

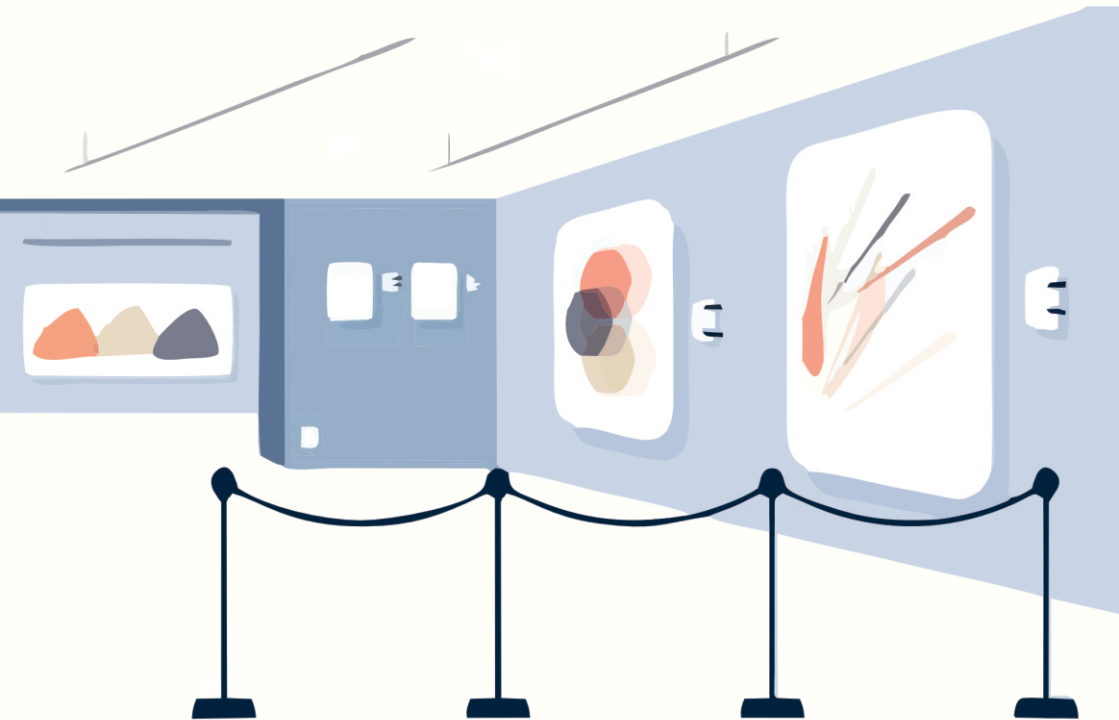


საქართველოს  
ახალგაზრდა  
იურისტთა  
ასოციაცია



# კულტურის სამინისტროს ახალი საკადრო პოლიტიკა და შრომითი დავების ანალიზი

ანგარიში მომზადებულია საიას წარმოებაში  
არსებულ საქმეებზე დაყრდნობით



**კულტურის სამინისტროს  
ახალი საკადრო პოლიტიკა და  
შრომითი დავეების ანალიზი**

**ანგარიში მომზადებულია საიას წარმოებაში  
არსებულ საქმეებზე დაყრდნობით**

ანგარიში მომზადდა საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის (საია) მიერ, „ღია საზოგადოების ფონდის“ (OSGF) ფინანსური მხარდაჭერით. გამოცემის შინაარსზე პასუხისმგებელია საია და მასში გამოთქმული მოსაზრებები, შესაძლოა, არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას.



გამოცემის ხელმძღვანელი: შორენა ლოლაძე

ავტორები: შორენა ლოლაძე  
ვერიკო ზგერენია  
ცირა ზანანაშვილი

რედაქტირება და ყდის დიზაინი: ხათუნა ყვირალაშვილი

ტექ. რედაქტორი: ირაკლი სმანიძე

---

აიწყო და დაკაბადონდა  
საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციაში.  
ჯ. კახიძის ქ.15 თბილისი 0102 საქართველო  
(+995 32) 295 23 53, 293 61 01

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება  
კომერციული მიზნით, ასოციაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე

---

© 2023, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

## ს ა რ ჩ ე ვ ი

შესავალი .....	4
საიას წარმოებაში არსებული საქმეები .....	5
საიას წარმოებაში არსებულ საქმეებში გამოკვეთილი ძირითადი ტენდენციები .....	6
რეორგანიზაცია, როგორც თანამშრომელთა გათავისუფლების „მოჩვენებითი“ საფუძველი .....	7
თანამშრომლებთან ფორმალური გასაუბრებები და მათი სუბიექტურად შეფასების პრობლემა (კომისიის დაკომპლექტების საკითხი) .....	11
თანამშრომელთა მხრიდან გასაუბრებებზე უარის თქმის სამართლებრივი შედეგები .....	13
უარი გათავისუფლებული პირების მიერ მოთხოვნილი ინფორმაციის გაცემაზე და მისი გავლენა დავის შედეგებზე .....	15
სასამართლოს უარი სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებაზე .....	17
გაჭიანურებული სამართალწარმოება .....	19
სახალხო დამცველის რეკომენდაცია და მისი შეუსრულებლობის პრობლემა .....	21
ჩარევა სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებული ცენტრის საქმიანობაში .....	23
სამუშევრო ექსპონატებთან მეცნიერის დაშვებაზე უარი .....	25
შეჯამება .....	26

## შესავალი

როგორც საზოგადოებისთვის ცნობილია, კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის მინისტრად თეა წულუკიანის დანიშვნის შემდეგ სამინისტროს დაქვემდებარებულ დაწესებულებებში მასშტაბური ცვლილებები და რეორგანიზაცია დაიწყო. შედეგად, მრავალი დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციებიდან როგორც უშუალოდ საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროდან, ისე სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებული უწყებებიდან. პროცესმა არა მხოლოდ ხელმძღვანელობისთვის არასასურველი კადრების ჩამოშორების სახე მიიღო, არამედ ასევე აჩვენა, რომ ამ გადაწყვეტილებების მიზანი კულტურის სფეროს კონტროლი და ცენზურაა.

მინისტრის პოლიტიკის მიმართ წინააღმდეგობა პირველად ეროვნულ მუზეუმში გაჩნდა იმ ადამიანებს შორის, რომლებიც საქართველოს ეროვნული მუზეუმის იდეის სოლიდარულნი იყვნენ და ხელს აწერდნენ საინიციატივო ჯგუფის „ხელოვნების მუზეუმისთვის“ მიერ შედგენილ საპროტესტო პეტიციას - ისტორიული შენობის გადარჩენის, უსამართლო საკადრო პოლიტიკის და საჯარო ინფორმაციის გაუცემლობის გამო.<sup>1</sup> დღეს პეტიციის არაერთი ხელმომწერი გათავისუფლებულია როგორც მუზეუმიდან, ისე კულტურული მემკვიდრეობის დაცვის ეროვნული სააგენტოდან.

ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ ახალი მინისტრი იყენებს მანიპულაციურ ბერკეტებს გათავისუფლებული თუ ჩამოქვეითებული თანამშრომლების დასამინებლად, რათა მათ სასამართლო დავებისგან თავი შეიკავონ. კერძოდ, ორგანიზებულ წინააღმდეგობაში ჩართვის შემდეგ დასაქმებულების ნაწილი ჯერ სხვა პოზიციებზე გადაიყვანეს (დააქვეითეს), ხოლო, როდესაც მათ ეს ცვლილება გაასაჩივრეს, ახალი პოზიციიდანაც გაათავისუფლეს - უმეტესად, რეორგანიზაციის საფუძვლით.<sup>2</sup>

დამატებით, 2022 წლის 22 იანვარს მინისტრმა საზოგადოებრივ მუწყებელთან ინტერვიუში გამოთქვა უსაფუძვლო ბრალდებები დათხოვნილ პირთა მიმართ.<sup>3</sup> გათავისუფლებული თანამშრომლების

<sup>1</sup> <https://manifest.ge/petitions/>.

<sup>2</sup> <https://gyla.ge/ge/post/tsulukianis-danishvnis-shemdeg-erovnuli-muzeumidan-gatavisuflebulebis-interesebs-socialuri-samartlianobis-centri-da-saia-daicavs> (ნანახია: 06.06.2023).

<sup>3</sup> <https://1tv.ge/video/interviu-tea-wulukiantan-4/> (ნანახია: 06.06.2023).

საპასუხო განცხადებებში კი განმარტებულია, რომ მინისტრის მიერ დასახელებული ფაქტები არ უკავშირდებოდა კონკრეტული თანამშრომლის სამსახურებრივ ფუნქციებს, ან არ იკვეთებოდა რაიმე სახის გადაცდომა და ბრალეულობა.<sup>4</sup>

წინამდებარე ანგარიშში მიმოხილულია საიას წარმოებაში არსებული საქმეები. შესაბამისად, შეფასებები, რომლებიც დოკუმენტშია მოცემული, არის ორგანიზაციის სამართლებრივი მოსაზრებები და ეფუძნება ინდივიდუალურ საქმეებში არსებულ სხვადასხვა სახის მტკიცებულებებსა და მხარეთა ახსნა-განმარტებებს.

