



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 7, სექტემბერი 2024



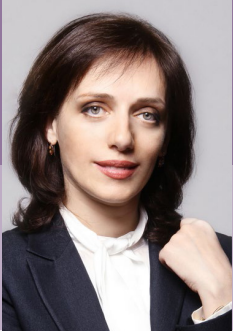
EUROPEAN
TIME

დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით
გთავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



სასამართლო პრაქტიკა
საჯარო სამსახურში დასაქმების მიზნით
კონკურსის შედეგების გაცნობა

ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის (სსიპ) საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ კონკურსში მონაწილე კანდიდატები პროფესიული და პიროვნული მახასიათებლების მიხედვით შეაფასა, რის საფუძველზეც მომზადდა ჯამური შეფასების ფორმა, რომელიც ოქმს დაერთო. კომისიის წევრებმა ერთხმად მიიღეს გადაწყვეტილება მაქსიმალური შეფასების მქონე კანდიდატის კონკურსში გამარჯვებულად გამოცხადებისა და თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე. კონკურსის შედეგები ელ-ფოსტით ეცნობათ მასში მონაწილე კანდიდატებს, რომელთაგან ერთ-ერთმა სსიპ-ს მიმართა განცხადებით და, სხვადასხვა ინფორმაციასთან ერთად, საპრეტენზიო კომისიისათვის მიმართვის ვადებთან დაკავშირებით, საჯარო ინფორმაციის გაცემა მოითხოვა, რომლის პასუხადაც სრულად მიიღო მოთხოვნილი ინფორმაცია, მათ შორის: ვაკანტური პოზიციის დასაკავებელი კონკურსის ოქმი დეპერსონალიზირებული ფორმით და ჯამური შეფასების ფორმა, რომელშიც მითითებულია კონკურსის ეტაპები, კონკურსანტების შეფასება საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის წევრების მიერ. ამავე წერილით პირს განემარტა კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების წესი და ვადა.

პირმა, რომელმაც ვერ გაიმარჯვა კონკურსში ელექტრონული წესით სადავო გახადა საკონკურსო კომისიის ოქმი გამარჯვებული კანდიდატისა და მის მიმართ მიღებული გა-

დაწყვეტილებების ნაწილში. საპრეტენზიო კომისიამ, ხოლო შემდეგ სსიპ-ის საკონკურსო კომისიამ განუხილველად დატოვა საჩივარი გასაჩივრების ვადის დარღვევის გამო, რასაც არ დაეთანხმა საკასაციო სასამართლო. სასამართლომ განმარტა, რომ როგორც საპრეტენზიო კომისია, ასევე ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოები ფორმალურად მიუდგნენ კონკურსის შედეგების გასაჩივრების მიზნით მხარის მიერ საპრეტენზიო კომისიისათვის მიმართვის ვადებს. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საპრეტენზიო კომისიის შეტყობინებაში არ იქნა მითითებული გასაჩივრების წესსა და ვადაზე, რაც პროცედურულ ნაწილში დარღვევას წარმოადგენდა. მიუხედავად ამისა, მაინც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი, რადგან დადგენილია, რომ სადავო კონკურსის შედეგებით გამარჯვებულად გამოვლენილი პირი (რომელიც საქმეში მესამე პირად იქნა ჩაბმული) დავის დროს გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან, შესაბამისად, მოცემულ დავას არ გააჩნდა პერსპექტივა, რადგან მოსარჩელე უფლებამოსილი იყო, მონაწილეობა მიეღო ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში (*იხ. სუსგ N ბს -1267(კ-18). 17.01.2019წ.*).

