



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

06 მარტი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქალაქი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლეები: ხათუნა ხომერიკი (მომხსენებელი)
გოჩა აბუსერიძე, მურთაზ მეშველიანი

სხდომის მდივანი ეკატერინე სილაგაძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - ე--- ფ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარეები (მოპასუხეები) - საქართველოს პარლამენტი, ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარე ს----- კ-----, საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსი ნ----- ნ-----

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა; დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 09 იანვრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა: ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 09 იანვრის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება, ასევე ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს საოქმო განჩინებების გაუქმება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა ე--- ფ-----ის შუამდგომლობები საქმეზე დამატებითი მტკიცებულებების დართვის შესახებ და აღნიშნული დოკუმენტაციის საქმეზე დართვა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2017 წლის 17 ოქტომბერს ე--- ფ-----მა სარჩელით მიმართა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხეების საქართველოს პარლამენტის, ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარის ს----- კ-----ის და საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის ნ----- ნ-----ის წინააღმდეგ და მოითხოვა:

- მოპასუხეთა მხრიდან ე--- ფ-----ის მიმართ განხორციელებული პროფესიული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა;
- მოპასუხეების დავალდებულება ე--- ფ-----ის მიმართ აღმოფხვრან დისკრიმინაციული ქმედებები და შეწყვიტონ მისი შევიწროვება პროფესიული ნიშნით;

- ბათილად იქნას ცნობილი საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ის №8----- ბრძანება ე--- ფ-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ;

სარჩელი ეფუძნებოდა იმ გარემოებებს, რომ ე--- ფ-----ი არის საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტი, პროფესიით ჟურნალისტი. აღნიშნულ პოზიციაზე ის კონკურსით შეირჩა. დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებს მაღალი პასუხისმგებლობითა და ხარისხით.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2017 წლის 27 თებერვალს ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარემ ს----- კ-----ემ კაბინეტში დაიბარა სამი თანამშრომელი - ე--- ფ-----ი, თ----- მ-----ე (მთავარი სპეციალისტი) და რ----- ც-----ე (წამყვანი სპეციალისტი). შეხვედრას ესწრებოდა აპარატის უფროსი ვ----- ტ-----ი და თავმჯდომარის ნდობით აღჭურვილი ორი ახალი თანამშრომელი. კომიტეტის თავმჯდომარემ ე--- ფ-----ს, თ----- მ-----ესა და რ----- ც-----ეს მიმართა რომ დაეწერათ განცხადებები სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რადგან განათლებით იურისტები არ იყვნენ. თ----- მ-----ემ და რ----- ც-----ემ აღნიშნულზე თანხმობა განაცხადეს, ხოლო ე--- ფ-----მა ითხოვა პასუხი კითხვაზე, - რა სამართლებრივ საფუძველზე დაყრდნობით მოითხოვდა კომიტეტის თავმჯდომარე მათი სამსახურიდან წასვლას. აღნიშნულის შემდეგ ს----- კ-----ემ მოსარჩელეს განუცხადა, რომ თუ იგი ნებაყოფლობით არ დატოვებდა სამსახურს, გაათავისუფლებდნენ დისციპლინური წარმოების საფუძველზე, რადგან მისცემდა ისეთ დავალებებს, რომლებსაც ე--- ფ-----ი, როგორც არაიურისტი ვერ შეასრულებდა. აღნიშნულის შემდეგ ს----- კ-----ე ნ----- ნ-----ესთან ერთად ახორციელებს მოსარჩელის შევიწროებას პროფესიული ნიშნით. მიზანმიმართულად ახდენს მის ნორმალურ სამუშაო სიტუაციაზე თავდასხმას, დროის მცირე მონაკვეთში შესასრულებლად აძლევს იმგვარ დავალებებს რომ ვერ შეძლოს მათი შესრულება. მიუხედავად შექმნილი არაჯანსაღი ვითარებისა, ე--- ფ-----ი არასამუშაო საათების ხარჯზე ასრულებს მიცემულ დავალებებს, თუმცა კომიტეტის თავმჯდომარე მუდმივად უსაფუძვლოდ იწუნებს შესრულებული დავალებების ხარისხს.

მოსარჩელის აღნიშვნით, მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყება პირველად 2017 წლის 4-----ს მოითხოვა კომიტეტის თავმჯდომარემ იმ ფაქტზე, რომ თითქოს ე--- ფ-----მა უარი თქვა დავალების შესრულებაზე. ამავე პერიოდში კომიტეტის თავმჯდომარემ დისციპლინური წარმოების დაწყება მოითხოვა რ----- ც-----ის მიმართ, თუმცა ამ უკანასკნელმა მალევე მიიღო დადებითი დახასიათება და საკუთარი განცხადებით დატოვა სამსახური. ე--- ფ-----ის მიმართ კი დისციპლინური წარმოება გაგრძელდა, თუმცა დარღვევა არ დადასტურდა.

2017 წლის 2-----ს კომიტეტის თავმჯდომარემ კვლავ მოითხოვა ე--- ფ-----ის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყება (მათ შორის იმ ფაქტის შესწავლის მიზნით, რომელიც 2017 წლის 4-----ის მიმართვის შედეგად ერთხელ უკვე იყო შესწავლილი). აღნიშნულის შედეგად 2017 წლის 2-----ის ბრძანებით ე--- ფ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად შეეფარდა საყვედური.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ დისციპლინური წარმოების დაწყებას საფუძვლად დაედო კომიტეტის თავმჯდომარის ს----- კ-----ის მიერ საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსისათვის 2017 წლის 2-----ს გაგზავნილი წერილი. დისციპლინური წარმოების მიზნით შექმნილმა კომისიამ დაიწყო 2 ფაქტის შესწავლა: 1) დავალების შესრულებაზე

უარის თქმა და 2) დავალების არაჯეროვნად შესრულება.

პირველ საკითხთან დაკავშირებით კომისია სწავლობდა შემდეგ შემთხვევას: 2017 წლის 18 აპრილს კომიტეტის თავმჯდომარემ ს----- კ-----ემ ე---- ფ-----ს ელექტრონული საკომუნიკაციო საშუალებით გაგზავნილი მიმართვით დაავალა მოემზადებინა დასკვნა კანონპროექტთა პაკეტზე. დავალების მიღების შემდეგ ე---- ფ-----მა იმავე ფორმით მიმართა ს----- კ-----ეს შეკითხვით, _ ამ დავალების მხოლოდ მისთვის მიცემა ხომ არ წარმოადგენდა გაუგებრობას. მოსარჩელის აზრით, აღნიშნული ტიპის დამაზუსტებელი მიმართვა არ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო დისციპლინურ გადაცდომად და შესაბამისად წარმოება ისე დასრულდა, რომ დისციპლინური გადაცდომა არ დადასტურდა.

მიუხედავად აღნიშნულისა, ფაქტის გამოვლენიდან დისციპლინური წარმოების დასაწყებად განსაზღვრული ერთთვიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ, იმავე ფაქტზე დაწყებული დისციპლინური წარმოებისას, კომისიამ დადგენილად მიიჩნია, რომ ე---- ფ-----ის შეკითხვა წარმოადგენდა სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ შეუსრულებლობას, რაც ასევე აისახა გასაჩივრებულ ბრძანებაში.

რაც შეეხება დავალების არაჯეროვნად შესრულებას (მეორე საკითხი), კომისია სწავლობდა შემდეგ ფაქტებს: **ა)** „ნარჩენების მართვის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ და „საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტებზე ე---- ფ-----ის მიერ მომზადებული დასკვნები იყო თუ არა ზედაპირული;

ბ) ე---- ფ-----ის მიერ მომზადებული ანალიზი „მედიის თავისუფლება საერთაშორისო საჯარო სამართალში“- შესრულებული იყო თუ არა სათანადო ხარისხით;

გ) გაეროს ბავშვთა უფლებების კონვენციის პრინციპები დაამუშავა თუ არა ე---- ფ-----მა ხარისხიანად.

დარღვევა დადგინდა მხოლოდ „ა“ პუნქტთან მიმართებაში, რაც მოსარჩელის აზრით, არის უკანონო, ვინაიდან საქართველოს პარლამენტში არ არის დადგენილი კონკრეტული ფორმა, რომლის მიხედვითაც წამყვანი სპეციალისტი ვალდებულია მოამზადოს დასკვნა კანონპროექტზე. შესაბამისად დისციპლინური ზომის გამოყენებას საფუძვლად დაედო მხოლოდ სუბიექტური მოსაზრება.

მოსარჩელის მტკიცებით, საყვედურის გამოცხადების შემდეგ კომიტეტის თავმჯდომარე ს----- კ-----ე განაგრძობს მის (ე---- ფ-----ის) შევიწროებას. 2017 წლის 3 ოქტომბერს ს----- კ-----ემ ე---- ფ-----ს 2 დღეში შესასრულებლად მისცა შემდეგი დავალება: „ბავშვთან მიმართებით, როგორ ფუნქციონირებს სოციალური მუშაკის სისტემა გერმანიაში, შვედეთში, ამერიკის შეერთებულ შტატებში და დიდ ბრიტანეთში. შემდეგი წესით - ჩანდეს: ყველა ძირითადი კომპონენტის რეზიუმე (სისტემის ფუნქციონირების შეჯამება); 2. ნორმატიული ბაზა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) სხვადასხვა ნორმატიული აქტებიდან (შესაძლებელია მთლიანად აქტი, თუ ის მთლიანად ბავშვისა და სოციალურ მუშაკის ურთიერთობას ეხება) ინგლისურ ენაზე. ამ ნორმატიულმა ბაზამ უნდა გამოაჩინოს საკანონმდებლო საფუძვლები დეტალებში სოციალური სისტემის ფუნქციონირებასთან მიმართებით, რომელიც ბავშვს უკავშირდება.“ მოსარჩელის მითითებით, აღნიშნული დავალების შესრულებისათვის განსაზღვრული დრო იყო არასაკმარისი.

მოსარჩელის აღნიშვნით, მისი პროფესიული ნიშნით დისკრიმინაციას კომიტეტის

თავმჯდომარესთან ერთად ახდენს საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსი ნ-----
- ნ-----ე.

მოსარჩელის მითითებით, 2017 წლის 27 თებერვალს, ს----- კ-----ესთან შეხვედრის დასრულებიდან დაახლოებით 5-10 წუთში ე--- ფ-----ს შეხვდა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსი, რომელიც ცდილობდა მის დარწმუნებას დაეწერა განცხადება და წასულიყო სამსახურიდან, რასაც მოსარჩელე არ დათანხმდა. დისციპლინური წარმოების დაწყების შემდეგ, ნ----- ნ-----ე, 2017 წლის 16 მაისს კიდევ ერთხელ დაუკავშირდა ე--- ფ-----ს და კვლავ განუცხადა რომ საკუთარი სურვილით წასულიყო ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის პოზიციიდან და გადასულიყო იურიდიულ კომიტეტში, რადგან ს----- კ-----ეს მასთან მუშაობა არ სურდა. ამავე დღეს მოსარჩელემ მოითხოვა კუთვნილი შვებულების გამოყენება, თუმცა ნ----- ნ-----ემ უსაფუძვლოდ გააჭიანურა შესაბამისი ბრძანების გამოცემა და იგი გამოსცა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც ე--- ფ-----მა 2-----ს მიმართა წერილობით განმარტების მისაღებად. მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2017 წლის განმავლობაში მასზედ გაცემული პრემიები კომიტეტში დასაქმებული სხვა პირებისაგან განსხვავებით არის მინიმალური (მარტში - 30%, ივნისში 20%, სექტემბერში - 0%).

მოპასუხეების წარმომადგენლებმა პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელი არ ცნეს და განმარტეს, რომ გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი იყო კანონიერი და არ არსებობდა მათი ბათილად ცნობის საფუძველი, რომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი არ დასტურდებოდა. საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტისა და საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის დებულების თანახმად, კომიტეტის თავმჯდომარე საერთო ხელმძღვანელობას უწევს კომიტეტის აპარატს. კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ კომიტეტის აპარატის თანამშრომლისათვის კანონმდებლობის შესაბამისად დაკისრებული ფუნქციების შესრულების მიზნით დავალებების მიცემა-დაკისრება, რაც არ უნდა მოსწონდეს ეს დავალების მიმღებს, ასევე, კომიტეტის თავმჯდომარის მხრიდან შესრულებული დავალების ხარისხთან დაკავშირებით უარყოფითი მოსაზრების დაფიქსირება, არ შეიძლება წარმოდგენდეს შევიწროებას პროფესიული ნიშნით. უსაფუძვლოა იმაზე მითითება, რომ თითქოს კომიტეტის თავმჯდომარე საკამოდ მოცულობითი დავალების შესასრულებლად მოსარჩელეს აძლევდა მცირე დროს. ამ მიმართებით მხედველობაშია მისაღები, რომ დროის სიმცირის გამო დავალების შეუსრულებლობის მოტივით კომიტეტის თავმჯდომარისაგან ე--- ფ-----ს შენიშვნა არ მიუღია და ხელმძღვანელის პრეტენზია შეეხებოდა მხოლოდ სამუშაოს ხარისხს. დავალების შესრულების შემჭიდროვებული ვადა დამოკიდებულია დავალების შინაარსზე, დღის/ კვირის სამუშაო განრიგით გათვალისწინებული საკითხების ოპერატიულად გადაწყვეტის საჭიროებაზე და სხვა მრავალ ფაქტორზე, რაც გამომდინარეობს პარლამენტის ერთ-ერთი წამყვანი კომიტეტის დატვირთული მუშაობის სპეციფიკიდან. კომიტეტის თავმჯდომარის მხრიდან დავალების მიცემა კომიტეტის აპარატის ნებისმიერი თანამშრომლისათვის ხდება მათი თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული თანამდებობრივი მოვალეობის ფარგლებში, შესაბამისად, კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ მოსარჩელისათვის დავალების მიცემაც ხდებოდა, როგორც კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტისთვის, რომლის თანამდებობრივი ინსტრუქციაც ითვალისწინებს მსგავსი ტიპის დავალებების მიცემას. შესაბამისად მოსარჩელის მითითება, რომ ხელმძღვანელი პირის მიერ დავალების შემჭიდროვებულ ვადაში შესასრულებლად მიცემა წარმოდგენს დისკრიმინაციას პროფესიული ნიშნით, - არის უსაფუძვლო.