### საიას წარმოებაში არსებული საქმეები

ამ დროისთვის საიას წარმოებაშია 12 პირის 11 საქმე, რომელთა უმეტესობა ჯერ კიდევ განხილვის საწყის ეტაპზეა. დასრულებულია მხოლოდ ერთი მათგანი, რომელიც დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენას ეხებოდა და სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტმა განიხილა. სასამართლოში არსებული დავებიდან ჯერჯერობით შრომითი კატეგორიის მხოლოდ ერთი დავაა განხილული სააპელაციო სასამართლოს ჩათვლით, ხოლო ორის განხილვა დასრულდა მხოლოდ თბილისის საქალაქო სასამართლოში. ანგარიშში წარმოდგენილ საქმეებზე მიღებული გადაწყვეტილებებიდან ამ დრომდე არცერთი არ არის შესული კანონიერ ძალაში და მოსალოდნელია დავების გაგრძელება ზემდგომ ინსტანციებში.

საიას წარმოებაში არსებული საქმეების სტატისტიკა გამოყენებული მექანიზმების მიხედვით:

სამოქალაქო	7
ადმინისტრაციული	3
საკონსტიტუციო	1
სახალხო დამცველი	1

შედეგების თვალსაზრისით ამ საქმეებთან დაკავშირებული მდგომარეობა, ინსტანციების მიხედვით, ასეთია: სახალხო დამცველის რეკომენდაციით დადგინდა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი;

<sup>4</sup> <https://gyla.ge/ge/post/tsulukianis-mier-kulturis-sferoshi-chatarebuli-sakadro-tsmendis-shedegad-gatavisuflebulta-interesebs-socialuri-samartlianobis-centri-saia-da-isfed-daicavs> (ნანახია: 06.06.2023).

პირველ ინსტანციაში დასრულებული საქმეებიდან ორი მათგანი წარმატებულია (ნაწილობრივ წარმატებული), ხოლო ერთი - წარუმატებელი; დანარჩენი საქმეების განხილვა ჯერ კიდევ პირველ ინსტანციაში მიმდინარეობს.

## **საიას წარმოებაში არსებულ საქმეებში გამოკვეთილი ძირითადი ტენდენციები**

საიას წარმოებაში არსებულ საქმეებში რამდენიმე სახის ტენდენციური ხასიათის პრობლემა გამოიკვეთა, რომლებიც დეტალურად არის განხილული ანგარიშში. კონკრეტულად:

- თითოეულ შემთხვევაში რეორგანიზაცია განხორციელდა არა საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე კანონმდებლობით დადგენილი წესით, არამედ არასასურველი კადრების გათავისუფლების შესანიშნავად. იმ დაწესებულებებში, საიდანაც საიას დაცვის ქვეშ მყოფი პირები გათავისუფლდნენ, კადრების ოპტიმიზაციის მიზნით შეფუთული რეორგანიზაციის შემდგომ არაერთი კონკურსი გამოცხადდა და უწყებებშიახალი კადრები დაინიშნნენ. არ არსებობს რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებების კანონიერად მიჩნევის წინაპირობები, არამედ ისინი დაეფუძნა პირად შეხედულებებს ან/და სხვადასხვა ნიშნით გამოხატულ დისკრიმინაციას.
- რეორგანიზაციის ფარგლებში დაწესებულებებში შეიქმნა საკონკურსო კომისიები, რომლებსაც გასაუბრების საფუძველზე უნდა მიეღოთ გადაწყვეტილება, რომელ დასაქმებულთან გაგრძელებოდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. კანონმდებლობის საპირისპიროდ, გასაუბრებაზე დასმული შეკითხვები მიმართული იყო კონკრეტული დასაქმებულის შეხედულებებსა და ქმედებებთან, რომლებიც არ უკავშირდებოდა სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებას ან ხარისხს. შემფასებელი კომისიის წევრთა უმრავლესობას დარგობრივად არავითარი შეხება არ ჰქონდა კულტურასა და მეცნიერებასთან.
- გასაუბრებების დროს გამოვლინდა ფორმალური ხასიათის ხარვეზები. მათ შორის, კონკურსანტს არ მიეცა კომისიის კონკრეტული წევრის აცილების შესაძლებლობა და, მოთხოვნის მიუხედავად, ამასთან დაკავშირებით ვერც წერილობითი და ვერც ზეპირი პასუხი ვერ მიიღო. გასაუბრების დროს არ კეთდებოდა პროცესის ამ-

სახველი ჩანაწერები და კომისია არც უშუალოდ თანამშრომელს აძლევდა უფლებას, თავად ჩაეწერა გასაუბრების მიმდინარეობა.

- გასაუბრებაზე თანამშრომლის გამოუცხადებლობა, არაერთი საყურადღებო გარემოებისა და მიზეზის მიუხედავად, ავტომატურად ფასდებოდა მის საწინააღმდეგოდ. შედეგად, დაწესებულება მისი გათავისუფლების გადაწყვეტილებას იღებდა.
- არც კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო და არც მის მმართველობაში შემავალი უწყებები არ გასცემენ ინფორმაციას/დოკუმენტაციას მხარეთა მოთხოვნის საფუძველზე, რაც ხშირად დასაქმებულებისთვის ხელშემშლელი ფაქტორია დავის წარმოებისთვის.
- საიას წარმოებაში არსებული 12 საქმიდან არცერთი მათგანი არ განხილულა კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ვადებში. მათი უმრავლესობა გაუმართლებლად ჭიანურდება, რაც იწვევს მოსარჩელეთა უფლებების დარღვევის გახანგრძლივებას და, ხშირ შემთხვევაში, ასევე პრობლემას უქმნის სამსახურში აღდგენის ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებას.

### **რეორგანიზაცია, როგორც თანამშრომელთა გათავისუფლების „მოჩვენებითი“ საფუძველი**

რეორგანიზაციის კანონით გაცხადებული მიზანი საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის ცვლილებისა და, მისი ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურის მიღებით, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფაა. თუმცა, საიას წარმოებაში არსებული საქმეების მაგალითზე ჩნდება საფუძვლიანი ეჭვები, რომ თითოეულ შემთხვევაში რეორგანიზაცია განხორციელდა არა საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე კანონმდებლობით დადგენილი წესით, არამედ არასასურველი კადრების გათავისუფლების შესანიღბად.

საგულისხმოა, რომ მყარად დადგენილი სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, თავად რეორგანიზაციის ფაქტი საკმარისი არ არის გათავისუფლების კანონიერად მიჩნევისთვის. ე.წ. „რეორგანიზაციით“ შეიძლება დაიფაროს დისკრიმინაციული მოტივი და იქცეს აღმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონ-



ნიერ საფუძვლად.<sup>5</sup> ამდენად, აუცილებელია, მას მოჰყვებოდეს შტატების შემცირება, თუმცა ეს არ გულისხმობს მხოლოდ ამ შტატების სახელებისა ან დაქვემდებარების ცვლილებას,<sup>6</sup> არამედ, მნიშვნელოვანია, არსებობდეს სამუშაო ძალის შემცირების რეალური საჭიროება. ამასთანავე, კანდიდატები, რომლებზეც რეორგანიზაციის პროცესი გავრცელდება, კონკრეტულ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით, გამჭვირვალე პროცედურით უნდა შეირჩინენ და მათი გათავისუფლება უნდა დასაბუთდეს.<sup>7</sup>

საიას ბენეფიციართა ნაწილი საქართველოს ეროვნული მუზეუმიდან გათავისუფლეს. მუზეუმის წარმომადგენელთა განმარტება სხვადასხვა საქმეზე ერთმანეთის მსგავსია და ეხება საკანონმდებლო ცვლილებებს, რომლებსაც დასაქმებულთა გათავისუფლება მოჰყვავს. კერძოდ, მიუხედავად სახელდება „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საქართველოს ეროვნული მუზეუმის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 18 იანვრის N110/ნ ბრძანებაში შესული ცვლილება,<sup>8</sup> რომლის საფუძველზეც, შეიცვალა საქართველოს ეროვნული მუზეუმის დებულება და განსხვავებულად ჩამოყალიბდა მისი ორგანიზაციული სტრუქტურა.

