



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

04 ივლისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - გელა ბადრიაშვილი

სხდომის მდივანი - ნინო პაპინაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - ნ-----ე

წარმომადგენელი - ა-----

აპელანტი (მოპასუხე) - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია

წარმომადგენელი - ქ-----

დავის საგანი - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილება

სასარჩელო მოთხოვნა:

ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობიდან ნ-----ის გათავისუფლების შესახებ ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 24 ოქტომბრის N---- ბრძანების ბათილად ცნობა და ნ-----ის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა; ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის ნ-----ის სასარგებლოდ იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება თანამდებობიდან გათავისუფლებიდან თანამდებობაზე

აღდგენამდე პერიოდისათვის; ქ.თბილისის მერიისათვის ნ-----ის სასარგებლოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების დაკისრება 5000 ლარის ოდენობით.

მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელი არ დაეთანხმა სარჩელს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნები

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ნ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ქ.თბილისის მერის 2014 წლის 24 ოქტომბრის N---- ბრძანება და მოპასუხეს დაევალა საქმის გარემოებების სათანადო გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად ნ-----ის მიმართ ახალი აქტის გამოცემა, ქ.თბილისის მერიას ნ-----ის სასარგებლოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო დაეკისრა მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით, ხოლო დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტები

სასამართლომ მიუთითა, რომ ქ.თბილისის მერის 2011 წლის 8 აგვისტოს N---- ბრძანებით ნ-----ე დაინიშნა ქ.თბილისის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილებაში წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე (ტომი 1, ს.ფ. 51).

ქ.თბილისის მერიაში 2014 წლის სექტემბერში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 23 სექტემბრის N9-17, N9-18 და N9-19 დადგენილებებით სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის ნაცვლად ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების საქალაქო სამსახური, კულტურის საქალაქო სამსახური და განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა საქალაქო სამსახური შეიქმნა. რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირებას ადგილი არ ჰქონია (ტომი 1, ს.ფ. 24-32, 83, 84-97).

საქმის მასალებიდან არ ირკვევა, რომ რეორგანიზაციის პროცესში მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ განიხილა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ თანამდებობებზე ნ-----ის გადანიშნვის საკითხი, ასევე არ ირკვევა, შეფასებულ იქნა თუ არა ნ-----ის პროფესიონალიზმი და კომპეტენტურობა ახალი სამსახურებისათვის არსებული კადრების საჭიროებებთან მიმართებით. საქმის მასალებიდან არ ირკვევა, თუ რა თანამდებობაზე რა სახით დანიშნა შეთავაზა ნ-----ეს. ამგვარ

შეთავაზებაზე მოპასუხის მხრიდან წარმოდგენილი დოკუმენტი -2014 წლის 24 ოქტომბრის ოქმი (ს.ფ. 118-119) არ შეიცავს შესაბამის ინფორმაციას, რის გამოც დასახელებულ დოკუმენტს მტკიცებულების ძალა ვერ მიენიჭება. კონკრეტული თანამდებობის შეთავაზებასთან დაკავშირებით მოპასუხეს არც საქმის წარმოების პროცესში განუმარტავს.

ქ.თბილისის მერის 2014 წლის 24 ოქტომბრის N---- ბრძანებით ნ-----ე გათავისუფლებულ იქნა ქ.თბილისის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილებაში სპეციალისტის თანამდებობიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე რეორგანიზაციის გამო (ს.ფ. 23).

2014 წლის არჩევნების შედეგად ქ.თბილისის მერად დ----- არჩევის შემდეგ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში არჩევნებამდელი ხელისუფლების დანატოვარი კადრების მასობრივი გათავისუფლება დაიწყო.

„ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დაფინანსებითა და „სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის საერთაშორისო საზოგადოების“ კვლევით მიღებული, ადგილობრივი თვითმმართველი ორგანოების საქმიანობის მონიტორინგის 2014 წლის 4 დეკემბრის შუალედური ანგარიშის მიხედვით, 2014 წლის 1 ივლისიდან 1 ოქტომბრამდე პერიოდში ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებიდან 884 საჯარო მოსამსახურე გათავისუფლდა, საიდანაც 226 ფაქტი თბილისში დაფიქსირდა. ამავე ანგარიშის მიხედვით, თბილისში მოხელეთა ძირითადი ნაწილი პირადი განცხადებისა და რეორგანიზაციის გამო გათავისუფლდა, გათავისუფლებულთა უმრავლესობა კი „ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის“ მხარდამჭერს ან დამოუკიდებელ/უპარტიო პირს წარმოადგენდა (ტომი 1, ს.ფ. 1-22, 146-167).

დადგენილი ფაქტები პირველი ინსტანციის სასამართლომ სამართლებრივად შემდეგნაირად შეაფასა

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაწესებულების რეორგანიზაცია არ ქმნის საფუძველს მოხელის გასათავისუფლებლად. როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ამ კანონის 97-ე მუხლის საფუძველზე. დასახელებული მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დაწესებულების რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, დაწესებულების ხელმძღვანელი უფლებამოსილია გაითვალისწინოს ატესტაციის შედეგები.

ამავე კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით

გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას.

დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე, დაწესებულებაში განხორციელებული რეორგანიზაცია მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველს მხოლოდ იმ შემთხვევაში ქმნის, თუ მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაბამისი საშტატო ერთეული უქმდება. საშტატო ერთეული გაუქმებულად შეიძლება ჩაითვალოს, თუ ფუნქციური დატვირთვით ამგვარი თანამდებობა აღარ არსებობს და ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრება სხვა უფლება-მოვალეობები და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული (იხ. სუსგ Nბს-641-610(2კ-07)).

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოში განხორციელებული რეორგანიზაციით ქ. თბილისის მერიის სოციალური მომსახურების და კულტურის საქალაქო სამსახურის ნაცვლად ცალ-ცალკე ჩამოყალიბდა ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების საქალაქო სამსახური, განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა საქალაქო სამსახური და ქ.თბილისის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახური. ამასთან, დასახელებული საქალაქო სამსახურების დებულებებიდან გამომდინარე, არ მომხდარა ფუნქციურად ახალი სტრუქტურის ჩამოყალიბება, არამედ ერთი საქალაქო სამსახურიდან გამოეყო დარგობრივად განსხვავებული სამსახურები, რაც მეტყველებს მასზე, რომ ამ სამსახურებში შექმნილი შტატებიც შესაბამისობაში დარჩა იმ ამოცანებთან და ფუნქციებთან, რაც თავდაპირველ გაერთიანებულ სამსახურს გააჩნდა. აღსანიშნავია, რომ წამყვანი სპეციალისტის ძირითადი ფუნქცია სამსახურის ფუნქციებიდან გამომდინარე სხვადასხვა დავალებების შესრულებაა და წამყვანი სპეციალისტის შტატი არსებობდა როგორც რეორგანიზაციამდე არსებულ სამსახურში, ასევე, არსებობს რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილ სამსახურებში, ამასთან, დადგენილი გარემოებებიდან გამომდინარე, რეორგანიზაციის შედეგად შტატების რაოდენობა არ შემცირებულა. ამგვარ პირობებში, მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს არ ჰქონდა ნ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძველი. აღნიშნული გარემოება, 2014 წლის არჩევნების შედეგად ქ.თბილისის მერად პოლიტიკური გაერთიანება ქართული ოცნების კანდიდატის არჩევის შემდეგ მერიაში განხორციელებული კადრების მასობრივი გათავისუფლების გათვალისწინებით, სარწმუნოს ხდის მოსარჩელის მტკიცებას მასზე, იგი, როგორც არჩევნებამდელი ხელისუფლების პერიოდში დასაქმებული კადრი, შესაბამისი ხელისუფლების პოლიტიკური გუნდის - ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის მხარდამჭერად აღიქმებოდა და ამგვარად, პოლიტიკური ნიშნით იქნა დისკრიმინირებული.

სასამართლოს მითითებით, თანასწორობის იდეა და პრინციპები დღეს მოქმედ

მრავალ საერთაშორისო სამართლის აქტში, ისევე, როგორც საქართველოს კანონმდებლობაში განმტკიცებულია. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ 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. საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ნორმა, ადამიანის უფლებათა თანასწორად სარგებლობის სტანდარტს ამკვიდრებს. ადამიანები თანასწორნი არიან იმ უფლებებით სარგებლობაში, რომლებსაც კონვენცია ადამიანის წარუვალ უფლებებად მიიჩნევს. მოგვიანებით, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლით, ასეთივე თანასწორობა დადგინდა არა მხოლოდ კონვენციით გარანტირებული უფლებებთან მიმართებაში, არამედ ზოგადად ხელშემკვრელი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობის დროს.

დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლის მიზანია, საშუალება მიეცეთ ინდივიდებს, რომ თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე. ევროპული სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის მიხედვით, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფის მიზნით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი შესაბამისი უფლების განხორციელების ცალკეულ ნორმებს ადგენს.

დასახელებული კანონის მე-2 მუხლით განმარტებულია, რომ: - 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; 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.

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.

ამავე კანონის მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

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.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებით, ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმები ცხადყოფს, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებული სტანდარტები კრძალავს ყველა სახის

განსხვავებულ მოპყრობას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფომ, მოხელის სახით, ვინმეს მიმართ განახორციელა განსხვავებული მოპყრობა, მაშინ ამ განსხვავებულ მოპყრობას თან უნდა სდევდეს „ობიექტური და გონივრული გამართლება“. ხოლო, იმისათვის, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულად ჩაითვალოს პირველ რიგში იგი უნდა ემსახუროდეს კანონიერი მიზნის მიღწევის ინტერესებს და დაცული უნდა იყოს გონივრული პროპორციულობა მისაღწევ მიზანსა და გამოყენებულ საშუალებებს შორის, ანუ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები უნდა იყოს აუცილებელი და შესაფერისი (დისკრიმინაციის ტესტი).

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

განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებასთან დაკავშირებით ნამდვილად შეიძლება იმის მტკიცება, რომ დემოკრატიულ, სამართლებრივ სახელმწიფოში, რომელსაც საქართველო აშენებს, სახეზე არ არის და არც შეიძლება არსებობდეს განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების მქონე პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური მიზანი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებით, გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ- სამართლებრივი აქტი წარმოადგენს ნ-----ის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველზე მიღებულ აქტს, რომელმაც ნ-----ე არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა კონკრეტული პოლიტიკური პარტიის მხარდაჭერისა თუ მისდამი სიმპათიის გამო ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან (ქ. თბილისი მუნიციპალიტეტის მერიის უპარტიო თუ სხვა პოლიტიკური პარტიის მხარდამჭერებთან) შედარებით და ამგვარ მოპყრობას არ გააჩნდა ლეგიტიმური მიზანი. ამდენად, ხსენებული აქტი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლოს მითითებით, გამომდინარე იქედან, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბდა ახალი საქალაქო სამსახურები და შესაბამისი შტატები, სახეცვლილება განიცადა იმ თანამდებობამაც, რომელიც მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა, წარმოიშვა ტოლფასი თანამდებობები, რომელთა კადრებით დაკომპლექტება ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან არსებული რესურსის განხილვა-შეფასებას საჭიროებდა, მოპასუხეს გააჩნდა შესაბამისი ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარებისა და საქმის გარემოებების გამოკვლევის საჭიროება, რასაც ადგილი არ ჰქონია. მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს ევალებოდა, მოსარჩელის პროფესინალიზმისა და კომპეტენტურობის შეფასებისა და სამსახურის საჭიროებიდან გამომდინარე შეერჩია იმ თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა, რომლიდანაც სადავო ბრძანებით გაათავისუფლა.

სასამართლოს მითითებით, წინამდებარე გადაწყვეტილების გამოტანის დროს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის აღდგენა დამოკიდებულია ასეთი ვალდებულების შესრულების დროისთვის ვაკანტურ თანამდებობების არსებობაზე. მითითებული კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით ექვსი თვის განმავლობაში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო აქტი ბათილად უნდა ცნობილიყო ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად და მოპასუხეს უნდა დავალებოდა ამ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ნ------ის თანამდებობაზე დანიშვნისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებით, დისკრიმინაციის დადასტურების პირობებში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის

შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლი დისკრიმინაციის მსხვერპლს მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების უფლებას ანიჭებს.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 208-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ადმინისტრაციული ორგანოს, აგრეთვე, მისი თანამდებობის პირის ან სხვა სახელმწიფო მოსამსახურის მიერ მისი სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელებისას მიყენებული ზიანისათვის პასუხისმგებელია სახელმწიფო.

ამავე კოდექსის 207-ე მუხლის მიხედვით კი, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1005-ე მუხლის თანახმად, თუ სახელმწიფო მოსამსახურე განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობით არღვევს თავის სამსახურებრივ მოვალეობას სხვა პირის მიმართ, მაშინ სახელმწიფო ან ის ორგანო, რომელშიც ეს მოსამსახურე მუშაობს, ვალდებულია, აანაზღაუროს დამდგარი ზიანი. განზრახვის ან უხეში გაუფრთხილებლობის დროს მოსამსახურე სახელმწიფოსთან ერთად სოლიდარულად აგებს პასუხს.

მითითებული ნორმებიდან გამომდინარე, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, თუ იგი მიყენებულია ამ ორგანოს სახელმწიფო მოსამსახურის სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევის შედეგად. ზიანის ცნებაში მოიაზრება პირის სამართლებრივად დაცულ სიკეთეზე გარკვეული ზემოქმედებით გამოწვეული უარყოფითი შედეგები. ზიანი შესაძლოა იყოს ქონებრივი (მატერიალური) და არაქონებრივი (მორალური). სამართალდარღვევის მატერიალური შედეგი, რომელსაც აქვს ღირებულებითი ფორმა მიიჩნევა მატერიალურ ზიანად, ხოლო პირის არაქონებრივ უფლებათა შეზღუდვასთან დაკავშირებული ზიანი - მორალური ზიანად. არაქონებრივი უფლებები წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლის იმ ობიექტს, რომელსაც გააჩნია მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. არსებითი განსხვავება მდგომარეობს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის შედეგად დამდგარი ზიანის შინაარსში. სამოქალაქო სამართლის აღნიშნული ობიექტის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მისი ხელყოფის შედეგად დამდგარ ზიანს ქონებრივი ექვივალენტი არ გააჩნია. ამდენად, არაქონებრივი ზიანის მოთხოვნის წარმოშობისათვის საკმარისია არსებობდეს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის ფაქტი, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა. მორალური ზიანი უკავშირდება როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე მორალური ზიანი შესაძლოა დადგეს მოგვიანებით, ხანგრძლივი უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რითმის შეცვლის, დათრგუნულობის, გაურკვევლობის, ცხოვრების ხალისის დაქვეითების, ნერვული დაძაბულობის, არასრულფასოვნების კომპლექსის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ

არაქონებრივი ზიანი, თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისთვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებით, მოპასუხეს მოსარჩელეს სასარგებლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურება მხოლოდ 500 ლარის ოდენობით დაეკისროს. კონკრეტულ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ თანხის ოდენობა არ უზრუნველყოფს ხელყოფილი უფლების აღდგენას/რესტიტუციას, რადგან მიყენებულ ზიანს ფულადი ეკვივალენტი არ გააჩნია, თუმცა კომპენსაციის მიზნიდან გამომდინარე შესაძლებელია უზრუნველყოს მოსარჩელის ნეგატიური განცდების შემსუბუქება, დადებითი ემოციების გამოწვევა, რაც დაეხმარება მას სულიერი წონასწორობის მიღწევაში.

ნ-----ის სააპელაციო მოთხოვნა

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება იმ ნაწილში, რომლის თანახმად გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად, მოპასუხეს დაევალა ნ-----ის მიმართ მისი თანამდებობაზე დანიშვნისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

ნ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

აპელანტი მიუთითებს ამავე დავასთან მიმართებით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 16 მარტის (Nბს - 834-826 (2კ-16)) განსჯადი სასამართლოს დადგენის შესახებ განჩინებაზე, სადაც საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის განხილვა სასამართლოს და არა ადმინისტრაციის მიერ უნდა მოხდეს.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიამ მტკიცებულებების შეფასების შემდგომ, სარწმუნოდ დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, მისცა მათ სამართლებრივი შეფასება და გამოიტანა დასკვნები საქმისათვის

მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობისა თუ არარსებობის თაობაზე. სასამართლომ ასევე იმსჯელა დავისათვის უმნიშვნელოვანეს - დისკრიმინაციის ფაქტზე და ის დადასტურებულად ჩათვალა. აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის არსებობის ფაქტი. ამდენად, აპელანტისათვის გაუგებარია სასამართლოს მიერ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4-ე მუხლის გამოყენების საჭიროება, რაც დაუსაბუთებელს ხდის გადაწყვეტილებას გასაჩივრებულ ნაწილში.

აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. აპელანტის მითითებით, სასამართლო ვალდებული იყო გამოეყენებინა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.1., 33.1 და 33¹ მუხლები და არსებითად გადაეწყვიტა სადავო საკითხი.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო მოთხოვნა

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება დაკმაყოფილებულ ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

დადგენილია, რომ „ქალაქ თბილისის მერიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქ. თბილისის საკრებულოს 2006 წლის 12 ოქტომბრის N1-1 გადაწყვეტილებაში ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N9-16 დადგენილების საფუძველზე შეტანილი ცვლილებით გამოცხადდა თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის რეორგანიზაცია და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სისტემაში შეიქმნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების საქალაქო სამსახური, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახური და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა საქალაქო სამსახური. შესაბამისად, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა აღარ არსებობს.

ასევე დადგენილია, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 24 ოქტომბრის N---- ბრძანებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, ქ. თბილისის

მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტი ნ-----ე, 2014 წლის 26 ოქტომბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. აპელანტი აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიუთითა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის თანახმად, „დაწესებულების რეორგანიზაცია არ ქმნის საფუძველს მოხელის გასათავისუფლებლად. როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ამ კანონის 97-ე მუხლის საფუძველზე“. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „დაწესებულების ხელმძღვანელი უფლებამოსილია გაითვალისწინოს ატესტაციის შედეგები“. ამავე კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას“.

აპელანტის მითითებით, საქმის მასალებში წარმოდგენილია სამსახურის დებულება და საშტატო ნუსხა, როგორც რეორგანიზაციამდე ასევე რეორგანიზაციის შემდგომ, რომელთა თანახმად დასტურდება, რომ დაწესებულებაში ადგილი ჰქონდა შტატების შემცირებას. კერძოდ, რეორგანიზაციამდე განათლებისა და კულტურის განყოფილებაში იყო 3 წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, ხოლო რეორგანიზაციის შემდგომ შექმნილ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილებაში 1 წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა საქალაქო სამსახურის განათლების პროგრამების განყოფილებაში 1 წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, რაც ასევე დასტურდება საქმის მასალებში წარმოდგენილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის საკადრო რესურსების სამსახურის უფროსის 2015 წლის 15 აპრილის N----- წერილით, რომლის თანახმად, დგინდება, რომ ახლად შექმნილ სამსახურებში დამტკიცებულ იქნა თითო წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა. გარდა აღნიშნულისა, ამავე წერილით განმარტებულია, რომ თანამშრომლების მიერ სამსახურის შენარჩუნების მიზნით ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის ხელმძღვანელებმა მათ სიტყვიერად შესთავაზეს ამა თუ იმ თანამდებობაზე დანიშვნა (მიუხედავად იმისა რომ შეთავაზების ვალდებულება კანონით გათვალისწინებული არ არის), რაზეც ნ-----ემ უარი განაცხადა. აღნიშნულის დამადასტურებლად, საქმეში წარმოდგენილია საკადრო რესურსების სამსახურისა და სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის მიერ შედგენილი ოქმები.

აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლო გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასევე უთითებს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად

ჩამოყალიბდა ახალი საქალაქო სამსახურები და შესაბამისი შტატები, სახეცვლილება განიცადა იმ თანამდებობებმაც, რომელთა კადრებით დაკომპლექტება ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან არსებული რესურსის განხილვა-შეფასებას საჭიროებდა, მოპასუხეს გააჩნდა შესაბამისი ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარებისა და საქმის გარემოებების გამოკვლევის საჭიროება, რასაც ადგილი არ ჰქონია. მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს ევალუბოდა, მოსარჩელის პროფესიონალიზმისა და კომპეტენტურობის შეფასებისა და სამსახურის საჭიროებიდან გამომდინარე შეერჩია იმ თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა, რომლიდანაც სადავო ბრძანებით გათავისუფლდა.

აპელანტი ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია არ ეთანხმება აღნიშნულს და განმარტავს, რომ ნ-----ე სამსახურიდან გათავისუფლდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, რომელიც ითვალისწინებს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლებას დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას. შესაბამისად, სასამართლოს მითითებას, თანამშრომლის პროფესიონალიზმისა და კომპეტენტურობის გამოკვლევასთან დაკავშირებით, არანაირი კავშირი არ აქვს მოცემულ შემთხვევასთან. აპელანტის მოსაზრებით, როდესაც ხდება დაწესებულებიდან შტატების შემცირების გამო თანამშრომლის გათავისუფლება, კანონმდებლობა არ აკეთებს არანაირ დათქმას მოხელის კვალიფიციურობასთან დაკავშირებით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის თანახმად, სხვა თანამდებობაზე ან სხვა ადგილმდებარეობის სამუშაოზე მოხელის გადაყვანა, აგრეთვე მისთვის დაკავებული თანამდებობით გაუთვალისწინებელი დავალების დაკისრება დასაშვებია მხოლოდ მოხელის თანხმობით. გამონაკლისს წარმოადგენს ამ კანონის 53-ე, 54-ე და 57-ე მუხლებით გათვალისწინებული შემთხვევები, ხოლო ამავე კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე გაფრთხილების ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 108-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელეს ერთი თვით ადრე უნდა ეცნობოს დაწესებულების ლიკვიდაციის, თანამდებობის შემცირების ან ატესტაციის არადაამკმაყოფილებელი შედეგების გამო სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში, ნ-----ე გაფრთხილებულ იქნა შესაძლო გათავისუფლებისა და რეორგანიზაციის შესახებ 2014 წლის 25 სექტემბერს (იხ. საქმის მასალებში წარმოდგენილი გაფრთხილება), გარდა ამისა, დადგენილია, რომ ნ-----ემ უარი განაცხადა შეთავაზებაზე (იხ. საქმის მასალებში

წარმოდგენილი 24.10.2014წ. ოქმი) ამდენად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, რეორგანიზაცია შტატების შემცირების გზით ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით ქმნიდა მოწინააღმდეგე მხარის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს. სასამართლო გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში უთითებს გადაწყვეტილების მიღების დროს მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლზე და განმარტავს, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის აღდგენა დამოკიდებულია ასეთი ვალდებულების შესრულების დროისთვის ვაკანტური თანამდებობის არსებობაზე. მითითებული მოხელის მე-3 პუნქტის მუხედვით, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით.

აპელანტის მითითებით, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით. ამავე მოხელის მე-4 პუნქტის მიხედვით, ამ მოხელის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო. ამავე მოხელის მე-5 პუნქტის მიხედვით, ამ მოხელის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური შრომითი გასამრჯელო, აგრეთვე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში. სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ურთიერთსაწინააღმდეგოა და იმდენად ბუნდოვანია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლების შემოწმება შეუძლებელია.

სააპელაციო საჩივრის თანახმად, დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხის გადასაწყვეტად არსებითი მნიშვნელობა აქვს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შეფასებას. იმ პირობებში კი, როცა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად გაბათილდა, სასამართლოს მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის და შეიწროვების გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილება მოკლებულია საფუძველს.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების

შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარში მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები ნაწილობრივ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების შემადგენლობას, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

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

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე და სამართლებრივი შეფასების თვალსაზრისით აღნიშნავს შემდეგს

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ დავის ძირითადი საგანს წარმოადგენს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალურის მომსახურეობისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობიდან ნ-----ის გათავისუფლების კანონიერება, გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული მატერიალური ზიანის ანაზღაურება, ასევე ნ-----ის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და აღნიშნულის საფუძველზე მორალური ზიანის ანაზღაურება.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ დავის არსებითად გადაწყვეტისათვის უნდა დადგინდეს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობა, რადგან აღნიშნულის დადასტურების შემთხვევაში იქმნება სადავო აქტის ბათილად ცნობის

უპირობო საფუძველი. ასეთი ფაქტის არარსებობის პირობებში კი სასამართლომ უნდა იმსჯელოს სადავო აქტის გამოცემის კანონიერებაზე სხვა სამართლებრივი საფუძვლებით.

ადამიანის უფლება - იყოს დაცული დისკრიმინაციის ყველა ფორმისგან, განმტკიცებულია როგორც ეროვნული კანონმდებლობით, ასევე არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით.

