დამტკიცებულია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2011 წლის 18 აპრილის N81/3 დადგენილებით

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **const-LOGO** |  | **სარჩელის რეგისტრაციის N \_\_\_\_\_\_\_**  **მიღების თარიღი: \_\_ /\_\_ /\_\_** |
| კონსტიტუციური სარჩელი | | |
| საქართველოს კონსტიტუციის მეორე თავით აღიარებულ ადამიანის ძირითად უფლებებთან და თავისუფლებებთან მიმართებით საქართველოს ნორმატიული აქტის შესაბამისობის თაობაზე („საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი) | | |
| კონსტიტუციური სარჩელის ფორმასთან დაკავშირებით, კითხვის, შენიშვნის ან რეკომენდაციის არსებობის შემთხვევაში შეგიძლიათ დაგვიკავშირდეთ ნომერზე +995 422-27-00-99 ან მოგვწეროთ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით მისამართზე: [const@constcourt.ge](mailto:const@constcourt.ge); ვებგვერდი: [www.constcourt.ge](http://www.constcourt.ge). | | |
| თუ რომელიმე პუნქტის შესავსებად გამოყოფილი ადგილი არ იქნება საკმარისი, შეგიძლიათ ფორმას დამატებითი გვერდი დაურთოთ. ყოველ დამატებით გვერდზე გადაიტანეთ იმ პუნქტის სათაური, რომელსაც ავსებთ. წერის დასრულების შემდეგ ფორმა დანომრეთ. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I. ფორმალური ნაწილი** | | |
| 1. მხარეთა რეკვიზიტები |  |  |
| **1.1 მოსარჩელე/მოსარჩელეები** |  |  |
| საქართველოს სახალხო დამცველი |  |  |
| სახელი, გვარი/სახელწოდება | პირადი/საიდენტიფიკაციო ნომერი | მისამართი |
|  |  |  |
| ალტერნატიული მისამართი | ტელეფონი | ელექტრონული ფოსტა |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.2 მოსარჩელის წარმომადგენელი/წარმომადგენლები** | |  |
| მიხელ შარაშიძე |  | . |
| სახელი, გვარი/სახელწოდება | პირადი/საიდენტიფიკაციო ნომერი | მისამართი |
|  |  |  |
| ალტერნატიული მისამართი | ტელეფონი | ელექტრონული ფოსტა |
|  |  |  |
| **1.3. მოპასუხე/მოპასუხეები** |  |  |
| საქართველოს პარლამენტი | 0118 თბილისი, რუსთაველის გამზირი 8. |  |
| სახელწოდება | მისამართი | ტელეფონი |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2. სადავო ნორმატიული აქტი** | | | |
|  |  | |  |
| ა) აქტის დასახელება | | | |
| „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი | | | |
| მიმღების/გამომცემის დასახელება | | მიღების/ გამოცემის თარიღი | |
| საქართველოს პარლამენტი | | 2015 წლის 27 ოქტომბერი | |
| ბ) სადავო ნორმა/ნორმები **[[1]](#footnote-1)შენიშვნა** **1** | | | |
| 1261 მუხლის მე-2 პუნქტი | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **3. საქართველოს კონსტიტუციის დებულება (დებულებანი), რომელსაც ეწინააღმდეგება სადავო ნორმატიული აქტი.** | |
|  | |
| ა) გთხოვთ, მიუთითოთ კონსტიტუციის შესაბამისი მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი ან/და წინადადება. | |
|  | |
| ბ) იმ შემთხვევაში, თუ სადავო ნორმების შემოწმებას საქართველოს კონსტიტუციის რამდენიმე მუხლთან ითხოვთ, გთხოვთ, დააზუსტოთ, რომელ სადავო ნორმას კონსტიტუციის რომელ მუხლთან, პუნქტთან, ქვეპუნქტთან ან/და წინადადებასთან ხდით სადავოდ. **[[2]](#footnote-2)შენიშვნა 2** | |
| **სადავო ნორმატიული აქტი (ნორმა)** | **საქართველოს კონსტიტუციის დებულება** |
| 1261 მუხლის მე-2 პუნქტი | მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი |
| 1261 მუხლის მე-2 პუნქტი | მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი |
|  |  |
|  |  |

|  |
| --- |
| **4.საკონსტიტუციო სასამართლოსადმი მიმართვის სამართლებრივი საფუძვლები: [[3]](#footnote-3)შენიშვნა 3** |
| საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-4 პუქტის „ა“ ქვეპუნქტი, "საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის "ე" ქვეპუნქტი, 39-ე მუხლის პირველი პუქტის "ბ" ქვეპუნქტი. |

|  |
| --- |
| **II.სარჩელის საფუძვლიანობა, მოთხოვნის არსი და დასაბუთება** |
| **1.განმარტებები სარჩელის არსებითად განსახილველად მიღებასთან დაკავშირებით** |
| გთხოვთ, დაასაბუთოთ, რომ არ არსებობს თქვენი სარჩელის საკონსტიტუციო სასამართლოში არსებითად განსახილველად არმიღების საფუძვლები. **[[4]](#footnote-4)შენიშვნა 4** |
| მიგვაჩნია, რომ არ არსებობს წინამდებარე კონსტიტუციური სარჩელის (შემდგომში „**სარჩელი**“) „საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 313 მუხლით გათვალისწინებული, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში (შემდგომში „**სასამართლო**“) არსებითად განსახილველად არმიღების საფუძვლები.  კერძოდ:  ა) თავისი ფორმითა და შინაარსით სარჩელი შეესაბამება „საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 311 მუხლით დადგენილ მოთხოვნებს;  ბ) სარჩელი შეტანილია უფლებამოსილი პირის - საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ;  გ) სარჩელში მითითებული სადავო საკითხი, მაშასადამე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმის შესაბამისობის დადგენა საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველ და მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტებთან (კონსტიტუციის მეორე თავის საკითხებთან) მიმართებით არის საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯადი;  დ) სარჩელში მითითებულ საკითხზე სასამართლოს არ უმსჯელია;  ე) სადავო აქტის ნორმატიული შინაარსი ექცევა კონსტიტუციის მე-11 და 18 მუხლებით დაცულ სფეროში, რის შესახებ მსჯელობა წარმოდგენილია მოთხოვნის დასაბუთების ქვეთავში. ამასთან, სარჩელში მითითებული სადავო საკითხი გადაწყვეტილია კონსტიტუციით;  ვ) კანონით არ არის დადგენილი სარჩელის შეტანის ვადა;  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე აშკარაა, რომ არ არსებობს „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 313 მუხლით გათვალისწინებული, ისე სასამართლოს სამართალწარმოების პრაქტიკით დადგენილი სარჩელის არსებითად განსახილველად არმიღების საფუძვლები. |

|  |
| --- |
| **2. მოთხოვნის არსი და დასაბუთება [[5]](#footnote-5)შენიშვნა 5** |
| 1. ***ფაქტების აღწერა***   საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში მიმდინარეობდა საქმისწარმოება თამაზ ახობაძის განცხადებასთან დაკავშირებით, რომლითაც განმცხადებელი ითხოვდა კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების პროცესში სსიპ დანაშაულის პრევენციის ცენტრის ქმედებების კანონიერების შესწავლას.  საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მიერ საქმისთვის მნიშვენლობის მქონე გარემოებების გამოკვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ადგილი ჰქონდა განმცხადებლის კანონიერი უფლების დარღვევას.  კერძოდ, თამაზ ახობაძე 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან იკავებდა სსიპ დანაშაულის პრევენციის და ინოვაციური პროგრამების ცენტრის (ამჟამად - დანაშაულის პრევენციის ცენტრი) პროექტების მენეჯერის თანამდებობას. 2014 წლის 10 იანვრის #4/კ ბრძანებით, იგი განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ცენტრის რეორგანიზაციის საფუძვლით.  თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილებით დადგინდა, რომ თამაზ ახობაძესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უსაფუძვლოდ, არამართლზომიერად, რითაც შეილახა დასაქმებულის შრომითი უფლებები. შესაბამისად, ბათილად იქნა ცნობილი თამაზ ახობაძის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ცენტრის ზემოაღნიშნული ბრძანება.  თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილებით (საქმე #2ბ/4403-16), ბრძანების ბათილობის ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელი. ამასთან ერთად, გადაწყდა, რომ თამაზ ახობაძე უნდა აღდგენილიყო სსიპ დანაშაულის პრევენციის ცენტრში ტოლფას - განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის მენეჯერის თანამდებობაზე, ვინაიდან, მის მიერ თავდაპირველად დაკავებული თანამდებობა პირვანდელი სახით აღარ არსებობდა. ასევე, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2014 წლის 11 მარტიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.  სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება ეფუძნებოდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილს, რომლის შესაბამისად, „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მოცემულ ნორმასთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილი იყო უკანონოდ განთავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ვალდებულება, ხოლო თუ აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ - მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულება.  გარდა ამისა, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს დასახელებული გადაწყვეტილების 4.1.5. პუნქტში ასევე აღნიშნულია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. გადაწყვეტილების თანახმად, ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებელის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამასთან, სასამართლოს აზრით, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა.  მხედველობაშია მისაღები, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 3 მაისის განჩინებით, კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილება, თამაზ ახობაძის ნაწილში (საქმეზე, თავდაპირველად იყო 2 მოსარჩელე), ბათილად იქნა ცნობილი ტოლფას პოზიციაზე დასაქმებული მესამე პირის განცხადების საფუძველზე, თუმცა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 20 ივლისის გადაწყვეტილებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნული განჩინება გაუქმდა.  მიუხედავად ამისა, განმცხადებელ თამაზ ახობაძის საქმეზე მიღებული სასამართლოს გადაწყვეტილება, სახალხო დამცველის აპარატში მისი საქმის განხილვის ბოლომდე, აღუსრულებელი იყო, რის გამოც, სახალხო დამცველმა დაასკვნა, რომ ადგილი ჰქონდა განმცხადებლის კანონიერი უფლებების დარღვევას. ამასთან, სსიპ დანაშაულის პრევენციის ცენტრს მიმართა რეკომენდაციით, რომ გამოყენებული ყოფილიყო ყველა საშუალება თამაზ ახობაძის საქმეზე გამოტანილი, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით. ხოლო, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში კი, მასთან წარმართულიყო მოლაპარაკებები მიყენებული ზიანის სამართლიან ანაზღაურებაზე.  სსიპ დანაშაულის პრევენციის ცენტრის მიერ, სახალხო დამცველის რეკომენდაციის პასუხად გმოგზავნილ წერილში აღნიშნულია, რომ იმ თანამდებობაზე, რომელზედაც თამაზ ახობაძე ითხოვდა აღდგენას, 2017 წლის 9 მარტის სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანამდე, დანიშნული იქნა სხვა პირი, რომელიც დღემდე მუშაობს ამავე თანამდებობაზე და მისი განთავისუფლების კანონიერი საფუძველი, სსიპ დანაშაულის პრევენციის ცენტრის აზრით, არ არსებობდა. სწორედ ამ მესამე პირის მიერ შეტანილი განცხადების საფუძველზე, 2018 წლის 3 მაისს მიღებული განჩინება, რომლითაც თამაზ ახობაძის საქმეზე გამოტანილი, ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილება იქნა ცნობილი ბათილად, გააუქმა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2018 წლის 20 ივლისის გადაწყვეტილებით.  სსიპ დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, სახალხო დამცველის რეკომენდაციის საპასუხო წერილში მიუთითებდა უზენაესი სასამართლოს სწორედ ამ უკანასკნელი გადაწყვეტილების 44-ე პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, „სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ტოლფას თანამდებობაზე პირის აღდგენის შესახებ, რომელიც ეფუძნება სასამართლო კვლევის შედეგად დადგენილ ფაქტს, რომ აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტურია, არ წარმოადგენს ამ თანამდებობიდან სხვა პირის განთავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს...“.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან ცენტრი, მისივე განცხადებით, იმ ეტაპზე მოკლებული იყო შესაძლებლობას განმცხადებელი აღედგინა ტოლფას (სსიპ „დანაშაულის პრევენციის ცენტრში“ განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის მენეჯერის) თანამდებობაზე, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელმა თამაზ ახობაძეს შესთავაზა რიგით შემდეგი მექანიზმი, ზიანის ანაზღაურების სახით შესაბამისი კომპენსაცია.  ცენტრის განცხადებით, იმისთვის, რომ კომპენსაციის გადახდას შექმნოდა სამართლებრივი საფუძველი, ამისთვის იქნა შეთავაზებული მორიგების გზით ასეთი საფუძვლის შექმნა, რაც, განმცხადებლის მიერ, არ იქნა გაზიარებული. უარის მიზეზად კი, როგორც ცენტრის წერილშია აღნიშნული, თამაზ ახობაძემ დაასახელა ის გარემოება, რომ განაცდური ცალკე უნდა დაქვემდებარებოდა ანაზღაურებას, ხოლო თანამდებობაზე აღდგენის სანაცვლოდ კი, მომხდარიყო კომპენსაციის დამატებითი გადახდა. ამგვარი მოთხოვნა, დანაშაულის პრევენციის ცენტრის აზრით, ეწინააღმდეგებოდა კანონის ნორმას (საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილს), რომლის თანახმად, კომპენსაცია წარმოადგენს აღდგენისა და განაცდურის ერთგვარ ალტერნატივას, ხოლო მათი ერთდროულად გამოყენების შესაძლებლობას კი, კანონი (საქართველოს შრომის კოდექსი) არ ითვალისწინებდა.  