კითხვა-პასუხი:

ვალდებულია თუ არა საჯარო სამსახური კონკურსში მონაწილე პირზე გასცეს ინფორმაცია კონკურსის შედეგების თაობაზე



ეკატერინე ქარდავა
სამართლის დოქტორი, ჟან მონეს პროფესორი,
ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

უპირველეს ყოვლისა, აუცილებელია აღინიშნოს, რომ სახელმწიფო და საჯარო სამსახური მუდამ ვალდებულია ხალხის წინაშე. ფუნდამენტური საძირკველი, თანამედროვე დემოკრატიულ სამყაროში სახელმწიფო/საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებისა (რომელსაც სრულად ანაზღაურებს გადამხდელი/ხალხი) არის ის, რომ ემსახუროს მათ, ვინც პირდაპირ თუ ირიბად ირჩევს და ვინც აფინანსებს მის არსებობას.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი პრინციპები ანგარიშვალდებულების, ღიაობის, გამჭვირვალობის და სხვა ფასეულობების თაობაზე, პირდაპირ გულისხმობს ხალხისა და სახელმწიფოს საქმის კეთებას ისე, რომ არ დაირღვეს კანონიერი ნდობა. საჯარო სამსახურში მიღებული გადაწყვეტილება, მუდამ გასაგები და ნათელი უნდა იყოს იმათთვის, ვისზეც ეს ზეგავლენას ახდენს (ვისაც მიემართება). მით უფრო, თუ კანდიდატი მონაწილეობას იღებს დასაქმების მიზნით კონკურსში, მისთვის სრულად გამჭვირვალე და ღია უნდა იყოს შეფასებისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცედურაც და შედეგიც. **კონკურსი საჯარო სამსახურში არ არის კერძო/პრივატული. ეს არის საჯარო-სამართლებრივი მოვალეობების შესასრულებლად გამოსავლენი პირის პროცესი, რომ ხალხის სამსახურში მყოფ საჯარო სამსახურში შეირჩეს საუკეთესო კანდიდატი. ამდენად, კონკურსის ბუნება არის საყოველთაო, სახალხო, საჯარო.** ამიტომაც, წარმოეშობა არამხოლოდ კანდიდატ პირს, არამედ ნებისმიერ ამომრჩეველს/მოქალაქეს, მათგან შემდგარ ერთობლივი მოქმედების ჯგუფებს (მაგალითად, ექსპერტებს, მკვლევარებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებს, მედიას) საჯარო სამსახურის გადაწყვეტილებებისა და, მათ შორის, კონკურსების მონიტორინგის უფლება, რამეთუ თითოეული გადაწყვეტილება და ქმედება ემსა-

ხურება ხალხს, რამეთუ თითოეული ამ გადაწყვეტილების პროცესებს აფინანსებს ხალხი/გადამხდელი. ეს არის დემოკრატიის, კონსტიტუციური წესრიგით სახელმწიფოს მშენებლობის ფასეულობა. ეს არის - „**ხალხი ხელისუფლების წყაროა**“ (რომელიც მხოლოდ არჩევნებში მონაწილეობის უფლებას არ ნიშნავს).

„საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების თანახმად,

- კომისია, აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ ძირითად, სპეციალურ და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან.
- კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების დასაბუთებული შედეგი აისახება კომისიის სხდომის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერენ სხდომის თავმჯდომარე და კომისიის დამსწრე წევრები. კომისიის წევრს უფლება აქვს, თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.
- კომისია შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღებიდან არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღისა თითოეულ კანდიდატს ელექტრონულად ან/და წერილობით აცნობებს მის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ.

თუ კანდიდატს წარმოეშვა პრეტენზია კონკურსის თაობაზე, მას უფლება აქვს გაასაჩივროს. კანდიდატს უფლება აქვს გამოითხოვოს კონკურსის შედეგად მისი შეფასების დეტალური ინფორმაცია. ეს უფლება მხოჭავია საჯარო სამსახურისთვის. საჯარო სამსახურს არ აქვს უფლება, დახუროს ეს ინფორმაცია კანდიდატისთვის.

