



**გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა**  
საქართველოს სახელით

01 მარტი, 2018 წელი  
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს  
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ  
შემდეგი შემადგენლობით:**

**მოსამართლე - მერაბ ლომიძე**

**სხდომის მდივანი - ხვთისო აზარაშვილი**

**აპელანტი (მოსარჩელე) - ი-----ა**

**წარმომადგენელი - ა-----ი**

**მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია  
წარმომადგენლები - ქ-----, პ-----**

**დავის საგანი** - ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემის დავალება, განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და მორალური ზიანის ანაზღაურება

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** - თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება

**აპელანტის მოთხოვნა** - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ი-----ას სარჩელი არ

დაკმაყოფილდა.

## **დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ი-----ა 2006 წლიდან მუშაობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე.

2.2. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანებით ი-----ა გათავისუფლდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ინ----- უფროსის თანამდებობიდან.

2.3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილებით ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანება ი-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე; ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოეცა ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ი-----ას მიმართ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის და ი-----ას მიერ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილებით ი-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანება ი-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ი-----ას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებით გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურების გადახდა და მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 სექტემბრის Nბს-436-431(2კ-16) განჩინებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ი-----ას საკასაციო საჩივრები დაუშვებლად იქნა მიჩნეული, უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილება.

2.4. 2016 წლის 15 ნოემბერს ი-----ას წარმომადგენელმა ა-----მა

განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს და განაცხადა თანხმობა ი-----ას ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს ი----- უფროსის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ.

2.5. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 16 ნოემბრის N--- ბრძანებით, ი-----ა აღდგენილ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე.

2.6. 2016 წლის 17 ნოემბერს ი-----ას წარმომადგენელმა ა-----მა განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს და მოითხოვა ი-----ასათვის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა 2016 წლის 21 ნოემბრიდან 2016 წლის 21 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდისათვის. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსმა გ-----ამ ი-----ას შვებულების განცხადებასთან დაკავშირებით 2016 წლის 18 ნოემბერს განმარტა, რომ, ვინაიდან ისანი-სამგორის რაიონული განყოფილება წარმოადგენს ერთ-ერთ რთულ და საპასუხისმგებლო დანაყოფს, მისი ხელმძღვანელის გარეშე დატოვება სერიოზულ პრობლემას შეუქმნიდა სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას, აღნიშნულის გამო ერთთვიანი შვებულებით სარგებლობაზე ი-----ას უარი ეთქვა.

2.7. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს უფროსმა თ-----მა 2016 წლის 25 ნოემბერს მოხსენებითი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსს გ-----ას და განაცხადა, რომ ი-----ა დღიდან დანიშვნისა - 2016 წლის 16 ნოემბრიდან არ გამოცხადებულა სამსახურში და თვითნებურად მიატოვა სამსახური. დამატებით განმარტა, რომ მისი დოკუმენტბრუნვის სისტემაში იყო დაგროვილი უამრავი წერილი რეზოლუციის გარეშე, რაც აფერხებდა როგორც განყოფილების, ასევე მთლიანად სამსახურის მუშაობას.

2.8. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს უფროსის თ-----ს 2016 წლის 25 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსმა გ-----ამ 2016 წლის 28 ნოემბერს N1----- სამსახურებრივი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მერს და მოითხოვა ი-----ას მიერ სამსახურის თვითნებურად მიტოვების ფაქტზე ქალაქ თბილისის

მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურისათვის შესაბამისი მოკვლევის განხორციელების დავალება და შემდგომი რეაგირება.

2.9. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 01 დეკემბრის დასკვნის თანახმად, მოკვლევის ფარგლებში გადამოწმდა მერიის ადმინისტრაციულ შენობაში თანამშრომელთა შესვლისა და გამოსვლის ელექტრონული აღრიცხვის მონაცემები და დადგინდა, რომ დანიშნვის დღიდან 2016 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით ი-----ა არცერთხელ არ გამოცხადებულა სამსახურში. დასკვნაში მიეთითა, რომ ი-----ას მიმართ გამოყენებული უნდა ყოფილიყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 79-ე მუხლის პირველი ნაწილს „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „სამსახურიდან განთავისუფლება“. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის უფროსმა ბ-----ემ 2016 წლის 03 დეკემბერს N1----- მოხსენებითი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს, წარუდგინა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 01 დეკემბრის დასკვნა და მოითხოვა შესაბამისი სამსახურისათვის სათანადო ზომების გატარება.

2.10. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 05 დეკემბრის N--- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს ი----- უფროსი ი-----ა 2016 წლის 18 ნოემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

## **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

2.11. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს, ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება აგრეთვე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებული საკითხის დაკმაყოფილებაზე განმცხადებლისათვის უარის თქმის შესახებ. აღნიშნული სამართლებრივი ნორმებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული აქტი - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016

წლის 05 დეკემბრის №---- ბრძანება წარმოადგენს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს და მისი კანონშესაბამისობა სასამართლომ უნდა შეამოწმოს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი აქტის გამოცემის მომწესრიგებელ და სხვა საკანონმდებლო აქტების დებულებებთან. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 23-ე მუხლის პირველი ნაწილის და 24-ე მუხლის პირველი ნაწილი მიხედვით, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისა და ისეთი მოქმედების განხორციელების ან ისეთი მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნით, რომელიც არ გულისხმობს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას. საქალაქო სასამართლომ ასევე მიუთითა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის თანახმად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>3</sup>-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. პირს უფლება აქვს ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა, მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ამრიგად, საქალაქო სასამართლოს მითითებით, სასამართლომ ასევე უნდა იმსჯელოს გამომდინარეობს თუ არა საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან მოსარჩელე ი----- -ას მოთხოვნა ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის დაკმაყოფილებასთან, სამსახურში აღდგენასთან, იძულებითი განაცდურის და მორალური ზიანის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

2.12. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სადავო პერიოდისათვის მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამსახური (შემდგომ - სამსახური) არის საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში - საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში. მითითებული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულება (შემდგომში – დაწესებულება) არის სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის სახსრებით შექმნილი და ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი დაწესებულება, რომლის ძირითადი ამოცანა საჯარო ხელისუფლების განხორციელებაა. იმავე მუხლის მე-4 პუნქტი ადგენს და განსაზღვრავს იმ ადგილობრივ დაწესებულებათა ჩამონათვალს, რომლებში საქმიანობაც ითვლება საჯარო საქმიანობად, კერძოდ, ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებებს, რომლებში საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად, წარმოადგენენ: ა) საკრებულო; ბ) გამგეობა, მერია; გ) მუნიციპალიტეტი.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ი-----ა მუშაობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს ი----- უფროსის თანამდებობაზე. შესაბამისად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს.