მოპასუხეთა წარმომადგენლის მითითებით, მოსარჩელეს კანონის დადგენილი წესით მიეცა შვებულება და აღნიშნულთან დაკავშირებით ბრძანების გამოცემის დროს რაიმე სახის დარღვევას ადგილი არ ჰქონია. რაც შეეხება მოსარჩელისათვის გამოწერილ პრემიებს, იგი დაკავშირებულია ისეთ ფაქტორებთან როგორიც არის შვებულებაში ყოფნა, დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შრომის დისციპლინის დაცვა და ა.შ. სწორედ დასახელებული გარემოებების გათვალისწინებით ხდება პრემიების გამოწერა უფლებამოსილი პირის მიერ და მოსარჩელისათვის გამოწერილი პრემიების ოდენობა არ ადასტურებს მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციის ფაქტს.

მოპასუხეთა განმარტებით, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მითითება, რომ ს----- კ-----ის 2017 წლის 0-----ის წერილის საფუძველზე დაწყებული დისციპლინური წარმოების დროს არ დადასტურდა დარღვევა და იმავე ფაქტზე განმეორებით მოხდა საკითხის შესწავლა. „დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის შექმნის შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 4-----ს №7---- ბრძანების შესაბამისად კომისია შეიქმნა 2017 წლის 0-----ს. შესაბამისად, კომისიას არ უმსჯელია ს----- კ-----ის 2017 წლის 4-----ის მიმართვის საფუძველზე ე---- ფ-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების საკითხზე და შესაბამისად არ მიუღია რაიმე სახის გადაწყვეტილება. კომისიამ დისციპლინური წარმოება დაიწყო 2017 წლის 2-----ის №1---- წერილის საფუძველზე, რაც დაზუსტდა კომიტეტის თავმჯდომარის, ს----- კ-----ის 2017 წლის 2-----ს №1---- წერილით. ამ წერილში კონკრეტულად მიეთითა იმ დავალებებზე, რომლების არაჯეროვნად შესრულდა ან მათ შესრულებაზე მოხელემ განაცხადა უარი. ირკვეოდა, რომ ე---- ფ-----მა დავალების შესრულებაზე რამდენჯერმე თქვა უარი იმ მიზეზით, რომ მის ფუნქციებში არ შედიოდა, მაგალითად, კომიტეტში განსახილველად შესულ კანონპროექტებზე დასკვნების პროექტის მომზადება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 09 იანვრის გადაწყვეტილებით ე---- ფ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

ამავე გადაწყვეტილებით ე---- ფ-----ს დაუბრუნდა მის მიერ სარჩელის აღძვრისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 100 (ასი) ლარი (გადამხდელის ბანკი სს „თ-----ი“, საგადასახადო დავალება 0; გადახდის თარიღი 13/10/2017; გადამხდელი ე---- ფ-----ი; სახაზინო კოდი 300183150, გადახდილი თანხა 200 ლარი).

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2017 წლის 0-----ს საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარე ს----- კ-----ემ №---- წერილით მიმართა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსს ნ----- ნ-----ეს და მოითხოვა კომიტეტის წამყვანი სპეციალისტის ე---- ფ-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხის დაყენება იმ საფუძველით, რომ ე---- ფ-----ი ვერ ასრულებს დაკისრებულ ვალდებულებებს ჯეროვნად (სისტემატიურად), ადგილი ჰქონდა დავალების შესრულებაზე უარის თქმასაც.

2017 წლის 2-----ს საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარე ს----- კ-----ემ №1---- წერილით მიმართა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსს ნ----- ნ-----ეს და მოითხოვა კომიტეტის წამყვანი სპეციალისტის ე---- ფ-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხის დაყენება იმ საფუძველით, რომ ე---- ფ-----ი ვერ ასრულებს დაკისრებულ ვალდებულებებს ჯეროვნად (სისტემატიურად), ადგილი ჰქონდა

დავალების შესრულებაზე უარის თქმასაც.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 0-----ს №7---- ბრძანებით, საქართველოს პარლამენტის აპარატში დისციპლინური წარმოების განსახორციელებლად შეიქმნა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია.

საქართველოს პარლამენტის აპარატში დისციპლინური წარმოებების განსახორციელებლად შექმნილი დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელმა კომისიამ დაიწყო დისციპლინური წარმოება საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარის ს----- კ-----ის 2017 წლის 2-----ის №1---- განცხადების საფუძველზე ამავე კომიტეტის წამყვანი სპეციალისტის ე---- ფ-----ის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებლობის საკითხის შესასწავლად.

საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარის ს----- კ-----ის 2017 წლის 2-----ის №1---- განცხადებაში მითითებული ფაქტების დასაზუსტებლად კომისიამ 2017 წლის 2-----ს №1---- წერილით მიმართა ს----- კ-----ეს - წარმოედგინა დამატებით მტკიცებულებები ე---- ფ-----ის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სისტემატურად ჯეროვნად შესრულებლობისა და კონკრეტული დავალებების შესრულებაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით.

2017 წლის 2-----ს ს----- კ-----ემ კომისიას მიმართა №1---- წერილით, სადაც მიუთითა, რომ ე---- ფ-----ი არაჯეროვნად ასრულებდა მისთვის მიცემულ როგორც ზეპირ, ისე წერილობით დავალებებს და კონკრეტულად მიუთითა ამ დავალებათა შესახებ, ხოლო სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმის დამადასტურებელ მტკიცებულებად მიუთითა 2017 წლის 18 აპრილს ე---- ფ-----ის მიერ ს----- კ-----ისათვის ელ.ფოსტით გაგზავნილ წერილზე, რომელშიც აღნიშნული იყო შემდეგი: „რაც შეეხება დავალებას, რომელიც აპარატის უფროსმა თქვენი დავალებით გადმომცა იმედს ვიტოვებ, რომ მექანიკური გაუგებრობაა. აქ საუბარია საკანონმდებლო პაკეტზე (რომელიც თავის მხრივ ცხრა კანონში იწვევს ცვლილებას) და ფიზიკურად წარმოუდგენელია მისი ჯეროვნად მომზადება შევძლო იმის გათვალისწინებით, რომ განათლებით იურისტი არ ვარ და იმის გათვალისწინებით, რომ იურიდიული განათლების შემთხვევაშიც კი, ასეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე მთავარი სპეციალისტები მუშაობენ და არა წამყვანი სპეციალისტები“. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით ე---- ფ-----მა კომისიისათვის მიცემულ ახსნა-განმარტებაში აღნიშნა, რომ დავალების შესრულებაზე ცალსახად უარი არ უთქვამს. მას ვერ წარმოედგინა, რომ კომიტეტის თავმჯდომარემ შეიძლება ასეთი არამართლობიერი დავალება მისცეს და ასეთი საპასუხისმგებლო დასკვნის მომზადება დაავალოს ერთ კონკრეტულ წამყვან სპეციალისტს (მთავარი სპეციალისტის ჩართულობის გარეშე), ვადად ერთი დღე განუსაზღვროს და ისც კი არ გაითვალისწინოს, რომ აპარატში ყველა იურიდიული განათლების სპეციალისტი ჰყავს, თავად ე---- ფ-----ის გარდა.

კომისიამ მიიჩნია, რომ ე---- ფ-----ის მიერ დავალების შესრულებაზე უარის გაცხადება იმ მოტივით, რომ კომიტეტში განსახილველად შესულ კანონპროექტებზე დასკვნის მომზადება მისი ფუნქცია არ იყო, არის საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობრივი ინსტრუქციით“ მისთვის დაკისრებული თანამდებობრივი მოვალეობის შესრულებლობა. აღნიშნული კი წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის პირველი

ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას - სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა. კომისიამ მიიჩნია, რომ აღნიშნული დისციპლინური გადაცდომისათვის ე---- ფ-----ს უნდა განესაზღვროს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური.

ე---- ფ-----ის მიერ დავალებების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტთან დაკავშირებით კომისიამ შეისწავლა „ნარჩენების მართვის კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ და „საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტებზე მომზადებული დასკვნა და დაადგინა, რომ: დასკვნის ძირითადი ნაწილი შინაარსობრივად ემთხვევა შესაბამისი კანონპროექტის განმარტებითი ბარათების შინაარსს. ე---- ფ-----ის მიერ მომზადებულ დოკუმენტში სამივე კანონპროექტის განმარტებითი ბარათები თითქმის მთლიანადაა გადმოტანილი, შეცვლილია მხოლოდ საკითხების თანმიმდევრობა. აღნიშნული დოკუმენტი ფაქტობრივად კანონპროექტზე თანდართული განმარტებითი ბარათების შემოკლებული ვარიანტია. დოკუმენტს არ აქვს დასკვნის სახე, ვინაიდან იგი არ შეიცავს კანონპროექტების სამართლებრივ შეფასებას, სამართლებრივ ანალიზს. არ იკვეთება პოზიცია კანონპროექტებით შემოთავაზებული ცვლილების ფარგლებში კონკრეტული მუხლებისა და პუნქტების მიმართ - რამდენად მისაღებია ისინი, ხომ არ ეწინააღმდეგება რომელიმე ნორმატიულ აქტს, რამდენად გამართულია სამართლებრივად, კანონპროექტებით გათვალისწინებული რომელიმე ნორმა ხომ არ საჭიროებს სამართლებრივი ტექნიკის, ტერმინოლოგიური ან თუნდაც რედაქციული თვალსაზრისით დახვეწას. ე---- ფ-----ის მიერ მომზადებულ დასკვნაში ასახული არ არის კონკრეტული წინადადებები და შენიშვნები კანონპროექტების სრულყოფისა და დახვეწის მიზნით. დოკუმენტი არის არა სამართლებრივი, არამედ უფრო ინფორმაციული ხასიათის და ძირითადად იმ მონაცემებს შეიცავს, რომლებიც მითითებულია შესაბამის კანონპროექტზე თანდართული განმარტებითი ბარათებში. ე---- ფ-----ის მიერ მომზადებულ დასკვნაში მითითებული არ არის არცერთი შენიშვნა კანონპროექტთან დაკავშირებით. ის შეიცავს მხოლოდ ზოგად ინფორმაციას კანონპროექტის მიზნის, არსის და ფინანსური დასაბუთების შესახებ, ზოგ შემთხვევაში კი - ინფორმაციას კანონპროექტების საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან მიმართების შესახებ, რაც საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 145-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კანონპროექტებზე თანდართული განმარტებითი ბარათების შინაარსია.

კომისიამ მიიჩნია, რომ იკვეთებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომა, კერძოდ, სამსახურებრივ მოვალეობათა გაუფრთხილებლობით (ჯეროვანი) შეუსრულებლობა. კომისიამ მიიჩნია, რომ აღნიშნული დისციპლინური გადაცდომისათვის ე---- ფ-----ს უნდა განსაზღვროდა იმავე კანონის 96-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება.

კომისიამ დადასტურებულად მიიჩნია ე---- ფ-----ის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი და დაასკვნა, რომ საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვან სპეციალისტს ე---- ფ-----ს უნდა განსაზღვროდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“

საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის ნ----- ნ-----ის მიერ 2017 წლის 2-----ის №8---- ბრძანებით საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვან სპეციალისტს ე---- ფ-----ს სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ შეუსრულებლობისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად შეეფარდა საყვედური. ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო კომისიის 2017 წლის 2-----ის №1---- დასკვნა.

მოსარჩელე ე---- ფ-----ის განმარტებით მოპასუხეთა მხრიდან მის მიმართ ადგილი აქვს დისკრიმინაციას პროფესიული ნიშნით. ასევე მიაჩნია, რომ მის მიერ ადგილი არ ჰქონია დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს. აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით სასამართლო იმსჯელებს სარჩელის სამართლებრივი დასაბუთების დროს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე, რომლის თანახმად 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 შესაბამისად 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 მე-2 პუნქტის შესაბამისად 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. მე-3 პუნქტის თანახმად ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის

დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

სასამართლოს აღნიშვნით, იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-14 მუხლით, 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.

