმებსაც გვთავაზობს საქართველოს კანონმდებლობა.

კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლო მიუთითებს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლზე, რომლის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმად, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით.



სასამართლო განმარტავს: მორალური ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, კონკრეტულ შემთხვევაში, დაკავშირებულია არაქონებრივ უფლებათა დარღვევასთან. არაქონებრივი უფლებები წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლის იმ ობიექტს, რომელსაც გააჩნია მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. არსებითი განსხვავება მდგომარეობს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის შედეგად დამდგარი ზიანის შინაარსში. სამოქალაქო სამართლის აღნიშნული ობიექტის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მისი ხელყოფის შედეგად დამდგარ ზიანს ქონებრივი ექვივალენტი არ გააჩნია. ამდენად, არაქონებრივი ზიანის მოთხოვნის წარმოშობისათვის საკმარისია არსებობდეს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის ფაქტი, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მორალური ზიანის მიყენება შეიძლება უკავშირდებოდეს როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე მორალური ზიანი შესაძლოა დადგეს მოგვიანებით, ხანგრძლივი უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რითმის შეცვლის, დათრგუნულობის, გაურკვევლობის, ცხოვრების ხალისის დაქვეითების, ნერვული დაძაბულობის, არასრულფასოვნების კომპლექსის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ არაქონებრივი ზიანი, თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისთვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.

ი. კ.-ს მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხისათვის მორალური ზიანის სახით 5000 ლარის ოდენობით, ანუ სრულად დაკისრება, არ იქნება შესაბამისობაში მიყენებულ ზიანთან, მითუფრო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე აღდგენილია ყველა დარღვეულ უფლებაში და რაც გარკვეულწილად მის მორალურ დაკმაყოფილებასაც იწვევს. ამდენად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება მხოლოდ 500 ლარის ოდენობით. კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ თანხის ოდენობა არ უზრუნველყოფს ხელყოფილი უფლების აღდგენას/რესტიტუციას, რადგან მიყენებულ ზიანს ფულადი ეკვივალენტი არ გააჩნია, თუმცა კომპენსაციის მიზნიდან გამომდინარე შესაძლებელია უზრუნველყოს მოსარჩელის ნეგატიური განცდების შემსუბუქება, დადებითი ემოციების გამოწვევა, რაც დაეხმარება მას სულიერი წონასწორობის მიღწევაში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და ქ. თბილისის მერიას, **ი. კ.-ს** სასარგებლოდ, 5000 ლარის ნაცვლად უნდა დაეკისროს არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურება - 500 ლარის ოდენობით.

5.2.2. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით:

პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი სამართლებრივი თავლსაზრისით არ არის დასაბუთებული და ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის გათვალისწინებით, არ არსებობს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძვლები.



სააპელაციო საჩივარში აქცენტირება კეთდება იმ გარემოებებზე, რომ ი. კ. სამსახურიდან გათავისუფლდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის, 79-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის, 99-ე მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე და ი. კ.-ს სამსახურიდან განთავისუფლების იძულების ფაქტის დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება სასამართლოში არ ყოფილა წარმოდგენილი.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის დასაბუთებისათვის პალატა მიუთითებს წინამდებარე გადაწყვეტილების 5.2.2 პუნქტში განვითარებულ მსჯელობაზე და დამატებით აღნიშნავს, რომ ვინაიდან საქმეში არსებული მტკიცებულებების ანალიზისა და სამართლებრივ ნორმებზე დაყრდნობით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას პოლიტიკური ნიშნით, ბათილად სცნო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება ი. კ.-ს სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე, აღადგინა იგი განთავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, მოპასუხეს დააკისრა განაცდურისა და მორალური ზიანის ანაზღაურება, ამდენად, სრულიად უსაფუძვლოა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის მოტივაცია და მითითება, რომ საქმეში არ მოიპოვება იძულების, დისკრიმინაციის ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულებები და რომ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი იყო.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის გათვალისწინებითა და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1-ე მუხლის შესაბამისად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნასა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ანალოგიური შინაარსის დებულებებს შეიცავს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი, რომლის 17.1-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელე ვალდებულია დაასაბუთოს თავისი სარჩელი და წარადგინოს შესაბამისი მტკიცებულებები; მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს თავისი შესაგებელი და წარადგინოს შესაბამისი მტკიცებულებები.