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად: „მონაცემთა სუბიექტს უფლება აქვს, დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ პირთან გაეცნოს მის შესახებ არსებულ პერსონალურ მონაცემებს და უსასყიდლოდ მიიღოს ამ მონაცემების ასლები... მონაცემთა სუბიექტს უფლება აქვს გაეცნოს მონაცემებს ანდა მიიღოს მათი ასლები იმ ფორმით, რომლითაც დაცულია დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ პირთან ანდა დამუშავებაზე უფლებამოსილ პირთან“. ამდენად, **კანდიდატს უნდა მიეწოდოს დეპერსონიფიცირებული (სხვათა პერსონალური მონაცემების გარეშე) ის ოქმი, სადაც დეტალურად ასახულია კომისიის წევრთა შეფასებები, განსხვავებული აზრი თუ სხვა (რის საფუძველზეც მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება).**

აქ ვერ გამოდგება საქართველოს შრომის კოდექსში არსებული ჩანაწერი: „დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე“. 1. ვერ გამოდგება, რამეთუ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს ჩაკეტილი აქვს შრომის კოდექსის გამოყენება საჯაროსამართლებრივ ურთიერთობებში, გარდა კანონით პირდაპირ დადგენილი შემთხვევებისა; 2. ვერ გამოდგება, რამეთუ შრომის კოდექსის ჩანაწერი, რომელიც, ძირითადად, მიემართება კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებს (შრომით ხელშეკრულებას), ეხება გადაწყვეტილების დასაბუთების თაობაზე ვალდებულების არქონას და არა ჩატარებული კონკურსის შეფასების შესახებ ინფორმაციის მიუწოდებლობას. 3. ვერ გამოდგება, რამეთუ საჯარო სამსახურის ფუნქციონირების არსი და პრინციპები სრულად განსხვავებულია და ინდივიდუალურად რეგულირდება.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კომენტარების წიგნში აღნიშნულია, რომ „**კონკურენტული კანდიდატების მიერ უფლების დაცვის მიზნით სასამართლოსადმი მიმართვის**

შემთხვევაში საჩივრდება არა პირის ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციული-სამართლებრივი აქტი, არამედ კომისიის გადაწყვეტილება, რომლითაც მათ უარი ეთქვათ გამარჯვებულად ცნობაზე“ (გვ. 156). **ხოლო კომისიის გადაწყვეტილების არსებითი საფუძველია კანდიდატის შეფასების ოქმი. ლოგიკურია და ლეგიტიმურია, რომ გასაჩივრებას სჭირდება ფაქტებისა და მტკიცებულებების მოპოვება პრეტენზიის მქონე პირის/მოსარჩელის მხრიდან. დიახ, კანდიდატის მიერ იმ ინფორმაციის გამოთხოვა, რაც საჯარო სამსახურში, საჯარო კონკურსის შედეგად, დაცულია კანდიდატის შეფასების თაობაზე, პირველი პრიორიტეტი და საფუძველია უფლების ეფექტურად დაცვისა (და გასაჩივრებისთვის).**

როცა საჯარო სამსახური უარს ეუბნება პირს შეფასების მიწოდებაზე (საჯარო დაწესებულებაში კომისიის გადაწყვეტილებისა და მისი საფუძვლის ლეგისონიფიცირებული ფორმით გაცემაზე), **საჯარო სამსახური ამით ეწინააღმდეგება და არღვევს მრავლობით ვალდებულებას; გარდა ამისა, არღვევს კანონიერ ნდობას და, წარმოიშობა გონივრული ეჭვი, რომ კომისიას არ უმუშავია კანონის მოთხოვნების დაცვით (კომისიას უნდა ჰქონდეს დასაბუთებული შეფასება და გადაწყვეტილება); ამავდროულად, საჯარო სამსახურის უარი აფერხებს კანდიდატის მიერ უფლების სათანადოდ დაცვის შესაძლებლობას.**

როგორ მოქმედებს შრომის ინსპექცია შრომის პირობების შემოწმებისა და მონიტორინგის დროს, თუ ამ პროცესში ან მანამდე დასაქმებულმა შეწყვიტა (ან მასთან შეწყდა) შრომითი ურთიერთობა, რომლის მიმართ გამოვლინდა კანონდარღვევა?