2.13. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, დავის გადაწყვეტისათვის პირველ რიგში მნიშვნელოვანია იმ ფაქტის დადგენა, ჰქონდა თუ არა ადგილი მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან მოსარჩელის ი-----ას მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას. მოსარჩელის განმარტებით, სადავო აქტით მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია, რაც გამოიხატა სამსახურიდან ხელმეორედ გათავისუფლებაში, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა ი-----ას თანამდებობაზე აღდგენა და სასამართლოს გადაწყვეტილებით მის მიმართ დადგინდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. შესაბამისად, მან მოითხოვა დისკრიმინაციის მსხვერპლად ცნობა და მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით. ამასთან დაკავშირებით საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის 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. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, პირთა არსებითად თანასწორობის საკითხი უნდა შეფასდეს არა ზოგადად, არამედ კონკრეტულ სამართალურთიერთობასთან კავშირში. დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II-19). ამასთან, საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით დაცული თანასწორობის უფლების მიზნებისთვის, არსებითად თანასწორი პირების მიმართ ნებისმიერი სახის დიფერენცირება დისკრიმინაციულ მოპყრობად არ ჩაითვლება. კონსტიტუციის მე-14 მუხლი არ ავალდებულებს სახელმწიფოს, ნებისმიერ შემთხვევაში სრულად გაათანაბროს არსებითად თანასწორი პირები. იგი უშვებს გარკვეული დიფერენცირების შესაძლებლობას... [ვინაიდან] ცალკეულ შემთხვევაში, საკმარისად მსგავს სამართლებრივ ურთიერთობებშიც კი, შესაძლოა დიფერენცირებული მოპყრობა საჭირო და გარდაუვალიც კი იყოს... ერთმანეთისგან უნდა განვასხვავოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური ნიშნებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს.

(იხ.საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 13 ნოემბრის №2/5/556 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქე ია უჯმაჯურიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ). საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე, სადავო ნორმით დადგენილი განსხვავებული მოპყრობის საფუძველზე, კონსტიტუციის მე-14 მუხლში ჩარევა სახეზე იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დიფერენცირება ხდება არსებითად თანასწორ პირებს შორის.

2.14. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს 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. იმავე კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს. მითითებული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი საქართველოს ტერიტორიაზე იმპერატიულად კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას. იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, 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. ხოლო მე-3

პუნქტის მიხედვით, 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 ასევე მოიხმო საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, რომლის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაზინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფილი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის“ მე-14 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. ზემოაღნიშნული მე-14 მუხლისაგან განსხვავებით, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებით, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა. დაუშვებელია საჯარო ხელისუფლების მხრიდან ვინმეს დისკრიმინაცია პირველ პუნქტში აღნიშნული რომელიმე საფუძვლით.

2.15. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებული საერთაშორისო

სტანდარტები კრძალავს ყველა სახის განსხვავებულ მოპყრობას. მაგრამ, იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფომ, მოხელის სახით, ვინმეს მიმართ განახორციელა განსხვავებული მოპყრობა, მაშინ ამ განსხვავებულ მოპყრობას თან უნდა სდევდეს „ობიექტური და გონივრული გამართლება“. ხოლო, იმისათვის, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულად ჩაითვალოს, პირველ რიგში იგი უნდა ემსახუროდეს კანონიერი მიზნის მიღწევის ინტერესებს და დაცული უნდა იყოს გონივრული პროპორციულობა მისაღწევ მიზანსა და გამოყენებულ საშუალებებს შორის, ანუ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები უნდა იყოს აუცილებელი და შესაფერისი. ამდენად, 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. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>3</sup>-ე მუხლზე, რომელიც ადგენს, რომ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, მითითებული ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ პირის ვარაუდი დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ მტკიცებულებებსა და ფაქტებს, რასაც იგი წარუდგენს სასამართლოს და სათანადოდ დაასაბუთებს ამგვარი ფაქტის არსებობას. ამავე ნორმის შესაბამისად, მოპასუხე ვალდებულია ამტკიცოს ის გარემოება, რომ ადგილი არ ჰქონია დისკრიმინაციულ მოპყრობას, მაგრამ მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელის მიერ წარდგენილია შესაბამისი მტკიცებულებები. განსახილველ შემთხვევაში, ასეთი ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ არის წარმოდგენილი. საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ სამსახურიდან განმეორებით გათავისუფლების გამო მის მიმართ ადგილი აქვს დისკრიმინაციულ მოპყრობას. საქალაქო სასამართლომ მხარეთა ყურადღება მიაპყრო იმ გარემოებაზე, რომ, მართალია სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურებულ იქნა ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოობა და იგი აღდგენილ იქნა სამსახურში, მაგრამ ეს ფაქტი თავისთავად არ გამორიცხავს კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლის არსებობის პირობებში, მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას. ამასთან, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ი-----ას მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი დადასტურდა კონკრეტული დავის ფარგლებში და ამ ფაქტის არსებობა, ყველა სხვა ახალ სამართლებრივ ურთიერთობაში, ი-----ასათვის არასასურველი აქტის გამოცემის შემთხვევაში ვერ ჩაითვლება დისკრიმინაციული მოპყრობის დასტურად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში. კერძოდ, კანონი

პირდაპირ ადგენს, თუ კონკრეტულად რომელი სიკეთის ხელყოფის შემთხვევაში შეიძლება მოითხოვოს პირმა არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება. მაგალითად, ადამიანის ჯანმრთელობა წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დაცულ ერთ-ერთ სიკეთეს, რომლის ხელყოფისათვის პირმა შეიძლება მოითხოვოს არაქონებრივი (მორალური) ზიანის ანაზღაურება. მოცემულ დავაში ასეთი სიკეთე უნდა იყოს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უფლება, 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. აღნიშნული სიკეთის ხელყოფის ვარაუდი კი დადასტურებული უნდა იქნეს მოსარჩელის მიერ და უნდა იყოს დადგენილი, რომ მისმა ხელყოფამ გამოიწვია ზიანის მიყენება, რაც საბოლოოდ სასამართლოს მისცემს შესაძლებლობას დადგინოს უფლების დარღვევა ან უარყოს მისი დარღვევის ფაქტი. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობიდან და დასტურდებოდეს მოსარჩელის მიერ წარდგენილი კონკრეტული ფაქტებითა და მტკიცებულებებით, სახეზე არ არის. შესაბამისად, დამდგარი ზიანის არსებობა საქმეში არსებული მტკიცებულებებით საერთოდ ვერ იქნა დადასტურებული. აქედან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება ი-----  
-----ას მიმართ განსხვავებული მოპყრობა - დისკრიმინაცია და შესაბამისად, ზიანის მიყენების ფაქტი, რის გამოც ორივე სასარჩელო მოთხოვნა - დისკრიმინაციის მსხვერპლად ცნობა და მოპასუხისათვის მორალური ზიანის ანაზღაურების დაკისრება უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.16. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (სადავო პერიოდისათვის მოქმედი რედაქცია) საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომელიც განმარტავს დისციპლინური გადაცდომის სახეებს, კერძოდ, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს: ა) სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება; ბ) დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნა; გ) ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ. სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 79-ე მუხლი ადგენდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებს. მითითებული მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, „იმ თანამდებობის პირმა ან დაწესებულებამ, რომელსაც აქვს მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის უფლება,

დისციპლინური გადაცდომისათვის მის მიმართ შეიძლება გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ე) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არა უმეტეს ერთი წლისა; ვ) სამსახურიდან განთავისუფლება ამ კანონის საფუძველზე“. იმავე კანონის 99-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, „სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი სხვა ზომა“, ხოლო მე-3 პუნქტის შესაბამისად, „მოხელე, რომელიც თვითნებურად (5 დღეზე მეტი ხნით) მიატოვებს სამსახურს, განთავისუფლებულად ჩაითვლება სამსახურის თვითნებური დატოვების მეორე სამუშაო დღიდან“. კონკრეტულ შემთხვევაში ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას საფუძველად დაედო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 79-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი.

