

საქმე № 330210014566482
საქმე №2ზ/2009-17



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

25 იანვარი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - ბესარიონ ტაბაღუა
მოსამართლეები: გოდერძი გიორგიშვილი
თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი

სხდომის მდივანი - მარიამ ცისკარიშვილი

აპელანტი - ქე-----ე

წარმომადგენლები: თე-----ი, ირ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარეები: სა-----ო, სსიპ იუ-----ი

წარმომადგენლები: ნი-----ი, თი-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - გენერალური ინსპექციის დასკვნის ბათილად ცნობა, შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფასი
სამუშაოთი უზრუნველყოფა, განაცდურის ანაზღაურება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა ქე-----ის სარჩელი სსიპ იუ-----ის მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. არ დაკმაყოფილდა ქე-----ის სარჩელი სა-----ოს მიმართ, დასკვნის ბათილად ცნობის თაობაზე.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე ქე-----ე 2013 წლის 14 იანვრიდან 2014 წლის 03 ივნისამდე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე სსიპ იუ-----თან. ქე-----ე დასაქმებული იყო სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 2560 ლარს (იხ. დანიშვნის შესახებ ბრძანება, ტ. I, ს.ფ. 28; შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, ტ. I, ს.ფ. 41-42; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 11.02.2016 წლის სხდომის ოქმი, ტ. II, ს.ფ. 10-19; 42-46; 86-92; აუდიო ვერსია, დისკი, ტ. II, ს.ფ. 20; 100; მოპასუხეების ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 11.03.2016 წლის სხდომის ოქმი, ტ. II, ს.ფ. 10-19; 35-41; 47-48; 93-95; 96-98; აუდიოვერსია, დისკი, ტ. II, ს.ფ. 20; 100);

2.2. სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის (რომელსაც ხელმძღვანელობდა მოსარჩელე ქე-----ე) ფუნქციებს წარმოადგენდა: წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადება; იუ-----ის სახელით დასადები ხელშეკრულებების (გარდა სახელმწიფო შესყიდვებისა და შრომითი ხელშეკრულებებისა) მომზადება და რეგისტრაცია, სამართლებრივი ექსპერტიზა და ხელმოწერის პროცესის ორგანიზება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ინიციატივებისა და ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება და მათი მიღების პროცესში ჩართულობა; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებით წარმოდგენილი ნორმატიული აქტების პროექტების სამართლებრივი ექსპერტიზა; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ცვლილებების მუდმივი მონიტორინგი და მათ შესახებ იუ-----ის ხელმძღვანელობის, სტრუქტურული ქვედანაყოფების და ფილიალების დროული ინფორმირება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებით სტრუქტურული ქვედანაყოფებისთვის სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევა და სხვ. (იხ. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 22 აგვისტოს №148 ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - „იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლის „ა“, „ე“, „ვ“, „ზ“, „თ“ და „ი“ ქვეპუნქტები, ტ. I, ს.ფ. 60; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.3. სსიპ იუ-----ში მუშაობის პერიოდში, ქე-----ის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ ყოფილა გამოყენებული. მის მიმართ გამოყენებული იყო წახალისების ღონისძიება - ინდივიდუალური პრემიის სახით, რომელიც შეადგენდა მისი თანამდებობრივი სარგოს 100%-ს, რაც ასევე მიიღო თანამშრომელთა საერთო რაოდენობის 8 პროცენტმა, ასევე, ქე-----ზე გაცემულ იქნა საყოველთაო პრემია აღდგომის და საახალწლო დღესასწაულებთან დაკავშირებით (იხ. ცნობა, ტ. I, ს.ფ. 29; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.4. 2014 წლის 27 იანვარს, სა-----ოს გენერალურ ინსპექციაში დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება სსიპ იუ-----ში სტაჟირების პროცესის კანონმდებლობის დარღვევით წარმართვის შესაძლო ფაქტზე, რასაც საფუძვლად დაედო რეგიონებში არსებული, სსიპ იუ-----ის ფილიალების გეგმიური შემოვლის დროს, საქართველოს იუსტიციის მინისტრისათვის მიწოდებული ცნობები სტაჟირების პროცესის კანონმდებლობის დარღვევით წარმართვის შესაძლო ფაქტებზე. სახელდობრ, აღნიშნულის შესახებ მინისტრს ინფორმაცია მიაწოდა თელავის იუ-----ის ყოფილმა სტაჟიორმა თა-----მა (იხ. სა-----ოს გენერალური ინსპექციის დასკვნა, ტ. I, ს.ფ. 151-168; მოპასუხეთა ახსნა-განმარტება);

2.5. თელავის იუ-----ის ყოფილი სტაჟიორის თა-----ისგან მიღებული ინფორმაციის გადამოწმების მიზნით, გენერალური ინსპექციის მიერ ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა თელავის იუ-----ის ყოფილ სტაჟიორებს: თა-----ს და მა-----ეს. მათ განმარტეს, რომ თა-----მა - 2013 წლის ივნისში, ხოლო მა-----ემ - 2013 წლის აგვისტოში, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებ-გვერდიდან (www.hr.gov.ge) ელექტრონულად გააკეთეს განაცხადი თელავის იუ-----ის სტაჟიორის პოზიციაზე არსებულ ვაკანსიაზე და გაიარეს 3-ეტაპიანი შესარჩევი კონკურსი, კერძოდ, აგვისტოს დასაწყისში ჩააბარეს IQ-ტესტი, რის შემდეგაც ჰქონდათ ორი გასაუბრება. ყოფილი სტაჟიორები აღნიშნავენ, რომ მიუხედავად დადებითი შედეგებისა, მათი შემდგომი დასაქმება არ მოხდა, ამასთან უთითებენ, რომ მათი სტაჟიორად აყვანა არ განხორციელებულა არც ბრძანებით და არც შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებით. ახსნა-განმარტებებში ანალოგიურ პრობლემებზე მიუთითეს თბილისის იუ-----ის ყოფილმა სტაჟიორებმა: ნ-----მა და ც-----მ. საკითხის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვა შემოწმების დროისათვის (2014წ.) იუ-----ში სტაჟირებაზე მყოფ 50-ზე მეტ სტაჟიორს, მათგან 10 სტაჟიორი სტაჟირებას გადიოდა 2013 წლის სექტემბრიდან, 16 - ოქტომბრიდან, ხოლო 21 - ნოემბრიდან. მათაც მიუთითეს ზემოაღნიშნული ინფორმაცია, ასევე განმარტეს, რომ მათ არ იცოდნენ, არსებობდა თუ არა შესარჩევ ეტაპზე მათ მიერ მიღებული შეფასებების ამსახველი დოკუმენტაცია. მათივე განმარტებით, ერთ-ერთი დოკუმენტი, რის საფუძველზეც მოხდა მათი სტაჟიორად მიღება იყო ერთგვერდიანი დოკუმენტი, სახელწოდებით - „სტაჟიორის ვალდებულება“, რომელშიც გაწერილი იყო მხოლოდ სტაჟიორის

ვალდებულებები და არ იყო ხელშეკრულების ფორმით შედგენილი. სასამართლო სხდომაზე, მოწმის სახით დაკითხულმა ორმა ყოფილმა სტაჟიორმა ასევე, აჩვენა, რომ შექმნილი ვითარების გამო, ვერ შეძლეს იუ-----ისგან მათ მიერ სტაჟირების გავლის შესახებ ცნობის აღება, რაც ხელისშემშლელი იყო მათი შემდგომი დასაქმებისთვის (იხ. იქვე; ასევე, სტაჟიორების წერილობითი ახსნა-განმარტებები, ტ. I, ს.ფ. 172-175; მოწმედ დაკითხული ყოფილი სტაჟიორების თ. თ-----ის და მ. ქ-----ის ჩვენებები, ტ. II, ს.ფ. 14-19; აუდიოვერსია, დისკი, ტ. II, ს.ფ. 20);

2.6. გენერალურმა ინსპექციამ ახსნა-განმარტებები ჩამოართვა სტაჟიორების შერჩევის პროცესში მონაწილე, სსიპ იუ-----ის სამ თანამშრომელს, ასევე ხარისხის მართვის სამსახურის უფროსს - ნა-----ლს, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მრჩეველს - სა-----ნს და იურიდიული სამსახურის უფროსს, მოსარჩელე ქე-----ეს. სტაჟიორების შერჩევის პროცესში მონაწილე პირებმა განაცხადეს, რომ ისინი ვერ იხსენებენ კონკურსანტთა შეფასების ოფიციალურ ოქმზე ხელმოწერის ფაქტს, ასევე მათთვის უცნობია, თუ რა სამართლებრივი საფუძვლებით ხდებოდა სტაჟიორთა კონკურსის ჩატარება და საკონკურსო კომისიის წევრების განსაზღვრა. ხარისხის მართვის სამსახურის უფროსის ნა-----ლის განმარტებით, საინტერესო პერიოდში ის არ იყო ადამიანური რესურსების მართვის და ადმინისტრაციის დირექტორი (აღნიშნულ თანამდებობაზე მოვალეობას ასრულებდა 2014 წლის 21 იანვრიდან). მისი განმარტებით, მან არ იცის, კანონის შესაბამისად ხორციელდება თუ არა სტაჟირების პროცესი იუ-----ში, თუმცა ვარაუდობს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს ამ საკითხთან დაკავშირებით, კონსულტაცია უნდა ჰქონოდა გავლილი იურიდიულ სამსახურთან. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მრჩეველ სა-----ნის განმარტებით, არ არსებობდა კონკურსანტების შეფასებათა ამსახველი და მათი სტაჟიორებად მიღების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, კერძოდ, საკონკურსო კომისიის ოქმები და დანიშვნის ბრძანებები. მისი განცხადებით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურმა (მაშინდელმა უფროსმა) კონსულტაცია გაიარა იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ესთან და მისგან იცოდნენ, რომ ზემოაღნიშნული დოკუმენტაციის შედგენა არ იყო სავალდებულო (იხ. გენერალური ინსპექციის დასკვნა; ნ. გ-----ს და ს. ჟ-----ს წერილობითი ახსნა-განმარტებები, ტ. I, ს.ფ. 176-179; დოკუმენტი - „სტაჟიორის ვალდებულება“, ტ. I, ს.ფ. 169; 170; 171);

2.7. გენერალური ინსპექციისთვის მიცემული ახსნა-განმარტებისას, ქე-----ემ, როგორც იურიდიული სამსახურის უფროსმა დაადასტურა, რომ სტაჟირებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე მასთან კონსულტაცია ნამდვილად გაიარა ადამიანური რესურსების მართვის და ადმინისტრაციის მაშინდელმა დირექტორმა ა-----მ, რომელსაც განუმარტა, რომ სტაჟიორების მიღება შეიძლებოდა, როგორც ბრძანების გამოცემით, ისე ხელშეკრულების დადების გზით. დასკვნის

თანახმად, ქე-----ის განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ „იუ-----ის დებულებით“, სტაჟიორის დანიშვნა ხდება აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება (რასაც ამ შემთხვევაში ჰქონდა ადგილი) არ წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსით რეგულირებად ურთიერთობას, მან მაინც გასცა შესაბამისი კონსულტაცია ხელშეკრულების საფუძველზე სტაჟიორების დანიშვნის შესაძლებლობის თაობაზე. ქე-----ისვე განმარტებით, სტაჟიორთა მიერ ხელმოწერილი დოკუმენტი, რომლითაც პირი ადასტურებს გარკვეულ ვალდებულებებზე პასუხისმგებლობის აღებას, შესაძლებელია ჩაითვალოს სტაჟიორთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებად, მიუხედავად იმისა, რომ ხსენებული დოკუმენტი არ შეიცავს ყველა საჭირო რეკვიზიტს, რომელიც უნდა ჰქონდეს სრულყოფილ ხელშეკრულებას. მისივე მითითებით, იუ-----ში სტაჟიორად მყოფი პირები „უნდა ჩაითვალოს სტაჟიორებად, ფაქტობრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე, თუმცა ამ ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი დოკუმენტი არის ხარვეზის მქონე... ეს არ უნდა გახდეს დოკუმენტის ბათილობის საფუძველი, რადგან რაღაც ნება მაინც არის გამოხატული, მაგრამ არაა საკმარისი“. ქე-----ემ, გენერალურ ინსპექციას განუმარტა, რომ იგი არ ყოფილა ჩართული სტაჟიორების შესარჩევი საკონკურსო კომისიის შექმნისა და მისი მუშაობის თაობაზე გამართულ კონსულტაციებში. წინააღმდეგ შემთხვევაში, აუცილებლად ურჩევდა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, რომ კოლეგიურად მიღებული გადაწყვეტილებები გაეფორმებინათ ოქმის სახით. მანვე აღნიშნა, რომ არ იცის თუ როდიდან დაიწყო სტაჟიორების მიღება იუ-----ში, მისთვის, ასევე უცნობია, თუ როგორ რეგულირდებოდა სტაჟირებასთან დაკავშირებული საკითხები 2013 წლის 18 ოქტომბრამდე (იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის №----- ბრძანების გამოცემამდე).