განსახილველ შემთხვევაში ე--- ფ-----ი მოითხოვს დადგინდეს მოპასუხეთა მხრიდან მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაცია პროფესიული ნიშნით, დაევალოთ ე--- ფ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა და შეწყვიტონ მისი შევიწროვება პროფესიული ნიშნით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363² მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განხორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა. 363³ 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.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის შესაბამისად, 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.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის თანახმად, ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან 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 გამოსატყვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

დადგენილია, რომ ე--- ფ-----ის არის საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტი.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად წამყვანი სპეციალისტი: **ა)** ხელს უწყობს კომიტეტს კანონშემოქმედებითი საქმიანობის განხორციელებაში; **ბ)** მონაწილეობს კანონპროექტების, პარლამენტის დადგენილებებისა და სხვა გადაწყვეტილებათა პროექტების, კომიტეტის გადაწყვეტილებათა პროექტების შემუშავებაში, ანალიზსა და განხილვაში; **გ)** ამზადებს კომიტეტში განსახილველად შესულ კანონპროექტებზე, საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებზე დასკვნების პროექტებს; **დ)** კომიტეტის აპარატის სახელით პასუხს აგებს კომიტეტის მიერ პარლამენტის პლენარულ სხდომებზე განსახილველად გატანილ კანონპროექტებზე, აღნუსხავს პლენარულ სხდომებზე კანონპროექტების განხილვისას გამოთქმულ შენიშვნებსა და წინადადებებს; **ე)** ხელს უწყობს კომიტეტს საკონტროლო ფუნქციების შესრულებაში; **ვ)** მონაწილეობს კომიტეტის მიერ მოქალაქეთა წერილების, საჩივრებისა და განცხადებების შესწავლასა და განხილვაში; **ზ)** ასრულებს კომიტეტის თავმჯდომარის, კომიტეტისა და კომიტეტის აპარატის უფროსის დავალებებს; **თ)** ასრულებს საქართველოს კანონმდებლობით, საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულებით, კომიტეტის დებულებითა და კომიტეტის აპარატის დებულებით განსაზღვრულ სხვა ფუნქციებს. ამავე ინსტრუქციის თანახმად წამყვანი სპეციალისტი თანამდებობრივად ექვემდებარება კომიტეტის თავმჯდომარეს, კომიტეტის აპარატის უფროსს და ანგარიშვალდებულია მათ წინაშე. წამყვანი სპეციალისტი შესრულებული სამუშაოს შესახებ წერილობით ანგარიშს წარადგენს ყოველკვარტლურად.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2008 წლის 31 დეკემბრის №246/3 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის დებულების მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად წამყვანი სპეციალისტი: **ა)** ახორციელებს კომიტეტის კანონშემოქმედებითი საქმიანობის სამართლებრივ მომსახურებას; **ბ)** მონაწილეობს კანონპროექტების, პარლამენტის დადგენილებებისა და სხვა გადაწყვეტილებათა პროექტების, კომიტეტის გადაწყვეტილებათა პროექტების შემუშავებაში, ანალიზსა და განხილვაში; **გ)** უზრუნველყოფს კანონპროექტების დახვეწას იურიდიული ტექნიკის თვალსაზრისით; **დ)** ამზადებს დასკვნების პროექტებს კომიტეტში განსახილველად შესულ კანონპროექტებზე, საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებზე; **ე)** ხელს უწყობს კომიტეტის მიერ საკონტროლო ფუნქციების განხორციელებას; **ვ)** კომიტეტის აპარატის სახელით პასუხს აგებს კომიტეტის მიერ პარლამენტის სხდომებზე განსახილველად გატანილ კანონპროექტებზე, აღნუსხავს პარლამენტის პლენარულ სხდომაზე კანონპროექტების განხილვისას გამოთქმულ შენიშვნებსა და წინადადებებს; **ზ)** მონაწილეობს მოქალაქეთა წერილების, საჩივრებისა და განცხადებების შესწავლასა და განხილვაში; **თ)** პასუხს აგებს

კომიტეტის კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე სახელმწიფო საიდუმლოების დაცვისა და თანამდებობრივ მოვალეობათა სრული მოცულობით, კვალიფიციურად შესრულებისათვის; ი) ასრულებს კომიტეტის თავმჯდომარისა და კომიტეტის აპარატის უფროსის სხვა დავალებებს.

ზემოაღნიშნული ბრძანებების გათვალისწინებით საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ყველა ის დავალება, რაც ე--- ფ-----ს, როგორც კომიტეტის წამყვან სპეციალისტს მიღებული აქვს კომიტეტის თავმჯდომარის ს----- კ-----ისაგან, სრულად შეესაბამებოდა წამყვანი სპეციალისტისათვის ბრძანებით განსაზღვრულ ვალდებულებას.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე 2016 წელს გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილე პირებისათვის (რომელშიც მონაწილეობდა ე--- ფ-----ი) განსაზღვრული საკონკურსო თემატიკაზე, რომელიც მოიცავდა შემდეგ სამართლებრივ აქტებს: (ს.ფ. 156) ა) საქართველოს კონსტიტუცია; ბ) 1948 წლის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“; გ) რომის 1950 წლის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“ და მისი ოქმები - გ.ა.) ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის დამატებითი ოქმები; გ.ბ.) ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-4 ოქმი (იმ უფლებათა და თავისუფლებათა უზრუნველყოფის შესახებ, რომლებსაც არ მოიცავს კონვენცია და მისი პირველი დამატებითი ოქმი; გ.გ.) ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 ოქმი (სიკვდილით დასჯის გაუქმების შესახებ); გ.დ.) ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-7 ოქმი; გ.ე.) ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-12 ოქმი; გ.ვ.) ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-13 ოქმი (ნებისმიერ ვითარებაში სიკვდილით დასჯის გაუქმების შესახებ; დ) სტრასბურგის 1995 წლის ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ ჩარჩო კონვენცია; ე) სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტი; ვ) გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ბავშვის უფლებათა კონვენცია; ზ) საქართველოს ორგანული კანონი სახალხო დამცველის შესახებ; თ) საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; ი) საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი; კ) საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსი; ლ) საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი; მ) პატიმრობის კოდექსი; ნ) საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ; ო) საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი; პ) საქართველოს კანონი საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა დევნილთა შესახებ; ჟ) საქართველოს კანონი ლტოლვილისა და ჰუმანიტარული სტატუსების შესახებ; რ) საქართველოს კანონი შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ; ს) საქართველოს კანონი ნორმატიული აქტების შესახებ; ტ) ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ბოლო 10 წლის ძირითადი პრეცედენტული გადაწყვეტილებები; უ) საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულება; ფ) საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის დებულება; ქ) საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის დებულება; ლ) საქართველოს პარლამენტის საქმის წარმოების ინსტრუქცია.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების, ასევე საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით და საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2008 წლის 31 დეკემბრის №246/3 ბრძანებით საქართველოს პარლამენტის

აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტისათვის განსაზღვრული ვალდებულების გათვალისწინებით საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტაცია, რომ ვინაიდან იგი პროფესიით არ იყო იურისტი, კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ მისთვის მიცემული დავალებების თემატურობა, რაც დაკავშირებული იყო საკანონმდებლო აქტების კანონპროექტებზე დასკვნების მომზადებასთან, წარმოადგენდა მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციას პროფესიული ნიშნით.

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 152-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად პარლამენტის ბიუროს მიერ კანონპროექტის განხილვის პროცედურის დაწყების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებიდან არა უადრეს 3 დღისა და არა უგვიანეს 14 დღისა საქართველოს მთავრობა, პარლამენტის კომიტეტები, ფრაქციები, უმრავლესობა, უმცირესობა, დამოუკიდებელი პარლამენტის წევრები, პარლამენტის აპარატის იურიდიული დეპარტამენტი წამყვან კომიტეტს გადასცემენ თავიანთ შენიშვნებს კანონპროექტის თაობაზე. თუ აღნიშნული სუბიექტები მითითებულ ვადაში არ წარმოადგენენ შენიშვნებს კანონპროექტის თაობაზე, კანონპროექტი მათ მიერ მოწონებულად ჩაითვლება.

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქმეში წარმოდგენილი ე--- ფ-----ისათვის კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ მიცემული დავალებების (ს.ფ. 43, 52, 58, 63, 75) შესრულების დრო, ანალოგიური იყო ამავე კომიტეტის სხვა წამყვანი სპეციალისტებისათვის (ს.ფ. 204-205, 206-207) მიცემულ დავალებათა შესასრულებლად განსაზღვრული დროისა. ასევე, რაოდენობის მხრივ, ე--- ფ-----ის მიერ შესრულებული დავალებები, არ აღემატებოდა კომიტეტის სხვა თანამშრომელთა მიერ, მათ შორის წამყვანი სპეციალისტების მიერ შესრულებულ სამუშაოთა მოცულობას, რასაც ადასტურებდა საქმეში წარმოდგენილი ინფორმაცია შესრულებულ სამუშაოთა შესახებ (ს.ფ. 219-220, 208, 209-210, 211-214, 215-217, 221-223, 224-226, 227, 228, 229-230, 231-233, 234-235, 236-237). აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ ვერც იმ თვალსაზრისით შეძლო დაედასტურებინა მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაცია, რომ კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ მისთვის მიცემული დავალებები შესრულების დროისა და მოცულობის მიხედვით განსხვავდებოდა ამავე კომიტეტის სხვა თანამშრომლების, მათ შორის წამყვანი სპეციალისტების შესრულებული სამუშაოსაგან.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2008 წლის 31 დეკემბრის №246/3 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის დებულების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კომიტეტის აპარატის უფროსი: ა) კომიტეტის თავმჯდომარესთან ერთად ახორციელებს კომიტეტის აპარატის საერთო ხელმძღვანელობას, კომიტეტის აპარატის მოხელეებს უნაწილებს ფუნქციებსა და დავალებებს, პასუხს აგებს კომიტეტის აპარატის მიერ ძირითადი ამოცანებისა და მოვალეობების შესრულებისათვის; ბ) ორგანიზებას უწევს კომიტეტის სხდომების მომზადებას, მიღებულ გადაწყვეტილებათა და სხდომების ოქმების დადგენილი წესით გაფორმებას; გ) კოორდინაციას უწევს კომიტეტის აპარატისა და პარლამენტის აპარატის სხვა სტრუქტურული ერთეულების ურთიერთობებს; დ) უზრუნველყოფს კომიტეტის აპარატის მოხელეთა მიერ შრომის დისციპლინის დაცვას, ამზადებს წინადადებებს მათი წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე; ე) ასრულებს საქართველოს კანონმდებლობით, საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულებით, კომიტეტის დებულებითა და ამ დებულებით განსაზღვრულ სხვა ფუნქციებს.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, წამყვანი სპეციალისტი თანამდებობრივად ექვემდებარება კომიტეტის თავმჯდომარეს, კომიტეტის აპარატის უფროსს და ანგარიშვალდებულია მათ წინაშე. წამყვანი სპეციალისტი შესრულებული სამუშაოს შესახებ წერილობით ანგარიშს წარადგენს ყოველკვარტლურად.

მოპასუხე მხარის განმარტებით, ე--- ფ-----ი მასზედ დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა არაჯეროვნად, რიგ შემთხვევებში კი საერთოდ უარს ამბობდა დავალების შესრულებაზე. აღნიშნულის დამადასტურებლად მოპასუხე უთითებს მის მიერ მოსარჩელისათვის მიცემულ კონკრეტულ დავალებებზე (საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის საქმიანობის ანალიზის შესახებ, პრესრელიზის მომზადება ს----- კ-----ისა და საქართველოში ევროსაბჭოს ოფისის ხელმძღვანელის, ქრისტიან ურსეს შეხვედრის შესახებ და ა. შ) და მათზე ე--- ფ-----ის მიერ მომზადებულ დოკუმენტებში დაშვებულ შეცდომებზე. კომიტეტის ხელმძღვანელი პირი, რომ არ იყო კმაყოფილი მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხით აღნიშნულს ადასტურებს თავად მოსარჩელეც, მაგრამ ვერ უთითებს ისეთ ფაქტებზე, რაც დაადასტურებდა, რომ ხელმძღვანელი პირის მიერ გამოთქმული იყო პრეტენზიები სრულყოფილად შესრულებული დავალების მიუხედავად.

აღნიშნულის გათვალისწინებით საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებად ვერ ჩაითვლებოდა მოსარჩელის მიმართ წარმოებული დისციპლინური სამართალწარმოება და მის საფუძველზე გამოცემული ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ. ამასთან, საყურადღებოა, რომ ადმინისტრაციული წარმოება ს----- კ-----ის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე მიმდინარეობდა არა მხოლოდ ე--- ფ-----ის მიმართ არამედ ამავე კომიტეტის სხვა წამყვანი სპეციალისტების მიმართაც, რომლებსაც სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო გამოეცხადათ შენიშვნა (ს.ფ. 177-178).

სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი) 74-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად მოსამსახურის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის წესდება წახალისების შემდეგი ფორმები: ა) მაღლობის გამოცხადება; ბ) ერთდროული ფულადი ჯილდო; გ) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება; დ) თანამდებობრივი სარგოს თანრიგის ამაღლება.

ანალოგიური საკანონმდებლო დანაწესი მოქმედებს დღეისათვის მოქმედი საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად - მოხელის შეფასების შედეგების შესაბამისად წესდება მოხელის წახალისების შემდეგი ფორმები: ა) მაღლობის გამოცხადება; ბ) ფულადი ჯილდოს მიცემა; გ) ფასიანი საჩუქრის მიცემა.

სასამართლომ განმარტა, რომ ფულად ჯილდოს შინაარსს წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირის მიერ მის მიმართ დაკისრებული უფლებამოსილებების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, ან/და განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის გათვალისწინებული მატერიალური

წახალისების საშუალება. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარე უკმაყოფილო იყო მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხით. შესაბამისად ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის განმავლობაში მიიღო კომიტეტში დასაქმებული სხვა პირებისაგან განსხვავებული ოდენობის პრემიები (მარტში - 30%, ივნისში 20%, სექტემბერში - 0%), არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციის ფაქტად.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის (2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი) 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად მოსამსახურეთათვის დგინდება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 62-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად მოხელისათვის დადგენილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის ოდენობით. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად კი მოხელეს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა თანამდებობაზე დანიშნიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ. უფლებამოსილი პირის თანხმობით მოხელეს შვებულება შეიძლება ამ ვადის გასვლამდეც მიეცეს. თანამდებობაზე დანიშნიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ მოხელეს შვებულება კალენდარული წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს მიეცემა.

საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ს №4----- ბრძანება (ს.ფ. 84), რომლითაც დაკმაყოფილდა ე---- ფ-----ის 1-----ის განცხადება და მოსარჩელეს მიეცა 2017 წლის ანაზღაურებადი შვებულება 16 კალენდარული დღის ოდენობით 2017 წლის 1 ივნისიდან 16 ივნისის ჩათვლით. ასევე წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ს №1----- ბრძანება (ს.ფ. 115) რომლითაც დაკმაყოფილდა ე---- ფ-----ის 2-----ს №1----- განცხადება (ს.ფ. 116) და მოსარჩელეს მიეცა 2017 წლის ანაზღაურებადი შვებულება 5 სამუშაო დღის ოდენობით 2017 წლის 25 აგვისტოდან 1 სექტემბრის ჩათვლით. საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 8 სექტემბრის №1----- ბრძანებით (ს.ფ. 117) დაკმაყოფილდა ე---- ფ-----ის 2-----ს №1----- განცხადება (ს.ფ. 118) და მოსარჩელეს მიეცა 2017 წლის ანაზღაურებადი შვებულება 7 სამუშაო დღის ოდენობით 2017 წლის 11 სექტემბრიდან 19 სექტემბრის ჩათვლით.

სასამართლოს დასაბუთებით, დასახელებული ბრძანებები ერთმნიშვნელოვნად ადასტურებს, რომ ე---- ფ-----ის ყველა განცხადება კუთვნილი შვებულების გამოყენების შესახებ დაკმაყოფილებულია კანონის შესაბამისად და აპარატის უფროსის მიერ მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის შეზღუდვას ან/და სხვა თანამშრომლებისაგან განსხვავებულ დამოკიდებულებას ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად უსაფუძვლოა მოსარჩელის მითითება, რომ 2017 წლის 1-----ის განცხადებაზე ბრძანების გამოცემა 2-----ს წარმოადგენს დისკრიმინაციას. ამასთან საყურადღებოა, რომ ე---- ფ-----ის შვებულება 16 კალენდარული დღის ოდენობით მიეცა მისი განცხადების შესაბამისად 2017 წლის 1 ივნისიდან 16 ივნისის ჩათვლით (ს.ფ. 120).

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა მ-----ემ და კ-----მა განმარტეს, რომ ისინი ესწრებოდნენ 2017 წლის 27 თებერვალს გამართულ თათბირს, სადაც კომიტეტის თავმჯდომარემ დამსწრე პირებს და მათ შორის ე---- ფ-----ს მიუთითა, რომ უკმაყოფილო იყო მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხით, თუმცა მათთვის სამსახურის დატოვება არ მოუთხოვია.

სასამართლოს დასაბუთებით, ადამიანის უფლება - იყოს დაცული დისკრიმინაციის ყველა

ფორმისგან, განმტკიცებულია არაერთ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტში, რომელთა შორის აღსანიშნავია „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. კონვენციის მე-14 მუხლის მიხედვით, ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაციის დასადგენად საჭიროა, სახეზე იყოს „განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ ან შედარებით ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ“, რაც ამოცნობად მახასიათებლებს ეფუძნება. პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს კუმულაციურად უნდა არსებობდეს შემდეგი: არასახარბიელო მოპყრობა, შედარებითობის ფაქტორი და პიროვნების იდენტიფიკატორი. პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება მრავალი ქმედებით გამოიხატოს, რომელიც გაიგივებული იქნება არასახარბიელო მოპყრობასთან.

„ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-14 მუხლის მოქმედების გავრცელებისთვის, ადგილი უნდა ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო არაპირდაპირ დისკრიმინაციასთან მიმართებით ადგენს: „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე.“ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ელემენტებია: ნეიტრალური წესი, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა; მნიშვნელოვნად უარყოფითი გავლენა დაცულ ჯგუფებზე.

არაპირდაპირი დისკრიმინაციის მეორე ნიშანია, რომ ნეიტრალურ დებულებას, კრიტერიუმს თუ პრაქტიკას უნდა ჰქონდეს გარკვეულ ჯგუფზე კონკრეტული უარყოფითი ეფექტი. სწორედ ამით განსხვავდება არაპირდაპირი დისკრიმინაცია პირდაპირისაგან, ანუ თუ პირველ შემთხვევაში ყურადღება მახვილდება თავად დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დროს ნიშანდობლივია უთანასწორობა მიმართ თანასწორი მოპყრობის უარყოფითი ეფექტი. ამასთან, ასეთი ეფექტის შეფასებისას, როგორც ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ისე მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო იკვლევს, „დაცული ჯგუფის“ რამდენად დიდ ნაწილზე იმოქმედა ნეგატიურად კონკრეტულმა დებულებამ, კრიტერიუმმა თუ პრაქტიკამ.

ადამიანის უფლებათა სფეროში უნივერსალურ დონეზე მიღებული აქტებიდან განსაკუთრებით აღსანიშნავია საერთაშორისო პაქტი „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“. პაქტის მე-2 და 26-ე მუხლები კრძალავს დისკრიმინაციას. მე-2 მუხლის მიხედვით, ამ პაქტის მონაწილე თითოეული სახელმწიფო ვალდებულია პატივი სცეს და მისი ტერიტორიის ფარგლებსა და მის იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირისათვის უზრუნველყოს ამ პაქტით აღიარებული უფლებები: რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა გარემოების გამო. პაქტის 26-ე მუხლის მიხედვით: „თითოეული ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, კანონით თანაბარი დაცვის უფლება აქვს. ამ მხრივ უნდა

აიკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტურ დაცვას რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისაგან.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებების თანახმად, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლის რეგულირების ქვეშ, აუცილებელია, განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიური ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არა აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე.ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის (ევეიდა და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ). დისკრიმინაციის საფუძველი არის პიროვნების ისეთი მახასიათებელი, რომლის ნიადაგზეც ხდება განსხვავებული მოპყრობა ამა თუ იმ უფლების განხორციელებისას. ევროპული ანტიდისკრიმინაციული დირექტივები ითვალისწინებს დისკრიმინაციის საფუძვლების ზუსტ და ამომწურავ ჩამონათვალს, როგორცაა სქესი (სქესობრივი თანასწორობის დირექტივა), სექსუალური ორიენტაცია, უნარშეზღუდულობა, ასაკი, რელიგია ან რწმენა (დასაქმების სფეროში თანასწორობის დირექტივა), რასობრივი და ეთნიკური წარმოშობა (რასობრივი თანასწორობის დირექტივა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც ემყარება იდენტიფიცირებად მახასიათებელს ან სტატუსს, კონვენციის მე-14 მუხლის მიზნებისათვის დისკრიმინაციად განიხილება, გარადა ამისა, იმისათვის, რომ კონვენციის მე-14 მუხლის შესაბამისად დისკრიმინაცია არსებობდეს, სახეზე უნდა იყოს ერთნაირ ან მსგავს ვითარებაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ არ გააჩნია ობიექტური და გონივრული გამამართლებელი საფუძველი, ანუ, თუ არ ემსახურება კანონიერ მიზანს, ან არ არის პროპორციული მისაღწევ მიზანთან მიმართებით. დისკრიმინაციის ცნება, შეიძლება, ისეთ შემთხვევასაც მოიცავდეს, როცა, ობიექტური გამართლების გარეშე, პირი ან პირთა ჯგუფი არ ექვემდებარება უპირატესს მოპყრობას, ვიდრე სხვა პირები, მიუხედავად იმისა, რომ უპირატესობის მინიჭების მოთხოვნა კონვენციიდან პირდაპირ არ გამომდინარეობს.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა - დადგინდეს მოპასუხეთა მხრიდან ე--- ფ-----ის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაცია პროფესიის ნიშნით და დაევალეთ საქართველოს პარლამენტს, ს----- კ-----ეს და ნ----- ნ-----ეს ე--- ფ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა და მისი შევიწროვება პროფესიული ნიშნით იყო უსაფუძვლო და არ დააკმაყოფილა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 09 იანვრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ე--- ფ-----მა, რომელმაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება, ასევე საოქმო განჩინებების, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა ე--- ფ-----ის შუამდგომლობები საქმეზე დამატებითი მტკიცებულებების დართვის შესახებ, - გაუქმება და აღნიშნული დოკუმენტაციის დართვა მოითხოვა.

აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არ არის შეფასებული, დისციპლინური წარმოებისათვის დადგენილი 1 თვიანი ვადის გასვლის მიუხედავად,

რომელ სამართლებრივ ნორმაზე დაყრდნობით დაიწყო დისციპლინური წარმოება.

სასამართლო არ ასაბუთებს, რომელ ნორმაზე დაყრდნობით იყო შესაძლებელი, ერთი და იგივე ფაქტზე დისციპლინური წარმოების ორჯერ ჩატარება, მაშინ, როდესაც პირველ შემთხვევაში დისციპლინური გადაცდომა არ დადგინდა.

სასამართლო არ მსჯელობს, მოსარჩელისათვის მიცემულ დავალებასთან დაკავშირებით ხელმძღვანელისათვის დასმული დამაზუსტებელი შეკითხვა რატომ ითვლება სამსახურებრივი მოვალეობის განზრახ შეუსრულებლობად.

სასამართლო მოსარჩელე მხარეს აკისრებს მტკიცების ტვირთს შესრულებული სამუშაოს ხარისხიანობის დასადასტურებლად, მაშინ, როდესაც მოპასუხე მხარემ დაადასტურა, რომ არ არსებობს კანონის პროექტზე დასკვნების მომზადების ერთიანი ინსტრუქცია. შესრულებულ დოკუმენტებში არ არის ფაქტობრივი შეცდომა, ამიტომ, გაუგებარია, სუბიექტურ შეფასებას როგორ შეიძლება დაეყრდნოს სასამართლო, როდესაც დისციპლინურ დარღვევას დადასტურებულად მიიჩნევს.

სასამართლო ე--- ფ-----ის მიერ დავალების განზრახ შეუსრულებლობის დასადასტურებლად მიუთითებს იმას, რომ დავალება მის მიერ არ არის შესრულებული და არ აქცევს ყურადღებას საქმეში არსებულ და პროცესზე გამოკვლეულ მტკიცებულებას, რომელიც ადასტურებს, რომ ს----- კ-----მ აღნიშნული დავალების შესრულება სხვა პირს დაავალა.

სასამართლო დისკრიმინაციის გამოსარიცხად იყენებს კომპარატორებს, მაშინ, როდესაც სარჩელი წარდგენილია შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ფორმის დადგენის მოთხოვნით, რა დროსაც კომპარატორის საჭიროება არ არსებობს.

სასამართლო შევიწროების ერთიანი პროცესის აღქმას ვერ/არ ახდენს და დისკრიმინაციის გამოსარიცხად ყველა ფაქტობრივ გარემოებას, რომელიც ერთიანობაში ადასტურებს შევიწროების ფაქტს, ცალ-ცალკე, ერთმანეთთან დაკავშირების გარეშე აფასებს.

მოსამართლე მტკიცების ტვირთს დისკრიმინაციის საქმეში სწორად არ ანაწილებს. არსებითი მნიშვნელობის ფაქტობრივ გარემოებას (ს----- კ-----ის მოთხოვნას, არაიურისტი თანამშრომლები წასულიყვნენ სამსახურიდან საკუთარი განცხადებით), დადგენილად არ მიიჩნევს იმ მოწმეების ჩვენებებზე დაყრდნობით, რომლებიც ს----- კ-----ის დიდი ხნის მეგობრები და ამჟამადც მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირები არიან. ამასთან, მოსამართლემ ისე იჩქარა საქმის განხილვა, რომ არ მიიღო ყველა ზომები, რომ ნეიტრალური მოწმეები გამოცხადებულიყვნენ სხდომაზე და მიეცათ ჩვენებები სასამართლოსათვის. ასევე, სასამართლომ გაუგებარი მიზეზით არ დაურთო საქმეს წერილობითი მტკიცებულებები, რომლითაც დგინდებოდა, რომ ს----- კ-----მ ე--- ფ-----ს სამსახურიდან წასვლა მოსთხოვა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სამსახურიდან დისციპლინური წარმოების გზით გათავისუფლებას დაპირდა.

აპელანტის განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლში ჩამოთვლილი დისკრიმინაციის ნიშნები არ არის ამომწურავი. საკონსტიტუციო სასამართლომ 2008 წლის 31 მარტს N2/1-392 გადაწყვეტილებაში საქმეზე _ „საქართველოს მოქალაქე შოთა ბერიძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, განმარტა, რომ „საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ადგენს არა მხოლოდ კანონის წინაშე თანასწორობის ძირითად უფლებას, არამედ კანონის წინაშე თანასწორობის ფუნდამენტურ

კონსტიტუციურ პრინციპს ... ამ მუხლში არსებული ნიშნების ჩამონათვალი, ერთი შეხედვით, გრამატიკული თვალსაზრისით, ამომწურავია, მაგრამ ნორმის მიზანი გაცილებით უფრო მასშტაბურია, ვიდრე მხოლოდ მასში არსებული შეზღუდული ჩამონათვალის მიხედვით დისკრიმინაციის აკრძალვა. ... მხოლოდ ვიწრო გრამატიკული განმარტება გამოფიტავდა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლს და დააკნინებდა მის მნიშვნელობას კონსტიტუციურ-სამართლებრივ სივრცეში“. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიუთითა, რომ კონსტიტუციის მე-14 მუხლი იცავს ადამიანებს ნებისმიერი საფუძვლით დისკრიმინაციისაგან და ჩამოთვლილი ნიშნები არ არის ამომწურავი.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, 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 თანახმად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, „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.

დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივი მიზანია, პირებს საშუალება მისცეს თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე.

საჯარო სამსახურში დისკრიმინაციული მოპყრობა აკრძალულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით, რომლის თანახმად: „ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან 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 გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.“

აპელანტის განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლი იცავს ადამიანის უფლებას, დაიკავოს ნებისმიერი სახელმწიფო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონის მოთხოვნებს. საქართველოს ყოველ მოქალაქეს თანაბარი საწყისი უფლება აქვს სახელმწიფო სამსახურში დაიკავოს ნებისმიერი თანამდებობა და რაიმე ნიშნის მიხედვით (რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის) დისკრიმინაცია დაუშვებელია.

საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის დაცვის ქვეშ მოიაზრება არა მხოლოდ სახელმწიფოს მხრიდან პირის საჯარო სამსახურში თანამდებობაზე დანიშვნისათვის გონივრული, არადისკრიმინაციური რეგულაციების დადგენის ვალდებულება, არამედ საჯარო მოსამსახურეების უფლება, დაცული იყვნენ სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისაგან, რაც იმას ნიშნავს, რომ სახელმწიფოს შეუძლია დაადგინოს გონივრული რეგულაციები ამა თუ იმ თანამდებობის დასაკავებლად. ამავე დროს, იკრძალება უკვე დაკავებული თანამდებობიდან პირის არაგონივრული საფუძვლით გათავისუფლება. საკონსტიტუციო სასამართლომ, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველ პუნქტზე მსჯელობისას არაერთხელ განმარტა, რომ ის „იცავს მოქალაქის უფლებას, ჰქონდეს თავისუფალი წვდომა სახელმწიფო სამსახურზე, ამასთან, გულისხმობს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს – არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 23 მაისის გადაწყვეტილება №3/2/574 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე გიორგი უგულავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-19).

აღნიშნული მუხლის ფარგლებში ექცევა არამხოლოდ სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლება, არამედ უფლება, არ მოხდეს დისკრიმინირი ზომის შეფარდება დაუსაბუთებლად.

ყველა ადამიანს აქვს უფლება, იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხმყოფელი მოპყრობისაგან. ადამიანის უფლებების საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, შევიწროება შესაძლოა წარმოადგენდეს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას. შევიწროება დამდგარი შედეგის მიუხედავად, მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას hrenreich Brooks Rosa, Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment, 1999, გვ. 15).

შევიწროების აკრძალვა, როგორც ღირსების უფლების დაცვის გარანტია, განმტკიცებულია ევროპის სოციალური ქარტიის 26-ე მუხლში. აღნიშნული მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, მუშაკთა ღირსების დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ მუშაკთა დასაქმების ორგანიზაციებთან კონსულტაციების გზით უზრუნველყონ შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება და სამუშაო ადგილებზე მუშაკთა წინააღმდეგ მიმართული ცალსახად უარყოფითი და შეურაცხმყოფელი ქმედებების აღმოფხვრა, ასევე მიიღონ ყველა სათანადო ზომა აღნიშნული ქმედებებისაგან მუშაკთა დაცვის მიზნით.

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი ამ მუხლთან მიმართებით აღნიშნავს: „ქარტია ადგენს ადამიანის ღირსების დაცვის უფლებას შევიწროებისგან, რომელიც ქმნის მტრულ სამუშაო გარემოს, რაც უკავშირდება პირის კონკრეტულ ნიშანს. წევრმა

სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ყველა საჭირო პრევენციული და კომპენსაციის ზომა, რათა დაიცვას მუშაკები განმეორებადი, დასაგმობი ან გამორჩეულად ნეგატიური და შეურაცხმყოფელი ქმედებებისგან, რომელიც მიმართულია მათ წინააღმდეგ სამუშაო ადგილზე ან მათ სამუშაოს უკავშირდება... დაცვა გულისხმობს გასაჩივრების უფლებას დამოუკიდებელი ორგანოს წინაშე, ადეკვატური კომპენსაციის მოპოვებას და უფლებას, არ მოხდეს პირის დისკრიმინაცია ამ უფლების დაცვის გამო.”

შევიწროებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან ჩარჩოს ქმნის 2000 წლის 27 ნოემბრის ევროპის კავშირის საბჭოს დირექტივა 2000/43/EC დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანასწორი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოს დადგენის შესახებ („დასაქმებაში თანასწორობის დირექტივა“). დირექტივის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი განმარტავს: „შევიწროება უნდა ჩაითვალოს დისკრიმინაციის ფორმად პირველი პარაგრაფის მიზნებისთვის, როდესაც ადგილი აქვს არასასურველ ქცევას, რაც დაკავშირებულია პირველ მუხლში ჩამოთვლილ რომელიმე საფუძველთან და რაც მიზნად ისახავს ან შედეგად იწვევს პირის ღირსების შელახვას და შემაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი ან აღმაშფოთებელი გარემოს შექმნას.”

ამასთან, შევიწროების (როგორც დისკრიმინაციის ფორმის) დასადგენად გამოიყენება დისკრიმინაციისაგან განსხვავებული ტესტი. მთავარი განმასხვავებელი არის ის, რომ შევიწროების დასადგენად არ მოითხოვება ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჯგუფის - კომპარატორის იდენტიფიცირება და მათგან განსხვავებული მოპყრობის მტკიცება: „შევიწროების დამტკიცებას არ სჭირდება კომპარატორი. ეს გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ შევიწროება თავად არის ბოროტება, მისი ფორმის და ეფექტის გამო, რომელიც შეიძლება ჰქონდეს (პირის ღირსების შელახვა) European Union Agency for Fundamental Rights, Handbook on European Non-Discrimination Law, 2010, გვ. 32).

აპელანტის განმარტებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, საერთაშორისო პრეცედენტული სამართლის მსგავსად, ადგენს მტკიცების ტვირთის განაწილების წესს. კერძოდ, 363³ მუხლი ადგენს, რომ „სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.“ ჩვენ მიერ შევიწროების დასადასტურებლად სასამართლოს წარედგინა მტკიცებულებები, რომლებითაც საკმარისია იყო იმ სტანდარტის დასაკმაყოფილებლად, რაც მოსარჩელე მხარეს შევიწროების საქმეში ეკისრება. აღნიშნულის შემდგომ, მოპასუხეა ვალდებული დაამტკიცოს, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. იმ შემთხვევაში, თუ მოპასუხე ვერ უზრუნველყოფს შესაბამისი მტკიცებულებების წარმოდგენას, შევიწროება ითვლება დადგენილად. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ შეძლო საპირისპიროს დადასტურება. სასამართლო დაეყრდნო მოწმეების ჩვენებას, რომლებიც ს----- კ-----ის ახლო მეგობრები და ამჟამადაც მის დაქვემდებარებაში დასაქმებული პირები არიან.

აპელანტის განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 94-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური წარმოების შემდგომ გამოცემული ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ არის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტი და იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, „ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი საჩივრდება საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი

წესით.“

საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის თანახმად, სარჩელი დასაშვებია, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას. საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ის ბრძანება კი პირდაპირ და უშუალო ზიანს აყენებს ე--- ფ-----ის კანონიერ უფლებებს და ინტერესებს. შესაბამისად, ე--- ფ-----ი უფლებამოსილია იდავოს მითითებული აქტის კანონიერებაზე.

აპელანტის განმარტებით კომისიის წარმოდგენილი დასკვნა და შესაბამისად, მის საფუძველზე გამოცემული ბრძანება სუბიექტურ მსჯელობაზეა დაფუძნებული. საქართველოს პარლამენტში არ არის დადგენილი კონკრეტული ფორმა, რომლის მიხედვითაც წამყვანი სპეციალისტი ვალდებულია მოამზადოს დასკვნა კანონპროექტზე. ე--- ფ-----ის მიერ მომზადებულ დასკვნებში ასახულია მოსაზრებები შესაბამის კანონპროექტებზე, დასკვნები არ შეიცავს რაიმე ფაქტობრივ შეცდომასა და უსწორობას. ამდენად, კონკრეტული პირის/პირების სუბიექტური შეფასება და მათი გემოვნება არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს პირის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენებას. დისციპლინური გადაცდომის დასადგენად გამოყენებული უნდა იყოს ობიექტური შეფასების კრიტერიუმები, წინააღმდეგ შემთხვევაში, საჯარო მოხელე რჩება დაუცველი და ნებისმიერ დროს შესაძლებელი იქნებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება სუბიექტური შეფასებების საფუძველით. სწორედ ამიტომ, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის პირველი პუნქტის ა) ქვეპუნქტში მოცემული გადაცდომა - სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა, შესაძლებელია სახეზე იყოს მხოლოდ მაშინ, როდესაც დადგენილი ფაქტები ობიექტური კრიტერიუმების საფუძველზე შემოწმებას ექვემდებარება. შესაბამისად, მოცემულ საქმეზე არ დგინდება მითითებული გადაცდომის ჩადენა, რაც შეეხება „ბ“ და „გ“ პუნქტებში ასახული დავალებების შესაბამისობას, აღნიშნულთან დაკავშირებით თავად დისციპლინური კომისიაც მიუთითებს, რომ „ე--- ფ-----ის მიერ მოძიებული ინფორმაციის თუ მისი ნაშრომის ავტორიანობის განსაზღვრა სუბიექტური შეფასების სფეროს მიეკუთვნება“. შესაბამისად, ამ ნაწილში კომისიამ დაადგინა, რომ ს----- კ-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად მიჩნეული გარემოებები არ შეიძლება დისციპლინურ გადაცდომად ჩათვალილიყო. ამდენად, გასაჩივრებული ბრძანება ე--- ფ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ არის უკანონო და დაუსაბუთებელი, რადგან 1) დისციპლინური წარმოება დაიწყო ფაქტზე, რომლის გამოვლენიდან გასული იყო დისციპლინური წარმოების დასაწყებად განსაზღვრული 1 თვიანი ვადა; 2) დისციპლინური წარმოება დაიწყო იმავე ფაქტზე, რომელიც ერთხელ უკვე იყო შესწავლილი და არ დადასტურდა დისციპლინური გადაცდომა; 3) ე--- ფ-----ის მიერ ხელმძღვანელისათვის დასმული შეკითხვა ჩაითვალა სამსახურებრივი მოვალეობის განზრახ შეუსრულებლობად; 4) დისციპლინური გადაცდომის დადასტურება მოხდა სუბიექტური შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით. ამდენად სახეზეა გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო სასამართლო, გამოცხადებულ მხარეთა მოსაზრებების მოსმენის, საქმეში

წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაანალიზების, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებისა და სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად, მიიჩნევს, რომ აპელანტის მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 09 იანვრის გადაწყვეტილება, შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილით, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებასა და დასკვნებს, საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებასა და დასკვნებს, საქმის ფაქტობრივ საკითხებთან დაკავშირებით, შესაბამისად, სააპელაციო პალატა დამტკიცებულად მიიჩნევს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს, რაც არის დადგენილად მიჩნეული ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 09 იანვრის გადაწყვეტილებით და როგორი სახითაც არის ისინი მითითებული წინამდებარე განჩინებაში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნების კონსტატირებისას. საქალაქო სასამართლოს დასკვნები საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით გაკეთებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების შედეგად და მტკიცების ტვირთიც, იმავე კოდექსის 102-ე მუხლისა და საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, მხარეებზე განაწილებულია სწორად.

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებასა და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და დამატებით განმარტავს:

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. იგი განიხილება ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, თვითრეალიზაციისა და პიროვნული განვითარების კონტექსტში და არამხოლოდ როგორც საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალება. შრომის უფლების გაგება პიროვნების თავისუფლებას, განვითარებასა და ღირსებას უკავშირდება.

შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით

ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის და სხვა უფლებებს.

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 უფლებათა.

„ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის“ მე-14 მუხლისა და მე-12 ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებების სარგებლობა დადგენილი ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, - სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად. დისკრიმინაციის შესაძლო ფორმები, ჩამოთვლილი მე-14 მუხლში, ამომწურავი არ არის და დებულება „სხვა სტატუსი“ ფართო დისკრეციის უფლებას კონვენციით საზედამხედველო ორგანოებს - დაადგინონ დისკრიმინაციის არსებობა ისეთ საფუძველზე, რომელიც ნათლად არ არის მითითებული მე-14 მუხლში.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის 2.2 მუხლის თანახმად, მონაწილე სახელმწიფოები იძლევიან იმის გარანტიას, რომ წინამდებარე პუნქტში ჩამოთვლილი უფლებები განხორციელებული იქნება ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

დისკრიმინაციის გარეშე შრომის ხელმისაწვდომობის აუცილებლობას განამტკიცებს „შრომის და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1958 წლის N111 კონვენცია, რომელიც ადგენს სამუშაოს თანაბარ ხელმისაწვდომობას ყველასთვის ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე (ძალაშია საქართველოში 1960 წლის 15.06-დან).

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ დისკრიმინაციის ამკრძალავი ძირითადი ნორმა საქართველოს კონსტიტუციაშია დეფინიცირებული, რომლის მე-14 მუხლის თანახმადაც, 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. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების არსიდან გამომდინარე, ხსენებული კონსტიტუციური ნორმით დაცულ სფეროში მოიაზრება ნებისმიერი, მათ შორის, ისეთი ნიშანიც, რომელიც პირდაპირ არ არის მითითებული დასახელებულ ნორმაში. ამდენად, კონსტიტუცია კრძალავს თანასწორთა განსხვავებას ნებისმიერი ნიშნის საფუძველზე, მიუხედავად იმისა, მას პირდაპირ ითვალისწინებს თუ არა შესაბამისი მუხლი.

დისკრიმინაცია გულისხმობს ადამიანთა გარკვეული ნიშნით განსხვავებას სოციალურ, სამართლებრივ, ეკონომიკურ და სხვა ურთიერთობაში, რაც თავისი არსით

თანასწორუფლებიანობის იდეასთან მოდის წინააღმდეგობაში. დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მიზნით, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, რომელიც ადგენს დისკრიმინაციის განმარტებას და პოტენციურ მსხვერპლებს დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მექანიზმებს სთავაზობს. კანონის მიხედვით, „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,“ ხოლო ირიბი დისკრიმინაცია განიმარტება, როგორც „მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.“

ზემოთ მითითებული ნორმატიული ბაზა იძლევა სამართლებრივი დასკვნის საფუძველს, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებით საერთაშორისო სტანდარტები კრძალავს ყველა განსხვავებულ მოპყრობას. დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობითა და საერთაშორისო აქტებით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახელებული მიზნის არათანაზომიერია.