2.17. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილებით ი-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანება, ი-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ი-----ს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებით გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურების გადახდა და მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 სექტემბრის Nბს-436-431(2კ-16) განჩინებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ი-----ას საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული. უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილება. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებისა და ი-----ას 2016 წლის 15 ნოემბრის განცხადების საფუძველზე, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 16 ნოემბრის N--- ბრძანებით, ი-----ა აღდგენილ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი-----ს

განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. 2016 წლის 17 ნოემბერს ი-----ას წარმომადგენელმა განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს და მოითხოვა ი-----ასათვის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება 2016

წლის 21 ნოემბრიდან 2016 წლის 21 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდისათვის. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსმა გ-----ამ ი-----ას შვებულების განცხადებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ, ვინაიდან ისანი-სამგორის რაიონული განყოფილება წარმოადგენს ერთ-ერთ რთულ და საპასუხისმგებლო დანაყოფს, მისი ხელმძღვანელის გარეშე დატოვება სერიოზულ პრობლემას შეუქმნიდა სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას, რის გამოც უარი განუცხადა ერთთვიან შვებულებაზე. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის უფროსმა 2016 წლის 03 დეკემბერს N1----- მოხსენებითი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს, წარუდგინა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 01 დეკემბრის დასკვნა და მოითხოვა შესაბამისი სამსახურისათვის სათანადო ზომების გატარების დავალება. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 05 დეკემბრის N---- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს ი----- უფროსი ი-----ა 2016 წლის 18 ნოემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.18. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია პირნათლად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები, კერძოდ, სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 732-ე მუხლის შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურემ თავისი საქმიანობა უნდა განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე, ქცევის ზოგადი წესების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია დაიცვას ის მოთხოვნები, რომლებიც მას და მის თანამდებობას შეეხება. საჯარო მოსამსახურე თავის სამსახურებრივ მოვალეობას უნდა ასრულებდეს მიუკერძოებლად და კეთილსინდისიერად. ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია ი-----ას მიერ დაკავებული თანამდებობის თვითნებურად (5 დღეზე მეტი ხნით) მიტოვების ფაქტი, რაც წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე მუხლის მე-4 ნაწილის ჩანაწერზე, რომლის თანახმადაც, აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სამსახურის თვითნებური დატოვების მეორე სამუშაო დღიდან მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია. ამასთან, მოსარჩელე მხარის განმარტებაზე, რომ მან დამსაქმებელს მიმართა განცხადებით და მოითხოვა ერთთვიანი კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება, საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ როგორც საქმის მასალებით დგინდება, ი-----ა დანიშნვის დღიდან არცერთხელ არ გამოცხადებულა სამსახურში და არ შეუსრულებია კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობები. მეტიც, შვებულების განცხადების დაკმაყოფილებაზე მან ხელმძღვანელობისაგან მიიღო უარი, ვინაიდან

სამსახურში იკავებდა ხელმძღვანელ პოზიციას და მისი ერთი თვით გამოუცხადებლობა მნიშვნელოვნად შეუშლიდა ხელს სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას. საქალაქო სასამართლომ დამატებით ხაზი გაუსვა იმ გარემოებას, რომ ი-----ას უნდა ჰქონოდა გონივრული მოლოდინი იმისა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მის საქმეზე მიღებული განჩინების შემდგომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია უზრუნველყოფდა მის თანამდებობაზე აღდგენას და უნდა მიეღო შესაბამისი ზომები სამსახურში გამოცხადებისათვის. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილებაზე (საქმე #ბს-161-158 (კ-15), სადაც მითითებულია, რომ: „საჯარო მოსამსახურის მიერ კანონმდებლობით განსაზღვრული მოვალეობების შეუსრულებლობამ ან არაჯეროვანმა შეუსრულებლობამ 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... სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი სხვა ზომა (საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 99-ე მუხლის მე-2 პუნქტი)...მოხელე შეიძლება გათავისუფლონ სამსახურიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშეც („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 99-ე მუხლის მე-3 პუნქტი), თუ იგი უნებმად დაარღვევს სამსახურებრივ მოვალეობებს. სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას კანონი არ განმარტავს, მაგრამ სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად უნდა იქნეს მიჩნეული ისეთი შემთხვევები, როდესაც დაწესებულებას მნიშვნელოვანი მატერიალური თუ სხვა სახის ზიანი ადგება ან/და ამით მნიშვნელოვნად ეშლება ხელი ადმინისტრაციულ ორგანოს მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებაში, მნიშვნელოვნად ილახება მოქალაქეთა უფლებები, სამსახურის პრესტიჟი, დარღვევა გამოიხატება მოხელის მხრიდან მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შეგნებულ უგულვებელყოფაში ან უხეშ დაუდევრობაში და სხვ“...

2.19. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით სასამართლო უფლებამოსილია

გამოიტანოს გადაწყვეტილება ადმინისტრაციული აქტის ბათილად ცნობის შესახებ, თუ ადმინისტრაციული აქტი ეწინააღმდეგება კანონს და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, ან უკანონოდ ზღუდავს მას. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60<sup>1</sup>-ე მუხლში ჩამოთვლილია ის საფუძვლები, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც შესაძლებელია ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა. კერძოდ, დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს, ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადებისა ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე ან 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. აღნიშნული ნორმის შინაარსი გულისხმობს იმას, რომ მოდავე მხარეებს თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ განკარგონ ფაქტიური გარემოებების დადგენის საპროცესო საშუალებები, აგრეთვე, მხარეთა უფლებას, მიუთითონ ფაქტებზე თავიანთი მოთხოვნების დასაბუთებლად და წარმოადგინონ მტკიცებულებები ამ ფაქტების დადასტურება-დამტკიცებისათვის. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად. წინააღმდეგ შემთხვევაში მხარის მიერ მიცემული ნებისმიერი ახსნა-განმარტება სადავო ურთიერთობის ან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად უნდა ჩაითვალოს, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მხარე იმ

გარემოებას, რომ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღებისას დაირღვა კანონმდებლობა, ასაბუთებს სასამართლოსათვის მიცემული ზეპირი ახსნა-განმარტებით, რაც საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე არ იქნა გაზიარებული. ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ი-----  
-----ას სარჩელი უსაფუძვლოა, რადგან ადგილი არ აქვს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60<sup>1</sup> მუხლით გათვალისწინებული კანონის დარღვევას, გასაჩივრებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში ასახული კონკრეტული ურთიერთობის მოწესრიგება შეესაბამება მათი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და წინააღმდეგობაში არ მოდის მოცემული ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებთან, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 05 დეკემბრის №---- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.20. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 33-ე მუხლის თანახმად, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე უარი კანონს ეწინააღმდეგება ან დარღვეულია მისი გამოცემის ვადა და ეს პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, სასამართლო ამ კოდექსის 23-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს ავალებს, გამოსცეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურის სამსახურში აღდგენას ცალსახად უკავშირებს მისი დათხოვნის/გათავისუფლების უკანონობას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ აქვს, შესაბამისად, არ არსებობს მოსარჩელე ი-----  
-ას თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი.