გენერალური ინსპექციისთვის მიცემულ ახსნა-განმარტებაში ქე-----ემ დაადასტურა №----- ბრძანების („სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“) პროექტის მის მიერ მომზადების ფაქტი და ხსენებულ ბრძანებას მიიჩნევს იურიდიული ძალის მქონედ. ქე-----ე აღნიშნავს: „...ვინაიდან საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე (საძიებო სიტყვით სტაჟიორი) ვერ ვიპოვნე სხვა საკანონმდებლო აქტი სტაჟირების წესის შესახებ, შესაბამისად ჩავთვალე, რომ სსიპ-ებში სტაჟირების წესი დაგვედგინა აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებით... დღეის მდგომარეობით ჩემთვის ცნობილი გახდა 2013 წლის 18 ოქტომბერს მოქმედი, საქართველოს პრეზიდენტის 2008 წლის 7 ნოემბრის №541 ბრძანებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ც“ ქვეპუნქტის შესახებ, რომლის თანახმად, მხოლოდ იუსტიციის მინისტრი იყო უფლებამოსილი იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში სტაჟირების გავლის წესი და სტაჟიორის ანაზღაურება განესაზღვრა“. ქე-----ისთვის საკამათოა, იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში შედის თუ არა სსიპ იუ-----ი, ვინაიდან იუ-----ი წარმოადგენს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს და თვლის, რომ სსიპ იუ-----ის

აღმასრულებელ დირექტორს ჰქონდა უფლება გამოეცა 2013 წლის 18 ოქტომბრის №---- ბრძანება („სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“). - იხ. გენერალური ინსპექციის დასკვნა; ქ. კ-----ს ახსნა-განმარტებები, ტ. I, ს.ფ. 162-165; 166-168; მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.8. სამსახურებრივი შემოწმების პროცესში, გენერალურმა ინსპექციამ სსიპ იუ-----იდან გამოითხოვა ერთგვრდიანი დოკუმენტი, სახელწოდებით - „სტაჟიორის ვალდებულება“ (სულ - 68 ერთეული), მათ ხელს აწერს მხოლოდ სტაჟირების გავლის მსურველი პირი. ზოგ მათგანზე არის, ასევე მეორე ხელმოწერაც. ზოგ ასეთ დოკუმენტზე მითითებული იყო, რომ ხელმოწერა ეკუთვნოდა ადამიანური რესურსების მართვის და ადმინისტრაციის დირექტორ ა-----ს. (ვინაიდან 2014 წლის 21 იანვრიდან ა----- იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, ხოლო იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორი - ნი-----ა პირადი განცხადების საფუძველზე, 2014 წლის 22 თებერვლიდან იქნა გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან, გენერალური ინსპექციის მიერ ვერ მოხდა მათთვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა და პოზიციის დაფიქსირება), - იხ. გენერალური ინსპექციის დასკვნა; მოპასუხეთა ახსნა-განმარტება;

2.9. გენერალურმა ინსპექციამ შემოწმების შედეგად მოპოვებული მასალებით დაადგინა, რომ „სა-----ოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2008 წლის 07 ნოემბრის №541 ბრძანებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ც“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს იუსტიციის მინისტრი ამტკიცებს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში სტაჟირების გავლის წესს და სტაჟიორის ანაზღაურების ოდენობას. დადგინდა, რომ აღნიშნული ნორმის შესაბამისად, სა-----ოს სისტემაში სტაჟირების გავლის წესი, შესამოწმებელ პერიოდში, განსაზღვრული იყო: იუსტიციის სამინისტროს ცენტრალური აპარატისათვის (საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2011 წლის 15 დეკემბრის №154 ბრძანება), სსიპ ნოტარიუსთა პალატისათვის (საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2010 წლის 09 სექტემბრის №166 ბრძანება), სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროსათვის (საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2011 წლის 27 ოქტომბრის №141 ბრძანება) და საქართველოს პროკურატურისათვის (საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2010 წლის 31 მაისის №105 ბრძანება). რაც შეეხება სსიპ იუ-----ს, შემოწმების დროისათვის, მასში სტაჟირების გავლის წესი დადგენილი არ არის და კანონმდებლობით, აღნიშნული წესის დადგენაზე უფლებამოსილ სუბიექტად განსაზღვრულია საქართველოს იუსტიციის მინისტრი. გენერალური ინსპექციის მიერ დადგინდა, რომ მიუხედავად სტაჟირების გავლის წესის არარსებობისა, იუ-----ში მიიღეს გადაწყვეტილება სტაჟირების კონკურსის გამოცხადების თაობაზე და საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებ-გვერდზე - www.hr.gov.ge, შესაბამისი განცხადება განთავსდა 2013 წლის 02 მაისს. იუ-----ში სტაჟიორების მიღება დაიწყო 2013 წლის სექტემბრის თვიდან ისე, რომ არ

არსებობდა იუ-----ში სტაჟირების პროცესის მარეგულირებელი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. „სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის (არაუფლებამოსილი პირის) №----- ბრძანება გამოიცა 2013 წლის 18 ოქტომბერს. იუ-----ში სტაჟიორთა მიღება და სტაჟირებასთან დაკავშირებული სრული პროცესი განხორციელდა ქაოსურად.

გენერალურმა ინსპექციამ დადასტურებულად ჩათვალა სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის - ნი-----ას, სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსის, მოსარჩელე ქე-----ის და სსიპ იუ-----ის ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დირექტორის - ა-----ს მხრიდან სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესის 29-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული - დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციალური მარეგულირებელი კანონმდებლობის დარღვევის ჩადენა და სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება, სახელდობრ, დასკვნის თანახმად, იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ის მიერ დაირღვა „სსიპ იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლის „ა“, „ვ“, „თ“ და „ი“ ქვეპუნქტების მოთხოვნები, რაც წარმოადგენს სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესის 29-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ გადაცდომებს (იხ. დასკვნა; მოპასუხეთა ახსნა-განმარტება);

2.10. გენერალური ინსპექციის დასკვნით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ისათვის და ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დირექტორ ა-----სათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება (მხედველობაში იქნა მიღებული, 2014 წლის 22 თებერვლიდან, სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება, პირადი განცხადების საფუძველზე), იხ. დასკვნა; მოპასუხეთა ახსნა-განმარტება;

2.11. მოპასუხე სსიპ იუ-----მა 2014 წლის 02 ივნისს გამოსცა ბრძანება №----- „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“, რომლითაც, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2014 წლის 03 ივნისიდან. ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო სა-----ოს გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 25 აპრილით დათარიღებული დასკვნა, რომელიც შემდგომი რეაგირებისათვის სსიპ იუ-----ში გაიგზავნა 2014 წლის 24 მაისის წერილით.

ბრძანების თანახმად, ქე-----ე, როგორც იურიდიული სამსახურის უფროსი, პასუხისმგებელია „იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლით განსაზღვრული იურიდიული სამსახურის ფუნქციების შეუსრულებლობის გამო. ქე-----ის მიერ არ იქნა უზრუნველყოფილი იურიდიული სამსახურის რიგი ფუნქციების

განხორციელება: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ინიციატივებისა და ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება და მათი მიღების პროცესში მონიტორინგი და მათ შესახებ იუ-----ის ხელმძღვანელობის, სტრუქტურული ქვედანაყოფების და ფილიალების დროული ინფორმირება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებით სტრუქტურული ქვედანაყოფებისათვის სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევა. ამასთან, ზემოაღნიშნული ქმედებები იყო არასწორი და სისტემური, ვინაიდან მან გამოიწვია მრავალი ადამიანის მიმართ სამართლებრივი თვალსაზრისით არასწორი მოპყრობა.

დამსაქმებელმა მხედველობაში მიიღო ის გარემოებაც, რომ დარღვევის გამოვლენის შემდეგაც, იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ის მხრიდან არ ყოფილა მიღებული რაიმე ზომა დაშვებული შეცდომების და შექმნილი პრობლემის გამოსასწორებლად. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სსიპ იუ-----მა მიზანშეუწონლად მიიჩნია მასთან, როგორც იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.

ბრძანებაში, მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლად, სხვა სამართლის ნორმებთან ერთად, მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი და 37-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, „სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესის“ 29-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „დ“ და „მ“ ქვეპუნქტები (იხ. ბრძანება, ტ. I, ს.ფ. 41-42; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.12. სსიპ იუ-----ის 2014 წლის 02 ივნისის №---- ბრძანებით, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა იუ-----ის ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დირექტორ ა-----სთან (ა-----ს ბრძანება სადავოდ არ გაუხდია), - იხ. ბრძანება, ტ. I, ს.ფ. 103-104; მოპასუხეთა ახსნა-განმარტება;

2.13. სასამართლომ დაადგინა სსიპ იუ-----ში, სტაჟიორთა შერჩევისათვის კონკურსის გამოცხადების, სტაჟიორების მიღების და სტაჟირების პროცესი კანონმდებლობის დარღვევით წარმართვა: სსიპ იუ-----ში სტაჟიორთა მიღება და სტაჟირებასთან დაკავშირებული სრული პროცესი განხორციელდა ქაოსურად; იუ-----ში გადაწყვეტილება სტაჟიორთა შერჩევისათვის კონკურსის გამოცხადების შესახებ მიღებულ იქნა რაიმე სახის მარეგულირებელი ნორმის და დადგენილი წესის გარეშე; არ მომხდარა შეფასების კრიტერიუმების განსაზღვრა და არ შემუშავებულა მექანიზმი, რის მიხედვითაც, სტაჟირების გავლის მსურველ კანდიდატთა მიერ აპლიკაციების წარმოდგენის შემდგომ, მოხდებოდა კანდიდატთა დადგენილ კრიტერიუმებთან შესაბამისობის შეფასება; სტაჟიორთა მიღებაზე, ასევე, მათ დათხოვნაზე, იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მიერ არ ხდებოდა შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა; არ

ირკვევა, რომელი სტაჟიორი რა თარიღიან და რა ვადით იქნა მიღებული სტაჟირებაზე. მხოლოდ სტაჟიორთა ახსნა-განმარტებებიდან დგინდება, რომ სამი თვის გავლის შემდგომ (მათი უმრავლესობა საქმიანობას ახორციელებდა სამ თვეზე მეტი ვადით), მათ კვლავ გაიარეს რამდენიმე ეტაპიანი კონკურსი. არ ირკვევა, რა საფუძვლით ხდებოდა სტაჟიორთა დათხოვნა. სტაჟიორებს არ ქონდათ შესაძლებლობა სსიპ იუ-----იდან მიეღოთ ცნობა მათ მიერ სტაჟირების გავლის შესახებ, ვინაიდან სსიპ იუ-----ში დოკუმენტურად არ დგინდებოდა ამა თუ იმ პირის სტაჟიორად მიღების, სტაჟირების გავლის და სტაჟირების დასრულების დრო. შექმნილმა ვითარებამ გამოიწვია ყოფილ სტაჟიორთა გარკვეული ნაწილის უკმაყოფილება (საინტერესო პერიოდში სტაჟირება გაიარა დაახლოებით 90-მდე პირმა), ვინაიდან სტაჟირების გავლის ლეგიტიმური მიზანი მათთვის მიუღწეველი აღმოჩნდა, ისინი რაიმე დოკუმენტით ვერ ადასტურებდნენ სტაჟირების გავლას და რიგ შემთხვევაში, სტაჟირების პერიოდში, მათ მიერ ანაზღაურების გარეშე გაწეული საკმაოდ შრომატევადი საქმიანობა დოკუმენტურ ასახვას ვერ პოულობდა, რაც აუცილებელი იყო მათი შემდგომი დასაქმებისათვის.