ე---- ფ-----ი სარჩელით სადავოდ ხდის საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ის №8---- ბრძანების კანონიერებას და მიუთითებს, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა პროფესიული ნიშნით დისკრიმინაციას, რაც გრძელდება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზანია უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა. ეს კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს, საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს, აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს, თუ ამავე კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მიხედვით, ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან 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 გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ასევე ადგენს დისკრიმინაციის შინაარსს, რომლის მიხედვით, 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 (მუხლი 2.4).

დისკრიმინაციის მტკიცებისას, მნიშვნელოვანია არსებობდეს შესაძარებელი ობიექტი, ე.წ. კომპარატორი, რომელთან მიმართებითაც უნდა დადგინდეს გაუმართლებელი დისკრიმინაციული მოპყრობა. კოდექსი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობისას დისკრიმინაციის სახეს „შევიწროვების“ ფორმით გამოვლენის შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, რომ შევიწროვების შემთხვევაში არ არის სავალდებულო შედარების ობიექტის არსებობა, განსხვავებით დისკრიმინაციის მტკიცებისას, მისი კლასიკური გაგებით.

კანონი მიუთითებს მასზეც, რომ პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ყოველთვის არ არის დისკრიმინაცია და ის შესაძლებელია აუცილებელი საჭიროებით იყოს განპირობებული და ჰქონდეს ობიექტური და გონივრული გამართლება.

კანონმდებლობა კრძალავს არა ზოგადად განსხვავებულ მოპყრობას, არამედ გაუმართლებელ სუბიექტურ დიფერენციაციას. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავება, რომელიც აუცილებელია და გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. აღნიშნული ნორმა ადგენს სამივე პირობის ერთობლივად არსებობის აუცილებლობას, რა შემთხვევაშიც სახეზე იქნება არა დისკრიმინაცია, არამედ დიფერენცირებული მოპყრობა დამსაქმებლის მხრიდან.

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 პიროვნების 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.

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.

სააპელაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას 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 გავაიგივოთ 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 დატმო 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 წარმოდგენს სახელმწიფოს უპირობო ვალდებულებას. 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 ემსახურობდეს 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 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 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“.

სააპელაციო სასამართლო, ზემოთ მითითებული სამართლებრივი ნორმების გათვალისწინებით და საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით განმარტავს: იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული ე--- ფ-----ის მიმართ მისი პროფესიული ნიშნით 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 - მოპასუხე თანამდებობის პირთა მხრიდან ე--- ფ-----ისათვის კონკრეტული სახის დავალებების მიცემა იყო კანონშეუსაბამო და წარმოადგენდა პირის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363² მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა. ამავე კოდექსის 363³ 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.

დადგენილია, რომ ე--- ფ-----ის არის საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტი.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად წამყვანი სპეციალისტი: **ა)** ხელს უწყობს კომიტეტს კანონშემოქმედებითი საქმიანობის განხორციელებაში; **ბ)** მონაწილეობს კანონპროექტების, პარლამენტის დადგენილებებისა და სხვა გადაწყვეტილებათა პროექტების, კომიტეტის გადაწყვეტილებათა პროექტების შემუშავებაში, ანალიზსა და განხილვაში; **გ)** ამზადებს კომიტეტში განსახილველად შესულ კანონპროექტებზე,

საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებზე დასკვნების პროექტებს; **დ)** კომიტეტის აპარატის სახელით პასუხს აგებს კომიტეტის მიერ პარლამენტის პლენარულ სხდომებზე განსახილველად გატანილ კანონპროექტებზე, აღნუსხავს პლენარულ სხდომებზე კანონპროექტების განხილვისას გამოთქმულ შენიშვნებსა და წინადადებებს; **ე)** ხელს უწყობს კომიტეტს საკონტროლო ფუნქციების შესრულებაში; **ვ)** მონაწილეობს კომიტეტის მიერ მოქალაქეთა წერილების, საჩივრებისა და განცხადებების შესწავლასა და განხილვაში; **ზ)** ასრულებს კომიტეტის თავმჯდომარის, კომიტეტისა და კომიტეტის აპარატის უფროსის დავალებებს; **თ)** ასრულებს საქართველოს კანონმდებლობით, საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულებით, კომიტეტის დებულებითა და კომიტეტის აპარატის დებულებით განსაზღვრულ სხვა ფუნქციებს. ამავე ინსტრუქციის თანახმად წამყვანი სპეციალისტი თანამდებობრივად ექვემდებარება კომიტეტის თავმჯდომარეს, კომიტეტის აპარატის უფროსს და ანგარიშვალდებულია მათ წინაშე. წამყვანი სპეციალისტი შესრულებული სამუშაოს შესახებ წერილობით ანგარიშს წარადგენს ყოველკვარტლურად.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2008 წლის 31 დეკემბრის №246/3 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის დებულების მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, წამყვანი სპეციალისტი: ა) ახორციელებს კომიტეტის კანონშემოქმედებითი საქმიანობის სამართლებრივ მომსახურებას; ბ) მონაწილეობს კანონპროექტების, პარლამენტის დადგენილებებისა და სხვა გადაწყვეტილებათა პროექტების, კომიტეტის გადაწყვეტილებათა პროექტების შემუშავებაში, ანალიზსა და განზოგადებაში; გ) უზრუნველყოფს კანონპროექტების დახვეწას იურიდიული ტექნიკის თვალსაზრისით; დ) ამზადებს დასკვნების პროექტებს კომიტეტში განსახილველად შესულ კანონპროექტებზე, საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებზე; ე) ხელს უწყობს კომიტეტის მიერ საკონტროლო ფუნქციების განხორციელებას; ვ) კომიტეტის აპარატის სახელით პასუხს აგებს კომიტეტის მიერ პარლამენტის სხდომებზე განსახილველად გატანილ კანონპროექტებზე, აღნუსხავს პარლამენტის პლენარულ სხდომაზე კანონპროექტების განხილვისას გამოთქმულ შენიშვნებსა და წინადადებებს; ზ) მონაწილეობს მოქალაქეთა წერილების, საჩივრებისა და განცხადებების შესწავლასა და განხილვაში; თ) პასუხს აგებს კომიტეტის კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე სახელმწიფო საიდუმლოების დაცვისა და თანამდებობრივ მოვალეობათა სრული მოცულობით, კვალიფიციურად შესრულებისათვის; ი) ასრულებს კომიტეტის თავმჯდომარისა და კომიტეტის აპარატის უფროსის სხვა დავალებებს.

ზემოაღნიშნული ბრძანებების გათვალისწინებით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ყველა ის დავალება, რაც ე--- ფ-----ს, როგორც კომიტეტის წამყვან სპეციალისტ მიეცა კომიტეტის თავმჯდომარის ს----- კ-----ისაგან, სრულად შეესაბამებოდა წამყვანი სპეციალისტისათვის ბრძანებით განსაზღვრულ ვალდებულებებს.

მოსარჩელის მიერ საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა, რომ კომიტეტის თავმჯდომარემ მას შესასრულებლად გადასცა დავალება, რომელიც არ შედიოდა მის ფუნქციებში და სცდებოდა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით და საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2008 წლის 31 დეკემბრის №246/3 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობრივი ინსტრუქციის პირობებს.

საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე 2016 წელს გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილე პირებისათვის (რომელშიც მონაწილეობდა ე— ფ— ი) განსაზღვრული საკონკურსო თემატიკა, რომელიც შედგება სხვადასხვა საკანონმდებლო და სასამართლო აქტებისაგან (ს.ფ. 156), კერძოდ: **ა)** საქართველოს კონსტიტუცია; **ბ)** 1948 წლის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“; **გ)** რომის 1950 წლის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“ და მისი ოქმები - **გ.ა.)** ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის დამატებითი ოქმები; **გ.ბ.)** ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-4 ოქმი (იმ უფლებათა და თავისუფლებათა უზრუნველყოფის შესახებ, რომლებსაც არ მოიცავს კონვენცია და მისი პირველი დამატებითი ოქმი; **გ.გ.)** ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 ოქმი (სიკვდილით დასჯის გაუქმების შესახებ); **გ.დ.)** ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-7 ოქმი; **გ.ე.)** ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-12 ოქმი; **გ.ვ.)** ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-13 ოქმი (ნებისმიერ ვითარებაში სიკვდილით დასჯის გაუქმების შესახებ; **დ)** სტრასბურგის 1995 წლის ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ ჩარჩო კონვენცია; **ე)** სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტი; **ვ)** გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ბავშვის უფლებათა კონვენცია; **ზ)** საქართველოს ორგანული კანონი სახალხო დამცველის შესახებ; **თ)** საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; **ი)** საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი; **კ)** საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსი; **ლ)** საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი; **მ)** პატიმრობის კოდექსი; **ნ)** საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ; **ო)** საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი; **პ)** საქართველოს კანონი საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა დევნილთა შესახებ; **ჟ)** საქართველოს კანონი ლტოლვილისა და ჰუმანიტარული სტატუსების შესახებ; **რ)** საქართველოს კანონი შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ; **ს)** საქართველოს კანონი ნორმატიული აქტების შესახებ; **ტ)** ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ბოლო 10 წლის ძირითადი პრეცედენტული გადაწყვეტილებები; **უ)** საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულება; **ფ)** საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის დებულება; **ქ)** საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის დებულება; **ყ)** საქართველოს პარლამენტის საქმის წარმოების ინსტრუქცია.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების, ასევე საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით და საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2008 წლის 31 დეკემბრის №246/3 ბრძანებით საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტისათვის განსაზღვრული ვალდებულების გათვალისწინებით სასამართლო ვერ გაიზიარებს აპელანტის არგუმენტაციას, რომ ვინაიდან იგი პროფესიით იურისტი არ არის, კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ მისთვის მიცემული დავალებების თემატურობა, რაც დაკავშირებული იყო საკანონმდებლო აქტების კანონპროექტებზე დასკვნების მომზადებასთან, წარმოადგენდა მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციას.

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 152-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად პარლამენტის ბიუროს მიერ კანონპროექტის განხილვის პროცედურის დაწყების შესახებ

გადაწყვეტილების მიღებიდან არა უადრეს 3 დღისა და არა უგვიანეს 14 დღისა საქართველოს მთავრობა, პარლამენტის კომიტეტები, ფრაქციები, უმრავლესობა, უმცირესობა, დამოუკიდებელი პარლამენტის წევრები, პარლამენტის აპარატის იურიდიული დეპარტამენტი წამყვან კომიტეტს გადასცემენ თავიანთ შენიშვნებს კანონპროექტის თაობაზე. თუ აღნიშნული სუბიექტები მითითებულ ვადაში არ წარმოადგენენ შენიშვნებს კანონპროექტის თაობაზე, კანონპროექტი მათ მიერ მოწონებულად ჩაითვლება.

საქმეში წარმოდგენილია კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ ე--- ფ-----ისათვის მიცემული დავალებები (ს.ფ. 43, 52, 58, 63, 75), რომელთა შესრულების დრო ანალოგიურია ამავე კომიტეტის სხვა წამყვანი სპეციალისტებისათვის (ს.ფ. 204-205, 206-207) მიცემულ დავალებათა შესასრულებლად განსაზღვრული დროისა. ასევე არ აღემატება რაოდენობის მხრივ ე--- ფ-----ის მიერ შესრულებული დავალებები კომიტეტის სხვა თანამშრომელთა მიერ, მათ შორის წამყვანი სპეციალისტების მიერ შესრულებული სამუშაოთა მოცულობას, რასაც ადასტურებს საქმეში წარმოდგენილი ინფორმაცია შესრულებულ სამუშაოთა შესახებ (ს.ფ. 219-220, 208, 209-210, 211-214, 215-217, 221-223, 224-226, 227, 228, 229-230, 231-233, 234-235, 236-237). აღნიშნულის გათვალისწინებით საქალაქო სასამართლომ სრულიად დასაბუთებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ მისთვის მიცემული დავალებები, შესრულების დროისა და მოცულობით განსხვავდებოდა ამავე კომიტეტის სხვა თანამშრომლების, მათ შორის წამყვანი სპეციალისტებისათვის მიცემული და შესრულებული სამუშაოს მოცულობისა და მათი შესრულების ვადებისაგან.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის 2008 წლის 31 დეკემბრის №246/3 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის დებულების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კომიტეტის აპარატის უფროსი: ა) კომიტეტის თავმჯდომარესთან ერთად ახორციელებს კომიტეტის აპარატის საერთო ხელმძღვანელობას, კომიტეტის აპარატის მოხელეებს უნაწილებს ფუნქციებსა და დავალებებს, პასუხს აგებს კომიტეტის აპარატის მიერ ძირითადი ამოცანებისა და მოვალეობების შესრულებისათვის; ბ) ორგანიზებას უწევს კომიტეტის სხდომების მომზადებას, მიღებულ გადაწყვეტილებათა და სხდომების ოქმების დადგენილი წესით გაფორმებას; გ) კოორდინაციას უწევს კომიტეტის აპარატისა და პარლამენტის აპარატის სხვა სტრუქტურული ერთეულების ურთიერთობებს; დ) უზრუნველყოფს კომიტეტის აპარატის მოხელეთა მიერ შრომის დისციპლინის დაცვას, ამზადებს წინადადებებს მათი წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე; ე) ასრულებს საქართველოს კანონმდებლობით, საქართველოს პარლამენტის აპარატის დებულებით, კომიტეტის დებულებითა და ამ დებულებით განსაზღვრულ სხვა ფუნქციებს.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს პარლამენტის აპარატის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, წამყვანი სპეციალისტი თანამდებობრივად ექვემდებარება კომიტეტის თავმჯდომარეს, კომიტეტის აპარატის უფროსს და ანგარიშვალდებულია მათ წინაშე. წამყვანი სპეციალისტი შესრულებული სამუშაოს შესახებ წერილობით ანგარიშს წარადგენს ყოველკვარტლურად.