2.21. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, ასევე დაუსაბუთებელია მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, გამომდინარე იმ გარემოებიდან, რომ განაცდური ხელფასი ანაზღაურდება დაწესებულების მიერ მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო სასამართლომ ბათილად არ ცნო გასაჩივრებული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 05 დეკემბრის №---- ბრძანება და ასევე, უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, არ არსებობს საფუძველი მოპასუხე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს მოსარჩელე ი-----  
ასათვის განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

2.22. რაც შეეხება ი-----ას მოთხოვნას მოპასუხისათვის აქტის გამოცემის დავალების შესახებ, რომლითაც დაკმაყოფილდება მოსარჩელის განცხადება (წერილი N4-----) ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის შესახებ, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ იმ პირობებში, როდესაც არ არსებობს ქალაქ თბილისის

მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 05 დეკემბრის №---- ბრძანების ბათილად ცნობისა და ი-----ას თანამდებობაზე აღდგენის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები, მოსარჩელის მოთხოვნა ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის შესახებ უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

### **3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები**

3.1. აპელანტის მითითებით, დისკრიმინაციის არსებობის დადასტურებას ნებისმიერი მტკიცებულება შეიძლება დაედოს საფუძვლად. არასწორია მიდგომა, თითქოს დისკრიმინაციის დადასტურებისათვის მხოლოდ რაღაც კონკრეტული ხელშესახები მტკიცებულებაა აუცილებელი, რაღაც პირდაპირი ხასიათის მტკიცებულება. საქმე, რომელშიც დისკრიმინაციული მოტივი ღიად იქნება გაცხადებული და რომელშიც დისკრიმინაციის დადგენა პირდაპირ იქნება შესაძლებელი, ძალიან იშვიათია. ვინაიდან დისკრიმინაციის დადასტურება, პრაქტიკული თვალსაზრისით, რთულია, უპირველეს ყოვლისა, დისკრიმინაცია უნდა დამტკიცდეს საქმის ყველა გარემოების განსჯის საფუძველზე წარმოშობილი დასკვნებით, ვიდრე რაიმე პირდაპირი მტკიცებულებით ან მოპასუხის აშკარა განცხადებით/აღიარებით, რომ მან დისკრიმინაცია განახორციელა. (იხ. ევროსასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე: „D.H. and others v Czech Republic“, D 13 ნოემბერი 2007, განაცხადი No. 57325/00, პგ. 106). საქმეში წარმოდგენილ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს სასამართლო უნდა მიუდგეს ე.წ. „prima facie“ პრინციპით, რამაც უნდა განაპირობოს დისკრიმინაციის განხორციელების პრეზუმფცია. „პრიმა ფასიე“ ანუ, - „ერთი შეხედვით“ - პრინციპი, მოიცავს სამართალწარმოებას, სადაც სასამართლოს წინაშე წარდგენილი მტკიცება საკმარისად ითვლება მოთხოვნის საფუძვლიანობისათვის, ვიდრე არსებითი ხასიათის რაიმე საწინააღმდეგო მტკიცებულება არ იქნება წარმოდგენილი. ეს პრინციპი მოიცავს მიდგომას, როდესაც ფაქტობრივი გარემოებები ერთი შეხედვითვე ქმნიან შესაძლებელს ვივარაუდოთ, რომ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას. საუბარია იმაზე, რომ ობიექტურ დამკვირვებელს უნდა გაუჩნდეს საფუძვლიანი დასაბუთებული ვარაუდი, რომ დისკრიმინაციას შესაძლოა ჰქონდა ადგილი. აპელანტის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ დისკრიმინაციის არსებობის დადასტურებას, მათ შორის, საქმეში არსებული გარემოებების ლოგიკური კავშირი განაპირობებს.

3.2. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, თითქოს მოსარჩელის პოზიცია იმაში მდგომარეობდა, რომ სამსახურიდან განმეორებით გათავისუფლება ცალსახად, უეჭველად დისკრიმინაციას ნიშნავდა და თითქოს შემოწმების გარეშე უნდა დადასტურებულიყო დისკრიმინაციის არსებობა მოცემულ საქმეში. აპელანტის მითითებით, თბილისის მერიასთან ი-----ას წინა დავაში ის გარემოება, რომ სასამართლომ დისკრიმინაცია დაადგინა, არ გამორიცხავს კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში მის სამსახურიდან გათავისუფლებას. სწორედ ეს იყო მოცემული დავის ფარგლებში საკვლევი, თუ რამდენად კანონის მოთხოვნათა დაცვით იყო ი-----

-----ა სამსახურიდან გათავისუფლებული. თუკი გამოიკვეთებოდა, რომ კანონის მოთხოვნათა დარღვევით იყო იგი სამსახურიდან გათავისუფლებული, ეს გარემოება კიდევ უფრო მეტად გააძლიერებდა ვარაუდს, რომ ი-----ა კვლავ დისკრიმინაციის მსხვერპლი იყო და მის მიმართ განგრძობითი ხასიათის დისკრიმინაციას ჰქონდა ადგილი.

3.3. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის უკვე არსებობა წინა საქმეში ყველა სხვა სამართლებრივ ურთიერთობაში ი-----ას მიმართ არასასურველი აქტის გამოცემის შემთხვევაში ვერ ჩაითვლება დისკრიმინაციად. აპელანტის მითითებით, ეს ასეა და მოსარჩელე მხარის პოზიცია არც ყოფილა ის, რომ ი-----ას მიმართ გამოცემული ნებისმიერი არასასურველი აქტი აპრიორში დისკრიმინაციული იქნება. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შემოწმდეს, იყო თუ არა დისკრიმინაცია სახეზე. მაგრამ ამ შემთხვევაში, სასამართლომ არ შეამოწმა, სათანადოდ არ გამოიკვლია და არ იმსჯელა განგრძობადი ხასიათის დისკრიმინაციის შესაძლო არსებობა-არარსებობაზე მოცემულ საქმეში. საქალაქო სასამართლომ არასწორი ინტერპრეტაცია გაუკეთა მოსარჩელის პოზიციას დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცებასთან დაკავშირებით. განსხვავებულ მოპყრობას თან უნდა სდევდეს ობიექტური და გონივრული გამართლება. თბილისის მერია თავისი მოქმედების კანონშესაბამისობას უკავშირებს იმას, რომ ზედამხედველობის სამსახურის იმ განყოფილებას, რომელშიც ი-----ა იყო თანამდებობაზე აღდგენილი, ბევრი საქმე ეწერა. მაგრამ, მიუხედავად აღნიშნული გარემოებისა, რომ სამსახური გადატვირთული იყო, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, აპელანტის წარმომადგენლის აზრით, დამსაქმებელს მაინც არ ჰქონდა უფლება შვებულების მიცემაზე უარი ეთქვა დასაქმებულისათვის. შვებულების უფლება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უფლებაა შრომით სამართალში და დამსაქმებელი ყოველთვის ვალდებულია უზრუნველყოს ის დასაქმებული მოთხოვნისას, რაოდენ გადატვირთულიც არ უნდა იყოს ის.

3.4. ამასთან, სასამართლომ არასწორად არ დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ სადავო პერიოდში ი-----ა შეერთებულ შტატებში იმყოფებოდა და ეს ფაქტი ცნობილი იყო დამსაქმებლისთვის.

3.5. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილების გამოტანისას საერთოდ არ იმსჯელა დისკრიმინაციის არსებობა-არარსებობის შესახებ. სასამართლომ ჩათვალა, რომ ვინაიდან კონკრეტული ხელშესახები მტკიცებულება არ იყო საქმეში წარმოდგენილი, რომელიც დისკრიმინაციას დაადასტურებდა, შესაბამისად, დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონდა. აღნიშნული მიდგომა სამართლებრივად არასაკმარისად დასაბუთებულია.

3.6. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა იმ გარემოებაზე, თუ რამდენად კანონიერად ითხოვა შვებულება მოსარჩელემ და რამდენად

ეკუთვნოდა მას ის. სასამართლომ სათანადო გამოკვლევის და შეფასების გარეშე ავტომატურად გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია მასზედ, რომ, ვინაიდან სამსახური გადატვირთული იყო, შვებულების მიცემაზე უარი კანონიერი იყო. სასამართლოს ზედაპირულ და არასაკმარისად დასაბუთებულ პოზიციაზე მიუთითებს ისიც, რომ გადაწყვეტილებაში საერთოდ არ არის მსჯელობა ან მითითება საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის 1-ლ ნაწილზე, რომელიც აწესრიგებს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის საკითხს იმ ვითარებაში, როდესაც შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითი გავლენა იქონიოს სამუშაოს მიმდინარეობაზე.