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დისკრიმინაციის აკრძალვის მარეგულირებელ ეროვნულ თუ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებზე მითითებას, მათ განმარტებას და დამატებით აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით) წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს. კანონის წინაშე თანასწორობა, უწინარესად, ყველასთვის თანაბარი უფლებებით, პრივილეგიებითა თუ იმუნიტეტით სარგებლობის უფლებას გულისხმობს, რომლებიც თანაბრადაა დაცული კანონის საფუძველზე. მოცემული კონსტიტუციური ნორმა განსაზღვრავს, თუ რა ნიშნების მიხედვით არ შეიძლება ადამიანებისადმი დიფერენცირებული მიდგომა და როდის იქნება იგი შეფასებული დისკრიმინაციად. თავის მხრივ დისკრიმინაცია კუმულაციურად მოიაზრებს, როგორც განსხვავებულ მოპყრობას, ასევე ასეთი მოპყრობის უკანონობას. თუკი განსხვავებული მოპყრობა ემსახურება სამართლიანობას, უთანასწორობის აღმოფხვრას, იგი არ შეიძლება შეფასდეს დისკრიმინაციად. „დისკრიმინაცია, ეს არის შედარებით მსგავს ვითარებაში მყოფ ადამიანთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული გამართლების გარეშე“ (*Zarb Adami v Malta*, *hudoc* (2006) 44 *EHRR* 49 *para* 71). ამდენად, თანასწორობის მოთხოვნა ირღვევა, როდესაც მსგავსი, ერთგვაროვანი შემთხვევები განსხვავებულად განიხილება, ისევე როგორც, აშკარად განსხვავებული შემთხვევების ერთგვაროვანი განხილვა ასევე შეუთავსებელია თანასწორობასთან.

მითითებული კონსტიტუციური ნორმა კრძალავს დისკრიმინაციას, მათ შორის პოლიტიკური ნიშნით. პოლიტიკური შეხედულებები არ შეიძლება განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი საფუძველი გახდეს, თუკი მათი გამოხატვა ზიანს არ აყენებს საჯარო ინტერესებს, ადამიანის უფლებებსა და სხვა დემოკრატიულ ღირებულებებს. სამსახურში აყვანისა თუ გათავისუფლების კრიტერიუმი არ შეიძლება უკავშირდებოდეს ადამიანის პოლიტიკურ შეხედულებებს.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი, ასევე კრძალავს დისკრიმინაციას, თუმცა საკუთრივ კონვენციით გაცხადებული უფლებების მიმართ. იგი არ გამოიყენება დამოუკიდებლად და მისი დარღვევა ნაგულისხმევი უნდა იყოს რომელიმე სხვა უფლებასთან მიმართებით. „მე-14 მუხლი არ არის დამოუკიდებელი იმ გაგებით, რომ ის გამოიყენება მხოლოდ კონვენციით განმტკიცებულ უფლებებსა და თავისუფლებებთან მიმართებით“

(Relating to certain aspects of the laws on the use of languages in Belgium v. Belgium, ECHR 24.04.1968). ამდენად, დამოუკიდებლად დისკრიმინაციის დადგენა დაუშვებელია, უკეთეს იგი არ ზღუდავს რომელიმე სხვა კონვენციით გარანტირებულ უფლებას.

საქართველოს კონსტიტუციითა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით დაცულმა ზემოაღნიშნულმა უფლებამ ასახვა ჰპოვა ეროვნულ კანონმდებლობაშიც. კერძოდ, „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. ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, 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.

აღნიშნულ ნორმათა შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია. პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას აქვს ადგილი, როდესაც პირის მიმართ ხდება ამგვარი მოპყრობა მისი პოლიტიკური შეხედულებებისა თუ მრწამსის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

განსახილველი დავის სწორად გადაწყვეტისთვის არსებითად მნიშვნელოვანია დადგინდეს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებული ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის თუ არა გონივრულ ეჭვს პოლიტიკური

ნიშნით უთანასწორო მოპყრობაზე და წარმოიშვება თუ არა მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულება გააქარწყლოს აღნიშნული ეჭვი. უთანასწორო მოპყრობის ფაქტის დადგენის მიზნით მნიშვნელოვანია დადგინდეს შესადარებელი პირი ან პირთა ჯგუფი, რომლებთან შედარებით მოსარჩელე, მსგავს პირობებში, განსხვავებულ მოპყრობას დაექვემდებარა.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საჯარო სამსახურის დაწესებულების რეორგანიზაცია წარმოადგენს საჯარო სამსახურის დაწესებულების შიდა სტრუქტურული ან/და ფუნქციონალური გარდაქმნას, რასაც შეიძლება მოსდევდეს დაწესებულების მთლიანად ან მისი სტრუქტურული ქვედანაყოფების სტატუსის, დაქვემდებარების ან/და ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს არ ქმნის მხოლოდ რეორგანიზაციის ფაქტი. გათავისუფლება დასაშვებია რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება. ამასთანავე, საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ და ა.შ. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შეიძლება ადმინისტრაციული ორგანოს სტრუქტურა შეიცვალოს, გაიყოს და კონკრეტული სამსახურები განსხვავებულად ჩამოყალიბდეს, მაგრამ მოხელის მიერ დაკავებული შტატი არსებითად უცვლელად დარჩეს, ანუ იყოს იმავე იერარქიულ საფეხურზე, თუნდაც სხვა უწყების დაქვემდებარებაში და ითვალისწინებდეს იმავე უფლებამოვალეობების შესრულებას, შესაბამისად, კონკრეტული თანამდებობების იდენტურობის დადგენის მიზნით უნდა შეფასდეს: **ა) მათი ადგილი ადმინისტრაციული ორგანოს სამსახურებრივ იერარქიაში; ბ) ძირითად უფლებამოსილებათა წრე, ამასთან, სააპელაციო სასამართლო ხაზს უსვამს, რომ ფორმალურად ზოგიერთი ფუნქციის მოკლება ან რაიმე უმნიშვნელო მოთხოვნის დამატება მდგომარეობას არ ცვლის; გ) მოთხოვნები, რომლებიც რეორგანიზაციის შემდგომ საჭიროა კონკრეტული თანამდებობის დასაკავებლად; დ) ზოგიერთ შემთხვევაში - შრომის ანაზღაურება** (იხ.სუსგ 08.12.2015. საქმე Nბს-449-442(კ-15)).

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების საფუძველით.

ქ.თბილისის მერის 2011 წლის 8 აგვისტოს N--- ბრძანებით, ნ-----ე

დაინიშნული იყო ქ.თბილისის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილებაში **წამყვანი სპეციალისტის** თანამდებობაზე (ს.ფ. 55).

ქ.თბილისის მერის 2006 წლის 26 დეკემბრის N13 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების პირველი მუხლის მიხედვით, ქ. თბილისის მერიის სოციალური მომსახურების და კულტურის საქალაქო სამსახური წარმოადგენდა ქ. თბილისის მთავრობის კომპეტენციას მიკუთვნებული სოციალური დარგების მართვის მიზნით შექმნილ ორგანოს, რომელიც, როგორც ქ. თბილისის მერიის სტრუქტურული ერთეული, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, ქ. თბილისში უზრუნველყოფდა ჯანმრთელობის დაცვის დარგის მართვას, განათლებისა და კულტურის ინფრასტრუქტურის საქალაქო ობიექტების განვითარებას და აღნიშნულ სფეროში ადმინისტრაციული და სოციალური მონიტორინგის რეალიზებას, სამსახურს დაქვემდებარებული დაწესებულებების ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი პირობების შექმნას და სპორტის საკითხების მართვასა და კოორდინაციას (ს.ფ. 83-97).

ქ.თბილისის მერის 2006 წლის 26 დეკემბრის N13 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-5 მუხლის შესაბამისად, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურში ასეობდა ა) პროგრამების მონიტორინგის, ბ) ინფრასტრუქტურის მართვის, გ) სოციალური მომსახურებისა და ჯანდაცვის, დ) სპორტის, ე) განათლებისა და კულტურის, ვ) ახალგაზრდობის საქმეთა მონიტორინგისა და ზ) ზედამხედველობის განყოფილებები; ამავე დებულების მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, კულტურისა და განათლების განყოფილების (სადაც ნ-----ე იყო დასაქმებული) კომპეტენციას წარმოადგენდა: ა) განათლების საქალაქო სფეროს ინფრასტრუქტურის რეაბილიტაციისა და განვითარების შესახებ შესაბამისი საქალაქო პროგრამების მომზადება და მართვის ორგანიზება; ბ) დაქვემდებარებული საგანმანათლებლო და სკოლის გარეშე დაწესებულებების ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი პირობების შექმნის მიზნით საჭირო წინადადებებისა და კონცეფციების შემუშავება; გ) განათლებისა და ახალგაზრდობის საქალაქო პროგრამების მიმდინარეობისას ადმინისტრირებისა და ანალიტიკური სამუშაოების განხორციელება, ხელმძღვანელობის დავალებების შესრულება; დ) კულტურის სფეროს განვითარების მიზნით შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება; დ) დარგის განვითარების კონცეფციებისა და წინადადებების შემუშავება; ვ) ანალიტიკური სამუშაოების განხორციელება, მისი კომპეტენციის ფარგლებში კულტურის სფეროს რეგულირება, ადმინისტრირება და სათანადო კონტროლი, აგრეთვე ინფრასტრუქტურის განვითარების უზრუნველყოფა. ზ) კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა უფლებამოსილებათა განხორციელება და ხელმძღვანელობის დავალებების შესრულება, კულტურის დარგში (ტ.1. ს.ფ. 92).

