



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

29 მაისი, 2018 წელი
მცხეთა

ქ.

**მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა
კოლეგია**
მოსამართლე კობა გოცირიძე
სხდომის მდივანი თამარ ოლაძე

მოსარჩელე: ნ-----

წარმომადგენელი - ლ-----

მოპასუხე: ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობა

წარმომადგენლები: თ-----

დავის საგანი: ადმინისტრაციული აქტის ბათილობა, ახალი ადმინისტრაციული აქტის გამოცემით სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2018 წლის 11 იანვრის №----- ბრძანება ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საორგანიზაციო სამსახურის მესამე რანგის პირველი კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის **ნ-----ს** თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობას დაევალოს ახალი ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტის გამოცემით **ნ-----ს** სამსახურში აღდგენა.

1.3. ახალგორის მუნიციპალიტეტს დაევალოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დღიდან გათავისუფლებისა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(იხ დაზუსტებული მოთხოვნა 2018 წლის 12 აპრილის სხდომა ოქმი)

დავის მოკლე შინაარსი; მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2016 წლის 01 მაისიდან მუშაობდა აღნიშნულ თანამდებობაზე მუშაობის განმავლობაში ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურეობრივ მოვალეობას, რამდენჯერმე არის წახალისებული. 2016 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობისა და განსაკუთრებით 2017 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ ხელმძღვანელების მხრიდან იყო კატეგორიული მოთხოვნა, რომ დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის გამო მიზეზი იყო ის, რომ გამგებელი დაჟინებით მოითხოვდა მის საუბნო კომისიის წევრობას, რაზეც მან უარი განუცხადა. 2017 წლის 20 თებერვალს სამსახურში მისი დაგვიანებით გამოცხადების გამო დააკისრეს დისციპლინური სახდელი გაფართხილება. 2017 წლის 14 დეკემბერს როცა გასული იყო პირად საქმეზე და დატოვა სამსახური აღნიშნული გამოიყენეს მის მიმართ. დისციპლინურ სახდელს გადიოდა ვადა ერთწლიანი და მოპასუხეს უნდოდა მაქსიმალურად ამ დროის გასვლამდე ის კვლავ დაესაჯათ და წარმოეჩინათ, როგორც ურჩი თანამშრომელი და ის გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში. მართალია კანონმდებელი არ განმარტვას, თუ რას მოიცავს მძიმე დისციპლინური გადაცდომა, მის მიერ სამუშაო ადგილის დატოვებას არ მოჰყოლია მძიმე შედეგი, არც ზიანი და **მისი გათავისუფლება უკავშირდება პოლიტიკურ მოტივს, რომ არ შეასრულა გამგებლის პოლიტიკური მოთხოვნა.**

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობის წარმომადგენლებმა სარჩელი არ ცნეს, დაეთანხმნენ შესაგებელში დაფიქსირებულ გარემოებებს და განმარტეს, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები არ არსებობს.

3. დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 20 თებერვლის #----- ბრძანების თანახმად ;საჯარო სამსახურის შესახებ; საქართველოს კანონის 79-ე მუხლის პირველი ;ბ; ქვეპუნტის საფუძველზე ნ-----ს ახალგორის სამსახურის მთავარ სპეციალისტს დეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ;**გაფართხილება;**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

იხ. 2017 წლის 20 თებერვლის #----- ბრძანება

3.2. დისციპლინური წარმოების შესახებ საქმეში წარმოდგენილი დასკვნის თანახმად დადგენილია, რომ 2017 წლის 14 დეკემბერს სამუშაო საათებში,

კერძოდ, 15 საათსა და 30 წუთზე საორგანიზაციო სამსახურის მთავარი სპეციალისტი **ნ-----** უშუალო უფროსთან შეუთანხმებლად არ იმყოფებოდა ადმინისტრაციულ შენობაში, რაც წერილობით დაადასტურა საორგანიზაციო სამსახურის უფროსმა. აღნიშნული დასკვნის მიხედვით შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსმა მიზანშეწონილად მიიჩნია, **ნ-----ს** მიმართ გამოყენებული ყოფილიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. დისციპლინური წარმოების შესახებ დასკვნა.