შრომის ინსპექციის, 2024 წლის 6 აგვისტოს (LIO 7 24 00838020) წერილის საფუძველზე:

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურში 2024 წლის 22 ივლისს შემოსულ N781121 წერილთან დაკავშირებით, რომელიც ეხებოდა სამსახურის მიერ ინსპექტირების განხორციელების პროცესთან დაკავშირებული ინფორმაციის მიწოდებას, გაცნობებთ, რომ სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატის განმსაზღვრელი საკანონმდებლო აქტების მიხედვით, **შრომითი ნორმების დაცვის შემოწმების მიზნით, ობიექტზე ინსპექტირების განხორციელების შეზღუდვის წინაპირობად არ მოიაზრება დასაქმებული პირის/პირების სტატუსი.** მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ, საქართველოს ორგანული კანონის "საქართველოს შრომის კოდექსი"-ს 44-ე მუხლი, რომელიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას საბოლოო ანგარიშსწორებას აწესრიგებს და რომლის აღსრულებაზე ზედამხედველობა, ხსენებული კოდექსით, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურს აქვს მინიჭებული. ასევე, ამავე კოდექსის მე-5 მუხლი, რომელიც დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებს ადგენს, რაც, მათ შორის, ვრცელდება როგორც წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე. **იმ პირთან/პირებთან მიმართებით, ვინც არ არის დასაქმებულის სტატუსის მატარებელი, შრომითი ნორმების დარღვევაზე ინფორმაციის მიღებისას, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური, გარდა "შრომის ინსპექციის შესახებ" საქართველოს კანონისა, ხელმძღვანელობს "ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის N99-ე დადგენილებით.** მაგალითად, ხსენებული დადგენილების მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის თანახმად, "ობიექტის არაგეგმური შემოწმება ხორციელდება

შრომის ინსპექციის ხელმძღვანელის გადაწყვეტილების საფუძველზე: ა) სახელმწიფო უწყებების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების, ორგანიზაციების, მოქალაქეების მომართვების, საჩივრების, "ცხელ ხაზზე" შემოსული შეტყობინებებისა და ა.შ. (გონივრულობის ფარგლებში, საფუძვლიანი ეჭვის არსებობისას) საფუძველზე." ხანდაზმულობის ვადებთან მიმართებით, საქართველოს ორგანული კანონი "საქართველოს შრომის კოდექსი"-ს 48-ე მუხლის მე-7 პუნქტი და 74-ე მუხლი, აწესრიგებს პირის მიერ სასამართლოსადმი მიმართვის წინაპირობებს. **ხოლო, რაც შეეხება შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შრომითი უფლების დარღვევაზე რეაგირების განხორციელებასა და პასუხისმგებლობის დამსაქმებელზე დაკისრების საკანონმდებლო მოწესრიგებას, სხვა სამართლებრივ აქტებთან ერთობლიობაში, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური ხელმძღვანელობს საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის დანაწესებით, კერძოდ, 232-ე მუხლის ზ) ქვეპუნქტის თანახმად, "ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმისწარმოება არ უნდა დაიწყოს, ხოლო, დაწყებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმე უნდა შეწყდეს: თუ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის განხილვის მომენტისთვის გასულია ამ კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი ვადები".** ამასთან, საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისად, "თუ კანონით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩამდენს ადმინისტრაციული სახდელი შეიძლება დაედოს შესაბამისი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის დღიდან არაუგვიანეს 3 თვისა, ხოლო, როცა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა დენადია – მისი გამოვლენის დღიდან არაუგვიანეს 3 თვისა."

შესაბამისად, შრომითი ნორმების დაცვის შემოწმების მიზნით, ობიექტზე ინსპექტირების განხორციელების შემდეგ, ადმინისტრაციული საქმისწარმოება სრულდება შრომის კანონმდებლობის შესაბამის დარღვევის დადგენის შემთხვევაში, დამსაქმებლისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრებით, ან დარღვევის არარსებობის შემთხვევაში, მათ შორის, ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების ხანდაზმულობის მხედველობაში მიღებით, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე საქმისწარმოების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებით.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

