



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-20-2018

10 აპრილი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი - ბ----- ჯ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ ს-----, სსიპ ს-----
-----ს საკონკურსო
საატესტაციო კომისია

წარმომადგენელი - ლ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული - ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2017
გადაწყვეტილება წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ბ----- ჯ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა -
სსიპ ს-----ს დირექტორის 2017 წლის 06 ივნისის N04----/ო

ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა. ბ----- ჭ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა - სსიპ ს-----ს დირექტორის 2017 წლის 15 ივნისის N0-----/ო ბრძანების (სსიპ ს-----ს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასების წესის მე-5 და მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული საკითხების დამტკიცების შესახებ) ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა. ბ----- ჭ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა - საკონკურსო საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 18 ივლისის N38 ოქმის ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა. ბ----- ჭ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა - სსიპ ს-----ს 2017 წლის 26 ივლისის N0-----/კ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების, ამავე სააგენტოს საკონკურსო კომისიის სხდომის N39 ოქმის და საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის თამაზ მოდებაძის 2017 წლის 20 ივლისის მოხსენებითი N0----- ბარათის (რომელიც საფუძველი გახდა 2017 წლის 26 ივლისის N0-----/კ ბრძანების გამოცემისა) ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა. ბ----- ჭ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა - იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და სამსახურში აღდგენის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლი 13 აპრილის გადაწყვეტილებით ბ----- ჭ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი: სსიპ სოციალური მომსახურეობის სააგენტოს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 25 დეკემბრის N96 ოქმი და ამავე სააგენტოს დირექტორის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მოადგილის 2015 წლის 31 დეკემბრის N0-----/კ ბრძანება ბ----- ჭ-----ის ნაწილში. სსიპ სოციალური მომსახურეობის სააგენტოს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას დაევალა ბ----- ჭ-----ის მიმართ კონკურსის მე-2 ეტაპის - გასაუბრების ხელმეორედ ჩატარება. ბ----- ჭ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა მისი სსიპ სოციალური მომსახურეობის სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი მოცდენის გამო შრომის ანაზღაურების თაობაზე დავის განხილვის ამ ეტაპზე არ დაკმაყოფილდა.

2.2 .ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლი 12 აგვისტოს გადაწყვეტილებით ბ----- ჭ-----ის, სსიპ ს-----სა და სსიპ ს-----ს საკონკურსო საატესტაციო კომისიის სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. გაუქმდა ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება. ბ----- ჭ-----

–ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბ----- ჭ-----ის შეფასების ნაწილში ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 25 დეკემბრის N96 ოქმი, ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მოადგილის 2015 წლის 31 დეკემბრის N0-----/კ ბრძანება ბ----- ჭ----- —თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში. ბ----- ჭ-----ი აღდგენილ იქნა სსიპ ს-----ს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე.

2.3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 31 იანვრის განჩინებით სსიპ ს-----სა და სსიპ ს-----ს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საკასაციო საჩივარი, დაუშვებელად იქნა ცნობილი და დარჩა განუხილველი.

2.4. „სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასების ღონისძიების შესახებ სსიპ ს-----ს დირექტორის N04-----/ო ბრძანების თანახმად, 2017 წლის ივლისის თვეში უნდა განხორციელებულიყო, სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის კვალიფიკაციის პროფესიული და უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასების პროცედურა, გასაუბრების ფორმით. ამ ბრძანების პირველი პუნქტის მიზნებისათვის, დამტკიცდა სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასების წესი (გასაუბრების ფორმით). დაევალა სააგენტოს დირექტორის 2013 წლის 28 მარტის N04-128/ო ბრძანებით შექმნილ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას, უზრუნველყოს გასაუბრების თემატიკის (სამართლებრივი წყაროები) საკითხების ფორმირებასთან დაკავშირებული ღონისძიებების განხორციელება, ამ პროცესში ცენტრალური აპარატის სტრუქტურული ერთეულების ჩართულობით. დაევალა სააგენტოს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს, სააგენტოში მოქმედი დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით, ამ ბრძანების დაგზავნა სააგენტოს დირექტორის 2013 წლის 28 მარტის N04-128/ო ბრძანებით შექმნილ საკონკურსო-საატესტაციო და სააგენტოს დირექტორის 2015 წლის 14 მაისის N04-140/ო ბრძანებით შექმნილ საპრეტენზიო კომისიებისა და სამდივნოს წევრებისათვის, აგრეთვე, სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის და სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსებისათვის. მე-5 პუნქტის მიხედვით, ბრძანების საჯაროობა უზრუნველყოფილი იყო სააგენტოს ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებით. მე-7 პუნქტში მითითებულია ბრძანების გასაჩივრების წესი და ვადა.