3.7. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის. კერძოდ, მოცემულ საქმეში ერთ-ერთ საკვანძო გარემოებას წარმოადგენდა ის ფაქტი, თუ რამდენადა ეკუთვნოდა ი-----ას მოთხოვნილი ანაზღაურებადი შვებულება, რამდენად კანონიერად მოითხოვა მან ის და რამდენად კანონიერად უთხრა უარი მას დამსაქმებელმა. სწორედ ამ ფაქტის კანონიერების შეფასებას აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა საქმის ბედისთვის. თუკი ი-----ამ კანონის მოთხოვნათა დაცვით მოითხოვა ანაზღაურებადი შვებულება და თუკი მას რეალურად ეკუთვნოდა ის, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებული იყო უზრუნველყო ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა მისთვის, მაშინ აღარც სამსახურის თვითნებურად მიტოვების ფაქტიც იარსებებს, რაც ერთადერთ საფუძვლად დაედო ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლებას. შესაბამისად, სამსახურიდან მისი გათავისუფლება უკანონოდ ჩაითვლება. როგორც საქმის მასალებშიც ჩანს, დამსაქმებელმა ი-----ას შვებულების მიცემაზე უარი განუცხდა იმ საფუძვლით, რომ ისანი-სამგორის რაიონული განყოფილება წარმოადგენდა ერთ-ერთ რთულ და საპასუხისმგებლო დანაყოფს და მისი ხელმძღვანელის გარეშე დატოვება სერიოზულ პრობლემას შეუქმნიდა სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას.

3.8. აპელანტის განმარტებით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ კონკრეტულ სამართალურთიერთობას არ აწესრიგებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი. სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლი ითვალისიწნებს შრომის კანონმდებლობის ნორმების გამოყენებას, როდესაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არ აწესრიგებს კონკრეტულ სამართალურთიერთობას. ზემოთხსენებული სამართალურთიერთობა მოწესრიგებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლით. აღნიშნული მუხლის მიხედვით: 1. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. 2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში. აღნიშნული ნორმა იმპერატიული სახით აუცილებლად ითვალისიწნებს დასაქმებულის თანხმობას შვებულების გადატანის შემთხვევაში. აღნიშნული

ნორმიდან აბსოლუტურად არ გამომდინარეობს, რომ დასაქმებულს ასეთ ვითარებაში უფლება ენიჭება ცალსახად უარი უთხრას შვებულების მიცემაზე დასაქმებულს. ნორმის შინაარსიდან ცალსახად გამომდინარეობს, რომ თუკი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის საუბარი უნდა დაიწყოს ანაზღაურებადი შვებულების სხვა დროისთვის გადატანაზე, რისთვისაც სავალდებულოა დასაქმებულის თანხმობა. შესაბამისად, თუკი დასაქმებული არ არის თანახმა ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანაზე, მას უნდა მიეცეს მოთხოვნილი ანაზღაურებადი შვებულება მოთხოვნილ პერიოდზე. აღნიშნული ნორმა საერთოდ არ ითვალისწინებს და არც სხვა რომელიმე ნორმა შრომით კანონმდებლობაში საერთოდ ითვალისწინებს დამსაქმებლის უფლებას უარი უთხრას დასაქმებულს კუთვნილ ანაზღაურებად შვებულებაზე. აღნიშნულის უფლება დამსაქმებელს არ გააჩნია. შესაბამისად, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომელი იმის გამო, რომ მან ანაზღაურებადი შვებულება მოითხოვა, ხოლო დამსაქმებელმა ჩათვალა, რომ ის არ ეკუთვნოდა ამ ეტაპზე დასაქმებულს. მოცემულ ვითარებაში, დამსაქმებელი უთანხმებს დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანაზე. აპელანტის მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში მსგავს გარემოებას ადგილი არ ჰქონია. აღნიშნული ნორმის მოთხოვნები დამსაქმებელმა დაარღვია და უაპელაციოდ უთხრა უარი დასაქმებულს ანაზღაურებად შვებულებაზე. საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელმა უზრუნველყო დასაქმებულთან შეთანხმება ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანაზე. სასამართლომ ავტომატურად, მოქმედი კანონმდებლობის ჭრილში სადავო სამართალურთიერთობის განხილვის გარეშე, გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ ვინაიდან დამსაქმებელი გადატვირთული იყო და შვებულების მიცემა უარყოფითად აისახებოდა სამსახურის ფუნქციონირებაზე, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა უარი ეთქვა დასაქმებულისათვის ანაზღაურებადი შვებულების მიცემაზე. აღნიშნულმა საბოლოო ჯამში ის განაპირობა, რომ კუთვნილი შვებულების მიუღებლობის პირობებში, ვინაიდან მოსარჩელე ი-----ა შეერთებულ შტატებში იმყოფებოდა, მას სამსახურში რამდენიმე დღით გამოუცხადებლობა სამსახურის მიტოვებაში ჩაეთვალა. შესაბამისად, კუთვნილი შვებულების მიცემა რომ ყოფილიყო უზრუნველყოფილი, სამსახურის თვითნებურად მიტოვების ფაქტი ვერ იარსებებს. ამდენად, აპელანტის წარმომადგენელმა მიიჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, არ გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლი და ისე გადაწყვიტა სამართალურთიერთობა, რამაც დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების გამოტანა განაპირობა.

#### **4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:**

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და

მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

### **ფაქტობრივი დასაბუთება**

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ი-----ა 2006 წლიდან მუშაობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე.

4.3. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N---- ბრძანებით ი-----ა გათავისუფლდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ინ----- უფროსის თანამდებობიდან.

4.4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილებით ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N---- ბრძანება ი-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე; ქალაქ თბილისის

მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ გამოეცა ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ი-----ას მიმართ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის და ი-----ას მიერ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილებით ი-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანება ი-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ი-----ას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებით გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურების გადახდა და მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 სექტემბრის Nბს-436-431(2კ-16) განჩინებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ი-----ას საკასაციო საჩივრები დაუშვებლად იქნა მიჩნეული, უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილება.

4.5. 2016 წლის 15 ნოემბერს ი-----ას წარმომადგენელმა ა-----მა განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს და განაცხადა თანხმობა ი-----ას ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს ი----- უფროსის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ.

4.6. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 16 ნოემბრის N--- ბრძანებით ი-----ა აღდგენილ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს ი----- უფროსის თანამდებობაზე.

4.7. 2016 წლის 17 ნოემბერს ი-----ას წარმომადგენელმა ა-----მა განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს და მოითხოვა ი-----ასათვის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა 2016 წლის 21 ნოემბრიდან 2016 წლის 21 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდისათვის. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსმა გ-----

-----ამ ი-----ას შვებულების განცხადებასთან დაკავშირებით 2016 წლის 18 ნოემბერს განმარტა, რომ, ვინაიდან ისანი-სამგორის რაიონული განყოფილება წარმოადგენს ერთ-ერთ რთულ და საპასუხისმგებლო დანაყოფს, მისი ხელმძღვანელის გარეშე დატოვება სერიოზულ პრობლემას შეუქმნიდა სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას, აღნიშნულის გამო ერთთვიანი შვებულებით სარგებლობაზე ი-----ას უარი ეთქვა.

