



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

14 ნოემბერი, 2018 წელი

თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა:

მოსამართლე - ანა გოგიშვილი

სხდომის მდივანი - ანა ჩიკვაძე

აპელანტი - ე-----ა;

წარმომადგენელი - კ-----ი;

მოწინააღმდეგე მხარე - შპ-----ი";

წარმომადგენელი - გ-----ი;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება;

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა, კომპენსაციის მოპასუხისათვის დაკისრება

1. აპელანტის მოთხოვნა

1.1. აპელანტი - ე-----ას სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ე-----ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. 2014 წლის 8 სექტემბერს მოსარჩელე დაინიშნა შ-----ის” კადრების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, თანამდებობრივი სარგოს 2625 ლარის ანაზღაურების პირობით. მხარეებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2015 წლის 1 იანვარი.

2.2. შ-----ის” დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის №---- ბრძანებით ე-----ა დაინიშნა საკადრო რესურსების მართვის უფროსის თანამდებობაზე, 2015 წლის 1 იანვრიდან 2015 წლის 31 მარტის ჩათვლით, ხელფასის ოდენობად განისაზღვრა 2500 ლარი.

2.3. 2015 წლის 30 მარტის №--- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს, საკადრო რესურსების მართვის უფროსის თანამდებობაზე გაუგრძელდა უფლებამოსილების ვადა 2015 წლის 1 აპრილიდან 2015 წლის 30 ივნისის ჩათვლით.

2.4. 2015 წლის 26 ივნისის №---- ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე ე-----ე ჯ---ას საკადრო რესურსების მართვის უფროსის თანამდებობაზე კიდევ ერთხელ, სამი თვით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა, 2015 წლის 1 ივლისიდან 30 სექტემბრის ჩათვლით.

2.5. შ-----ის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 30 სექტემბრის N----- ბრძანებით ადმინისტრაციულ სამსახურს დაევალა ადმინისტრაციული სამსახურის, შესყიდვების სამსახურის, ზედამხედველობის (ინსპექცია) სამსახურის, ასევე სხვადასხვა განყოფილების თანამშრომლებისათვის ეცნობებინათ რეორგანიზაციის პროცესის დაწყებისა და მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, სტრუქტურული ერთეულების გარდაქმნასთან და შტატიტ გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირებასთან (გარდაქმნა) დაკავშირებით. 2015 წლის 1 ოქტომბრის ბრძანებით ცვლილება შევიდა 2014 წლის 30 დეკემბრის #----- ბრძანებით დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში 2015 წლის 1 ოქტომბრიდან დანართი #--ის შესაბამისად. დანართის თანახმად, ცვლილება განიცადა ადმინისტრაციული სამსახურის საშტატო განრიგმა - შეიქმნა საკადრო რესურსების მართვის დარგში სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობა 2000 ლარის თანამდებობრივი სარგოს გათვალისწინებით.

2.6. 2015 წლის 30 სექტემბერს მოსარჩელეს ეცნობა, რომ შ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის 22 სექტემბრის #----- ბრძანების საფუძველზე სამსახურში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რის შემდგომაც გაუქმდა საკადრო რესურსების მართვის სამსახური, ხოლო მის მიერ დაკავებული თანამდებობრივი ფუნქციები 2015 წლის 1 ოქტომბრიდან საშტატო განრიგით გათვალისწინებულია ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის მოადგილის

თანამდებობაზე. შესაბამისად, შემდგომი დასაქმების მიზნით, მოსარჩელის მიმართ შეთავაზებული იქნა მასთან ახალი შრომის ხელშეკრულების გაფორმება 2015 წლის 1 ოქტომბრიდან, ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობის დასაკავებლად. მოსარჩელე მითითებულ შეთავაზებას დათანხმდა, რის შემდეგაც 2015 წლის 1 ოქტომბერს გამოიცა ბრძანება №---- მოსარჩელის შესაბამის თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე, ხოლო დანიშვნის ვადად განისაზღვრა 2015 წლის 30 ნოემბერი. ადმინისტრაციულ სამსახურეობრივ სარგოდ განისაზღვრა 2000 ლარი.

2.7. შ-----ის“ 2015 წლის 7 ოქტომბრის №---- ბრძანებით დადგენილ იქნა რეორგანიზაციასთან და საკადრო ცვლილებებთან დაკავშირებით სხვადასხვა სამსახურსა და განყოფილებაში, მათ შორის, ადმინისტრაციულ სამსახურში (სამსახურის უფროსის მოადგილეების, მთავარი სპეციალისტის, წამყვანი სპეციალისტის, სპეციალისტის) თანამშრომელთა კვალიფიკაციის თაობაზე 2015 წლის 24-25 ოქტომბერს ზეპირ-პრაქტიკული გასაუბრების ჩატარება დანართი 1-ის შესაბამისად. იურიდიულ სამსახურს დაევალა გასაუბრების წესით თანამშრომელთა შერჩევის ორგანიზებისათვის შესაბამისი დოკუმენტაციის შემუშავება. ბრძანების გაცნობა დაევალა ადმინისტრაციულ სამსახურს.

2.8. საკვალიფიკაციო-საგამოცდო კომისიამ 2015 წლის 26 ოქტომბრის საგამოცდო ფურცლის თანახმად, შ-----ის“ ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის მოადგილის (საკადრო რესურსების მართვის დარგში) საკვალიფიკაციო გამოცდის შედეგის სახით დაფიქსირდა 24,6 ქულა. კომისიამ გასცა რეკომენდაცია, რომ მოსარჩელე არ შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას.

2.9. შ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის 2 ნოემბრის #---- ბრძანებით ე--- -----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამავე ბრძანებით მოსარჩელეს მიეცა ერთი თვის კომპენსაცია. ბრძანების გამოცემისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი.

2.10. ე-----ას მიღებული აქვს უმაღლესი განათლება, გააჩნია ხანრძლივი სამუშაო გამოცდილება, მონაწილეობა აქვს მიღებული სხვადასხვა პროექტში და მიღებული აქვს არაერთი სერტიფიკატი.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.11. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას იმის შესახებ, რომ არ არსებობდა თანამშრომელთა შეფასების სტანდარტები და ინდივიდუალური შეფასების ფურცელი, ასევე არ ყოფილა განსაზღვრული გამსვლელი ქულის ზღვრული ოდენობა. მოსარჩელის განმარტებით, საკვალიფიკაციო საგამოცდო

ფურცელში მითითებულია მხოლოდ შედეგი - 24,6 ქულა და რეკომენდაცია „პირი არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. რა კრიტერიუმებით იხელმძღვანელა კომისიამ, როგორი მეთოდით განსაზღვრა ქულა, უცნობია.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე დგინდება შემდეგი: საკვალიფიკაციო გამოცდის (ზეპირი-პრაქტიკული) გასაუბრების ჩატარების, საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის წევრთა და საკვალიფიკაციო საგამოცდო დებულების დამტკიცების თაობაზე, შ-----ის“ 21.10.2015წ. #----- ბრძანებით შეიქმნა შ-----ის“ საკვალიფიკაციო კომისია, განისაზღვრა კომისიის თავმჯდომარე, მოადგილე, მდივანი და კომისიის წევრთა შემადგენლობა, დამტკიცდა საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის დებულება.

დებულების მე-10 მუხლის თანახმად, საკვალიფიკაციო გამოცდის მიზნად განისაზღვრა პირის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობის განსაზღვრა დაკავებულ (ან დასაკავებელი) თანამდებობის მოთხოვნებთან, პირის საატესტაციო პერიოდში შესრულებული პროფესიული სამსახურებრივი საქმიანობის შეფასება და სხვა. მე-15 მუხლით, საკვალიფიკაციო გამოცდის შედეგების მიხედვით, კომისიას გამოაქვს ერთ-ერთი შემდეგი შინაარსის დასკვნა: ა) შეესაბამება თანამდებობას და ექვემდებარება დაწინაურებას, ბ) შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, გ) ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, დ) მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. კომისია ვალდებულია თითოეული მოხელის ატესტაციის შედეგების შესახებ მოამზადოს დასკვნა, რომელიც ფორმდება სხდომის ოქმით. საატესტაციო ფურცელს ხელს აწერენ კომისიის თავმჯდომარე და წევრები.

ამავე დებულების მე-3 თავით გათვალისწინებულია საკვალიფიკაციო გამოცდის პროცედურებსა და შედეგებთან დაკავშირებული პრეტენზიების განხილვა საპრეტენზიო კომისიის მიერ.

ბრძანების #- დანართით განისაზღვრა თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩატარების პრინციპები, პროცედურები, პირობები, შეფასების ფორმები, აუცილებელ ქულათა მინიმალური ზღვრული ოდენობა და საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმები. აღნიშნული წესების თანახმად, გასაუბრების პროცესში დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობასთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით კომისია ამოწმებს პირის პროფესიულ დონესა და კვალიფიკაციას სამსახურებრივ მოვალეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. გასაუბრების ეტაპზე საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის თითოეული დამსწრე წევრი ავსებს პირის ინდივიდუალური შეფასების ფორმას და ახდენს მის ინდივიდუალურ შეფასებას ანკეტა-კითხვარის მიხედვით (მინიმალური 1 ქულიდან მაქსიმალური 5 ქულის ჩათვლით) შემდეგი 6 კრიტერიუმის საფუძველზე: 1. პრეზენტაბელურობა, 2. კომუნიკაციის უნარი, 3. პროფესიული

მიღწევები, 4. ლოგიკური მსჯელობა და ანალიზის უნარი, 5. შესრულებული სამუშაოს ხედვა და მზადყოფნა, 6. დამატებით კითხვებზე პასუხი.

საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის დამსწრე წევრის ინდივიდუალური შეფასება არის ანკეტა-კითხვარის პუნქტების მიხედვით დაფიქსირებულ ქულათა საშუალო არითმეტიკული ჯამი. მითითებული პირობების მე-12 პუნქტით გასაუბრების ეტაპზე პირის მიერ მიღებული საბოლოო შეფასება ნიშნავს: ა. კომისიის შეფასება 40-45 ჩათვლით ქულა - პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და ექვემდებარება დაწინაურებას; ბ. შეფასება 35-40 ქულა - პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას; გ. კომისიის შეფასება - 25-35-მდე ქულა - პირი ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (ექვემდებარება კვალიფიკაციის ამაღლებას ან ექვემდებარება დაქვეითებას); დ. კომისიის შეფასება - 9-25-მდე ქულა - პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

მოპასუხის მიერ საქმეში ასევე წარმოდგენილია საგამოცდო-საკვალიფიკაციო კომისიის თითოეული წევრის მიერ ე-----ას ინდივიდუალური შეფასების ფორმები, თითოეული კრიტერიუმის მიხედვით ქულათა მინიჭებისა და საბოლოო არითმეტიკული ჯამის ჩათვლით, რომელთა საერთო ოდენობამ, საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის შეფასების მიხედვით, შეადგინა 24,6 (ს.ფ.157. კომისიის დასკვნის თანახმად, პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას (ს.ფ.158).

2.12. სსსკ-ის მე-4 და 102-ე მუხლების მოთხოვნათა შესაბამისად, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე ე-----ას ორსულობის ფაქტის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირებულობას დაადასტურებდა. სარჩელზე თანდართული ე-----ას ჯანმრთელობის შესახებ 2015 წლის 7 ოქტომბერს გაცემული ცნობით (ფორმა #00/ა) დასტურდება, რომ მოსარჩელე ამ მომენტისათვის იყო ორსული (16 კვირის). აღნიშნული ცნობა სამსახურში წარდგენილი არ ყოფილა და ასეთზე არც მიუთითებს მოსარჩელე.

ე-----ას განმარტებით, მისთვის, როგორც კადრების სამსახურის უფროსისათვის, ცნობილი იყო კანონმდებლობით გათვალისწინებული ორსული თანამშრომლის უფლებებისა და გარანტიების შესახებ, თუმცა მას ამ უფლებებით არ უსარგებლია და თავისი ნებით, მონაწილეობა მიიღო საკვალიფიკაციო გასაუბრებაში. მისივე განმარტებით, მან შეკითხვა დაუსვა ორგანიზაციის იურისტს, თუ რა ხდებოდა იმ შემთხვევაში, როდესაც თანამშრომელი იყო ორსულად, თუმცა აღნიშნული შეკითხვა იყო ზოგადი და მას იურისტისათვის არ განუცხადებია მისი ორსულობის შესახებ (იხ. 14.09.2017წ. სხდ. ოქმი). აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ არც საკვალიფიკაციო კომისიის დასკვნის შედგენიდან გათავისუფლებამდე (2015 წლის 2 ნოემბრამდე) დროის მონაკვეთში, როდესაც მოსარჩელისათვის უკვე ცნობილი იყო გასაუბრების

შედეგები (შედეგების საფუძველზე გათავისუფლების მოსალოდნელობა) და ამასთან, იგი ინფორმირებული იყო ორსული დასაქმებულის უფლებების შესახებ, მას დამსაქმებლის ინფორმირება აღნიშნულის შესახებ არ მოუხდენია. რაც შეეხება ე-----ას განმარტებას, რომ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისათვის ცნობილი იყო მისი ორსულობის თაობაზე მასთან პირადი საუბრების საფუძველზე, საქმის მასალებით არ დასტურდება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება.

ე-----ასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც დადგენილია, კომპანიაში დაწყებული ორგანიზაციული ცვლილებებისა და საკადრო ცვლილებებთან დაკავშირებით სხვადასხვა სამსახურსა და განყოფილებაში, მათ შორის, ადმინისტრაციულ სამსახურში (სამსახურის უფროსის მოადგილეების, მთავარი სპეციალისტის, წამყვანი სპეციალისტის, სპეციალისტის) თანამშრომელთა კვალიფიკაციის დადგენის მიზნით 2015 წლის 24-25 ოქტომბერს ჩატარდა ზეპირ-პრაქტიკული გასაუბრება, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელემ.

გასაუბრების შედეგად მოსარჩელის მიერ მიღებული ქულების საერთო ჯამმა შეადგინა 24,6, რაც ნაკლებია იმ მინიმალურ ზღვრულ ოდენობაზე, რომელიც კანდიდატს დაკავებულ (ან დასაკავებელ) თანამდებობაზე შესაბამისად მიიჩნევს, კერძოდ:

თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩატარების წესების თანახმად, გასაუბრების პროცესში დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობასთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით კომისია ამოწმებს პირის პროფესიულ დონესა და კვალიფიკაციას სამსახურებრივ მოვალეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. გასაუბრების ეტაპზე საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის თითოეული დამსწრე წევრი ავსებს პირის ინდივიდუალური შეფასების ფორმას და ახდენს მის ინდივიდუალურ შეფასებას ანკეტა-კითხვარის მიხედვით (მინიმალური 1 ქულიდან მაქსიმალური 5 ქულის ჩათვლით) შემდეგი 6 კრიტერიუმის საფუძველზე: 1. პრეზენტაბელურობა, 2. კომუნიკაციის უნარი, 3. პროფესიული მიღწევები, 4. ლოგიკური მსჯელობა და ანალიზის უნარი, 5. შესრულებული სამუშაოს ხედავ და მზადყოფნა, 6. დამატებით კითხვებზე

პასუხი.

საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის დამსწრე წევრის ინდივიდუალური შეფასება არის ანკეტა-კითხვარის პუნქტების მიხედვით დაფიქსირებულ ქულათა საშუალო არითმეტიკული ჯამი.

მითითებული პირობების მე-12 პუნქტით გასაუბრების ეტაპზე პირის მიერ მიღებული საბოლოო შეფასება ნიშნავს:

- ა. კომისიის შეფასება 40-45 ჩათვლით ქულა - პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და ექვემდებარება დაწინაურებას;
- ბ. კომისიის შეფასება 35-40 ქულა - პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას;
- გ. კომისიის შეფასება - 25-35-მდე ქულა - პირი ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (ექვემდებარება კვალიფიკაციის ამაღლებას ან ექვემდებარება დაქვეითებას);
- დ. კომისიის შეფასება - 9-25-მდე ქულა - პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

საქმეში წარმოდგენილი საგამოცდო-საკვალიფიკაციო კომისიის თითოეული წევრის მიერ ე-----ას ინდივიდუალური შეფასების ფორმების თანახმად, თითოეული კრიტერიუმის მიხედვით ქულათა მინიჭებისა და საბოლოო არითმეტიკული ჯამის ჩათვლით ქულათა საერთო ოდენობამ, საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის შეფასების მიხედვით, შეადგინა 24,6. კომისიის დასკვნის თანახმად, პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას, რაც საბოლოოდ საფუძვლად დაედო მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებას. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ საკვალიფიკაციო გამოცდის (ზეპირი-პრაქტიკული) გასაუბრების ჩატარების, საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის წევრთა და საკვალიფიკაციო საგამოცდო დებულების მე-3 თავით გათვალისწინებული უფლებით მოსარჩელეს არ უსარგებლია და საკვალიფიკაციო გამოცდის პროცედურებსა და შედეგებთან დაკავშირებული პრეტენზიებით საპრეტენზიო კომისიისათვის არ მიუმართავს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც არსებობს მოსარჩელის დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენის თაობაზე ძალაში მყოფი საკვალიფიკაციო კომისიის უარყოფითი გადაწყვეტილება, არ არსებობს სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ გამოცემული 02.11.2015წ. #---- ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობა.

რაც შეეხება იმ ფაქტს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის მოსარჩელე იყო ორსულად, სასამართლომ განმარტა შემდეგი: მოსარჩელე, წარმოდგენილ სარჩელში ორსულობის ფაქტზე, მიუთითებს არა როგორც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შემზღუდველ გარემოებაზე,

არამედ მასზე ყურადღებას ამახვილებს გათავისუფლებით გამოწვეული ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემებისა და სტრესული მდგომარეობის განვითარების დასაბუთების მიზნით. მიუხედავად აღნიშნულისა, სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, სასამართლომ სამართლებრივად შეაფასა აღნიშნული გარემოება.

„ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენცია“ ქალის უფლებების შესახებ უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო იურიდიული დოკუმენტია, რომელსაც საქართველო 1994 წელს შეუერთდა. კონვენცია ეხება ქალების გაძლიერებას, თანასწორუფლებიანობას და აყალიბებს ნორმატივებს ამის მისაღწევად, ავალდებულებს სახელმწიფოს, მისცეს ქალს თანასწორობის უფლების რეალურად გამოყენების საშუალება. კონვენცია ფოკუსირდება სამ მნიშვნელოვან მიმართულებაზე - ქალის სამოქალაქო უფლებები და ლეგალური სტატუსი, რეპროდუქციული უფლებები და კულტურული ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ გენდერულ ურთიერთობებზე. სპეციფიკური მუხლები ეხება ქალების თანაბარ უფლებებს პოლიტიკის, განათლების, ჯანდაცვის, განვითარების, ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების, საოჯახო და ქორწინებით ურთიერთობები და სხვა სფეროებში.

კონვენციაში სერიოზული ყურადღება ეთმობა ქალებისათვის ისეთ უაღრესად მნიშვნელოვან ასპექტს, როგორიც არის მათი უფლებები აღწარმოების სფეროში. ამ საკითხთან დაკავშირებით ტონს იძლევა პრეამბულა, რომელშიც მითითებულია, რომ „ქალის როლი თაობის გაგრძელებაში არ უნდა იყოს დისკრიმინაციის მიზეზი“. კონვენცია არაერთგზის უბრუნდება დისკრიმინაციასა და რეპროდუქციულ ქცევას შორის კავშირის თემას.

კონვენციის მე-11 მუხლი მიუთითებს დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელ ზომების საჭიროებაზე. აღნიშნული მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, გათხოვების ან დედობის გამო ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად და მათთვის შრომის ეფექტიანი უფლების გარანტირების მიზნით მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ საჭირო ზომებს, რათა: a) სანქციების გამოყენების მუქარით აიკრძალოს სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების საფუძველზე ან დისკრიმინაცია დათხოვნის დროს ოჯახური მდგომარეობის გამო; b) შემოიღონ ანაზღაურებადი შვებულება ან შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო შეპირისპირებადი სოციალური დახმარების ადრინდელი სამუშაო ადგილის, უმცროს-უფროსობის ან სოციალური დახმარების დაუკარგავად; c) წაახალისონ საჭირო დამატებითი სოციალური მომსახურების გაწევა, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შესრულების შრომით საქმიანობასთან შეთავსების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება, კერძოდ, საბავშვო დაწესებულებების ქსელის შექმნისა და გაფართოების გზით; d) უზრუნველყონ ქალთა განსაკუთრებული დაცვა ორსულობის პერიოდში იმ სახეობის სამუშაოებზე, რომელთა მავნეობა მათი ჯანმრთელობისათვის დამტკიცებულია.

საქართველოს შრომის კოდექსი განამტკიცებს ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივ გარანტიებს; ითვალისწინებს შეღავათებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისათვის. სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის 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;

ამდენად, დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის საფუძვლით (სშკ-ის 37.1 „ვ“ მუხლი) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას კრძალავს კანონი, თუმცა იმავდროულად, ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებაში დამსაქმებლის შეზღუდვა უკავშირდება დასაქმებულის ორსულობის შეტყობინებას, მის ინფორმირებულობას, როგორც სავალდებულო წინაპირობას.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც დადგენილია, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე ე-----ას ორსულობის ფაქტის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირებულობას დაადასტურებდა. ამდენად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის არც აღნიშნული საფუძველი.

ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

2.15. მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს შ-----ის” დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 1 ოქტომბრის №---- ბრძანების პირველი პუნქტის ბოლო წინადადების, შრომითი ურთიერთობის ვადად ორ თვიანი პერიოდის დათქმასთან დაკავშირებით ბათილად ცნობა და ხელშეკრულების ვადად ერთი წლის განსაზღვრა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ №---- ბრძანების პირველი პუნქტის ბოლო წინადადების ბათილად ცნობა და ხელშეკრულების ერთი წლიანი ვადის განსაზღვრა მოსარჩელისა სამართლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებას, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით განსაზღვრული უფლების დაცვას ვერ მოემსახურება. ამდენად, მითითებული მოთხოვნების მიმართ მოსარჩელეს რაიმე იურიდიული ინტერესი არ გააჩნია, რის გამოც არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. მოპასუხემ მოსარჩელის ორსულობის შესახებ ზეპირსიტყვიერად იცოდა.

გარდა ამისა, განცხადებით მისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირება არ მოხდა იმის გამო, რომ მოსარჩელემ საკუთარი მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობიდან და კვალიფიციურობიდან გამომდინარე, გადაწყვიტა გასაუბრებაზე ნებაყოფლობით გასვლა. სასამართლოს უნდა დაედგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ე-----ა შეესაბამებოდა დასაკავებელ თანამდებობას. იგი ყოველთვის კეთილსინდისიერად, ჯეროვნად და მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებას. შესაბამისად, დაკისრებული პასუხისმგებლობისა და კეთილსინდისიერებიდან გამომდინარე, არ გამოიყენა კანონით მინიჭებული შეღავათი - საკუთარი ჯანმრთელობის მდგომარეობა გასაუბრების თავიდან ასარიდებლად და გავიდა გასაუბრებაზე. ამასთან, მისი კვალიფიკაცია და ცოდნა სრულად შესაბამისი იყო დასაკავებელ თანამდებობასთან, რასაც მოწმობს ის ფაქტიც, რომ მის მიმართ არასდროს გამოყენებულა დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

აღსანიშნავია, რომ იგი ერთ წელზე მეტ ხანს მუშაობდა დამსაქმებელთან და არასდროს დამდგარა მისი კვალიფიკაცია ეჭვქვეშ. შესაბამისად, შეუძლებელია გასაუბრებაზე, სადაც კომისია, რომლის წევრებიც დამსაქმებლებს წარმოადგენენ, რომლებსაც კითხვა არ გასჩენიათ აქამდე მოსარჩელის კვალიფიკაციაზე და რომელთა ყველა კითხვაზე სწორად უპასუხა მოსარჩელემ, შეაფასეს როგორც თანამდებობის შეუსაბამო კანდიდატურა. მოსარჩელის კვალიფიციურობას მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხი და სამუშაო გამოცდილებაც ადასტურებს. შესაბამისად, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ იგი არ შეესაბამებოდა დასაკავებელ თანამდებობას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე

მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

**4.1. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს ე-----
-----ასა და შ-----ს“ შორის დადებული შრომით-
სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება,
რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:**

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას გახდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

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 N-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 N-/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო 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.**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების მოთხოვნათა შესაბამისად, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე ე-----ას ორსულობის ფაქტის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირებულობას დაადასტურებდა. ამასთან, როგორც სარჩელში, ასევე სააპელაციო საჩივარში აპელანტი თავად უთითებს, რომ მან დაკისრებული პასუხისმგებლობისა და კეთილსინდისიერებიდან გამომდინარე, არ გამოიყენა კანონით მინიჭებული შეღავათი - საკუთარი ჯანმრთელობის მდგომარეობა გასაუბრების თავიდან ასარიდებლად და გავიდა გასაუბრებაზე. შესაბამისად, ძირითადი არგუმენტაცია წარმოდგენილია კვალიფიციურობის ჭრილში და არ არის მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები მასზე ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ წარმოდგენილ სარჩელში მოსარჩელე ორსულობის ფაქტზე, მიუთითებს არა როგორც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შემზღუდველ გარემოებაზე, არამედ მასზე ყურადღებას ამახვილებს გათავისუფლებით გამოწვეული ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემებისა და სტრესული მდგომარეობის განვითარების დასაბუთების მიზნით. ყოველივე აღნიშნული კი, ცხადყოფს, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერების კვლევა უნდა განხორციელდეს მასში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლის გათვალისწინებით, კერძოდ:

შ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის 2 ნოემბრის N---- ბრძანებით ე-----
-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ

თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

პალატა განმარტავს, რომ დასახელებული ნორმით მუშაკის გათავისუფლება შესაძლებელია განხორციელდეს, როდესაც დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი სათანადო უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია. აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში მოიაზრება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც საერთო ჯამში იწვევს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას. დასახელებული გარემოების მტკიცების ტვირთი კი, დამსაქმებელს აწევს, კერძოდ:

სასამართლო მტკიცება წარმოადგენს მტკიცებულებათა შეგროვების, შემოწმებისა და შეფასებისათვის სასამართლოსა და მხარეების სამართლით მოწესრიგებულ საქმიანობას, რომლის მიზანია საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების (ფაქტების) დადგენა. პირველი, რაც უნდა გააკეთოს მხარემ დამტკიცების მოვალეობის შესასრულებლად - ესაა მტკიცებულებათა წარმოდგენა სასამართლოში იმ ფაქტის დადგენის მიზნით, რომლის დამტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრება. წარმოდგენილი მტკიცებულება ისეთ კავშირში უნდა იყოს დასადგენ გარემოებასთან, რომ შეიძლებოდეს ამ გარემოების არსებობა-არარსებობის შესახებ უტყუარი დასკვნის გაკეთება. მხარე საქმის შედეგით დაინტერესებული პირია, რამაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მისი ახსნა-განმარტების სისწორესა და უტყუარობაზე. მხარის ყოველი განმარტება ფაქტების შესახებ, რომელიც გაკეთებულია მის სასარგებლოდ, მართალია მტკიცებულებაა, მაგრამ არასაკმარისია, რომელიც მოითხოვს დადასტურებას სხვა მტკიცებულების მეშვეობით (შდრ. ლილუაშვილი თ., ლილუაშვილი გ., ხრუსტალი ვ., ძლიერიშვილი ზ., სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, 1 ნაწილი, თბილისი, 2014, გამომცემლობა „სამართალი“, გვ: 259, 284, 308).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური

სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე *ნას-483-457-2015*).

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ მოპასუხემ სათანადოდ გასწია მტკიცების ტვირთი და შეძლო დადასტურება იმისა, რომ სადავო ბრძანება, რომლითაც გათავისუფლებულ იქნა მოსარჩელე, მართლზომიერია, სახელდობრ: საკვალიფიკაციო გამოცდის (ზეპირი-პრაქტიკული) გასაუბრების ჩატარების, საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის წევრთა და საკვალიფიკაციო საგამოცდო დებულების დამტკიცების თაობაზე, შ-----ის“ 21.10.2015წ. #---- ბრძანებით შეიქმნა შ-----ის“ საკვალიფიკაციო კომისია, განისაზღვრა კომისიის თავმჯდომარე, მოადგილე, მდივანი და კომისიის წევრთა შემადგენლობა, დამტკიცდა საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის დებულება.