2.5. შეფასების წესის მე-2 მუხლში მითითებულია „შეფასების მიზნები“, მე-3 მუხლში აღნიშნულია, „შეფასების პრინციპები“, მე-4 მუხლში - „შეფასების ფორმა“, მე-5 მუხლში - „შეფასების ჩატარების ცალკეული პროცედურული საკითხი“, მე-6 მუხლში - „საკონკურსო-საატესტაციო კომისია“, მე-7 მუხლში - კომისიის წევრის აცილება, მე-8 მუხლში - „კომისიის საქმიანობის წესი (შეფასების პროცედურა და გადაწყვეტილების მიღება)“, მე-9 მუხლი - „შეფასების შედეგები“, მე-12 მუხლი - „შეფასების შედეგების გასაჩივრება“.

2.6. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თავმჯდომარის 2017 წლის 15 ივნისის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, 1. სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის (შემდგომში - შეფასებას დაქვემდებარებული პირი) გასაუბრების ჩატარების თარიღად განისაზღვრა 2017 წლის 18 ივლისი, ხოლო დროს - 12 საათი; 2. დამტკიცდა: ა) შეფასების დაქვემდებარებული პირის პერსონალური მონაცემები, ბ) გასაუბრების შეფასების ცხრილი, გ) გასაუბრების თემატიკა; 3. გასაუბრებისას: ა) ჯამური კითხვების რაოდენობა განისაზღვრა 15 კითხვით, ბ) თითოეული კითხვის სწორი პასუხი შეფასდება 1 ქულით, ხოლო არასწორი - 0 ქულით, გ) ჯამური ქულების მინიმალურ ზღვრად განისაზღვრა 15 კითხვიდან 11 და მეტი სწორი პასუხი, 4. გასაუბრება ჩატარდება სააგენტოს იურიდიულ მისამართზე (ქ. თბილისი, აკ. წერეთლის გამზირი N144, მე-4 სართული), 5. გასაუბრების მიმდინარეობის ინსტრუქტაჟი შეფასებას დაქვემდებარებულ პირს მიეწოდება პირს წინასწარ შეფასების ჩატარების ადგილზე.

2.7. სსიპ ს-----ს დირექტორის 2017 წლის 15 ივნისის N0---/ო ბრძანების მიხედვით, 1. სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის (შემდგომში - შეფასებას დაქვემდებარებული პირი) გასაუბრების ჩატარების თარიღად განისაზღვრა 2017 წლის 18 ივლისი, ხოლო დროს - 12 საათი; 2. დამტკიცდა: ა) შეფასების დაქვემდებარებული პირის პერსონალური მონაცემები, ბ) გასაუბრების შეფასების ცხრილი, გ) გასაუბრების თემატიკა; 3. გასაუბრებისას: ა) ჯამური კითხვების რაოდენობა განისაზღვრა 15 კითხვით, ბ) თითოეული კითხვის სწორი პასუხი შეფასდება 1 ქულით, ხოლო არასწორი - 0 ქულით, გ) ჯამური ქულების მინიმალურ ზღვრად განისაზღვრა 15 კითხვიდან 11 და მეტი სწორი პასუხი, 4. გასაუბრება ჩატარდება სააგენტოს იურიდიულ მისამართზე (ქ. თბილისი, აკ. წერეთლის გამზირი N144, მე-4 სართული), 5. გასაუბრების მიმდინარეობის ინსტრუქტაჟი შეფასებას დაქვემდებარებულ პირს მიეწოდება პირს წინასწარ შეფასების ჩატარების ადგილზე.