ეროვნული მუზეუმის ახალი სტრუქტურის მიხედვით, მის ბაზაზე ჩამოყალიბდა 5 მუზეუმი/მუზეუმთა ჯგუფი: 1. შალვა ამირანაშვილის ხელოვნების მუზეუმი, ეროვნული გალერეა და სიღნაღის ისტორიულ-ეთნოგრაფიული მუზეუმი; 2. სპორტის მუზეუმი; 3. გიორგი ჩიტაიას სახელობის ეთნოგრაფიული მუზეუმი; 4. სვანეთის ისტორიულ-ეთნოგრაფიული მუზეუმი; 5. სიმონ ჯანაშიას სახელობის მუზეუმი, რომელიც ასევე მოიცავს ყველა დანარჩენ მუზეუმს.

<sup>5</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 18 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-235-2021.

<sup>6</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 17 აპრილის განჩინება საქმეზე №ბს-595-595 (2კ-18).

<sup>7</sup> ტყემალაძე ს. ჩაჩავა ს. საჯარო სამსახურში სამსახურებრივი/შრომითი დავების მართვა და ეფექტიანი გადაწყვეტა - სიტუაციური ანალიზი და საჭიროებების კვლევა, ივნისი, 2018, 18.

<sup>8</sup> საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის მინისტრის 2021 წლის 19 აპრილის ბრძანება №05/01 „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საქართველოს ეროვნული მუზეუმის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 18 ივნისის №110/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5153753?publication=1>.

ზემოხსენებული ცვლილებების თანახმად, ეროვნული მუზეუმის მმართველ ორგანოდ განისაზღვრა დირექტორატი - გენერალური დირექტორისა და 4 დირექტორის შემადგენლობით. ამ 5 მუზეუმის/ მუზეუმთა ჯგუფის ხელმძღვანელებს მათდამი დაქვემდებარებული ორგანიზაციების ფონდების, კოლექციებისა და საკადრო რესურსის დამოუკიდებლად მართვის უფლებამოსილება მიენიჭათ. ცვლილებების შედეგად, საქართველოს ეროვნული მუზეუმის გენერალური დირექტორის პირველ მოადგილედ და მუზეუმთა ჯგუფის დირექტორად ნიკა ახალბედაშვილი დაინიშნა, რომლის მხრიდან პირადი ანგარიშსწორებაც ეროვნული მუზეუმიდან გათავისუფლებული სამი პირის საქმეში იკვეთება.

კერძოდ, ი.კ. 2018 წლის პირველი ივლისიდან 2021 წლის 5 ივლისამდე დასაქმებული იყო საქართველოს ეროვნული მუზეუმის შალვა ამირანაშვილის სახელობის ხელოვნების მუზეუმში. მიუხედავად მოსარჩელის მიერ ვალდებულებების პირნათლად შესრულებისა, ნიკა ახალბედაშვილმა ის ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გაათავისუფლა. ი.კ-ის სამუშაო ისტორიის გათვალისწინებით, მისი უშუალო ხელმძღვანელების (არა ნიკა ახალბედაშვილის) რეკომენდაციის საფუძველზე, იგი დასაქმდა სიმონ ჯანაშიას სახელობის საქართველოს მუზეუმში, თბილისის კოლექციების აღრიცხვა-დაცვისა და მართვის სექტორის კურატორის ასისტენტის პოზიციაზე. ანალოგიური გზა გაიარა ნიკა ახალბედაშვილის მიერ შალვა ამირანაშვილის სახელობის ხელოვნების მუზეუმიდან გათავისუფლებულმა ვ.ზ-მაც, რომელიც ასევე სიმონ ჯანაშიას სახელობის საქართველოს მუზეუმში დასაქმდა. ეს უკანასკნელი შალვა ამირანაშვილის სახელობის ხელოვნების მუზეუმიდან გათავისუფლდა ნიკა ახალბედაშვილის პირადი გადაწყვეტილებით, რომელიც მას მუზეუმის ექსპონატთა ფოტო-ვიდეო გადაღებისა და გავრცელების დაუსაბუთებელ ბრალდებებს უყენებდა. ეს ბრალდებები არცერთ ეტაპზე რაიმე ობიექტური მტკიცებულებით არ დადასტურებულა.

ბოლო პერიოდში რეორგანიზაცია დაიწყო საქართველოს ეროვნულ მუზეუმსა და მის ფარგლებში მოქმედ, სიმონ ჯანაშიას სახელობის ეროვნულ მუზეუმშიც. ამ დროისთვის ნიკა ახალბედაშვილი უკვე იყო საქართველოს ეროვნული მუზეუმის გენერალური დირექტორის პირველი მოადგილე, მუზეუმთა ჯგუფის დირექტორი და, შესაბამისად, რეორგანიზაციის შედეგების განსაზღვრაზე ერთ-ერთი უფლებამოსილი პირი. ის ასევე ხელმძღვანელობდა რეორგანიზაციის პროცესში შექმნილ კომისიას, რომელსაც უნდა ჩაეტარებინა გასაუბრებები და

მიედო გადაწყვეტილებები თანამშრომელთა შეფასების საკითხზე, რაც, თავის მხრივ, იყო მათი სამსახურში დატოვებისა ან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი. რეორგანიზაციის შედეგად, დაკავებული პოზიციებიდან გათავისუფლდა ის სამი თანამშრომელი, რომლებიც გამოირჩეოდნენ ეროვნული მუზეუმის საქმიანობის მიმართ კრიტიკითა და ინოვაციური იდეებით.

ვ.ზ-ის და გ.ფ-ის გათავისუფლების მიზეზად დასახელდა გასაუბრებაზე არასაკმარისი ქულების მიღება, ხოლო ი.კ-ის შემთხვევაში - გამოუცხადებლობა. საქმე ის არის, რომ ი.კ-ის მოთხოვნა კომისიის ერთი წევრის, კერძოდ, ნიკა ახალბედაშვილის აცხადების თაობაზე სრულად იყო უგულებელყოფილი. რაც შეეხება დანარჩენ ორ პირს, გასაუბრებაზე მათთვის არ დაუსვამთ შეკითხვები საქმიანობასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, მათი გათავისუფლება უნდა შეფასდეს უკანონოდ და დაუსაბუთებლად.

რეორგანიზაციის საფუძველზე და დისკრიმინაციული მოტივით გათავისუფლდა სამსახურიდან ეკატერინე კიკნაძეც. ის შალვა ამირანაშვილის სახელობის საქართველოს ხელოვნების მუზეუმისა და დიმიტრი შვეარდნაძის სახელობის საქართველოს ეროვნული გალერეის მმართველის პოზიციიდან ჯერ ყოვლად დაუსაბუთებლად გადაიყვანეს ლაბორანტის პოზიციაზე, შემდგომ კი, რეორგანიზაციის საფუძველით, ამ პოზიციიდანაც გაათავისუფლეს. ეკატერინე კიკნაძემ, იქიდან გამომდინარე, რომ უჭქვეშ აყენებდა საკონკურსო კომისიის მიუკერძოებლობას, გასაუბრების ჩაწერა მოითხოვა, რაზეც უარი მიიღო. ვინაიდან ის, აბსოლუტურად დაუსაბუთებელი და მის კვალიფიკაციასა და გამოცდილებასთან სრულებით შეუსაბამო პოზიციური დაქვეითების გამო, გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს არ ენდობოდა, გასაუბრების ჩაწერაზე უარის შემდეგ მასში მონაწილეობა აღარ მიუღია. საგულისხმოა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ, 2023 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილებით, უკანონოდ მიიჩნია ეკატერინე კიკნაძის ლაბორანტად დანიშვნის შესახებ ბრძანება და მოპასუხეს იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება დააკისრა. ლაბორანტის პოზიციიდან გათავისუფლების უკანონობასთან დაკავშირებით სასამართლომ მოსარჩელის პოზიციები არ გაიზიარა, თუმცა ამ ნაწილში დავა გრძელდება.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2023 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/21612-21.

ეროვნული მუზეუმიდან რეორგანიზაციის მოტივით გათავისუფლდნენ ასევე ნ.ხ. - საქართველოს ეროვნული მუზეუმის გენერალური დირექტორის რეფერენტი და ა.ვ. - ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი. მათი გათავისუფლების საფუძვლად დასახელებულია გასაუბრებაზე არასაკმარისი ქულების მიღება, თუმცა, არ არის ხელმისაწვდომი არც გასაუბრების აუდიო-ვიდეო ჩანაწერი, არც კითხვა-პასუხები და, მეტიც, გარკვეულ საქმეებში არც შეფასების კრიტერიუმები. ეს კი აჩენს ეჭვებს პროცესის კანონიერებასთან დაკავშირებით. ანალოგიური უკანონობა ვლინდება ნ.ა-სთან დაკავშირებითაც, რომელიც საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროდან გაათავისუფლეს. ამ შემთხვევაშიც, გასაუბრების ფორმალურობის, კითხვა-პასუხისა და შესაბამისი კრიტერიუმების არარსებობის პირობებში, იკვეთება დასაქმებულის გათავისუფლების დისკრიმინაციული მოტივი. კერძოდ, მისი ძმა იმ მომენტისთვის იყო ერთ-ერთი ოპოზიციური პარტიის აქტიური წევრი და მწვავედ აკრიტიკებდა მინისტრის პოლიტიკას.