3.3. ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 19 დეკემბრის #---- ბრძანების თანახმად ;საჯარო სამსახურის შესახებ; საქართველოს კანონის 88-ე მუხლის პირველი პუნქტის გ; ქვეპუნქტის და ამავე მუხლის მესამე პუნქტის საფუძველზე გამგეობის საორგანიზაციო სამსახურის სპეციალისტის **ნ-----ს** მიმართ დაიწყო დისციპლინური წარმოება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- იხ. 2017 წლის 19 დეკემბრის #---- ბრძანება.

3.4. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 110-და 112 მუხლების შესაბამისად ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში 2018 წლის 04 იანვარს ჩატარებული იქნა სხდომა (ზეპირი მოსმენა) საორგანიზაციო სამსახურის მთავარი სპეციალისტის **ნ-----ს** მიმართ, რომელიც ზეპირ სხდომაზე არ გამოცხადდა. 2017 წლის 27 დეკემბერს შედგენილი აქტის თანახმად **ნ-----მ** სხდომის ჩატარების თარიღის ცნობის შესახებ წერილობითი დასტურის ჩაბარებაზე განაცხადა უარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- იხ. ზეპირი მოსმენის სხდომის ოქმი.

3.5. ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2018 წლის 11 იანვრის #2---- ბრძანების თანახმად ;საჯარო სამსახურის შესახებ; საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის მესამე პუნქტის ;ვ; ქვეპუნქტის. 93-ე მუხლის, 96-ე მუხლი პირველი პუნქტის ;დ ქვეპუნქტის 98-ე მუხლის, 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის ;ე; ქვეპუნქტის და ;ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის 54-ე და 61-ე მუხლების შესაბამისად ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საორგანიზაციო სამსახურის მესამე რანგის პირველი კატეგორიის მთვარი სპეციალისტი **ნ-----** გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- იხ. 2018 წლის 11 იანვრის #2---- ბრძანება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, მხარეები ადმინისტრაციული საქმის განხილვისას სარგებლობენ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით მინიჭებული უფლება-მოვალეობებით, 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 დადასტურდეს ეს ფაქტები.

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 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-17 მუხლის შესაბამისად, მოპასუხე ვალდებულია, წარადგინოს წერილობითი პასუხი (შესაგებელი) და შესაბამისი მტკიცებულებები. ამასთან, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის არარა აქტად აღიარების, ბათილად ცნობის ან ძალადაკარგულად გამოცხადების შესახებ სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება ადმინისტრაციულ ორგანოს, რომელმაც გამოსცა ეს აქტი. მოპასუხე მხარის მიერ არის დასაბუთებული მის მიერ გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ფაქტობრივი და სამართლებრივი არგუმენტაცია, იმ მხრივ, რომ ადმინისტრაციული წარმოების შედეგად განხილული საკითხის გადასაწყვეტად სრულყოფილად იქნა გამოკვლეული საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ არ არსებობს **ნ-----ს** მიერ აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი; „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი; ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

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

საქართველოს კონსტიტუციის 14-ე 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 კონსტიტუციის მე-16 მუხლის თანახმად, ყველას აქვს საკუთარი პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლება.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება უშუალოდ მონაწილეობდეს თავისი

ქვეყნის მართვა-გამგეობაში და თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში, აგრეთვე, ყველას აქვს შრომის სამართლიანი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას, მათ შორის არ დაუშვას პირის შრომითი პირობების იმგვარად დადგენა, რომელიც სახელმწიფო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლობიერად შეზღუდავს.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტი ყველას აძლევს გარანტირებულ უფლებას თავისი უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 2.1. „დ“ მუხლის 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. სასამართლოს მიაჩნია, **რომ მოსარჩელის მიერ სადავოდ ქცეული ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2018 წლის 11 იანვრის №----- ბრძანება** მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ შეიცავს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 2.1. „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ლეგალური დეფინიციის ყველა ელემენტს, რაც მისი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად მიჩნევის საფუძველს წარმოადგენს. ამდენად, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 2.1. „ა“ მუხლის შესაბამისად, დავის განხილვისას უნდა შემოწმდეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის შესაბამისობა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი აქტის გამოცემის მომწესრიგებელ და სხვა საკანონმდებლო აქტების დებულებებთან.