2.8. სსიპ ს-----ს დირექტორის 2017 წლის 31 მარტის N04-210/კ ბრძანებით, 1. ბათილად იქნა ცნობილი კომისიის 2015 წლის 25 დეკემბრის N96 ოქმი ბ----- ჯ-----ის ნაწილში და სსიპ ს-----ს დირექტორის 2015 წლის 31 დეკემბრის N0-----/კ ბრძანების პირველი

პუნქტი „ზ“ ქ/პუნქტი, 2. ბ----- ჭ-----ი აღდგენილ იქნა სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, 2017 წლის 03 აპრილიდან, 3. ბ----- ჭ-----ის საქმეზე გამოტანილი გადაწყვეტილების და ამ ბრძანების მე-2 პუნქტის აღსრულების მიზნით: ა) სააგენტოს ეკონომიკურმა დეპარტამენტმა უნდა უზრუნველყოს: ა.ა) 2015 წლის 31 დეკემბრიდან, ბ----- ჭ-----ის ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის პერიოდამდე მიუღებელი შრომითი ანაზღაურების (758 ლარი) განაცდურისა და სახელმწიფო ბაჟის (150 ლარი) გადახდა, სსიპ ს-----ს დირექტორის 2015 წლის 31 დეკემბრის N0-----/კ ბრძანების მე-3 პუნქტის გათვალისწინებით; ბ) სააგენტოს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს (გ. გოგოლაძე) უნდა გაეგზავნა ბ----- ჭ-----ისათვის ამ ბრძანებით განსაზღვრული ღონისძიების შესახებ მიღებული დოკუმენტის მის პირად საქმეში განთავსება.

2.9. სსიპ ს-----ს N39 ოქმის თანახმად, შეფასებას დაქვემდებარებული პირი ბ----- ჭ-----ი ხობის რაიონული განყოფილების უფროსი არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. კომისიის თამჯდომარეს დაევალოს ა) კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება წარუდგინოს სააგენტოს დირექტორს, სათანადო რეაგირების მიზნით, ბ) დადგენილი წესით უზრუნველყოს, შეფასებას დაქვემდებარებული პირისათვის კომისიის გადაწყვეტილების გაგზავნა.

2.10. სსიპ ს-----ს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის 2017 წლის 20 ივლისის N0-----5 მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 06 ივნისის N04----/ო ბრძანების მე-2 პუნქტით დამტკიცებული „სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულის თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის წესის“ მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტისა და მე-8 მუხლის მე-6 პუნქტის „ბ“ ქ/პუნქტის გათვალისწინებით, ს-----ს საკონკურსო კომისიამ მიიღო საბოლოო გადაწყვეტილება (ოქმი N39, 18.07.2017), რომ შეფასებას დაქვემდებარებული პირი - ბ----- ჭ-----ი, ხობის რაიონული განყოფილების უფროსი, არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას.

2.11 .სსიპ ს-----ს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის თენგიზ აბაზაძის 2017 წლი 26 ივლისის N0-----/კ ბრძანებით, შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ბ----- ჭ-----თან, ს-----ს (შემდგომში- სააგენტო) ხობის რაიონული განყოფილების უფროსთან, 2017 წლის 01 აგვისტოდან, სააგენტოს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს დაევალოს ბ----- ჭ-----ისათვის ბრძანების გაცნობა, სააგენტოს ეკონომიკურ დეპარტამენტს დაევალოს მოახდინოს კომპენსაციის გაცემა, 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და საბოლოო ანგარიშსწორება ბრძანების პირველი პუნქტით

გათვალისწინებულ პირზე, მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ბრძანება ძალაშია ხელმოწერის დღიდან.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.12. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული 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 მიმართა სასამართლოს.

2.13. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

2.14. შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები ადგენენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

2.15. შრომით ურთიერთობას, ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის

კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. სასამართლო უფლებამოსილი არ არის, იმსჯელოს მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების იმ საფუძველზე, რომელიც სადაო ბრძანებაში არ არის მითითებული.