საგულისხმოა, რომ იმ დაწესებულებებში, საიდანაც ზემოთ ხსენებული პირები გაათავისუფლეს, კადრების ოპტიმიზაციის მოტივით შეფუთული რეორგანიზაციის შემდგომ არაერთი კონკურსი გამოცხადდა და ახალი კადრები დაინიშნნენ. თითოეულ ზემოთ ჩამოთვლილ საქმეში, ნათელია, რომ არ არსებობს რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლების კანონიერად მიჩნევის წინაპირობები და ისინი დაეფუძნა პირად შეხედულებებს ან/და სხვადასხვა ნიშნით გამოხატულ დისკრიმინაციას/ასოციაციურ დისკრიმინაციას. ასევე აღსანიშნავია, რომ ამ პირების გათავისუფლებამდე მათ მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი შეფასება ან დისციპლინური პასუხისმგებლობა არ გამოვლენილა/არ დადასტურებულა.

## **თანამშრომლებთან ფორმალური გასაუბრებები და მათი სუბიექტურად შეფასების პრობლემა (კომისიის დაკომპლექტების საპიტიხი)**

რეორგანიზაციის პროცესში საქართველოს ეროვნულ მუზეუმში შეიქმნა საკონკურსო კომისია, რომელსაც, გასაუბრებების საფუძველზე უნდა მიეღო გადაწყვეტილება, რომელ დასაქმებულთან განაგრძობდა ეროვნული მუზეუმი შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას. გასაუბრება უნდა ემსახურებოდეს თანამშრომელთა ცოდნის, კომპეტენ-

ციისა და უნარების შემოწმებას.<sup>10</sup> თუმცა, ამ შემთხვევაში, დასმული შეკითხვები ხშირად უკავშირდებოდა კონკრეტული დასაქმებულის შეხედულებებს, მათ ქმედებებს და არა - სამსახურებრივი ვალდებულების შესრულებას ან ხარისხს. მაგალითად, რამდენიმე თანამშრომელს დაუსვეს შეკითხვები იმის თაობაზე, რატომ მოაწერეს ხელი პეტიციას, რამდენად იყვნენ ჩართულნი პეტიციების ადვოკატირების საკითხში, რატომ ესწრებოდნენ კულტურის სფეროში მიმდინარე მოვლენების საპროტესტო აქციებს და ა.შ.

საქართველოს ეროვნული მუზეუმიდან გათავისუფლებულ რამდენიმე პირთან დაკავშირებით გამოიკვეთა, რომ გასაუბრებაზე ნიკა ახალბედაშვილი არ დაინტერესებულა მათი კვალიფიკაციითა და პროფესიული მიღწევებით, არამედ დასაქმებულებს უყენებდა დაუსაბუთებელ ბრალდებებს ან პრეტენზიებს მათი მხრიდან სხვადასხვა ფორმით გამოხატული განსხვავებული აზრის გამო. მაგალითად, ვ.ზ-ს გასაუბრებაზე ნიკა ახალბედაშვილის მხრიდან კვლავ გაისმა დაუსაბუთებელი ბრალდება მუზეუმის ექსპონატთა ფოტო-ვიდეო გადაღებისა და გავრცელების შესახებ. მეორე შემთხვევაში კი ის განიხილავდა გ.ფ-ს მიერ სოციალურ ქსელ Facebook-ზე გამოქვეყნებულ პოსტებს. საგულისხმოა, რომ არცერთი მათგანის გასაუბრების პროცესში კომისიის სხვა წევრები არ ჩართულან. საბოლოოდ კი, გ.ფ. და ვ.ზ. ქულათა არასაკმარისი რაოდენობის გამო, სამსახურიდან გაათავისუფლეს.

აღსანიშნავია შემფასებელი კომისიის შემადგენლობა და მისი წევრების უმრავლესობის დარგობრივი კავშირი კულტურასთან. საკონკურსო კომისია, როგორც გადაწყვეტილების მიმღები კოლეგიური ორგანო, წარმოდგენილი უნდა ყოფილიყო შესაბამისი კომპეტენციის მქონე არა ერთი ან ორი, არამედ ყველა წევრით, რათა თანამშრომელთა კვალიფიკაციის შეფასების შედეგების მიმართ კითხვის ნიშნები არ გაჩენილიყო. თუმცა, საიას არცერთი ბენეფიციარის გასაუბრებაზე კომისია არ დაკომპლექტებულა იმ განათლებისა და გამოცდილების მქონე თითოეული წევრით, რომლებიც შეძლებდნენ კანდიდატის პროფესიული კომპეტენციისა და უნარების შეფასებას. მეტიც, ნ.ხ-ის შემთხვევაში, კომისიის ერთი წევრიც კი არ ყოფილა მუზეუმსა და სახელოვნებო საქმიანობასთან დაკავშირებული პირი. ამასთანავე, კითხვებს მხოლოდ კომისიის ერთი წევრი, ნიკა ახალბედაშვილი

<sup>10</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №3ბ/2095-17.

სვამდა, დანარჩენები კი საუბარში აქტიურად არ ერთვებოდნენ. უშუალოდ კულტურის სამინისტროდან გათავისუფლებული ნ.ს-ის გასაუბრებას მინისტრიც ესწრებოდა და შეკითხვებსაც მხოლოდ ის სვამდა, მაგრამ კანდიდატი დანარჩენმა კომისიის წევრებმაც შეაფასეს. საგულისხმოა, რომ კომისიის წევრთა უმრავლესობას არ გააჩნდა დარგობრივი ცოდნა, თუმცა, საბოლოოდ, სწორედ მათ მიერ მინიჭებულ ქულათა არასაკმარისობა გახდა ნ.ს-ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

ზემოაღნიშნული საქმეების შესწავლის შედეგად იკვეთება, რომ საკონკურსო კომისიას მიზნად არ დაუსახავს კანდიდატთა ცოდნის, გამოცდილებისა და სხვა საჭირო უნარების შეფასება. ასეც რომ ყოფილიყო, დარგობრივი ექსპერტიზის არარსებობის გამო, კომისიის წევრთა უმრავლესობა დასაქმებულთა კომპეტენციებს სათანადოდ ვერ შეაფასებდა. ჩნდება საფუძვლიანი ეჭვი, რომ გასაუბრების პროცესი იყო ფორმალური, გაუმჭვირვალე და მიზნად ისახავდა არასასურველი კადრების გასათავისუფლებლად საჭირო სამართლებრივი საფუძვლის შექმნას.

## **თანამშრომელთა მხრიდან გასაუბრებაზე უარის თქმის სამართლებრივი შედეგები**

გასაუბრებების ფორმალური ხასიათის პარალელურად, უნდა აღინიშნოს ის შედეგებიც, რომლებიც ამ გასაუბრებაზე კონკრეტულ დასაქმებულთა გამოუცხადებლობას მოჰყვა. გასაუბრება არ გაუვლია ეროვნული მუზეუმის ორ თანამშრომელს, რადგან მუზეუმის ადმინისტრაციამ მათი ლეგიტიმური მოთხოვნები კომისიის ერთ-ერთი წევრის აცილებასა და შეხვედრის ვიდეო-ჩანაწერის გაკეთებასთან დაკავშირებით არ დააკმაყოფილა, ან საერთოდ უპასუხოდ დატოვა.

კერძოდ, ი.კ-მ წერილობით მოითხოვა, მისი გასაუბრება ჩატარებულიყო ნიკა ახალბედაშვილის მონაწილეობის გარეშე. ამ მოთხოვნის საფუძველი იყო ნიკა ახალბედაშვილის უარყოფითი დამოკიდებულება მის მიმართ და ის ფაქტი, რომ წინა სამსახურიდან სწორედ მისი ჩართულობით გათავისუფლდა სრულიად დაუსაბუთებლად. შესაბამისად, კანდიდატი მას არ ენდობოდა. ეროვნული მუზეუმის ადმინისტრაციამ ოფიციალურად ჩაიბარა მოსარჩელის წერილობითი განცხადება, თუმცა მას რეაგირება არ მოჰყოლია. აქედან გამომდინარე, ი.კ. გასაუბრებაზე არ გამოცხადდა, რის გამოც, ავტომატურად შე-

ფასდა 0 ქულით, ამის საფუძველზე კი, იგი დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლდა.