მოპასუხეთა განმარტებით, ე--- ფ-----ი მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა არაჯეროვნად, რიგ შემთხვევებში კი საერთოდ უარს ამბობდა დავალების

შესრულებაზე. აღნიშნულის დასადასტურებლად მოპასუხე მიუთითებს მოსარჩელისათვის მიცემულ კონკრეტულ დავალებებზე (საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის საქმიანობის ანალიზის შესახებ, პრესრელიზის მომზადება ს----- კ-----ისა და საქართველოში ევროსაბჭოს ოფისის ხელმძღვანელის, ქრისტიან ურსეს შეხვედრის შესახებ და ა. შ) და მათზე ე---- ფ-----ის მიერ მომზადებულ დოკუმენტებში დაშვებულ შეცდომებზე. კომიტეტის ხელმძღვანელი პირი რომ არ იყო კმაყოფილი მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხით აღნიშნულს ადასტურებს თავად მოსარჩელეც, მაგრამ ვერ მიუთითებს ისეთ ფაქტებზე, რაც დაადასტურებდა, რომ ხელმძღვანელი პირის მიერ გამოთქმული იყო პრეტენზიები სრულყოფილად შესრულებული დავალების მიუხედავად.

სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს დასაბუთებას, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებად ვერ ჩაითვლება მოსარჩელის მიმართ წარმოებული დისციპლინური სამართალწარმოება და მის საფუძველზე გამოცემული ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ. აღნიშნულთან დაკავშირებით საყურადღებოა, რომ ადმინისტრაციული წარმოება ს----- კ-----ის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე მიმდინარეობდა არა მხოლოდ ე---- ფ-----ის მიმართ არამედ ამავე კომიტეტის სხვა წამყვანი სპეციალისტების მიმართაც, რომლებსაც სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო გამოეცხადათ შენიშვნა (ს.ფ. 177-178).

სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მტკიცებას მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის უკანონობასა და დისციპლინური წარმოების შეწყვეტის საფუძველების არსებობის თაობაზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (27/10/2015წ) 95-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური წარმოების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 1 თვეს. თუ დისციპლინური გადაცდომისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისათვის აუცილებელია 1 თვეზე მეტი ვადა, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან სამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი 1-თვიანი ვადის გასვლამდე 10 სამუშაო დღით ადრე იღებს გადაწყვეტილებას დისციპლინური წარმოების ვადის დამატებით არაუმეტეს 2 თვით გაგრძელების თაობაზე. იმავე კანონის 86-ე მუხლის მიხედვით, დისციპლინური წარმოების მიზანია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა და დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა. 87.1 და 87.2 მუხლებით, დისციპლინური წარმოება ემყარება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს. არავის არ შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ამ კანონით დადგენილი საფუძვლისა და წესის დაცვის გარეშე. არავის არ შეიძლება განმეორებით დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ერთი და იმავე დისციპლინური გადაცდომისათვის.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 88.1 მუხლით, დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველია: ა) მოხელის ან ყოფილი მოხელის განცხადება დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე; ბ) სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის არსებობა; გ) საჯარო დაწესებულებაში განხორციელებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული აუდიტის, ინსპექტირების ან/და მონიტორინგის შედეგები.

ე---- ფ-----ის მიმართ დისციპლინური წარმოება დაიწყო ადამიანის უფლებათა

დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარის 2-----2017 წ. №1---- მიმართვის (ს.ფ. 78, ტ-1) საფუძველზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 88. 3 მუხლით, ამ მუხლის პირველი პუნქტით, გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი გამოსცემს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებას, რომელშიც აღნიშნება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის ვინაობა (მისი არსებობის შემთხვევაში), დისციპლინური წარმოების ვადა და გარემოებები, რომლებიც საფუძვლად დაედო დისციპლინური წარმოების დაწყებას. 88.4 მუხლით, დისციპლინური წარმოება იწყება დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენიდან 1 თვის ვადაში, თუ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენიდან 3 წელი არ არის გასული.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 4-----ს №7---- ბრძანებით, საქართველოს პარლამენტის აპარატში დისციპლინური წარმოების განსახორციელებლად შეიქმნა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია.

დისციპლინური წარმოების განსახორციელებლად შექმნილმა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელმა კომისიამ საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 4-----ს №7---- ბრძანების შესაბამისად, საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის ე----ფ-----ის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის საკითხის შესასწავლად დაიწყო დისციპლინური წარმოება, ამავე კომიტეტის ს----- კ-----ის 2017 წლის 2-----ის №1---- განცხადების საფუძველზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ 90.1 მუხლით, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული უფლებამოსილია: ა) შეაგროვოს და შეისწავლოს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებაში აღნიშნული გარემოებებისა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების შესახებ ინფორმაცია; ბ) მიიღოს და გააანალიზოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტებები; გ) მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაადასტუროს დისციპლინური გადაცდომის არსებობა ან არარსებობა; დ) განსაზღვროს დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა; ე) შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარის ს----- კ-----ის 2017 წლის 2-----ის №1---- განცხადებაში მითითებული ფაქტების დასაზუსტებლად კომისიამ 2017 წლის 2-----ს №1---- წერილით მიმართა ს----- კ-----ეს - წარმოედგინა დამატებით მტკიცებულებები ე. ფ-----ის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სისტემატურად ჯეროვნად შეუსრულებლობისა და კონკრეტული დავალებების შესრულებაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით.

2017 წლის 2-----ს ს----- კ-----ემ კომისიას მიმართა №1---- წერილით და მიუთითა, რომ ე---- ფ-----ი არაჯეროვნად ასრულებდა მისთვის მიცემულ როგორც ზეპირ, ისე წერილობით დავალებებს და კონკრეტულად მიუთითა ამ დავალებათა შესახებ, ხოლო სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმის დამადასტურებელ მტკიცებულებად მიუთითა 2017 წლის 18 აპრილს ე---- ფ-----ის მიერ ს----- კ-----ისათვის ელფოსტით გაგზავნილ წერილზე, რომელშიც აღნიშნული იყო შემდეგი: „რაც შეეხება დავალებას, რომელიც აპარატის უფროსმა თქვენი დავალებით გადმომცა იმედს ვიტოვებ, რომ მექანიკური გაუგებრობაა. აქ საუბარია საკანონმდებლო პაკეტზე (რომელიც თავის მხრივ ცხრა კანონში

იწვევს ცვლილებას) და ფიზიკურად წარმოუდგენელია მისი ჯეროვნად მომზადება შეცდომო იმის გათვალისწინებით, რომ განათლებით იურისტი არ ვარ და იმის გათვალისწინებით, რომ იურიდიული განათლების შემთხვევაშიც კი, ასეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე მთავარი სპეციალისტები მუშაობენ და არა წამყვანი სპეციალისტები”. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით ე---- ფ-----მა კომისიისათვის მიცემულ ახსნა განმარტებაში აღნიშნა, რომ დავალების შესრულებაზე ცალსახად უარი არ უთქვამს. მას ვერ წარმოედგინა, რომ კომიტეტის თავმჯდომარემ შეიძლება ასეთი არამართლზომიერი დავალება მისცეს და ასეთი საპასუხისმგებლო დასკვნის მომზადება დაავალოს ერთ კონკრეტულ წამყვან სპეციალისტს (მთავარი სპეციალისტის ჩართულობის გარეშე), ვადად ერთი დღე განუსაზღვროს და ისც კი არ გაითვალისწინოს, რომ აპარატში ყველა იურიდიული განათლების სპეციალისტი ჰყავს, თავად ე---- ფ-----ის გარდა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ 93.1 მუხლით, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული დისციპლინური წარმოების დროს მოპოვებული მასალების ანალიზის შედეგად ადგენს დასკვნას: ა) დისციპლინური გადაცდომის არსებობისა და პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომის შეფარდების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შეუძლებლობის შესახებ; ბ) დისციპლინური გადაცდომის არარსებობის შესახებ. 93.2 მუხლით, ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დასკვნაში უნდა აღინიშნოს: ა) დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის სახელი და გვარი, დაკავებული თანამდებობა; ბ) სამსახურებრივი ფუნქციები და მოვალეობები, რომლებიც არ შეასრულა დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენმა პირმა; გ) დისციპლინური გადაცდომის აღწერა, ჩადენის დრო და ადგილი; დ) დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის მიერ დისციპლინურ გადაცდომასთან დაკავშირებით მოპოვებული სხვა ინფორმაცია; ე) პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის კონკრეტული ზომის შეფარდების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შეუძლებლობის შესაბამისი დასაბუთება.

ე---- ფ-----ის მიმართ 2017 წლის 20 სექტემბერს შედგა დასკვნა მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ (ს.ფ. 27-35, ტ-1).

კომისიამ მიიჩნია, რომ ე---- ფ-----ის მიერ დავალების შესრულებაზე უარის გაცხადება იმ მოტივით, რომ კომიტეტში განსახილველად შესულ კანონპროექტებზე დასკვნის მომზადება მისი ფუნქცია არ იყო, საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1344/1 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობრივი ინსტრუქციით“ მისთვის დაკისრებული თანამდებობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა. აღნიშნული კი წარმოადგენდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას - სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობას. კომისიამ მიიჩნია, რომ აღნიშნული დისციპლინური გადაცდომისათვის ე---- ფ-----ს უნდა განსაზღვროდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური.

ე---- ფ-----ის მიერ დავალებების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტთან დაკავშირებით კომისიამ შეისწავლა „ნარჩენების მართვის კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ და „საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსში

ცვლილებების შეტანის შესახებ” საქართველოს კანონის პროექტებზე მომზადებული დასკვნა და დადგინა, რომ: დასკვნის ძირითადი ნაწილი შინაარსობრივად ემთხვევა შესაბამისი კანონპროექტის განმარტებითი ბარათების შინაარსს. ე---- ფ-----ის მიერ მომზადებულ დოკუმენტში სამივე კანონპროექტის განმარტებითი ბარათები თითქმის მთლიანადაა გადმოტანილი, შეცვლილია მხოლოდ საკითხების თანმიმდევრობა. აღნიშნული დოკუმენტი ფაქტობრივად კანონპროექტზე თანდართული განმარტებითი ბარათების შემოკლებული ვარიანტია. დოკუმენტს არ აქვს დასკვნის სახე, ვინაიდან იგი არ შეიცავს კანონპროექტების სამართლებრივ შეფასებას, სამართლებრივ ანალიზს. არ იკვეთება პოზიცია კანონპროექტებით შემოთავაზებული ცვლილების ფარგლებში კონკრეტული მუხლებისა და პუნქტების მიმართ - რამდენად მისაღებია ისინი, ხომ არ ეწინააღმდეგება რომელიმე ნორმატიულ აქტს, რამდენად გამართულია სამართლებრივად, კანონპროექტებით გათვალისწინებული რომელიმე ნორმა ხომ არ საჭიროებს სამართლებრივი ტექნიკის, ტერმინოლოგიური ან თუნდაც რედაქციული თვალსაზრისით დახვეწას. ე. ფ-----ის მიერ მომზადებულ დასკვნაში ასახული არ არის კონკრეტული წინადადებები და შენიშვნები კანონპროექტების სრულყოფისა და დახვეწის მიზნით. დოკუმენტი არის არა სამართლებრივი, არამედ უფრო ინფორმაციული ხასიათის და ძირითადად იმ მონაცემებს შეიცავს, რომლებიც მითითებულია შესაბამისი კანონპროექტზე თანდართული განმარტებითი ბარათებში. ე. ფ-----ის მიერ მომზადებულ დასკვნაში მითითებული არ არის არცერთი შენიშვნა კანონპროექტთან დაკავშირებით. ის შეიცავს მხოლოდ ზოგად ინფორმაციას კანონპროექტის მიზნის, არსის და ფინანსური დასაბუთების შესახებ, ზოგ შემთხვევაში კი - ინფორმაციას კანონპროექტების საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან მიმართების შესახებ, რაც საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 145-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ” საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კანონპროექტებზე თანდართული განმარტებითი ბარათების შინაარსია.

კომისიამ მიიჩნია, რომ იკვეთებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონის 85.1 მუხლის „ა” ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომა, კერძოდ, სამსახურებრივ მოვალეობათა გაუფრთხილებლობით (ჯეროვანი) შეუსრულებლობა. კომისიამ მიიჩნია, რომ აღნიშნული დისციპლინური გადაცდომისათვის ე---- ფ-----ს უნდა განსაზღვროდა იმავე კანონის 96-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა” ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება.

საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ის №8---- ბრძანებით, საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის აპარატის წამყვან სპეციალისტს ე---- ფ-----ს, სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ შეუსრულებლობისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად შეეფარდა საყვედური. ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო კომისიის 2017 წლის 2-----ის №1---- დასკვნა.