2.16. საკასაციო პალატის შეფასებით, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - "შრომის უფლება" (კონსტიტუციის 30-ე მუხლი), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობას გულისხმობს. სკ-ის 115-ე მუხლიდან ეს აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლო, ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ულტიმა რაციო-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის გადანაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი).

2.17. საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითსამართლებრივი 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 იმაზე, რომ იგი უკანონოდ

გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით 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 მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებთან მიმართებით შრომის კოდექსის გამოყენებისას გასათვალისწინებელია ამ კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის დათქმა, რომლის თანახმადაც, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამ თვალსაზრისით მხედველობაშია მისაღები "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 111-ე მუხლი, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად, ამ კანონის 29-ე-32-ე მუხლების მოქმედება, აგრეთვე, ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე. კანონის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ვ" ქვეპუნქტის თანახმად, თანამდებობაზე უკონკურსოდ შეიძლება დაინიშნონ დროებით მოვალეობის შემსრულებლები იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს. ნორმის მე-2 პუნქტი იმპერატიული ხასიათისაა და ადგენს დროებითი მოვალეობის შემსრულებელი პირის უკონკურსოდ დანიშვნის ვადას, რომელიც "საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ კონკურსის წესით დასაკავებელი ვაკანტური თანამდებობისას, არა უმეტეს 1 წლით, ხოლო, კონკურსის წესით შესავსებ სხვა თანამდებობაზე - არაუმეტეს 3 თვით განისაზღვრება. ამავე პუნქტში კანონმდებელი ადგენს, რომ იმავე თანამდებობაზე განმეორებით დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა დაუშვებელია.

2.18. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. ამ საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასახელებული კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 დღის კალენდარული დღის ვადაში.

განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლებამდე 30 დღით ადრე დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ განხორციელდება მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების და დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შემოწმება, რასაც განხორციელებს სპეციალური კომისია წინასწარ დადგენილი და მოსარჩელისთვის ცნობილი წესით და პროცედურით.

2.19. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

2.20. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის რაიმე სპეციალურ პროცედურას არ ითვალისწინებს. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში

საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა: ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით; გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

2.21. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

2.22. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, ამ მუხლით დადგენილი წესით; ე.ი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ეფუძნება ხელშეკრულების

მხოლოდ ერთ-ერთი მხარის ნებას და მიმართულია მეორე მხარის სურვილის საწინააღმდეგოდ. ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი ძალა არ არის დამოკიდებული მეორე მხარის თანხმობაზე ან მის სხვაგვარ თანამონაწილეობასა და ნების გამოხატვაზე. დამსაქმებელს რაიმე საგანგებო სიტუაციის წარმოშობის გარეშე შეუძლია, ნებისმიერ დროს მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება, თუ ამით არ დაირღვევა საქართველოს კონსტიტუციითა და თავად შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ძირითადი პრინციპები. საყურადღებოა, რომ შრომის ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ნამდვილ ნებას უნდა ემყარებოდეს, რისთვისაც აუცილებელია, რომ პირი იმ თანამდებობიდან გათავისუფლდეს, რა თანამდებობაზეც იყო დასაქმებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად ვერ ჩაითვლება.

2.23. 1განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელია საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომლის საქმიანობა წესრიგდება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 27 ივნისის #190/ნ ბრძანებით „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს-----
-----ს დებულების დამტკიცების შესახებ“.

2.24. სააგენტოს დებულების მე-3 მუხლისა და მე-4 მუხლის „ი“, „მ“ და „ს“ ქვეპუნქტების შესაბამისად სააგენტოს ხელმძღვანელობს დირექტორი. იგი უფლებამოსილია თანამდებობიდან გაათავისუფლოს სააგენტოში დასაქმებული პირები, გააკონტროლოს სააგენტოს თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება, სააგენტოს ორგანიზაციულ საკითხებთან დაკავშირებით შექმნას სათანადო ორგანოები (კომისიები) და განსაზღვროს მათი უფლება-მოვალეობები. დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის შეფასების პროცესში კანონიერების, სამართლიანობის, საჯაროობის, გამჭვირვალობის, არადისკრიმინაციულობის, ობიექტურობის, მიუკერძოებლობის პრინციპების შესაძლო დარღვევის შესახებ მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა.