სწორედ ერთ-ერთი ასეთი უკმაყოფილო, თელავის იუ-----ის ყოფილი სტაჟიორის მიერ მიეწოდა სტაჟირების პროცესში დარღვევების შესახებ ინფორმაცია საქართველოს იუსტიციის მინისტრს, ფილიალების გეგმიური შემოწმების დროს, 2014 წლის იანვრის თვეში. სტაჟირების პროცესში არსებულმა დარღვევებმა შელახა სსიპ იუ-----ის რეპუტაცია.

საქართველოს პრეზიდენტის 2008 წლის 07 ნოემბრის №541 ბრძანებულებით დამტკიცებული, „სა-----ოს დებულების“ მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ც“ ქვეპუნქტის დანაწესის (იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში შემავალ დაწესებულებებში, მათ შორის - სსიპ იუ-----ში სტაჟირების გავლის წესის დადგენაზე უფლებამოსილ პირად საქართველოს იუსტიციის მინისტრის განსაზღვრის თაობაზე) საპირისპიროდ, იუ-----ში სტაჟირებასთან დაკავშირებით არაუფლებამოსილი პირის - იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მიერ, 2013 წლის 18 ოქტომბერს გამოიცა №---- ბრძანება, „სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“.

2.14. სასამართლომ დაადგინა 2013 წლის მაისის თვიდან 2014 წლის დასაწყისის ჩათვლით პერიოდში, სსიპ იუ-----ში სტაჟირების პროცესის კანონმდებლობის დარღვევით წარმართვაში, ამის შედეგად მრავალი ადამიანისათვის გაუმართლებელი დაბრკოლებების შექმნაში და შესაბამისად, სსიპ იუ-----ის რეპუტაციის შელახვაში, სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის ყოფილი უფროსის, მოსარჩელე ქე-----ის მნიშვნელოვანი წვლილი, რაც განაპირობა მისი მხრიდან შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანმა შესრულებამ, ასევე ზოგი მათგანის შეუსრულებლობამ, სახელდობრ:

„სსიპ იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად,

იურიდიული სამსახურის ერთ-ერთ ვალდებულებას წარმოადგენდა სტრუქტურული ქვედანაყოფებისათვის სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევა. როდესაც დადგა სსიპ იუ-----ში სტაჟიორთა მიღების საჭიროება, იმისათვის, რომ ეს პროცესი მოქცეულიყო სამართლებრივ ჩარჩოში, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურმა მიმართა იურიდიული სამსახურის უფროსს, მოსარჩელე ქე-----ეს, სტაჟიორთა დანიშვნასთან დაკავშირებით სამართლებრივი კონსულტაციის გასაწევად.

მოსარჩელემ აღნიშნული სამსახურის უფროსს მისცა კონსულტაცია, რომლის თანახმადაც, სტაჟიორთა დანიშვნა შესაძლებელი იყო მომხდარიყო როგორც ბრძანების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ამ შინაარსის კონსულტაცია ეწინააღმდეგება როგორც მოქმედ შრომის კანონმდებლობას, ისე „სსიპ იუ-----ის დებულებას“. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მოხმობილ შემთხვევაში კი, სტაჟიორებს ანაზღაურების გარეშე უნდა შეესრულებინათ მათზე დაკისრებული ფუნქციები; „სსიპ იუ-----ის დებულების“ მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის თანახმად, იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორი იუ-----ის სისტემაში სტაჟირების გავლის მიზნით ნიშნავს და ათავისუფლებს სტაჟიორებს. შესაბამისად, სტაჟიორთა დანიშვნა უნდა განხორციელებულიყო აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანების საფუძველზე. სასამართლოში მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით, კონსულტაციის მიცემისას, ხელშეკრულებაში მას არ უგულისხმია შრომითი ხელშეკრულება, არამედ მან იგულისხმა ატიპიური ხელშეკრულება, რომელიც ახლოსაა როგორც შრომით, ისე მომსახურების ხელშეკრულებასთან. მოსარჩელის განმარტებით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურისათვის ზემოაღნიშნული კონსულტაციის მიცემის შემდეგ ის არ დაინტერესებულა სტაჟირების საკითხით, მას ამ პროცესში რაიმე სახის მონაწილეობა არ მიუღია, რადგან „დებულებით“ არ ევალუბოდა. სასამართლომ მიუთითა „დებულების“ 23-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტს, რომლის შესაბამისად, იურიდიული სამსახურის ერთ-ერთი ფუნქციაა იუ-----ის სახელით დასადები ხელშეკრულებების (გარდა სახელმწიფო შესყიდვებისა და შრომითი ხელშეკრულებებისა) მომზადება და რეგისტრაცია, სამართლებრივი ექსპერტიზა და ხელმოწერის პროცესის ორგანიზება. ამ ნორმის გათვალისწინებით, მოსარჩელე უსათუოდ უნდა დაინტერესებულიყო სტაჟირების საკითხით, ვინაიდან, თუ კონსულტაციის მიცემისას, „ხელშეკრულებაში“ ის გულისხმობდა ატიპიურ ხელშეკრულებას და არა - შრომით ხელშეკრულებას, მისი პროექტის მომზადება და შემდგომი პროცედურების განხორციელება სწორედ იურიდიული სამსახურის ვალდებულებას წარმოადგენდა (თუმცა ცხადია, რომ სტაჟიორის ატიპიური ხელშეკრულების და არა - ბრძანების საფუძველზე მიღებაც „სსიპ იუ-----ის დებულების“ მე-8 მუხლის „მ“ ქვეპუნქტის დარღვევა იქნებოდა). სასამართლომ მიიჩნია, რომ სტაჟირების საკითხზე კონსულტაციის

გაწევისას კანონთან შესაბამისი კონსულტაციის მიცემით და დამსაქმებლის საჭიროებიდან გამომდინარე, დაინტერესებით, თუ რა სამართლებრივი აქტის საფუძველზე აპირებდა სსიპ იუ-----ი სტაჟირების მიღებას და რა იყო ამ მხრივ გასაკეთებელი, იურიდიულ სამსახურს ხელეწიფებოდა თავიდანვე აეცილებინა სსიპ იუ-----ისთვის და 90-მდე სტაჟიორისთვის, სტაჟირების პროცესის ის ქაოსური ვითარება, რაც შემდგომში ჩამოყალიბდა.

· „სსიპ იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, იურიდიული სამსახურის ფუნქციას მიეკუთვნება ინდივიდუალურ-სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადება. ამ ნორმის მიხედვით, ქე-----ემ მოამზადა „სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“ აქტის, როგორც ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის პროექტი, რომლის გამოცემა მოხდა არაუფლებამოსილი პირის - იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მიერ. ამ შინაარსის აქტი არის ნორმატიული აქტი და არა ინდივიდუალურ-სამართლებრივი აქტი. ამასთან, აღმასრულებელი დირექტორის მიერ მისი გამოცემა ეწინააღმდეგებოდა 2014 წლის 16 იანვრამდე მოქმედ „სა-----ოს დებულებას“, რომლის მე-5 მუხლის „ც“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს იუსტიციის მინისტრი ამტკიცებს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში სტაჟირების გავლის წესს და სტაჟიორის ანაზღაურების ოდენობას. ამავე „დებულების“ IV თავი ეხება „სამინისტროს სისტემას“, სახელდობრ, მე-10 მუხლში ჩამოთვლილია სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი 09 საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, მათ შორის - სსიპ იუ-----ი.

2013 წლისთვის, „სა-----ოს დებულების“ მე-5 მუხლის „ც“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სტაჟირების გავლის წესი, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანებით, განსაზღვრული იყო იუსტიციის სამინისტროს ცენტრალური აპარატისათვის (2011წ.), სსიპ ნოტარიუსთა პალატისათვის (2010წ.); სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროსათვის (2010წ.); ზოგი საჯარო სამართლის იურიდიული პირისათვის იგი არ იყო განსაზღვრული, მათ შორის - სსიპ იუ-----ისთვის; ზოგ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს (სსიპ ეროვნული არქივი, სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო, სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო) თვითონ ჰქონდა დადგენილი სტაჟირების გავლის წესი, რაც წარმოადგენდა „სა-----ოს“ დებულების დარღვევას (აღნიშნულის შესახებ შეტყობის დროისათვის, ამ დაწესებულებებში შესაბამისი ბრძანებების პროექტის მომზადებაზე პასუხისმგებელ პირებს - იურიდიული სამსახურის უფროსებს უკვე არ ეკავათ აღნიშნული თანამდებობები). ვინაიდან სტაჟირების დამტკიცების წესის უფლებამოსილება არ გააჩნია აღმასრულებელ დირექტორს, ამ უკანასკნელის მიერ მისი დამტკიცება (თან ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე), ეწინააღმდეგება როგორც „სა-----ოს დებულებას“, ისე საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სპეციალური უფლებამოსილების პრინციპს.

· „სსიპ იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის თანხმად, იურიდიული სამსახურის ერთ-ერთი ვალდებულებაა იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ინიციატივებისა და ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება და მათი მიღების პროცესში ჩართულობა, რაც მოსარჩელეს არ შეუსრულებია. როდესაც იუ-----ი დადგა სტაჟიორების მიღების საჭიროების წინაშე, იურიდიულ სამსახურს აღნიშნული პროცესი სამართლებრივი გზით უნდა წარემართა, სახელდობრ, უნდა მოემზადებინა სტაჟიორების წესთან დაკავშირებული შესაბამისი ნორმატიული აქტის პროექტი, შემდგომში საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებისათვის. მოსარჩელემ აღნიშნული ვალდებულება არ შეასრულა. შედეგად, სტაჟიორების პროცესი წარიმართა მარეგულირებელი ნორმების გარეშე და მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევით. ამ პროცესის სამართლებრივი რეგულაცია კი წარმოადგენდა მოსარჩელის პირდაპირ ვალდებულებას.

· მოსარჩელე ქე-----ემ, როგორც იურიდიული სამსახურის უფროსმა სსიპ იუ-----ის დებულების 23-ე მუხლის ზემოაღნიშნულ მოთხოვნებთან ერთად დაარღვია „სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესის“ მე-5 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნა, რომლის თანახმადაც, დასაქმებული ვალდებულია, სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება; ქე-----ის ქმედებებმა (სხვა პირთა ქმედებებთან ერთად) გარდა ზემოთმითითებული შედეგებისა, გამოიწვია მრავალი ადამიანისათვის (ყოფილი სტაჟიორისათვის) გაუმართლებელი დაბრკოლებების შექმნა და სსიპ იუ-----ის რეპუტაციის შელახვა, რაც, ასევე მიუთითებს დასახელებული დარღვევების უხეშ ხასიათზე (იხ. გენერალური ინსპექციის დასკვნა; წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები; დოკუმენტი „სტაჟიორის ვალდებულება“; მოპასუხეთა ახსნა-განმარტება; წერილები, ტ. I, 248-249; 250-251; 253-254; „სსიპ იუ-----ის დებულება“, ტ. I, ს.ფ. 51-64; „სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესი, ტ. I, ს.ფ. 43-50; „შინაგანაწესში“ ცვლილებები და დამატებები, ტ. I, ს.ფ. 124-130; მოწმეთა ჩვენება);

2.15. გასაჩივრებული იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის დასკვნა არ წარმოადგენს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომელიც აწესებს, ადგენს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს. იგი არის სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტი, სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მიერ, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. მოსარჩელისთვის კონკრეტული უფლების შემზღუდველი შედეგი სამართლებრივად დადგა სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის გადაწყვეტილების საფუძველზე. გასაჩივრებული დასკვნის სარეზოლუციო ნაწილში დადასტურებულად ჩაითვალა კონკრეტული გადაცდომის ჩადენა,

თუმცა მასში არ მომხდარა კონკრეტულ დისციპლინურ სახდელზე აპელირება (იხ. მოპასუხე სა-----ოს განმარტება; გენერალური ინსპექციის დასკვნა; სზაკ-ის მე-2 მუხლი);

2.16. დღეის მდგომარეობით, სსიპ იუ-----ში არ არსებობს იურიდიული სამსახური. განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, ამჟამად, იურიდიული სამსახურის ფუნქციები, სხვა ფუნქციებთან ერთად, შედის ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის კომპეტენციაში. აღნიშნული სამსახური აერთიანებს სამ ადრინდელ სამსახურს: იურიდიულ სამსახურს, საქმისწარმოებისა და პროტოკოლის სამსახურს და ადმინისტრაციის სამსახურს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს არ დაუდგენია თავდაპირველი იურიდიული სამსახურის უფროსის თანამდებობასთან ახალი სამსახურის უფროსის თანამდებობის ტოლფასობა (იხ. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2016 წლის 09 მარტის №--- ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სსიპ იუ-----ის დებულება);

2.17. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2015 წლის 13 ივლისის №-- ბრძანებით დამტკიცდა „სა-----ოს სისტემაში სტაჟირების გავლის წესი“ (იხ. წესი, ტ. I, ს.ფ. 276-282);

2.18. სა-----ოს გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 25 აპრილით დათარიღებული დასკვნა, რომელშიც მითითებული დარღვევები სასამართლომ დადასტურებულად ჩათვალა, არ არღვევს მოსარჩელე ქე-----ის შრომით და სხვა უფლებებს (იხ. ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები);

2.19. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სსიპ იუ-----მა ქე-----ესთან კანონიერად შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, მას არ დაურღვევია მისი შრომითი უფლებები;

2.20. სასამართლომ დაასკვნა, რომ ქე-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი სსიპ იუ-----ის მხრიდან, რაიმე ნიშნით მისი დისკრიმინაციის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.21. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც

მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

მოსარჩელე ქე-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს თავისი შრომითი მოვალეობები ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად არ შეუსრულებია: მუშაობის პერიოდში, ქე-----ემ შრომითი მოვალეობებისადმი დაუდევარი დამოკიდებულებით ჩაიდინა რამდენიმე დისციპლინური გადაცდომა, რომელიც ჯამში, თავისი შედეგების გათვალისწინებითაც, წარმოადგენს უხეშ, მძიმე, სისტემურ დარღვევას.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის

მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელე ქე-----ის მიმართ, დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენს ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებას, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომების ხასიათის გათვალისწინებით.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ვინაიდან მოპასუხე სსიპ იუ-----ის მიერ გამოცემული სადავო ბრძანება არ ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, არ ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს, არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ

წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის საფუძველით და საქმის მასალებით აღნიშნული მოტივი დადასტურებულია.