ამრიგად, განმცხადებელი თამაზ ახობაძის ძირითად მოთხოვნას, სახალხო დამცველის აპარატში მისი საქმის განხილვის ეტაპზე, წარმოადგენდა როგორც განაცდურის ანაზღაურება, ისე ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სანაცვლოდ, შესაბამისი კომპენსაციის გადახდა, რასაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის აზრით, არ ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსი.  აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ 2019 წლის თებერვლის ბოლოს, სსიპ - დანაშაულის პრევენციის ცენტრმა დააკმაყოფილა სასამართლოს მოთხოვნა და თამაზ ახობაძე აღადგინა ტოლფას თანამდებობაზე, ამასთან ერთად, მას სრულად აუნაზღაურა განაცდური ხელფას.  მართალია, საქმე განმცხადებლის სასარგებლოდ დასრულდა, თუმცა, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში თამაზ ახობაძის საქმის განხილვისას, გამოიკვეთა გარკვეული კონსტიტუციურ-სამართლებრივი პრობლემა, რომელიც, ჩვენი აზრით, კვლავ აქტუალურია და მოითხოვს სათანადო გადაწყვეტას. კერძოდ, როგორც ცნობილია, სსიპ - დანაშაულის პრევენციის ცენტრი წარმოადგენს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დაფუძნებულ საჯარო სამართლის იურდიული პირს. მაშასადამე, მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელი არის საჯარო-სამართლებრივი მნიშვნელობის მქონე, მმართველობითი ფუნქციებით აღჭურვილი სახელმწიფო დაწესებულება. შესაბამისად, კონსტიტუციურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით, არამართლზომიერად მიგვაჩნია, ამგვარი ფუნქციების მქონე სახელმწიფო დაწესებულებასა და ამავე დაწესებულების ადმინისტრაციული უფლებამოსილების და საჯარო-სამართლებრივი მმართველობითი ფუნქციების განხორციელების უფლებამოსილებით აღჭურვილ თანამშრომელს შორის წარმოშობილი შრომითი დავის, როგორც, მხოლოდ, კერძო-სამართლებრივი შემთხვევის განხილვა და გადაწყვეტა. ვინაიდან, სწორედ საჯარო სფეროში დასაქმებულთა უფლებების სახელმწიფოსგან დაცვის კონტექსტში მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ, როდესაც განაცხადა, რომ „... სახელმწიფო რესურსების მასშტაბის, მოცულობის და ბუნების გათვალისწინებით, სახელმწიფოს მხრიდან არამართლზომიერ ქმედებათა განხორციელება ხშირ შემთხვევებში გაცილებით მეტი საფრთხის შემცველია კერძო სუბიექტების მხრიდან განხორციელებულ ანალოგიური სახის ქმედებასთან შედარებით. ამიტომ მიყენებული ზარალის ანაზღაურების ვალდებულების დაწესება ხელს უწყობს სახელმწიფოს ... და თანამდებობის პირთა თვითნებობის და ძალაუფლების უკანონოდ გამოყენების პრევენციას.“[[6]](#footnote-6)  ამიტომ, ზემოაღნიშნული კონსტიტუციურ-სამართლებრივი პრობლემის უფრო მეტი თვალსაჩინოებით წარმოდგენისათვის, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, ეს საკითხი გავაანალიზოთ, სწორედ, სსიპი - დანაშაულის პრევენციის ცენტრისა და განმცხადებლის კონკრეტული მაგალითის მიხედვით.   1. ***სამართლებრივი დასაბუთება***   საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.“.  როგორც თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 9 მარტის (საქმე #2ბ/4403-16) გადაწყვეტილებაშია აღნიშნული, მითითებული საკანონმდებლო რეგულაციით დამსაქმებლისთვის დადგენილია უკანონოდ განთავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ვალდებულება, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ - მომდევნო რიგითობით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება. ამდენად, იქიდან გამომდინარე, რომ სასამართლოს რწმენით, ცენტრში არსებობდა ტოლფასი სამუშაო, რომელზეც უნდა დანიშნულიყო განმცხადებელი, მას აღარ უმსჯელია კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სამი ალტერნატივიდან მომდევნო - კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე. ამრიგად, სასამართლომ სსიპ-ს - დანაშაულის პრევენციის ცენტრს დაავალა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით განსაზღვრული პირობებიდან მხოლოდ ერთის შესრულება.  დასახელებული ნორმის განმარტების თვალსაზრისით, მხედველობაშია მისაღები ის, რომ მისი მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული პირობები ერთმანეთთან დაკავშირებულია „ან“ კავშირით, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს სხვადასხვა ალტერნატივების არჩევის შესაძლებლობას იმგვარად, რომ ერთის არჩევა გამორიცხავს მეორეს. როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნა „კავშირი „ან“ გულისხმობს ერთ-ერთის არჩევას რამდენიმედან, ან ერთ-ერთის შესრულებას რამდენიმე შესაძლებლობისაგან სხვების გამორიცხვით.... ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იგულისხმება, რომ ... კავშირი „ან“ ერთმანეთთან აერთებს თანაბარი მნიშვნელობის პირობებს, ამასთან, გულისხმობს მათგან ერთ-ერთის არჩევას დანარჩენების გამორიცხვით, ანუ საუბარია ალტერნატიულ პირობებზე.“.[[7]](#footnote-7) ამრიგად, დასაქმებულის უკანონოდ განთავისუფლების შემთხვევაში, სასამართლოს შეუძლია დამსაქმებელს დააკისროს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული პირობებიდან მხოლოდ ერთი, მაშასადამე, ან პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენა, ან ტოლფას პოზიციაზე დანიშვნა, ან კიდევ, შესაბამისი კომპენსაცია. შეიძლება ითქვას, რომ ანალოგიურია ამ ნორმის გამოყენების პრაქტიკა საერთო სასამართლოებშიც, რაზეც ერთმნიშვნელოვნად მეტყველებს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 9 მარტის (საქმე #2ბ/4403-16) უკვე მითითებული გადაწყვეტილება.  საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმისგან განსხვავებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს განსხვავებულ რეგულაციებს. კერძოდ, ამ კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა ან სხვა სამსახურში გადაყვანა 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 ოდენობის 6 თვის განმავლობაში.***  **ამრიგად, როგორც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დასახელებული ნორმიდან ირკვევა, განაცდური თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურებისა და კომპენსაციის ერთობლივად მიღების შესაძლებლობის გათვალისწინებით, უკანონოდ განთავისუფლებული საჯარო მოხელე, გარკვეულწილად, უკეთეს მდგომარეობაშია ჩაყენებული, ვიდრე ეს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8, ასევე, 32-ე და 44-ე მუხლების შესაბამისი ნორმებით შეიძლება იყოს გათვალისწინებული.** ამასთან, ამგვარი განსხვავების ერთადერთ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის სტატუსი, ერთი მხრივ - ***საჯარო მოხელე***, ხოლო, მეორე მხრივ კი - ***კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი***.  ამიტომ, კონსტიტუციურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არამართლზომიერად მიგვაჩნია, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დაფუძნებული და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი, საჯარო მიზნებისა და მმართველობითი ფუნქციის მქონე სსიპ-ში - დანაშაულის პრევენციის ცენტრში, ან მსგავსი სამართლებრივი სტატუსისა და მმართველობითი ფუნქციების მქონე საჯარო სამართლის იურდიულ პირებში დასაქმებული, კონსტიტუციური თვალსაზრისით ***„საჯარო თანამდებობის“*** მქონე პირების, სხვა საჯარო მოხელეებთან შედარებით სამართლებრივი დაცვის უფრო ნაკლები გარანტიებით უზრუნველყოფა. როგორც უკვე აღინიშნა, სწორედ საჯარო სფეროში დასაქმებულთა უფლებების სახელმწიფოსგან დაცვის კონტექსტში მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ, როდესაც განაცხადა, რომ „... სახელმწიფო რესურსების მასშტაბის, მოცულობის და ბუნების გათვალისწინებით, სახელმწიფოს მხრიდან არამართლზომიერ ქმედებათა განხორციელება ხშირ შემთხვევებში გაცილებით მეტი საფრთხის შემცველია კერძო სუბიექტების მხრიდან განხორციელებულ ანალოგიური სახის ქმედებასთან შედარებით. ამიტომ მიყენებული ზარალის ანაზღაურების ვალდებულების დაწესება ხელს უწყობს სახელმწიფოს ... და თანამდებობის პირთა თვითნებობის და ძალაუფლების უკანონოდ გამოყენების პრევენციას.“.[[8]](#footnote-8)  ზემოაღნიშნული გარემოება განაპირობებს სახელმწიფოს უკანონო მოქმედებისგან საჯარო სფეროში დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის შედარებით უფრო მაღალი სტანდარტის და ძლიერი მექანიზმის არსებობას, რაც დამსაქმებელ-სახელმწიფოს უტოვებს მოქმედების თავისუფლების შედარებით ვიწრო არეალს, ერთი მხრივ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისი ნორმების, ხოლო, მეორე მხრივ კი, საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად, ყველასთვის გარანტირებულია სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოსაგან ან მოსამსახურისაგან უკანონოდ მიყენებული ზიანის სასამართლო წესით სრული ანაზღაურება, შესაბამისად, სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველობის სახსრებიდან.  აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო მოხელის სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლება, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის შესაბამისად, სრულად ექცევა მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტის (კონსტიტუციის ძველი რედაქციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტის) ქვეშ და შესაძლებელია წარმოადგენდეს ამავე ნორმაში ჩამოთვლილ სუბიექტთა მიერ ჩადენილი უკანონო ქმედების შედეგს.[[9]](#footnote-9)  უნდა ითქვას, რომ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებულთა, მათ შორის, სწორედ, საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიზნისთვის, ***„საჯარო თანამდებობის“*** კონსტიტუციური ცნების ქვეშ მოაზრების მიზანს ემსახურება, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონის გავრცელება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებულებზე. “საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის, დასახელებული კანონის მე-3 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამსახური განმარტებულია, მათ შორის, როგორც 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).  ამდენად, უკვე არა მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლი (ძველი რედაქციის 29-ე მუხლი), არამედ, ასვე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონიც შეიცავს საკმარის სამართლებრივ რესურსს იმისთვის, რომ დავასკვნათ, თუ როგორ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში საქმიანობა შეიძლება იქნეს მიჩნეული „საჯარო თანამდებობად“. მიუხედავად ამისა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის სრული ამოქმედება შესაბამის საჯარო სამართლის იურდიულ პირებთან მიმართებით, გარდამავალი პერიოდით, უკვე არა ერთხელ გადაიდო - ამჟამად 2019 წლის 31 დეკემბრამდე - და არ არის გამორიცხული, ამ გარდამავალი პერიოდის კვლავ გაგრძელება.  „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონის შემუშავება და მიღება განაპირობა საჯარო ადმინისტრაციის რეფორმამ, რომლის სახელმძღვანელო დოკუმენტიც - საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია - დამტკიცდა საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 19 ნოემბრის №627 დადგენილებით. კონცეფციის თანახმად, სუბიექტი, რომელიც ახორციელებს საჯარო მმართველობას უნდა მოექცეს ***„საჯარო მოხელის“*** ცნების ქვეშ. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საჯარო მოხელე არის საჯარო მმართველობის განმახორციელებელი პირი, რომელიც ეწევა ანაზღაურებად საქმიანობას აღმასრულებელ, საკანონმდებლო და სასამართლო ხელისუფლებაში, საჯარო სამართლის იურდიულ პირებსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში.  როგორც კონცეფციაშია ნათქვამი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოქმედების სფერო უნდა გავრცელდეს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე იმდენად, რამდენადაც სსიპების ნაწილის მიერ განხორციელებული ფუნქციები არ განსხვავდება იმ ***მმართველობითი ფუნქციებისაგან***, რომლებიც სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოების მიერ ხორციელდება. კონცეფციის შესაბამისად, სსიპ-დან, რომლებიც მოექცევიან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ფარგლებში, უნდა გამოირიცხოს მხოლოდ საჯარო კორპორაციები, საგანმანათლებლო, კულტურული და რელიგიური სსიპ-ები და სსიპ-ების ის ნაწილი, რომელიც მომსახურებას ახორციელებს. სხვა დანარჩენ სსიპ-ებში უნდა შეიქმნას ერთიანი სტრუქტურული სქემა, სადაც ადმინისტრაციული უფლებამოსილების მქონე თანამშრომლები მოექცევიან მოხელის სტატუსში, ხოლო დანარჩენი - ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ და სამოქალაქო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში.  ასე, მაგალითად, სსიპის - დანაშაულის პრევენციის ცენტრის და სხვა, მსგავსი საჯარო-მმართველობითი ფუნქციების მქონე სსიპების შესაბამისი თანამშრომლები, მათი საჯარო სამართლებრივი და მმართველობითი ფუნქციის გათვალისწინებით, ჩვენი აზრით, აკმაყოფილებენ კონცეფციით გათვალისწინებულ პირობებს, იმისთვის, რომ ჩაითვალონ „საჯარო თანამდებობის“ პირებად - საჯარო მოხელეებად. ამიტომ, მიგვაჩნია, რომ განმცხადებელ თამაზ ახობაძეზე, მისი ტოლფას პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში მიყენებული ზიანის, საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, სრული ანაზღაურება უნდა განხორციელებულიყო არა „საქართველოს შრომის კოდექსის“, არამედ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი პირობების შესაბამისად.  