2.25. მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას, ვერ იქნა მის მიერ დადასტურებული.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა ბ----- ჭ-----მა:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. ფოთის საქალაქო სასამართლო შეფასების გარეშე დატოვა, თუ რამდენად ადეკვატური იყო ხელშეკრულების შეწყვეტა გასაუბრებაზე არ გამოცხადების გამო, მაშინ როდესაც აღნიშნული ქმედებით ზიანი არ ადგება მოპასუხე

მხარეს, არ შეფერხებულა ადმინისტრაციული ორგანოს მუშაობა. მოწინააღმდეგე მხარის მიერ წარმოდგენილი არც ერთი დოკუმენტით არ დგინდება, თუ საიდან დაადგინა, რომ არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობა დაუშვებელია დადგინდეს გასაუბრებაზე არ გამოცხადებით. სწორედ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება უნდა შეეფასებინა ფოთის საქალაქო სასამართლოს, რაც არ განუხორციელებია.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.2. ფოთის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში ნათლად ჩანს, რომ სამოქალაქო დავაზე გადაწყვეტილება სასამართლომ მიიღო სამართლებრივი ნორმების არასწორად გამოყენების შედეგად. სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღების დროს იხელმძღვანელა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონით. საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის 127-ე მუხლის თანახმად: 2017 წლის 1 ივლისიდან ძალადაკარგულად გამოცხადდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონი (პარლამენტის უწყებანი, №45, 21.11.1997, გვ. 55) და მის საფუძველზე მიღებული/გამოცემული კანონქვემდებარე აქტები.

3.3. ფოთის საქალაქო სასამართლო გადაწყვეტილების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია, რადგან გადაწყვეტილების დასაბუთების ნაწილში იყენებს საქართველოს შრომის კოდექსს რომელიც ძალადაკარგულია.

3.4. ფოთის საქალაქო სასამართლომ სამართლებრივი შეფასების გარეშე დატოვა, თუ რამდენად ადეკვატური იყო დამსაქმებლის მიერ გასაუბრების გამოუცხადებლობის გარეშე ხელშეკრულების შეწყვეტა.

3.5. შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, 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.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ ბ----- ჭ-----ი 2007 წლის 1 ივლისიდან მუშაობდა სსიპ მომსახურების სააგენტოს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე.

4.2. სააგენტოს დირექტორის 2015 წლის 2 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე 2015 წლის დეკემბერში განხორციელდა სააგენტოს, სხვათა შორის, რაიონული განყოფილებების უფროსების კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასება.

4.3. საკონკურსო კომისიამ აპელანტთან გასაუბრების საფუძველზე გადაწყვიტა, რომ იგი დაკავებულ თანამდებობას არ შეესაბამებოდა.

4.4. ამის გამო, 2015 წლის 31 დეკემბერს სააგენტომ აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება მოუშალა.

4.5. აპელანტმა საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილება და ბრძანება სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გაასაჩივრა.

4.6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 12 აგვისტოს გადაწყვეტილებით მისი სარჩელი დაკმაყოფილდა. კომისიის გადაწყვეტილება და ბრძანება აპელანტთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ცნობილ იქნა ბათილად და აპელანტი აღდგენილ იქნა პირვანდელ თანამდებობაზე.

4.7. გადაწყვეტილება შევიდა კანონიერ ძალაში და აღსრულდა კიდევ.

4.8. 2017 წლის 6 ივნისს სსიპ ს-----ს დირექტორმა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მოადგილემ გამოსცა ბრძანება „სსიპ ს-----ს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასების ღონისძიებების შესახებ“.

4.8.1. ამ ბრძანებით სააგენტოს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას დაევალა 2017 წლის ივლისში განეხორციელებინა აპელანტის მიერ დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი შესაბამისობის შეფასება.