6.2. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად ამ კანონის მიზანია, უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა. **მუხლი 2. 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. **მუხლი 3.** ტერმინთა განმარტება ამ კანონში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა: **ა) სახელმწიფო სამსახური** – საქართველოს სახელმწიფო და ავტონომიური რესპუბლიკების იმ ორგანოებში (დაწესებულებებში) არჩევით ან დანიშვნით თანამდებობაზე საქმიანობა, რომლებიც საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებენ საკანონმდებლო, აღმასრულებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო ზედამხედველობასა და კონტროლს, აგრეთვე სახელმწიფო თავდაცვას; **ბ) სახელმწიფო მოსამსახურე – პირი**, რომელსაც სახელმწიფო სამსახურში არჩევითი ან დანიშვნითი თანამდებობა უკავია და რომლის სამართლებრივი სტატუსი და უფლებამოსილება განისაზღვრება საქართველოს კონსტიტუციის ან/და შესაბამისი საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე; ამ პირის მოადგილე; (22.12.2017. N1826 ამოქმედდეს 2018 წლის 1 იანვრიდან) **გ) საჯარო სამსახური** – სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობა (გარდა ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა), მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) საქმიანობა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობა (გარდა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ, წევრობაზე დაფუძნებულ და ამ კანონითა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობისა). საჯარო სამსახურად ითვლება აგრეთვე საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს პრემიერ-მინისტრისა და საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოების აპარატებში, საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატში, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში, საქართველოს ბიზნესმომხდარების აპარატში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატში, საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის ადმინისტრაციაში საქმიანობა; **დ) საჯარო მოსამსახურე – პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი;** **ე) პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე** (შემდგომ – მოხელე) – პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, რომელიც ახორციელებს საჯარო სამართლებრივ უფლებამოსილებებს, როგორც თავის ძირითად

პროფესიულ საქმიანობას, რაც უზრუნველყოფს მის მიერ საჯარო ინტერესების დაცვას, და რომელიც ამის სანაცვლოდ იღებს შესაბამის ანაზღაურებას და სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს; ამავე კანონის მე-2 თავის მიხედვით საჯარო სამსახურის პრინციპები; **მუხლი 7. კანონიერება** საჯარო მოსამსახურე უნდა მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურის ნებისმიერი ქმედება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს.

მუხლი 8. ერთგულება საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და საჯარო ინტერესების დაცვის საფუძველზე განახორციელოს. **მუხლი 9.** კანონის წინაშე თანასწორობა 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. **მუხლი 10.** ეკონომიურობა და ეფექტიანობა საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია რესურსების ეკონომიურად გამოყენებითა და ხარჯვით ეფექტიანად, სწორად და კოორდინირებულად წარმართოს საჯარო სამსახურში ორგანიზაციული პროცესი ხალხისა და სახელმწიფოს ინტერესების დასაცავად და ქვეყნის წინაშე მდგარი ამოცანების წარმატებით შესასრულებლად. **მუხლი 11. დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახური** მოხელის სამსახურში მიღების შესახებ გადაწყვეტილება და მის კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებული სხვა გადაწყვეტილება მიუკერძოებლად უნდა იქნეს მიღებული და უნდა ეფუძნებოდეს მოხელის კომპეტენციისა და სამუშაოს შესრულების უნარის სამართლიან და გამჭვირვალე შეფასებას, რომლის მიზანია საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა. **მუხლი 12. მიუკერძოებლობა** საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მიუკერძოებელი უნდა იყოს და უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ საჯარო ინტერესებით. მას ეკრძალება პირადი ინტერესებით ხელმძღვანელობა. **მუხლი 13.** საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობა საქართველოს ყველა მოქალაქისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს საჯარო სამსახურში შესვლის თანაბარი შესაძლებლობა, მათი უნარის, კვალიფიკაციისა და პროფესიული მომზადების შესაბამისად. **მუხლი 14. ანგარიშვალდებულება**

საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში განხორციელებული საქმიანობისთვის პირადად აგებს პასუხს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. **მუხლი 15.**

პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი საჯარო მოსამსახურეს უფლება არა აქვს, თავისი სამსახურებრივი მდგომარეობა პარტიული (პოლიტიკური) მიზნებისათვის ან/და ინტერესებისათვის გამოიყენოს. საჯარო მოსამსახურეს ასევე უფლება არა აქვს, სამუშაო საათებში ან სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მონაწილეობა მიიღოს აგიტაციასა და წინასაარჩევნო კამპანიაში. საჯარო მოსამსახურეს ეკრძალება რომელიმე პოლიტიკური პარტიის, საარჩევნო სუბიექტის, საარჩევნო სუბიექტობის კანდიდატის მხარდასაჭერი ან საწინააღმდეგო აგიტაციისა და კამპანიის პროცესში ადმინისტრაციული რესურსის გამოყენება. **მუხლი 16. კარიერული**