მაგალითად, იმ შემთხვევაში, თუ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების მიმართ სრულად ამოქმედდებოდა 2018 წლის 31 დეკემბერს, ისე, როგორც ეს გათვალისწინებული იყო ამავე კანონის 1261 მუხლის პირველი პუნქტის ძველი რედაქციით, განმცხადებლის მიმართ გამოტანილი გადაწყვეტილების აღსრულება და მისი ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნა, მოხდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის შესაბამისად. ხოლო, პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის, ან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნისა და სხვა საჯარო დაწესებულებაში დასაქმების შეუძლებლობის შემთხვევაში კი, მასზე, ასევე უნდა გავრცელებულიყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტის ის დებულება, რომელიც ითვალისწინებს როგორც განაცდური თანამდებობრივი სარგოს სრულად ანაზღაურებას, ისე, შესაბამისი კომპენსაციის გაცემას - ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ექვს-მაგი ოდენობით.  მიუხედავად ამისა, თამაზ ახობაძის მსგავსად, შესაბამისი სსიპებიდან უკანონოდ განთავისუფლებულ იმ დასაქმებულებზე, რომელთა აღდგენაც ტოლფას პოზიციაზე შეუძლებელია, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტის გავრცელება და, მაშასადამე, შესაბამისი კომპენსაციის მიღების უფლება შეზღუდულია, ამავე კანონის 1261 პირველი და მე-2 პუნქტების საფუძველზე.  კერძოდ, მართალია, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი, ამავე კანონის რეგულირების სფეროში ასევე მოიაზრებს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს, თუმცა, 1261 მუხლის მე-2 პუნქტი ამ კანონის რეგულირების სფეროს სსიპ-ებთან მიმართებით ზღუდავს შესაბამისი გარდამავალი პერიოდით, რომელიც, იგივე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, გრძელდება 2019 წლის 31 დეკემბრამდე. ამდენად, 2019 წლის 31 დეკემბრამდე, თამაზ ახობაძის მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირები, რომლებიც ვერ იქნებიან აღდგენილი ტოლფას პოზიციაზე, მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას, მოითხოვონ სახელმწიფოსგან მიყენებული ზიანის ადეკვატური და სრული ანაზღაურება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტის (მაშასადამე, განაცდური ანაზღაურება და შესაბამისი კომპენსაციის მიღება) შესაბამისად, რაც, თავის მხრივ, წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტთან, რომლის თანახმად, „ყველასთვის გარანტირებულია სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოსაგან ან მოსამსახურისაგან უკანონოდ მიყენებული ზიანის სასამართლოს წესით სრული ანაზღაურება შესაბამისად სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველობის სახსრებიდან“.  გარდა ამისა, მიგვაჩნია, რომ სადავო ნორმა - „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის შესაბამისად, „გარდამავალ პერიოდში საჯარო სამართლის იურდიული პირზე (გარდა კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი, სასპორტო, რელიგიური და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა) არ ვრცელდება ამ კანონის (გარდა ამ კანონის 34-ე მუხლის მე-6 პუნქტისა, 35-ე, 36-ე და 39-ე-43-ე მუხლებისა) მოქმედება. ამ პუნქტით გათვალისწინებული გამონაკლისების გარდა, საჯარო სამართლის იურდიულ პირში შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული საკითხები (გარდა „საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საკითხებისა) წესრიგდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი წესით.“ - ასევე ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველ პუნქტს. საქართველოს კონსტიტუციის დასახელებული ნორმით განსაზღვრულია თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის თანახმად, „ყველა ადამიანის სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.“  სადავო ნორმის ზემოაღნიშნულ კონსტიტუციურ ნორმასთან წინააღმდეგობა მდგომარეობს იმაში, რომ საჯარო მმართველობითი ფუნქციის მქონე სსიპების თანამშრომლების, როგორც საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლით განსაზღვრული „საჯარო თანამდებობის“ პირთა მიმართ, მათი სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების შემთხვევაში, ვრცელდება უფლებათა დაცვის უფრო სუსტი გარანტიები, ვიდრე, ეს სხვა საჯარო მოსამსახურეებისთვის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონითაა გათვალისწინებული.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის ის ნორმატული შინაარსი, რომლითაც საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე არ ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მოქმედება ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველ და მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტებს, ვინაიდან, სადავო ნორმატიული შინაარსი საჯარო სამართლის იურდიული პირებიდან უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულებს შესაძლებლობას უსპობს ***სხვა საჯარო მოსამსახურეების მსგავსად სრულად მიიღონ შესაბამისი კომპენსაცია თანამდებობაზე ვერ აღდგენის გამო*** ***- ბოლო, სრული თანამდებობრივი სარგოს ექვს-მაგი ოდენობით.***  ***საჯარო თანამდებობის კონსტიტუციური ცნების ავტონომიურობა***  საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში საქმიანობა, თავისთავად, შესაძლოა არ ნიშნავდეს, რომ დასაქმებული საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიზნებისათვის აუცილებლად წარმოადგენს ***„საჯარო თანამდებობის“*** პირს. ასე, მაგალითად, საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 9 ნოემბრის №627 დადგენილებით დამტკიცებული საჯარო სამსახურის კონცეფციის შესაბამისად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოქმედების სფერო უნდა გავრცელდეს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე იმდენად, რამდენადაც სსიპ-ების მხოლოდ ***ნაწილის მიერ*** განხორციელებული ფუნქციები არ განსხვავდება იმ ***მმართველობითი ფუნქციებისგან,*** რომლებიც სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოების მიერ ხორციელდება.  კონცეფციის თანახმად, მმართველობითი ფუნქციის სსიპ-ში დასაქმებულების კლასიფიკაციის კრიტერიუმად უნდა იქნეს გამოყენებული ორგანიზაციის შიგნით საჯარო სამართლებრივი უფლებამოსილების გადანაწილების ფორმა. საჯარო სამართლებრივი მმართველობითი ფუნქციების განხორციელების უფლებამოსილებით აღჭურვილი თანამშრომლები სრულად უნდა მოექცნენ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოქმედების სფეროში.  ის, თუ ვინ წარმოადგენს მოხელეს, ანუ მმართველობითი ფუნქციების განმახორციელებელ სუბიექტს, კონცეფციის შესაბამისად, უნდა დადგინდეს შემდეგნაირად, კერძოდ, თითოეული დაწესებულების ფუნქციური ანალიზის შედეგად უნდა განისაზღვროს ამ დაწესებულების ძირითადი და დამხმარე ფუნქციები. თავის მხრივ, ძირითადია დაწესებულების ის ფუნქციები, რომელთა შესრულებაც გამომდინარეობს დაწესებულების მისიიდან და მიზნიდან და რომლის განსახორციელებლადაც შეიქმნა კონკრეტული დაწესებულება. შესაბამისად, სწორედ კონკრეტული დაწესებულების ძირითადი ფუნქციების განმახორციელებელი სუბიექტი წარმოადგენს პროფესიულ საჯარო მოხელეს.  ზემოაღნიშნულის თვალსაზრისით, მხედველობაშია მისაღები თვითონ საჯარო სამართლის იურდიული პირის - დანაშაულის პრევენციის ცენტრის ძირითადი მიზნები და ფუნქციები. ასე, მაგალითად, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2014 წლის 25 მარტის №16 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - დანაშაულის პრევენციის ცენტრის დებულების მე-2 მუხლი განსაზღვრავს ცენტრის მიზნებსა და ფუნქციებს. დასახელებული მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ცენტრის მიზნებია, დანაშაულის პრევენცია, ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია და რესოციალიზაცია, მედიაციის ინსტიტუციონალური განვითარება.  რაც შეეხება ცენტრის ფუნქციებს, დებულების მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ზემოაღნიშნული მიზნების მისაღწევად ცენტრი ახორციელებს: ა) დანაშაულის პირველად პრევენციასთან დაკავშირებული ღონისძიებების გატარებას; რისკის ქვეშ მყოფ ჯგუფებთან მუშაობას; ბ) ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაციისა და რესოციალიზაციის არსებული პროგრამების ფარგლებში რეფერალის სისტემის შემუშავებას, შესაბამისი დახმარების აღმოჩენას და დანაშაულის რეციდივის თავიდან აცილების ხელშეწყობას; გ) სამინისტროსა და ცენტრის მიერ დასახული მიზნების მისაღწევად - დანაშაულის პრევენციის, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების და ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის მიმართულებით - საგრანტო პროგრამის განვითარებასა და კოორდინაციას; დ) განრიდების პროგრამის მართვასა და განვითარებას; ე) მედიაციის, როგორც აღდგენითი მართლმსაჯულების ინსტრუმენტის, ინსტიტუციონალური განვითარებისათვის შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებას; ვ) კომპეტენციის ფარგლებში, სამინისტროს სხვა ***სტრატეგიული მნიშვნელობის*** მქონე ინოვაციური პროექტების განხორციელებას.  ამრიგად, შეიძლება თამამად ითქვას, რომ ნებისმიერი ზემოაღნიშნული ფუნქცია, თავისი შინაარსით, რეალურად წარმოადგენს უმნიშვნელოვანესი საჯარო-სახელმწიფოებრივი მნიშვნელობის მიზნების მქონე, მმართველობით ფუნქციას, განსაკუთრებით, განრიდებისა და მედიაციის პროგრამების განვითარება და კოორდინაცია, რომელთა მენეჯერის თანამდებობაც უნდა დაეკავებინა განმცხადებელს, შესაბამისი სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, განმცხადებელი და მის მდგომარეობაში მყოფი სხვა პირები, საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შესაბამისად, წარმოადგენენ პროფესიულ საჯარო მოხელეებს, ანუ მმართველობითი ფუნქციების განმახორციელებელ იმ სუბიექტებს, რომლებზეც უნდა გავრცელებულიყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული დაცვის მექანიზმი.  ზემოაღნიშნულის თვალსაზრისით, მხედველობაშია ასევე მისაღები, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა, რომელიც მან საქართველოს კონსტიტუციის თავდაპირველი რედაქციის 29-ე (ახალი რედაქციის 25-ე) მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ***„სახელმწიფო თანამდებობის“*** ცნების განმარტების თვალსაზრისით განავითარა.  სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების ზემოაღნიშნული კონსტიტუციური უფლება, კონსტიტუციის მოქმედ რედაქციაში გათვალისწინებულია 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით, რომლის თანახმად, „საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს დაიკავოს ნებისმიერი საჯარო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს“ (კონსტიტუციის ახალი რედაქცია იყენებს „საჯარო თანამდებობის“ ტერმინს, რომელიც, ჩვენი აზრით, ძველი რედაქციით გათვალისწინებულ „სახელმწიფო თანამდებობის“ ტერმინთან შედარებით, უფრო ფართო ცნებაა და მეტად შეესაბამება საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ მისი ავტონომიურად განმარტების პრინციპს). შესაბამისად, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაც, ჩამოყალიბებულია, სწორედ კონსტიტუციის ძველი რედაქციის 29-ე მუხლთან მიმართებით.  საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სახელმწიფო თანამდებობა“, მაშასადამე, „საჯარო თანამდებობა“ არის კონსტიტუციური ტერმინი, რომელიც უნდა განიმარტოს მისი ავტონომიური კონსტიტუციური მნიშვნელობით, მისი ბუნებისა და კონსტიტუციურ-სამართლებრივი დატვირთვის გათვალისწინებით.[[10]](#footnote-10) საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით, კონსტიტუციის 29-ე (ახალი რედაქციის 25-ე მუხლის) მუხლის მიზნებისთვის სახელმწიფო სამსახური არის პროფესიული საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, ***სხვა საჯარო ფუნქციის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბებულ ინსტიტუციებში***.[[11]](#footnote-11)  საკონსტიტუციო სასამართლომ ხაზგასმით აღინიშნა, რომ კონსტიტუციის მიზნებისთვის, პრინციპულად არასწორი იქნებოდა „სახელმწიფო თანამდებობის“ („საჯარო თანამდებობის“) ცნებაში მხოლოდ სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირებისა და ***კანონით განსაზღვრული საჯარო მოხელეების მოაზრება***. სასამართლოს შეფასებით, კონსტიტუციური ტერმინის ამგვარი ვიწრო განმარტება ***კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გარანტიების მიღმა დატოვებდა საჯარო ფუნქციის განმახორციელებელ სხვა პირებს***, ადეკვატური კონსტიტუციური რეგულირების გარეშე დატოვებდა საჯარო ხასიათის საქმიანობის მნიშვნელოვან სეგმენტს, რომელიც სხვადასხვა მიზეზის გამო მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით არ მიეკუთვნება საჯარო სამსახურს. ***ამით გაუმართლებლად გაფართოვდებოდა ხელისუფლების დისკრეცია საჯარო ხასიათის ამოცანების შემსრულებელ პირთა დანიშვნის და საქმიანობის მომწესრიგებელი ნორმების მიღების პროცესში, რაც აშკარა წინააღმდეგობაში მოვიდოდა კონსტიტუციის თავდაპირველი რედაქციის 29-ე მუხლის მიზნებთან***.