სა-----ოს გენერალური ინსპექციის დებულების მე-15 მუხლის თანახმად, გენერალური ინსპექცია, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, სამსახურებრივი შემოწმების შედეგებზე დაყრდნობით, უფლებამოსილია, სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელს წარუდგინოს მოთხოვნა დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების გამოყენების შესახებ.

იმისთვის, რომ სახეზე იყოს მოსარჩელის კანონიერი ინტერესის შელახვა, მოხმობილი ნორმის საფუძველზე, გენერალური ინსპექციის მიერ გამოცემული დოკუმენტი უნდა შეიცავდეს არა მხოლოდ გენერალური ინსპექციის სამსახურებრივი შემოწმების შედეგს, არამედ დისციპლინის დამრღვევი პირისათვის კონკრეტული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების გამოყენების შესახებ მოთხოვნასაც. განსახილველ შემთხვევაში, გენერალური ინსპექციის დასკვნა შეიცავს მხოლოდ სამსახურებრივი შემოწმების შედეგს: გენერალურმა ინსპექციამ, თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში, განახორციელა მხოლოდ სამსახურებრივი შემოწმება და აღნიშნული შემოწმების შედეგი დასკვნის სახით გადაუგზავნა სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელ დირექტორს, შემდგომი რეაგირებისათვის. შესაბამისად, გენერალური ინსპექციის მიერ არ მომხდარა კონკრეტული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების მოთხოვნის წარდგენა. გენერალური ინსპექციის დასკვნას პირდაპირი და უშუალო გავლენა არ მოუხდენია ქე-----ის კანონიერ უფლებასა და ინტერესზე და მისთვის სამართლებრივი შედეგის მომტანი იყო მხოლოდ მოპასუხე იუ-----ის მიერ მისი გათავისუფლების შესახებ გამოცემული ბრძანება. რაც შეეხება დასკვნაში ასახული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგს, სასამართლომ ის მთლიანად გაიზიარა. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, ვინაიდან არ არსებობს დასკვნის ბათილად ცნობის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველი, მოსარჩელე ქე-----ის სარჩელი სა-----ოს მიმართ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ვინაიდან მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ უშუალოდ გამომდინარეობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნიდან, ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის გამო საფუძველი ეცლება მათ დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ქე-----ემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს მოპასუხეების - სსიპ იუ-----ის და სა-----ოს მიმართ თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მასთან მიმართებაში მოპასუხეებმა: სსიპ იუ-----მა და სა-----ომ დაუსაბუთეს სასამართლოს თავიანთი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა, ქე-----ისათვის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი საფუძვლები:

3.1. სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეზე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობდა. აპელანტის აზრით კი უდავო ფაქტობრივ გარემოებებს წარმოადგენდა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება: აპელანტის მიერ მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობა და გასაჩივრებული ბრძანებით გათავისუფლება, ხელფასის ოდენობა, მის მიერ კონკრეტული შინაარსის კონსულტაციის (რომ სტაჟიორის აყვანა შესაძლებელი იყო როგორც გარიგების დადებით, ასევე ბრძანების გამოცემით) გაწევა, აღმასრულებელი დირექტორის მიერ გამოცემული ე.წ. სტაჟირების წესის პროექტის მომზადება, მინისტრის ბრძანების პროექტის მოუმზადებლობა.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მხრიდან დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იქნა მიჩნეული მის მიერ არასწორი სამართლებრივი კონსულტაციის გაწევა, შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება, ასევე ზოგი მათგანის შეუსრულებლობა, რამაც გამოიწვია სსიპ. იუ-----ის რეკუტაციის შელახვა. მხარეს მიაჩნია, რომ აღნიშნული, თავისი შინაარსით არ შეიძლება იყოს

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება.

სამართლებრივი საფუძვლები:

3.2. აპელანტი განმარტავს კონსულტაციის შინაარსს. მხარის განმარტება აღმასრულებელი დირექტორის და ადამიანური რესურსების სამსახურის მიმართ იმის შესახებ, რომ „სტაჟიორთა დანიშვნა შესაძლებელი იყო მომხდარიყო როგორც ბრძანების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე“ გაწეული კონსულტაციის ფორმულირება აძლევდა შესაძლებლობას შესაბამის პირს, სტაჟიორთა დანიშვნა/განთავისუფლება მოეხდინა როგორც ბრძანების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. სტაჟირება სსიპ-ში (შრომითი ურთიერთობის მსგავსად) კერძო სამართლებრივ ურთიერთობას წარმოადგენს, რომლის წარმოშობის საფუძველია მხარეთა შორის გარიგების დადება. სტაჟირების წესი სამოქალაქო კანონმდებლობით არ წესრიგდება, შესაბამისად იგი წარმოადგენს ატიპიურ ხელშეკრულებას, რომელიც თავისი შინაარსით ახლოსაა როგორც შრომით ხელშეკრულებასთან, ასევე მომსახურების ხელშეკრულებასთან, რადგან ითვალისწინებს სტაჟიორის შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში ჩაბმას, ანაზღაურებით ან მის გარეშე. შესაბამისად, სამოქალაქო კოდექსის მე-5 მუხლის საფუძველზე, კანონში პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად შეიძლებოდა გამოყენებულიყო ყველაზე უფრო მსგავსი ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლის ნორმა (კანონის ანალოგია) და ეხელმძღვანელათ შრომის კანონმდებლობით, როგორც საკანონმდებლო დონეზე ურთიერთობის მომწესრიგებელი აქტით, სამოქალაქო კოდექსთან კომბინაციაში.

მხარე უთითებს შრომის კოდექსის 6.3 მუხლზე და განმარტავს, რომ სტაჟირების გავლის მსურველი კანდიდატის სურვილი (განცხადება), გამოხატული შესაბამის ვაკანსიაზე განცხადების გაგზავნით და დაწესებულების ხელმძღვანელის ბრძანება, შრომის კოდექსის 6.3 მუხლის შესაბამისად გათანაბრებულ უნდა ყოფილიყო შრომის ხელშეკრულებასთან. ამ ორი ფორმიდან შრომის ხელშეკრულება - განცხადება და ბრძანება კანონმდებელი რომელიმე მათგანისათვის უპირატესობის მინიჭების ან რაიმე დადგენილი მკაცრი სტანდარტით გამიჯვნას არ ითვალისწინებს, შესაბამისად, აპელანტისთვის გაუგებარია სასამართლოს მსჯელობა რა სამართლებრივი საფუძველით შეიძლება ჩათვლილიყო მოსარჩელის მხრიდან გაწეული კონსულტაცია სტაჟიორთა მიღებისათვის როგორც ხელშეკრულების, ასევე განცხადება - ბრძანების კომბინაციის გამოყენების შესახებ კანონსაწინააღმდეგოდ. მსჯელობის დროს არ არის მოყვანილი ის კონკრეტული სამართლებრივი აქტი ან/და კონკრეტული ნორმა, რომელთანაც წინააღმდეგობაში მოვიდოდა აღნიშნული განმარტება/კონსულტაცია, მაშინ, როდესაც შრომის კანონმდებლობა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებისათვის ორივე ფორმის გამოყენების შესაძლებლობას იძლევა.

3.3. აპელანტის მოსაზრებით, განმარტება იმის შესახებ, რომ გაწეული კონსულტაცია ეწინააღმდეგება სსიპ იუ-----ის დებულების 8.2 მუხლს, რომლის მიხედვით იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორი ნიშნავს და ათავისუფლებს სტაჟიორებს, დაუსაბუთებელია, რადგან დანიშვნა და გათავისუფლება ხდება სწორედ გარიგების დადების გზით. ანალოგიური ფორმულირებით არის ჩამოყალიბებული აღმასრულებელი დირექტორის უფლებამოსილება სამუშაოზე თანამშრომლის აყვანასთან დაკავშირებით, თუმცა აღნიშნულში ცალსახად მოაზრებულია შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა და პრაქტიკაში ასეც გამოიყენება.

აღნიშნულ საკითხში მეტი თვალსაჩინოებისთვის მხარე უთითებს საქართველოს მთავრობის 18.06.2014 წლის N410 დადგენილებაზე, რომელიც ასევე სავალდებულოდ არ მიიჩნევს რაიმე სახის შეთანხმების გაფორმებას, აქტის გამოცემას სტაჟირების ურთიერთობის წარმოსაშობად. დადგენილების თანახმად, მონაცემები სტაჟირებისათვის შერჩეული პირის შესახებ, ეგზავნება დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, რომელიც ახდენს სტაჟიორების აღრიცხვა-რეგისტრაციას.

3.4. აპელანტის განმარტებით, სტაჟიორებთან დასადები ხელშეკრულების პროექტის მომზადება მას არ ევალებოდა, რასაც ადასტურებს რამდენიმე გარემოება:

3.4.1. სსიპ იუ-----ის დებულების 21-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დადება ადამიანური რესურსების სამსახურის ვალდებულება იყო. სტაჟირების ხელშეკრულება არ არის შრომის ხელშეკრულება, თუმცა ის შინაარსით ყველაზე ახლოსაა შრომის ხელშეკრულებასთან და მნიშვნელოვნად განსხვავდება იმ ხელშეკრულებებისაგან, რომელსაც ამზადებდა იურიდიული სამსახური (სხვა სსიპებთან, კერძო კომპანიებთან დასადები მნიშვნელოვანი ხელშეკრულებები, რომელიც შეეხებოდა სსიპ იუ-----ის სერვისით სარგებლობას, მასზე უფლებამოსილების ნაწილის დელეგირებას და სხვა), შესაბამისად გონივრული იყო სტაჟირების ხელშეკრულების დადებაც დებულების განმარტებისას ამ სამსახურის ფუნქციებს მიკუთვნებულიყო.

3.4.2. ამასთან, „სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“ აღმასრულებელი დირექტორის 18.10.2013 წლის 414/ს ბრძანების მე-2 პუნქტის თანახმად, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს დაევალა, სტაჟირების პირობების გაცნობა და თანხმობის მიღება სტაჟირების მსურველი პირებისაგან. სწორედ ამგვარი შეთავაზება და საპასუხო თანხმობის მიღება წარმოადგენს ხელშეკრულების დადებას.

3.4.3. აღმასრულებელმა დირექტორმა საკითხის ზეპირი განხილვისას ცალსახად

ადამიანური რესურსების სამსახურს მიანდო მთლიანი პროცესის წარმართვა ხელშეკრულების გაფორმების ჩათვლით. ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, მხარესთვის გაუგებარია მოპასუხეების მტკიცება, რომ აღმასრულებელი დირექტორის მიერ არ მომხდარა ადამიანური რესურსების სამსახურზე ამ უფლებამოსილების დელეგირება.