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სოციალური მომსახურებისა და

კულტურის საქალაქო სამსახურს გააჩნდა სულ 74 შტატი, საიდანაც განათლებისა და კულტურის განყოფილება 1 განყოფილების უფროსის, 5 მთავარი სპეციალისტისა და **3 წამყვანი სპეციალისტის შტატს მოიცავდა** (ს.ფ. 24-26).

2014 წლის სექტემბერში ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 23 სექტემბერის N9-17, N9-18 და N9-19 დადგენილებებით სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის ნაცვლად შეიქმნა ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების საქალაქო, კულტურის საქალაქო და განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა საქალაქო სამსახურები, რომლებზეც გადანაწილებულ იქნა ქ. თბილისის მერიის სოციალური მომსახურების და კულტურის საქალაქო სამსახურის ფუნქციები.

აღნიშნული დებულებების შესაბამისად, 1. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების საქალაქო სამსახური წარმოადგენს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის კომპეტენციას მიკუთვნებული ჯანმრთელობისა და სოციალური დარგის მართვის მიზნით შექმნილ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულს, რომელიც უზრუნველყოფს ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური მომსახურების მუნიციპალური პროგრამების მართვას და მათი განხორციელების კონტროლს. 2. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახური წარმოადგენს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის კომპეტენციას მიკუთვნებული კულტურის დარგის მართვის მიზნით შექმნილ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულს, რომელიც უზრუნველყოფს კულტურის მუნიციპალური პროგრამების მართვას და მათი განხორციელების კონტროლს, ხოლო 3. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა საქალაქო სამსახური წარმოადგენს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის კომპეტენციას მიკუთვნებული განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდობის სფეროების მართვის მიზნით შექმნილ, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურულ ერთეულს, რომელიც უზრუნველყოფს განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა დარგების მართვას, განათლებისა და სპორტის ინფრასტრუქტურის საქალაქო ობიექტების განვითარებას და აღნიშნულ სფეროში მონიტორინგის განხორციელებას, სამსახურს დაქვემდებარებული დაწესებულებების ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი პირობების შექმნას, ახალგაზრდობის და სპორტის საკითხების მართვასა და კოორდინაციას (ს.ფ. 97-101, 102-112).

ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 23 სექტემბერის N9-18 დადგენილებებით დამტკიცებული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის

კულტურის საქალაქო სამსახურის დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, სამსახური შედგება ა) კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური დაწესებულებების მართვის და კოორდინაციის განყოფილების, ბ) კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილების; გ) მონიტორინგისა და შეფასების განყოფილების; დ) კვლევის, ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების განყოფილებისაგან (ტ.1.ს.ფ.103).

ამავე დებულების მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, კულტურის და ხელოვნების მუნიციპალური დაწესებულებების მართვისა და კოორდინაციის განყოფილების ფუნქციებს წარმოადგენს: ა) კულტურის სფეროს განვითარების მიზნით შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება; ბ) კულტურის მუნიციპალური დაქვემდებარების დაწესებულებების (ხელოვნების სკოლები, მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლები, მუზეუმები, ბიბლიოთეკები, თეატრები, პანთეონები და სხვა) სრულყოფილი ფუნქციონირებისათვის შესაბამისი პირობების შექმნა; გ) სახელოვნებო განათლების არამოთხოვნადი სპეციალობების ხელშეწყობა; დ) ხელოვნების სკოლებში ინკლუზიური სწავლების ხელშეწყობა; ე) ხელოვნების სკოლებში სასწავლო-საგანმანათლებლო მასალების მომზადება-გამოცემა (სასწავლო გეგმები, პროგრამები, სასწავლო სახელმძღვანელოები და სხვა), პედაგოგთა გადამზადება; ვ) თანამედროვე თეატრალური ხელოვნებისათვის ხელშემწყობი გარემოს შექმნა; ზ) მუნიციპალური თეატრების სარეკომენდაციო საბჭოს ხელშეწყობა; თ) ინკლუზიური თეატრალური ხელოვნების მეთოდოლოგიის შემუშავება თბილისის მუნიციპალური თეატრებისთვის; ინკლუზიური თეატრალური დასის შემეცნებითი და შემოქმედებითი აქტივობების ხელშეწყობა; ი) თანამედროვე მუსიკალური ხელოვნების ხელშეწყობა და პოპულარიზაცია; კ) ქართული ფოლკლორის დარგების შესწავლა და პოპულარიზაცია, ქართული ფოლკლორისა და ხელოვნების ტრადიციების დაცვა და განვითარება კონკრეტული პროექტების განხორციელების გზით, მოსწავლე-ახალგაზრდობის დაინტერესება ფოლკლორული მუსიკით და მათი მიზიდვა საგანმანათლებლო-სახელოვნებო სივრცეში. ხოლო იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, კულტურის და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილების კომპეტენციას მიეკუთვნება: ა) კულტურის და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების (ხელოვნების სკოლები, მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლები, მუზეუმები, ბიბლიოთეკები, თეატრები) მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გაუმჯობესების ღონისძიებები; ბ) ინფრასტრუქტურის განვითარების უზრუნველყოფა, კულტურის და ხელოვნების ინფრასტრუქტურის ობიექტების რეაბილიტაციისა და განვითარების პროგრამების განხორციელების ორგანიზაცია (ტ.1. ს.ფ. 104).

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 23 სექტემბრის N9-19 დადგენილებით დამტკიცებული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა საქალაქო სამსახურის დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სამსახურის სტრუქტურულ ქვედანაყოფებს წარმოადგენს: ა) განათლების პროგრამების

განყოფილება; ბ) სპორტის პროგრამების განყოფილება; გ) ახალგაზრდულ საქმეთა პროგრამების განყოფილება; დ) ანალიზისა და დაგეგმვის განყოფილება; ე) მონიტორინგისა და შეფასების განყოფილება (ტ.1. ს.ფ. 110).

ამავე დებულების მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, განათლების პროგრამების განყოფილების ფუნქციებია: ა) განათლების საქალაქო სფეროს განვითარების შესახებ შესაბამისი მუნიციპალური პროგრამების მომზადება და მართვის ორგანიზება, ამ მიზნით შესაბამისი წინადადებებისა და კონცეფციების შემუშავება; ბ) განათლების სფეროს პერსპექტიული განვითარების ძირითადი მიმართულებების, აგრეთვე, ამ სფეროს მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადება; გ) განათლების და საქალაქო პროგრამების მიმდინარეობისას ადმინისტრირებისა და ანალიტიკური სამუშაოების განხორციელება; დ) მუნიციპალიტეტისადმი დაქვემდებარებული საგანმანათლებლო და სკოლისგარეშე დაწესებულებების საქმიანობის კოორდინაცია; ე) საერთაშორისო პროგრამების დანერგვის ხელშეწყობა მეგობარ ქალაქებთან ერთად ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელება; ვ) უფლებამოსილების ფარგლებში ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება. იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, სპორტის პროგრამების განყოფილების ფუნქციებია: ა) სპორტის მუნიციპალური პროგრამების მომზადება და მართვის ორგანიზება, ამ მიზნით შესაბამისი წინადადებებისა და კონცეფციების შემუშავება; ბ) თბილისში სპორტის, ფიზიკური აღზრდის, მასობრივ-გამაჯანსაღებელი, სხვადასხვა რანგის სპორტული ღონისძიებების ჩატარება, დედაქალაქში სპორტული ბაზების ინფრასტრუქტურის განვითარება, მათ მუშაობაზე კონტროლი და სპორტის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის გატარება; გ) სპორტის სხვადასხვა სახეობების ფედერაციებთან თანამშრომლობა; დ) მასობრივი სპორტულ-გამაჯანსაღებელი ღონისძიებების ჩატარების კოორდინაცია და ხელშეწყობა; ე) მუნიციპალური დაქვემდებარების სპორტული ობიექტების მართვის კოორდინაცია; ვ) ოლიმპიური, მსოფლიო, ევროპის ქვეყნების შეჯიბრებებში და საერთაშორისო ტურნირებში თბილისის მერიის სპორტული დელეგაციების, მწვრთნელთა და დამხმარე პერსონალის მივლინება; ზ) უფლებამოსილების ფარგლებში ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება. ახალგაზრდულ საქმეთა პროგრამების განყოფილების ფუნქციები თავმოყრილია ამავე მუხლის მე-3 პუნქტში, რომლის შესაბამისად, ა) ახალგაზრდულ საქმეთა სფეროში მუნიციპალური პროგრამების მომზადება და მართვის ორგანიზება, ამ მიზნით შესაბამისი წინადადებებისა და კონცეფციების შემუშავება; ბ) ახალგაზრდულ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის განვითარება და მათი საქმიანობის მხარდაჭერა, ახალგაზრდული ინიციატივების წახალისება, ახალგაზრდების პოტენციალის რეალიზების ხელშეწყობა; გ) ახალგაზრდებში მოხალისეობის განვითარება, სოციალური მეწარმეობის საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება, ახალგაზრდულ სფეროში დასაქმებული კადრების კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობა; დ) ახალგაზრდებისათვის დასვენების, გართობის, დასაქმების და სოციალური პირობების გაუმჯობესების ხელშეწყობა; ე) ევროკავშირის