[[12]](#footnote-12)  გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით, საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება.[[13]](#footnote-13)  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განცხადებით, ამა თუ იმ სახელმწიფო თანამდებობის სტატუსს განაპირობებს შესაბამისი საქმიანობის ბუნება, მისი არსი. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს მოცემული თანამდებობა განეკუთვნება საკანონმდებლო, აღმასრულებელ, სასამართლო ხელისუფლებას, წარმოადგენს სხვა კონსტიტუციურ ორგანოს, თუ არ გააჩნია პირდაპირ განსაზღვრული კონსტიტუციური სტატუსი. სახელმწიფო თანამდებობების სტატუსის განსაზღვრისას მხედველობაშია მისაღები ასევე განსახორციელებელი ფუნქციების ხასიათი.[[14]](#footnote-14)  სწორედ ამიტომ, საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლით (მოქმედი რედაქციის 25-ე მუხლით) დაცულ უფლებაში ჩარევის შესაფასებლად, მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს მოსარჩელეთა ***კონსტიტუციურ-სამართლებრივი სტატუსი, მათი საქმიანობის სფეროს, სპეციფიკისა და დანიშნულების გათვალისწინებით,*** დადგინდეს წარმოადგენენ თუ არა ისინი კონსტიტუციის 29-ე (25-ე) მუხლით დაცულ სუბიექტებს. როგორც უკვე აღინიშნა, მაგალითად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - დანაშაულის პრევენციის ცენტრის განრიდებისა და მედიაციის პროგრამების მენეჯერის თანამდებობა, მისი სამართლებრივი სტატუსის, საქმიანობის სფეროს, სპეციფიკისა და დანიშნულების გათვალისწინებით, საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების შესაბამისად, უპირობოდ უნდა მოვიაზროთ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ***„საჯარო თანამდებობის“*** ცნების ქვეშ.  მხედველობაშია ასევე მისაღები ის, რომ დანაშაულის პრევენციის ცენტრის დებულების პირველი მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ცენტრი არის საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. იგივე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად კი, ცენტრი თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შეთანხმებებით, საკანონმდებლო აქტებით, საქართველოს მთავრობის და სხვა კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით.  ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, ისევე, როგორც მსგავსი, მმართველობითი ფუნქციის მქონე სხვა სსიპები, წარმოადგენენ საჯარო, საზოგადოებრივ ინტერესებზე ორიენტირებულ და სახელმწიფოს წინაშე ანგარიშვალდებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს, რომლებიც საკუთარი საქმიანობის განხორციელებისას აღასრულებენ საქართველოს კანონმდებლობას, ამ მიზნით, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, იღებენ შესაბამის გადაწყვეტილებებს და ემსახურებიან ისეთი მნიშვნელოვანი საჯარო ინტერესების დაცვასა და განხორციელებას, როგორებიცაა, მაგალითად, თუნდაც ქვეყანაში დანაშაულის პრევენცია, ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია და რესოციალიზაცია, მედიაციის ინსტიტუციონალური განვითარება.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ დანაშაულის პრევენციის ცენტრის და მსგავსი, მმართველობითი ფუნქციის მქონე საჯარო სამართლის იურიდიული პირების პროფესიული თანამშრომლები, რომლებიც, კონსტიტუციურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით, ახორციელებენ მმართველობით ფუნქციებს და, მაშასადამე, წარმოადგენენ შესაბამისი დაწესებულების ძირითადი ფუნქციების განმახორციელებელ სუბიექტებს, უნდა მივიჩნიოთ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ „საჯარო თანამდებობის“ მქონე პირებად. „საჯარო თანამდებობის“ დაკავების უფლების დაცვით კი, როგორც უკვე ითქვა, საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება.[[15]](#footnote-15)  ***საჯარო თანამდებობის პირთა კონსტიტუციურ-სამართლებრივი დაცვა***  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს თანახმად, „სახელმწიფო თანამდებობაზე საქმიანობა, თავისი შინაარსით, წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის განსაკუთრებულ, სპეციფიკურ სეგმენტს. მისი სპეციფიკურობა უპირველესად განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს წარმოადგენს სახელმწიფო. დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურება ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და, როგორც სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული შრომითი ურთიერთობების ერთობლიობა, ***გარკვეულწილად, წარმოადგენს სახელმწიფო რესურსს, რომელზე წვდომაც თითოეულ მოქალაქეს თანაბრად უნდა გააჩნდეს.***“[[16]](#footnote-16)  როგორც უკვე ითქვა, სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლების დაცვით, საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება.[[17]](#footnote-17) წინააღმდეგ შემთხვევაში, გაუმართლებლად გაფართოვდებოდა ხელისუფლების დისკრეცია საჯარო ხასიათის ამოცანების შემსრულებელ პირთა დანიშვნის და საქმიანობის მომწესრიგებელი ნორმების მიღების პროცესში, რაც აშკარა წინააღმდეგობაში მოვიდოდა კონსტიტუციის 29-ე (ახალი რედაქციის 25-ე) მუხლის მიზნებთან[[18]](#footnote-18) და ამ სფეროში სახელმწიფო თანამდებობის პირთა თვითნებობის საფრთხეს გაზრდიდა.  მხედველობაშია მისაღები, რომ საჯარო მოხელის კონსტიტუციურ-სამართლებრივ დაცვას უზრუნველყოფს საქართველოს კონსტიტუციის არა მხოლოდ 25-ე მუხლი, არამედ, ასევე მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტიც, რომელიც, თავის მხრივ, საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ განთვალისუფლებულ პირებს სახელმწიფოსგან მიყენებული ზიანის ***სრულად ანაზღაურების*** უფლებით უზრუნველყოფს. როგორც უკვე ითქვა, საკონსტიტუციო სასამართლოს განცხადებით, „საჯარო მოხელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლება წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტში (ახალი რედაქციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტში) ჩამოთვლილ სუბიექტთა მიერ ჩადენილი უკანონო ქმედების შედეგს.“[[19]](#footnote-19)  გარდა ამისა, საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ***საჯარო მოხელის შრომითი უფლებების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით,*** კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტის (ახალი რედაქციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტის) უპირველეს მიზანს წარმოადგენს დაზარალებული პირის ინტერესების დაცვა მიყენებული ზიანის ანაზღაურების გზით. სახელმწიფო რესურსის მასშტაბის, მოცულობის და ბუნების გათვალისწინებით, სახელმწიფოს მხრიდან არამართლზომიერ ქმედებათა განხორციელება ხშირ შემთხვევებში გაცილებით მეტი საფრთხის შემცველია კერძო სუბიექტების მხრიდან განხორციელებულ ანალოგიური სახის ქმედებასთან შედარებით. ამიტომ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების კონსტიტუციური ვალდებულების დაწესება ხელს უწყობს სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკების და თვითმმართველობის ორგანოთა და თანამდებობის პირთა ***თვითნებობის და ძალაუფლების უკანონოდ გამოყენების პრევენციას***,[[20]](#footnote-20) მათ შორის, სახელმწიფოსთან შრომითი ურთიერთობების სფეროში.  გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტში (თავდაპირველი რედაქციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტი), საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით, „ნათლად არის დადგენილი ანაზღაურების მასშტაბებიც - ზარალი სრულად უნდა ანაზღაურდეს. ამ სახით ჩამოყალიბებული კონსტიტუციური ნორმა კანონმდებელს უტოვებს თავისუფალი მოქმედების ვიწრო არეალს, რაც, უპირატესად, კონსტიტუციური მოთხოვნების დაცვით პროცედურული საკითხების მოწესრიგებას მოიცავს.“[[21]](#footnote-21)  სწორედ ამიტომ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონიც საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამის ნორმებთან შედარებით, სახელმწიფოს უტოვებს მოქმედების გაცილებით უფრო ვიწრო ფარგლებს. ასე, მაგალითად, თუ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ზოგადად საუბრობს კომპენსაციაზე და ამით, სასამართლოს, ან თვითონ მოდავე მხარეებს უტოვებს მისი ოდენობის განსაზღვრის გარკვეულ თავისუფლებას, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტი ზუსტად განსაზღვრავს არა მხოლოდ განაცდურის ანაზღაურების, არამედ, ასევე კომპენსაციის ოდენობას, რომელიც უნდა შეადგენდეს ბოლოს არსებული სრული თანამდებობრივი სარგოს ექვს-მაგ ოდენობას, პარალელურად შესაბამისი პირი ირიცხება მოხელეთა რეზერვში (რაც ვაკანსიის სხვა სამსახურში გამოჩენის შემთხვევაში დასაქმების შესაძლებლობას იძლევა), მას, ასევე ეძლევა საკლასო დანამატი, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).  როგორც უკვე ითქვა, უკანონოდ განთავისუფლებულ საჯარო მოხელეს, მისი შემდგომი დასაქმების შეუძლებლობის შემთხვევაში, განაცდურთან ერთად, დამატებით, ეძლევა კომპენსაცია. უნდა ითქვას, რომ აღნიშნულ, დამატებით კომპენსაციას არ ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელიც, კომპენსაციაში, ძირითადად, მხოლოდ განაცდურ ხელფასს მოიაზრებს. ამგვარი განსხვავების ძირითად საფუძველს წარმოადგენს ის გარემოება, რომ კერძო დამსაქმებლისგან განსხვავებით, რომელსაც შეიძლება მხოლოდ მიყენებული ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონი სახელმწიფოს დამატებით აკისრებს პასუხისმგებლობას უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელის შემდგომი დაუსაქმებლობის გამო და პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობით გამოწვეული ზიანის ერთგვარ კომპენსაციას.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იმ შემთხვევაში, როდესაც საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის მიზნებისათვის, დასაქმებული აშკარად წარმოადგენს საჯარო თანამდებობის პირს და მის მიერ განხორციელებული ფუნქციები არ განსხვავდება იმ მმართველობითი ფუნქციებისგან, რომლებიც სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოების მიერ ხორციელდება, გარდა ამისა, როდესაც, თვითონ დამსაქმებელი დაწესებულება, მაგალითად, ისეთი, როგორიც დანაშაულის პრევენციის ცენტრია, წარმოადგენს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დაფუძნებულ და საჯარო-სახელმწიფოებრივი მიზნების (დანაშაულის პრევენცია; ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია და რესოციალიზაცია; მედიაციის ინსტიტუციონალური განვითარება) მქონე საჯარო სამართლის იურდიულ პირს და, ამასთან ერთად, როდესაც დასაქმებულთან სახელმწიფო-დამსაქმებლის დამოკიდებულება, ფაქტობრივად, ისეთივეა, როგორც საჯარო მოხელეების მიმართ, ამ სარჩელის საფუძვლად გამოყენებული შრომითი დავის, როგორც, მხოლოდ კერძო-სამართლებრივი შემთხვევის განხილვა, ისე, რომ განმცხადებელზე არ გავრცელდეს შესაბამისი კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გარანტიები, ჩვენი აზრით, ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებული საჯარო თანამდებობის პირის უფლებების სათანადოდ დაცვას და მისთვის მიყენებული ზიანის ადეკვატურ, სრულ ანაზღაურებას.  ***მიმართება საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ უფლებასთან***  შემდეგი საკითხი, რომელიც ამ კონსტიტუციური სარჩელის მიზნებისთვისაა მნიშვნელოვანი, წარმოადგენს სადავო ნორმის მიმართების დადგენას კონსტიტუციის შესაბამისი ნორმით დაცულ სიკეთესთან. ვთვლით, საკონსტიტუციო სასამართლოს უკვე დავანახეთ, რომ, მაგალითად, განმცხადებლის თამაზ ახობაძის მსგავს სსიპ-ებში და შესაბამის თანამდებობაზე დასაქმებული, საქართველოს კონსტიტუციის მიზნებისათვის, უნდა განვიხილოთ, როგორც ***„საჯარო თანამდებობის“*** პირი.  შესაბამისად, ამ კატეგორიის დასაქმებულებზე, როგორ საჯარო თანამდებობის პირებზე, უნდა გავრცელდეს დაცვისა და დამსაქმებელი-სახელმწიფოს მიერ შესაბამის შრომით ურთიერთობებში მიყენებული ზიანის სრულად ანაზღაურების ისეთი წესები, რომლებიც ყველაზე მეტად მიესადაგება საჯარო მოხელის კონსტიტუციურ-სამართლებრივ სტატუსს.  აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ, ჩვენ, მოცემული დავის ფარგლებში, არ ვითხოვთ, უფრო სწორად, სადავოდ არ ვხდით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის დაუყოვნებლივ და სრულ ამოქმედებას. ამ სარჩელის მიზანია მხოლოდ ის, რომ შესაბამისი სსიპებიდან უკანონოდ განთავისუფლებული პირების კვლავ დასაქმების შეუძლებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი-სახელმწიფოს მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურება და კომპენსაციის გაცემა იმ წესების მიხედვით განხორციელდეს, რომლებიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, სხვა საჯარო მოხელეებისთვისაა გათვალისწინებული.