3.5. აპელანტის მიერ მიცემული რეკომენდაციის მიხედვით არ იყო საჭირო რთული ხელშეკრულების ტექსტის შედგენა, რადგან სტაჟირების პირობები განსაზღვრული იყო „სტაჟირების წესით“, სხვა ზოგადი სამუშაო პირობები „შინაგანაწესით“ და „მომსახურების სტანდარტით“. შესაბამისად, სტაჟიორს ხელშეკრულებაში მხოლოდ უნდა დაედასტურებინა, რომ იცნობდა და ეთანხმებოდა ამ დოკუმენტებში მოცემულ პირობებს. დამატებით ხელშეკრულებაში მხოლოდ სტაჟირების ხანგრძლივობა და არაანაზღაურებითობა უნდა ყოფილიყო აღნიშნული. ამ ტექსტის შედგენა იყო ძალიან მარტივი და არ მოითხოვდა იურისტის მონაწილეობას, რის გამოც აპელანტისთვის არ მოუმართავთ ხელშეკრულების პროექტის შედგენის თხოვნით. მხარეს არ გააჩნდა არათუ ვალდებულება, არამედ უფლებამოსილებაც განეხორციელებინა მონიტორინგი სტაჟიორების შერჩევისა და მათთან შეთანხმების გაფორმების პროცესზე, რადგან ეს სსიპ იუ-----ის დებულების თანახმად, არა იურიდიული სამსახურის, არამედ შიდა აუდიტის სამსახურის კომპეტენციას მიეკუთვნება.

3.6. აპელანტის მოსაზრებით, არ არის შეფასებული, თუ რატომ შეიძლება ჩათვლილიყო მოცემული გადაწყვეტილება კანონშეუსაბამოდ. 2013 წლის ოქტომბერს მოქმედი იუ-----ის დებულების 5.2.ც მუხლის თანახმად მინისტრი ამტკიცებდა სამინისტროს სისტემაში სტაჟირების წესს. ამასთან, დებულება ერთმანეთისაგან განასხვავებდა სამინისტროს სისტემაში შემავალ სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებებსა და სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ სსიპ-ებს. (იხ. დებულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი, ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ს“ ქვეპუნქტი, ასევე მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტი და მე-17 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი). შესაბამისად, მხარის მოსაზრებით, სასამართლოს უნდა ემსჯელა ვრცელდებოდა თუ არა პირდაპირ მინისტრის მიერ სტაჟირების წესის მოწესრიგების საკითხი სსიპ-ებზე. სამინისტროს ახალი დებულებით (№389, 30/12/2013) აღნიშნული ჩანაწერი შეიცვალა და განისაზღვრა, რომ მინისტრი ამტკიცებს სამინისტროსა და სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ სსიპ-ებში სტაჟირების წესს. აღნიშნული ცვლილების საჭიროება ადასტურებს ვარაუდს, იმის შესახებ, რომ ძველი დებულების შესაბამისი ნორმა სსიპ-ებზე არ ვრცელდებოდა. სასამართლომ მოცემული საკითხი შეფასების გარეშე დატოვა და მიუთითა საკითხის იუსტიციის მინისტრის აქტივით მოწესრიგების შესახებ, მაშინ როდესაც 2013 წლის ოქტომბერში მოქმედი დებულების 5.2.ც მუხლი მსგავს მითითებას არ შეიცავდა და ფაქტია, რომ მოცემული ვალდებულების ასახვა მოხდა სამინისტროს ახალ დებულებაში.

3.7. აპელანტის მოსაზრებით, არგუმენტი, რომ სტაჟირების შესახებ აქტის გამოცემა არ შედიოდა აღმასრულებელი დირექტორის უფლებამოსილებაში, რადგან არ იყო მითითებული დებულებაში უფლებამოსილების ჩამონათვალში და ამის გამო არღვევდა სსიპ-ის სპეციალური უფლებაუნარიანობის პრინციპს, ყოველგვარ სამართლებრივ არგუმენტაციას მოკლებულია. სსიპ იუ-----ის დებულების მე-8 მუხლის „დ“ ქვეპუნტის თანახმად, აღმასრულებელი დირექტორი გამოსცემს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებს. ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მოქნილობა ნორმატიულ აქტთან მიმართებით, სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ მას არ სჭირდება საგანგებო და პირდაპირი საკანონმდებლო საფუძველი. საკმარისია აქტით მოწესრიგებული საკითხის გადაჭრა შედიოდეს აქტის გამომცემი პირის/ორგანოს კომპეტენციაში, რომ ის იურიდიული ძალის მქონედ ჩაითვალოს. იმ სფეროების, ურთიერთობების, საკითხების ამომწურავი ჩამონათვალი, რას შეიძლება შეეხებოდეს ესა თუ ის ბრძანება არ არსებობს და ცხადია ვერც იარსებებს. შესაბამისად, ის რომ არ გვხვდება სტაჟირების პირობების განსაზღვრაზე მითითება, სრულებით არ გამორიცხავს აღმასრულებელი დირექტორის უფლებამოსილებას ბრძანებით განსაზღვროს ეს საკითხი. სპეციალური უფლებაუნარიანობის ამგვარი განმარტებით შეუძლებელი იქნებოდა სსიპ-ის მმართველობის ეფექტიანი განხორციელება ხელმძღვანელის მხრიდან და გადაწყვეტილების მიღება იმ საკითხებზე, რაც დებულებით განსაზღვრული უფლებამოსილებების ჩამონათვალში არ ჯდება. უშუალოდ მხარის მიერ იქნა მომზადებული არაერთი ინსტრუქციის, წესის, დებულების პროექტი, რომელიც დამტკიცდა აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებით, თუმცა დებულებაში მსგავს საკითხზე მითითება არ არის (მომსახურების სტანდარტი, საკომუნიკაციო საშუალებებით სარგებლობის სტანდარტი, ტრენინგების სისტემა, მომხმარებელთა უკუკავშირის წესი და სხვა). დასკვნაში მითითებული არგუმენტაციით, ყველა ეს აქტი ბათილია, რადგან არღვევს სპეციალური უფლებაუნარიანობის პრინციპს. პრინციპის ამგვარი ინტერპრეტაცია ცალსახად არაგონივრულია. შესაბამისად, აღმასრულებელი დირექტორის უფლებამოსილება გამოეცა ბრძანება და თავისი კომპეტენციის ფარგლებში მოეწესრიგებინა სტაჟირებასთან დაკავშირებული სპეციფიური საკითხები უშუალოდ თავისი სსიპ-ის შიგნით, უდავოა.

დღესდღეობითაც, როდესაც მთავრობის დადგენილებით განისაზღვრა აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში სტაჟირების გავლის წესი, მინისტრს აქვს უფლება გამოსცეს თავისი სამინისტროს შიგნით იმავე საკითხის დეტალური მომწესრიგებელი აქტი, ისევე როგორც სსიპ-ის ხელმძღვანელს შეუძლია ინდივიდუალური აქტით მოაწესრიგოს მის კომპეტენციაში შემავალი საკითხები, ერთადერთი პირობით, რომ ისინი წინააღმდეგობაში არ უნდა მოდიოდნენ ზემდგომი აქტის შინაარსთან.

3.8. აპელანტის მოსაზრებით, აღმასრულებელი დირექტორის ინდივიდუალური აქტის პროექტის მომზადების მიჩნევა დისციპლინურ გადაცდომად, მიუთითებს იმაზე, რომ დასკვნის შედგენისას მხედველობაში არ ყოფილა მიღებული ნორმატიული და ინდივიდუალური აქტების ურთიერთმიმართება, ასევე საჯარო სამართლის იურიდიული პირის, როგორც დამოუკიდებელი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ერთეულის ბუნება და აღმასრულებელი დირექტორის, როგორც სსიპ-ის ხელმძღვანელის კომპეტენცია, განსაზღვროს სსიპ-ის შიგნით მიმდინარე საკითხების სამართლებრივი გადაწყვეტა.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ შეფასების გარეშე დატოვა დადგენილი ფაქტი იმის შესახებ, რომ სსიპ-ის ხელმძღვანელის ინდივიდუალური აქტით სტაჟირების პროცესის მოწესრიგება იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში წლების განმავლობაში დადგენილ პრაქტიკას წარმოადგენდა, რასაც ადასტურებს ამ სსიპ-ებიდან გამოთხოვილი ინფორმაცია და დოკუმენტები. ეს ფაქტი მხარეს მიაჩნია დიდი სამართლებრივი მნიშვნელობის მქონედ, რადგანაც მინისტრისა და სსიპ-ის ხელმძღვანელის უფლებამოსილებების არასწორი ინტერპრეტაციის შემთხვევაშიც კი, გამორიცხავს აპელანტის არაკეთილსინდისიერ თუ გულგრილ დამოკიდებულებას შესრულებული სამუშაოსადმი, არამედ მიუთითებს, რომ მან მოიძია და გაიზიარა სისტემაში დადგენილი პრაქტიკა.

აპელანტის მოსაზრებით, არ შეფასდა ის ფაქტი, რომ აღმასრულებელი დირექტორის მიერ გამოცემული „სტაჟირების წესი“ იყო კანონიერი აქტი, თავად მოპასუხეებმა დაადასტურეს იმით, რომ აქტი არ იქნა ბათილად ცნობილი, არამედ მოხდა მისი ძალადაკარგულად გამოცხადება იუსტიციის მინისტრის 2015 წლის 13 ივლისის №-- ბრძანებით. ბათილი აქტის ძალადაკარგულად გამოცხადება დაუშვებელია ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით. მოპასუხეებმა აღნიშნეს, რომ ეს გაკეთდა იმ პირების ინტერესების დასაცავად, ვისაც ეხებოდა აქტი. ამ შემთხვევისთვის ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი ითვალისწინებს აქტის ბათილად ცნობას არა მისი გამოცემიდან, არამედ მოგვიანებით ნებისმიერი თარიღიდან.

3.9. სასამართლოს განმარტებით აპელანტის მხრიდან დაირღვა სსიპ. იუ-----ის დებულების 23.5.გ მუხლი, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის ვალდებულებას, სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება. მიუხედავად მოცემული მსჯელობისა, გადაწყვეტილებაში არ არის მითითება იმ სამართლებრივი აქტების კონკრეტული მუხლების დარღვევის შესახებ, რომელიც ზემოთ მოყვანილი ზოგადი ჩანაწერის ფორმულირებით მისცემდა შესაძლებლობას ემსჯელა გარკვეული ხასიათის დარღვევაზე. შეუძლებელია დავადგინოთ კონკრეტულად რომელ აქტებს გულისხმობდა სასამართლო, ამასთან მით უფრო გაუგებარია სახელდობრ რა იგულისხმა „სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება“ მოცემული

ფორმულირების ქვეშ. განმარტება იმდენად აბსტრაქტულია, არა თუ რაიმე სახის დარღვევაზე მიგვითითებს, სამართლებრივი ნორმების ჩამონათვალსაც კი არ გვაძლევს რომელთა დარღვევა გადაცდომებიც წესით ცალ - ცალკე უნდა განხილულიყო და შეფასებულიყო მათი ბუნებიდან გამომდინარე.

3.10. მხარე უთითებს მასსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ხელშეკრულებით (შინაგანაწესის) 33-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე და განმარტავს, რომ შინაგანაწესით (შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი) განსაზღვრულია თუ დისციპლინური გადაცდომის გამომჟღავნებიდან რა ვადაში არის შესაძლებელი სახდელის დაკისრება. აღნიშნული შეზღუდვა წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას და უზრუნველყოფს ამ ურთიერთობის სტაბილურობას, იმით, რომ გამორიცხავს შესაძლებლობას დამსაქმებელმა დიდი ხნის წინათ ჩადენილი ქმედება გამოიყენოს მოგვიანებით თავისი სუბიექტური და უსაფუძვლო გადაწყვეტილების ლეგიტიმაციის საშუალებად. ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ წარმოადგენს ხელშეკრულებიდან გასვლას (ცალმრივი გარიგება), რომლის მიმართ გამოყენებული უნდა იქნას ხელშეკრულებიდან გასვლის მომწესრიგებელი სამოქალაქო კოდექსის ნორმები. მხარე უთითებს სამოქალაქო კოდექსის 356-ე მუხლზე. შრომითი ურთიერთობის მიმართ უდავოა სამოქალაქო კოდექსის (მათ შორის ხელშეკრულებიდან გასვლის) ინსტიტუტის მოწესრიგების გავრცელება, გარდა იმ შემთხვევისა თუ შრომის კოდექსით დადგენილია დასაქმებულის დამცავი სპეციალური მოწესრიგება.

3.11. აპელანტის განმარტებით, მხარეების ურთიერთშეთანხმებით დადგენილი იყო დისციპლინური სახდელის დაკისრების (მათ შორის ხელშეკრულებიდან გასვლის) ვადა - ერთი თვე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის გამჟღავნებიდან. ვადის გასვლა - კოდექსის თანახმად, იწვევს ამ უფლების გაქარწყლებას (თუნდაც არსებობდეს გასვლის საფუძველი). მოცემულ შემთხვევაში დასადგენია, თუ საიდან უნდა აითვალოს ერთ თვიანი ვადის დასაწყისი. შინაგანაწესის აღნიშნული პირობა აპელანტის მიერ იყო პროექტის სახით შემუშავებული და დისციპლინური გადაცდომის შეტყობის დღედ (ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებით) მოიაზრებოდა დისციპლინური წარმოების დაწყების დღე. თუნდაც იმის დაშვებისას, რომ გადაცდომის შეტყობის დღედ მოაზრებული უნდა იქნას არა დისციპლინური წარმოების დაწყების დღე, არამედ დასკვნის გამოცემის დღე, როდესაც უკვე დადასტურებულია დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, მხარის მიმართ დარღვეულია დისციპლინური სახდელის გამოყენების ვადა. კერძოდ, გენერალური ინსპექციის დასკვნა დათარიღებულია 2014 წლის 25 აპრილით, ხოლო გათავისუფლების ბრძანება კი - 2 ივნისით. ის გარემოება, რომ ბრძანების თანახმად, დასკვნა სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს გადაეგზავნა 2014 წლის 24 მაისს, არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას დასაქმებულის ინტერესის საზიანოდ. შედეგი, რაც ამას შეეძლო გამოეწვია იყო მოკვლევის ჩამტარებული პირის მიმართ პასუხისმგებლობა ვალდებულებათა არაჯეროვანი შესრულების გამო და არა მისი

შრომითი უფლების საზიანოდ განმარტება და ვადის დარღვევით სახდელის დაკისრება.

შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გასვლის უფლება, საკმარისი საფუძვლის არსებობისასაც კი გაქარწყლებულია. რის გამოც, დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოვლენა იურიდიული ძალის არმქონეა (ბათილია).

3.12. აპელანტის განმარტებით, მხარესთან მიმართებით ტესტით არ შემოწმებულა დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება - სამსახურიდან განთავისუფლების გამოყენების მიზანშეწონილობა და კანონიერება. მაშინ, როდესაც იუ-----ის შინაგანაწესის 33. (5 პრიმა) მუხლის მიხედვით: „აღმასრულებელი დირექტორი, პირის მიმართ დისციპლინური სახდელის შერჩევისას, ითვალისწინებს დისციპლინური დარღვევის სიმძიმეს, მიზანს, მოტივს, შედეგს, რომელიც მას მოჰყვა ან შეიძლებოდა მოჰყოლოდა, ასევე დისციპლინური დარღვევის ჩამდენის პიროვნებას, მის საქმიან და მორალურ რეპუტაციას.“ სასამართლოს აღნიშნულ საკთხზე არ უმსჯელია.

აღსანიშნავია, ისიც რომ იურისტიციის სახლში მუშაობის მანძილზე აპელანტის მიმართ გამოყენებული იყო მხოლოდ წახალისების, მათ შორის ინდივიდუალური წახალისების ღონისძიებები და არც ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. შესაბამისად, ასეთ პირობებში ერთის მხრივ დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ ადგილი ჰქონდა იმგვარ უხეშ დარღვევას, რაც ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტას მოითხოვდა და მეორეს მხრივ სასამართლომ მოცემული მიზანშეწონილობის მკაცრი ტესტით შეამოწმოს პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების კანონიერება.

განსაკუთრებით იმ პირობებში, რედესაც: ა) აპელანტმა მოიძია და შეისწავლა კანონმდებლობა (სტაჟირების საკითხი ღიად იყო დატოვებული); ბ) მოიძია და შეისწავლა სხვა სსიპ-ების პრაქტიკა; გ) მოამზადა აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანების პროექტი სტაჟირების წესის შესახებ; დ) კონსულტაცია გაუწია ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დირექტორს. შესაბამისად, სრულად იყო ჩართული პრობლემის იმ ნაწილების მოწესრიგებაში, რაც ევალებოდა მას სამსახურებრივად. ყოველივე მოცემულის გათვალისწინებით, გადაწყვეტილების მიხედვით არ ირკვევა მისი უშუალო პასუხისმგებლობა იუ-----ში სტაჟირების პროცესის არაორგანიზებულად წარმართვის ნაწილში, რა კონკრეტული ზიანი მიაღება დამსაქმებელს და ასეთის არსებობის დროსაც კი რამდენად გამართლებულია უკიდურესი ზომის გამოყენება - სამსახურიდან განთავისუფლების სახით.

3.13. აპელანტის განმარტებით, ისე რომ არ მოხდა სწორი კვალიფიკაციის მიცემა თითოეული შესაძლო დარღვევისათვის, მისი ქმედება ჩაითვალა სამსახურებრივი

მოვალეობების უხეშ დარღვევად. მაშინ როდესაც: ა. მისცა სწორი სამართლებრივი კონსულტაცია ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს სტაჟირების მიღებასთან დაკავშირებით; ბ. მოამზადა დოკუმენტი სტაჟირების საკითხის მოსაწესრიგებლად. შესაბამისად მისი მხრიდან გადაიდგა ქმედითი ნაბიჯი სისტემის გამართულად მუშაობისათვის. ნათელი პასუხი არ გასცემია სსიპ. იუ-----ის ხელმძღვანელის მხრიდან რატომ არ უნდა მომხდარიყო საკითხის ბრძანებით მოწესრიგება, ამ გარემოებებში შეიძლება ვთქვათ, რომ სამართლებრივი რეგულაციის გარეშე დარჩენილი სივრცე შეიძლებოდა შევსებულიყო სწორედ მოცემული წესის მიღებითა და დამტკიცებით. გ. აპელანტი არ იყო ვალდებული და არც ამის სათანადო უფლებამოსილება გააჩნდა თავად მოეწესრიგებინა სტაჟირებთან გასაფორმებელი დოკუმენტაცია, რადგან მოცემული ურთიერთობა თავისი შინაარსით სწორედ შრომით სამართლებრივი იყო და შესაბამისად იუ-----ის დებულების 16.დ მუხლის გათვალისწინებით, სწორედ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის კომპეტენციას განეკუთვნებოდა.

3.14. აპელანტი უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივნისის გადაწყვეტილებაზე, საქმეზე №ას-416-399-2016.

3.13. აპელანტის განმარტებით, იუსტიციის მინისტრის 2016 წლის 9 მარტის №----ე ბრძანებით რამოდენიმე ცვლილება შევიდა იუ-----ის დებულებაში. ახალი სტრუქტურის მიხედვით აღარ არსებობს იურიდიული სამსახური, მის ნაცვლად კი შეიქმნა ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახური. აპელანტს მიაჩნია, რომ სწორედ აღნიშნული სამსახურის უფროსის ვაკანტური თანამდებობა წარმოადგენს მის მიერ დაკავებული იურიდიული სამსახურის უფროსის ტოლფას თანამდებობას და შესაბამისად მისი აღდგენა უნდა მოხდეს მითითებულ პოზიციაზე.

მხარის მოსაზრებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, ტოლფასი თანამდებობა უნდა განისაზღვროს ახალი საშტატო განრიგით გათვალისწინებული თანამდებობებისა და ფუნქციონალური უფლება-მოვალეობების შეფასების შედეგად. თუ ახალი თანამდებობის დასაკავებლად რეორგანიზაციამდე დაკავებულ თანამდებობაზე არსებული მოთხოვნებისგან განსხვავებული მოთხოვნები არსებობს და რეორგანიზაციამდე დასაქმებულ კადრს აქვს არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ცხადია ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნა ვერ დაკმაყოფილდება.

აპელანტის მოსაზრება მის მიერ დაკავებული თანამდებობისა და ვაკანტური ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის თანამდებობის „ტოლფასობასთან“ დაკავშირებით ეფუძნება 3 ძირითად არგუმენტს: - მართალია, რეორგანიზაციის შედეგად მოხდა რამდენიმე სამსახურის გაერთიანება, თუმცა ახალ სამსახურშიც წამყვანი ფუნქცია არის

სამართლებრივი უზრუნველყოფა და შესაბამისად აღნიშნული სამსახურის უფროსს ცალსახად მოეთხოვება იურიდიული განათლება. ამასთან, სხვა ფუნქციების შესრულება (თანამშრომლებთან კომუნიკაცია, მათთვის ინფორმაციის მიწოდება, ანგარიშისა და სამოქმედო გეგმის მომზადება, საზღვარგარეთ თანამშრომელთა ვიზიტის დაგეგმვა, დელეგაციების მიღება და შეხვედრების ორგანიზება, შემოსული კორესპოდენციის აღრიცხვა, განაწილება, დაარქივება, ელექტრონული რეესტრის წარმოება და სხვა) არ მოითხოვს რაიმე სპეციალობას ან განსაკუთრებულ კვალიფიკაციას. საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე პასუხისმგებელი პირი გათავისუფლებამდე ისედაც აპელანტი იყო. იურიდიული სამსახურის უფროსის ვაკანსიაზე საკონკურსო პირობები, გარდა იურიდიული განათლებისა და პროფესიით მუშაობის გამოცდილებისა მოითხოვდა მენეჯერულ პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილებასა და უცხო ენის საფუძვლიან ცოდნას, კარგი ზეპირი და წერილობითი კომუნიკაციის უნარებს. იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეს გააჩნდა მენეჯერულ პოზიციაზე მუშაობის ხანგრძლივი გამოცდილება, აკადემიური საქმიანობის გამოცდილება, რაც მნიშვნელოვნად უკავშირდება ზეპირი და წერილი კომუნიკაციის მაღალ სტანდარტს, ამასთან, გასაუბრებისას გამოავლინა მან ინგლისური ენის ცოდნის მაღალი დონე, კომისიის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კონკურსზე მისი გამარჯვებულად გამოცხადების შესახებ. ახალი თანამდებობა, სამსახურისათვის დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, არ მოითხოვს რაიმე სპეციალობას/კვალიფიკაციას/უნარებს რასაც აპელანტი ვერ აკმაყოფილებს; - ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის შექმნიდან დღემდე (6 თვე), სამსახურის უფროსის მოვალეობას ასრულებს ქალბატონი თი----- -----ე, რომელსაც მანამდე ეკავა იურიდიული სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობა, რაც ცხადყოფს, რომ იურისტის კვალიფიკაცია სავსებით საკმარისია მითითებული სამსახურის უფროსზე დაკისრებული მოვალეობების ხარისხიანად შესრულებისთვის; - ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის სამსახურებრივი რანგი და ანაზღაურება იდენტურია იურიდიული სამსახურის უფროსის სამსახურებრივი რანგისა და ანაზღაურებისა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს

პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. სააპელაციო პალატას უდავოდ დადგენილად მიაჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

4.1.1. მოსარჩელე ქე-----ე 2013 წლის 14 იანვრიდან 2014 წლის 03 ივნისამდე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე სსიპ იუ-----თან. ქე-----ე დასაქმებული იყო სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 2560 ლარს;

4.1.2. სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის (რომელსაც ხელმძღვანელობდა მოსარჩელე ქე-----ე) ფუნქციებს წარმოადგენდა: წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადება; იუ-----ის სახელით დასაბუთებული ხელშეკრულებების (გარდა სახელმწიფო შესყიდვებისა და შრომითი ხელშეკრულებებისა) მომზადება და რეგისტრაცია, სამართლებრივი ექსპერტიზა და ხელმოწერის პროცესის ორგანიზება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ინიციატივებისა და ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება და მათი მიღების პროცესში ჩართულობა; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებით წარმოდგენილი ნორმატიული აქტების პროექტების სამართლებრივი ექსპერტიზა; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ცვლილებების მუდმივი მონიტორინგი და მათ შესახებ იუ-----ის ხელმძღვანელობის, სტრუქტურული ქვედანაყოფების და ფილიალების დროული ინფორმირება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებით სტრუქტურული ქვედანაყოფებისთვის სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევა და სხვ.

4.1.3. სსიპ იუ-----ში მუშაობის პერიოდში, ქე-----ის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ ყოფილა გამოყენებული. მის მიმართ გამოყენებული იყო წახალისების ღონისძიება - ინდივიდუალური პრემიის სახით, რომელიც შეადგენდა მისი თანამდებობრივი სარგოს 100%-ს, რაც ასევე მიიღო თანამშრომელთა საერთო რაოდენობის 8 პროცენტმა, ასევე, ქე-----ეზე

გაცემულ იქნა საყოველთაო პრემია აღდგომის და საახალწლო დღესასწაულებთან დაკავშირებით;

4.1.4. სა-----ოს გენერალურმა ინსპექციის 2014 წლის 25 აპრილის №----- დასკვნის თანახმად, დადასტურებულად ჩათვალა, რომ სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსის, ქე-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2013 წლის 14 მარტის №---- ბრძანებით დამტკიცებული „სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესის“ 29-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული - დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციალური მარეგულირებელი კანონმდებლობის დარღვევის ჩადენას და სამსახურებრივი მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას, კერძოდ, იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ის მიერ დაირღვა „სსიპ იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლის „ა“, „ვ“, „თ“ და „ი“ ქვეპუნქტების მოთხოვნები, რაც გამოიხატა იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების პროექტის მოუმზადებლობაში და მისი მიღების პროცესში მონაწილეობის მიუღებლობაში, ასევე, „იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2013 წლის 18 ოქტომბრის №----- ბრძანების პროექტის შედგენისას კანონმდებლობის მოთხოვნათა უგულვებელყოფაში, სტრუქტურული ქვედანაყოფებისათვის არასწორი კონსულტაციის მიცემაში და იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ცვლილებებზე მონიტორინგის განუხორციელებლობაში. გენერალური ინსპექციის დასკვნით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება (გ. I, ს.ფ. 151-161);

4.1.5. სსიპ იუ-----მა 2014 წლის 02 ივნისს გამოსცა ბრძანება №----- „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროს ქე-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“, რომლითაც, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2014 წლის 03 ივნისიდან. ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო სა-----ოს გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 25 აპრილით დათარიღებული დასკვნა, რომელიც შემდგომი რეაგირებისათვის სსიპ იუ-----ში გაიგზავნა 2014 წლის 24 მაისის წერილით.

ბრძანების თანახმად, ქე-----ე, როგორც იურიდიული სამსახურის უფროსი, პასუხისმგებელია „იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლით განსაზღვრული იურიდიული სამსახურის ფუნქციების შეუსრულებლობის გამო. ქე-----ის მიერ არ იქნა უზრუნველყოფილი იურიდიული სამსახურის რიგი ფუნქციების განხორციელება: ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ინიციატივებისა და ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება და მათი მიღების პროცესში მონიტორინგი და მათ შესახებ იუ-----

–ის ხელმძღვანელობის, სტრუქტურული ქვედანაყოფების და ფილიალების დროული ინფორმირება; იუ-----ის საქმიანობასთან დაკავშირებით სტრუქტურული ქვედანაყოფებისათვის სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევა. ამასთან, ზემოაღნიშნული ქმედებები იყო არასწორი და სისტემური, ვინაიდან მან გამოიწვია მრავალი ადამიანის მიმართ სამართლებრივი თვალსაზრისით არასწორი მოპყრობა. ამასთან, დარღვევის გამოვლენის შემდეგაც, იურიდიული სამსახურის უფროსის ქე-----ის მხრიდან არ ყოფილა მიღებული რაიმე ზომა დაშვებული შეცდომების და შექმნილი პრობლემის გამოსასწორებლად. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სსიპ იუ-----მა მიზანშეუწონლად მიიჩნია მასთან, როგორც იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. ბრძანებაში, მისი გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი და 37-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, „სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესის“ 29-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „დ“ და „მ“ ქვეპუნქტები (ტ. I, ს.ფ. 41-42);

4.1.6. უდავოა, რომ ქე-----ემ სტაჟირებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე კონსულტაცია გაუწია ადამიანური რესურსების მართვის და ადმინისტრაციის დირექტორს, რომელსაც განუმარტა, რომ სტაჟიორების მიღება შეიძლებოდა, როგორც ბრძანების გამოცემით, ისე ხელშეკრულების დადების გზით;

4.1.7. ასევე უდავოა, რომ ქე-----ემ მოამზადა „სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2013 წლის 18 ოქტომბრის №---- ბრძანების პროექტი;

4.1.8. ქე-----ე სადავოდ არ ხდის იმ გარემოებას, რომ მის მიერ არ მომზადებულა საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანების პროექტი „სსიპ იუ-----ში სტაჟირების გავლის წესის შესახებ“.

4.2. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსმა ქე-----ემ არასწორი კონსულტაცია გაუწია ადამიანური რესურსების მართვის და ადმინისტრაციის დირექტორს სსიპ იუ-----ში სტაჟიორების ხელშეკრულებით მიღების შესაძლებლობასთან დაკავშირებით.

„სსიპ იუ-----ის დებულების“ მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის თანახმად, იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორი იუ-----ის სისტემაში სტაჟირების გავლის მიზნით ნიშნავს და ათავისუფლებს სტაჟიორებს.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ სსიპ „იუ-----ის“ სისტემაში სტაჟიორის დანიშვნა წარმოადგენს კერძო სამართლებრივ, კერძოდ კი სახელშეკრულებო სამართლებრივ ურთიერთობას, რაზეც ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის დებულებები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 340-ე მუხლის შესაბამისად, შერეული ხელშეკრულებების განმარტებისას მხედველობაში მიიღება ნორმები იმ ხელშეკრულებათა შესახებ, რომლებიც შესრულების არსთან ყველაზე ახლოს დგანან და მას შეესაბამებიან.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მიერ სტაჟიორის დანიშვნით, ამ უკანასკნელსა და იუ-----ს შორის წარმოიშობა მომსახურების ტიპის ხელშეკრულება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი ნიშნების მატარებელია და შესრულების არსით ყველაზე ახლოს დგას მასთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტის მოსაზრებას, რომ სტაჟიორთა მიღება სსიპ იუ-----ში შესაძლებელი იყო როგორც აღმასრულებელი დირექტორის მხრიდან ბრძანების გამოცემით, ისე სტაჟიორებთან ინდივიდუალური ხელშეკრულებების გაფორმებით.

ამდენად, სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტის მტკიცებას მის მიერ გაწეული კონსულტაციის მართებულობასთან დაკავშირებით.

4.3. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ ქე-----ე ვალდებული იყო შეედგინა სტაჟიორებთან გასაფორმებელი ხელშეკრულების პროექტი და ეკონტროლებინა მათი შესრულება.

„სსიპ იუ-----ის დებულების“ 23-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტს შესაბამისად, იურიდიული სამსახურის ერთ-ერთ ფუნქციას იუ-----ის სახელით დასაბუთებელი ხელშეკრულებების (გარდა სახელმწიფო შესყიდვებისა და შრომითი ხელშეკრულებებისა) მომზადება და რეგისტრაცია, სამართლებრივი ექსპერტიზა და ხელმოწერის პროცესის ორგანიზება წარმოადგენდა.

როგორც ზემოთ აღინიშნა სტაჟიორის დასაქმების ხელშეკრულება შესრულების არსით ყველაზე ახლოს დგას შრომით ხელშეკრულებასთან, შესაბამისად, მისი პროექტის მომზადება, რეგისტრაცია და ხელმოწერის პროცესის ორგანიზება არ წარმოადგენდა იურიდიული სამსახურის კომპეტენციას (იხ.„სსიპ იუ-----ის დებულების“ 21-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი).

გარდა ამისა, სსიპს იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ 2013 წლის 18

ოქტომბრის №---- ბრძანების (ძალადაკარგულად გამოცხადდა იუსტიციის მინისტრის 2015 წლის 13 ივლისის №-- ბრძანებით) მე-3 პუნქტის თანახმად, იუსტიციის აღმასრულებელმა დირექტორმა ადამიანური რესურსების სამსახურს დაავალა სტაჟირებისთვის შერჩეულ პირებთან სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგება (იხ. ტ. I, ს.ფ. 64).

სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში არსებული არცერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება, რომ იურიდიულ სამსახურს დაევალა სტაჟირებთან გასაფორმებელი ხელშეკრულების პროექტის მომზადება და იურიდიულმა სამსახურმა აღნიშნულის განხორციელებაზე უარი განაცხადა. რაც შეეხება, სტაჟირებთან გაფორმებული ხელშეკრულებების შესრულების კონტროლს, ხსენებული ფუნქცია იუ-----ის დებულების თანახმად, იურიდიული სამსახურის კომპეტენციას არ წარმოადგენდა.

4.4. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ აპელანტის მხრიდან „სსიპ იუ-----ში სტაჟირების წესის შესახებ“ სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2013 წლის 18 ოქტომბრის №---- ბრძანების პროექტის მომზადება ეწინააღმდეგებოდა მოქმედ კანონმდებლობას.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი არის შესაბამისი კანონით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით ან კანონის საფუძველზე სახელმწიფო მმართველობის ორგანოს ადმინისტრაციული აქტით შექმნილი, საკანონმდებლო და სახელმწიფო მმართველობის ორგანოებისაგან **განცალკევებული** ორგანიზაცია, რომელიც სახელმწიფოს კონტროლით დამოუკიდებლად ახორციელებს პოლიტიკურ, სახელმწიფოებრივ, სოციალურ, საგანმანათლებლო, კულტურულ და სხვა საჯარო საქმიანობას. ამავე კანონის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტების შესაბამისად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი უფლებამოსილია განახორციელოს შესაბამისი კანონით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით ან/და თავისი წესდებით (დებულებით) გათვალისწინებული საქმიანობა, **თუ შესაბამისი კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.**

სადავო ბრძანების პროექტის მომზადების პერიოდში მოქმედი „სა-----ოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2008 წლის 07 ნოემბრის ბრძანებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ც“ ქვეპუნქტის თანახმად, იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში სტაჟირების გავლის წესს ამტკიცებს საქართველოს იუსტიციის მინისტრი.

2014 წლის 01 იანვრიდან ამოქმედებული „სა-----ოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 30

დეკემბრის №--- დადგენილების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ხ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს იუსტიციის მინისტრი ამტკიცებს სამინისტროსა და სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიული პირებში სტაჟირების გავლის წესს და სტაჟიორის ანაზღაურების ოდენობას.

ზემოთ მითითებული ნორმების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე ნათლად ჩანს, რომ იუსტიციის სამინისტროს ახალი დებულებით იუსტიციის მინისტრის უფლებამოსილების არეალი სტაჟირების წესის დამტკიცებასთან დაკავშირებით გაფართოვდა და იუსტიციის სამინისტროს სისტემასთან ერთად მოიცვა მის მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირებიც.

სააპელაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს საქმეში წარმოდგენილ სა-----
-----ოს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების: საქართველოს ეროვნული არქივის, სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს წერილებზე და სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს 2010 წლის 07 დეკემბრის ბრძანებაზე, რომლებითაც დასტურდება, რომ აპელანტის მხრიდან სადავო ბრძანების პროექტის მომზადების პერიოდში იუსტიციის სამინისტროს მმართველობაში შემავალ საჯარო სამართლის იურიდიული პირების უმეტეს ნაწილში მოქმედებდა მათი ხელმძღვანელი პირების მიერ დამტკიცებული სტაჟირების წესები (გ. I, ს.ფ.77, 248-255).

ამდენად, ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა ეთანხმება აპელანტის მსჯელობას, რომ 2013 წლის 18 ოქტომბერს მოქმედი საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს დებულებით განსაზღვრული არ ყოფილა მინისტრის უფლებამოსილება სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებულ სსიპ-ებში სტაჟირების გავლის წესის დამტკიცების შესახებ, რასაც არსებული პრაქტიკაც ცხადყოფს და რაც არ უკრძალავდა სსიპ იუ-----ს მისი სპეციალური უფლებამოსილებიდან გამომდინარე, სტაჟირების წესი თავის სისტემაში თვითონვე დაედგინა.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობა გამორიცხავს მოსარჩელის ვალდებულებას ინიცირება მოეხდინა საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანების პროექტის „იუ-----ის სისტემაში სტაჟირების გავლის წესის შესახებ“.

4.5. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი ბრალად შერაცხული ქმედებები (რაც საბოლოო ჯამში დადის იურისტის მხრიდან სამართლებრივი ნორმების არასწორ ინტერპრეტაციამდე), ვერ განიხილება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეშ დარღვევად, რაც სამსახურიდან გათავისუფლების უალტერნატივო საფუძველად შეიძლებოდა

მიჩნეულიყო.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატა უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას მოიხმობს, რომლის მიხედვითაც: „შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის“. (იხ. სუსგ **ას-416-399-2016**, 29.06.2016წ.)

„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - იუ-----ის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ“ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2013 წლის 14 მარტის №---- ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის 30-ე მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, სამუშაოდან დათხოვნა, როგორც პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა, გამოიყენება თუ დასაქმებულის მხრიდან დისციპლინარულ გადაცდომას სისტემატური ხასიათი აქვს, ან ჩადენილია მძიმე გადაცდომა, რომელიც მიუთითებს შესასრულებელი სამუშაოსადმი დასაქმებულის გულგრილ დამოკიდებულებაზე (ტ. I, ს.ფ.118).

განსახილველ შემთხვევაში სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ სსიპ იუ-----ში მუშაობის პერიოდში, ქე-----ის მიმართ რაიმე სახის

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ ყოფილა გამოყენებული, შესაბამისად, მისი მხრიდან დისციპლინარულ გადაცდომებს სისტემატური სახე კერ ექნებოდა.

სააპელაციო პალატა მოსარჩელის მხრიდან ჩადენილ მძიმე გადაცდომად კერ განიხილავს ბუნდოვანი სამართლებრივი ნორმების მისეულ ინტერპრეტაციას მისი უსწორობის დადასტურების შემთხვევაშიც, რადგან მათ რაიმე მძიმე შედეგი არ გამოუწვევიათ. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება აპელანტის მხრიდან შესასრულებელი სამუშაოსადმი გულგრილ დამოკიდებულების გამოვლენაც.

სააპელაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლს, რომლის თანახმადაც, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს სამსახურიდან გათავისუფლების გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესოკოდექსის 102-ე მუხლი).

ნიშანდობლივია, რომ შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, სსიპ იუ-----ის მტკიცების საგანს წარმოადგენს ის გარემოებები, რომ ქე-----ემ უხეშად დაარღვია შრომითი ვალდებულებები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით ქე-----ის სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნებოდა მიჩნეული.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა, ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეშად დარღვევის ფაქტი, შესაბამისად, პალატას არამართლზომიერად მიაჩნია დაუსაბუთებელი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლება.

4.6. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ქე-----ეს დისციპლინარული სახდელი - სამუშაოდან დათხოვნა დაეკისრა სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესების დარღვევით.

განსახილველ შემთხვევაში უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ 2014 წლის 27 იანვარს სა-----ოს გენერალურ ინსპექციაში დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება სსიპ იუ-----ში სტაჟირების პროცესის კანონმდებლობის დარღვევით წარმართვის შესაძლო ფაქტზე. გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 25 აპრილის დასკვნით დადგინდა ქე-----ის მხრიდან სამსახურებრივი გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. აღნიშნული დასკვნის

საფუძველზე გამოცემული სსიპ ისუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 02 ივნისის ბრძანებით ქე-----ესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 03 ივნისიდან. ხსენებული ბრძანების თანახმად, გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 25 აპრილის დასკვნა სსიპ იუ-----ს გადაეგზავნა 2014 წლის 24 მაისს.

„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - იუ-----ის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ“ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2013 წლის 14 მარტის №---- ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის 33-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, დისციპლინარული პასუხისმგებლობის დაკისრება ხდება დარღვევის **გამომჟღავნებისთანავე, მაგრამ არაუგვიანეს აღმოჩენიდან ერთი თვისა**. დარღვევის აღმოჩენის დღედ მიიჩნება ის დღე, როდესაც უშუალო ხელმძღვანელისთვის ცნობილი გახდა **ან უნდა გამხდარიყო გადაცდომის შესახებ**.

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ქე-----ისათვის დისციპლინარული სახდელის დაკისრების ერთთვიანი ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს გენერალური ინსპექციის მიერ დასკვნის შედგენიდან, როდესაც აპელანტის უშუალო ხელმძღვანელისთვის ცნობილი უნდა გამხდარიყო გადაცდომის შესახებ.

„სა-----ოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 30 დეკემბრის №--- დადგენილების მე-10 მუხლის „კ“ ქვეპუნქტის თანახმად, იუ-----ის წარმოადგენს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობაში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს. იმავე დადგენილების მე-11 მუხლის „კ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გენერალური ინსპექცია იუსტიციის სამინისტროს სტრუქტურული ქვედანაყოფია. ამავე დადგენილების 22-ე მუხლის თანახმად, იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის უფლებამოსილებები ვრცელდება როგორც სამინისტროს სტრუქტურულ ქვედანაყოფებზე, ისე სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიული პირებზეც.

გამომდინარე იქიდან, რომ იუსტიციის სამინისტროს მმართველობაში მოქმედი სსიპ იუ-----ი და იუსტიციის სამინისტროს სტრუქტურული ქვედანაყოფი - გენერალური ინსპექცია ერთ ბიუროკრატიულ „სტრუქტურაში“ შემავალი ორი რგოლია, პალატის მოსაზრებით, მათ შორის დროული კომუნიკაციის არ არსებობა არ შეიძლება ბრალად შეერაცხოს დასაქმებულს - აპელანტს.

4.7. ამდენად, ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას დადასტურებულად მიაჩნია, რომ ქე-----ესთან დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა უკანონოდ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია

გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 02 ივნისის №----- ბრძანება ქე-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, წარმოადგენს კანონსაწინააღმდეგო ცალმხრივ გარიგებას, რის გამოც ის ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

4.8. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ გენერალური ინსპექციის დასკვნის ბათილად ცნობის მიმართ მოსარჩელეს იურიდიული ინტერესი არ გააჩნია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის თანახმად, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილების სავალდებულო წინაპირობაა იურიდიული ინტერესის არსებობა. იურიდიული ინტერესი არის სამართლებრივი სიკეთე, რაც მხარემ შეიძლება მიიღოს სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, რაც, ბუნებრივია, არ გულისხმობს მხოლოდ ქონების გადაცემას. იურიდიული ინტერესის ცნებაში ყოველთვის იგულისხმება ის მატერიალურ-სამართლებრივი უფლება, რომლის დაცვასაც უზრუნველყოფს აღიარებითი სარჩელი; ამასთან, კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება მხოლოდ მაშინაა დასაშვები, თუ მხარე დაადასტურებს, რომ ეს აღიარება სასამართლო წესით უნდა მოხდეს, უფრო ზუსტად კი, სასამართლო წესით უფლების აღიარების აუცილებლობა უნდა გამოირკვეს და ამ აღიარებას უნდა მოჰყვებოდეს სამართლებრივი შედეგი. იურიდიული ინტერესი ნამდვილია იმ შემთხვევაში, თუ კანონმდებლობიდან გამომდინარე, სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, შეიძლება დადგეს ის შედეგი, რასაც მხარე ისახავს მიზნად. აღნიშნული პირობა ობიექტური გარემოებაა და არ აქვს მნიშვნელობა, თავად მხარე რა სამართლებრივი შედეგის დადგომას უკავშირებს საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებას. აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესის განმსაზღვრელ კრიტერიუმებს წარმოადგენს შემდეგი: ა) მოსარჩელეს უნდა ედავებოდნენ უფლებაში; ბ) დავის არსებობა უნდა ქმნიდეს მოსარჩელის უფლების მომავალში დარღვევის რეალურ საშიშროებას; გ) აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა დავის გადაწყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, კერძოდ, გადაწყვეტილების შედეგად სრულად გარკვეული შედეგი უნდა დგებოდეს მხარისათვის, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება უნდა ქმნიდეს იმ უფლებისა თუ ურთიერთობის განსაზღვრულობას, რაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი დავის გამო ირღვევა (იხ. სუსგ №ას-277-264-2013).

სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს გენერალური ინსპექციის სადავო დასკვნის სარეკომენდაციო ხასიათზე და აღნიშნავს, რომ მას დამოუკიდებლად მოსარჩელისათვის რაიმე უარყოფითი შედეგი არ გამოუწვევია, შესაბამისად, მისი

ბათილად ცნობაც მოსარჩელისთვის არანაირი სარგებლის მომტანი არ იქნება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს გენერალური დასკვნის ბათილობის მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი არ გააჩნია, რის გამოც ამ ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა და მართებულად არ დაკმაყოფილდა.

4.9. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ სსიპ იუ-----ის იურიდიული სამსახურის უფროსის თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას წარმოადგენს ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის თანამდებობა.

სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს საქმეში წარმოდგენილ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2016 წლის 09 მარტის №--- ბრძანებაზე, რომლითაც ცვლილება შევიდა სსიპ იუ-----ის დებულებაში და იურიდიულ სამსახურის, საქმისწარმოებისა და პროტოკოლის სამსახურის, ადმინისტრაციის სამსახურის ბაზაზე შეიქმნა ახალი, ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახური. შესაბამისად, აღნიშნულმა სამსახურმა შეითავსა მასში შემავალი ძველი სამსახურების ფუნქციები (ტ. II, 22-32). აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა ვერ მიიჩნევს ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის თანამდებობას მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობად. გარდა ამისა, პალატა მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ, სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის №----- ბრძანებაზე, რომლითაც დასტურდება, რომ იუ-----ის ადმინისტრაციისა და სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის თანამდებობა არ არის ვაკანტური, რაც ერთმნიშვნელოვნად გამორიცხავს აღნიშნულ თანამდებობაზე მოსარჩელის გამწესების შესაძლებლობას (ტ. III).

4.10. საქართველოს შრომის კოდექსის-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოცემულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, ვინაიდან უდავოა, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა სსიპ იუ-----ში აღარ არსებობს.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

ვინაიდან, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, ხოლო ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობა, სადაც ქე-----ის დასაქმება იქნებოდა შესაძლებელი, მოსარჩელემ ვერ მიუთითა, შესაბამისად, აპელანტის უფლებების დაცვა სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობის კომპენსაციის გადახდის გზით უნდა განხორციელდეს.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს სასამართლომ გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, რომელიც დარღვეული უფლების შესაბამისი იქნება. როგორც წესი, ამგვარი კომპენსაცია ძირითადად გამოითვლება შრომის ანაზღაურების საფუძველზე, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, მასთან დადებული ხელშეკრულება არაკანონიერად რომ არ შეწყვეტილიყო, ამასთან, სასამართლო მხედველობაში იღებს სხვადასხვა ობიექტურ ფაქტორს.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ქე-----ე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2014 წლის 03 ივნისიდან. ასევე დადგენილია, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობა სსიპ იუ-----ში გაუქმდა 2016 წლის 10 მარტიდან (გ. II, 22-32).

სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2013 წლის 29 იანვრის №--- ბრძანებით დასტურდება, რომ ქე-----ის ხელფასი შეადგენდა 2560 ლარს, თუმცა სარჩელით განაცდურის სახით მოთხოვნილია ყოველთვიურად დარიცხული ხელფასი 2500 ლარის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში, ქე-----ის სასარგებლოდ სსიპ იუ-----ის მიერ გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობის გამოთვლისას გათვალისწინებული უნდა იქნას მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებიდან მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმებამდე პერიოდის მიუღებელი ხელფასის ოდენობა და კომპენსაციის სახით მოპასუხე სსიპ იუ-----ს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 55000 ლარის გადახდა, რაც ზემოთ მითითებული გარემოებების მხედველობაში მიღებით პალატას გონივრულად და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია.

5. შემავამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ ქე-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება ქე-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

გამომდინარე იქიდან, რომ ქე-----ის სარჩელი და სააპელაციო საჩივარი სა-----ოს მიმართ არ დაკმაყოფილდა, ხოლო სსიპ იუ-----ის მიმართ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, სსიპ იუ-----ს ქე-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი ბაჟის 125 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ქე-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. ქე-----ის სარჩელი სა-----ოს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს.
4. ქე-----ის სარჩელი სსიპ იუ-----ის მიმართ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

5. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 02 ივნისის №----- ბრძანება ქე----- ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6. სსიპ იუ-----ს ქე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 55 000 (ორმოცდათხუთმეტი ათასი) ლარის ოდენობით.

7. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

8. სსიპ იუ-----ს ქე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 125 (ას ოცდახუთი) ლარის ოდენობით.

9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

10. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ტაბალუა

ბესარიონ

მოსამართლეები:

**გოდერძი
გიორგიშვილი**

თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი