

№ბს-663-659(კ-17)
ბ-----ი ბს-663-659(კ-17)

11 იანვარი, 2018 წელი
ქ. თბილისი

**ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

მაია ვაჩაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ნუგზარ სხირტლაძე, ვასილ როინიშვილი

კასატორი _ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობა

მოწინააღმდეგე მხარე _ ზ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 23 მარტის გადაწყვეტილება

დავის საგანი _ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2016 წლის 27 სექტემბერს ზ-----მა სასარჩელო განცხადებით
მიმართა მცხეთის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხის - დუშეთის
მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიმართ.

მოსარჩელის განმარტებით, 2013 წელს დაინიშნა დუშეთის რაიონის
ქვეშეთის თემის რწმუნებულის თანამდებობაზე, მოგვიანებით კი კონკურსის
წესით საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილებით დუშეთის
მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენლად ქვეშეთის ადმინისტრაციულ
ერთეულში. ის მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა მაქსიმალური
პასუხისმგებლობით. მასსა და დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელს შორის
ურთიერთობა დაიძაბა მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ მისი პოზიცია

დააფიქსირა საგარეჯოში ვადამდელ საპარლამენტო არჩევნებზე და აღნიშნა, რომ არასახელისუფლებო კანდიდატს არჩევნები გაუყალბეს.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ სწორედ აქედან დაიწყო ზეწოლა და ხელისშეშლა მის საქმიანობაში, რამაც 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნების მოახლოებისას უფრო აგრესიული ხასიათი მიიღო.

მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის აგვისტოს ის დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელმა - ვ-----მა დაიბარა თავის სამუშაო ოთახში და მოსთხოვა სამსახურიდან წასვლა საკუთარი განცხადების საფუძველზე, მიზეზად კი დაასახელა სხვა პოლიტიკური შეხედულებები და მოსარჩელის ორ თანაშემწესთან დაულაგებელი ურთიერთობები. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მათთან ურთიერთობის გაფუჭება დროში ემთხვევა სწორედ გამგებელთან ურთიერთობის მაქსიმალურ დაძაბვას. მან ყოველივე აღნიშნულზე უარი განაცხადა და უთხრა, რომ ბრძანების საფუძველზე თავად გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან, რაზეც პასუხად მიიღო, რომ მას სამსახურიდან გააგებდა და პრობლემებსაც შეუქმნიდა. მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნების მოახლოებასთან ერთად დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელს გადაწყვეტილი ჰქონდა სამსახურიდან გაეთავისუფლებინა არასაიმედო პოლიტიკური შეხედულების მქონე პირები, მათ შორის, მოსარჩელის ორი კოლეგა, რომლებსაც ანალოგიური მოთხოვნა წაუყენეს. მოსარჩელე აცხადებს, რომ ვინაიდან მისთვის უკვე ცნობილი იყო რა მოთხოვნა ექნებოდა მის მიმართ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელს, მან განახორციელა მათი საუბრის აუდიო ჩაწერა, რაც მტკიცებულების სახითაა წარმოდგენილი.

აღნიშნული აუდიოჩანაწერი გაასაჯაროა ტელეკომპანია ობიექტივის საშუალებით, რის შემდგომაც, მოსარჩელის განმარტებით, დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელმა უკვე ვეღარ გაბედა მისი სამსახურიდან განთავისუფლება, თუმცა მოსარჩელის მიმართ დაიწყო ზეწოლა და ხელის შეშლა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების პროცესში. ის უკვე ვეღარ ახორციელებდა დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის დებულებით და სხვა საკანონმდებლო აქტებით დაკისრებულ მოვალეობებს. ასევე, მის გამო ადმინისტრაციულ ერთეულში მცხოვრებ მოქალაქეებს ექმნებოდათ ხელოვნური პრობლემები, რაც არაერთი ფორმით გამოვლინდა. რის გამოც, იძულებული გახდა მიეღო გადაწყვეტილება სამსახურის დატოვების თაობაზე.

ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, მოსარჩელემ მოითხოვა ზ-----ის დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენლის ქვეშეთის ადმინისტრაციულ ერთეულში თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დღიდან გათავისუფლებისა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ზ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელმა მოსარჩელეს მოსთხოვა სამსახური დაეტოვებინა. 2016 წლის 23 აგვისტოს მოსარჩელემ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელს მიმართა განცხადებით, რომლითაც მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება. დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის - ვ-----ის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165 ბრძანებით ზ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

რაიონული სასამართლოს განმარტებით, დავის არსებითად სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რეალურად, სახეზეა თუ არა 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. შესაბამისად, სასამართლომ მიზანშეწონილად და აუცილებლად მიიჩნია ემსჯელა და დაედგინა ფაქტი იმის თაობაზე, ნამდვილად განხორციელდა თუ არა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით. აღნიშნული ფაქტის დადგენა კი ავტომატურად გადაწყვეტდა მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნების სამართლებრივ ბედს.

სასამართლოს მითითებით, „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 უფლებებისას 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 შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

სასამართლომ ასევე აღნიშნა, 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 თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. ზემოაღნიშნული მე-14 მუხლისგან 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.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, რაიონული სასამართლოს განმარტებით, 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).

რაიონული სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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.

რაიონული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული მოსარჩელის 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 - დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მხრიდან ჰქონდა თუ არა ადგილი პირის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას.

რაიონული სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელის მიერ აუდიომასალის სახით წარდგენილ მტკიცებულებასთან მიმართებაში განმარტავს, რომ ფარული ჩაწერა თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოებულ“ ფარგლებში ჩადენილ მოქმედებად შეიძლება შეფასდეს იმ შემთხვევაში, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, რადგან სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს ან არსებობს ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების რეალური საშიშროება. ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. ამდენად, თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა, შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი აწონ-დაწონვის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა, თუმცა, აღნიშნული დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არა, მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას ემსახურება. პირად სფეროში ჩარევა კი, საჭირო გახდა მხოლოდ იმიტომ, რომ უფლება-მოვალეობათა კრედიტორმა თავის დროზე არ იზრუნა შესაბამისი მტკიცებულების (ხელშეკრულების, ხელწერილის და ა.შ) შექმნაზე. ასეთ ვითარებაში, როდესაც გაუმართლებელია ჩარევა პირად სფეროში, ამგვარი გზით მოპოვებული მტკიცებულება, დაუშვებელი მტკიცებულებაა. საქმე ეხებოდა აუდიოჩანაწერს, რომელიც მეორე მხარის ნებართვის გარეშე, ფარულად იყო ჩაწერილი იმ ვითარებაში, როდესაც ჩანაწერი არ ეხებოდა ინტიმურ სფეროს, არამედ განხორციელებული იყო თვითდახმარების ფარგლებში და იცავდა კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი საკუთრების დაუშვებელ ხელყოფას.

ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული აუდიოჩანაწერიდან არ გამომდინარეობს მოსარჩელის მიმართ ზემდგომი თანამდებობის პირის მხრიდან განხორციელებული ზეწოლის და პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციული შევიწროების ფაქტები.

ამრიგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ვერ იქნა დადასტურებული მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. კერძოდ, აუდიოჩანაწერის საჯარო გამოქვეყნებით, მოწმეების: ქ-----ის, თენგიზ ბედოიძის ჩვენებებით (2016 წლის 30 ნოემბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი) არ დასტურდება მოსარჩელეზე პოლიტიკური ზეწოლის ფაქტი, მით უფრო, რომ აღნიშნულის გამაბათილებელი უტყუარი მტკიცებულება მოსარჩელის მხრიდან საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა.

საჯარო მოსამსახურის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა, ნება

გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. ამდენად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარება. სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში სადავოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ დაწერილი განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, არ გამოხატავდა მის ნამდვილ ნებას.

რაიონული სასამართლოს განმარტებით, საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა კვლევისა და დადგენისას საპროცესო სამართლებრივი მექანიზმები თითოეულ შრომით სამართლებრივ დავაში მიმართული უნდა იყოს იქტკენ, რომ პირის ნების ფორმირება - შინაგანი სურვილი და მისი გარეგნული გამოხატულება თანხვედრაშია თუ არა, მისი მიზანი დანამდვილებით არის თუ არა შრომითი ურთიერთობიდან გასვლა, ადმინისტრაციის (დამსაქმებლის) უფლება - დააკმაყოფილოს პირის ნება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, მართლზომიერად არის თუ არა გამოყენებული. სასამართლოს მითითებით, საქმის მასალებით, არ დასტურდება, რომ ზ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადება არ შეესაბამებოდა მის ნამდვილ ნებას. სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელის განცხადებაში მის მიერ გამოვლენილ ნებაში სამსახურის დატოვების თაობაზე, მოიაზრება მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის წერილობითი განცხადება თავისი შინაარსით, წარმოადგენს განმცხადებლის ნების გამოვლენას, განაცხადს, რომ უარს ამბობს მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებაზე, სურს თავისი ინიციატივით შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა და გათავისუფლდეს მის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან.

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. 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.

„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.

სასამართლო იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიდგომას 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..“

სასამართლომ დასაბუთებული ვარაუდით დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების პირობებში, დისკრიმინაციული მოპყრობის პრეზუმფციით უნდა იმოქმედოს და მოპასუხე მხარეს დააკისროს დისკრიმინაციის გაქარწყლების ტვირთი.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე მხარე ადასტურებდა სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთებულობას, ხოლო მოსარჩელემ ვერ გააბათილა გადაწყვეტილების დასაბუთება, წარმოდგენილი სასარჩელო განცხადებით და მასში მოყვანილი ფაქტების სინამდვილესთან შესაბამისობაში.

მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ზ-----მა, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 23 მარტის გადაწყვეტილებით ზ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165 ბრძანება ზ-----ის დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენლის ქვეშეთის ადმინისტრაციულ ერთეულში თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; ზ-----ი აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე; დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობას დაეკისრა ზ-----ისათვის იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, მისი გათავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე სრულად.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელმა მოსარჩელეს მოსთხოვა სამსახური დაეტოვებინა. ეს გარემოება თავად პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ იქნა უდავო ფაქტობრივ გარემოებად დადგენილი (მცხეთის რაიონული სასამართლოს 15.12.2016 წლის გადაწყვეტილების 3.1 პუნქტით). აღნიშნული გარემოება რაიონულმა სასამართლომ საქმეზე დართული აუდიოჩანაწერით მიიჩნია დადგენილად, რის თაობაზე მიუთითა კიდევ მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში, თუმცა პალატის მოსაზრებით, არ მისცა შესაბამისი სამართლებრივი შეფასება.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საქმის მასალების შესაბამისად, 2016 წლის 23 აგვისტოს, მოსარჩელემ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელს მიმართა განცხადებით, რომლითაც მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან

დათხოვნა. განცხადებაში ზ-----მა მიუთითა, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მხრიდან მისი შევიწროებისა და დაპირისპირების გამო, ველარ ასრულებდა სათანადოდ მისთვის კანონით მინიჭებულ უფლებამოსილებას, კერძოდ, მისი ამ თანამდებობაზე ყოფნით, ხელოვნური პრობლემები ექმნებოდათ მისადმი დაქვემდებარებულ ადმინისტრაციულ ერთეულში მცხოვრებ მოქალაქეებს, რის გამოც იგი იძულებული იყო, ეთხოვა მისი სამსახურიდან დათხოვნა.

დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის - ვ-----ის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165 ბრძანების ასლით დასტურდება, რომ ზ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, პირადი განცხადების საფუძველზე, 2016 წლის 26 აგვისტოდან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლისა და „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ საქართველოს ორგანული კანონის 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა.დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ზ-----ის განცხადების სადაც მითითებული იყო მასზე განხორციელებული ზეწოლისა და ისეთი მდგომარეობის შესახებ, როცა საჯარო მოხელე იძულებულია, დაწეროს განცხადება და ითხოვოს სამსახურიდან გათავისუფლება, არ ჩატარებულა არანაირი ადმინისტრაციული წარმოება. მეტიც, განცხადების წარდგენას, სასწრაფოდ მოჰყვა ზ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების გამოცემა. სააპელაციო სასამართლომ საქმეში წარმოდგენილი აუდიოჩანაწერით დადასტურებულად მიიჩნია, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელმა მოსარჩელეს მოსთხოვა სამსახური დაეტოვებინა.

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა აპელანტის მითითება იმის თაობაზე, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაში ვრცელი მსჯელობაა მოცემული და ფართოდაა განვრცობილი ადამიანის უფლებები და დეტალურადაა განმარტებული საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლები, დისკრიმინაციის არსი და ა. შ. თუმცა პალატის მოსაზრებით, რაიონული სასამართლოს მიერ სწორად არ შეფასდა ფაქტობრივი გარემოებები და შესაბამისად, არასწორი სამართლებრივი შეფასება მიეცა მათ.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლით განსაზღვრულია საქართველოში საჯარო სამსახურის ძირითადი პრინციპები, კერძოდ, ესენია: ა) საქართველოს სახელმწიფოსა და ხალხის ერთგულება; ბ) საქართველოს კონსტიტუციისა და კანონების უზენაესობის დაცვა მოსამსახურეთა მიერ თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას; გ) ადამიანისა და მოქალაქის უფლებების, თავისუფლებებისა და ღირსების პატივისცემა; დ) საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობა მათი უნარისა და პროფესიული მომზადების შესაბამისად; ე) მოსამსახურეთა პროფესიონალიზმი და კომპეტენტურობა; ვ) საქვეყნოობა; ზ) საჯარო

სამსახურის უპარტიოება და საერო ხასიათი; თ) მოსამსახურეთა კადრების სტაბილურობა; ი) მოსამსახურის ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი დაცვა.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, აპელანტი გადაწყვეტილების გაუქმების ერთ-ერთ საფუძვლად მიუთითებდა იმ გარემოებაზე, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ ისე მიიღო გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რომ განცხადებაზე, სადაც ყურადსაღებ გარემოებებზე იყო მითითებული საჯარო მოხელის იმგვარი მდგომარეობის შესახებ, როცა ის იძულებული იყო დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლაზე, არ ჩატარებულა ადმინისტრაციული წარმოება, არ გამოკვლეულა მისი ნამდვილი ნება.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, კანონით განსაზღვრული არ არის საჯარო მოსამსახურის თანამდებობიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების მიღების პროცედურა, თუმცა საჯარო სამსახურის ადმინისტრაცია ვალდებულია, გამოიყენოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი მარტივი ადმინისტრაციული წარმოება, რამდენადაც ამგვარი გადაწყვეტილება წარმოადგენს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, იგი უნდა პასუხობდეს აქტის მომზადებისა და გამოცემის ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით განსაზღვრულ მოთხოვნებს.

იმ პირობებში, როცა ზ-----ის 2016 წლის 23 აგვისტოს განცხადებაში საუბარი იყო დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მხრიდან მის შევიწროებაზე, რის გამოც, ვეღარ ასრულებდა სათანადოდ მისთვის კანონით მინიჭებულ უფლებამოსილებას, იგი იძულებული იყო, ეთხოვა მისი სამსახურიდან დათხოვნა, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო, ჩატარებინა ადმინისტრაციული წარმოება და დაედგინა მოხელის ნამდვილი ნება. ასეთი წარმოების ჩატარებლობა, საქმეში წარმოდგენილ სხვა მტკიცებულებებთან ერთად, სააპელაციო სასამართლოს უქმნის შინაგან რწმენას, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზ-----ის მიმართ დისკრიმინაციულ მიდგომას.

კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის მასალების თანახმად, ადმინისტრაციულმა ორგანომ ისე გაათავისუფლა პირადი განცხადების საფუძველზე მოსარჩელე სამსახურიდან, რომ არ გამოუკვლევია საქმის გარემოებები, კერძოდ, ის გარემოება, თუ რატომ გადაწყვიტა მოსარჩელემ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების დაწერა, აღნიშნული წარმოდგენდა თუ არა მისი ნამდვილი ნების გამოხატვას. ადმინისტრაციულ ორგანოს, სულ მცირე, სურვილი უნდა გასჩენოდა, მისი საჯარო უფლებამოსილების განხორციელების მიზნებიდან გამომდინარე, გაეზიარებინა განცხადებაში მოყვანილი მოსაზრებები მოხელეზე განხორციელებული ზეწოლის შესახებ.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ზემოაღნიშნული დასაბუთება წარმოადგენს საკმარის საფუძველს იმისათვის, რომ ბათილად იქნეს ცნობილი დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165

ბრძანება ზ-----ის დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენლის ქვეშეთის ადმინისტრაციულ ერთეულში თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და ზ-----ი აღდგენილ იქნეს თანამდებობაზე.

რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, სააპელაციო პალატამ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლზე და ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. N2/3/630 გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადება საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტთან მიმართებით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის შესაბამისად (მოქმედი ნორმა), სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 23 მარტის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობამ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება მოითხოვა.

კასატორის განმარტებით, საქართველოს ორგანული კანონის ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა.დ“ ქვეპუნქტების თანახმად, გამგებელი, თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგეობის მოსამსახურეებს, „ა.ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით იღებს გადაწყვეტილებებს გამგეობის/მერიის მოხელეთა წახალისებისა და საჯარო მოსამსახურეთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების შეფარდების შესახებ. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, გამგებელი უფლებამოსილია მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ერთეულში დანიშნოს გამგებლის წარმომადგენელი. გამგებლის/მერის წარმომადგენლის უფლებამოსილება განისაზღვრება გამგეობის დებულებით.

დუშეთის მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ-ტერიტორიულ ერთეულში გამგებლის წარმომადგენლის უფლებამოსილება განსაზღვრულია „დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის დებულების დამტკიცების თაობაზე“ დუშეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 26 სექტემბრის №25 დადგენილებით. დებულების მე-16 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, გამგებლის წარმომადგენელი ადმინისტრაციულ ერთეულში არის საჯარო მოხელე, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგებელი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლის თანახმად, პირი თავისი ინიციატივით თავისუფლდება სამსახურიდან, თუ მისი სამსახურში მიღების უფლების მქონე მოხელე ან დაწესებულება დააკმაყოფილებს მის წერილობით განცხადებას. კასატორის მითითებით, ზ-----

-----ის შემთხვევაში მისი განცხადება აღნიშნული ნორმის საფუძველზე დაკმაყოფილდა.

კასატორის განმარტებით, ზ-----ი სარჩელში აღნიშნავდა, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელთან ურთიერთობა დაეძაბა მას მერე, რაც საგარეჯოს ვადამდელ საპარლამენტო არჩევნებთან დაკავშირებით დააფიქსირა თავისი პოზიცია და აღნიშნა, რომ არასახელისუფლებო კანდიდატს არჩევნები გაუყალბეს. ამის გამო მასზე დაიწყო ზეწოლა და მის საქმიანობაში ხელის შეშლა, ასევე აღნიშნავს, რომ პოლიტიკური შეხედულების გამო მას დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელმა პირადი განცხადების საფუძველზე მოსთხოვა სამსახურის დატოვება. კასატორის მითითებით, აღნიშნული არ დასტურდება ზ-----ის მიერ გაკეთებული ფარული აუდიოჩანაწერით, მიუხედავად იმისა, რომ ზ-----ი პროვოკაციული საუბრით ცდილობდა იმის მიღწევას, რომ გამგებელს, რომელმაც საუბრის ჩანაწერის შესახებ არაფერი იცოდა, ეთქვა მისთვის ის რაზეც უსაფუძვლოდ აპელირებს, მაგ: პოლიტიკური ნიშნით სამსახურის დატოვებაზე და ა.შ.

კასატორის განმარტებით, საგარეჯოს შუალედური საპარლამენტო არჩევნები გაიმართა 2015 წლის 31 ოქტომბერს, რომლის შედეგებიც შეჯამდა და გამოცხადდა 2015 წლის 19-20 ნოემბერს. საგარეჯოს შუალედური საპარლამენტო არჩევნების შედეგების გამოცხადების შემდეგ ზ-----ს სხვა თანამშრომლებთან ერთად დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 28 დეკემბრის №1413 ბრძანებით მასზე დაკისრებული ამოცანების ზედმიწევნით და კეთილსინდისიერად შესრულებისთვის მიეცა პრემია თანამდებობრივი სარგოს 100%-ის ოდენობით, ხოლო დუშეთის მუნიციპალიტეტის 2016 წლის 26 აპრილის №540 ბრძანებით აღდგომის დღესასწაულთან დაკავშირებით 50%-ის ოდენობით.

2016 წლის 28 ივლისს მედია-კავშირ ობიექტივის 19:30 საათიან საინფორმაციო გადაცემაში ზ-----მა გაავრცელა ინფორმაცია გამგებლის მხრიდან მისი პოლიტიკური ნიშნით დევნასთან დაკავშირებით.

აღნიშნულთან მიმართებით და ასევე დუშეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მაჟორიტარი დეპუტატის - ქ-----ის მოხსენებით ბარათში დასმულ საკითხებთან დაკავშირებით, ზ-----ს ეთხოვა წარედგინა ახსნა-განმარტება, 2016 წლის 5 აგვისტოთ დათარიღებულ ახსნა-განმარტებით ბარათში, ზ-----ი არ განმარტავს, რას გულისხმობდა პოლიტიკურ დევნაში, უფრო მეტიც, პოლიტიკური დევნა არც კი აქვს ნახსენები.

კასატორის განმარტებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნულ გარემოებებთან დაკავშირებით თავის გადაწყვეტილებაში არც კი უმსჯელია, ისე დაასკვნა, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზ-----ის მიმართ დისკრიმინაციულ მიდგომას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ბუნდოვანს ხდის

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის ცალკეული ნორმების შინაარსს, მაშინ როდესაც ნორმის სასამართლო გამოყენების შედეგად იგი უკეთ გასაგები, უკეთ პროგნოზირებადი უნდა გახდეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 21 ივლისის განჩინებით საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად წარმოებაში იქნა მიღებული დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 19 ოქტომბრის განჩინებით დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად და მათი განხილვა დაინიშნა მხარეთა დასწრების გარეშე.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევა, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმეზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ზ-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმეზე დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: ზ-----ი მუშაობდა დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენლად ქვეშეთის ადმინისტრაციულ ერთეულში. 2016 წლის 23 აგვისტოს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებელს, რომლითაც მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან დათხოვნა.

განცხადებაში ზ-----მა მიუთითა, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მხრიდან მისი შევიწროებისა და დაპირისპირების გამო, ვეღარ ასრულებდა სათანადოდ მისთვის კანონით მინიჭებულ უფლებამოსილებას, კერძოდ, მისი ამ თანამდებობაზე ყოფნით ხელოვნური პრობლემები ექმნებოდათ მისადმი დაქვემდებარებულ ადმინისტრაციულ ერთეულში მცხოვრებ მოქალაქეებს, რის გამოც იგი იძულებული იყო, ეთხოვა მისი სამსახურიდან დათხოვნა.

დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის - ვ-----ის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165 ბრძანებით ზ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, პირადი განცხადების საფუძველზე, 2016 წლის 26 აგვისტოდან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე

მუხლისა და „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ საქართველოს ორგანული კანონის 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა.დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ვ-----ის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს. სარჩელის საფუძვლად მოსარჩელე უთითებს მის მიმართ განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების გამო დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის არაკეთილგანწყობილ დამოკიდებულებაზე, რის გამოც იძულებული იყო დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ზ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 23 მარტის გადაწყვეტილებით ზ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 25 აგვისტოს №1165 ბრძანება ზ-----ის დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენლის ქვეშეთის ადმინისტრაციულ ერთეულში თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; ზ-----ი აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე; დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობას დაეკისრა ზ-----ისათვის იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, მისი გათავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე სრულად.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითა ის გარემოება, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზ-----ის მიმართ დისკრიმინაციულ მიდგომას, რის გამოც ზ-----ი იძულებული იყო დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას მოცემული დავისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, რადგან აღნიშნული ფაქტის დადგენა უკავშირდება სადავო აქტის ბათილად ცნობასა და სამსახურში აღდგენას. თუმცა ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ სადავო აქტის გამოცემის საფუძველი იყო მოსარჩელის განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის შელახვა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. ადამიანთა გარკვეული კატეგორიის

დისკრიმინაცია შეიძლება ხდებოდეს მათი რასობრივი კუთვნილების, ეროვნების, სარწმუნოების პოლიტიკური მრწამსისა და სხვა ამგვარი ნიშნებითა თუ მოტივით. დისკრიმინაცია რა ფორმითაც უნდა იყოს იგი გამოხატული, ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია როგორც შიდასახელმწიფოებრივი, ისე საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

„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.

ამასთან, საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის 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.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის აკრძალვის თაობაზე ასევე მრავალ საერთაშორისო ხელშეკრულებაშია მოხსენიებული, კერძოდ, „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის“ მე-14 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. მითითებული 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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, 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).

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული ზ-----ის 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 - დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიერ ადგილი ჰქონდა თუ არა ზ-----ის მიმართ კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას, მით უფრო მაშინ, როდესაც მოსარჩელემ თავად გამოხატა ნება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ (სადავო პერიოდში მოქმედი) საქართველოს კანონი პრეამბულაშივე ახდენს დეკლარირებას, რომ ეს კანონი ადგენს საქართველოში საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის სამართლებრივ საფუძვლებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამართლებრივ მდგომარეობას.

ადგილობრივ თვითმმართველობაში სამსახური დასახელებული კანონის მე-3 მუხლის მიხედვით განეკუთვნება საჯარო სამსახურის ერთ-ერთ სახეს, რამდენადაც საქართველოში საჯარო სამსახური ერთიანია და ეს სისტემა საქართველოს საჯარო შრომითი ურთიერთობების მოდელს წარმოადგენს. სწორედ მითითებული კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის ცნებას, სახეებს, სამსახურში მიღების, დაწინაურების, წახალისების, დისციპლინური გადაცდომის, პასუხისმგებლობის სახეებს და მათი დაკისრების, სამსახურიდან გათავისუფლების კრიტერიუმებს, სტანდარტებს, პროცედურასა და წესებს, შესაბამისად, ამავე კანონითვეა დადგენილი საჯარო მოსამსახურეთა უფლება-მოვალეობათა ძირითადი სამართლებრივი ჩარჩო.

საკასაციო სასამართლო სადავო სამართალურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე განმარტავს, რომ მოსარჩელე წარმოადგენს ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურეს, რომლის სამართლებრივ მდგომარეობას განსაზღვრავს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი. მითითებული კანონის 2.4 მუხლის მიხედვით გამგეობაში, როგორც ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებაში საქმიანობა ითვლება საჯარო სამსახურად, ხოლო 4.2 მუხლი ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთეულთან სამსახურებრივ ურთიერთობაში მყოფ პირს განიხილავს და მიიჩნევს ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურედ. შესაბამისად, მის მიმართ სრულად ვრცელდება ამ კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი გარანტიები, როგორც საჯარო სამსახურის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპი: „მოსამსახურის ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი დაცვა“ (მე-13 მუხლის „ი“ ქვეპუნქტი).

საკასაციო სასამართლოს მითითებით, ზ-----ი იყო დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენელი ქვეშეთის ადმინისტრაციულ ერთეულში. დუშეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 26 სექტემბრის №25 დადგენილებით დამტკიცებული დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის დებულების მე-16 მუხლის შესაბამისად, **გამგებლის წარმომადგენელი ადმინისტრაციულ ერთეულში არის საჯარო მოხელე, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგებელი „საჯარო სამსახურის შესახებ“**

საქართველოს კანონით დადგენილი წესით. გამგებლის წარმომადგენელი ინიშნება დუშეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ შესაბამისი დადგენილებით განსაზღვრულ ადმინისტრაციულ ერთეულებში (16.2 მუხლი). ამავე მუხლის მე-3 ნაწილით კი რეგლამენტირებულია გამგებლის წარმომადგენლის უფლებამოსილებები, კერძოდ: ა) აკონტროლებს და გამგებელს წარუდგენს ინფორმაციას შესაბამის ადმინისტრაციული ერთეულის ტერიტორიაზე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებათა შესრულების მიმდინარეობის შესახებ; ბ) გამგებელს წარუდგენს წინადადებებს შესაბამის ტერიტორიაზე არსებული პრობლემების და მათი შესაძლო გადაწყვეტის გზების შესახებ; გ) უზრუნველყოფს მის სამოქმედო ტერიტორიაზე სტატისტიკურ და სხვა მონაცემთა შეგროვებას კანონმდებლობის შესაბამისად; დ) ორგანიზებას უწევს ადმინისტრაციულ ერთეულში მოსახლეობის გამოკითხვას და სახალხო განხილვების ჩატარებას და სხვა მრავალ უფლებამოსილებასთან ერთად ასევე ახორციელებს სხვა უფლებამოსილებებს გამგებლის დავალებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, **ადმინისტრაციულ ერთეულში გამგებლის წარმომადგენლის თანადეობაზე პირის დასანიშნად საჭიროა, პირველ ყოვლისა, ამის თაობაზე გამგებლის ნება-სურვილი. ამასთან, გარკვეულწილად გამგებლის წარმომადგენლის მუშაობაზეა დამოკიდებული ტერიტორიული ერთეულის გამართული და სტაბილური ფუნქციონირება, შესაბამისად, ბუნებრივია გამგებელი ამ თანადეობაზე დასანიშნად შეარჩევს ისეთ პირს, რომელთან მუშაობაც არ გაუჭირდება და მისი დახმარებით წარმართავს მუნიციპალიტეტის ეფექტიან საქმიანობას.**

საკასაციო სასამართლოს მითითებით, როგორც საქმეში არსებული მასალებიდან ირკვევა, მოსარჩელს არ აქვს კარგი დამოკიდებულება გამგებელთან, ასევე მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთან, არ აქვს კომუნიკაცია მოსახლეობასთან, რაც მხოლოდ უარყოფითად იმოქმედებდა და ზიანის მიაყენებდა საჯარო ინტერესს და ნეგატიურ ზეგავლენას მოახდენდა მისი უფლებამოსილების შესრულებაზე, რასაც არც თავად მოსარჩელე უარყოფს.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს განმარტებებს, იმასთან მიმართებაში, რომ ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო ჩაეტარებინა ადმინისტრაციული წარმოება და გამოერკვია ზ-----ის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების დაწერა წარმოადგენდა მის ნამდვილ ნებას, თუ აღნიშნული გამოწვეული იყო მასზე განხორციელებული ზეწოლის შედეგად, როგორც ამას განცხადებაში მიუთითებდა და აღნიშნულთან მიმართებაში განმარტავს, რომ საჯარო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები, რომელიც თავისი არსითა და ფორმით სუბორდინაციულ სამართალურთიერთობათა კატეგორიას განეკუთვნება, მოწესრიგებულია ადმინისტრაციული სამართლის კერძო ნაწილის სამოხელეო სამართლის კანონმდებლობით, რაც, თავის მხრივ,

გამომდინარეობს და ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციასა და საერთაშორისო აქტებით აღიარებულ და გარანტირებულ ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებების სტანდარტს.

საჯარო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის კანონიერება ემყარება პირის ნებას - გახდეს საჯარო მოსამსახურე, კანონისმიერი კრიტერიუმების დაკმაყოფილების პირობებში. ასევე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს პირის ნება, განთავისუფლდეს სამსახურიდან („საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლი).

საკასაციო სასამართლო, საკუთარი ინიციატივით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველის მიუხედავად, სასამართლო პრაქტიკის ანალიზიდან გამომდინარე, მიიჩნევს, რომ სამართლებრივ შეფასებას საჭიროებს მოხელის ნების გამოხატვის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებათა კანონიერება, მათ შორის, სპეციფიკის გათვალისწინებით. 1. მოსამსახურის სურვილი, აღარ იყოს საჯარო მოსამსახურე, გამომდინარეობს კონსტიტუციური დათქმიდან - შრომა თავისუფალია, აღნიშნული განსაზღვრება მოიცავს პირის უფლებას, თავად გადაწყვიტოს იყოს თუ არა დასაქმებული. არავის აქვს უფლება, მისი ნების საწინააღმდეგოდ აიძულოს პირი იშრომოს, პირის ეს უფლება, ეს სტანდარტი აღიარებულია საერთაშორისო აქტებით. 2. პირის სურვილი - აღარ იყოს დასაქმებული საჯარო სამსახურში (კონკრეტულ პოზიციაზე), წარმოადგენს მის კონსტიტუციურ უფლებას და არავის აქვს უფლება და სამართლებრივი შესაძლებლობა, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ითვლებოდეს საჯარო მოსამსახურედ და ასრულებდეს საჯარო მოვალეობებს. ნების გამოხატვის ნამდვილობის დადგენა ემსახურება ნების გამოხატვის თავისუფლების პრინციპის რეალიზაციას, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტული ქმედება, არჩევანი, გადაწყვეტილება უნდა წარმოადგენდეს პირის ნამდვილ ნებას, იგი არ უნდა იყოს პროვოცირებული ძალადობის, იძულების, მუქარის, შანტაჟის, დაპირების და სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული ან განპირობებული.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მართლმსაჯულების ინტერესებიდან გამომდინარე, იდენტურ სამართლებრივ დავებში სასამართლო ორგანოების ამოცანას წარმოადგენს გამიჯნონ შემთხვევები, როცა პირის ნება ფორმირებულია მისი განწყობებით, დამოკიდებულებებით, პერსპექტიული გეგმებით, თვითშეფასების ხარისხით და სხვა, და როცა ნების ფორმირება განპირობებულია, ერთი მხრივ, საჯარო სამსახურებრივი ვალდებულებების დაბალი შეგნებით, ადმინისტრაციის მიმართ უპირობო მორჩილების გამოხატვით, ანგარებით (დაწინაურება, ხელფასის მომატება, პრემიის გადაცემა და სხვა) და მეორე მხრივ, საჯარო მოსამსახურის იძულებით, მუქარით, მისი განსაკუთრებული მდგომარეობით (ჯანმრთელობა, მძიმე სოციალური მდგომარეობა, ოჯახური სტატუსი და სხვა). აღნიშნული ფაქტების დადგენის გარეშე შეუძლებელი გახდება სასამართლო წესით დაცვის უფლების რეალიზაცია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა

კვლევისა და დადგენის საპროცესო სამართლებრივი მექანიზმები თითოეულ შრომით-სამართლებრივ დავაში მიმართული უნდა იყოს იქითკენ, პირის ნების ფორმირება - შინაგანი სურვილი და მისი გარეგნული გამოხატულება თანხვედრაშია თუ არა, მისი მიზანი დანამდვილებით არის თუ არა შრომითი ურთიერთობიდან გასვლა, ადმინისტრაციის (დამსაქმებლის) უფლება - დააკმაყოფილოს პირის ნება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, მართლზომიერად არის თუ არა გამოყენებული.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს აუდიო მასალის სახით მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებაზე და განმარტავს, რომ მართალია აუდიო ჩანაწერიდან ჩანს, რომ გამგებელი სთხოვს ზ-----ს სამსახურის დატოვებას, მაგრამ აუდიო ჩანაწერიდან არ ჩანს დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მხრიდან მრავალჯერადი დაჟინებული მოწოდება სამსახურის დატოვების თაობაზე. ასევე არ დასტურდება ზემდგომი თანამდებობის პირის მიერ ზ-----ის მიმართ პოლიტიკური შეხედულების გამო ზეწოლისა და დისკრიმინაციული შევიწროვების ფაქტი. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებიდან არ დგინდება ის გარემოება, რომ ზ-----ის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან დათხოვნის თაობაზე არ შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას, მით უფრო იმ დროს, როდესაც მის მიერ წარმოდგენილი აუდიო ჩანაწერიდან ირკვევა, რომ მას ზეპირი განცხადებით არაერთხელ მიუმართავს დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლისათვის.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საჯარო მოსამსახურე უმნიშვნელოვანესი პერსონაა, რამდენადაც მათი კეთილსინდისიერება, პროფესიონალიზმი, გულისხმიერება განსაზღვრავს ერის მსახურების კულტურის დამკვიდრებას, რაც განაპირობებს ეროვნული საჯარო მმართველობის მოდელის ჩამოყალიბებას, როგორც ქართველი ხალხის ბიუროკრატიის პოლიტიკური და კულტურული ისტორიის შედეგს, ვინაიდან სახელმწიფოში ადმინისტრირების სისტემის ამა თუ იმ სახით განვითარება უშუალო კავშირშია ტრადიციებთან, მათ შორის, მმართველობითი ურთიერთობების ფორმების, სტილის, ხასიათის, საზოგადოდ, მმართველის, როგორც საზოგადოებრივი ინტერესების გამტარებელი პერსონის მიმართ ტრადიციულად ჩამოყალიბებულ წარმოდგენებსა და მოლოდინებთან. საჯარო მოსამსახურეები საქართველოში საქმიანობას ახორციელებენ როგორც სახელწიფო, ისე ადგილობრივ თვითმმართველ ინსტიტუტებში. შესაბამისად, პერსონალის როლი ქვეყნის მართვასა და პოლიტიკაში საკმაოდ მაღალია.

აღსანიშნავია, რომ „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ ევროპული ქარტიის (რეაფირებულია საქართველოს პარლამენტის 26.10.2004 წლის N515 - III დადგენილებით) პრეამბულის შესაბამისად: „ხელისუფლების ადგილობრივი ორგანოები წარმოადგენენ ნებისმიერი დემოკრატიული რეჟიმის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს; მოქალაქეთა უფლება მონაწილეობა მიიღონ სახელმწიფო საქმეების წარმართვაში წარმოადგენს ერთ-ერთ

დემოკრატიულ პრინციპს, რომელიც საერთოა ევროპის საბჭოს ყველა წევრი სახელმწიფოსათვის; სწორედ ადგილობრივ დონეზე შეიძლება ყველაზე ეფექტურად ამ უფლების პირდაპირი რეალიზაცია; ხელისუფლების ადგილობრივი ორგანოების არსებობას, რომლებსაც გააჩნიათ რეალური პასუხისმგებლობა, შეუძლია უზრუნველყოს ეფექტური და ამასთან, მოქალაქესთან დაახლოებული მმართველობა; ადგილობრივი თვითმმართველობის დაცვა და გაძლიერება სხვადასხვა ევროპულ ქვეყნებში წარმოადგენს მნიშვნელოვან წვლილს დემოკრატიისა და ხელისუფლების დეცენტრალიზაციის პრინციპებზე დაფუძნებული ევროპის მშენებლობისათვის“.

საკასაციო სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ საჯარო მოსამსახურე, იურიდიული თვალსაზრისით, უფლებრივ დონეზე დაცულია კანონით, თუმცა მის რეალიზაციასა და დაცვაზე ზრუნვა ასევე წარმოადგენს მისივე უფლებას. საჯარო მოსამსახურე, რომელსაც არ შესწევს ძალა, სიმტკიცე და პრინციპულობა იბრძოლოს თავისი უფლებების დასაცავად, შეუძლებელია საჯარო ინტერესების, საზოგადოების თითოეული წევრის უფლებების პატივისმცემლად და დამცველად მოგვევლინოს. საჯარო მოსამსახურე არა მხოლოდ კონკრეტული სფეროს კვალიფიციური სპეციალისტი, დისციპლინირებული, შრომისმოყვარე, არამედ, ამავედროულად, მაღალი პიროვნული და მორალური პრინციპების, ღირებულებების მატარებელი პირია, რადგან სწორედ ამ თვისებათა ერთობლიობის მქონე ადამიანებს ძალუძთ მასშტაბური ამოცანების გადაწყვეტა და დაძლევა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის საფუძველზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ზ-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 23 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ზ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

მ. ვაჩაძე

მოსამართლეები:

ნ. სხირტლაძე

ვ. როინიშვილი