4.8.2. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ს-----ს ხობის რაიონული განყოფილების უფროსის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასების წესი - გასაუბრების ფორმით.

4.9. სააგენტოს დირექტორმა 2017 წლის 15 ივნისის ბრძანებით დაამტკიცა: შეფასებას დაქვემდებარებული პირის, ე.ი. აპელანტის პერსონალური მონაცემები; გასაუბრების შეფასების ცხრილი; გასაუბრების თემატიკა; დასმული კითხვების რაოდენობა; შესაფასებელი ქულები; ჯამური ქულების მინიმალური ზღვარი და გასაუბრება დანიშნა 2017 წლის 18 ივლისს, 12 საათზე.

4.10. აღნიშნულის თაობაზე იმავე დღეს ეცნობა აპელანტს.

4.11. ამის მიუხედავად, აპელანტი გასაუბრებაზე არ გამოცხადდა.

4.12. ამის გამო, 2017 წლის 18 ივლისს საკონკურსო კომისიამ მიიღო გადაწყვეტილება დაკავებულ თანამდებობასთან აპელანტის შეუსაბამობის შესახებ.

4.13. ეს გადაწყვეტილება აპელანტს ეცნობა 2017 წლის 20 ივლისს.

4.14. სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 26 ივლისის ბრძანებით კი სააგენტომ აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 აგვისტოდან მოუშალა.

4.15. ეს ბრძანება აპელანტს იმავე დღეს, ე.ი. 2017 წლის 26 ივლისს ჩაჰბარდა.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.16. პალატას მიაჩნია, რომ სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 6 ივნისის ბრძანება ბათილი არ არის.

4.16.1. პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 27 ივნისის N190/6 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ ს-----ს დებულების მე-3 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, სააგენტოს დირექტორი ხელმძღვანელობს.

4.16.2. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, კი იგი, მინიჭებულ უფლებამოსილებათა ფარგლებში მოქმედებს დამოუკიდებლად და

პერსონალურად აგებს პასუხს სააგენტოს მიერ განხორციელებული საქმიანობის კანონიერებაზე, მიზანშეწონილობასა და ეფექტიანობაზე, სააგენტოს მფლობელობაში არსებული ქონების დაცვაზე და ფულადი სახსრების მიზნობრივ ხარჯვაზე.

4.16.3. გასაჩივრებული ბრძანებიდან ჩანს, რომ მისი გამოცემის საფუძველი კანონმდებლობისა და სააგენტოს შიდა რეგულაციების ცვლილებები გახდა.

4.16.4. სააგენტოს დებულების მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, სააგენტოს მიზნები მოსახლეობის შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია და მისი განხორციელების ხელშეწყობაა.

4.16.5. პალატის აზრით, ამ მნიშვნელოვანი მიზნების განსახორციელებლად და ბრძანებაში მითითებული საფუძველით სააგენტოს დირექტორი უფლებამოსილი იყო, შეემოწმებინა სააგენტოს რაიონული განყოფილებების უფროსების შესაბამისობა მათ მიერ დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან და შესასრულებელ სამუშაოსთან.

4.16.6. მნიშვნელოვანია, რომ ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილებისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 12 აგვისტოს გადაწყვეტილების თანახმად, მსგავსი კონკურსი იმავე თანამდებობაზე მყოფმა სხვა პირებმა და თავად აპელანტმაც გაიარეს.

4.16.7. ეს კი ნიშნავს, რომ ამ ვალდებულებისაგან აპელანტის გათავისუფლება მას სხვა, ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებთან შედარებით უპირატეს მდგომარეობაში ჩააყენებდა, რაც დაუშვებელი იყო.

4.16.8. პალატა აღნიშნავს, რომ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს არ მიუღია გადაწყვეტილება დაკავებულ თანამდებობასთან აპელანტის შესაბამისობის თაობაზე.

4.16.9. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 12 აგვისტოს გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი სააგენტოს გადაწყვეტილება აპელანტთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ იმ მოტივით, რომ იგი კანონს და თავად სააგენტოს მიერ დადგენილ წესს არ შეესაბამებოდა.