განვითარება საჯარო სამსახურში კარიერული განვითარება ემყარება შეფასების სამართლიან სისტემას და სხვა მექანიზმებზე დაფუძნებულ პროფესიულ განვითარებას. **მუხლი 17. გამჭვირვალობა და ღიაობა** საჯარო სამსახური ხორციელდება გამჭვირვალედ და ღიად, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. **მუხლი 18. მოხელის სოციალური და სამართლებრივი დაცვა ხალხისა და სახელმწიფოს ერთგულების პრინციპის დაცვის ხელშესაწყობად საქართველოს კანონმდებლობით განისაზღვრება მოხელის სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიები** საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 3-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად საჯარო სამსახური – სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობა (გარდა ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა), მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) საქმიანობა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობა (გარდა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ, წევრობაზე დაფუძნებულ და ამ კანონითა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობისა).

ამავე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად საჯარო მოსამსახურეა – პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 86-ე მუხლის თანახმად, კი დისციპლინური წარმოების მიზანია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა და დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 87-ე მუხლის პირველი

პუნქტის თანახმად, დისციპლინური წარმოება ემყარება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს. არავის არ შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ამ კანონით დადგენილი საფუძვლისა და წესის დაცვის გარეშე.

ამავე კანონის 88-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძვლებია: 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. **ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი გამოსცემს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებას, რომელშიც აღინიშნება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის ვინაობა (მისი არსებობის შემთხვევაში), დისციპლინური წარმოების ვადა და გარემოებები, რომლებიც საფუძვლად დაედო დისციპლინური წარმოების დაწყებას.**

ამავე კანონის 85-ე მუხლის პირველი ნაწილის მესამე პუნქტის ;ვ; ქვეპუნქტის თანახმად **დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მიძიმედ, თუ: ვ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის მქონე პირმა ჩაიდინა ახალი დისციპლინური გადაცდომა.** **ამავე კოდექსის 86-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად** დისციპლინური წარმოების მიზანია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა და დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა. ხოლო **ამავე კოდექსის 87-ე მუხლის პირველი ნაწილი** თანახად 1. დისციპლინური წარმოება ემყარება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს. არავის არ შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ამ კანონით დადგენილი საფუძვლისა და წესის დაცვის გარეშე.

ამავე კანონის 91-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ინფორმაცია ეგზავნება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს დისციპლინური წარმოების დაწყებიდან ან პირის იდენტიფიცირებიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შეტყობინებამ შესაძლოა ხელი შეუშალოს დისციპლინური წარმოების განხორციელების ინტერესებს. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს განუსაზღვრავს წერილობითი ახსნა-განმარტების წარდგენის

ვადას, რომელიც არ უნდა იყოს 3 სამუშაო დღეზე ნაკლები. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს განუმარტოს მისი უფლებები და მოვალეობები, გააცნოს მას დისციპლინური წარმოების წესი და საქმის მასალები. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია დისციპლინურ წარმოებაში ჩართოს ის პირი, რომელსაც აქვს ინფორმაცია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის შესახებ და შეუძლია წერილობით ან ზეპირად წარადგინოს ახსნა-განმარტება (მოწმე), გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ახსნა-განმარტების წარდგენა ეწინააღმდეგება ამ პირის (მოწმის) ან მისი ოჯახის წევრის ინტერესებს. დისციპლინური წარმოების განხორციელებისას ზეპირი მოსმენის ჩატარების შემთხვევაში გამოიყენება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 110-ე-112-ე მუხლები. ამავე კოდექსის 93-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად 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.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლი პირველი პუნქტის ;დ; ქვეპუნქტის თანახმად 1. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია: **დ) სამსახურიდან გათავისუფლება. ამავე კანონის 98-ე მუხლის თანახმად სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში. ხოლო ამავე კანონის 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის ;ე; ქვეპუნქტის თანახმად 1. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლებია: ე) მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება განისაზღვრა;**

;ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის 54-ე და 61-ე მუხლების შესაბამისად **ა.დ)** ქვეპუნქტი თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს მერიის მოსამსახურეებს; **ა.ზ)** ქვეპუნქტი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით იღებს გადაწყვეტილებებს მერიის მოხელეთა წახალისებისა და საჯარო მოსამსახურეთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების შეფარდების შესახებ. მუნიციპალიტეტის ორგანოებისა და თანამდებობის პირების ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებია ა) პუქტი მერის ბრძანება;

6.3. განსხილევკელ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2017 წლის 17 თებერვალს ჩატარდა ადმინისტრაციული მოსმენა მუნიციპალიტეტის გამგეობის

თანამშრომლების სამუშაო საათების დროს სამსახურში არ ყოფნასთან დაკავშირებით, რომელსაც ესწრებოდა მოსარჩელე და მის მიმართ **2017 წლის 20 თებერვალს გამოიცა #----- ბრძანება**, რითაც მას დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა **;გაფრთხილება; აღნიშნული აქტი მოსარჩელის მიერ სადაოდ არ გამხდარა და შესულია კანონიერ ძალაში**. 2017 წლის 19 დეკემბერს ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმების შედეგების საფუძველზე გამოვლენილ დარღვევებზე გამოიცა **ბრძანება #2----- და** დაიწყო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური წარმოება, რაც იყო მისთვის ცნობილი და მას მოეთხოვა, რომ დისციპლინურ დარღვევებზე წარმოედგინა ახსნა-განმარტება, რაც მოსარჩელის მხრიდან არ იქნა წარმოდგენილი ;საჯარო სამსახურის შესახებ; საქართველოს კანონის 91 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად და საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 110-ე და 112 მუხლების შესაბამისად ადმინისტრაციული შენობის სხდომათა დარბაზში დაინიშნა 2018 წლის 04 იანვარს 15 საათზე ზეპირი მოსმენა **ნ-----ს** მიმართ, რის თაობაზეც მას ეცნობა კანონით დადგენილ ვადაში. მიეცა შესაძლებლობა წარმოედგინა თავისი მოსაზრებები და მტკიცებულებები, რაც მოსარჩელის მხრიდან დაცული არ იქნა და არ გამოცხადდა ზეპირ მოსმენაზე. აღნიშნული ზემოთ ხსენებული ფაქტობრივი გარემოებანი დადსტურებულია ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საორგანიზაციო სამსახურის უფროსის მოწმის სახით დაკითხული **ნ-----ს** სამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით. **(იხ. 2018 წლის 02 მაისის სასამართლოს სხდომა ოქმი)**.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის პირველი ნაწილის მესამე პუნქტის ;ვ; ქვეპუნქტის თანახმად **დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მძიმედ, თუ: ვ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის მქონე პირმა ჩაიდინა ახალი დისციპლინური გადაცდომა ამავე კოდექსის 98-ე მუხლის თანახმად სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში**.

მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგეობის **2017 წლის 19 დეკემბრის #----- ბრძანებზე** რომლის თანახმად ;საჯარო სამსახურის შესახებ; საქართველოს კანონის 88-ე მუხლის პირველი პუნქტის გ; ქვეპუნქტის და ამავე მუხლის მესამე პუნქტის საფუძველზე გამგეობის საორგანიზაციო სამსახურის სპეციალისტის **ნ-----ს** მიმართ დაიწყო დისციპლინური წარმოება.

ზემოთ ხსენებული გადაწყვეტილება წარმოადგენს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რადგან ის გამოცემულია ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ და მას შეიძლება მოჰყოლოდა სამართლებრივი შედეგი ამასთანავე, სასამართლო მიუთითებს, **აღნიშნული**

გადაწყვეტილება მოსარჩელის მხრიდან სადავო არ გამხდარა და არ გასაჩივრებულა გამომდინარე სამართლებრივი შედეგები შენარჩუნებულია და ძალაშია და მასში ასახული გადაწყვეტილება გადასინჯვას აღარ ექვემდებარება. მოსარჩელის მიერ ზემოთ ხსენებული მის მიმართ დისკრიმინირი წარმოების ბრძანების არგასაჩივრებით კი ამოიწურა ხსენებული სადავო მის დაკავებული თანადებობიდან გათავისუფლების აქტის, როგორც ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის კანონიერების სასამართლო წესით შემოწმების საშუალება, რაც ნიშნავს იმას, რომ მოსარჩელის მიერ **სარჩელით სადავოდ გამხდარი მოთხოვნა ლეგალიზებულია და სავალდებულო ძალის მქონეა.**

კონვენციის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია სამართლიანი სასამართლო განხილვის უფლება, რის შესახებაც ევროპული სასამართლოს მიერ განიმარტა, რომ მე-6 მუხლში არაფორმალური პრინციპებიდან უმნიშვნელოვანესია „საშუალებათა თანასწორობის“ (შეჯიბრობითობის) პრინციპი, რომელიც ნიშნავს, რომ მხარეთაგან თითოეულს უნდა ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა საქმის განხილვისას და არც ერთი მხარე არ უნდა სარგებლობდეს რაიმე არსებითი უპირატესობით თავის ოპონენტთან შედარებით (იხ. CASE OF NEUMEISTER V. AUSTRIA).