ი.კ-ის გასაუბრებაზე გამოცხადებლობა გახდა ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზი თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ 2023 წლის 21 თებერვალს მიღებული გადაწყვეტილებისა, რომლითაც მისი სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სასამართლოს განმარტებით, კადრების შერჩევის დროს გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება გასაუბრების შედეგებს და შესაბამის ოქმს, რადგან მის გარეშე სასამართლო ვერ მსჯელობს, არსებობდა თუ არა რეორგანიზაციის ჩატარებისას წინასწარ დადგენილი ობიექტური კრიტერიუმები და ობიექტურად შეფასდა თუ არა დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის კომპეტენცია სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით.<sup>11</sup>

სასამართლომ ზემოხსენებულ გადაწყვეტილებაში ყურადღება გაამახვილა საკონკურსო კომისიის კოლეგიურ ხასიათზე და მიუთითა, რომ კომისიის კონკრეტული წევრის ინდივიდუალურმა შეფასებამ გავლენა ვერ უნდა მოახდინოს სხვა წევრების შეფასებასა და კონკურსის შედეგებზე. ამასთანავე, სასამართლოს განმარტებით, ის, რომ მოსარჩელეს არც კი აცნობეს მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ (იგულისხმება კომისიის ერთ-ერთი წევრის აცილება), არ ათავისუფლებდა მას გასაუბრებაზე გამოცხადების ვალდებულებისგან. სასამართლოს შეფასების მიღმა დარჩა ის ფაქტი, რომ ყველა გასაუბრებაზე კომისიის მხოლოდ ის კონკრეტული წევრი სვამდა შეკითხვებს, რომლის აცილებაც იყო მოთხოვნილი და რომლის უარყოფითი დამოკიდებულებაც მოსარჩელის მიმართ ნათლად ჩანდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გაიზიარა სააპელაციო სასამართლომაც. თუმცა, არცერთ მათგანს სამართლებრივად არ შეუფასებია ის ფაქტი, რომ სრულიად უგულებელყოფილი დარჩა დასაქმებულის მოთხოვნა, მის შესახებ გადაწყვეტილება არ მიეღო კომისიის ერთ კონკრეტულ წევრს, რომლის მიუკერძოებლობაზეც დასაბუთებული ეჭვები არსებობდა.

რეორგანიზაციის ფარგლებში დანიშნულ გასაუბრებაზე ასევე არ გამოცხადდა ეკატერინე კიცნაძე. ამ შემთხვევაში მიზეზი იყო მის ზეპირ მოთხოვნაზე უარი გასაუბრების ვიდეოგადაღებასთან დაკავშირებით. ამის შემდგომ მან ეროვნული მუზეუმის ადმინისტრაციას დასაბუ-

---

<sup>11</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2023 წლის 21 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/19655-22.

თებული წერილობითი მოთხოვნით მიმართა. ეკატერინე კიცნაძე ამ პერიოდში უკვე დავობდა სასამართლოში მისი უკანონო ჩამოქვეითება-გათავისუფლებისა და დისკრიმინაციის თაობაზე. იგი რამდენჯერმე გახდა შეურაცხყოფელი და დამამცირებელი მოპყრობის ადრესატი ნიკა ახალბედაშვილისა და თეა წულუკიანის მხრიდან. შესაბამისად, მოსარჩელეს ჰქონდა საკმარისი მიზეზი, ეთხოვა გასაუბრების ვიდეოგადაღება და დალოდებოდა დასაბუთებულ პასუხს, თუ რატომ ეთქვა უარი ამ საკითხზე.

მითითებული მაგალითები ცხადყოფს, რომ საქართველოს ეროვნული მუზეუმის ადმინისტრაცია არ თანამშრომლობდა განსხვავებული შეხედულებების მქონე დასაქმებულებთან, არ სცემდა პატივს მათ დასაბუთებულ მოთხოვნებს და პირველი შესაძლებლობისთანავე ფორმალური მიზეზით ათავისუფლებდა სამსახურიდან.

### **უარი გათავისუფლებული პირების მიერ მოთხოვნილი ინფორმაციის გაცემაზე და მისი გავლენა დავის შედეგებზე**

საიას წარმოებაში არსებულ საქმეებში გამოიკვეთა, რომ მოპასუხე მხარე არ თანამშრომლობს მოსარჩელებთან. არც კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო და არც მის მმართველობაში შემავალი უწყებები არ გასცემენ ინფორმაციას/დოკუმენტაციას მოთხოვნის საფუძველზე. მეტიც, ეკატერინე კიცნაძეს არ გადასცეს მისი გათავისუფლების ბრძანებაც კი, შესაბამისად, სარჩელის შეტანის დროისთვის მას დოკუმენტი ხელთ არ ჰქონდა. ბრძანება მოსარჩელე მხარისთვის ხელმისაწვდომი მხოლოდ შესაგებლის წარმოდგენის შემდეგ გახდა, რაც შრომითი კანონმდებლობის დარღვევაა. ამასთანავე, შესაძლოა, ეს იყოს მცდელობა მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოების მხრიდან, ხელი შეუშალონ დასაქმებულებს სარჩელის დროულად მომზადებაში.

საიას წარმოებაში არსებულ თითოეულ საქმეში, ვინაიდან ბენეფიციარი სამსახურიდან რეორგანიზაციის საფუძვლით გაათავისუფლეს, საჭირო იყო საკმაოდ ბევრი ინფორმაციის მიღება, როგორებიცაა: რეორგანიზაციის შემდეგ განახლებული საშტატო ნუსხები, დაწესებულებების ბიუჯეტები, ვაკანტური ადგილები სავარაუდო ტოლფას პოზიციებზე, დასაქმებულთა შეფასებები, შეფასების კრიტერიუმები და სხვა დოკუმენტები.



საიას წარმოებაში არსებული ექვსი შრომითი დავიდან არცერთ შემთხვევაში მოპასუხე დაწესებულებებმა დასაქმებულებს არ მიაწოდეს არცერთი მოთხოვნილი დოკუმენტი, მათ შორის, საჯარო ინფორმაციას მიკუთვნებული მასალები. გამოიკვეთა მოპასუხე მხარის მიერ პროცესის გაჭიანურების მცდელობის ტენდენციაც. მოპასუხეთა წარმომადგენლებმა სხდომებზეც არაერთხელ განაცხადეს, რომ გასცემდნენ მხოლოდ იმ ინფორმაციას, რომლის გადაცემასაც მათ სასამართლო დაავალებდა. ასეთი მიდგომა არის დავის განხილვის მიზანმიმართული გაჭიანურება, რადგან სასამართლო სხდომის ჩატარების გარეშე არ იხილავს მტკიცებულებათა გამოთხოვნის შესახებ შუამდგომლობებს, რათა ამასთან დაკავშირებით მეორე მხარის პოზიცია მოისმინოს. იმის გამო, რომ ბევრ საქმეში სხდომები საკმაოდ დიდი ინტერვალით ინიშნება (სარჩელის შეტანიდან შეიძლება ერთი წელი ან მეტი გავიდეს), ინფორმაციის გამოთხოვნის შუამდგომლობის განხილვას აზრი ეკარგება, რადგან ფაქტობრივი გარემოებებიც იცვლება (მაგალითად, მტკიცდება ახალი საშუალო ნუსხა). გარდა ამისა, მხარეს, რომელიც დავას იწყებს, ამ ტიპის ინფორმაცია სჭირდება ჯერ კიდევ სარჩელის აღძვრამდე, რათა დავის პერსპექტიულობა შეაფასოს. ამდენად, მნიშვნელოვანია, საწყის ეტაპზევე იყოს ხელმისაწვდომი როგორც პირადი შრომითი ხასიათის დოკუმენტები, ისე დაწესებულებაში არსებული საჯარო ინფორმაცია.

ინფორმაციის დაგვიანებით მიღებამ საიას წარმოებაში არსებული საქმეების უმეტესობაში გამოიწვია დავის საწყის ეტაპზე ტოლფასი პოზიციის ილენტიფიცირების პრობლემაც. შედეგად, ვერ დადგინდა, რომელ პოზიციაზე შეიძლებოდა განეცხადებინათ პრეტენზია მოსარჩელეებს დავის ფარგლებში, რადგან გათავისუფლებამდე არსებული შტატით განსაზღვრული პოზიციები, უმეტესად, უკვე აღარ არსებობდა. პროცესუალური თვალსაზრისით, გართულდა მოსარჩელეთა მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების თაობაზე შუამდგომლობის წარდგენა, რათა მოპასუხე დაწესებულებას დავის დასრულებამდე აკრძალვოდა ტოლფას პოზიციაზე სხვა პირის უვადოდ დანიშვნა. არსებული პრაქტიკის მიხედვით, მოპასუხე დამსაქმებლები სასამართლო გადაწყვეტილებისთვის თავის არიდებას უკანონოდ გათავისუფლებული პირების სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით სწორედ ტოლფას პოზიციაზე სხვა პირის დანიშვნით ცდილობენ.