4.8. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს უფროსმა თ-----მა 2016 წლის 25 ნოემბერს მოხსენებითი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსს გ-----ას და განაცხადა, რომ ი-----ა დღიდან დანიშვნისა - 2016 წლის 16 ნოემბრიდან არ გამოცხადებულა სამსახურში და თვითნებურად მიატოვა სამსახური. დამატებით განმარტა, რომ მისი დოკუმენტბრუნვის სისტემაში იყო დაგროვილი უამრავი წერილი რეზოლუციის გარეშე, რაც აფერხებდა როგორც განყოფილების, ასევე მთლიანად სამსახურის მუშაობას.

4.9. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს უფროსის თ-----ს 2016 წლის 25 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსმა გ-----ამ 2016 წლის 28 ნოემბერს N1----- სამსახურებრივი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მერს და მოითხოვა ი-----ას მიერ სამსახურის თვითნებურად მიტოვების ფაქტზე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურისათვის შესაბამისი მოკვლევის განხორციელების დავალება და შემდგომი რეაგირება.

4.10. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 01 დეკემბრის დასკვნის თანახმად, მოკვლევის ფარგლებში გადამოწმდა მერიის ადმინისტრაციულ შენობაში თანამშრომელთა შესვლისა და გამოსვლის ელექტრონული აღრიცხვის მონაცემები და დადგინდა, რომ დანიშვნის დღიდან 2016 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით ი-----ა არცერთხელ არ გამოცხადებულა სამსახურში. დასკვნაში მიეთითა, რომ ი-----ას მიმართ გამოყენებული უნდა ყოფილიყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 79-ე მუხლის პირველი ნაწილს „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „სამსახურიდან განთავისუფლება“. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის უფროსმა ბ-----ემ 2016 წლის 03 დეკემბერს N1----- მოხსენებითი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს, წარუდგინა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის

შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 01 დეკემბრის დასკვნა და მოითხოვა შესაბამისი სამსახურისათვის სათანადო ზომების გატარება.

4.11. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 05 დეკემბრის N--- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- უფროსი ი-----ა 2016 წლის 18 ნოემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

### **სამართლებრივი დასაბუთება**

4.12. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.13. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60<sup>1</sup> მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, „ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე ან 34-ე მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე, ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით, ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება“. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

4.14. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კანონს ეწინააღმდეგება და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას, სასამართლო ამ კოდექსის 22-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის შესახებ. ამდენად, სასამართლო უფლებამოსილია ბათილად ცნოს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მხოლოდ მაშინ, თუ: 1. ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ან მისი ნაწილი კანონს ეწინააღმდეგება და 2. ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას, ან ინტერესს ან უკანონოდ ზღუდავს მის უფლებას.

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი კანონს არ ეწინააღმდეგება, ასევე, ის არანაირ პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს არ აყენებს აპელანტის უფლებებს და კანონიერ ინტერესებს, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

4.15. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე უარი კანონს ეწინააღმდეგება ან დარღვეულია მისი გამოცემის ვადა და ეს პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, სასამართლო ამ კოდექსის 23-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს ავალებს, გამოსცეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე, ასევე, მისთვის ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის თაობაზე მოპასუხისათვის ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალდებულების საფუძველი.

4.16. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 33<sup>1</sup>-ე მუხლის მიხედვით, თუ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ რაიმე მოქმედების განხორციელება ან უარი რაიმე მოქმედების განხორციელებაზე უკანონოა და ის პირდაპირ და უშუალო (ინდივიდუალურ) ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას ან ინტერესს, სასამართლო ამ კოდექსის 24-ე მუხლში აღნიშნულ სარჩელთან დაკავშირებით გამოიტანს გადაწყვეტილებას, რომლითაც ადმინისტრაციულ ორგანოს ავალებს, განახორციელოს ეს მოქმედება ან თავი შეიკავოს ამ მოქმედების განხორციელებისაგან. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური ხელფასის, ასევე დისკრიმინაციის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების დავალდებულების საფუძველი.

4.17. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასების და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე“. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, „დაუშვებელია, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემას საფუძვლად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ“. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად,

წერილობითი ფორმით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას. იმავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკიცებულებებზე ან არგუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი ადმინისტრაციული წარმოების დროს. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოკვლეულია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიღებულია ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.

4.18. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზე, რომ სადავო პერიოდისათვის მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამსახური (შემდგომ - სამსახური) არის საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში - საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში. მითითებული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულება (შემდგომში – დაწესებულება) არის სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის სახსრებით შექმნილი და ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი დაწესებულება, რომლის ძირითადი ამოცანა საჯარო ხელისუფლების განხორციელებაა. იმავე მუხლის მე-4 პუნქტი ადგენს და განსაზღვრავს იმ ადგილობრივ დაწესებულებათა ჩამონათვალს, რომლებში საქმიანობაც ითვლება საჯარო საქმიანობად, კერძოდ, ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებებს, რომლებში საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად, წარმოადგენენ: ა) საკრებულო; ბ) გამგეობა, მერია; გ) მუნიციპალიტეტი. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ი-----ა მუშაობდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს ი----- უფროსის თანამდებობაზე. შესაბამისად, იგი წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს.

4.19. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, დავის გადაწყვეტისათვის პირველ რიგში მნიშვნელოვანია იმ ფაქტის დადგენა, ჰქონდა თუ არა ადგილი მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან მოსარჩელის ი-----ას მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას. მოსარჩელის განმარტებით, სადავო აქტით მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია, რაც გამოიხატა სამსახურიდან ხელმეორედ გათავისუფლებაში, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა ი-----ას თანამდებობაზე აღდგენა და სასამართლოს გადაწყვეტილებით მის მიმართ დადგინდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

შესაბამისად, მან მოითხოვა დისკრიმინაციის მსხვერპლად ცნობა და მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით. ამასთან დაკავშირებით საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის 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. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, პირთა არსებითად თანასწორობის საკითხი უნდა შეფასდეს არა ზოგადად, არამედ კონკრეტულ სამართალურთიერთობასთან კავშირში. დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II-19). ამასთან, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით დაცული თანასწორობის უფლების მიზნებისთვის, არსებითად თანასწორი პირების მიმართ ნებისმიერი სახის დიფერენცირება დისკრიმინაციულ მოპყრობად არ ჩაითვლება. კონსტიტუციის მე-14 მუხლი არ ავალდებულებს სახელმწიფოს, ნებისმიერ შემთხვევაში სრულად გაათანაბროს არსებითად თანასწორი პირები. იგი უშვებს გარკვეული დიფერენცირების შესაძლებლობას... [ვინაიდან] ცალკეულ შემთხვევაში, საკმარისად მსგავს სამართლებრივ ურთიერთობებშიც კი, შესაძლოა დიფერენცირებული მოპყრობა საჭირო და გარდაუვალიც კი იყოს... ერთმანეთისგან უნდა განვასხვავოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური ნიშნებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს. (იხ.საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 13 ნოემბრის №2/5/556 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქე ია უჯმაჯურიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ). საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე, სადავო ნორმით დადგენილი განსხვავებული მოპყრობის საფუძველზე, კონსტიტუციის მე-14 მუხლში ჩარევა სახეზე იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დიფერენცირება ხდება არსებითად თანასწორ პირებს შორის.

4.20. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ 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. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს 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. იმავე კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს. მითითებული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი საქართველოს ტერიტორიაზე იმპერატიულად კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას. იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, 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 მე-3 პუნქტის მიხედვით, 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 ასევე სწორად მოიხმო საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, რომლის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის,

სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. 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. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის“ მე-14 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. ზემოაღნიშნული მე-14 მუხლისაგან განსხვავებით, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებით, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა. დაუშვებელია საჯარო ხელისუფლების მხრიდან ვინმეს დისკრიმინაცია პირველ პუნქტში აღნიშნული რომელიმე საფუძვლით.

4.21. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტები კრძალავს ყველა სახის განსხვავებულ მოპყრობას. მაგრამ, იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფომ, მოხელის სახით, ვინმეს მიმართ განახორციელა განსხვავებული მოპყრობა, მაშინ ამ განსხვავებულ მოპყრობას თან უნდა სდევდეს „ობიექტური და გონივრული გამართლება“. ხოლო, იმისათვის, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულად ჩაითვალოს, პირველ რიგში იგი უნდა ემსახუროდეს კანონიერი მიზნის მიღწევის ინტერესებს და დაცული უნდა იყოს გონივრული პროპორციულობა მისაღწევ მიზანსა და გამოყენებულ საშუალებებს შორის, ანუ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები უნდა იყოს აუცილებელი და შესაფერისი. ამდენად, 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 სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>3</sup>-ე 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. მითითებული ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ პირის ვარაუდი დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ მტკიცებულებებსა და ფაქტებს, რასაც იგი წარუდგენს სასამართლოს და სათანადოდ დაასაბუთებს ამგვარი ფაქტის არსებობას. ამავე ნორმის შესაბამისად, მოპასუხე ვალდებულია ამტკიცოს ის გარემოება, რომ ადგილი არ ჰქონია დისკრიმინაციულ მოპყრობას, მაგრამ მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელის მიერ წარდგენილია შესაბამისი მტკიცებულებები. განსახილველ შემთხვევაში, ასეთი ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ არის წარმოდგენილი. საქალაქო სასამართლომ მართებულად არ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ სამსახურიდან განმეორებით გათავისუფლების გამო მის მიმართ ადგილი აქვს დისკრიმინაციულ მოპყრობას. საქალაქო სასამართლომ მხარეთა ყურადღება სწორად მიაპყრო იმ გარემოებაზე, რომ, მართალია სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურებულ იქნა ი-----  
 ---ას სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობა და იგი აღდგენილ იქნა სამსახურში, მაგრამ ეს ფაქტი თავისთავად არ გამორიცხავს კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლის არსებობის პირობებში, მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას. ამასთან, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ი-----ას მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი დადასტურდა კონკრეტული დავის ფარგლებში და ამ ფაქტის არსებობა, ყველა სხვა ახალ სამართლებრივ ურთიერთობაში, ი-----ასათვის არასასურველი აქტის გამოცემის შემთხვევაში ვერ ჩაითვლება დისკრიმინაციული მოპყრობის დასტურად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში. კერძოდ, კანონი პირდაპირ ადგენს, თუ კონკრეტულად რომელი სიკეთის ხელყოფის შემთხვევაში შეიძლება მოითხოვოს პირმა არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება. მაგალითად, ადამიანის ჯანმრთელობა წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დაცულ ერთ-ერთ სიკეთეს, რომლის ხელყოფისათვის პირმა შეიძლება მოითხოვოს არაქონებრივი (მორალური) ზიანის ანაზღაურება. მოცემულ დავაში ასეთი სიკეთე უნდა იყოს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უფლება, 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. აღნიშნული სიკეთის ხელყოფის ვარაუდი კი დადასტურებული უნდა იქნეს მოსარჩელის მიერ და უნდა იყოს დადგენილი, რომ მისმა ხელყოფამ გამოიწვია ზიანის მიყენება, რაც საბოლოოდ სასამართლოს მისცემს შესაძლებლობას დადგინოს

უფლების დარღვევა ან უარყოს მისი დარღვევის ფაქტი. ამდენად, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობიდან და დასტურდებოდეს მოსარჩელის მიერ წარდგენილი კონკრეტული ფაქტებითა და მტკიცებულებებით, სახეზე არ არის. შესაბამისად, დამდგარი ზიანის არსებობა საქმეში არსებული მტკიცებულებებით საერთოდ ვერ იქნა დადასტურებული. აქედან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება ი-----ას მიმართ განსხვავებული მოპყრობა - დისკრიმინაცია და შესაბამისად, ზიანის მიყენების ფაქტი, რის გამოც ორივე სასარჩელო მოთხოვნა - დისკრიმინაციის მსხვერპლად ცნობა და მოპასუხისათვის მორალური ზიანის ანაზღაურების დაკისრება უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.22. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (სადავო პერიოდისათვის მოქმედი რედაქცია) საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომელიც განმარტავს დისციპლინური გადაცდომის სახეებს, კერძოდ, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს: ა) სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება; ბ) დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნა; გ) ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ. სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 79-ე მუხლი ადგენდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებს. მითითებული მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, „იმ თანამდებობის პირმა ან დაწესებულებამ, რომელსაც აქვს მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის უფლება, დისციპლინური გადაცდომისათვის მის მიმართ შეიძლება გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ე) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არა უმეტეს ერთი წლისა; ვ) სამსახურიდან განთავისუფლება ამ კანონის საფუძველზე“. იმავე კანონის 99-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, „სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი სხვა ზომა“, ხოლო მე-3 პუნქტის შესაბამისად, „მოხელე, რომელიც თვითნებურად (5 დღეზე მეტი ხნით) მიატოვებს სამსახურს, განთავისუფლებულად ჩაითვლება სამსახურის თვითნებური დატოვების მეორე სამუშაო დღიდან“. კონკრეტულ შემთხვევაში ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას საფუძვლად დაედო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 79-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი.

4.23. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილებით ი-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანება, ი-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ი-----ს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებით გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურების გადახდა და მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 სექტემბრის Nბს-436-431(2კ-16) განჩინებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ი-----ას საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული. უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის 3ბ/1907-15 გადაწყვეტილება. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებისა და ი-----ას 2016 წლის 15 ნოემბრის განცხადების საფუძველზე, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 16 ნოემბრის N--- ბრძანებით, ი-----ა აღდგენილ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი-----ს

განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. 2016 წლის 17 ნოემბერს ი-----ას წარმომადგენელმა განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს და მოითხოვა ი-----ასათვის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება 2016 წლის 21 ნოემბრიდან 2016 წლის 21 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდისათვის. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსმა გ-----ამ ი-----ას შვებულების განცხადებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ, ვინაიდან ისანი-სამგორის რაიონული განყოფილება წარმოადგენს ერთ-ერთ რთულ და საპასუხისმგებლო დანაყოფს, მისი ხელმძღვანელის გარეშე დატოვება სერიოზულ პრობლემას შეუქმნიდა სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას, რის გამოც უარი განუცხადა ერთთვიან შვებულებაზე. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის უფროსმა 2016 წლის 03 დეკემბერს N1----- მოხსენებითი ბარათით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს, წარუდგინა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 01 დეკემბრის დასკვნა და მოითხოვა შესაბამისი სამსახურისათვის სათანადო ზომების გატარების დავალება. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 05 დეკემბრის N--- ბრძანებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი---

----- სამმართველოს ი-----  
----- უფროსი ი-----ა 2016 წლის 18 ნოემბრიდან გათავისუფლდა  
დაკავებული თანამდებობიდან.

4.24. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია პირნათლად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები, კერძოდ, სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 73<sup>2</sup>-ე მუხლის შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურემ თავისი საქმიანობა უნდა განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე, ქცევის ზოგადი წესების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია დაიცვას ის მოთხოვნები, რომლებიც მას და მის თანამდებობას შეეხება. საჯარო მოსამსახურე თავის სამსახურებრივ მოვალეობას უნდა ასრულებდეს მიუკერძოებლად და კეთილსინდისიერად. ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ ი-----ას მიერ დაკავებული თანამდებობის თვითნებურად (5 დღეზე მეტი ხნით) მიტოვების ფაქტი წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე მუხლის მე-4 ნაწილის ჩანაწერზე, რომლის თანახმადაც, აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სამსახურის თვითნებური დატოვების მეორე სამუშაო დღიდან მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია. ამასთან, მოსარჩელე მხარის განმარტებაზე, რომ მან დამსაქმებელს მიმართა განცხადებით და მოითხოვა ერთთვიანი კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება, საქალაქო სასამართლომ მართებულად აღნიშნა, რომ როგორც საქმის მასალებით დგინდება, ი-----ა დანიშვნის დღიდან არცერთხელ არ გამოცხადებულა სამსახურში და არ შეუსრულებია კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობები. მეტიც, შვებულების განცხადების დაკმაყოფილებაზე მან ხელმძღვანელობისაგან მიიღო უარი, ვინაიდან სამსახურში იკავებდა ხელმძღვანელ პოზიციას და მისი ერთი თვით გამოუცხადებლობა მნიშვნელოვნად შეუშლიდა ხელს სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, ი-----ას უნდა ჰქონოდა გონივრული მოლოდინი იმისა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მის საქმეზე მიღებული განჩინების შემდგომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია უზრუნველყოფდა მის თანამდებობაზე აღდგენას და უნდა მიეღო შესაბამისი ზომები სამსახურში გამოცხადებისათვის. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილებაზე (საქმე #ბს-161-158 (კ-15), სადაც მითითებულია, რომ: „საჯარო მოსამსახურის მიერ კანონმდებლობით განსაზღვრული მოვალეობების შეუსრულებლობამ ან არაჯეროვანმა შეუსრულებლობამ 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... სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი სხვა ზომა (საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 99-ე მუხლის მე-2 პუნქტი)... მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშეც („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 99-ე მუხლის მე-3 პუნქტი), თუ იგი უხეშად დაარღვევს სამსახურებრივ მოვალეობებს. სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას კანონი არ განმარტავს, მაგრამ სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად უნდა იქნეს მიჩნეული ისეთი შემთხვევები, როდესაც დაწესებულებას მნიშვნელოვანი მატერიალური თუ სხვა სახის ზიანი ადგება ან/და ამით მნიშვნელოვნად ეშლება ხელი ადმინისტრაციულ ორგანოს მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებაში, მნიშვნელოვნად ილახება მოქალაქეთა უფლებები, სამსახურის პრესტიჟი, დარღვევა გამოიხატება მოხელის მხრიდან მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შეგნებულ უგულვებელყოფაში ან უხეშ დაუდევრობაში და სხვ“...

4.25. აპელანტის განმარტებით, განსახილველ დავაში სასამართლოს უნდა ემსჯელა იმის შესახებ, ი-----ას ეკუთვნოდა თუ არა შვებულება, ჰქონდა თუ არა შვებულების მოთხოვნის უფლება და შემდეგ გადაეწყვიტა სადავო საკითხები. სააპელაციო პალატა სადავოდ არ ხდის იმ გარემოებას, რომ როგორც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსი საჯარო მოხელეს აძლევენ ყოველთვიური შვებულების მოთხოვნის უფლებას. თუმცა, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, როდესაც საჯარო მოხელეს უკავია საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელი პასუხისმგებელი პირის თანამდებობა, ასეთ შემთხვევაში სასურველია და აუცილებელიც მისთვის შვებულების მიცემის საკითხი შეთანხმდეს სამსახურის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელობასთან, რათა ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის შვებულებაში სამსახურის ინტერესებისათვის მიუღებელ დროს გასვლით ზიანი არ მიადგენს სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის მასალებით არის დადგენილი, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 16 ნოემბრის N--- - ბრძანებით, ი-----ა აღდგენილ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი-----ს----- განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის უფროსმა გ-----ამ ი-----ას შვებულების განცხადებასთან დაკავშირებით 2016 წლის 18 ნოემბერს განმარტა, რომ, ვინაიდან

ისანი-სამგორის რაიონული განყოფილება წარმოადგენს ერთ-ერთ რთულ და საპასუხისმგებლო დანაყოფს, მისი ხელმძღვანელის გარეშე დატოვება სერიოზულ პრობლემას შეუქმნიდა სამსახურის ნორმალურ ფუნქციონირებას, აღნიშნულის გამო ერთთვიანი შვებულებით სარგებლობაზე ი-----ას უარი ეთქვა. ამასთან, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ზედამხედველობის საქალაქო სამსახურის ი----- სამმართველოს უფროსის 2016 წლის 25 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათით დგინდება, რომ ი-----ა დღიდან დანიშვნისა - 2016 წლის 16 ნოემბრიდან არ გამოცხადებულა სამსახურში, რაც სადავოდ მოსარჩელე მხარესაც არ გაუხდია. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, იმ შემთხვევაშიც კი, ი-----ას რომ ჰქონოდა შვებულების დაუყოვნებლივ მოთხოვნის უფლება და ადმინისტრაციის უარი შვებულების მიცემაზე რომც ჩათვალოს უკანონოდ, ი-----ას, მით უფრო როგორც ერთ-ერთი საპასუხისმგებლო განყოფილების პასუხისმგებელ საჯარო მოხელეს, არ ჰქონდა უფლება თვითნებურად მიეტოვებინა საჯარო სამსახური და საკუთარი თავი ჩათვალა შვებულებაში გასულად. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, თუ საჯარო მოხელეს უარს ეუბნებოდა მისი კუთვნილი შვებულების მიცემაზე და მას უარი მიაჩნია უკანონოდ, მას მაინც არა აქვს უფლება საჯარო სამსახური თვითნებურად მიატოვოს და თავი ჩათვალოს შვებულებაში მყოფად, არამედ ამ შემთხვევაში მას შეუძლია შვებულების მიცემაზე უარი გაასაჩივროს და სადავოდ გახადოს როგორც ზემდგომ თანმდებობის პირთან, ასევე სასამართლოში, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პროცედურების დაცვით. წინააღმდეგ შემთხვევაში გამოვა, რომ ნებისმიერ საჯარო მოხელეს შეეძლება სამსახურის ადმინისტრაციასთან შეთანხმების გარეშე, თვითნებურად, მხოლოდ განცხადების დაწერით, თავი ჩათვალოს შვებულებაში გასულად და მიატოვოს საჯარო სამსახური, რაც, ბუნებრივია დაუშვებელია და ეს გამოუსწორებელ ზიანს მიაყენებდა საჯარო სამსახურის ნორმალურად ფუნქციონირებას.

## **5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

## **6. საპროცესო ხარჯები**

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის თანახმად, აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის მოვალეობისაგან.

## **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი**

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, 34-ე მუხლით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 386-ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. ი-----ას სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება.
3. აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის მოვალეობისაგან.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით მხარეებისათვის დასაბუთებული განჩინების კანონით დადგენილი წესით ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში საქართველოს უზენაეს სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (მდებარე: ქ. თბილისი ძმ. ზუბალაშვილების ქუჩა №32) თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის (მდებარე: ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის 7ა) მეშვეობით.

**მოსამართლე**

**მერაბ ლომიძე**