6.4. რაც შეეხება მოსარჩელის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მის **სამსახურდან გათავისუფლება უკავშირდება პოლიტიკურ მოტივს**, მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ წინამდებარე დავის არსებითად სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რეალურად, სახეზეა არის თუა არა დისკრიმინაციის ფაქტი, რაც გულისხმობს ქვეყნის მმართველი პოლიტიკური ძალის ცალკეული წარმომადგენლის მიერ ისეთ მიდგომას, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოებში დასაქმებული მოხელეების მიმართ იწვევს უთანასწორობას და პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას, მათი შრომითი უფლებების შელახვასა და სამსახურიდან გათავისუფლებას პოლიტიკური გემოვნებისა თუ კუთვნილების გამო.

შესაბამისად სასამართლო მიზანშეწონილად და აუცილებლად მიიჩნევს იმსჯელოს და დაადგინოს ფაქტი იმის თაობაზე, ნამდვილად განხორციელდა თუ არა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას პოლიტიკური ნიშნით. აღნიშნული ფაქტის დადგენა კი ავტომატურად გადაწყვეტს მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნების სამართლებრივ ბედს.

ვინაიდან, მოცემული დავის გადასაწყვეტად უმნიშვნელოვანესია დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მხარეთა ყურადღება მიაპყროს ზოგადად დისკრიმინაციის არსზე, მის ამკრძალავ ეროვნულ და საერთაშორისო ნორმებზე, ამ ნორმათა განმარტებაზე

და ამ კუთხით დამკვიდრებულ ეროვნულ და საერთაშორისო პრაქტიკაზე. ასევე, ყურადღება მიაქციოს შრომის უფლებაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებულია სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, რომელიც პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან.

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. საგულისხმოა, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე, საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან ქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

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

როგორც „აუცილებელს ყველა მუშა-მოსამსახურისათვის“, რომელიც „უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს მთელს მსოფლიოში.“

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

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

საყურადღებოა საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე **მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ (№2/2-389 2007 წლის 26 ოქტომბერი)**, რომელიც განმარტავს, რომ „შრომის თავისუფლება არ უნდა 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 დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას. 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი უშუალო კავშირშია რა ამავე მუხლის პირველ პუნქტთან, სხვა საკითხებთან ერთად, შრომითი უფლებების დაცვაზე ახდენს აქცენტირებას და ნორმა, რომელიც წინააღმდეგობაში მოვა მე-4 პუნქტთან, თავისთავად შეუსაბამო იქნება 30-ე მუხლის პირველ პუნქტთანაც“.

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

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი

ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, **პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.**

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

ამავე კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს. საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

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

ზემოაღნიშნული მე-14 მუხლისგან განსხვავებით, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებით, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა; **დაუშვებელია საჯარო ხელისუფლების მხრიდან ვინმეს დისკრიმინაცია პირველ პუნქტში აღნიშნული რომელიმე საფუძვლით.**

ზემოთ მითითებული სამართლებრივი ნორმების გათვალისწინებით შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტები კრძალავს ყველა სახის განსხვავებულ მოპყრობას. მაგრამ, იმ შემთხვევაში თუ სახელმწიფომ, მოხელის სახით, ვინმეს მიმართ განახორციელა განსხვავებული მოპყრობა, მაშინ ამ განსხვავებულ მოპყრობას თან უნდა სდევდეს „**ობიექტური და გონივრული გამართლება**“. ხოლო, იმისათვის, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულად ჩაითვალოს პირველ რიგში იგი უნდა ემსახურებოდეს კანონიერი მიზნის მიღწევის ინტერესებს და დაცული უნდა იყოს გონივრული პროპორციულობა მისაღწევ მიზანსა და გამოყენებულ საშუალებებს შორის, ანუ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები უნდა იყოს აუცილებელი და შესაფერისი (დისკრიმინაციის ტესტი).

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

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ პირველად იმსჯელა მე-14 მუხლის კონსტიტუციურ სამართლებრივ შინაარსზე საქმეზე მოქალაქეები -

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

საკონსტიტუციო სასამართლომ 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „**ახალი მემარჯვენეები**“ და „**საქართველოს კონსერვატიული პარტია**“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ დაადგინა დისკრიმინაციის შეფასების კრიტერიუმები და განმარტა: „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების ბუნებიდან გამომდინარე, მასში ჩარევისას, სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლები განსხვავებულია, განსაკუთრებით იმის მიხედვით, რა ნიშნით ან საზოგადოებრივი ცხოვრების რომელ სფეროში ახდენს ის პირთა დიფერენციაციას. შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობის გონივრულობის შეფასების მასშტაბიც განსხვავებულია: ცალკეულ შემთხვევაში ის შეიძლება გულისხმობდეს ლეგიტიმური საჯარო მიზნების არსებობის დასაბუთების აუცილებლობას (როგორებიცაა, სახელმწიფო უშიშროება, საზოგადოებრივი წესრიგი, კონსტიტუციური უფლებების შეზღუდვის კონსტიტუციითვე დასახელებული კონკრეტული საჯარო ინტერესები); სხვა შემთხვევებში ხელშესახები უნდა იყოს შეზღუდვის საჭიროება თუ აუცილებლობა; ზოგჯერ შესაძლოა საკმარისი იყოს დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, მათ შორის, მაგალითად, კონკრეტული გარემოებების რეალურად თავიდან აცილების შეუძლებლობის მიზეზით გამოწვეული დიფერენციაცია. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში დისკრიმინაციაზე საუბარი არ შეიძლება, თუ არათანასწორო მიდგომა ექვემდებარება გონივრულ ახსნას, გამართლებას, რაციონალიზაციას“. „ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განსხვავებულია სასამართლოს კრიტერიუმებიც დიფერენცირებული მოპყრობის დისკრიმინაციულობის შეფასებისთვის.“

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

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

თუ დიფერენციაციის ინტენსივობა მაღალია, სასამართლო გამოიყენებს მკაცრ ტესტს, ხოლო ინტენსივობის დაბალი მაჩვენებლის შემთხვევაში - „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“ (რაციონალური საფუძვლით შემოწმების ტესტი, რომლის მიხედვითაც: ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება; ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის“.

სასამართლო, ზემოთ მითითებული სამართლებრივი ნორმების გათვალისწინებით და საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით განმარტავს: იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული მოსარჩელის მიმართ მისი პოლიტიკური კუთვნილების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობა ან ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც მას კონსტიტუციით და კანონით მინიჭებული შრომის თავისუფლების უფლებით სარგებლობისას, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, უნდა დადგინდეს - ახალგორის **მუნიციპალიტეტის გამგებლის მხრიდან ჰქონდა თუ არა ადგილი პირის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას.**

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მან არ შეასრულა გამგებლის პოლიტიკური მოთხოვნა.

სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს „სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის” 102-ე მუხლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 17.1. მუხლის ითვალისწინებს, რომ მოსარჩელე ვალდებულია დაასაბუთოს თავისი სარჩელი, წარადგინოს თავისი შესაგებელი და შესაბამისი მტკიცებულებანი. კანონის აღნიშნული ნორმები ადგენს მხარეთა საპროცესო მოვალეობებს ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში, რაც უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპის სრულყოფილ რეალიზაციას. აქვე კანონი ადგენს გამონაკლის შემთხვევას, კერძოდ, **როდესაც დავის საგანს წარმოადგენს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მართლზომიერების შემოწმება, მტკიცების ტვირთი გადადის აღნიშნული აქტის გამომცემ ორგანოზე მოპასუხე სუბიექტზე.** მიუხედავად ამისა მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილება ადმინისტრაციულ აქტთან დაკავშირებული სარჩელის წარდგენისას არ გულისხმობს, რომ მოსარჩელე საერთოდ თავისუფლდება სარჩელის დასაბუთების ვალდებულებისგან, ანუ იმ გარემოებების შესაბამისი მტკიცებულებებით დადასტურების მოვალეობისგან, რითაც მისი მოთხოვნა ფაქტობრივად და იურიდიულად გამართლებული აღმოჩნდება.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. აღნიშნული დებულების შესაბამისად, მოპასუხეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა, ან განსხვავებულ მოპყრობას გონივრული და ობიექტური გამართლება ჰქონდა და გამოყენებული საშუალება მისაღწევი ლეგიტიმური მიზნის თანაზომიერია.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განმტკიცებულია, რომ დისკრიმინაციის სარჩელებზე/საჩივრებზე, მტკიცების ტვირთი აწევს სწორედ მოპასუხეს, მას შემდეგ, რაც მომჩივანი/მოსარჩელე წარადგენს სავარაუდო დისკრიმინაციის შესახებ მტკიცებულებებს.

სასამართლო იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიდგომას მტკიცების სტანდარტთან დაკავშირებით, რომელსაც ევროსასამართლო იყენებს სხვადასხვა დარღვევებზე, მათ შორის, თანასწორობის უფლების დარღვევებზე განაცხადების განხილვისას. მხედველობაშია გონივრულ ეჭვს მიღმა სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც - „მტკიცება შეიძლება გამომდინარეობდეს საკმარისად მყარი, ნათელი და თანმხვედრი დასკვნებიდან ან ფაქტების ცალსახა პრეზუმფციიდან..“ (იხ. ევროსასამართლოს გადაწყვეტილებები: Anguelova v. Bulgaria, no. 38361/97, § 111,

ECHR 2002-IV; “ANGUELOVA v. BULGARIA” 13 June 2002 (Application no. 38361/97; „ლარიბაშვილი საქართველოს წინააღმდეგ“ 2008 წლის 29 ივლისი (საჩივარი № 118030/03).

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

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

ამდენად, სასამართლომ დასაბუთებული ვარაუდით დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების პირობებში, დისკრიმინაციული მოპყრობის პრეზუმფციით უნდა იმოქმედოს და **მოპასუხე მხარეს დააკისროს დისკრიმინაციის გაქარწყლების ტვირთი მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში კი მოსარჩელის მხრიდან ვერ იქნა წარმოდგენილი უტყუარი მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა გამგებლის მხრიდან მისი თანამდებობიდან გათავისუფლებას პოლიტიკური მოტივით.**

სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹ მუხლის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი ბათილია, თუ იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან არსებითად დარღვეულია მისი მომზადების ან გამოცემის კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ამ კოდექსის 32-ე და 34-ე

მუხლით გათვალისწინებული წესის დარღვევით ჩატარებულ სხდომაზე ან კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული წარმოების სახის დარღვევით ანდა კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შეთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

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. ამავე კოდექსის 33-ე მუხლი ადგენს, რომ 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.

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

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა, რადგან ადგილი არ ჰქონდა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹ მუხლით გათვალისწინებული კანონის დარღვევას. გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტით მოსარჩელე მართებულად იქნა გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნული აქტი არ ეწინააღმდეგებოდა კანონს, არ არსებობს ახალგორის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2018 წლის 11 იანვრის №----- ბრძანების ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის და სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

სასამართლომ მიუთითებს, რომ მოსარჩელის **1.2. და 1.3.** სასარჩელო მოთხოვნებს სამსახურში აღდგენის და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შესახებ წარმოადგენს ძირითადი სასარჩელო მოთხოვნის სადავო აქტის თანმდევ შედეგს, რომელთა დაკმაყოფილებაც შესაძლებელი იქნებოდა ძირითადი სადავო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

7. საპროცესო ხარჯები:

მხარეები, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის, ასევე, მოპასუხე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისაგან, საქმეზე გაწეულ ხარჯს ანაზღაურებს სახელმწიფო.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

მოცემულ საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა: საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი, მე-2, მე-9, მე-12, მე-13, 22-ე, 23-ე, 24-ე, 32-ე მუხლებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 367-ე და 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

- 1. ნ-----ს** სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
- მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
- გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრის შეტანის გზით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (მდებარე: ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. №7ა) მცხეთის რაიონული სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (მდებარე: ქ. მცხეთა, სამხედროს ქუჩა №17) 14 დღის ვადაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის გადაცემის მომენტიდან. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია. იგი იწყება მხარისათვის გადაწყვეტილების ასლის გადაცემის მომენტიდან. გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტად ითვლება დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის მხარისათვის ჩაბარება უშუალოდ სასამართლოში ან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლების შესაბამისად;

მოსამართლე

კობა გოცირიძე