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტი (ახალი რედაქციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი) ზარალის ანაზღაურების უფლებას რამდენიმე წინაპირობის არსებობას უკავშირებს: 1. უნდა არსებობდეს სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა სახელით მოქმედი პირის ქმედებით პირისათვის ზარალის მიყენების ფაქტი; 2. ხსენებულ პირთა ქმედების უკანონო ხასიათი დადგენილი უნდა იყოს სათანადო წესით; 3. პირისათვის მიყენებული ზარალი გამოწვეული უნდა იყოს საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტში მითითებული სუბიექტების უკანონო ქმედებით და უნდა არსებობდეს მიზეზობრივი კავშირი უკანონო ქმედებასა და დამდგარ ზარალს შორის.[[22]](#footnote-22)  მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, ცალ-ცალკე გავაანალიზოთ ზემოაღნიშნული წინაპირობები. როგორც უკვე აღინიშნა, საქმე შეეხება საჯარო-მმართველობითი ფუნქციების მქონე სსიპებიდან უკანონოდ განთავისუფლებულ პროფესიულ მოხელეებს. შესაბამისად, ეს დაწესებულებები და მათი ის ხელმძღვანელები, რომლებმაც უშუალოდ მიიღეს თანამშრომლის უკანონოდ განთავისუფლების გადაწყვეტილება, საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტის მიზნისთვის, წარმოადგენენ სახელმწიფოს სახელით მოქმედ ***ინსტიტუციებს*** და საჯარო თანამდებობის ***პირებს.***  სახელმწიფოსგან მიყენებული ზიანის ანაზღაურების უფლების წარმოშობის მე-2 და მე-3 წინა-პირობებთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია, რომ განმცხადებლისა და მის მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების შემთხვევაში, მათი სამსახურიდან უკანონო განთავისუფლება და, შესაბამისად, ამით გამოწვეულ ზიანთან სახელმწიფოს უკანონო ქმედების მიზეზობრივი კავშირი, დადგენილია სასამართლოს ძალაში შესული გადაწყვეტილებით.  ამრიგად, თამაზ ახობაძეს და მის მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირებს, უნდა გააჩნდეთ სრული უფლება, მათი ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე, მოითხოვონ ზიანის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული ოდენობით, ანაზღაურება. მიუხედავად ამისა, ისინი ამას ვერ ახერხებენ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის იმ ნორმატიული შინაარსის გამო, რომელიც ამ კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მოქმედებას ზღუდავს შესაბამისი (მმართველობითი ფუნქციის მქონე) საჯარო სამართლის იურდიული პირების თანამშრომლებზე.  ***საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული უფლების შეზღუდვის კონსტიტუციური მართლზომიერება***  როგორც უკვე აღინიშნა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის საჯარო სამართლის იურიდიული პირების მიმართ სრულად ამოქმედდება 2019 წლის 31 დეკემბერის მერე (არ არის გამორიცხული, რომ ეს ვადა კიდევ გაგრძელდეს). სწორედ ამან განაპირობა ის, რომ შესაბამისი კატეგორიის სსიპებიდან უკანონოდ განთავისუფლებულ პირებს ***შეზღუდული აქვთ საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული უფლება,*** სხვა საჯარო მოხელეების მსგავსად, ***სრულად ისარგებლონ მიყენებული ზიანის***, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული ***კომპენსაციით***.  მხედველობაშია მისაღები, რომ უფლების ნებისმიერი და, მათ შორის, ზემოაღნიშნული შეზღუდვა უნდა პასუხობდეს და შეესაბამებოდეს ამ უფლების საპირწონე, საჯარო ლეგიტიმურ მიზანს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, უფლების შეზღუდვას ექნება თვითმიზნური ხასიათი, რაც, თავის მხრივ, უკვე წარმოადგენს კონსტიტუციური უფლების სამართლებრივად გაუმართლებელ შეზღუდვას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1261 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, ამავე კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული უფლების დაცვის მექანიზმის სსიპ-ების თანამშრომლებზე გავრცელების შეზღუდვის ლეგიტიმური მიზანი, განმარტებულია შესაბამის კანონპროექტზე თანდართულ განმარტებით ბარათში. ამიტომ, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია დეტალურად გავაანალიზოთ, როგორც ამ საკანონმდებლო ცვლილების სამართლებრივი მიზანი, ისე ამ მიზნის ურთიერთმიმართება, საჯარო მოხელის უფლებების დაცვის მექანიზმის, მმართველობითი ფუნქციის მქონე სსიპ-ების თანამშრომლებზე გავრცელების შეზღუდვის აუცილებელ საჭიროებასთან.  აღნიშნული დოკუმენტის შესაბამისად, 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიღებული იქნა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონი, რომლის თანახმად, ახლებურად მოწესრიგდა საჯარო სამსახურის სისტემა, განისაზღვრა ***საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირთა სამართლებრივი სტატუსი***.  განმარტებით ბარათში ასევე აღნიშნულია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში დადგინდა სხვადასხვა კანონქვემდებარე და საკანონმდებლო აქტის მიღების ვალდებულება. მათ შორის, ***საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფის*** გათვალისწინებით, გარდამავალი დებულებებით განისაზღვრა, ***„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის*** პარლამენტისთვის წარდგენის საკითხი, რაც, განმარტებითი ბარათის შესაბამისად, ემსახურება ***საჯარო მმართველობითი ფუნქციის განმახორციელებელი*** საჯარო დაწესებულებებისათვის ინსტიტუციური მოწყობის ერთიანი პრინციპების გავრცელების უზრუნველყოფას.  განმარტებითი ბარათის მიხედვით, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის მიღების შედეგად, ***საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფის პირობებში***, ***მათ მიმართ სრულად ამოქმედდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი რეგულაციები***, მათ შორის, ***ახლებურად განისაზღვრება დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსი, რანგირების და შეფასების სისტემები და სხვა.*** შესაბამისად, კანონპროექტის ავტორები მიიჩნევენ, რომ აღნიშნული სიახლეების სათანადო იმპლემენტაცია საჭიროებს „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებიდან მის ამოქმედებამდე პერიოდში სხვადასხვა მიმართულებით მუშაობას და ადაპტირებული გარემოს შექმნას.  ამრიგად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით გათვალისწინებული მოხელის უფლებების დაცვის მექანიზმის სსიპ-ების თანამშრომლებზე გავრცელების გარდამავალი პერიოდით შეზღუდვის ლეგიტიმურ მიზნად, კანონმდებლის მიერ, მითითებულია, ***საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფის პირობებში, მათში დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის, რანგირებისა და შეფასების სისტემების ახლებურად განსაზღვრა***.  მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ნაწილზე (გარდა კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი, სასპორტო, რელიგიური და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა) გავრცელდა, ამავე კანონის 34-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, 35-ე, 36-ე, და 39-43 მუხლები. დასახელებული ნორმები, ძირითადად, შეეხება მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის გამოცხადებას, კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარდგენას, კონკურსის ეტაპებს, კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განცხადებების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის საკითხებს, ასევე, კანდიდატთა შეფასების, კონკურსის შედეგების შეჯამებისა და კანდიდატის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნასთან დაკავშირებულ საკითხებს.  მეტიც, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე ასევე ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რომლის თანახმად, საჯარო სამართლის იურდიულ პირებში კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 21 აპრილის № 204 დადგენილებით დამტკიცებული საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესით. ეს წესი ადგენს, საჯარო მოსამსახურის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად ღია, დახურული და გამარტივებული საჯარო კონკურსის ჩატარების წესსა და პირობებს, კონკურსის ეტაპებს, საკონკურსო კომისიების საქმიანობის დეტალურ წესსა და უფლებამოსილებებს, მათ შორის, გასათვალისწინებელია, დასახელებული წესის IV თავი, რომელიც კონკურსში მონაწილე კანდიდატთა ***უფლებების დაცვისა და კონკურსის შედეგის გასაჩივრების წესს განსაზღვრავს.***  ამდენად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების (გარდა კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი, სასპორტო, რელიგიური და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა), როგორც საჯარო დაწესებულების თანამშრომელთა, მაშასადამე, საჯარო თანამდებობის პირთა სამსახურში აყვანის წესზე სრულდა ვრცელდება არა მხოლოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისი ნორმები, არამედ, აგრეთვე, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული, საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესი. ***გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ამ საკანონმდებლო რეგულაციების არსებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე გავრცელებას ხელი არ შეუშალა იმ მიზნებმა, რომლებიც დასახელებულია სადავოდ გამხდარი საკანონმდებლო ცვლილების კანონპროექტზე თანდართულ განმარტებით ბარათში, თუმცა, ამ მიზნებით შეიზღუდა სსიპების თანამშრომელთა უფლებების დაცვის ის მექანიზმი, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხლითაა გათვალისწინებული.***  ამრიგად, იმ პირობებში, როდესაც არ იცვლება საჯარო მოსამსახურის კონსტიტუციურ-სამართლებრივი და საჯარო-სამართლებრივი განმარტება, ამასთან ერთად, როგორც უკვე ითქვა, როდესაც საქართველოს კონსტიტუცია და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონი, პრინციპში, სრულად იძლევა იმის სამართლებრივ რესურს, თუ რომელი საჯარო სამართლის იურდიული პირი შეიძლება მივიჩნიოთ საჯარო სამსახურად, ხოლო მასში დასაქმებული პირი კი - საჯარო მოსამსახურედ, გაუგებარია, ზემოაღნიშნულიდან რომელ ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურება კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის სადავო ნორმატიული შინაარსით განსაზღვრული წესი, რომლის შესაბამისად, საჯარო თანამდებობის პირების ნაწილი ვერ სარგებლობს საკუთარი უფლებების დაცვის ისეთი სამართლებრივი მექანიზმით, რომელიც შესაბამისობაში იქნება საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტთან. ამრიგად, არ არსებობს შესაბამისი უფლების შეზღუდვასა და კანონმდებლის მიერ ამ შეზღუდვის საპირწონედ დასახელებულ, ლეგიტიმურ მიზნებს შორის კავშირი. კონსტიტუციური უფლების შეზღუდვა, შესაბამისი საჯარო ლეგიტიმური მიზნის გარეშე კი, ჩვენი აზრით, საწყისშივე გაუმართლებელია, ვინაიდან, უფლების შეზღუდვის უკან არ დგას მნიშვნელოვანი საჯარო ინტერესი. ასეთ შემთხვევაში, უფლების შეზღუდვა იქცევა თვითმიზნად.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის ის ნორმატიული შინაარსი, რომლის საფუძველზეც, მმართველობითი ფუნქციის მქონე საჯარო სამართლის იურიდიული პირების, სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნილ, შესაბამის თანამშრომლებზე არ ვრცელდება ამავე კანონის 118-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლებათა დაცვის მექანიზმი, ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტს.  ***თანასწორობის უფლების დარღვევა***  მიგვაჩნია, რომ სადავო ნორმა ასევე შეუსაბამოა საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველ პუნქტთან, ვინაიდან, ფაქტიურად, საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის მიზნებისთვის ერთ და იგივე „საჯარო თანამდებობის“ პირებს, სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების დროს, უქვემდებარებს მათი დარღვეული უფლებების აღდგენის განსხვავებულ მექანიზმებს. კერძოდ, იმ პირობებში, როდესაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონი, საჯარო მმართველობითი ფუნქციის მქონე სსიპების თანამშრომლებს, მიიჩნევს საჯარო მოსამსახურეებად, მიუხედავად ამისა, მათ მიმართ იყენებს უფლებების დაცვის უფრო დაბალ სტანდარტს, ვიდრე ეს, სხვა საჯარო მოსამსახურეებისთვისაა გათვალისწინებული და ამით წინააღმდეგობაში მოდის თანასწორობის იდეასთან.  უნდა აღინიშნოს, რომ “... თანასწორობის იდეა ემსახურება შესაძლებლობების თანასწორობის უზრუნველყოფას, ანუ ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობების გარანტირებას.”[[23]](#footnote-23)  საკონსტიტუციო სასამართლოს განცხადებით, კონსტიტუციის მე-14 (ახალი რედაქციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის) მუხლის ძირითადი არსი და მიზანი არის ანალოგიურ, მსგავს, საგნობრივად თანასწორ გარემოებებში მყოფ პირებს სახელმწიფო მოეპყროს ერთნაირად, „არ დაუშვას არსებითად თანასწორის განხილვა უთანასწოროდ და პირიქით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება №2/1-392).“[[24]](#footnote-24) „კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების თანაბრად აღიარებასა და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება.“[[25]](#footnote-25)  ამასთან, დიფერენცირებული მოპყრობისას, საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით, ერთმანეთისაგან უნდა განვასხვავოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. სასამართლოს განცხადებით, განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს. დისკრიმინაციას ექნება ადგილი, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს. მაშასადამე, დისკრიმინაცია არის მხოლოდ თვითმიზნური, გაუმართლებელი დიფერენციაცია, სამართლის დაუსაბუთებელი გამოყენება კონკრეტულ პირთა წრისადმი განსხვავებული მიდგომით. შესაბამისად, თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ, მხოლოდ ***თვითმიზნურ*** და ***გაუმართლებელ*** განსხვავებას. ზოგადად, სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპიდან გამომდინარე, კონსტიტუციურ უფლებებში ჩარევისას სახელმწიფომ კერძო პირებთან მიმართებით არ უნდა მიიღოს ***გონივრულ საფუძველს მოკლებული*** და ***დაუსაბუთებელი*** გადაწყვეტილებები.[[26]](#footnote-26)  იგივე მიდგომები გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ ***განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.*** განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს ***ობიექტური და გონივრული გამართლება,*** ე.ი. არ ისახავს ***კანონიერ მიზანს*** და არ არსებობს ***პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.***[[27]](#footnote-27)  ამიტომ, მიგვაჩნია, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ***ხელი ეშლება კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობაში***, ***არსებოს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ***, არ არსებობს ***კანონით განსაზღვრული მიზანი,*** განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ***ობიექტური და გონივრული გამართლება*** ან/და იგი დასახული მიზნის ***არაპროპორციული,*** მაშასადამე ***არა თანაზომიერია.***  ამიტომ, მოცემული დავის ფარგლებში, ჩვენი აზრით, სასამართლომ ასევე უნდა შეაფასოს, სადავო ნორმა ადგენს თუ არა ***არსებითად თანასწორ პირთა*** მიმართ ***დიფერენცირებულ რეგულირებას,*** ხოლო ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უნდა შემოწმდეს, არის თუ არა ***დიფერენცირებული მოპყრობა დისკრიმინაციული ხასიათის მატარებელი.***  ზემოაღნიშნულის თვალსაზრისით კი, აუცილებელია დადგინდეს, შესაძლებელია თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას დაქვემდებარებული პირები განხილულ იქნენ არსებითად თანასწორებად იმ სამართლებრივი ურთიერთობის მიზნებისათვის, რომელშიც ხდება მათი დიფერენცირება. როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნა, თანასწორობის პრინციპი მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას ადამიანის უფლებებითა და კანონიერი ინტერესებით დაცულ ყველა სფეროში.[[28]](#footnote-28) ამ მიზნით, უპირველეს ყოვლისა, უნდა განისაზღვროს იმ სამართლებრივი ურთიერთობის არსი, რომელშიც ხდება შესაბამისი პირების დიფერენციაცია.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განცხადებით, კონსტიტუციის მე-14 (მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი) მუხლის ფარგლებში მსჯელობის შესაძლებლობისთვის, სასამართლომ, პირველ რიგში, უნდა დაადგინოს: „1) პირები (პირთა ჯგუფები) წარმოადგენენ თუ არა არსებითად თანასწორებს; ამას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, რადგან ეს პირები შედარებად კატეგორიებს უნდა წარმოადგენდნენ; ისინი ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა თუ ურთიერთობებში; ერთი და იგივე პირები გარკვეულ ურთიერთობასთან, ვითარებასთან მიმართებით შეიძლება იქნენ არსებითად თანასწორად, ხოლო სხვა გარემოებებთან მიმართებით - არა. 2) აშკარა უნდა იყოს არსებითად თანასწორი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა (ან არსებითად არათანასწორი პირების მიმართ თანასწორი მოპყრობა) ამა თუ იმ ნიშნის საფუძველზე, უფლებებით დაცული სფეროების მიხედვით.“[[29]](#footnote-29)  როგორც უკვე აღნიშნა, მხედველობაშია მისაღები საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა, რომელიც მან საქართველოს კონსტიტუციის თავდაპირველი რედაქციის 29-ე (ახალი რედაქციის 25-ე) მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ***„სახელმწიფო თანამდებობის“*** ცნების განმარტების თვალსაზრისით განავითარა.  სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების კონსტიტუციური უფლება, კონსტიტუციის მოქმედ რედაქციაში გათვალისწინებულია 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით, რომლის თანახმად, „საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს დაიკავოს ნებისმიერი საჯარო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს“ (კონსტიტუციის ახალი რედაქცია იყენებს „საჯარო თანამდებობის“ ტერმინს, რომელიც, ჩვენი აზრით, ძველი რედაქციით გათვალისწინებულ „სახელმწიფო თანამდებობის“ ტერმინთან შედარებით, უფრო ფართო ცნებაა და უფრო მეტად შეესაბამება საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ მისი ავტონომიურად განმარტების პრინციპს). შესაბამისად, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაც, ძირითადად, ჩამოყალიბებულია, სწორედ კონსტიტუციის ძველი რედაქციის 29-ე მუხლთან მიმართებით, თუმცა თავისუფლად მიესადაგება კონსტიტუციის ახალი რედაქციის 25-ე მუხლსაც.  საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სახელმწიფო თანამდებობა“, მაშასადამე, „საჯარო თანამდებობა“ არის კონსტიტუციური ტერმინი, რომელიც უნდა განიმარტოს მისი ავტონომიური, კონსტიტუციური მნიშვნელობით, მისი ბუნებისა და კონსტიტუციურ-სამართლებრივი დატვირთვის გათვალისწინებით.[[30]](#footnote-30) საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით, კონსტიტუციის 29-ე (ახალი რედაქციის 25-ე მუხლის) მუხლის მიზნებისთვის სახელმწიფო სამსახური არის პროფესიული საქმიანობა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, ***სხვა საჯარო ფუნქციის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბებულ ინსტიტუციებში***.[[31]](#footnote-31)  საკონსტიტუციო სასამართლომ ხაზგასმით აღინიშნა, რომ კონსტიტუციის მიზნებისთვის, პრინციპულად არასწორი იქნებოდა „სახელმწიფო თანამდებობის“ („საჯარო თანამდებობის“) ცნებაში მხოლოდ სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირებისა და ***კანონით განსაზღვრული საჯარო მოხელეების მოაზრება (იგულისხმება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი)***. სასამართლოს შეფასებით, კონსტიტუციური ტერმინის ამგვარი ვიწრო განმარტება ***კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გარანტიების მიღმა დატოვებდა საჯარო ფუნქციის განმახორციელებელ სხვა პირებს***, ადეკვატური კონსტიტუციური რეგულირების გარეშე დატოვებდა საჯარო ხასიათის საქმიანობის მნიშვნელოვან სეგმენტს, რომელიც სხვადასხვა მიზეზის გამო მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით არ მიეკუთვნება საჯარო სამსახურს. ***ამით გაუმართლებლად გაფართოვდებოდა ხელისუფლების დისკრეცია საჯარო ხასიათის ამოცანების შემსრულებელ პირთა დანიშვნის და საქმიანობის მომწესრიგებელი ნორმების მიღების პროცესში, რაც აშკარა წინააღმდეგობაში მოვიდოდა კონსტიტუციის თავდაპირველი რედაქციის 29-ე მუხლის მიზნებთან***.[[32]](#footnote-32) აქედან გამომდინარე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ საქართველოს საზოგაოდებრივი მაუწყებლის სამეურველო საბჭოს წევრები, კონსტიტუციის 29-ე (ახალი რედაქციის 25-ე) მუხლის მიზნეიბსათვის, განიხილა, როგორც საჯარო მოხელეები.  როგორც უკვე ითქვა, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განცხადებით, ამა თუ იმ სახელმწიფო თანამდებობის სტატუსს განაპირობებს შესაბამისი საქმიანობის ბუნება, მისი არსი. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს მოცემული თანამდებობა განეკუთვნება საკანონმდებლო, აღმასრულებელ, სასამართლო ხელისუფლებას, წარმოადგენს სხვა კონსტიტუციურ ორგანოს, თუ არ გააჩნია პირდაპირ განსაზღვრული კონსტიტუციური სტატუსი. სახელმწიფო თანამდებობების სტატუსის განსაზღვრისას მხედველობაშია მისაღები ასევე განსახორციელებელი ფუნქციების ხასიათი.[[33]](#footnote-33)  სწორედ ამიტომ, საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლით (მოქმედი რედაქციის 25-ე მუხლით) დაცულ უფლებაში ჩარევის შესაფასებლად, მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს მოსარჩელეთა ***კონსტიტუციურ-სამართლებრივი სტატუსი, მათი საქმიანობის სფეროს, სპეციფიკისა და დანიშნულების გათვალისწინებით,*** დადგინდეს წარმოადგენენ თუ არა ისინი კონსტიტუციის 29-ე (25-ე) მუხლით დაცულ სუბიექტებს. როგორც უკვე აღინიშნა, მმართველობითი ფუნქციების მქონე საჯარო სამართლის იურიდიული პირის პროფესიული მოხელეები, მათი სამართლებრივი სტატუსის, საქმიანობის სფეროს, სპეციფიკისა და დანიშნულების გათვალისწინებით, საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების შესაბამისად, უნდა მოვიაზროთ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ***„საჯარო თანამდებობის“*** ცნების ქვეშ. ამდენად, მოქმედი კანონმდებლობა ილევა იმის სამართლებრივ რესურს, რათა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, კონკრეტული შრომითი დავის ფარგლებში გაირკვეს შესაბამისი პირი, საქართველოს კონსტიტუციის მიზნებისათვის წარმოადგენს თუ არა საჯარო თანამდებობის პირს.  ასე, მაგალთად, დანაშაულის პრევენციის ცენტრის დებულების პირველი მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ცენტრი არის საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. იგივე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად კი, ცენტრი თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შეთანხმებებით, საკანონმდებლო აქტებით, საქართველოს მთავრობის და სხვა კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით.  ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ დანაშაულის პრევენციის ცენტრი წარმოადგენს საჯარო, საზოგადოებრივ ინტერესებზე ორიენტირებულ და სახელმწიფოს წინაშე ანგარიშვალდებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელიც საკუთარი საქმიანობის განხორციელებისას აღასრულებს საქართველოს კანონმდებლობას, ამ მიზნით, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, იღებს შესაბამის გადაწყვეტილებებს და ემსახურება ისეთი მნიშვნელოვანი საჯარო ინტერესების დაცვასა და განხორციელებას, როგორებიცაა ქვეყანაში დანაშაულის პრევენცია, ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია და რესოციალიზაცია, მედიაციის ინსტიტუციონალური განვითარება.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ დანაშაულის პრევენციის ცენტრის და მსგავსი საჯარო-სამართლებრივი, მმართველობითი ფუნქციების მქონე სსიპის პროფესიული თანამშრომლები, რომლებიც, კონსტიტუციურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით, ახორციელებენ მმართველობით ფუნქციებს და, მაშასადამე, წარმოადგენენ შესაბამისი დაწესებულების ძირითადი ფუნქციების განმახორციელებელ სუბიექტებს, უნდა მივიჩნიოთ საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ „საჯარო თანამდებობის“ მქონე პირებად. „საჯარო თანამდებობის“ დაკავების უფლების დაცვით კი, როგორც უკვე ითქვა, საქართველოს კონსტიტუცია ესწრაფვის, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს მოქალაქეთა თანაბარი დაშვება სახელმწიფო სამსახურში გონივრული და კონსტიტუციური მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხრივ, დაიცვას სახელმწიფო მოსამსახურე მის საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისგან, რათა მან შეძლოს კონსტიტუციითა და კანონით მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულება.[[34]](#footnote-34)  რაც შეეხება ზემოაღნიშნულ მეორე საკითხს, რომლის შესაბამისად, აშკარა უნდა იყოს არსებითად თანასწორი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, მიგვაჩნია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისი ნორმატული შინაარსი, საჯარო მმართველობითი ფუნქციის განმახორციელებელი სსიპების თანამშრომლების, როგორც კონსტიტუციის მიზნებისათვის „საჯარო თანამდებობის“ პირთა უფლებებს უქვემდებარებს დაცვის უფრო დაბალ სტანდარტს. კერძოდ, 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ პუნქტით გათვალისწინებული გამონაკლისების გარდა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული საკითხები (გარდა „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საკითხებისა) წესრიგდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი წესით.  საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლით გათვალისწინებული „სჯარო თანამდებობის“ პირთა უფლებების დაცვის უფრო დაბალი სტანდარტი კი, გამოიხატება იმაში, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსი, უკანონოდ განთავისუფლებული დასაქმებულის იგივე ან ტოლფას პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განაცდური ხელფასის ანაზღაურებასთან ერთად, არ ითვალისწინებს კომპენსაციას, რომელიც შესაბამის პირს მიეცემა ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ექვს-მაგი ოდენობით. მიგვაჩნია, რომ სადავო ნორმით გათვალისწინებული ეს განსხვავება საკმარისია იმისთვის, რომ ამ ნორმის კონსტიტუციურობა შეფასდეს თანასწორობის პრინციპთან მიმართებით. სწორედ ზემოაღნიშნული განსხვავება, რომელიც შესაბამისი კომპენსაციის მიუღებლობაში გამოიხატება, წარმოადგენს იმ ***უფლებას*** და ერთგვარ ***სარგებელს,*** რომლითაც ვერ ისარგებლებენ და რომელსაც ვერ აიღებენ შესაბამისი სსიპ-ებიდან უკანონო დათხოვნილი პირები, რომლებიც ვერ იქნენ აღდგენილი თავდაპირველ, თუ ტოლფას თანამდებობებზე.  