4.16.10. თუმცა, იმის თაობაზე, თუ როგორ უნდა გაგრძელებულიყო მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ მიუღია და კერც მიიღებდა.

4.16.11. ამიტომ, სააგენტოს შეეძლო, დადგენილი წესის დაცვით, ჩაეტარებინა აპელანტის შეფასება.

4.16.12. ამრიგად, სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 6 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველები არ არსებობს.

4.17. პალატას მიაჩნია, რომ სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 15 ივნისის ბრძანება შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას აწესრიგებს, ადმინისტრაციული აქტი არ არის და გასაჩივრება მის მოქმედებას არ აჩერებს.

4.17.1. თუმცა, ასეც რომ არ იყოს, აღნიშნული საკითხი ბრძანების ნამდვილობასთან კავშირში არ არის - არ შეიძლება მართლზომიერი ბრძანება ბათილად ჩაითვალოს მხოლოდ მისი გასაჩივრების გამო.

4.17.2. გარდა ამისა, შეფასება, ჩვეულებრივ, დასაქმებულის აქტიურ მოქმედებასაც გულისხმობს.

4.17.3. ამ პროცესისათვის არასაპატიო მიზეზით თავის არიდება, ჩვეულებრივ, არადამაკმაყოფილებელ შეფასებას იწვევს.

4.17.4. ამის გამო, სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 15 ივნისის ბრძანება ბათილი არ არის.

4.18. როგორც აღინიშნა, აპელანტი 2017 წლის 18 ივლისს გასაუბრებაზე არ გამოცხადდა.

4.18.1. „შეფასების წესის“ მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, შეფასების პროცესზე არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილებით, შეფასებას დაქვემდებარებული პირი იღებდა წესის მე-8 მუხლის მე-6 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ შეფასებას - „არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას“.

4.18.2. აპელანტს შეფასების პროცესზე გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზი არ ჰქონია. ამიტომ, საკონკურსო კომისიამ სავსებით მართებულად მიიღო გადაწყვეტილება დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შეუსაბამობის შესახებ.

4.19. პალატის აზრით, კომისიის გადაწყვეტილება შეიძლება გამხდარიყო აპელანტთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი.

4.19.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია, თუ დასაქმებულის კვალიფიკაცია ან პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას/შესასრულებელ სამუშაოს.

4.19.2. როგორც აღინიშნა, კომისიის გადაწყვეტილებით სწორედ ეს ფაქტი

დადგინდა, ამიტომ, სააგენტო უფლებამოსილი იყო აპელანტთან ხელშეკრულება შეეწყვიტა.

4.19.3. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია კომისიის მიერ გადაწყვეტილების გამოტანის წინაპირობები:

4.19.4. აპელანტმა განზრახ არ შეასრულა სააგენტოს დირექტორის ბრძანება და ყოველგვარი საპატიო მიზეზის გარეშე გასაუბრებაზე არ გამოცხადდა.

4.19.5. ამის გამო, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს შესასრულებელ სამუშაოსთან აპელანტის შეუსაბამობის ხარისხის თაობაზე და შეაფასოს იგი.

4.19.6. ამიტომ, სასამართლო აპელანტის მიმართ სხვა სახის ზემოქმედების ღონისძიების გამოყენების მიზანშეწონილობას ვერ შეამოწმებს.

4.19.7. გასათვალისწინებელია, რომ აპელანტი სააგენტოს რაიონული განყოფილების უფროსად მუშაობდა, ამის შესაბამისად, მის გადაწყვეტილებებზე სააგენტოს მიერ კანონით განსაზღვრული ფუნქციების შესრულება მნიშვნელოვნად იყო დამოკიდებული.

4.19.8. ამგვარი ფუნქციის შესრულებას კი მაღალი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები სჭირდებოდა.

4.20. ამის გამო, პალატის აზრით, საქალაქო სასამართლომ სარჩელი არსებითად სწორად არ დააკმაყოფილა.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. ბ----- ჭ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. დარჩეს უცვლელი ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე