საქმე №330210017001838171
საქმე № 2ბ/1939-19

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

6 აპრილი, 2020 წელი
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე – გენადი მაკარიძე
მოსამართლეები - ლაშა ქოჩიაშვილი, ამირან ძაბუნიძე
სხდომის მდივანი – ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - რ--------- მ-------- (მოსარჩელე).
წარმომადგენელი - თ----- სურმავა.

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - ს----------ა (მოპასუხე).
წარმომადგენელი - ქეთევან ქვარცხავა, გოჩა ოყრეშიძე.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა (რ--------- მ--------) - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

აპელანტის მოთხოვნა (ს----------ა) - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა სარჩელი და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა; იძულებით განაცდურის ანაზღაურება;

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ს----------ის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის 2--- ბრძანება რ--------- მ-------ის გათავისუფლების ნაწილში;
1.2. მოსარჩელე რ--------- მ-------- აღდგენილ იქნას ს----------ის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის ტოლფას - ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე;
1.3. მოპასუხე ს----------ას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 30 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1998 ლარის ოდენობით.
1.4. მოპასუხე ს----------ას დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს 0.07%-ის გადახდა, მიუღებელი ხელფასის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოსარჩელემ 2018 წლის 9 ნოემბრის სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში. (იხ. განცხადება II, ს.ფ. 131).

სარჩელის თანახმად რ--------- მ-------- წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში. გათავისუფლების მომენტისთვის იგი წარმოადგენდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტს და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს. 2016 წლის თებერვლის თვეში, მოპასუხის მიერ ჩატარებულ იქნა ატესტაცია ორ ეტაპად, ტესტირება და გასაუბრება. 2016 წლის 27 დეკემბერს მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან 2016 წლის 30 დეკემბრიდან ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობასთან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი გათავისუფლება ზემოაღნიშნული მოტივით იყო დაუსაბუთებელი და სუბიექტური.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა კანონის სრული დაცვით, კერძოდ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა 2016 წლის 29 დეკემბრის მოპასუხის 2--- ბრძანება, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან. კომისიამ 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე დაადგინა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების აუცილებლობა და 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით განსაზღვრა ახალი საშტატო ნუსხა, ხოლო კომისიის

თავმჯდომარის 2016 წლის 13 დეკემბრის 6--- ბრძანებით - დასაქმებულთა პოზიციების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოთა აღწერილობები. აღნიშნულის შემდგომ, კომისიამ ორგანიზებულად და სამართლებრივად მოამზადა რეორგანიზაციის წინაპირობები და კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესის თანახმად, შეუდგა დასაქმებულთა ატესტაციას, რომლის შედეგადაც დადგინდა, რომ მოსარჩელე არ აკმაყოფილებდა ატესტაციის შედეგების მიხედვით დაკავებული თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა რ--------- მ-------ის სარჩელი - ბათილად იქნა ცნობილი ს----------–----------–----------–----------ის თავჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის №2--- ბრძანება რ--------- მ--------სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში და მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიას მოსარჩელე რ--------- მ-------ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 3996 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე - საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში. გათავისუფლების მომენტისთვის იგი წარმოადგენდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტს და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულმა კომისიამ 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე დაადგინა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების აუცილებლობა, ხოლო 2016 წლის 27 ოქტომბერს №7----- გადაწყვეტილებით განსაზღვრა ახალი საშტატო ნუსხა, ხოლო კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 13 დეკემბრის 6--- ბრძანებით - დასაქმებულთა პოზიციების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოთა აღწერილობები. აღნიშნულის შემდგომ, მოპასუხის მიერ ჩატარებულ იქნა ატესტაცია ორ ეტაპად, ტესტირება და გასაუბრება. 2016 წლის 27 დეკემბერს მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან 2016 წლის 30 დეკემბრიდან,

ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობასთან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ს----------ის 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
- ს----------ის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილება;
- ს----------ის თავმჯდომარის 2016 წლის 13 დეკემბრის ბრძანება;
- ს----------ის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის №2--- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 23 სექტემბრის №6----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული ატესტაციის წესით განისაზღვრა ატესტაციის მეთოდოლოგია და ატესტაციის დროს მიღებული ქულების გამოთვლის წესი. კერძოდ, ატესტაციის პირველი ეტაპის წილი/წონა იყო საერთო შეფასების 40%, ხოლო მეორე ეტაპისა - 60%. გარდა ამისა, ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი შეადგენდა 61 ქულას. მოსარჩელემ ატესტაციის პირველ ეტაპზე მიიღო 17,171 ქულა, ხოლო მეორე ეტაპზე 36 ქულა, ჯამურად მოსარჩელის მიღებული ქულები განისაზღვრა 53.17 ქულით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016წლის 23 სექტემბრის №6----- გადაწყვეტილება;
- საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული სააგენტოს კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესი;
- საატესტაციო ფურცელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ს----------ის ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობისთვის გათვალისწინებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, კერძოდ, მაგისტრის ხარისხი ინფორმაციული ტექნოლოგიების განათლების სფეროს კუთხით. ს----------ის ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შემდეგ, არ არის ვაკანტური. აღნიშნული თანამდებობა კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბრის №6--- ბრძანებით, სამუშაოთა აღწერილობებით ითვალისწინებს სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, კერძოდ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის განათლებას, ხოლო განათლების სფეროს წარმოადგენს ეკონომიკა, ფინანსების, მათემატიკა, ბიზნესის ადმინისტრირება, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები. აღნიშნული თანამდებობისთვის განსაზღვრული ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება წარმოადგენს 3330 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- საშტატო განრიგი;
- ამონაწერი ს----------ის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის №2--- ბრძანებიდან;
- 2018 წლის 16 ნოემბრის ცნობა;
- სამუშაო აღწერილობები;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.6. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ს----------ის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცდა კომისიისა და მისი აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლითაც განისაზღვრა ახლებურად კომისიის აპარატის ორგანიზაციული სტრუქტურა, შეირწყა ან/და გაუქმდა ზოგიერთი მოქმედი სტრუქტურული ერთეული, რიგ შემთხვევებში, შემცირდა საშტატო ერთეულების რაოდენობა. მოსარჩელეს ატესტაციის ჩატარებამდე ეცნობა, რომ 2016 წლის 30 დეკემბრიდან უქმდებოდა მის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 27 დეკემბრის №1--------- წერილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივ გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

სასამართლომ განმარტა შემდეგი: ცალსახად დგინდება გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოპასუხის მიერ ჩატარებულ ატესტაციის მეორე ეტაპს გასაუბრებას, წინ უძღოდა კონკურსანტთა მიერ შედგენილი თვითანგარიში. ასევე უდავოდ დგინდება ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მითითებულ თანამდებობაზე და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული არცერთი დისციპლინური ღონისძიება. მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია არცერთი მტკიცებულება იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს, რომელიც განსაზღვრული იყო სამუშაო აღწერილობით. მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხე წარმოადგენს დამსაქმებელს, შესაბამისად, მისი მტკიცების ტვირთია დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან დასაქმებულის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეუსაბამობა. მოპასუხის მთავარი არგუმენტი ზემოაღნიშნულის დასადასტურებლად არის ატესტაციის შედეგები, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელემ ვერ გადალახა მინიმალური ზღვარი.

მოწმე გ------- ფ------ემ, რომელიც იყო საატესტატო კომისიის წევრი, სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებაში განაცხადა, რომ მისთვის უცნობია თუ ვინ დაუსვა მოსარჩელეს კითხვები ატესტაციის პროცესში. მოწმე ნ---- ჩ---------, რომელიც არის მოპასუხის ყოფილი თანამშრომელი სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებაში მიუთითა, რომ იყო წამყვანი სპეციალისტი და რეორგანიზაციის შედეგად, შტატის შემცირების გამო იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა. მოწმემ მიუთითა, რომ მის გასაუბრებასთან შედარებით მოსარჩელის გასაუბრება იყო უფრო ხანგრძლივი 20-25 წუთი დაახლოებით და თავად მოსარჩელე საუბრობდა უმეტეს წილად. მოწმის სახით დაკითხულმა თ----- ჯ----------ა სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებაში მიუთითა, რომ არის მოსარჩელის ყოფილი კოლეგა და შტატების შემცირების გამო გათავისუფლდა თანამდებობიდან. მისი განმარტებით, მოსარჩელე გასაუბრებიდან გამოსული მისი პრეზენტაციით კმაყოფილი იყო, თვითონ საუბრობდა ბევრს, კომისიის წევრები ნაკლებად უსვამდნენ კითხვებს. მოსარჩელემ გასაუბრებიდან გამოსვლის შემდეგ მოწმეს უთხრა, რომ კომისიის წევრებისგან ელოდა მეტ დაინტერესებას. მოწმის სახით დაკითხულმა კომისიის წევრებმა: ვ------- ა-----ემ, მ----- ქ-------ემ და ე------ ა-----ემ სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებებში დაადასტურეს, რომ უშუალო შეხება მოსარჩელის სამუშაო პროცესთან არ ჰქონიათ. მოწმე ე------ ა-----ემ განაცხადა, რომ მოსარჩელე თავს სხვა სამსახურში მოიაზრებდა და არა მის დაკავებულ თანამდებობაზე.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის შეფასებისას, ატესტაციის შედეგებზე, კერძოდ ატესტაციის მეორე ეტაპზე - გასაუბრების შედეგებზე, გავლენა იქონია მოსარჩელის თვითანგარიშმა და აღნიშნულ გარემოებას ადასტურებენ, როგორც მოპასუხის წარმომადგენლები, ასევე სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირებიც, კერძოდ ატესტაციის კომისიის წევრები, რომლებმაც სასამართლო სხდომაზე განმარტეს, რომ მათ გასაუბრების დროს ან არ დაუსვეს ან არ ახსოვთ დაუსვეს თუ არა შეკითხვები მოსარჩელეს. მოწმეებმა ასევე აღნიშნეს, რომ

გასაუბრების დროს მოსარჩელის შეფასებისას მათ იხელმძღვანელეს მოსარჩელის თვითშეფასებით, რომელშიც თავად მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი ნაკლებად შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას.

საქმეში წარმოდგენილია ს----------–----------–----------–----------ის აპარატის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის რ--------- მ-------ის 2016 წლის 22 ნოემბრის თვითანგარიში, რომელშიც მოსარჩელე უთითებს: ,,საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში ვარ დასაქმებული 2009 წლიდან. 7 წლის განმავლობაში ჩემი პოზიცია ორჯერ შეიცვალა და შესაბამისად შეიცვალა ჩემი როლი და ფუნქციაც ორგანიზაციული მიზნების განხორციელებაში. თავდაპირველად, დაახლოებით 3 წელი ვმუშაობდი კომისიის წევრის ბატონი კ-------- კ----------- მდივნის თანამდებობაზე. ამავე პერიოდში ვსწავლობდი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრატურაში, სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე. ჩემი განათლების სფერო მოიცავს კონფლიქტოლოგიას, სოციალურ ფსიქოლოგიას, ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიას, ადამიანური რესურსების მართვას, სოციოლოგიას, კვლევის მეთოდებს და სხვა. აღნიშნული ფაკულტეტის წარჩინებით დამთავრების შემდეგ კომისიის თავმჯდომარემ მიზანშეწონილად მიიჩნია ჩემი გადაყვანა ადამიანური რესურსის მართვის სპეციალისტად ე.წ. კადრების სპეციალისტად, ვინაიდან ჩემი სპეციალობიდან გამომდინარე ზუსტად შევესაბამებოდი აღნიშნულ თანამდებობას. დაახლოებით ერთი წლის შემდეგ გაურკვეველი მიზეზით, ყოველგვარი დასაბუთებისა და ჩემთან შეთანხმების გარეშე გადაწყდა ჩემი გადაყვანა ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში. ახლად დანიშნული თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებლის გადაწყვეტილების საფუძველზე. მიმაჩნია, რომ ჩემს მიერ ამჟამად დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტური ვარ, თუმცა მაინც მოხდა აღნიშნული დეპარტამენტის ფუნქციების და ჩემი შესაძლებლობების თანხვედრა. კერძოდ კვლევების ნაწილში. ელექტრონული კომუნიკაციებისა და მაუწყებლობის დარგების განვითარების ტენდენციების კვლევა, ანალიზი და კვარტალური მიმოხილვების მომზადება, ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის ერთ-ერთი ფუნქციაა. ჩემი კვალიფიკაციიდან და გამოცდილებიდან (სტუდენტური) გამომდინარე კარგად ვიცნობ კვლევების სპეციფიკას, შესაბამისად ამ კუთხით ჩართული ვიყავი მსოფლიოს ინტერნეტ პროვაიდერების ფიქსირებული ინტერნეტის ტარიფების კვლევაში. პერიოდულად ვანახლებ არსებულ მონაცემებს. ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის ფუნქციაა აგრეთვე ავტორიზებული და მაუწყებლობის ლიცენზიის მქონე პირების სტატისტიკური ინფორმაციის და შესაბამისი საანგარიშგებო მონაცემების დადგენილი წესითა და ვადებში მოწოდებაზე ზედამხედველობა. ამ კუთხით ვაწარმოებ კომპანიების მიერ სტატისტიკური ანგარიშგების ფორმების შევსების მონიტორინგს. პერიოდულად ვუკავშირდები კომპანიის წარმომადგენლებს თუ მათ არ აქვთ ან ნაწილობრივ აქვთ წარმოდგენილი ინფორმაცია. ასევე პერიოდულად ვაზუსტებ კომპანიის მისამართებს, რადგან ხშირია ჩვენს მიერ გაგზავნილი წერილების უკან დაბრუნების შემთხვევები. კომპანიების მისამართებში არსებულ ცვლილებებს ვუგზავნი ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს. ჩემი პიროვნული თვისებებიდან (ამ შემთხვევაში კომუნიკაბელურობიდან) და

ინგლისური ენის კარგად ცოდნიდან გამომდინარე, ჩართული ვარ კომისიაში ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტთან დაკავშირებულ ღონისძიებებში. აღნიშნული ფუნქციის ფარგლებში ვთანამშრომლობ როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივ ორგანიზაციებთან. ბოლო მსგავსი ღონისძიება, რომლის სამუშაო ჯგუფის წევრიც ვიყავი ჩატარდა 2015 წლის მაისში, ჩართული ვიყავი ევროპის I-ქსელების საკოორდინაციო ცენტრის (R-------) რეგიონალური შეხვედრისა და სემინარის თემაზე ,,ვირტუალიზაციის მართვა და უსაფრთხოება“ ჩატარების ორგანიზებაში. კერძოდ ვკურირებდი რეგისტრაციის საკითხს. სემინარის მიმდინარეობის პროცესში კომისიის მხრიდან ვიყავი საკონტაქტო პირი. რაც შეეხება პროფესიულ ზრდას გარდა სამუშაო გამოცდილებისა, სამწუხაროდ სხვა ტრენინგი ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები არ გამივლია, რაც ჩემს სამსახურში მოღვაწეობას უკავშირდება, თუმცა ამჟამად ვარ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტურის სტუდენტი და ცხადია სადოქტორო ნაშრომზე მუშაობის პერიოდში ფართოვდება ჩემი ცოდნის დიაპაზონი ფსიქოლოგიაში. ასევე ვესწრები თსუ-ს მიერ ორგანიზებულ ჩემი სპეციალობისთვის რელევანტურ სემინარებს. ახალ სტრუქტურაში ჩემს თავს მოვიაზრებ ადამიანური რესურსების მართვის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე. მიმაჩნია, რომ ჩემი განათლებიდან და კვალიფიკაციიდან გამომდინარე ზუსტად შევესაბამები აღნიშნულ პოზიციას. ასევე მინდა აღვნიშნო, რომ აქამდე არსებული არასწორი მენეჯმენტის გამო არ მომეცა საშუალება მემუშავა ჩემთვის რელევანტურ პოზიციაზე და სრულიად გამომევლინა ჩემი სამუშაო პოტენციალი, გამეცნო ჩემი ხედვები ორგანიზაციის უკეთ ფუნქციონირებისათვის. იმედს ვიტოვებ ახალ სტრუქტურაში მსგავსი ხარვეზების გამოსწორების და მომავალი თანამშრომლობის“.

სასამართლომ განმარტა, რომ დაუსაბუთებელია მხოლოდ ზემოაღნიშნულ თვითანგარიშში მითითებული: ,,მიმაჩნია, რომ ჩემს მიერ ამჟამად დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტური ვარ“ წინადადების საფუძველზე მოსარჩელის უარყოფითად შეფასება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებაში, ვინაიდან მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა აღნიშნულ თანამდებობაზე და არ ჰქონია ვალდებულების დარღვევის ან არაჯეროვანი შესრულების არცერთი ფაქტი. რაც შეეხება თვითანგარიშში მის მიერ მითითებული ზემოაღნიშნულ წინადადებას, უდავოდ დგინდება გარემოება იმის თაობაზე, რომ ს-------
---–----------–----------–----------ის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცდა კომისიისა და მისი აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლითაც განისაზღვრა ახლებურად კომისიის აპარატის ორგანიზაციული სტრუქტურა, რიგ შემთხვევებში შემცირდა საშტატო ერთეულების რაოდენობა. აღნიშნული გადაწყვეტილების საფუძველზე, ატესტაციის ჩატარების შემდეგ 2016 წლის 30 დეკემბრიდან მცირდებოდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული, რის შესახებაც მოსარჩელეს ეცნობა, ატესტაციის ჩატარებამდე. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელე, ატესტაციის ჩატარებამდე, ინფორმირებული იყო მისი საშტატო ერთეულის ატესტაციის ჩატარების შემდეგ გაუქმების თაობაზე, სავსებით ლოგიკურია მოსარჩელის მიერ თვითანგარიშში

იმის მითითება, რომ იგი შეესაბამება იმ თანამდებობას, რომელიც ახალი საშტატო განრიგით იარსებებდა ატესტაციის ჩატარების შემდეგ და არა მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას, რომლის საშტატო ერთეული უქმდებოდა ატესტაციის ჩატარების შემდეგ.

ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე დაყრდნობით სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან. წარმოდგენილი მოწმეების ჩვენებებისა და სხვა მტკიცებულებებზე დაყრდნობით მტკიცდება საპირისპირო, კერძოდ ის, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

4. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

4.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე, საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტზე, 37-ე მუხლზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, 54-ე მუხლზე, 115-ე მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ვ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოწმეთა ჩვენებებისა და მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე ცალსახად დგინდება ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის თანამდებობა უქმდებოდა სწორედ იმ დღიდან, როცა მოხდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. შესაბამისად, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა ატესტაციის ჩატარების საჭიროება და მოსარჩელის სამსახურიდან სწორედ აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლების აუცილებლობა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას. ამასთან მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხესთან და მას არაერთი პრემია აქვს მიღებული ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის. რაც შეეხება, მოსარჩელის მიერ შედგენილ

თვითანგარიშს, აღნიშნულს არ უნდა მოეხდინა ზემოქმედება მოპასუხის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაზე მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების თანამდებობასთან შეუსაბამობის თაობაზე. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ატესტაცია და მასთან გასაუბრება წარმოადგენდა მხოლოდ ფორმალურ მხარეს იგი არ იყო რეალური შედეგის მომტანი და მოპასუხე ვერ ადასტურებს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების იმ კონკრეტულ სამართლებრივ საფუძველის კანონიერაბას, რომელიც მიუთითა ბრძანებაში. შესაბამისად ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

4.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, ამავე მუხლის მე-2 პუნქტზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა. ს----------–----------–----------–----------ის ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობისთვის გათვალისწინებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, კერძოდ მაგისტრის ხარისხი ინფორმაციული ტექნოლოგიების განათლების სფეროს კუთხით, რაც გააჩნდა მოსარჩელეს. ს----------–---------–----------–----------ის ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შემდეგ, არ არის ვაკანტური. აღნიშნული თანამდებობა კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბრის №6--- ბრძანებით, სამუშაოთა აღწერილობებით ითვალისწინებს სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, კერძოდ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის განათლებას, ხოლო განათების სფეროს წარმოადგენს ეკონომიკა, ფინანსების, მათემატიკა, ბიზნესის ადმინისტრირება, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები. აღნიშნული თანამდებობისთვის განსაზღვრული ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება წარმოადგენს 3330 ლარს. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს. სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან მოსარჩელეს აქვს განათლება ინფორმაციული ტექნოლოგიების სფეროში, ხოლო მის მიერ მოთხოვნილი ტოლფასი თანამდებობისთვის სავალდებულოა მაგისტრის განათლება ეკონომიკის, ფინანსების, მათემატიკის, ბიზნესის ადმინისტრირების, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების განხრით და ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ ტოლფას თანამდებობაზე ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება აღემატება მოსარჩელის მიერ მის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე არსებულ ხელფასს, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, ვინაიდან მოსარჩელე მხარე ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, რომ ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა წარმოადგენს ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას. ამასთან, უდავოდაა დადგენილი, რომ აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის არ არსებობის შემთხვევაში, მოსარჩელე გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან რეორგანიზაციის საფუძველზე, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ა“ქვეპუნქტით და მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 3996 ლარს.

4.3. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე და განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დავა არ ეხება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ ფულად ვალდებულებას, რის გამოც, პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

5.1. აპელანტის (ს----------–----------–----------–----------ა**) სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:**

5.1.1. აპელანტის განმარტებით გადაწყვეტილების 3.1.2 პუნქტში სასამართლო საუბრობს ახალი საშტატო ნუსხის განსაზღვრის თაობაზე, თუმცა არ მსჯელობს იმ გარემოებებზე, რომლებიც გახდა განხორციელებული ცვლილებების საფუძველი. ეს წარმოადგენს ფაქტობრივ უსწორობას, ვინაიდან სასამართლო უგულებელყოფს რეორგანიზაციის მთლიან პროცესს, არასრულად წარმოაჩენს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს და უპასუხოდ ტოვებს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის მნიშვნელოვან არგუმენტებს, რაც დაუსაბუთებელს ხდის გადაწყვეტილებას, კერძოდ:

საქართველოს პარლამენტის 2013 წლის 1 მაისის №5-----ს დადგენილებით შეიქმნა ს----------–----------–----------–----------ის საქმიანობის შემსწავლელი დროებითი საგამოძიებო კომისია. კომისიამ საკუთარი გამოძიების შედეგები (კომისიის დასკვნა) საქართველოს პარლამენტს წარუდგინა 2014 წლის 7 მარტს. აღნიშნულ დასკვნაში საგამოძიებო კომისიამ გამოავლინა არაერთი ინსტიტუციონალური დარღვევა, მათ შორის, კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ორგანიზაციული სტრუქტურის კუთხით. სხვა ხარვეზებთან ერთად დასკვნაში პირდაპირ მითითებულია, რომ „კრიტიკას ვერ უძლებს მარეგულირებელი კომისიის ბიუჯეტის განკარგვის პრაქტიკა. ნათელია რომ დამოუკიდებელი ორგანო არაეფექტურად იყენებდა მიღებულ შემოსავალს, რადგან ბიუჯეტის 60% იხარჯება ხელფასებზე, აუთვისებელი თანხა კი მუდმივად, წლიდან წლამდე გადადიოდა მარეგულირებელი კომისიის ბიუჯეტში.“

შექმნილი ქაოტური მდგომარეობის გამო, 2013 წლის 1 ნოემბერს საქართველოს პარლამენტმა განახორციელა კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის მაშინდელი თავმჯდომარის, კ-------- კ---------- იმპიჩმენტის პროცედურა და გადააყენა იგი დაკავებული თანამდებობიდან. ხოლო, კომისიის მეორე წევრმა, ი-------– ჩ--------- იმპიჩმენტის პროცედურის დაწყებამდე, საკუთარი ინიციატივით დატოვა კომისია.

შესაბამისად, კომისიის დღის წესრიგში იდგა რეალური ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობა.

კომისიაში არსებული ინსტიტუციონალური პრობლემების აღმოსაფხვრელად, კერძოდ, ორგანიზაციული სტრუქტურის დახვეწის, დროის, ადამიანური რესურსის და ფინანსური ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით კომისიამ საკონსულტაციო დასკვნის მომზადება დაუკვეთა დამოუკიდებელ საკონსულტაციო ორგანიზაცია შპს „პი----------“-ს. შპს „პი----------“-მ დეტალურად შეისწავლა კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში არსებული მდგომარეობა, ფუნქციების განაწილება სტრუქტურულ ერთეულებს შორის, მიუსადაგა კანონით გათვალისწინებულ ფუნქციებს, შეისწავლა დასაქმებულთა დატვირთვა, ჩაატარა ორგანიზაციული კვლევა და 2015 წელს მოამზადა „ს----------ის ორგანიზაციული შეფასების ანგარიში.“ აღნიშნული შეფასების შედეგებმა ცხადყო, რომ კომისიის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ამოცანას ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება წარმოადგენდა.

ამასთან, მცდარია სასამართლოს მითითება, რომ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულმა კომისიამ 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე დაადგინა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების აუცილებლობა,“ ვინაიდან კომისიის სტრუქტურის ცვლილება აისახა, ჯერ კიდევ, კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცებულ დებულებაში. 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილებით მოხდა 2016 წლის 1 მარტის დებულების შესრულება - ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცება.

ამდენად, კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში განხორციელებული რეორგანიზაცია განპირობებული იყო ობიექტური საჭიროებით. სწორედ აღნიშნული რეორგანიზაციის პროცესში გამოვლინდა, რომ მოსარჩელე რ--------- მ-------- არ შეესაბამებოდა როგორც დაკავებულ, ისე სხვა პოზიციას.

5.1.2. აპელანტის განმარტებით გადაწყვეტილების 3.1.3 პუნქტში სასამართლო მსჯელობს ატესტაციის წესის დამტკიცების და, შემდგომში, ატესტაციის შედეგების თაობაზე, თუმცა, მსჯელობის მიღმა ტოვებს რეორგანიზაციის მთლიან პროცესს. აღნიშნული წარმოადგენს ფაქტობრივ უსწორობას, ვინაიდან ატესტაცია წარმოადგენს რეორგანიზაციის შემადგენელ ნაწილს და რეორგანიზაციის მთლიანი პროცესის უგულებელყოფით, სასამართლო, ასევე, უგულებელყოფს მოპასუხის მნიშვნელოვან არგუმენტებს. აღნიშნულის გათვალისწინებით გადაწყვეტილება არის ფაქტობრივად და იურიდიულად არასაკმარისად დასაბუთებული.

2016 წლის 23 სექტემბერს კომუნიკაციების ეროვნულმა კომისიამ მიიღო №6----- გადაწყვეტილება „ს----------ის აპარატის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელებისა და კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესის დამტკიცების თაობაზე.“ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია რამდენიმე ასპექტი, რომლებზეც საქალაქო სასამართლომ არ იმსჯელა და არ გაამახვილა ყურადღება: **ა)** კომისიამ ოფიციალურად გააფრთხილა

დასაქმებული პირები იმის თაობაზე, რომ მიმდინარე რეორგანიზაციის პროცესში, შესაძლოა, ადგილი ჰქონოდა დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლებას; **ბ)** დაიწყო კომისიის აპარატის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება; **გ)** დამტკიცდა „სსიპ ს----------ის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესი.“

ატესტაციის მიზნები ჩამოყალიბებულია კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის 2016 წლის 23 სექტემბრის №6----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებულ დასაქმებულთა ატესტაციის წესში. კერძოდ, ატესტაციის წესის II თავის მე-4 მუხლის თანახმად „ატესტაცია მიზნად ისახავს: **ა)** პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობის განსაზღვრას დაკავებული თანამდებობის / შესასრულებელი სამუშაოს მოთხოვნებთან; **ბ)** დასაქმებულის მიერ საატესტაციო პერიოდში შესრულებული პროფესიული სამსახურებრივი საქმიანობის შეფასებას; **გ)** დასაქმებულის პროფესიული დონის გამოყენების პერსპექტივების განსაზღვრას.“ ხოლო ატესტაციის წესის II თავის მე-9 მუხლის თანახმად „ატესტაციის შედეგების გათვალისწინება მოხდება კომისიაში დასაქმებულთათვის პოზიციების შეთავაზების პროცესში. ერთი და იგივე პოზიციაზე ორი ან მეტი პრეტენდენტის არსებობის შემთხვევაში, პოზიციების შეთავაზებისას უპირატესობა მიენიჭება ატესტაციის უკეთესი შედეგის მქონე დასაქმებულს.“

ატესტაცია ჩატარდა 2 ეტაპად: ზოგადი უნარების ტესტისა და გასაუბრების გზით. დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენისთვის ორივე ეტაპში მონაწილეობა სავალდებულო მოთხოვნას წარმოადგენდა. სასამართლო გვერდს უვლის და უგულებელყოფს ატესტაციის თითოეული ეტაპის მნიშვნელობას, იმ კონკრეტულ მახასიათებლებს რაც გაიზომა ზოგადი უნარების ტესტებისა და გასაუბრების მეშვეობით. გადაწყვეტილებაში ბუნდოვნადაა წარმოჩენილი თითოეული ეტაპის წონა, ხოლო რ--------- მ-------ის ატესტაციის შედეგები, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, ფორმალობადაა მიჩნეული. აღნიშნული არ შეესაბამება იმ ფაქტობრივ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს, რაც წარმოების ფარგლებში ხელმისაწვდომი იყო სასამართლოსათვის. სწორედ, მკაფიოდ გაწერილი ატესტაციის პროცესში გამოვლინდა რ--------- მ-------ის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შეუსაბამობა, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. კერძოდ, რ--------- მ-------ის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შეუსაბამობას უტყუარად ადასტურებს, როგორც მის მიერ შედგენილი თვითანგარიში, ისე ატესტაციის შედეგები, რომლის თანახმადაც რ---------- მ--------მ ვერ გადალახა დადგენილი მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი - 61 ქულა. ტესტირებაზე მან მიიღო 17.171 ქულა, ხოლო გასაუბრებაზე - 36.000 ქულა, ჯამში 53.171 ქულა.

ატესტაციის პროცესის ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილი იყო კომისიისათვის თვითანგარიშის წარდგენა. ატესტაციის წესის 3.3 მუხლის თანახმად თვითანგარიში არის „დოკუმენტი, რომელიც ასახავს დასაქმებულის მიერ შესრულებულ სამუშაოს საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში.“ თვითანგარიშის ფორმა დამტკიცებულია

ატესტაციის წესის დანართი 1-ის სახით. შესაბამისად, თვითანგარიშს წინამდებარე საქმეში ორმაგი ფუნქცია გააჩნია: ერთის მხრივ იგი წარმოადგენს გასაუბრების ეტაპზე შესაფასებელ ერთ-ერთ ფაქტორს, ხოლო, მეორეს მხრივ, თვითანგარიში წარმოადგენს მნიშვნელოვან მტკიცებულებას მოსარჩელის კვალიფიკაციის და მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის დასადგენად, ვინაიდან თვითანგარიში თავად მოსარჩელის მიერ არის დაწერილი. საკუთარ თვითანგარიშში რ--------- მ-------- აღიარებს, რომ მისი კომისიაში დასაქმება თავიდანვე, 2009 წლიდან წარმოადგენდა დიდ გაუგებრობას და არ იყო ნაკარნახევი მისი, როგორც სპეციალისტის ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით.

გარდა იმისა, რომ მოსარჩელემ თავად აღიარა დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობა, მისი არასათანადო კვალიფიკაცია დადასტურდა, ასევე, ატესტაციის შედეგებითაც. კერძოდ, რ--------- მ--------მ ატესტაციის შედეგად მიიღო 53.171 ქულა, რაც არ იყო საკმარისი, რადგან ატესტაციის წესით დადგენილ კომპეტენციის მინიმალურ ზღვარს წარმოადგენდა 61 ქულა. ამასთან, როგორც ამას ატესტაციის წესი ითვალისწინებდა, კომისიის წევრებმა გასაუბრებაზე მოუსმინეს რ--------- მ--------ს და დაუსვეს შეკითხვები. ამდენად, კომისიის წევრებმა რ--------- მ-------- შეაფასეს გასაუბრებისთვის დადგენილი 3 ძირითადი ფაქტორის (შეფასების 6 კომპონენტი, თვითანგარიში და უშუალო ხელმძღვანელის რეკომენდაცია) და სხვა მნიშვნელოვანი მახასიათებლების მიხედვით. რ--------- მ-------ის შეუსაბამობა დადგინდა ატესტაციის წესით დადგენილი პირველი და მეორე ეტაპის შედეგების შეჯამების შედეგად მიღებული 53.171 ქულის გათვალისწინებით, რაც იყო მინიმალურ გამსვლელ, 61 ქულაზე ნაკლები. შესაბამისად, კომისიის 2016 წლის 8 დეკემბრის №8----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის ,,გ'' ქვეპუნქტისა და მე-7 პუნქტის შესაბამისად, დაადგინა რომ რ--------- მ-------- არ აკმაყოფილებს დაკავებული თანამდებობისათვის დაწესებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და მოხდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

5.1.3. აპელანტის განმარტებით გადაწყვეტილების 3.1.4 მუხლში სასამართლო მიუთითებს, რომ „მოპასუხის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა.“ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სასამართლომ სწორად დაადგინა, თუმცა, დამატებით, კიდევ ერთხელ უნდა განიმარტოს თუ რატომ მოხდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება შრომის კოდექსის 37.1.ვ მუხლის და არა 37.1.ა მუხლის შესაბამისად. კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში არსებობდა რეორგანიზაციის განხორციელების ობიექტური წინაპირობები. აღნიშნული რეორგანიზაციის პროცესში, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად კომუნიკაციების ეროვნულმა კომისიამ შეიმუშავა ატესტაციის წესი დასაქმებულთა ობიექტურად შეფასების მიზნით და სწორედ ამ წესის შედეგების გათვალისწინებით ახალი სტრუქტურული ერთეულების დასაკომპლექტებლად შესაძლებლობა მისცა დასაქმებულებს მონაწილეობა მიეღოთ ატესტაციაში და საკვალიფიკაციო

მოთხოვნების დაკმაყოფილების შემთხვევაში გაეგრძელებინათ მუშაობა ახალ პოზიციაზე. მოქმედი ატესტაციის წესის შესაბამისად შედეგების მიხედვით მოსარჩელე რ--------- მ-------ის შემთხვევაში დადასტურდა „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.“ შესაბამისად, მოხდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

5.1.3. აპელანტის განმარტებით სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ არ არსებობს რ---------- მ-------ის მიერ დაკავებული პოზიციის ტოლფასი პოზიცია, თუმცა ტოლფასობის კრიტერიუმები არასრულად მიუთითა, რაც წარმოადგენს ფაქტობრივ უზუსტობას, ვინაიდან მხედველობის მიღმა ტოვებს მნიშვნელოვან ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ: განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა ინფორმაციულ ანალიტიკური და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი. ის ფუნქციები, რომელსაც ასრულებდა რ--------- მ--------, ამავდროულად სრულდებოდა სხვა დეპარტამენტების მიერ, ამიტომ რ--------- მ-------ის პოზიცია გაუქმდა და ამ პოზიციისათვის გათვალისწინებული ფუნქციები დარჩათ სხვა დეპარტამენტებს. საუბარია ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტზე, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურსა და საერთაშორისო ურთიერთობებისა და პროექტების მართვის სამსახურზე. მოსარჩელე რ--------- მ-------- 2014 წლის 3 იანვრიდან, 2016 წლის 30 დეკემბრამდე (3 წლის განმავლობაში) მუშაობდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის პოზიციაზე. მისი ფუნქციები თანამდებობრივი ინსტრუქციით იყო შემდეგი: (1) სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება, დამუშავება შემდგომი ანალიტიკური საქმიანობისათვის; (2) მოთხოვნებისა და პრიორიტეტების მიხედვით სხვადასხვა ანგარიშების მომზადება (მაგ. მსოფლიოში ინტერნეტის ტექნოლოგიები და ფასები, საქართველოს ინტერნეტის სამომხმარებლო ბაზრის ანალიზი და ა.შ.); (3) პერიოდულად საერთაშორისო სამუშაო შეხვედრების, სიმპოზიუმებისა და კონფერენციების ორგანიზება; (4) ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში წარსადგენი ყოველთვიური ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის თანამშრომლების დასწრების ანალიზი; (5) ავტორიზებული და ლიცენზიის მქონე პირების მიერ სტატისტიკური ანგარიშგების ფორმების და კომისიის მიერ გაგზავნილი წერილების მიღება-ჩაბარების მონიტორინგი (პირადი კონტაქტი, ცვლილებები საკონტაქტო ინფორმაციაში, გაფრთხილება). აღნიშნული 5 აქტივობიდან 3 (მე-3, მე-4 და მე-5) სრულდება ელექტრონულად, ხოლო, რაც შეეხება 1-ლ და მე-2 აქტივობებს: სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება, დამუშავება შემდგომი ანალიტიკური საქმიანობისათვის ხორციელდება ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის მიერ; ხოლო მოთხოვნებისა და პრიორიტეტების მიხედვით სხვადასხვა ანგარიშების მომზადებას ახორციელებს ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების სატელეკომუნიკაციო ბაზრების მთავარი სპეციალისტი. აღნიშნული პროცესი ხორციელდება მხოლოდ ოფიციალურ წყაროებზე/ინფორმაციაზე, ევროკომისიის, მსოფლიო ბანკის, საერთაშორისო საკონსულტაციო ორგანიზაციების G--- და C------ის მონაცემებზე დაყრდნობით.

რ--------- მ-------ის მიერ დაკავებული პოზიციისათვის გაწერილი ფუნქციები სხვა დეპარტამენტებს არ გადასცემია; აღნიშნულ ფუნქციებს ისედაც ასრულებდნენ დეპარტამენტებში სხვა დასაქმებული პირები და რეორგანიზაციის შედეგად მოხდა რ--------- მ-------ის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმება, ვინაიდან იქ ხდებოდა ფუნქციების დუბლირება. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ რ--------- მ-------ის ყოფილი პოზიცია გაუქმდა და მისი ტოლფასი პოზიცია არ არსებობს. მათ შორის, ტოლფასად ვერ იქნება მიჩნეული ვერც სასარჩელო განცხადებაში მითითებული „ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის“ პოზიცია. ამასთან, გარდა ხელფასებს და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის განსხვავებისა, რ--------- მ-------ის ყოფილი და სასარჩელო განცხადებაში მითითებული პოზიციების ტოლფასობას გამორიცხავს, ასევე, ის გარემოებაც, რომ განსხვავებულია ამ ორ პოზიციაზე დაკისრებული ფუნქციებიც. აგრეთვე, „ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის“ პოზიცია არსებობდა რ--------- მ-------ის სამსახურიდან გათავისუფლებამდეც და ამ პოზიციაზე უკვე დასაქმებულია ის ადამიანი, რომელიც მას იკავებდა რეორგანიზაციის განხორციელებამდე.

5.1.5. აპელანტის განმარტებით გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება, რომ „მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.“ აღნიშნული გარემოება არასწორად იქნა დადგენილი, ვინაიდან თვითანგარიში და ატესტაციის შედეგები (რომელიც მოსარჩელეს სადაოდ არ გაუხდია) ცალსახად ადასტურებს მოსარჩელის დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტმა მოითხოვა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე.

5.2. აპელანტის (რ--------- მ--------) **სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:**

5.2.1. აპელანტის განმარტებით, მართალია, სასამართლომ სწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ მოპასუხის ბრძანება რ--------- მ--------სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე იყო უკანონო, თუმცა არსებითად არ შეუფასებია და არ გამოუკვლევია რა განსხვავება იყო ,,ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის'' უფლება-მოვალეობებსა (სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე მხარე) და ,,ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის'' უფლება-მოვალეობებს შორის, რის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა დასკვნის გამოტანა, რომ საშტატო ერთეული ,,გაუქმებულია'' და არა

,,გარდაქმნილი’’

სასამართლომ არასწორად მიიჩნია ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის და ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობი არატოლფასოვნად. ე.წ. რეორგანიზაციის პროცესში ფაქტიურად მოხდა მოსარჩელის პოზიციის სახელწოდების შეცვლა და რეალურად ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის პოზიციის გაუქმებას. გარდა იმისა, რომ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის გარკვეული უფლებამოსილებები გადაეცა ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვან სპეციალისტს, თუმცა ორივე პოზიცია ფუნქციურად იდენტურია/მკვეთრად მსგავსია.

საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტებიდან, ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მე-5 პუნქტის მიხედვით, რ--------- მ-------ის სამუშაოს წარმოადგენდა "ავტორიზებული და ლიცენზიის მქონე პირების მიერ სტატისტიკური ანგარიშგების ფორმების შევსების და კომისიის მიერ გაგზავნილი წერილების მიღება-ჩაბარების მონიტორინგი (პირადი კონტაქტი, ცვლილებები საკონტაქტო ინფორმაციაში, გაფრთხილება და ა.შ.)." მითითებული ფუნქციები დაკონკრეტდა და გადანაწილებულ იქნა ახალი თანამდებობრივი ინსტრუქციის ა), ბ), გ) და დ) ქვეპუნქტებში, კერძოდ "ა)" ქვეპუნქტის შესაბამისად, ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის ფუნქციაა "ავტორიზებული და მაუწყებლობის ლიცენზიის მქონე პირების სტატისტიკური ინფორმაციის და შესაბამისი საანგარიშგებო მონაცემების დადგენილი წესით და ვადებში მოწოდებაზე ზედამხედველობა," ბ) ქვეპუნქტის შესაბამისად, "ავტორიზებული და მაუწყებლობის ლიცენზიის მქონე პირების მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციისა და მონაცემების სიზუსტის შემოწმება; ავტორიზებული და მაუწყებლობის ლიცენზიის მქონე პირების მიერ დაზუსტებული ინფორმაციისა და მონაცემების წარმოდგენაზე კონტროლის გაწევა." ამასთან რ--------- მ-------ის თვითანგარიშშიც არის მითითებული (რაც დაადასტურა მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა), რომ მის ვალდებულებებში შედიოდა ახალი თანამდებობრივი ინსტრუქციის ,,ე’’ პუნქტში მითითებული ფუნქცია, ხოლო ,,ვ’’ ქვეპუნქტში მითითებულ ფუნქციას, რ--------- მ-------- პერიოდულად ასრულებდა თანამშრომლის შვებულებაში ყოფნის პერიოდში. მოსარჩელემ საქმის მასალებით სრულად დაადასტურა პოზიციების ტოლფასოვნება და საწინააღმდეგოს მტკიცება მოპასუხის ვალდებულებაში შედიოდა, რაც მან ვერ შეძლო.

სასამართლო სამუშაოს ტოლფასოვნების შეფასებისას არ ეხება პოზიციათა ფუნქციურ ნაწილს, არამედ მიუთითა, რომ ძველი და ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული პოზიციები იმიტომ არის არატოლფასოვანი, რომ: 1. ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული "ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტისთვის" მოთხოვნილ იქნა მაგისტრის განათლება ეკონომიკის, ფინანსების, მათემატიკის, ბიზნესის ადმინისტრირების, ზუსტი და

საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების განხრით; 2. ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული "ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის" ხელფასი მაღალია ვიდრე იყო "ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის." აპელანტის განმარტებით სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა არის დაუშვებელი ვინაიდან ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრის გარეშე, სამუშაოს ტოლფასოვნობა/არატოლფასოვნობის შეფასება შეუძლებელია. ასევე დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ იმ საფუძვლით, რომ პოზიცია არ არის ვაკანტური, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა ნებისმიერ დროს დანიშნოს ნებისმიერ თანამდებობაზე პირი. შესაბამისად, წლების, თვეებისა თუ დღეების განმავლობაში პოზიცია ვაკანტური ვერ დარჩება. ასეთ პირობებში, თუ ვაკანტურობის საკითხი არსებით გავლენას მოახდენს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის გადაწყვეტილებაზე, მაშინ სასამართლოებმა საერთოდ უარი უნდა თქვან სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ვინაიდან ვაკანტურად პოზიციას არცერთი დამსაქმებელი დატოვებს. ასეთ დროს მივიღებთ შემთხვევას, როდესაც პირველადი მოთხოვნა - სამსახურში აღდგენის თაობაზე, საერთოდ არ დაკმაყოფილდება, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება შრომის სამართალში მოქმედ ყველა სტანდარტს. შესაბამისად სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია და უნდა გაუქმდეს, რ--------- მ-------- აღდგენილ უნდა იქნას ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვან სპეციალისტის პოზიციაზე და მიეცეს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება სამსახურიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე.

იმ პირობებშიც კი, თუ სასამართლო ჩათვლიდა, რომ მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე დაუსაბუთებელია, სასამართლოს უნდა განესაზღვრა რ--------- მ-------ისათვის სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, კომპენსაცია სამართლიანი და გონივრული ოდენობით. კომპენსაციის სახით 2 თვის ხელფასის მოპასუხისათვის დაკისრება ეწინააღმდეგება არამხოლოდ ზოგადად სასამართლოების პრაქტიკას, არამედ თავად გადაწვეტილების მიმღები სასამართლოს მიერ მსგავს საქმეებზე ადრე მიღებულ გადაწყვეტილებებს. განსაზღვრული კომპენსაცია სრულიად შეუსაბამოა იმ მიზნებთან, რა მიზნებიც შესაძლებელია კომპენსაციას გააჩნდეს. სასამართლო პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის თანხა ჩამორჩება სამსახურში აღდგენის პირობებში იძულებითი მოცდენის თანხას (განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე) არის არასწორი. ასეთ შემთხვევებში სასამართლო თავად აყენებს არათანასწორ პირობებში უკანონოდ განთავისუფლებულ დასაქმებულებს. უფრო მეტიც, დასაქმებულს, რომელსაც ეძლევა შესაძლებლობა აღდგეს სამსახურში, აღიდგინოს მისი რეპუტაცია საზოგადოებაში, თანამშრომლებში, ეძლევა უფრო მეტი - იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების სახით, ვიდრე პირს, რომლის მიმართაც მართალია გათავისუფლების ბრძანება იქნა ცნობილი ბათილად, თუმცა ბოლომდე მაინც ვერ აღიდგინა რეპუტაცია და უფრო მეტიც, ხელიდან გამოეცალა ხშირ შემთხვევაში შემოსავლის ერთადერთი წყარო - ხელფასი. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზეზების გამო კომპენსაციის ოდენობა ყველა შემთხვევაში

უნდა აღემატებოდეს იძულებითი მოცდენის თანხას. აპელანტის განმარტებით, თუ სასამართლო მიიჩნევს რომ სამსახურში აღდგენა ვერ ხდება და განსაზღვრულ უნდა იქნეს კომპენსაცია, იგი უნდა განისაზღვროს როგორც მინიმუმ იმ პერიოდის ხელფასის დაკისრებით რა პერიოდიც შეიძლება დასჭირდეს საქმეზე კანონიერი გადაწყვეტილების მიღებას - 3 წლის ხელფასის ოდენობით.

6. 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.

7. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

7.1. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

რ--------- მ-------- წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე - საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში. გათავისუფლების მომენტისთვის იგი წარმოადგენდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტს და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს. რ--------- მ-------- დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლებული იქნა ს----------–----------–----------–---------
---ის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის №2--- ბრძანებით, საქართველოს შრომის

კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ვ'' ქვეპუნქტის საფუძველზე (ტ. 1. ს.ფ. 17).

ს----------–----------–----------ის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, რომლის პირველი მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად კომისია მისთვის საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული ფუნქციის განხორციელების უზრუნველსაყოფად ქმნის აპარატს, ამტკიცებს კომისიის აპარატის საშტატო ნუსხას, განსაზღვრავს კომისიის აპარატში დასაქმებულთა სახელფასო სარგოებს. კომისიის დებულებით შეიცვალა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ფუნქციათა განაწილება, ხოლო დებულების ამოქმედების თარიღად განისაზღვრა 2016 წლის 30 დეკემბერი.

ს----------–----------–----------ის მიერ 2016 წლის 16 ივნისს მიღებული იქნა №4-------- გადაწყვეტილება (ტ.1. ს.ფ. 52-54) ს----------–----------–----------ის აპარატში დასაქმებულთა შეფასების მიზნით განსახორციელებელი ღონისძიებების თაობაზე. აღნიშნულის საფუძველი გახდა კომისიის აპარატში დასაქმებულთა კვალიფიკაციისა და პროფესიული ზრდის პოტენციალის შეფასება ატესტაციის გზით, რათა მოხდეს მოქმედი და ახალი დებულებით განსაზღვრული სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებთან შესაბამისობის დადგენა. კომისიამ მიიჩნია, რომ კომისიის აპარატში დასაქმებულთა კვალიფიკაციისა და შესაძლებლობების შეფასება უნდა განხორციელდეს ატესტაციის გზით, რომელიც უნდა ჩატარდეს ორ ეტაპად: **ა.** კომისიის აპარატში დასაქმებულთა პროფესიული ზრდისა და ზოგადი უნარების სტანდარტიზებული ტესტების მეშვეობით შეფასება; **ბ.** კომისიის აპარატში დასაქმებულთა კომპეტენციის, მოტივაციისა და სხვა პროფესიული შესაძლებლობების გასაუბრების მეშვეობით შეფასება.

ს----------–----------–----------ის მიერ 2016 წლის 23 სექტემბერს მიღებული იქნა №6----- გადაწყვეტილება (ტ.1. ს.ფ. 55-58) ს----------–----------–----------ის აპარატის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელებისა და კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესის დამტკიცების თაობაზე. გადაწყვეტილებით განისაზღვრა, რომ პროცესმა შესაძლოა გამოიწვიოს ცვლილება კომისიის აპარატში დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობებში, შესაბამისად, კომისიას მნიშვნელოვნად მიაჩნია, წინამდებარე გადაწყვეტილებით კომისიის აპარატში დასაქმებულთა გაფრთხილება შრომითი ურთიერთობების მოსალოდნელი ცვლილებების, მათ შორის: შრომითი ხელშეკრულებების მოსალოდნელი შეწყვეტის, შტატების გაუქმების, გადაადგილების და/ან შემცირების თაობაზე.

გადაწყვეტილების თანახმად: კომისიის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცებული დებულების სრულყოფილად ამოქმედებისათვის აუცილებელი ორგანიზაციული ცვლილებების უზრუნველყოფის მიზნით: **1.1.** დაიწყო კომისიის აპარატის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება; **1.2.** დაევალა კომისიის აპარატის კონსულტანტს რეორგანიზაციის საკითხებში (თ. ბ--------ა): **1.2.1.** არაუგვიანეს 2016 წლის 12 ოქტომბრისა კომისიას დასამტკიცებლად წარუდგინოს კომისიის

აპარატის ახალი საშტატო ნუსხის პროექტი 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცებული ს----------–----------–----------–----------ის დებულების შესაბამისად; **1.2.2.** არაუგვიანეს 2016 წლის 12 ოქტომბრისა კომისიას წარუდგინოს კომისიის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცებული დებულების შესაბამისად მომზადებული საშტატო ნუსხის პროექტით განსაზღვრული პოზიციების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოთა აღწერილობების პროექტი; **1.3.** დაევალათ კომისიის აპარატის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს არაუგვიანეს 2016 წლის 7 ოქტომბრისა კომისიის აპარატის კონსულტანტს რეორგანიზაციის საკითხებში (თ. ბ-------ა) წერილობითი ფორმით მიაწოდონ თავიანთი მოსაზრებები ახალი საშტატო ნუსხის პროექტით განსაზღვრული პოზიციებისთვის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და სამუშაოთა აღწერილობების პროექტების თაობაზე. **1.4.** დაევალა კომისიის აპარატის კონსულტანტს რეორგანიზაციის სამართლებრივ საკითხებში (თ. ჭ-–---ე), არაუგვიანეს 2016 წლის 17 ოქტომბრისა მოამზადოს და კომისიას წარუდგინოს: **ა)** კომისიის აპარატის შრომის შინაგანაწესის პროექტი; **ბ)** სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების პროექტი; **გ)** კომისიისთვის მნიშვნელოვანი კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად განსაზღვრული ვადით დასაქირავებელი პირებისთვის შრომითი და ნარდობის ხელშეკრულებების პროექტები; **2.** ს----------–----------–----------–----------ის აპარატში დასაქმებულთა შეფასების მიზნით განსახორციელებელი ღონისძიებების თაობაზე“ კომისიის 2016 წლის 16 ივნისის №4----- გადაწყვეტილების შესაბამისად, დამტკიცდა დანართი N1-ით წარმოდგენილი „სსიპ ს----------–----------–----------–----------ის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესი“.

აღნიშნული წესის თანახმად (ტ.1. ს.ფ. 59-90) ახალი დებულების ამოქმედებამდე, მოქმედ თანამშრომელთა ახალი დებულებით განსაზღვრულ ფუნქციებთან და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის განსაზღვრის მიზნით, კომისიის 2016 წლის 16 ივნისის №4----- გადაწყვეტილებით, კომისიაში უნდა ჩატარდეს თანამშრომელთა ატესტაცია, რაც გულისხმობს დასაქმებულის სამსახურებრივი საქმიანობის, პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის შესაძლებლობებისა და პირადული თვისებების შეფასებას დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

ატესტაციის მეთოდოლოგია განისაზღვრა შემდეგნაირად: **ა.** ატესტაცია შედგება ორი ეტაპისგან: პირველი ეტაპი - ტესტირება; მეორე ეტაპი - გასაუბრება; **ბ.** ატესტაციის თითოეულ ეტაპს აქვს განსხვავებული წონა: ატესტაციის პირველი ეტაპის წონაა საერთო შეფასების 40%, ხოლო მეორე ეტაპის 60%. **გ.** ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარია 61 ქულა.

ატესტაციის მეორე ეტაპის ერთ-ერთი შემადგენელ კომპონენტად განისაზღვრა დასაქმებულის თვითანგარიში შესრულებული სამუშაოს შეფასების შესახებ. თვითანგარიში მოიცავს კომისიის მიერ განსაზღვრულ საანგარიშო პერიოდს: 2015 წლის აპრილიდან 2016 წლის 1 ოქტომბრის ჩათვლით. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თითოეული წევრი შეაფასებს წარმოდგენილ თვითანგარიშს 5 ბალიან

სკალაზე, სადაც 5 ქულა ნიშნავს აბსოლუტურ შესაბამისაობას, ხოლო 1 ქულა - აბსოლუტურ შეუსაბამობას; აღნიშნული თვითანგარიშის ქულები გათვალისწინებული იქნება გასაუბრების პროცესში ატესტაციის მეორე ეტაპზე;

ს----------–----------–----------ის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცდა კომისიისაა და მისი აპარატის საშტატო ნუსხა (ტ.1. ს.ფ. 104-109). ახლებურად აგანისაზღვრა კომისიის აპარატის ორგანიზაციული სტრუქტურა, შეირწყა ან/და გაუქმდა ზოგიერთი მოქმედი სრუქტურული ერთეული, რიგ შემთხვევებში შემცირდა საშტატო ერთეულების რაოდენობა. მათ შორის განისაზღვრა ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის საშტატო ნუსხა: დეპარტამენტის უფროსი (1 შტატი); სტრატეგიის მთავარი სპეციალისტი (1 შტატი); ბაზრის ანალიზის მთავარი სპეციალისტი (2 შტატი), ბაზრის ანალიზის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი) და მონაცემთა სიზუსტისა და ხარისხის მართვის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი);

საქმეში ასევე წარმოდგენილია კომისიის 2018 წლის №5----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული ს----------–----------–----------–----------ის, მისი აპარატის ძირითადი, სახაზო (საშტატო) პოზიციებისა და კომისიის სხვა მუდმივი (არასაშტატო) ფუქნციების განმახორციელებელი პოზიციების ნუსხა (ტ.2. ს.ფ. 104-107), რომლის თანახმად ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის პოზიციებია: დეპარტამენტის უფროსი (1 შტატი); სტრატეგიის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი); ბაზრის ანალიზის მთავარი სპეციალისტი (2 შტატი), ბაზრის ანალიზის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი) და მონაცემთა სიზუსტისა და ხარისხის მართვის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი);

ს----------–----------–----------–----------ის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბერს №6--- ბრძანებით დამტკიცდა კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილი სამუშაოთა აღწერილობები (ტ.1. ს.ფ. 110).

საქმეში წარმოდგენილია თანამდებობრივი ინსტრუქცია ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის პოზიციაზე მომუშავე პირისათვის (ტ.2. ს.ფ. 16), რომლის თანახმად გათვალისწინებულია შემდეგი ფუნქცია მოვალეობები: (1) სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება, დამუშავება შემდგომი ანალიტიკური საქმიანობისათვის; (2) მოთხოვნებისა და პრიორიტეტების მიხედვით სხვადასხვა ანგარიშების მომზადება (მაგ. მსოფლიოში ინტერნეტის ტექნოლოგიები და ფასები, საქართველოს ინტერნეტის სამომხმარებლო ბაზრის ანალიზი და ა.შ.); (3) პერიოდულად საერთაშორისო სამუშაო შეხვედრების, სიმპოზიუმებისა და კონფერენციების ორგანიზება; (4) ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში წარსადგენი ყოველთვიური ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის თანამშრომლების დასწრების ანალიზი; (5) ავტორიზებული და ლიცენზიის მქონე პირების მიერ სტატისტიკური ანგარიშგების ფორმების და კომისიის მიერ გაგზავნილი წერილების

მიღება-ჩაბარების მონიტორინგი (პირადი კონტაქტი, ცვლილებები საკონტაქტო ინფორმაციაში, გაფრთხილება).

საქმეში ასევე წარმოდგენილია სამუშაოს აღწერილობა (ტ.2. ს.ფ. 17-43), რომლის თანახმად ზემოაღნიშნული სამუშაოებიდან პირველი ფუნქციას ასრულებს ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი, ხოლო მეორე ფუნქციას ასრულებს ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების სატელეკომუნიკაციო ბაზრების მთავარი სპეციალისტი. რაც შეეხება სხვა ფუნქციებს მოპასუხის განმარტებით ისინი სრულდება ელექტრონულად.

საქმეში წარმოდგენილია პოზიციათა შედარების ცხრილი, რომლის თანახმად ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტში გაერთიანდა ინფორმაციულ ანალიტიკური დეპარტამენტი და სტრატეგიული დეპარტამენტი. ინფორმაციულ ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის (1 შტატი) პოზიციას შეესაბამება ბაზრის ანალიზის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი), რომელიც არ არის მსგავსი არც ფუნქციებით, არც რანგით (ტ.1. 120-135).

მოპასუხის განმარტებით რ--------- მ-------ის მიერ დაკავებული პოზიციისათვის გაწერილი ფუნქციები სხვა დეპარტამენტებს არ გადასცემია. აღნიშნულ ფუნქციებს ისედაც ასრულებდნენ დეპარტამენტებში სხვა დასაქმებული პირები და რეორგანიზაციის შედეგად მოხდა რ--------- მ-------ის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმება, ვინაიდან იქ ხდებოდა ფუნქციების დუბლირება.

ს----------ის მიერ 2016 წლის 8 დეკემბერს მიღებული იქნა №8----- გადაწყვეტილება (ტ.1. ს.ფ. 91-102) ს----------ის აპარატში მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში მოქმედი საკონკურსო-სააატესტაციო კომისიის დებულების დამტკიცების თაობაზე, რომლის შესაბამისად საკონკურსო-სააატესტაციო კომისია დასაქმებულის შეფასებისას ხელმძღვანელობს კომისიის 2016 წლის 1 მარტის №-2 დადგენილებით დამტკიცებული სსიპ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულებით, კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული კომისიის აპარატის საშტატო ნუსხითა და კომისიის თავმჯდომარის შესაბამისი ბრძანებით დამტკიცებული სამუშაოთა აღწერილობებით.

დებულების მე-9 მუხლის შესაბამისად ატესტაციის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო-სააატესტაციო კომისიას გამოაქვს ერთ-ერთი შემდეგი დასკვნა: **ა)** დასაქმებული შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და დასაკავებელ თანამდებობას; **ბ)** დასაქმებული ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას); **გ)** დასაქმებული არ შეესაბამება დაკავებულ და/ან დასაკავებელ თანამდებობას.

ამავე მუხლის შესაბამისად დასაქმებულის მიერ ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარის გადალახვის შემთხვევაში, საკონკურსო-

საატესტაციო კომისია ადგენს დასაქმებულის შესაბამისობას ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ თანამდებობასთან და გამოაქვს ერთ-ერთი დასკვნა: **ა)** დასაქმებული შეესაბამება დაკავებულ და დასაკავებელ თანამდებობას, თუ მის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციები და რანგი არსებითად მსგავსია ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილი ფუნქციებისა და რანგისა; **ბ)** ატესტაციაში უკეთესი შედეგის მქონე დასაქმებულის გამოვლენისა და დასაკავებელ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობის თაობაზე, თუ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციები და რანგი არსებითად მსგავსია ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილი ფუნქციებისა და რანგისა, ხოლო ახალი საშტატო ნუსხით ასეთი ფუნქციების და რანგის მქონე თანამდებობების რაოდენობა შემცირებულია.

ამავე მუხლის მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტების შესაბამისად კი მოქმედი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობა ითვლება გაუქმებულად და/ან შემცირებულად თუ: **3.1.** მოქმედი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობა ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული არ არის არსებითად იგივე ფუნქციით და რანგით და ახალ საშტატო ნუსხაში წარმოდგენილია: **ა)** არსებითად მსგავსი ფუნქციებით, მაგრამ განსხვავებული (მაღალი ან დაბალი) რანგით; **ბ)** ნაწილობრივ მსგავსი ფუნქციებით, იგივე, მაღალი ან დაბალი რანგით. **3.2.** მოქმედი საშტატო ნუსხის არსებითად მსგავსი ფუნქციითა და იგივე რანგის შესაბამისი თანამდებობა ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული არ არის. **4.** ამ მუხლის მე-3 პუნქტის 3.1. ქვეპუნქტის გათვალისწინებით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია ადგენს დასაქმებულის შესაბამისობას დასაკავებეულ თანამდებობასთან, თუ მისი კომპეტენცია (კვალიფიკაცია, გამოცდილება და პროფესიული უნარ-ჩვევები) შეესაბამება ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. **5.** ამ მუხლის მე-3 პუნქტის 3.2. ქვეპუნქტის გათვალისწინებით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია იმსჯელებს დასაქმებულისთვის მისი კომპეტენციის (კვალიფიკაცია, გამოცდილება და პროფესიული უნარ-ჩვევები) ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ რომელიმე თანამდებობისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის თაობაზე, ასეთი შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში.

დებულების მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად თუ დასაქმებულმა ვერ გადალახა ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია აკეთებს დასკვნას მისი შეუსაბამობის თაობაზე დაკავებულ/დასაკავებელ თანამდებობასთან.

რ--------- მ-------ის მიერ ატესტაციის პირველ ეტაპზე მიღებული ქულების ოდენობამ შეადგინა 17,171 ქულა, ხოლო მეორე ეტაპზე 36 ქულა, ჯამურად მოსარჩელის მიღებული ქულები განისაზღვრა 53.17 ქულით.

საკონკუროსო საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 20 დეკემბრის №- სხდომის ოქმის

შესაბამისად (ტ.1. ს.ფ. 180-183) გასაუბრებაზე მოსარჩელის მიერ წარდგენილი იქნა პირადი საქმე; თვითანგარიში საანგარიშო პერიოდში შესრულებული სამუშაოს შესახებ; საკონკურსო საატესტაციო კომისიის წევრებმა ასევე განიხილეს უფროსის მიერ დაქვემდებარებულების შეფასება მათ მიერ წარდგენილ თვითანგარიშზე. გასაუბრების ეტაპზე დამსწრე 5 წევრის მიერ დასაქმებული შეფასებული იქნა დადებითად. ოქმის თანახმად - მოქმედი საშტატო ნუსხის შესაბამისად რ--------- მ-------- დანიშნულია ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობაზე 2014 წლის 3 იანვრიდან. თვითანგარიშში და გასაუბრებაზე რ. მ--------მ აღნიშნა, რომ ინფორმაციულ ანალიტიკურ დეპარტამენტში ასრულებდა გარკვეულ ადმინისტრაციულ ფუნქციებს. გარდა ამისა 2013-2014 წლებში ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში სპეციალისტად მუშაობის პერიოდში, იგი ასრულებდა ადამიანური რესურსების მართვის კუთხით გარკვეულ ფუნქციებს, რამდენიმე თვის განმავლობაში. რ--------- მ--------მ დაამთავრა ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი კონფლიქტების ანალიზისა და მართვის სპეციალობით და მიენიჭა მაგისტრის აკადემიური ხარისხი. გასაუბრებაზე რ. მ--------მ აღნიშნა, რომ იგი ვერ ხედავდა საკუთარ თავს ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში, არ იყო იქ სათანადოდ დაკავებული, მისი შესაძლებლობების უკეთესი გამოყენება შესაძლებელი იყო კომისიის ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ ადმინისტრაციის ადამიანური რესურსების მართვის ჯგუფის ადამიანური რესურსების მართვის ადმინისტრატორად, სადაც მას უკვე ჰქონდა მუშაობის მინიმალური გამოცდილება. რ--------- მ--------მ განმარტა, რომ ატესტაციის წესისა და საკონკურსო საატესტაციო დებულების თანახმად, შეფასება უნდა განხორციელდეს ამჟამად ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში მის მიერ დაკავებული წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობისთვის განსაზღვრული ფუნქციების გათვალისწინებით, ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ არსებითად მსგავსი თანამდებობისთვის დადგენილ ფუნქციებთან მისი შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

ოქმის თანახმად საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თითოეული წევრის მიერ გასაუბრების ეტაპზე რ--------- მ-------- შეფასებული იქნა დამაკმაყოფილებლად, თუმცა ატესტაციის ორივე ეტაპზე მიღებული ჯამური შედეგების გათვალისწინებით, მან ვერ გადალახა ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპენტეციის ზღვარი. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის ,,გ" ქვეპუნქტის შესაბამისად რ--------- მ-------- არ შეესაბამება მოქმედი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

7.2. პალატა განმარტავს, რომ საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს შკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით, რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე. შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი ,,შემაკავებელი ეფექტი", რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. აღნიშნული ნორმები ერთის მხრივ იცავს დასაქმებულს - გაუმართლებლად არ მოხდეს მისი გათავისუფლება და მეორე მხრივ - დამსაქმებელს - შესაბამისი წინაპირობების შემთხვევაში დაითხოვოს თანამშრომელი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ვ" ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია 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.

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 7 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-483-457-2015).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ს----------–----------–----------–----------ის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, რომლითაც შეიცვალა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ფუნქციათა განაწილება, ხოლო დებულების ამოქმედების თარიღად განისაზღვრა 2016 წლის 30 დეკემბერი. ამასთან კომისიის მიერ მიღებული იქნა №4----- გადაწყვეტილება აპარატში დასაქმებულთა კვალიფიკაციისა და პროფესიული ზრდის პოტენციალის შეფასება მომხდარიყო ატესტაციის გზით, რათა დადგენილიყო მოქმედი და ახალი დებულებით განსაზღვრული სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებთან შესაბამისობა.

ატესტაციის მეთოდოლოგია განისაზღვრა შემდეგნაირად: **ა.** ატესტაცია შედგება ორი ეტაპისგან: პირველი ეტაპი - ტესტირება; მეორე ეტაპი - გასაუბრება; **ბ.** ატესტაციის თითოეულ ეტაპს აქვს განსხვავებული წონა: ატესტაციის პირველი ეტაპის წონაა საერთო შეფასების 40%, ხოლო მეორე ეტაპის 60%. **გ.** ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარია 61 ქულა.

დადგენილია, რომ რ--------- მ-------ის მიერ ვერ იქნა დაძლეული ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი, ვინაიდან მან პირველ ეტაპზე მიიღო 17,171 ქულა, ხოლო მეორე ეტაპზე 36 ქულა, ჯამურად მოსარჩელის მიღებული ქულები განისაზღვრა 53.17 ქულით.

პალატა პირველ რიგში ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ რ--------- მ--------ს სადაოდ არ გაუხდია შეფასების კრიტერიუმები და მის მიერ მიღებულ ქულათა ოდენობა. მოსარჩელემ მითითება გააკეთა იმ გარემოებაზე, რომ მისთვის გასაუბრებისას კომისიის წევრებს საერთოდ არანაირი კითხვა არ დაუსვამთ, იგი თავისი ინიციატივით საუბრობდა და კომისიის წევრები გადაწყვეტილების მიღების დროს დაეყრდნენ მხოლოდ თვითანგარიში მითითებულ გარემოებებს, სადაც ის განმარტავდა, რომ მის მიერ ამჟამად დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტურია.

პალატა აღნიშნულს ვერ გაიზიარებს და მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ საკონკურსო საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 20 დეკემბრის №- სხდომის ოქმზე, რომლის შესაბამისად გასაუბრებაზე დამსწრე 5 წევრის მიერ დასაქმებული შეფასებული იქნა დადებითად, თუმცა ატესტაციის ორივე ეტაპზე მიღებული ჯამური შედეგების გათვალისწინებით, მან ვერ გადალახა ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპენტეციის ზღვარი და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის ,,გ'' ქვეპუნქტის შესაბამისად რ--------- მ-------- არ შეესაბამება მოქმედი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

პალატა განმარტავს, რომ როდესაც დავის საგანი გამომდინარეობს საკონკურსო კომისიის შეაფასებისა და ატესტაციის შედეგებიდან გამომდინარე პირის შესაბამისობასთან მის მიერ დაკავებულ თუ დასაკავებელ თანამდებობაზე, იმის კვლევა თუ: რა სახის კითხვები იქნა დასმული დასაქმებულებისათვის, მათ შორის, მოსარჩელისათვის, იყო თუ არა კითხვები რელევანტური მის სამუშაოსთან, ხომ არ ხდებოდა კითხვების ფორმალურად დასმა, რა სახის პასუხები იქნა გაცემული მოსარჩელის მიერ, რა სახით ხდებოდა შემფასებელთა მიერ კანდიდატზე ინფორმაციის მოძიება და შეგროვება, იყო თუ არა კითხვები ერთი და იგივე შინაარსის, დაეთმო თუ არა ყველა კანდიდატთან გასაუბრებას დროის ერთი და იგივე მონაკვეთი, სცილდება სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს. შესაბამისად პალატა არ იზიარეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას. მხოლოდ ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიმართ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობაზე მუშაობისას გამოყენებული არ ყოფილა არცერთი დისციპლინური ღონისძიება, არ ნიშნავს რომ იგი შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას. აღნიშნულს არ ადასტურებს არც ის ფაქტი, რომ მოწმის სახით დაკითხულ კომისიის წევრებს უშუალო შეხება მოსარჩელის სამუშაო პროცესთან არ ჰქონიათ, რაც შეეხება კომისიის წევრის გ-----ფ------ის ჩვენებას, სადაც ის განმარტავს, რომ მისთვის უცნობია თუ ვინ დაუსვა მოსარჩელეს კითხვები, საყურადღებოა, რომ მოწმეთა გამოკითხვა სასამართლო სხდომაზე მოხდა კონკურსის ჩატარებიდან თითქმის 2 წლის შემდეგ და ის ფაქტი, რომ კომისიის წევრს არ ახსოვს თუ ვინ დაუსვა კითხვა რ--------- მ--------ს, არ ნიშნავს, რომ კითხვები არ დასმულა და კონკურსზე მოსარჩელის მონაწილეობას მხოლოდ ფორმალური ხასიათი ჰქონდა.

რ--------- მ-------ის დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას ვერ ადასტურებს, ვერც მოწმის სახით დაკითხული პირების ნ---- ჩ--------- და თ----- ჯ----------ს ჩვენებები, ვინაიდან აღნიშნული პირები კომისიის სხდომას არ ესწრებოდნენ და მათი შეფასება გამომდინარეობს თავად რ--------- მ-------ის ნაამბობიდან.

დაუსაბუთებელია პირველი ინსტანციის სასამართლოს არგუმენტაცია, რომ მოსარჩელის უარყოფითად შეფასება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებაში, მოხდა მხოლოდ თვითანგარიშში მითითებული: ,,მიმაჩნია, რომ ჩემს მიერ ამჟამად დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტური ვარ“ წინადადების საფუძველზე, კერძოდ, ის გარემოება, რომ რ--------- მ--------სთან გასაუბრება შედგა, ამას თავად მოსარჩელეს არ უარყოფს. ამავდროულად საკონკურსო საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 20 დეკემბრის №- სხდომის ოქმით ირკვევა, რომ გასაუბრებაზე მოსარჩელის მიერ წარდგენილი იქნა პირადი საქმე; თვითანგარიში საანგარიშო პერიოდში შესრულებული სამუშაოს შესახებ; საკონკურსო საატესტაციო კომისიის წევრებმა ასევე განიხილეს უფროსის მიერ დაქვემდებარებულების შეფასება მათ მიერ წარდგენილ თვითანგარიშზე.

რაც შეეხება თვითანგარიშის როლს კონკურსის შედეგებთან დაკავშირებით, საყურადღებოა, რომ ატესტაციის წესის თანახმად, რომელიც დამტკიცებული იყო ს-------
----------ის 2016 წლის 23 სექტემბრის №6----- გადაწყვეტილებით, ატესტაციის მეორე ეტაპის ერთ-ერთი შემადგენელ კომპონენტად განისაზღვრა დასაქმებულის თვითანგარიში შესრულებული სამუშაოს შეფასების შესახებ. თვითანგარიში მოიცავს კომისიის მიერ განსაზღვრულ საანგარიშო პერიოდს: 2015 წლის აპრილიდან 2016 წლის 1 ოქტომბრის ჩათვლით. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თითოეული წევრი შეაფასებს წარმოდგენილ თვითანგარიშს 5 ბალიან სკალაზე, სადაც 5 ქულა ნიშნავს აბსოლუტურ შესაბამისობას, ხოლო 1 ქულა - აბსოლუტურ შეუსაბამობას; აღნიშნული თვითანგარიშის ქულები გათვალისწინებული იქნება გასაუბრების პროცესში ატესტაციის მეორე ეტაპზე.

ამდენად დასაქმებულის თვითანგარიში შესრულებული სამუშაოს შეფასების შესახებ ერთ-ერთი (და არა ერთადერთი) მნიშვნელოვანი ფაქტორი იყო. საყურადღებოა, რომ რ-
-------- მ--------მ მისი შესაბამისობა დაკავებულ თანადებობასთან მიმართებაში, ასახა არა მხოლოდ თვითანგარიშში, არამედ აღნიშნულ საკითხზე ისაუბრა ასევე გასაუბრების დროს, კერძოდ, საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 20 დეკემბრის №- სხდომის ოქმში აღნიშნულია შემდეგი: გასაუბრებაზე რ. მ--------მ აღნიშნა, რომ იგი ვერ ხედავდა საკუთარ თავს ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში, არ იყო იქ სათანადოდ დაკავებული, მისი შესაძლებლობების უკეთესი გამოყენება შესაძლებელი იყო კომისიის ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ ადმინისტრაციის ადამიანური რესურსების მართვის ჯგუფის ადამიანური რესურსების მართვის ადმინისტრატორად, სადაც მას უკვე ჰქონდა მუშაობის მინიმალური გამოცდილება. რ--------- მ--------მ განმარტა, რომ ატესტაციის წესისა და საკონკურსო საატესტაციო დებულების თანახმად, შეფასება უნდა განხორციელდეს ამჟამად ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში მის მიერ დაკავებული წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობისთვის განსაზღვრული ფუნქციების გათვალისწინებით, ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ არსებითად მსგავსი თანამდებობისთვის დადგენილ ფუნქციებთან მისი შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ს----------ის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, რომლითაც შეიცვალა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ფუნქციათა განაწილება. აღნიშნულის გათვალისწინებით კომისიის მიერ 2016 წლის 16 ივნისს მიღებული იქნა №4----- გადაწყვეტილება აპარატში დასაქმებულთა შეფასების მიზნით განსახორციელებელი ღონისძიებების თაობაზე. აღნიშნულის საფუძველი გახდა კომისიის აპარატში დასაქმებულთა კვალიფიკაციისა და პროფესიული ზრდის პოტენციალის შეფასება ატესტაციის გზით, რათა მოხდეს მოქმედი და ახალი დებულებით განსაზღვრული სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებთან შესაბამისობის დადგენა.

ს----------ის 2016 წლის 23 სექტემბრის №6-----

გადაწყვეტილებით დამტკიცდა ს----------–----------–----------–----------ის აპარატის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელებისა და კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესი. აღნიშნული წესის თანახმად ახალი დებულების ამოქმედებამდე, მოქმედ თანამშრომელთა ახალი დებულებით განსაზღვრულ ფუნქციებთან და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის განსაზღვრის მიზნით, კომისიის 2016 წლის 16 ივნისის №4----- გადაწყვეტილებით, კომისიაში უნდა ჩატარდეს თანამშრომელთა ატესტაცია, რაც გულისხმობს დასაქმებულის სამსახურებრივი საქმიანობის, პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის შესაძლებლობებისა და პირადული თვისებების შეფასებას დაკავებულ თანამდებობასთნ/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

დადგენილია, რომ ს----------–----------–----------–----------ის 2016 წლის 8 დეკემბრის №8-------- გადაწყვეტილებით დამტკიცდა ს----------–----------–----------–----------ის აპარატში მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში მოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულება, რომლის შესაბამისად საკონკურსო-საატესტაციო კომისია დასაქმებულის შეფასებისას ხელმძღვანელობს კომისიის 2016 წლის 1 მარტის №-2 დადგენილებით დამტკიცებული სსიპ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულებით, კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული კომისიის აპარატის საშტატო ნუსხითა და კომისიის თავმჯდომარის შესაბამისი ბრძანებით დამტკიცებული სამუშაოთა აღწერილობებით.

დებულების მე-9 მუხლის შესაბამისად ატესტაციის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას გამოაქვს ერთ-ერთი შემდეგი დასკვნა: ა) დასაქმებული შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და დასაკავებელ თანამდებობას; ბ) დასაქმებული ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას); გ) დასაქმებული არ შეესაბამება დაკავებულ და/ან დასაკავებელ თანამდებობას.

ამავე მუხლის შესაბამისად დასაქმებულის მიერ ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარის გადალახვის შემთხვევაში, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია ადგენს დასაქმებულის შესაბამისობას ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ თანამდებობასთან და გამოაქვს ერთ-ერთი დასკვნა: ა) დასაქმებული შეესაბამება დაკავებულ და დასაკავებელ თანამდებობას, თუ მის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციები და რანგი არსებითად მსგავსია ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილი ფუნქციებისა და რანგისა; ბ) ატესტაციაში უკეთესი შედეგის მქონე დასაქმებულის გამოვლენისა და დასაკავებელ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობის თაობაზე, თუ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციები და რანგი არსებითად მსგავსია ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილი ფუნქციებისა და რანგისა, ხოლო ახალი საშტატო ნუსხით ასეთი ფუნქციების და რანგის მქონე თანამდებობების რაოდენობა შემცირებულია.

ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად ამ მუხლის მე-3 პუნქტის 3.1. ქვეპუნქტის გათვალისწინებით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია ადგენს დასაქმებულის შესაბამისობას დასაკავებეულ თანამდებობასთან, თუ მისი კომპეტენცია (კვალიფიკაცია, გამოცდილება და პროფესიული უნარ-ჩვევები) შეესაბამება ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ხოლო ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად კი ამ მუხლის მე-3 პუნქტის 3.2. ქვეპუნქტის გათვალისწინებით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია იმსჯელებს დასაქმებულისთვის მისი კომპეტენციის (კვალიფიკაცია, გამოცდილება და პროფესიული უნარ-ჩვევები) ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ რომელიმე თანამდებობისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის თაობაზე, ასეთი შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში.

დებულების მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად თუ დასაქმებულმა ვერ გადალახა ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია აკეთებს დასკვნას მისი შეუსაბამობის თაობაზე დაკავებულ/დასაკავებელ თანამდებობასთან.

ზემოაღნიშნული გარემოებები ცხადყოფს, რომ საკონკურსო საატესტაციო კომისიის მიერ ხდებოდა არა ამხოლოდ დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენა დაკავებულ თანამდებობასთან, არამედ ასევე საკონკურსო სატესტაციო კომისიის მიზანი იყო მოხდეს მოქმედი და ახალი დებულებით განსაზღვრული სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებთან შესაბამისობის დადგენა, განხორციელებულიყო დასაქმებულის სამსახურებრივი საქმიანობის, პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის შესაძლებლობებისა და პირადული თვისებების შეფასება დასაკავებულ თანამდებობასთნ/შესასრულებელ სამუშაოსთან. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას უნდა დაედგინა დასაქმებულის შესაბამისობა ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ თანამდებობასთან და გამოეტა დასკვნა დასაქმებული შეესაბამება დასაკავებელ თანამდებობას, თუ მის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციები და რანგი არსებითად მსგავსია ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილი ფუნქციებისა და რანგისა; დაედგინა დასაქმებულის შესაბამისობას დასაკავებეულ თანამდებობასთან, თუ მისი კომპეტენცია (კვალიფიკაცია, გამოცდილება და პროფესიული უნარ-ჩვევები) შეესაბამება ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ამასთან კომისიას უნდა ემსჯელა დასაქმებულისთვის მისი კომპეტენციის (კვალიფიკაცია, გამოცდილება და პროფესიული უნარ-ჩვევები) ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ რომელიმე თანამდებობისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის თაობაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისია ადგენდა არა მხოლოდ შეესაბამებოდა თუ არა დასაქმებული მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას, არამედ არჩევდა იმ პირთა წრეს, რომელთაც მათი კვალიფიკაციიდან

გამომდინარე შეეძლოთ დაეკავებინათ გარკვეული თანამდებობა შეცვლილ აპარატის სტრუქტურაში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აგრეთვე გათვალისწინებით იმისა, რომ დავის საგანი გამომდინარეობს საკონკურსო კომისიის შეაფასებისა და ატესტაციის შედეგებიდან გამომდინარე პირის შესაბამისობასთან მის მიერ დაკავებულ თუ დასაკავებელ თანამდებობაზე და აღნიშნული საკითხის კვლევისას სასამართლოს შეფასების საგანი ვერ გახდება თუ რამდენად კომპეტენტურია პირი დაიკავოს კონკრეტული თანამდებობა, პალატას მიაჩნია, რომ დაუსაბუთებელია რ--------- მ-------ის სარჩელი ს----------–----------–----------–---------ის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის 2--- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით.

7.3. პალატა განმარტავს, რომ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის პირობებში, მოსარჩელის მტკიცების ტვირთია, დაასახელოს რომელია ტოლფასი თანამდებობა (ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთზე იხ. სუსგ-ები №ას-902-864-2014, 30.03.2015 წ; №ას-475-456-2016, 24.06.2016 წ; №ას-761-712-2017, 10.07.2017 წ; №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ;).

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ №ას-902-864-2014 საქმეზე განმარტა შემდეგი: ,,ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის არსებობისას, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული კი, შესაძლებელია გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად, რაც სააპელაციო სასამართლოს არ განუხორციელებია".

პალატა განმარტავს, რომ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დროს არსებითი მნიშვნელობა გააჩნია დადგინდეს მოსარჩელის მიერ მითითებული თანამდებობა რამდენად შეესაბამება მის გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციას. აღნიშნული მნიშვნელოვანია, რადგან მოსარჩელემ მისი შრომითი უფლებების თაობაზე გამართული სამართალწარმოების შედეგად, მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი ან ისეთი თანამდებობა არ უნდა მიიღოს, რომლის დასაკავებლად მას სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია. უკანონოდ დათხოვნილის ტოლფას, თუმცა მისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე დასაქმებით, ამავე თანამდებობიდან მისი კანონიერად გათავისუფლების ფაქტობრივი წინაპირობა შეიქმნება, რადგან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ვ" ქვეპუნქტი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი

კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.

განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ს----------ის 2016 წლის 1 მარტის №- დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, რომლითაც შეიცვალა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ფუნქციათა განაწილება.

ს----------ის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცდა კომისიისაა და მისი აპარატის საშტატო ნუსხა. ახლებურად აგანისაზღვრა კომისიის აპარატის ორგანიზაციული სტრუქტურა, შეირწყა ან/და გაუქმდა ზოგიერთი მოქმედი სრუქტურული ერთეული, რიგ შემთხვევებში შემცირდა საშტატო ერთეულების რაოდენობა. მათ შორის განისაზღვრა ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის საშტატო ნუსხა: დეპარტამენტის უფროსი (1 შტატი); სტრატეგიის მთავარი სპეციალისტი (1 შტატი); ბაზრის ანალიზის მთავარი სპეციალისტი (2 შტატი), ბაზრის ანალიზის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი) და მონაცემთა სიზუსტისა და ხარისხის მართვის წამყვანი სპეციალისტი (1 შტატი);

ს----------ის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბერს №6--- ბრძანებით დამტკიცდა კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით განსაზღვრული თანამდებობისთვის დადგენილი სამუშაოთა აღწერილობები.

საქმეში წარმოდგენილია თანამდებობრივი ინსტრუქცია ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის პოზიციაზე მომუშავე პირისათვის, რომლის თანახმად გათვალისწინებულია შემდეგი ფუნქცია მოვალეობები: (1) სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება, დამუშავება შემდგომი ანალიტიკური საქმიანობისათვის; (2) მოთხოვნებისა და პრიორიტეტების მიხედვით სხვადასხვა ანგარიშების მომზადება (მაგ. მსოფლიოში ინტერნეტის ტექნოლოგიები და ფასები, საქართველოს ინტერნეტის სამომხმარებლო ბაზრის ანალიზი და ა.შ.); (3) პერიოდულად საერთაშორისო სამუშაო შეხვედრების, სიმპოზიუმებისა და კონფერენციების ორგანიზება; (4) ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში წარსადგენი ყოველთვიური ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის თანამშრომლების დასწრების ანალიზი; (5) ავტორიზებული და ლიცენზიის მქონე პირების მიერ სტატისტიკური ანგარიშგების ფორმების და კომისიის მიერ გაგზავნილი წერილების მიღება-ჩაბარების მონიტორინგი (პირადი კონტაქტი, ცვლილებები საკონტაქტო ინფორმაციაში, გაფრთხილება).

საქმეში ასევე წარმოდგენილია სამუშაოს აღწერილობა, რომლის თანახმად ზემოაღნიშნული სამუშაოებიდან პირველი ფუნქციას ასრულებს ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი, ხოლო მეორე ფუნქციას ასრულებს ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების სატელეკომუნიკაციო ბაზრების მთავარი სპეციალისტი. რაც შეეხება სხვა ფუნქციებს მოპასუხის განმარტებით ისინი სრულდება ელექტრონულად.

საქმეში წარმოდგენილია პოზიციათა შედარების ცხრილი, რომლის თანახმად ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტში გაერთიანდა ინფორმაციულ ანალიტიკური დეპარტამენტი და სტრატეგიული დეპარტამენტი. ინფორმაციულ ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის (1 შტატი) პოზიცია არ არის მსგავსი არც ფუნქციებით, არც რანგით ბაზრის ანალიზის წამყვანი სპეციალისტის (1 შტატი) პოზიციასთან.

საყურადღებოა, რომ მოპასუხის განმარტებით რ--------- მ-------ის მიერ დაკავებული პოზიციისათვის გაწერილი ფუნქციები სხვა დეპარტამენტებს არ გადასცემია. აღნიშნულ ფუნქციებს ისედაც ასრულებდნენ დეპარტამენტებში სხვა დასაქმებული პირები და რეორგანიზაციის შედეგად მოხდა რ--------- მ-------ის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმება, ვინაიდან იქ ხდებოდა ფუნქციების დუბლირება.

ასევე საყურადღებოა ის მოთხოვნები რაც წაეყენება ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვან სპეციალისტს, კერძოდ, კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბრის №6--- ბრძანებით, სამუშაოთა აღწერილობებით ითვალისწინებს სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს - მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის განათლებას, ხოლო განათლების სფეროს წარმოადგენს ეკონომიკა, ფინანსების, მათემატიკა, ბიზნესის ადმინისტრირება, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები. რაც შეეხება რ--------- მ--------ს, როგორც მას თვითანგარიშში აქვს მითითებული იგი სწავლობდა სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე და განათლების სფერო მოიცავს კონფლიქტოლოგიას, სოციალურ ფსიქოლოგიას, ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიას, ადამიანური რესურსების მართვას, სოციოლოგიას, კვლევის მეთოდებს და სხვა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე პალატას, მიაჩნია, რომ რ--------- მ--------მ ვერ შეძლო დაედასტურებინა სათანადო მტკიცებულებებით ტოლფასოვნება მის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობისა და რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილი ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობისა.

7.4. 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 სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესსაც და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ

სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016).

პალატა განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა მაშინ დგას დღის წესრიგში, როცა შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ შეწყდა და იგი უნდა გაგრძელდეს. განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად არ უნდა დამაყოფილდეს რ--------- მ-------ის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

8. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან რ--------- მ-------ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, მის მიერ სარჩელის აღძვრისას (100 ლარი, ტ.1. ს.ფ. 23-24) და საპელაციო საჩივარზე (150 ლარი, ტ.4. ს.ფ. 24-25) გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება ს----------ას არ დაეკისრება. ამასთან ვინაიდან უნდა დაკმაყოფილდეს ამ უკანასკნელის სააპელაციო საჩივარი, რ--------- მ--------ს უნდა

დაეკისროს ს----------–----------–----------ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 160 (ტ.4. ს.ფ. 59-60) ანაზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 386-ე, 389-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. რ--------- მ-------ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ს----------–----------–----------ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
4. რ--------- მ-------ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. რ--------- მ--------ს დაეკისროს ს----------–----------–----------ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 160 (ას სამოცი) ლარის ანაზღაურება.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
7. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების 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 გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე **გენადი მაკარიძე**

მოსამართლეები **ლაშა ქოჩიაშვილი**

ამირან ძაბუნიძე