განსახილველ შემთხვევაში უნდა დადგინდეს შეეძლო თუ არა საქართველოს პარლამენტის აპარატს მიეღწია მიზნისთვის - წარმოებულიყო კომიტეტის ეფექტური და შემდეგზე ორიენტირებული მუშაობა, ე---- ფ-----ის მიმართ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის გამოყენების გარეშე. ამ მიმართებით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ გარკვეული გადაცდომისთვის, ამ შემთხვევაში დისციპლინური გადაცდომისთვის, პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას გააჩნია არა მხოლოდ ფორმალური ხასიათი, არამედ მისი გამოყენების მიზანს წარმოადგენს როგორც დამრღვევის გამოსწორება, ისე სხვა პირთა მხრიდან მსგავსი გადაცდომის თავიდან აცილება. სასამართლო ასევე

აღნიშნავს, რომ საჯარო მოსამსახურის მიერ კანონმდებლობით განსაზღვრული მოვალეობების შეუსრულებლობამ ან არაჯეროვანმა შესრულებამ, შესაძლოა, გამოიწვიოს მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება, რომელიც არის საჯარო მოსამსახურისათვის პროფესიული საქმიანობის განხორციელების პროცესში გამოვლენილი დარღვევებისათვის დადგენილი პასუხისმგებლობის ფორმა, მისი მიზანია საჯარო მოსამსახურის მიერ კანონმდებლობით დადგენილი ფუნქციების ჯეროვნად შესრულების უზრუნველყოფა და საქმიანობის პროცესის გაუმჯობესება, რაც სამომავლოდ სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევის შემთხვევების თავიდან აცილებას უზრუნველყოფს. დისციპლინური ზომის გამოყენება, როგორც ადმინისტრაციის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, მართლზომიერად უნდა განხორციელდეს. დისციპლინური ზომის გამოყენება მიზნად უნდა ისახავდეს დარღვევის პრევენციას. ადმინისტრაციის მხრიდან ნებისმიერ დარღვევაზე რეაგირება უნდა განხორციელდეს პროპორციულობის მოთხოვნის დაცვით, საჯარო მოსამსახურისათვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელი შესაბამისობაში უნდა იყოს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმესთან და ითვალისწინებდეს დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისას არსებულ გარემოებებს. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება ხდება დამდგარი შედეგის სიმძიმის, ვალდებულების დარღვევის მიზეზის, დამდგარი შედეგის თავიდან აცილების შესაძლებლობის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით.

სასამართლო მის მიერ გაკეთებული სამართლებრივი შეფასებების გასამყარებლად მოიხმობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებას საქმეზე N3/2/717; 07.04.2017წ. „სახელმწიფო თანამდებობების დაკავების უფლება იცავს საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ხოლო სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის განხორციელების უფლებას - 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი“... 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი მოიცავს სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობის შეუფერხებელი განხორციელების სხვადასხვა უფლებრივ კომპონენტს...” (საქმე N3/3/600 17.05.2017). „საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლი ადგენს ყოველი მოქალაქის უფლებას წვდომა ჰქონდეს სახელმწიფო თანამდებობაზე. კონსტიტუციის ამ დანაწესის მნიშვნელობა ბევრად ფართოა ვიდრე მხოლოდ კონკრეტული ინდივიდის შრომითი უფლებების დადგენა. ის ქმნის მნიშვნელოვან საფუძველს და გარანტიას დემოკრატიული მმართველობის განმტკიცებისა და დემოკრატიული სახელმწიფოს რეალურად ჩამოყალიბების პროცესში“ (საქმე N3/5/626 17.10.2017). საქმეზე N3/2/574, 23/05/2014 წ საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ ხსენებული ნორმა ავალდებულებს სახელმწიფოს დაადგინოს სახელმწიფო თანამდებობაზე საქმიანობის გონივრულ პირობებში და გაუმართლებლად არ შეზღუდოს მოქალაქის უფლება, მონაწილეობა მიიღოს სახელმწიფოს მართვაში, განახორციელოს საჯარო მნიშვნელობის ფუნქცია.

საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს, რომ სახელმწიფო სამსახურის პირობები განისაზღვრება კანონით. აღნიშნული დებულება ადგენს სახელმწიფო სამსახურის განხორციელების კონსტიტუციურ საფუძვლებს. კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მიზნებისთვის სახელმწიფო სამსახური არის პროფესიული საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, სხვა საჯარო ფუნქციის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბებულ ინსტიტუტებში.

სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით, საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის ერთი მხრივ უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი განაწილება სახელმწიფო სამსახურში გონივრულ და კონსტიტუციული მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო მეორე მხრივ - დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი

ჩარვევისაგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მათზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება.

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „პირის უფლების შეზღუდვის ნებისმიერი ღონისძიება უნდა წარმოადგენდეს ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის აუცილებელ, ყველაზე ნაკლებად შეზღუდულ საშუალებას. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სახელმწიფომ უნდა დაასაბუთოს, რომ არ არსებობს სხვა უფრო ნაკლებად მზღუდავი ღონისძიების გამოყენების ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის შესაძლებლობა“, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა.

სააპელაციო სასამართლო, აპელანტის პრეტენზიასთან დაკავშირებით, რომელიც შეეხება მის მიმართ დისციპლინური წარმოების შეწყვეტის საფუძვლის არსებობას, აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარის 0-----2017წ N7--- მიმართვა საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსისადმი (ს.ფ. 72, ტ-1) მასზე, რომ კომიტეტის წამყვანი სპეციალისტი ვერ ასრულებდა დაკისრებულ დავალებებს ჯეროვნად, ადგილი ჰქონდა დავალების შესრულებაზე უარსაც, რის გამოც კომიტეტის თავმჯდომარე ითხოვდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხის დაყენებას, - მოპასუხის მიერ დისციპლინური წარმოების დაწყების დასაბუთებულ საფუძვლად არ განხილულა და აღნიშნულის გამო ე---- ფ-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხზე რაიმე სახის გადაწყვეტილება არ მიღებულა.

რაც შეეხება სარჩელით სადავო ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, ის გამოცემულია დისციპლინური წარმოების საფუძველზე, რომელიც ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარის 2-----2017წ N1---- მიმართვის (ს.ფ.78, ტ-1) საფუძველზე, რაც მიჩნეული იქნა სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის შემცველ ინფორმაციად და მასზე რეაგირება განხორციელდა მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით და ამავე კანონით დადგენილი ვადების დაცვით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (31/10/1997წ, 2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი) 74-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მოსამსახურის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის წესდება წახალისების შემდეგი ფორმები: ა) მადლობის გამოცხადება; ბ) ერთდროული ფულადი ჯილდო; გ) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება; დ) თანამდებობრივი სარგოს თანრიგის ამაღლება. ანალოგიური საკანონმდებლო დანაწესი მოქმედებს დღეისათვის მოქმედი საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად - მოხელის შეფასების შედეგების შესაბამისად წესდება მოხელის წახალისების შემდეგი ფორმები: ა) მადლობის გამოცხადება; ბ) ფულადი ჯილდოს მიცემა; გ) ფასიანი საჩუქრის მიცემა.

სასამართლო განმარტავს, რომ ფულადი ჯილდოს შინაარსს წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირის მიერ, მის მიმართ დაკისრებული უფლებამოსილებების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, ან/და განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის გათვალისწინებული მატერიალური წახალისების საშუალება. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ საქართველოს პარლამენტის ადამიანის

უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარე უკმაყოფილო იყო მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხით. შესაბამისად ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის განმავლობაში მიიღო კომიტეტში დასაქმებული სხვა პირებისაგან განსხვავებული ოდენობის პრემიები (მარტში - 30%, ივნისში 20%, სექტემბერში - 0%), არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციის ფაქტად.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (2017 წლის 1 ივლისამდე მოქმედი) 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოსამსახურეთათვის დგინდება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით. 62-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად მოხელისათვის დადგენილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის ოდენობით. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად კი მოხელეს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა თანამდებობაზე დანიშნვიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ. უფლებამოსილი პირის თანხმობით მოხელეს შვებულება შეიძლება ამ ვადის გასვლამდეც მიეცეს. თანამდებობაზე დანიშნვიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ მოხელეს შვებულება კალენდარული წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს მიეცემა.

საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ს №4---- ბრძანება (ს.ფ. 84), რომლითაც დაკმაყოფილდა ე---- ფ-----ის 1-----ის განცხადება და მოსარჩელეს მიეცა 2017 წლის ანაზღაურებადი შვებულება 16 კალენდარული დღის ოდენობით 2017 წლის 1 ივნისიდან 16 ივნისის ჩათვლით. ასევე წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 2-----ს №1---- ბრძანება (ს.ფ. 115) რომლითაც დაკმაყოფილდა ე---- ფ-----ის 2-----ს №1---- განცხადება (ს.ფ. 116) და მოსარჩელეს მიეცა 2017 წლის ანაზღაურებადი შვებულება 5 სამუშაო დღის ოდენობით 2017 წლის 25 აგვისტოდან 1 სექტემბრის ჩათვლით.

საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსის 2017 წლის 8 სექტემბრის №1---- ბრძანება (ს.ფ. 117) რომლითაც დაკმაყოფილდა ე---- ფ-----ის №1---- განცხადება (ს.ფ. 118) და მოსარჩელეს მიეცა 2017 წლის ანაზღაურებადი შვებულება 7 სამუშაო დღის ოდენობით 2017 წლის 11 სექტემბრიდან 19 სექტემბრის ჩათვლით.

მითითებული ბრძანებები ადასტურებს, რომ ე---- ფ-----ის ყველა განცხადება კუთვნილი შვებულების გამოყენების შესახებ დაკმაყოფილებულია კანონის შესაბამისად და აპარატის უფროსის მიერ მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის შეზღუდვას ან/და სხვა თანამშრომლებისაგან განსხვავებულ დამოკიდებულებას ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად უსაფუძვლოა მოსარჩელის მითითება, რომ 2017 წლის 1-----ის განცხადებაზე ბრძანების გამოცემა 2-----ს წარმოადგენს დისკრიმინაციას. ამასთან საყურადღებოა, რომ ე---- ფ-----ის შვებულება 16 კალენდარული დღის ოდენობით მიეცა მისი განცხადების შესაბამისად 2017 წლის 1 ივნისიდან 16 ივნისის ჩათვლით (ს.ფ. 120).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც ემყარება იდენტიფიცირებად მახასიათებელს ან სტატუსს, კონვენციის მე-14 მუხლის მიზნებისათვის დისკრიმინაციად განიხილება, გარდა ამისა, იმისათვის, რომ კონვენციის მე-14 მუხლის შესაბამისად დისკრიმინაცია არსებობდეს, სახეზე უნდა იყოს ერთნაირ ან მსგავს ვითარებაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ არ გააჩნია ობიექტური და გონივრული გამამართლებელი საფუძველი, ანუ, თუ არ ემსახურება კანონიერ მიზანს, ან არ არის პროპორციული მისაღწევ მიზანთან მიმართებით. დისკრიმინაციის ცნება, შეიძლება, ისეთ შემთხვევასაც მოიცავდეს, როცა, ობიექტური გამართლების გარეშე, პირი ან პირთა ჯგუფი არ

ექვემდებარება უპირატესს მოპყრობას, ვიდრე სხვა პირები, მიუხედავად იმისა, რომ უპირატესობის მინიჭების მოთხოვნა კონვენციიდან პირდაპირ არ გამომდინარეობს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა - დადგინდეს მოპასუხეთა მხრიდან ე--- ფ-----ის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაცია პროფესიის ნიშნით, არის უსაფუძვლო და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5.შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქალაქო სასამართლომ კანონის მართებულად გამოყენებისა და განმარტების შედეგად ე--- ფ-----ის სარჩელთან დაკავშირებით სწორი გადაწყვეტილება მიიღო. სააპელაციო საჩივარი არ შეიცავს დასაბუთებულ არგუმენტაციას გადაწყვეტილების უკანონობის თაობაზე, რის გამოც აპელანტის მოთხოვნა გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება აპელანტის მოთხოვნას საქმეზე დამატებითი მტკიცებულებების დართვაზე უარის თქმის შესახებ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს საოქმო განჩინების გაუქმების შესახებ, სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ სასამართლომ აპელანტი მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე იმსჯელა საქმეზე დამატებითი მტკიცებულებების დართვის შესახებ და დააკმაყოფილა, რაც ასახულია სხდომის ოქმში, შესაბამისად, არსებობს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 07 ნოემბრის საოქმო განჩინების გაუქმების საფუძველი.

6. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილისა და „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 386-ე; 390-ე მუხლებით

და ა დ გ ი ნ ა

1. ე--- ფ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელი დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 09 იანვრის გადაწყვეტილება (გარდა საპროცესო ხარჯების განაწილების შესახებ გადაწყვეტილების მე-2 და მე-3 პუნქტებისა);
3. გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 07 ნოემბრის საოქმო განჩინება საქმეზე დამატებითი მტკიცებულებების დართვაზე უარის თქმის ნაწილში;
4. დაუბრუნდეს აპელანტს სარჩელო და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი

სახელმწიფო ბაჟი, 350 (სამას ორმოცდაათი) ლარი შემდეგი ანგარიშიდან ანგარიშიდან - სახაზინო კოდი 300183150, ბანკის კოდი TRESGE22 (სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია ე--- ფ-----ის მიერ 1) 2017 წლის 13 ოქტომბერს სს „თ-----ში“, საგადასახადო დავალება №0, საიდენტიფიკაციო კოდი - 1-----; 2) 2018 წლის 30 იანვარს სს „თ-----ში“, საგადასახადო დავალება №0, საიდენტიფიკაციო კოდი - 1-----);

5. მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
6. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქუჩა №32) დასაბუთებული განჩინების ასლის მხარეებისათვის კანონით დადგენილი წესით გადაცემიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (ქუთაისი, ნიუპორტის ქუჩა №32).

მოსამართლეები:

ხათუნა ხომერიკი

გოჩა აბუსერიძე

მურთაზ

მეშველიანი