დებულების მე-10 მუხლის თანახმად, საკვალიფიკაციო გამოცდის მიზნად განისაზღვრა პირის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობის განსაზღვრა დაკავებული (ან დასაკავებელი) თანამდებობის მოთხოვნებთან, პირის საატესტაციო პერიოდში შესრულებული პროფესიული სამსახურებრივი საქმიანობის შეფასება და სხვა. მე-15 მუხლით, საკვალიფიკაციო გამოცდის შედეგების მიხედვით, კომისიას გამოაქვს ერთ-ერთი შემდეგი შინაარსის დასკვნა: ა) შეესაბამება თანამდებობას და ექვემდებარება დაწინაურებას, ბ) შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, გ) ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, დ) მოხელე არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. კომისია ვალდებულია თითოეული მოხელის ატესტაციის შედეგების შესახებ მოამზადოს დასკვნა, რომელიც ფორმდება სხდომის ოქმით. საატესტაციო ფურცელს ხელს აწერენ კომისიის თავმჯდომარე და წევრები.

ამავე დებულების მე-3 თავით გათვალისწინებულია საკვალიფიკაციო გამოცდის პროცედურებსა და შედეგებთან დაკავშირებული პრეტენზიების განხილვა საპრეტენზიო კომისიის მიერ (ს.ფ.115-120).

ბრძანების N- დანართით განისაზღვრა თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩატარების პრინციპები, პროცედურები, პირობები, შეფასების ფორმები, აუცილებელ ქულათა მინიმალური ზღვრული ოდენობა და საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმები (ს.ფ.124-126).

აღნიშნული წესების თანახმად, გასაუბრების პროცესში დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობასთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით კომისია ამოწმებს პირის პროფესიულ დონესა და კვალიფიკაციას სამსახურებრივ მოვალეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. გასაუბრების ეტაპზე საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის თითოეული დამსწრე წევრი ავსებს პირის ინდივიდუალური შეფასების ფორმას და ახდენს მის ინდივიდუალურ შეფასებას ანკეტა-კითხვარის მიხედვით (მინიმალური 1 ქულიდან მაქსიმალური 5 ქულის ჩათვლით) შემდეგი 6 კრიტერიუმის საფუძველზე: 1. პრეზენტაბელურობა, 2. კომუნიკაციის უნარი, 3. პროფესიული მიღწევები, 4. ლოგიკური მსჯელობა და ანალიზის უნარი, 5. შესრულებული სამუშაოს ხედვა და მზადყოფნა, 6. დამატებითი კითხვებზე პასუხი.

საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის დამსწრე წევრის ინდივიდუალური შეფასება არის ანკეტა-კითხვარის პუნქტების მიხედვით დაფიქსირებულ ქულათა საშუალო არითმეტიკული ჯამი. მითითებული პირობების მე-12 პუნქტით გასაუბრების ეტაპზე პირის მიერ მიღებული საბოლოო შეფასება ნიშნავს: ა. კომისიის შეფასება 40-45 ჩათვლით ქულა - პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და ექვემდებარება დაწინაურებას; ბ. შეფასება 35-40 ქულა - პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას; გ. კომისიის შეფასება - 25-35-მდე ქულა - პირი ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (ექვემდებარება კვალიფიკაციის ამაღლებას ან ექვემდებარება დაქვეითებას); დ. კომისიის შეფასება - 9-25-მდე ქულა - პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას.

მოპასუხის მიერ საქმეში ასევე წარმოდგენილია საგამოცდო-საკვალიფიკაციო კომისიის თითოეული წევრის მიერ ე-----ას ინდივიდუალური შეფასების ფორმები, თითოეული კრიტერიუმის მიხედვით ქულათა მინიჭებისა და საბოლოო არითმეტიკული ჯამის ჩათვლით (ს.ფ.159-167), რომელთა საერთო ოდენობამ, საკვალიფიკაციო საგამოცდო კომისიის შეფასების მიხედვით, შეადგინა 24,6, რაც გულისხმობს, რომ პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ამდენად, სადავო ბრძანება მართლზომიერია და ე-----ა მართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე პალატას მიაჩნია, რომ

წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა

1. ე-----ას სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ანა გოგიშვილი