რაც შეეხება იმ ნიშანს, რომელიც გახდა განმცხადებლისა და მის მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი განსხვავებული მოპყრობის საფუძველი, წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან შესაბამის შრომით ურთიერთობაში ყოფნა.  ***ამრიგად, შეიძლება ითქვას, რომ სახელმწიფო, მასთან კონსტიტუციურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით მსგავს, ფაქტობრივად, ანალოგიურ ურთიერთობებში მყოფ პირებს, ერთი მხრივ, საჯარო მმართველობითი ფუნქციის მქონე სსიპების თანამშრომლებს, ხოლო, მეორე მხრივ კი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონით, ფორმალურად უკვე მოცულ საჯარო მოხელეებს, მათი სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების დროს, დარღვეული უფლებების აღდგენის განსხვავებულ - უკეთეს და უარეს მექანიზმებს უქვემდებარებს და ეს იმ პირობებში, როდესაც თვითონვე აღიარებს, რომ შესაბამისი სსიპების თანამშრომლები ფუნქციურადაც და სამართლებრივადაც საჯარო მოსამსახურეებს უნდა წარმოადგენდნენ.***  ამდენად, მიგვაჩნია, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს წარმოვუდგინეთ სადავო ნორმის დისკრიმინაციულობის შეფასებისათვის მნიშვნელობის მქონე პირველი ორი წინაპირობა. კერძოდ, განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ და კონკრეტული უფლება, რომლითაც სარგებლობაში ხელი ეშლება შესაბამის პირს, ასევე ის ნიშანი, რომელიც საფუძვლად უდევს დიფერენცირებულ მოპყრობას. ამჯერად, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, გავაანალიზოთ ზემოაღნიშნული დიფერენციაციის ობიექტური და გონივრული კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გამართლება, სხვაგვარად, კანონით გათვალისწინებული ის ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც გაამართლებდა სახელმწიფოს მხრიდან ამგვარ დიფერენცირებულ მოპყრობას.  ამ მხრივ, მხედველობაშია მისაღები ის, რომ “კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების ბუნებიდან გამომდინარე, მასში ჩარევისას სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლები განსხვავებულია, ... შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობის გონივრულობის შეფასების მასშტაბიც განსხვავებულია. ცალკეულ შემთხვევაში ის შეიძლება გულისხმობდეს ლეგიტიმური მიზნების არსებობის დასაბუთების აუცილებლობას (როგორებიცაა: სახელმწიფო უშიშროება, საზოგადოებრივი წესრიგი, კონსტიტუციური უფლებების შეზღუდვის კონსტიტუციითვე დასახელებული კონკრეტული საჯარო ინტერესები). სხვა შემთხვევებში, ხელშესახები უნდა იყოს შეზღუდვის საჭიროება თუ აუცილებლობა. ზოგჯერ შესაძლოა, საკმარისი იყოს დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, მათ შორის, მაგალითად, კონკრეტული გარემოებების რეალურად თავიდან აცილების შეუძლებლობის მიზეზით გამოწვეული დიფერენციაცია. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში დისკრიმინაციაზე საუბარი არ შეიძლება, თუ არათანასწორი მიდგომა ექვემდებარება გონივრულ ახსნას, გამართლებას, რაციონალიზაციას.“[[35]](#footnote-35)  „... ზოგადად, ისტორიულად ცვლადია შეფასებები და შეფასებების ინსტრუმენტები იმისა, რა არის „ბუნებრივი“, „გონივრული“ და „აუცილებელი“ ამ სფეროში, თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, თანასწორობის პრინციპი კანონმდებელს შეზღუდვის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას არჩევანის თავისუფლებას უტოვებს იქამდე, სანამ ხელმისაწვდომია დიფერენცირებული მოპყრობის ობიექტური დასაბუთება.“[[36]](#footnote-36)  ამ მხრივ, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, პირველ რიგში განვმარტოთ, ის ნიშანი, რომელიც, მოცემული დავის ფარგლებში, საფუძვლად უდევს დიფერენცირებულ მოპყრობას, რამდენად წარმოადგენს ***„...პირთა ამ ორ წრეს შორის ისეთ განსხვავებას, რომელიც მათი ნორმატიული დაცვისადმი სამართლებრივ ინტერესს იმდენად გაზრდიდა და/ან შეამცირებდა, რომ შესაძლებელს გახდიდა მათ არსებითად არათანასწორებად მიჩნევას.“***[[37]](#footnote-37)უნდა ითქვას, რომ თვითონ კანონმდებლისთვისაც მიუღებელია ამგვარი დიფერენციაციის ეს საფუძველი. მისი ეს პოზიცია გამომდინარეობს, როგორც მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციიდან, ისე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის შინაარსიდან, რომელიც სრულად ამოქმედების შემდეგ, უნდა გავრცელდეს საჯარო სამართლის იურდიული პირების შესაბამის თანამშრომლებზე.  ამდენად, სახელმწიფო, პრინციპში, აღიარებს, რომ მმართველობითი ფუნქციის მქონე სსიპების თანამშრომლები წარმოადგენენ საჯარო თანამდებობის პირებს, თუმცა, გარკვეული მიზეზით, ამგვარი მიდგომის ფორმალური ასახვა კანონში გადავადებულია გარკვეული პერიოდით, კერძოდ კი, 2019 წლის 31 დეკემბრამდე. ამ პირობებში, კონკრეტულად განმცხადებლისა და მის მდგომარეობაში მყოფი სხვა პირების მიმართ სახელმწიფოს დიფერენცირებული მიდგომა, რომლის საფუძველზეც მათ საერთოდ ესპობათ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული უფლებათა დაცვის მექანიზმით სარგებლობის უფლება, ჩვენი აზრით, აღწევს იმ ინტენსივობას, რომელიც გაამართლებდა მოცემულ საქმეში დიფერენციაციის შეფასების ე.წ. მკაცრი დიფერენციაციის ტესტის გამოყენებას.  დიფერენციული მოპყრობის ინტენსივობის მასშტაბზე მეტყველებს ის გარემოება, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილისაგან განსხვავებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტი, როდესაც უკანონოდ განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, მას ჩარიცხავს მოხელეთა რეზერვში, უზრუნველყოფს განაცდური თანამდებობრივი სარგოთი და საკლასო დანამატით, აგრეთვე, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურების დანამატითა და წოდებრივი სარგოთი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაციით ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ექვს-მაგი ოდენობით. ეს იმ პირობებში, როდესაც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ითვალისწინებს მხოლოდ კომპენსაციას, რომლის ოდენობას განსაზღვრავს სასამართლო, ან, თვითონ მოდავე მხარეები.  ე.წ. დიფერენციაციის მკაცრი ტესტის გამოყენების თვალსაზრისით, საინტერესოა თვითონ საკონსტიტუციო სასამართლოს მიდგომის გაანალიზება. კერძოდ, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე ტრისტან მამაგულაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ დავის საგანს წარმოადგენდა, „საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა - დევნილთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის დებულების - „საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან“ - კონსტიტუციურობა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 (ამჟამინდელი მე-11) მუხლთან მიმართებით.  დასახელებულ საქმეში მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ სადავო ნორმამ, დევნილის სტატუსის განსაზღვრისას, ოკუპირებული ტერიტორიის ცნების შემოღებით, უპირატესობა მიანიჭა იმ პირთა ჯგუფს, რომლებიც იძულებით გადაადგილდნენ კანონით განსაზღვრული ტერიტორიებიდან, ხოლო პირები, რომლებმაც იძულებით დატოვეს თავისი საცხოვრებელი ადგილი ტერიტორიიდან, რომლებიც კანონით არ არის განსაზღვრული როგორც ოკუპირებული ტერიტორია, არ მოექცნენ კანონის რეგულირების სფეროში. მოსარჩელის განცხადებით, 2008 წლის კონფლიქტის შედეგად, მას მოუწია, იძულებით დაეტოვებინა საკუთარი საცხოვრებელი ადგილი, ამდენად, იგი იყო არსებითად იმ პირთა თანასწორი იყო, რომელთა საცხოვრებელი ადგილი მდებარეობდა კანონით გათვალისწინებულ ოკუპირებულ ტერიტორიაზე.  მიუხედავად იმისა, რომ, მოცემულ საქმეში, არსებითად თანასწორი პირების მიმართ არათანაბარი მოპყრობა არ ეფუძნებოდა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 (ახალი რედაქციის მე11) მუხლში ჩამოთვლილ „კლასიკურ ნიშნებს“ (სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ სადავო ნორმა იწვევდა დიფერენციაციას საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით), სასამართლომ ნორმის კონსტიტუციურობა მაინც „მკაცრი ტესტის“ მიხედვით შეაფასა, ვინაიდან მიიჩნია, რომ სადავო რეგულაცია არსებითად თანასწორ პირებს საგრძნობლად და მნიშვნელოვნად აცილებდა კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობაში მონაწილეობის თანაბარი პირობებისგან. კერძოდ კი, ის, პრაქტიკულად, გამორიცხავდა დევნილების იდენტურ მდგომარეობაში მყოფ პირთა შესაძლებლობას, ესარგებლათ დევნილის სტატუსით გათვალისწინებული გარანტიებით.  ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მიგვაჩნია, რომ სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული სსიპის თანამშრომლის დარღვეული უფლების აღდგენის მექანიზმი, რომელიც შრომის კოდექსითაა გათვალისწინებული და ამ კატეგორიის პირებს არ განიხილავს საჯარო თანამდებობის პირებად, იმდენად განსხვავდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული მექანიზმისგან, რომ აღწევს დიფერენციაციის იმ ინტენსივობას, რომელიც საკმარისია იმისთვის, რომ სასამართლომ ამ საქმის გადაწყვეტისას გამოიყენოს შეფასების ე. წ. „მკაცრი ტესტი“, რომლის ფარგლებში, ***ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას,*** საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან უფლებაში ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი და არსებობს ***„სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი.“***.[[38]](#footnote-38)  როგორც უკვე ითქვა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით გათვალისწინებული მოხელის უფლებების დაცვის მექანიზმის სსიპ-ების თანამშრომლებზე გავრცელების გარდამავალი პერიოდით შეზღუდვის ლეგიტიმურ მიზნად, კანონმდებლის მიერ, მითითებულია, ***საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფის პირობებში, მათში დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის, რანგირებისა და შეფასების სისტემების ახლებურად განსაზღვრა***.  მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, როგორც უკვე ითქვა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ნაწილზე (გარდა კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი, სასპორტო, რელიგიური და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა) გავრცელდა, ამავე კანონის 34-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, 35-ე, 36-ე, და 39-43 მუხლები. დასახელებული ნორმები, ძირითადად, შეეხება მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის გამოცხადებას, კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარდგენას, კონკურსის ეტაპებს, კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განცხადებების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის საკითხებს, ასევე, კანდიდატთა შეფასების, კონკურსის შედეგების შეჯამებისა და კანდიდატის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნასთან დაკავშირებულ საკითხებს.  მეტიც, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე ასევე ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რომლის თანახმად, საჯარო სამართლის იურდიულ პირებში კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 21 აპრილის № 204 დადგენილებით დამტკიცებული ***საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესით.*** ეს წესი ადგენს, საჯარო მოსამსახურის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად ღია, დახურული და გამარტივებული საჯარო კონკურსის ჩატარების წესსა და პირობებს, კონკურსის ეტაპებს, საკონკურსო კომისიების საქმიანობის დეტალურ წესსა და უფლებამოსილებებს, მათ შორის, გასათვალისწინებელია, დასახელებული წესის IV თავი, რომელიც კონკურსში მონაწილე კანდიდატთა ***უფლებების დაცვისა და კონკურსის შედეგის გასაჩივრების წესს განსაზღვრავს.***  ამდენად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების (გარდა კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი, სასპორტო, რელიგიური და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა), როგორ საჯარო დაწესებულების თანამშრომელთა, მაშასადამე, საჯარო თანამდებობის პირთა სამსახურში აყვანის წესზე სრულდა ვრცელდება არა მხოლოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისი ნორმები, არამედ, აგრეთვე, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული, საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესი. ***გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ამ საკანონმდებლო რეგულაციების არსებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე გავრცელებას ხელი არ შეუშალა იმ მიზნებმა, რომლებიც დასახელებულია სადავოდ გამხდარი საკანონმდებლო ცვლილების კანონპროექტზე თანდართულ განმარტებით ბარათში, თუმცა, ამ მიზნებით შეიზღუდა სსიპების თანამშრომელთა უფლებების დაცვის ის მექანიზმი, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 118-ე მუხლითაა გათვალისწინებული.***  ამრიგად, იმ პირობებში, როდესაც საქართველოს კონსტიტუცია და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონი ზუსტად განსაზღვრავენ საჯარო მოსამსახურის კონსტიტუციურ-სამართლებრივი ცნებას, ამასთან ერთად, როგორც უკვე ითქვა, როდესაც საქართველოს კონსტიტუცია და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონი, პრინციპში, სრულად იძლევა სამართლებრივ რესურს იმის დასადგენად, თუ რომელი საჯარო სამართლის იურდიული პირი შეიძლება მივიჩნიოთ საჯარო სამსახურად, ხოლო მასში დასაქმებული პირი კი - საჯარო მოსამსახურედ, გაუგებარია, ზემოაღნიშნულიდან რომელ ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურება კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტის სადავო ნორმატიული შინაარსით განსაზღვრული დიფერენცირებული მოპყრობა და, შესაბამისად, რაში მდგომარეობს უფლებაში ჩარევის, როგორც აბსოლუტური აუცილებლობა, ისე, ***„სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი.“***  სადავო ნორმით გათვალისწინებული შეზღუდვის ***ობიექტური*** და ***გონივრული გამართლება,*** კიდევ უფრო რთული ხდება იმ პირობებში, როდესაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის რიგი დებულებები (ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის ჩატარებისა და სამსახურში აყვანის წესები, ისევე, როგორც „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონი), იგივე სადავო ნორმის საფუძველზე, ვრცელდება შესაბამის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე, როგორც საჯარო სამსახურზე.  ამრიგად, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ სადავოდ გამხდარი განსხვავება, ერთი მხრივ, შესაბამისი სსიპებისა, ხოლო, მეორე მხრივ, დანარჩენი საჯარო დაწესებულებების თანამშრომლების უფლებათა დაცვის მექანიზმებს შორის, იმ პირობებში, როდესაც ისინი კონსტიტუციურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით თანასწორებად განიხილებიან, წარმოადგენს ***გაუმართლებელ*** და ***თვითმიზნურ დიფერენციაციას,*** ***სამართლის დაუსაბუთებელ გამოყენებას კონკრეტულ პირთა წრისადმი განსხვავებული მიდგომით.***[[39]](#footnote-39)  იმ შემთხვევაში, თუ საკონსტიტუციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილ სარჩელში სადავოდ გამხდარი განსხვავება სსიპებისა და სხვა საჯარო სფეროში დასაქმებულ პირებს შორის არ აღწევს ინტენსივობის სათანადო დონეს, მაშინ, ბუნებრივია, სადავო ნორმის კონსტიტუციურობა უნდა შეფასდეს ე.წ. „რაციონალური დიფერენციაციის“ ტესტის მიხედვით, რომლის დროსაც: „ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდაუვალობა ან საჭიროება; ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის.“[[40]](#footnote-40)  მიგვაჩნია, რომ აქაც რელევანტურია იგივე მსჯელობა, რაც „მკაცრი ტესტის“ შემთხვევაში იქნა განვითარებული. განსაკუთრებით ის გარემოება, რომ არ არსებობს არანაირი პირდაპირი, უშუალო ბმა, ერთ მხრივ, კანონმდებლის მიერ დასახელებულ, ***საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფის პირობებში, მათში დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის, რანგირებისა და შეფასების სისტემების ახლებურად განსაზღვრასა,*** ხოლო, მეორე მხრივ, შესაბამისი მმართველობითი სსიპების თანამშრომელთა უკანონოდ განთავისუფლების დროს დარღვეული უფლებების აღდგენის სამართლიანი მექანიზმის ხელმისაწვდომობის შეზღუდვას შორის.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 1261 მუხლის მე-2 პუნქტი არ შეესაბამება და არღვევს საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ სამართლის წინაშე თანასწორობის უფლებას და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპს. |

|  |
| --- |
| **III. შუამდგომლობები [[41]](#footnote-41)შენიშვნა 6** |
|  |
| ა. შუამდგომლობა (შუამდგომლობები) მოწმის, ექსპერტის ან/და სპეციალისტის მოწვევის თაობაზე. **[[42]](#footnote-42)შენიშვნა 7** |
|  |
| ბ. შუამდგომლობა სადავო ნორმის მოქმედების შეჩერების თაობაზე. **[[43]](#footnote-43)შენიშვნა 8** |
|  |
| გ. კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სახის შუამდგომლობები. **[[44]](#footnote-44)შენიშვნა 9** |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **IV.თანდართული დოკუმენტების სია** | |
|  | |
| ა. *დოკუმენტები, რომლებიც სავალდებულოა ერთვოდეს სარჩელს (გთხოვთ, მონიშნოთ შესაბამისი უჯრა)* | |
| 1. სადავო ნორმატიული აქტის ტექსტი. |  |
| 2. მოსარჩელის წარმომადგენლის (წარმომადგენელთა) უფლებამოსილების  დამადასტურებელი დოკუმენტი. |  |
| 3. სახელმწიფო ბაჟის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტი. |  |
| 4. კონსტიტუციური სარჩელის ელექტრონული ვერსია. |  |
|  | |
| *ბ. სხვა დოკუმენტები:* | |
|  | |
|  | |

|  |  |
| --- | --- |
| **საკონსტიტუციო სამართალწარმოების მონაწილენი მოვალენი არიან, კეთილსინდისიერად გამოიყენონ თავიანთი უფლებები. საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წინასწარი შეცნობით ყალბი ცნობების მიწოდება იწვევს კანონით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობას („საკონსტიტუციო სამართალწარმოების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე–14 მუხლი)** | |
| მოსარჩელის ხელმოწერა: | თარიღი: 25.04.2019 |

1. შენიშვნა 1 - გთხოვთ, მიუთითოთ ნორმატიული აქტის კონკრეტულად რომელ ნაწილს – პრეამბულას, კარს (წიგნს), თავს, მუხლს, პუნქტს, ქვეპუნქტს, წინადადებას (სასვენ ნიშანს ან/და კავშირს) ან/და სიტყვას ხდით სადავოდ. [↑](#footnote-ref-1)
2. შენიშვნა 2 - გთხოვთ, ქვემოთ მოყვანილ ველში მიუთითოთ კონკრეტული სადავო ნორმა და მის გასწვრივ საქართველოს კონსტიტუციის ის დებულება, რომლის მიმართაც მოითხოვთ აღნიშნული სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას. [↑](#footnote-ref-2)
3. შენიშვნა 3 - გთხოვთ, მიუთითოთ საქართველოს კონსტიტუციის და კანონმდებლობის ის ნორმები, რომლებიც უფლებას გაძლევთ მიმართოთ საკონსტიტუციო სასამართლოს. [↑](#footnote-ref-3)
4. შენიშვნა 4 - „საკონსტიტუციო სამართალწარმოებისხ შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-18 მუხლის თანახმად კონსტიტუციური სარჩელი ან კონსტიტუციური წარდგინება განსახილველად არ მიიღება, თუ: ა) ფორმით ან შინაარსით არ შეესაბამება ამ კანონის მე-16 მუხლით დადგენილ მოთხოვნებს; ბ) შეტანილი არ არის უფლებამოსილი პირის ან ორგანოს (სუბიექტის მიერ); გ) მასში მითითებული არც ერთი სადავო საკითხი არ არის საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯადი; დ) მასში მითითებული ყველა სადავო საკითხი უკვე გადაწყვეტილია საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ, გარდა „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 211 მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა; ე) მასში მითითებული არც ერთი სადავო საკითხი არ არის გადაწყვეტილი საქართველოს კონსტიტუციით; ვ) არასაპატიო მიზეზით დარღვეულია მისი შეტანის კანონით დადგენილი ვადა; ზ) სადავო კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტის კონსტიტუციურობაზე სრულფასოვანი მსჯელობა შეუძლებელია ნორმატიული აქტების იერარქიაში მასზე მაღლა მდგომი იმ ნორმატიული აქტის კონსტიტუციურობაზე მსჯელობის გარეშე, რომელიც კონსტიტუციური სარჩელით გასაჩივრებული არ არის. [↑](#footnote-ref-4)
5. შენიშვნა 5 - გთხოვთ, წარმოადგინოთ დასაბუთება სადავო ნორმის (ნორმების) კონსტიტუციის მითითებულ ნორმასთან შეუსაბამობის თაობაზე. იმ შემთხვევაში, თუ სადავო ნორმის (ნორმების) შემოწმებას საქართველოს კონსტიტუციის რამდენიმე მუხლთან ითხოვთ, გთხოვთ, ცალ–ცალკე წარმოადგინოთ დასაბუთება. იმ შემთხვევაში, თუ ეყრდობით საკონსტიტუციო სასამართლოს, საქართველოს საერთო სასამართლოს, ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს ან საზღვარგარეთის ქვეყნების სასამართლო გადაწყვეტილებებს, გთხოვთ მიუთითოთ საქმის დასახელება და გადაწყვეტილების შესაბამისი პარაგრაფი. [↑](#footnote-ref-5)
6. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 31 ივლისის №2/3/630 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე თინა ბეჟიტაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ,“ II, 2. [↑](#footnote-ref-6)
7. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 დეკემბრის N1/3/407 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია და საქართველოს მოქალაქე - ეკატერინე ლომთათიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღდეგ,“ II, 21. [↑](#footnote-ref-7)
8. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 31 ივლისის №2/3/630 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე თინა ბეჟიტაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ,“ II, 2. [↑](#footnote-ref-8)
9. იქვე: II, 6. [↑](#footnote-ref-9)
10. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 19 თებერვლის №1/1/569 საოქმო ჩანაწერი საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 25. [↑](#footnote-ref-10)
11. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ,“ II, 3. [↑](#footnote-ref-11)
12. იქვე: II, 4. [↑](#footnote-ref-12)
13. იქვე: II, 7. [↑](#footnote-ref-13)
14. იქვე: II, 9. [↑](#footnote-ref-14)
15. იქვე: II, 7. [↑](#footnote-ref-15)
16. იქვე: II, 5. [↑](#footnote-ref-16)
17. იქვე: II, 7. [↑](#footnote-ref-17)
18. იქვე: II, 4. [↑](#footnote-ref-18)
19. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 31 ივლისის №2/3/630 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე თინა ბეჟიტაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 6. [↑](#footnote-ref-19)
20. იქვე: II, 2. [↑](#footnote-ref-20)
21. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 7 დეკემბრის №2/3/423 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველის საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ,“ II, 2. [↑](#footnote-ref-21)
22. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 31 ივლისის №2/3/630 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე თინა ბეჟიტაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 3. [↑](#footnote-ref-22)
23. იქვე. [↑](#footnote-ref-23)
24. იქვე, II, 2. [↑](#footnote-ref-24)
25. ქეთევან ერემაძე, „თავისუფლების დამცველნი თავისუფლების ძიებაში.“ თბილისი 2018. გვ.: 84. [↑](#footnote-ref-25)
26. იქვე, II, 3. [↑](#footnote-ref-26)
27. ECtHR, Eweida and others v. United Kingdom, nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, no: 13378/05, 29/04/2008, 29/04/2008, § 60 [↑](#footnote-ref-27)
28. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493, II, 4. [↑](#footnote-ref-28)
29. იქვე, II, 2. [↑](#footnote-ref-29)
30. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 19 თებერვლის №1/1/569 საოქმო ჩანაწერი საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 25. [↑](#footnote-ref-30)
31. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ,“ II, 3. [↑](#footnote-ref-31)
32. იქვე: II, 4. [↑](#footnote-ref-32)
33. იქვე: II, 9. [↑](#footnote-ref-33)
34. იქვე: II, 7. [↑](#footnote-ref-34)
35. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493, II, 5. [↑](#footnote-ref-35)
36. იქვე. [↑](#footnote-ref-36)
37. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის №2/1/473 გადაწყვეტილება, II, 5. [↑](#footnote-ref-37)
38. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის №2/1/473 გადაწყვეტილება, II, 6. [↑](#footnote-ref-38)
39. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493, II, 3. [↑](#footnote-ref-39)
40. ქეთევან ერემაძე, „თავისუფლების დამცველნი თავისუფლების ძიებაში.“ თბილისი 2018. გვ.: 92. [↑](#footnote-ref-40)
41. შენიშვნა 6 - მოსარჩელეს შეუძლია წარმოადგინოს დასაბუთებული შუამდგომლობა საქმეზე მოწმის, ექსპერტის ან/და სპეციალისტის მოწვევის თაობაზე; არსებითი განხილვის ზეპირი მოსმენის გარეშე ჩატარების შესახებ; სადავო ნორმის მოქმედების შეჩერების თაობაზე და სხვ. [↑](#footnote-ref-41)
42. შენიშვნა 7 - დასაბუთებაში უნდა მიუთითოთ, თუ კონკრეტულად რატომ იწვევთ შესაბამის მოწმეს, ექსპერტს ან/და სპეციალისტს და განსახილველი საქმის გადასაწყვეტად რა მნიშვნელოვანი ინფორმაციის წარმოდგენა შეუძლიათ მათ. (ქვემოთ მოყვანილ ველში, გთხოვთ, მიუთითოთ ვისი მოწვევა გსურთ – მოწმის, ექსპერტის ან/და სპეციალისტის, ხოლო შემდეგ მათი ვინაობა, პროფესია, სამუშაო ადგილი და საკონტაქტო ინფორმაცია). [↑](#footnote-ref-42)
43. შენიშვნა 8 - გთხოვთ, ქვემოთ მოყვანილ ველში სასამართლოს წარმოუდგინოთ ის მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებენ სადავო ნორმატიული აქტის მოქმედების შეჩერების მოთხოვნის საფუძვლიანობას. [↑](#footnote-ref-43)
44. შენიშვნა 9 - გთხოვთ, ქვემოთ მოყვანილ ველში სასამართლოს წარმოუდგინოთ ის მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებენ შუამდგომლობის საფუძვლიანობას. [↑](#footnote-ref-44)