ახალგაზრდულ პროგრამებში მონაწილეობის უზრუნველყოფა და ახალგაზრდული სფეროს ევროპასთან დაახლოების ხელშეწყობა; ვ) უფლებამოსილების ფარგლებში ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება (ტ.1, ს.ფ. 111).

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 23 სექტემბრის N9-17 დადგენილებით დამტკიცებული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურეობის საქალაქო სამსახურის დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სამსახურის სტრუქტურულ ქვედანაყოფებს განეკუთვნება: ა) ჯანდაცვის პროგრამების განყოფილება, ბ) სოციალური პროგრამების განყოფილება, გ) პროგრამების მონიტორინგის განყოფილება; დ) ანალიზისა და დაგეგმვის განყოფილება (ტ.1, ს.ფ. 99).

ამავე დებულების მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ჯანდაცვის პროგრამების განყოფილების ფუნქციებია: ა) თბილისის ტერიტორიაზე ჯანმრთელობის დაცვის ერთიანი სახელმწიფო და მუნიციპალური პოლიტიკის გატარების ხელშეწყობა; ბ) სხვადასხვა სახელმწიფო ორგანიზაციებიდან სტატისტიკური მონაცემების მიღება-დამუშავება; გ) თბილისის მოსახლეობისათვის ჯანმრთელობის დაცვის მუნიციპალური პროგრამების შემუშავება და მათი განხორციელების პროცესის მართვა; დ) ჯანმრთელობის დაცვის მუნიციპალური პროგრამების ფარგლებში პარტნიორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა; ე) სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებში, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ თბილისში განსახორციელებელი ჯანმრთელობის დაცვის პროექტების კოორდინაცია; ვ) სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებში, სამსახურში შესულ განცხადებებზე და წერილებზე, წინადადებებისა და პასუხების მომზადება; ზ) სტრუქტურული ქვედანაყოფის მიერ გაწეული მუშაობის შესახებ დადგენილი პერიოდულობით ანგარიშების მომზადება; თ) უფლებამოსილების ფარგლებში ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულებას. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სოციალური პროგრამების განყოფილების ფუნქციებია: ა) თბილისის ტერიტორიაზე სოციალური დაცვის ერთიანი სახელმწიფო და მუნიციპალური პოლიტიკის გატარების ხელშეწყობა; ბ) სოციალური მომსახურების სფეროში მუნიციპალური პროგრამების შემუშავება და მათი განხორციელების პროცესის მართვა; გ) სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებში, თბილისში სოციალური დაცვის სფეროს მიკუთვნებული საკითხების მართვა; დ) თბილისის მოსახლეობის სოციალურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით შესაბამისი დაწესებულებებიდან სტატისტიკური მონაცემების მიღება-დამუშავება; ე) სოციალური დახმარების გასაწევად მუნიციპალური მიზნობრივი პროგრამების შემუშავება და მართვა; ვ) სოციალური საქალაქო პროგრამების ფარგლებში პარტნიორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა; ზ) სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებში, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული სოციალური პროექტების კოორდინაცია; თ) მუნიციპალური მიზნობრივი პროგრამების ფარგლებში,

თბილისის სოციალურად დაუცველი მოსახლეობისათვის სოციალური დახმარებებისა და შეღავათების გაწევის ორგანიზება; ი) სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებში, სამსახურში შესულ განცხადებებზე და წერილებზე, წინადადებებისა და პასუხების მომზადება; კ) სტრუქტურული ქვედანაყოფის მიერ გაწეული მუშაობის შესახებ დადგენილი პერიოდულობით ანგარიშის მომზადება; ლ) უფლებამოსილების ფარგლებში ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, პროგრამების მონიტორინგის განყოფილების ფუნქციებია: ა) ჯანმრთელობის დაცვის მუნიციპალური პროგრამების შესრულების მონიტორინგი და მისი ანალიზი; ბ) სოციალური მომსახურების მუნიციპალური პროგრამების შესრულების მონიტორინგი და ანალიზი; გ) ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური მომსახურების მუნიციპალური პროგრამების ფარგლებში შემსრულებლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებით ნაკისრი ვალდებულებების მონიტორინგი; დ) უფლებამოსილების ფარგლებში ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება. ამავე მუხლის მე-4 ანალიზისა და დაგეგმვის განყოფილების ფუნქციებია: ა) სამსახურის მიერ განხორციელებული პროგრამების სტატისტიკური ანალიზის წარმოება; ბ) განხორციელებული პროგრამების სრულყოფის მიზნით რეკომენდაციებისა და წინადადებების მომზადება; გ) ანალიტიკური ანგარიშგებების მომზადება; დ) უფლებამოსილების ფარგლებში ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება.

სააპელაციო სასამართლო ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ ყველა ახლადშექმნილი წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, ისევე როგორც ნ-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, ადმინისტრაციული ორგანოს სამსახურებრივ იერარქიაში ერთი და იმავე საფეხურზე დგას, თუმცა, ძირითად უფლებამოსილებათა წრის შედარების საფუძველზე სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ნ-----ის მიერ განთავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობასთან ფუნქციურად ყველაზე დაახლოებული ქ. თბილისის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური დაწესებულებების მართვისა და კოორდინაციის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტისა და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობებია. საგულისხმოა, რომ შესასრულებელ ფუნქციათა წრე აღნიშნულ თანამდებობებზე უფრო შეკვეცილი და დაკონკრეტებულია, თუმცა აღნიშნული თანამდებობისათვის განსაზღვრულ მოვალეობათა შესრულება ნ-----ეს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე საქმიანობის დროსაც ევალებოდა.

რაც შეეხება ნ-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისათვის დადგენილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და რეორგანიზაციის შემდგომ ქ.თბილისის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური დაწესებულებების

მართვისა და კოორდინაციის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტისა და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ურთიერთშესაბამისობას. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ ქ. თბილისის ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურეთა 2005 წლის კონკურის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2005 წლის 29 ივნისის N53 ბრძანების შესაბამისად, ქ. თბილისის მერიის განათლების და კულტურის საქალაქო სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებად განსაზღვრული იყო: უმაღლესი განათლება, კომპიუტერული საოფისე პროგრამების Windows –MS Word, MS Excel-ის ცოდნა, ასევე საქართველოს კონსტიტუციის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის, „საქართველოს დედაქალაქის - თბილისის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის, „შესყიდვების შესახებ (1998 წლის 09 დეკემბერი N1721) საქართველოს კანონის, საქართველოს პრეზიდენტის 2005 წლის 01 მარტის N120 ბრძანებულებით დამტკიცებული საქართველოს დედაქალაქის - ქალაქ თბილისის მერიის დებულების ცოდნა.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 25 ნოემბრის N15-28 დადგენილებით კი განისაზღვრა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საჯარო მოხელეთა თანამდებობის დასაკავებლად დამატებითი მოთხოვნები, რომლის 96-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის კულტურისა და ხელოვნების ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილების წამყვან სპეციალისტს მოეთხოვება: ა) შემდეგი სამართლებრივი აქტების ცოდნა: ა.ა) საქართველოს კონსტიტუცია; ა.ბ) ევროპული ქარტია „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“; ა.გ) საქართველოს ორგანული კანონი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“; ა.დ) საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; ა.ე) საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“; ა.ვ) საქართველოს კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ“; ა.ზ) საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“; ა.თ) საქართველოს კანონი „საბიბლიოთეკე საქმის შესახებ“; ბ) განათლება: საშუალო განათლება; უცხო ენა: სასურველია - ერთი უცხო ენა მაინც; გ) სამუშაო გამოცდილება - სასურველია სამუშაო გამოცდილება; დ) საოფისე კომპიუტერული პროგრამების (Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel, Microsoft Office PowerPoint, Microsoft Office Outlook) სამომხმარებლო დონეზე ცოდნა. ე) სასურველია: წერისა და ეფექტური კომუნიკაციის უნარი.

ამავე დადგენილების 97-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად კი, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის კულტურის მუნიციპალური დაწესებულებების მართვისა და კოორდინაციის

განყოფილების წამყვან სპეციალისტს განესაზღვრა ა) შემდეგი სამართლებრივი აქტების ცოდნა: ა.ა) საქართველოს კონსტიტუცია; ა.ბ) ევროპული ქარტია „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“; ა.გ) საქართველოს ორგანული კანონი „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“; ა.დ) საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი; ა.ე) საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“; ა.ვ) საქართველოს კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ“; ა.ზ) საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“; ა.თ) საქართველოს კანონი „საბიბლიოთეკე საქმის შესახებ“; ბ) განათლება: საშუალო განათლება; უცხო ენა: სასურველია - ერთი უცხო ენა მაინც; გ) სამუშაო გამოცდილება - სასურველია სამუშაო გამოცდილება; დ) საოფისე კომპიუტერული პროგრამების (Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel, Microsoft Office PowerPoint, Microsoft Office Outlook) სამომხმარებლო დონეზე ცოდნა. ე) სასურველია: წერისა და ექვტური კომუნიკაციის უნარი.

ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებათა ანალიზის საფუძველზე სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური დაწესებულებების მართვისა და კოორდინაციის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტისა და კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტებისათვის დადგენილი ძირითადი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ასევე თანხვედრაშია ნ-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისათვის დადგენილ მოთხოვნებთან. უფრო მეტიც, ამ თანამდებობათა დასაკავებლად მინიმალურ განათლებად განსაზღვრულია - საშუალო განათლება, მაშინ, როდესაც ნ-----ის მიერ დაკავებული ქ.თბილისის მერიის სოციალური მომსახურებისა და კულტურის საქალაქო სამსახურის განათლებისა და კულტურის განყოფილებაში წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასანიშნად განათლების მინიმალურ დონეს უმაღლესი განათლება წარმოადგენდა.

საქმეში წარმოდგენილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 23 სექტემბრის N103 განკარგულებით დამტკიცებული მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის საშტატო ნუსხის მიხედვით, სამსახურის შტატების რაოდენობა 23-ით განისაზღვრა და მასში კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური დაწესებულებების მართვისა და კოორდინაციის განყოფილებიდან 2, ხოლო კულტურისა და ხელოვნების მუნიციპალური ობიექტების განვითარების ხელშეწყობის განყოფილებიდან 1 წამყვანი სპეციალისტის შტატი შენარჩუნდა (ს.ფ. 27, 28-28).

ყოველივე ზემოაღნიშნული ცხადყოფს იმ გარემოებას, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტში განხორციელებულ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება არ მოჰყოლია. საქმეში წარმოდგენილი საშტატო ნუსხით დასტურდება, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში საშტატო ერთეულები 74 - დან გაიზარდა 81 საშტატო ერთეულამდე. ამასთან, იმ პირობებში, როდესაც ნინო ანდრიაძის მიერ დაკავებული თანამდებობა უცვლელად იქნა შენარჩუნებული

თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში, სააპელაციო პალატის შეფასებით, გაუგებარია 2014 წლის 24 ოქტომბრის შეხვედრაზე რატომ შესთავაზეს მოსარჩელეს სხვა თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანა (შეთავაზებული თანამდებობის თანრიგი 24.10.2014 წლის შეხვედრის ოქმითა და საქმის მასალებით უტყუარად ვერ იქნა დადგენილი). ასევე დაუსაბუთებელია რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების მოტივით ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება.

საქმის მასალებით დადასტურებულია, რომ მოსარჩელე მის სამსახურიდან გათავისუფლებას უკავშირებს 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების არჩევნებს, რომლის შემდეგაც როგორც დედაქალაქში, ისე საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში თვითმმართველობის ორგანოებიდან საჯარო მოხელეთა მასობრივად განთავისუფლებები დაიწყო. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ სწორედ მისი პოლიტიკური კუთვნილება გახდა მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის განხორციელების საფუძველი, რამაც შელახა მისი კონსტიტუციური უფლება შრომის თავისუფლების შესახებ და ჩააყენა არახელსაყრელ მდგომარეობაში სხვა თანამშრომლებთან შედარებით.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდისათვის დასაბუთებულ საფუძველს იძლევა მოსარჩელის მიერ საქმეში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებები: არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებიდან „ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის“ მხარდამჭერთა ან დამოუკიდებელ/უპარტიო პირთა მასობრივ გათავისუფლებებზე სადაო პერიოდში; სააპელაციო პალატა ასევე მიუთითებს საყოველთაოდ ცნობილ ფაქტზე, საქართველოს პრეზიდენტის მიერ 2014 წლის 14 ნოემბერს პარლამენტში სიტყვით გამოსვლის დროს გაკეთებული განცხადებაზე, სადაც მან გააკრიტიკა თბილისის მერიიდან მოსამსახურეთა მასობრივი დათხოვნების პრაქტიკა, 2015 წლის 8 აპრილს თბილისის მერის სიტყვით გამოსვლა თბილისის საკრებულოში, სადაც მან მიუთითა ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის დანატოვარი კადრების უმეტესობისგან სისტემის გაწმენის შესახებ.

ზემოთაღნიშნული მტკიცებულებები, ასევე ნ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობის უცვლელად შენარჩუნება და რეორგანიზაციის შედეგად დაწესებულებაში შტატების ზრდის მიუხედავად შტატების შემცირების მოტივით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ადასტურებს მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას, ხოლო აღნიშნულის გამაბათილებელი არგუმენტები და მტკიცებულებები ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა.

სააპელაციო პალატა არ იზიარებს ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის წარმომადგენლის განმარტებას ვაკანტურ თანამდებობზე ნ-----ესთან შედარებით უფრო ხანგრძლივი სამუშაო გამოცდილების მქონე თანამშრომელთა დასაქმების შესახებ და განმარტავს, რომ:

დაწესებულების საქმიანობის ოპტიმიზაციის, მისი კვალიფიციური კადრით დაკომპლექტების საჭიროება, რა დროსაც დაწესებულების ადმინისტრაციას ენიჭება დისკრეცია, მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შრომის დისციპლინის და ა.შ ადეკვატური, ობიექტური შეფასება და მიიღოს შესაბამისი მოტივირებული გადაწყვეტილება, წარმოიშობა დაწესებულებაში შტატების შემცირებისას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლო ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ შტატების შემცირების დროსაც დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მოქმედება ადმინისტრაციულ ორგანოს, მოხელის სამსახურიდან დაუსაბუთებელი ან სათანადო დასაბუთების არმქონე გადაწყვეტილების საფუძველზე გათავისუფლების შესაძლებლობას არ აძლევს. სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოსათვის ადმინისტრაციული კანონმდებლობით მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება არ არის აბსოლუტური და იგი სწორედ აღნიშნული კანონმდებლობითვე დაშვებულ შეზღუდვას ექვემდებარება, რამდენადაც ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია კანონმდებლობის შესაბამისი რამდენიმე ალტერნატიული გადაწყვეტილებიდან მის მიერ მიღებული კონკრეტული გადაწყვეტილება სათანადო, ადეკვატურ და ობიექტურ გარემოებებს დააფუძნოს და ამ გარემოებათა დამადასტურებელი მტკიცებულებებით გაამყაროს.

ამდენად, სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მოხელის თანამდებობიდან განთავისუფლებისას მით უფრო შტატების შემცირების საფუძველით, რა დროსაც კონკრეტულ პირთა თანამდებობაზე შენარჩუნება საუკეთესოს შერჩევის პრინციპით უნდა წარიმართოს, ობიექტურ, ცხად და გამჭვირვალე პროცესსა და კრიტერიუმებს უნდა ეფუძნებოდეს, რაც შედეგობრივად განთავისუფლებულ პირს უნდა აძლევდეს შესაძლებლობას, სრულად აღიქვას და გაიაზროს მისი განთავისუფლების, ასევე, მასთან შედარებით სხვა კონკრეტულ პირათვის უპირატესობის მინიჭების საფუძველები. განსახილველ შემთხვევაში კი, ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სრულიად დაუსაბუთებელია, რაც აღნიშნული აქტის ბათილობის დამატებით საფუძველს ქმნის.

სააპელაციო პალატა აქვე მიუთითებს, რომ ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია დისკრიმინაციის მოტივით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტი, ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება შესაბამისი დასაბუთების არსებობის

პირობებშიც ვერ იქნებოდა კანონიერად მიჩნეული.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს დისკრიმინაციის საქმეებზე ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს („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) და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს (საქმე №ას-519-493-2011, 2011 წლის 24 ივნისი, განმარტება: „პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში აუცილებლად უნდა შემოწმდეს, აღნიშნულს საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი, ამასთან, მტკიცების ტვირთი, ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელს ეკისრება, კერძოდ, თუ დასაქმებული უთითებს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციული ქმედება იყო, სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს საკუთარი ნების გამოვლენის მართლობიერება და გათავისუფლების არადისკრიმინაციული საფუძვლის არსებობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, პირის სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოდ უნდა ჩაითვალოს“) მიერ დადგენილი სტანდარტის შესახებ, რომლის შესაბამისად, როდესაც მოსარჩელე დავობს დისკრიმინაციაზე, უპირველესად, უნდა შემოწმდეს ჰქონდა თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი, ხოლო როდესაც დადგინდება განსხვავებული მოპყრობა, უნდა შემოწმდეს იყო თუ არა მოპყრობა გონივრული, დასაბუთებული და კანონიერი მიზნის მიღწევისკენ მიმართული (რაც მოპასუხის მტკიცების საგანია). ამის შემდეგ კი უნდა შემოწმდეს გამოყენებული საშუალება რამდენად პროპორციულია იყო კანონიერი მიზნის მისაღწევად. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ **ნ-----ის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას არ ჰქონდა რაიმე ობიექტური და გონივრული გამართლება, რის გამოც მიჩნეული უნდა იქნას, რომ განსხვავებული მოპყრობით უხეშად დაირღვა მისი შრომითი და კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება.**

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ვინაიდან სახეზე არ არის კანონისმიერი წინაპირობა საიმისოდ, რომ ნ-----ის შრომის უფლებაში ჩარევა - სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლება, შეფასდეს ადმინისტრაციის მიერ საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზნის მიღწევის საშუალებად, მიჩნეული უნდა იქნას, რომ ნ-----ის მიმართ ადგილი ჰქონდა პოლიტიკური ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობას (დისკრიმინაციას), რადგან დადგენილია, რომ ქ. თბილისის მერიაში მსგავსი პრობლემები არ შექმნიათ მათ, ვისაც არ გააჩნდა პოლიტიკური სიმპათია ყოფილი მმართველი პოლიტიკური ძალის მიმართ. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნ-----ის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი წარმოადგენს ნ-----ის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველზე მიღებულ აქტს, რომელმაც ნ-----ე არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა კონკრეტული პოლიტიკური პარტიის

მხარდაჭერისა თუ მისადმი სიმპათიის გამო, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან (ქ. თბილისი მუნიციპალიტეტის მერიის მმართველი პოლიტიკური პარტიის მხარდამჭერებთან) შედარებით და ამგვარ მოპყრობას არ გააჩნდა ლეგიტიმური მიზანი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ დაადასტურა მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, რომლის არსებობის უარსაყოფი საწინააღმდეგო მტკიცებულები მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია. სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემით დასრულდა მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ ქმედება და დადგა შედეგი – ნ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლება, რაც წარმოადგენდა მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის მიზანს. ამიტომ, გათავისუფლების შესახებ აქტის ბათილად ცნობით აღმოიფხვრება რა დისკრიმინაციული ქმედების შედეგი, ნ-----ის შრომითი უფლება აღდგება მისი განთავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სახით.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60¹ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, კანონთან წინააღმდეგობის გამო, ძალაში შესვლის დღიდან ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 24 ოქტომბრის N---- ბრძანება ნინო ანდრიაძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლი პირს ანიჭებს შესაბამისი მოთხოვნის უფლებას სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების შემთხვევაში. მითითებული მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. ამავე კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა არ იწვევს მოხელის სამსახურში დაუყოვნებლივ აღდგენას, თუ, სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად, დაწესებულება ვალდებულია ახალი ბრძანება, განკარგულება ან გადაწყვეტილება გამოსცეს სამსახურიდან განთავისუფლებასთან ან გადაყვანასთან დაკავშირებულ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ. მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. სხვა შემთხვევაში განაცდური ხელფასი არ ანაზღაურდება. ამრიგად, სასამართლო მიჩნევს, რომ, ვინაიდან მოსარჩელე ნინო ანდრიაძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, ნ-----ეს, ზემოთ მითითებული ნორმის

საფუძველზე, სრულად უნდა მიეცეს იძულებითი გაცდენილი პერიოდის (თანამდებობიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) შრომის ანაზღაურება, როგორც დისკრიმინაციის შედეგად განცდილი მატერიალური ზიანი.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ რადგანაც დადასტურებულია ნ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით, არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძველიც „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის სახით, რომლის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმად, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით. ამდენად, მორალური ზიანის ოდენობა დგინდება მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების საფუძველზე; მოცემულ შემთხვევაში, ნ-----ის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხისათვის მორალური ზიანის სახით 5000 ლარის დაკისრება, არ იქნება შესაბამისი და გონივრული, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე აღდგენილია ყველა დარღვეულ უფლებაში, რაც გარკვეულწილად მის მორალურ დაკმაყოფილებასაც იწვევს. არამედ, სააპელაციო სასამართლოს მორალური ზიანის ანაზღაურება გონივრულად და სამართლიანად მიაჩნია მხოლოდ 500 ლარის ოდენობით.

პროცესის ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო საჩივრით ნ-----ის მიერ ასევე მოთხოვნილია ადვოკატის მომსახურებისათვის გასაწევი ხარჯის - 2400 (ორი ათას ოთხასი) ლარის ოდენობით დაკისრება მოპასუხე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის.

ადმინისტრაციულ საქმეტა პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები სასამართლოს გარეშე ხარჯებს განეკუთვნება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის

სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრულია ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ოდენობის გამოთვლის წესი, რომელიც უნდა იყოს გონივრული და შეესაბამებოდეს დავის საგნის ღირებულებას, კერძოდ დადგენილია, რომ ქონებრივი დავის დროს ადვოკატი მიიღებს ანაზღაურებას დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტამდე ოდენობით, ხოლო არაქონებრივი დავის დროს განსაზღვრული საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2 000 ლარამდე ოდენობით.

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო საჩივარს არ ერთვის საადვოკატო დახმარებისათვის საფასურის გადახდის დამადასტურებელი მტკიცებულება, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ ამ ხარჯის გაწევა არ დასტურდება. ამდენად, არ არსებობს მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟი არ გადაიხდება სახელმწიფო სოციალური დაცვის საკითხთან დაკავშირებით აღძრულ სარჩელზე და ამ კოდექსის VII³ თავით გათვალისწინებულ საქმეებზე. ვინაიდან განსაზღვრული დავა გამომდინარეობს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან, მხარეები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლებულნი არიან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, როდესაც ორივე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისაგან, საქმეზე გაწეულ ხარჯს ანაზღაურებს სახელმწიფო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 372-ე, 384-ე, 389-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ნ-----ის წარმომადგენლის - ა-----ს სააპელაციო საჩივარი **დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ**;
3. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ნ-----ის სარჩელი **დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ**;
5. ბათილად იქნეს ცნობილი ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 24 ოქტომბრის N--- ბრძანება ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
6. დაევალოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას ნ-----ის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა;
7. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს ნ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის შესაბამისი თანამდებობისათვის დადგენილი თანამდებობრივი სარგოს ყოველთვიური ოდენობით;
8. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისროს ნ-----ის სასარგებლოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით;
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს **საკასაციო საჩივრით** საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32) თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. №7ა) მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში.

**მოსამართლე
გელა ბადრიაშვილი**