პალატა განმარტავს, რომ, რამდენადაც აპელანტ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ დაცული არ არის საპროცესო კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმები და არ არის წარმოდგენილი ისეთი სახის მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს მისცემდა სააპელაციო საჩივრის ავტორის მხრიდან მითითებული გარემოებების შეფასების შესაძლებლობას, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას უარი უნდა ეთქვას მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე დაუსაბუთებლობის მოტივითაც; ხოლო იმ პირობებში, როდესაც სააპელაციო სასამართლოს კანონშესაბამოდ მიაჩნია ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება ი. კ.-ს სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე და არათუ სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად, არამედ არსებითად ბათილად სცნო იგი, ამდენად, არ არსებობს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძვლები.

დაბოლოს, სააპელაციო სასამართლო გულისტკივილით აღნიშნავს: მოცემული დავის ფარგლებში გამოიკვეთა, რომ ქ. თბილისის მერიის მოქმედება ი. კ.-ს მიმართ ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს სახელმწიფოს საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებაში უმწვავესი პრობლემებია, რომლებიც განპირობებულია საჯარო სამსახურის არსისა და ამოცანების ნაკლებად გააზრებულობით, კანონის



უზენაესობის სტანდარტის უფლებებელყოფით, საჯარო სამსახურის პირადი და პარტიული ინტერესების მომსახურების ასპარეზად, პარტიული მუშაკებისა თუ აქტივისტების დასაქმების საშუალებად მიჩნევით, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების სრული უპატივცემულობით, თავად საჯარო მოხელეთა მხრიდან პერსონალური პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობით, დაბალი პროფესიული კვალიფიკაციით, რაც, საბოლოო ჯამში, აფერხებს ქვეყნის სამართლებრივ სახელმწიფოდ ჩამოყალიბებას. ყოველივე ეს კი, იწვევს დასაქმებულთა (და არა მხოლოდ) უიმედობას, აქვეითებს მათ სამსახურებრივ მოტივაციას, აჩენს განცდას, რომ ქვეყანაში ყოველი პოლიტიკური ცვლილებისას, საფრთხე ემუქრება მათ სამსახურს, რის გამოც, მათი საქმიანობა მიმართული ხდება არა უპირატესად სამსახურებრივ უფლება-მოვალეობათა ეფექტურ განხორციელებაზე, არამედ ძირითადად იმაზე - არ მოხდეს მათი განთავისუფლება სამსახურიდან და ამგვარ ვითარებაში, თანამდებობრივ და ადამიანურ პრინციპულობაზე, მმართველობითი საქმიანობის კვალიფიციურ განხორციელებაზე, უმრავლეს შემთხვევებში, საუბარიც კი ზედმეტია.

ამგვარ პირობებში კი, უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება ადმინისტრაციული მართლმსაჯულების უმთავრეს ფუნქციას - განახორციელოს მმართველობითი საქმიანობის სასამართლო კონტროლი, დაუდგინოს ამ საქმიანობის განმახორციელებელთ საქმიანობის სწორი სამართლებრივი სტანდარტები, ამ კონტროლის ფარგლებში, ადმინისტრაციული ორგანოს მოქმედებები მოაქციოს კანონმდებლობის ჩარჩოებში და აიძულოს იგი თავისი შემდგომი საქმიანობა წარმართოს სწორედ ამ კუთხით. სააპელაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილებაც სწორედ ამ მიზანს ემსახურება.

აქვე, პალატა მიუთითებს შრომით დავებში საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ პრაქტიკაზე (საქმე ბს-463-451(კ-13) 18 თებერვალი, 2014 წელი) და იზიარებს აღნიშნული გადაწყვეტილების ძირითად სულისკვეთებას.

6. აპელანტი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. აღნიშნული ვალდებულებისაგან განთავისუფლებულია ი. კ.-ც, გარდა მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილისა. იმის გათვალისწინებით, რომ მისი სააპელაციო საჩივარი და სარჩელი დაკმაყოფილდა არა სრულად, არამედ ნაწილობრივ, ი. კ.-ს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის თანხა 150 (ასორმოცდაათი) ლარის ოდენობით, უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად.

IV

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 1-ლი, მე-12, 32-ე, 34-ე მუხლებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 386-ე, 389-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ი. კ.-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;



3. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ი. კ.-ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
5. ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად იქნეს ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 20XX წლის XX ოქტომბრის №12XX ბრძანება, ი. კ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
6. დაევალოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას ი. კ.-ს აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე;
7. დაევალოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას ი. კ.-სათვის იძულებითი გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურების გადახდა;
8. დაევალოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას ი. კ.-სათვის მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით.
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის გადაცემიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზირი №7ა);

თავმჯდომარე:

შოთა გეწაძე

მოსამართლეები:

ნინო ქადაგიძე

მანანა ჩოხელი