## სასამართლოს უარი სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებაზე

სასამართლოს მიერ სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, დგება გადაწყვეტილების აღსრულების საკითხი. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის შემთხვევაში, დასაქმებულის უფლებების აღდგენა, უპირველ ყოვლისა, გულისხმობს იმავე პოზიციაზე აღდგენას, საიდანაც ის უკანონოდ დაითხოვეს. თუმცა, როგორც წესი, დასაქმებულის გათავისუფლების შემდეგ ვაკანტურ პოზიციაზე ინიშნება სხვა პირი. ამიტომ, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენება ხშირად სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების აღსასრულებლად ერთადერთი საშუალებაა.

ეკატერინე კივნიძის საქმეში, წარსული გამოცდილებებისა და მის მიმართ ეროვნული მუზეუმის ადმინისტრაციის დამოკიდებულების გათვალისწინებით, არსებობდა გონივრული ვარაუდის საფუძველი, რომ მოპასუხე იმ პოზიციაზე, რომელზე აღდგენასაც ეკატერინე კივნიძე ითხოვდა, განუსაზღვრელი ვადით დანიშნავდა სხვა პირს, რათა შეუძლებელი გამხდარიყო მოსარჩელის ტოლფას პოზიციაზე აღდგენა. აქედან გამომდინარე, ეკატერინე კივნიძემ სასამართლოს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების მოთხოვნით მიმართა. შუამდგომლობა გულისხმობდა მოპასუხისთვის სსიპ საქართველოს ეროვნულ მუზეუმში (მუზეუმთა ჯგუფში - შლვა ამირანაშვილის სახელობის საქართველოს ხელოვნების სახელმწიფო მუზეუმი, საქართველოს ეროვნული გალერეა და სიღნაღის ისტორიულ-ეთნოგრაფიული მუზეუმი) საქმისწარმოების სპეციალისტის თანამდებობაზე, შრომითი ხელშეკრულებით ან სხვა წესით, თანამშრომელთა განუსაზღვრელი ვადით დანიშვნის აკრძალვას, გარდა მოვალეობის შემსრულებლისა. ამ პოზიციის ვაკანტურად შენარჩუნება იძლეოდა შესაძლებლობას, რომ გათავისუფლების უკანონოდ მიჩნევის შემთხვევაში, იგი სამსახურში აღდგენილიყო.

უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, როდესაც დაწესებულებაში კონკრეტული პოზიცია აღარ არის ვაკანტური, დასაქმებული მისი გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაშიც კი ვერ აღდგება სამსახურში. ამის მიზეზია იმ პირის ინტერესების შელახვის თავიდან აცილება, რომელმაც ეს პოზიცია სასამართლოში დავის მიმდინარეობისას დაიკავა. იმავე ან ტოლფას პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, გამოიყენება ალტერნატიული ღონისძიება - კომპენსაციის დაკისრება, რომელიც

სრულად და ეფექტიანად ვერ უზრუნველყოფს მოსარჩელის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 26 სექტემბრის განჩინებით, ეკატერინე კიცნაძეს უარი ეთქვა სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ განცხადების დაკმაყოფილებაზე.<sup>12</sup> პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიდგომა გაიზიარა სააპელაციო სასამართლომაც, რომელმაც განმარტა, რომ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენება არ მიაჩნდა მიზანშეწონილად შემდეგი მიზეზების გამო: მუზეუმის საქმიანობის ეფექტიანად განხორციელების მიზნით თანამშრომელთა მიღებაში ჩარევას, შესაძლოა, ზიანი მიეყენებინა როგორც ცალკეული სსიპ-ის ინტერესისთვის, ასევე შეეფერებინა დასაქმების ხელშეწყობა. სასამართლოს აზრით, უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების შემთხვევაში, ეროვნულ მუზეუმს, შესაძლოა, ვერ მოეხერხებინა ისეთი კვალიფიციური კადრის დაინტერესება და მიღება, რომელიც მის მოთხოვნებს დააკმაყოფილებდა. ამ ინტერესების შეპირისპირების საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოთხოვნილი უზრუნველყოფის სახე და ზომა მოსარჩელის ლეგიტიმური ინტერესის არაპროპორციული იყო. ამასთანავე, სასამართლოს განჩინებაში მითითებულია დასაქმებულის დარღვეული უფლების აღდგენის ალტერნატიული საშუალებები, რომლებსაც საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს.

სასამართლოს არგუმენტაცია კრიტიკას იმსახურებს არაერთი გარემოების გამო. კერძოდ, შრომით ურთიერთობებში დადგენილი პრაქტიკაა პირის დასაქმება განსაზღვრული ვადით. შესაბამისად, მოპასუხეს შეეძლო, კვალიფიციური კადრი დაენიშნა კონკრეტულ პოზიციაზე, მაგრამ არა - უვადოდ. არგუმენტი, რომ კვალიფიციური კადრის მოძიება გართულდება ვადიანი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში, არის მხოლოდ ზოგადი ვარაუდი და ამ ვარაუდის გამო მოსარჩელის ინტერესების გათვალისწინებაზე უარი დაუსაბუთებელია. შრომის კოდექსით დადგენილი ალტერნატივები, რომლებიც გულისხმობს იმავე ან ტოლფასი ვაკანტური პოზიციის არარსებობის შემთხვევაში კომპენსაციის გაცემის შესაძლებლობას, ვერ უზრუნველყოფს უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის უფლების სრულად აღდგენას. პრიორიტეტი სამსახურისა და საქმის შენარჩუნე-

---

<sup>12</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 26 სექტემბრის განჩინება საქმეზე №2/21612-21.

ბაა და არა - ერთჯერადი ფულადი კომპენსაცია. სასამართლოს მიერ მითითებული არგუმენტაცია ნიშნავს, რომ კომპენსაციის გაცემის შესაძლებლობის გამო, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება (სამუშაო პოზიციაზე სხვა პირის უვადოდ დანიშვნის აკრძალვის თაობაზე), რომელიც ამ დრომდე არაერთ საქმეზე გამოუყენებია სასამართლოს, არცერთ შემთხვევაში არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რითაც შრომის დავებში ამ ინსტიტუტის არსი იკარგება.

ეკატერინე კიკნაძისთვის სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებაზე უარის თქმამ გამოიწვია ის, რომ საქმის წარმოების სპეციალისტის პოზიცია სსიპ - საქართველოს ეროვნულ მუზეუმში ვაკანტური აღარ არის. სამართლიანი სასამართლოს უფლების ფარგლებში მნიშვნელოვანი იყო, მოსარჩელეს ჰქონოდა თავისი შრომითი უფლებების დაცვის მაქსიმალური შესაძლებლობა, თუმცა ეს უგულებელყოფილი იყო მოპასუხისთვის განუჭვრეტელი და მომავალში სავარაუდო ზიანის პრევენციის საფუძვლით.

## **გაჭიანურებული სამართალწარმოება**

საიას წარმოებაში არსებული 12 საქმიდან არცერთი არ განხილულა კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ვადებში.<sup>13</sup> მათი უმრავლესობა გაუმართლებლად ჭიანურდება.

მაგალითად, ნ.ა-ს სარჩელი სასამართლოს 2021 წლის აგვისტოში წარედგინა და მხოლოდ 2023 წლის მაისში გადავიდა მისი განხილვა დასკვნით ეტაპზე პირველ ინსტანციაში. გაჭიანურების მიზეზი, სასამართლოს გადატვირთულობისა და სხდომების რამდენიმე თვის ინტერვალით ჩანიშვნის გარდა, იყო მოპასუხის მიერ ინფორმაციის/დოკუმენტაციის დაგვიანებით მოწოდება. იმის გამო, რომ სხდომის ჩატარების მომენტისთვის შეიძლებოდა შეცვლილიყო ფაქტობრივი გარემოებები, რამდენჯერმე საჭირო გახდა ინფორმაციის ხელახლა გამოთხოვნა, რამაც მოსარჩელისგან დამოუკიდებლად გააჭიანურა პროცესი. ამავე საქმეში გამოვლინდა შემთხვევები, როდესაც სხდომა მოპასუხის შუამდგომლობის საფუძველზე გადაიდო. შედეგად, მოპასუხე დაწესებულებაში ამჟამად არცერთი ტოლფასი პოზიცია აღარ არის ვაკანტური, რაც სამსახურში აღდგენის კუთხით მნიშვნელოვან პრობლემას ქმნის.

<sup>13</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე მოთხოვნების შესახებ საქმე განხილული უნდა იყოს არაუგვიანეს 1 თვისა.

2022 წლის ივლისში წარდგენილი ა.ვ-ის, ვ.ზ-ისა და გ.ფ-ის სარჩელების განხილვა ჯერ კიდევ არ დაწყებულა და ამ დრომდე არცერთი სხდომა არ არის ჩანიშნული.

ზემოხსენებული საქმეების განხილვის პროცესში უგულებელყოფილია საპროცესო ეკონომიის პრინციპი, რომლის დაუცველობაც, პრაქტიკული შედეგების მხრივ, ხშირად უსამართლობის ტოლფასია. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, საქმის გონივრულ ვადაში განხილვა ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა. მის დაუცველობას შედეგად მოსდევს სამართალწარმოების გაჭიანურება, ეს კი მხარის უფლებების დარღვევის პირდაპირპროპორციულია.<sup>14</sup> ევროსასამართლოს შეფასებით, „დაგვიანებული მართლმსაჯულება უარყოფილი მართლმსაჯულების ტოლფასია“.<sup>15</sup> სამართლიანობისთვის, მნიშვნელოვანია, დარღვეული უფლება სწრაფად აღდგეს. დაგვიანებულმა რეაგირებამ, ხშირ შემთხვევაში, შესაძლოა, გამოიწვიოს ამ უფლების სოციალური და იურიდიული მნიშვნელობისა და ღირებულების დაკარგვა. ეს გულისხმობს, რომ მხარე ვერ შეძლებს მისთვის კანონით მინიჭებული უფლების რეალიზებას და მიაღგება ზიანი.

საპროცესო ეკონომიის პრინციპის დაცვა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს სოციალური ხასიათის დავებში. სამსახურის დაკარგვა გულისხმობს სტაბილური შემოსავლის გარეშე დარჩენას, რაც, დღევანდელი ეკონომიკური და სოციალური პირობების გათვალისწინებით, მძიმე მდგომარეობაში აყენებს სამსახურიდან გათავისუფლებულ პირს. საქმის განხილვის გაჭიანურება კი, ამ ფონს კიდევ უფრო ამძიმებს. ასევე საყურადღებოა, რომ საჯარო დაწესებულებებისა თუ კერძო კომპანიების მიმართ დავის დროს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოუყენებლობის გამო, ძალიან ცოტა დასაქმებული ახერხებს თავდაპირველ პოზიციაზე აღდგენას.

---

<sup>14</sup> MIKULIĆ v. CROATIA, no. 53176/99, 07.02.2002.

<sup>15</sup> Ochigava v. Georgia, no. 14142/15, 16.02.2023, §58.

## სახალხო დამცველის რეკომენდაცია და მისი შეუსრულებლობის პრობლემა

სახალხო დამცველმა დაადგინა დისკრიმინაციის ფაქტი ეკატერინე კიკნაძის, დინარა ვაჩნაძის, ნინო ხუნდაძის, დავით ნიორაძის მიმართ და 2022 წლის 26 ოქტომბერს გამოსცა რეკომენდაცია განსხვავებული მოსაზრებების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ.<sup>16</sup>

2022 წლის 28 იანვარს სსიპ - შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნულმა სამეცნიერო ფონდმა გამოაქვეყნა კონკურსში გამარჯვებული პროექტების სია. საქართველოს ეროვნული მუზეუმის 13 გამარჯვებულ პროექტს შორის იყო ეკატერინე კიკნაძის, დინარა ვაჩნაძის, ნინო ხუნდაძისა და დავით ნიორაძის ერთობლივი პროექტიც.

მას შემდეგ, რაც ცნობილი გახდა, რომ განმცხადებლების პროექტმა რუსთაველის ფონდის დაფინანსება მიიღო, მუზეუმში კრიტიკულად განწყობილი (ყოფილი) თანამშრომლების სამეცნიერო კვლევების განხორციელების ხელშეშლის მიზნით, მინისტრმა კვლევითი პროექტებიდან კონკრეტული პირების ჩამოშორების მექანიზმი შეიმუშავა. კერძოდ, დებულებით, დირექტორატს მიენიჭა უფლებამოსილება, დაფინანსებული პროექტების შესახებ მიმართოს დამფინანსებელს და მოითხოვოს საგრანტო თანხა, ასევე, თავად განსაზღვროს, დაუშვებს თუ არა მუზეუმში მკვლევარს კვლევითი პროექტის განსახორციელებლად.

ცვლილებების შესაბამისად, დირექტორატმა ადასრულა მინისტრის დისკრიმინაციული განზრახვა. კერძოდ, განმცხადებლებმა 2022 წლის 28 მარტს საქართველოს ეროვნული მუზეუმის Facebook-პოსტიდან შეიტყვეს, რომ სსიპ - შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნულ სამეცნიერო ფონდს, სსიპ - ეროვნული მუზეუმის სახელით, გაეგზავნა თანხმობა კონკურსში გამარჯვებული 12 პროექტის განხორციელების თაობაზე და გაფორმდა ხელშეკრულებები.<sup>17</sup> ერთადერთი პროექტი, რომელზეც დირექტორატმა და ახალშექმნილმა სამეცნიერო საბჭომ უარი თქვეს, განმცხადებლების პროექტი იყო. შედეგად, შეუძლებელი გახდა მათი გამარჯვებული სამეცნიერო პროექტის განხორციელება.

<sup>16</sup> <https://gyla.ge/ge/post/sakhalkho-damcvelma-ekaterine-kiknadzis-dinara-vachnadzis-nino-khundadzisa-da-davit-nioradzis-mimart-diskriminaciuli-mopyrobis-fahti-daadgina> (ნანახია: 06.06.2023).

<sup>17</sup> <https://www.facebook.com/GNMuseum/posts/10158412015271269> (ნანახია: 06.06.2023).

აღსანიშნავია, რომ განმცხადებლები არიან 2021 წლის აგვისტოსა და დეკემბერში მომზადებული იმ პეტიციების ხელმომწერები და ორგანიზატორები, რომლებიც ხელოვნების მუზეუმის ირგვლივ განვითარებულ მოვლენებს უკავშირდებოდა. მუზეუმის ახალი ადმინისტრაციის მხრიდან პეტიციების ხელმომწერთა დევნა კი რეორგანიზაციის შედეგებშიც ნათლად გამოჩნდა.

როგორც რეკომენდაციაშია მითითებული, მოვლენების განვითარების თანმიმდევრობა ადასტურებს, რომ ცვლილებების ინიცირება და შემდგომში გამარჯვებული პროექტის დაფინანსებაზე უარის თქმა განპირობებული იყო მხოლოდ განმცხადებლების მიერ გამოხატული პოზიციით. შესაბამისად, ფაქტების, მტკიცებულებებისა და სამართლებრივი სტანდარტების შეჯერებით, სახალხო დამცველმა მიიჩნია, რომ განმცხადებლის მიმართ მოპასუხის მხრიდან მოხდა მათ პირად ცხოვრებასა და პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლებაში ჩარევა, გამოხატვის თავისუფლებით დაცული აზრის გამო.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა საქართველოს კულტურის, სპორტის და ახალგაზრდობის მინისტრს და სსიპ - საქართველოს ეროვნული მუზეუმის დირექტორატს შემდეგი რეკომენდაციით მიმართა:

- გამარჯვებული პროექტის „საქართველოს ეროვნული მუზეუმის შალვა ამირანაშვილის სახელობის ხელოვნების მუზეუმის XVIII-XIX საუკუნის ქართული დაზგური პორტრეტული მხატვრობის კოლექციის ინტეგრირებული კვლევა“ დაფინანსების მიღების მოთხოვნით, მიმართოს შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნულ სამეცნიერო ფონდს;
- მომავალში არ დაუშვას განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით, მათ შორის, უზრუნველყოს შიდაორგანიზაციული აქტებისა და პოლიტიკის შესაბამისობა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონთან.

სახალხო დამცველის რეკომენდაციის მიუხედავად, საქართველოს ეროვნული მუზეუმის ადმინისტრაციას ამ დრომდე არ განუხორციელებია რაიმე ქმედება. შესაბამისად, პრობლემა კვლავ აქტუალურია. განმცხადებლები ამჯერად უკვე თბილისის საქალაქო სასამართლოში დავობენ დისკრიმინაციული მოპყრობის აღმოფხვრისა და მოსარჩელეთა მიმართ მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით.

## **ჩარევა სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებული ცენტრის საქმიანობაში**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს წარმოებაშია საქმე კულტურის სამინისტროს მხრიდან სსიპ - გიორგი ჩუბინაშვილის სახელობის ქართული ხელოვნების ისტორიისა და ძეგლთა დაცვის ეროვნული კვლევითი ცენტრის სამეცნიერო საბჭოს (შემდგომში - სამეცნიერო საბჭო) უფლებამოსილებაში ჩარევისა და თამარ ბელაშვილის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხთან დაკავშირებით.

საქმის მიხედვით, 2022 წლის 15 თებერვლიდან ცენტრის დირექტორ თამარ ბელაშვილს უფლებამოსილების ვადა ამოეწურა. კანონმდებლობის შესაბამისად, სამეცნიერო საბჭომ 2022 წლის 16 თებერვალს ცენტრის დირექტორის პოზიციაზე ღია კონკურსის გამოცხადების გადაწყვეტილება მიიღო, რის შესახებაც ეცნობა სამინისტროს. კონკურსი ჩატარდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ცენტრის სამეცნიერო საბჭომ არჩევანი კვლავ თამარ ბელაშვილის კანდიდატურაზე შეაჩერა. კონკურსის დასრულების შედეგები შემდგომი ფორმალური პროცედურების გასავლელად სამინისტროს წარედგინა. ეს უკანასკნელი ვალდებული იყო, სამეცნიერო საბჭოს მიერ შერჩეული კანდიდატი დამტკიცებინა (კანონი საბჭოს მიერ არჩეული დირექტორის კანდიდატურის დამტკიცებაზე უარის საფუძვლად უთითებს მხოლოდ არჩევნების პროცედურების დარღვევით ჩატარებას და არა - კონკრეტული კანდიდატურის უნარ-ჩვევების შეფასებას). თუმცა, სამინისტრომ ამ ვალდებულების შესრულებაზე დაუსაბუთებლად თქვა უარი და სამეცნიერო საბჭოს მიუთითა, ახალი კონკურსი გამოეცხადებინათ, ასევე, დირექტორის კანდიდატურა წინასწარ შეეთანხმებინათ. ეს ყოველივე ნათლად მიუთითებს, რომ სამინისტროსთვის მიუღებელი იყო კონკრეტულად თამარ ბელაშვილის კანდიდატურა. საბჭოს მიერ შერჩეული კადრის დამტკიცებაზე უარს სამართლებრივი საფუძველი არ ჰქონია.

ცენტრის მოსაზრებით, კანონიერად არჩეული კანდიდატის დამტკიცებაზე უარი და ცენტრის სამეცნიერო საბჭოსთვის დირექტორის არჩევნების პროცედურის დაწყებამდე სავარაუდო კანდიდატურის შეთანხმების მოთხოვნა არის საბჭოს კომპეტენციაში ჩარევის მცდელობა და, ფაქტობრივად, გამორიცხავს ობიექტური გადაწყვეტილების მიღებას ღია კონკურსის საფუძველზე. ამასთანავე, ეს ქმედება დისკრიმინაციულია თამარ ბელაშვილის მიმართ.



„ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-7 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, „საქართველოს საკანონმდებლო აქტებს აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა საქართველოს კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების მიმართ“. ამდენად, დებულების კანონთან შეუსაბამობის პირობებში უპირატესობა ენიჭება კანონით დადგენილ ნორმებს. მოპასუხე სამინისტროს მითითება იმაზე, რომ სსიპ - გიორგი ჩუბინაშვილის სახელობის ქართული ხელოვნების ისტორიისა და ძეგლთა დაცვის ეროვნული კვლევითი ცენტრის მიერ ჩატარებული კონკურსი და ღირექტორის არჩევნები ვერ იქნებოდა მიჩნეული კანონიერად, გაურკვეველი და უსაფუძვლოა. ისინი ჩატარდა სწორედ „მეცნიერების, ტექნოლოგიებისა და მათი განვითარების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, რომელიც უპირატესია კანონქვემდებარე აქტზე, ამ შემთხვევაში - ცენტრის დებულებაზე. ასევე, მხარე მიუთითებს, რომ ცენტრის მიერ იმავე კანდიდატის ხელახლა წარდგენის წესს დებულება საერთოდ არ მოიცავს. თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ ეს საკითხი მოწესრიგებულია „მეცნიერების, ტექნოლოგიებისა და მათი განვითარების შესახებ“ საქართველოს კანონით. შესაბამისად, ვინაიდან დებულებით ეს საკითხი არ რეგულირდება, ცენტრს უნდა ეხელმძღვანელო კანონით.

თბილისის საქალაქო სასამართლოში ამ საქმის არსებითად განხილვა მიმდინარეობს. აღსანიშნავია, რომ სამინისტრო ითხოვს მოსარჩელეთა წრიდან სამეცნიერო საბჭოს ჩამოშორებას და საქმის შეწყვეტას იმ დასაბუთებით, რომ ის არ არის ცალკე სამართლის სუბიექტს და არ აქვს დავის უფლება. კანონის მიხედვით, სწორედ ცენტრის სამეცნიერო საბჭოა უფლებამოსილი, შეარჩიოს ცენტრის ღირექტორი. შესაბამისად, მისი არჩევანის დამტკიცებაზე უარი საბჭოს უფლებამოსილებაში ჩარევაა და მის შემადგენლობაში მყოფი 26 მეცნიერის მიერ აღქმულია, როგორც დისკრედიტაცია და რეპუტაციის შელახვა. აქედან გამომდინარე, საბჭოს უნდა ჰქონდეს კანონით განმტკიცებული საკუთარი უფლებების დაცვის შესაძლებლობა. აღსანიშნავია ისიც, რომ მთელი ამ დროის განმავლობაში სამინისტრო ხელოვნურ დაბრკოლებებს უქმნის ცენტრს, რაც გამოიხატება დებულებაში ცვლილებების შეტანის, სამტატო ნუსხის დამტკიცების შეფერხებასა და ბიუჯეტის ფორმირების გაჭიანურებაში.

## სამუზეუმო ექსპონატებთან მიმართის დაშვებაზე უარი

საიამ ეკატერინე კვიციანი სახელით სარჩელით მიმართა საკონსტიტუციო სასამართლოს.<sup>18</sup> გასაჩივრებული ნორმა განსაზღვრავს საქართველოს ეროვნულ მუზეუმში კვლევითი საქმიანობის მიზნებისთვის მკვლევართა დაშვების წესს. კერძოდ, ეროვნული მუზეუმის ფონდებში კვლევითი საქმიანობის მიზნებისთვის დაინტერესებულ პირთა დაშვება შესაძლებელია მუზეუმის დირექტორატის გადაწყვეტილებით, რომელიც უნდა ეცნობოს სამინისტროს.

სადავო ნორმა ეროვნული მუზეუმის დირექტორატს ანიჭებს მუზეუმში მკვლევართა დაშვების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებას, თუმცა არ განსაზღვრავს, რა კრიტერიუმებს უნდა ეფუძნებოდეს ეს გადაწყვეტილება. მსგავს სახელმძღვანელო კრიტერიუმებს არც სხვა საკანონმდებლო აქტები მოიცავს. საიას პოზიციით, ასეთ შემთხვევაში დირექტორატის უფლებამოსილება არის შეუზღუდავი, რაც წარმოშობს მკვლევართა საწინააღმდეგოდ მისი ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას.

აქედან გამომდინარე, საია ითხოვს გასაჩივრებული ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტთან მიმართებით, რომლითაც დაცულია საჯარო ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობის უფლება.

ამავე საკითხს უკავშირდება მოსარჩელის მიერ 2022 წლის 18 აგვისტოს დაწყებული ადმინისტრაციული დავა სსიპ - საქართველოს ეროვნულ მუზეუმის წინააღმდეგ. საქმე ეხება საქართველოს ეროვნული მუზეუმის 4 ფონდში დაშვებას, რათა მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ საკუთარი რესურსით გაეგრძელებინა კვლევა. თუმცა, მან საქართველოს ეროვნული მუზეუმისგან მიიღო უარი, რაც გამოიხატა ინფორმაციის გაცემისთვის დადგენილი ვადის დარღვევასა და სრულ უმოქმედობაში. ეს კი, კანონმდებლობით, საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე უარის თქმად მიიჩნევა.

ზემოაღნიშნული ფონდები განეკუთვნება სახელმწიფო დაწესებულებაში დაცულ საჯარო ინფორმაციას. სწორედ ამიტომ, ეკატერინე კვიციანი დავობს, რომ სსიპ - საქართველოს ეროვნული მუზეუმს დაევალოს კონკრეტულ ფონდებში მისი დაშვება, შესაბამისად, მოთხოვნილი საჯარო ინფორმაციის სრულყოფილად გადაცემა.

<sup>18</sup> <https://constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=14006>.

## შეჯამება

ანგარიშში განხილული საქმეების ანალიზით დგინდება, რომ კულტურის სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებული დაწესებულებებიდან არასასურველი დასაქმებულების ჩამოშორება ხდება შრომის კანონმდებლობის სრული უგულებელყოფით და მათ უფლებებში უხეში ჩარევით. მეტიც, ზოგიერთი მეცნიერის მიმართ დევნის პოლიტიკა გათავისუფლების შემდეგაც გრძელდება, რითაც მათ დამოუკიდებელი სამეცნიერო საქმიანობის შესაძლებლობა ერთმევათ. უკანონოდ გათავისუფლებული პირების უფლებების აღდგენის თვალსაზრისით აღსანიშნავია სასამართლოს როლიც. დავების ნაწილი დასაქმებულთა სასარგებლოდ გადაწყდა, თუმცა ზოგიერთ საქმესთან დაკავშირებით სასამართლოს გადაწყვეტილებები/განჩინებები დაუსაბუთებელია და კრიტიკას იმსახურებს.