



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

27 თებერვალი, 2018 წ.

ქ. გორი

შესავალი ნაწილი

**გორის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ნინო შარაძე
სხდომის მდივანი ქეთევან ცერცვაძე**

მოსარჩელე - დ---თ მ-----ე

მოპასუხე - სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის
სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ი

წარმომადგენელი - თეა კ-----ე, აკაკი გაწერელია

მესამე პირი - ნ-----რ ჩ-----ე

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - გ-----
ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----
—ს დირექტორის 2016 წლის 27 დეკემბრის №2--8 ბრძანება მოსარჩელის
თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს - სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის
საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ში ადმინისტრაციის
უფროსის ან შესაბამის (სამსახურებრივი ფუნქციები და შრომის ანაზღაურება)
ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. დაევალოს მოპასუხე მხარეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016
წლის 27 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის განმავლობაში,
ყოველთვიურად მისაღები შრომის ანაზღაურების სრული ოდენობით,

გათვალისწინებული როგორც საბიუჯეტო დაფინანსებიდან, ისე კანონმდებლობით ნებადართული შემოსავლებიდან.

მხარის განმარტებით, იგი 2013 წლის 02 ივლისს თავდაცვის სამინისტროს ს-----
--ო ჰ-----ს დირექტორის №5-3/კ ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა სსიპ გ-----
-ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----
---ს ადმინისტრაციის უფროსის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად.
აღნიშნულ თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში მან წარმატებით გაიარა
თანამდებობის დაკავების მიზნით საჯაროდ გამოცხადებული კონკურსი და
2013 წლის 21 აგვისტოს ს-----ო ჰ-----ს დირექტორის №6-3/კ ბრძანების
საფუძველზე დაინიშნა ამავე ორგანიზაციის ადმინისტრაციის უფროსის
თანამდებობაზე 6 თვის გამოსაცდელი ვადით. ამ ვადის ამოწურვამდე,
წარმატებული საქმიანობის გამო, დირექტორის 2013 წლის 27 დეკემბრის №7-
9/კ ბრძანების საფუძველზე მას გაუფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება
და დაინიშნა სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის
სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობაზე.
2014 წლის აგვისტოს დასაწყისში განხორციელდა ს-----ო ჰ-----ს საშტატო
ნუსხაში ცვლილება და დაემატა ახალი საშტატო ერთეული - ადმინისტრაციის
უფროსის მოადგილე. აღნიშნული ცვლილების შესახებ მოსარჩელეს ეცნობა
2014 წლის 14 აგვისტოს, დირექტორის სამუშაო ოთახში, როდესაც დირექტორმა
მას შესთავაზა ახალ საშტატო კატეგორიაზე - ადმინისტრაციის უფროსის
მოადგილის თანამდებობაზე გადასვლა, რაზეც მოსარჩელე დათანხმდა იმ
პირობით, თუ მისი პასუხისმგებლობები უცვლელი დარჩებოდა და შრომის
ანაზღაურებაში მოხდებოდა უმნიშვნელო ცვლილება. შესაბამისად 2014 წლის
14 აგვისტოს დირექტორის №1032 ბრძანების საფუძველზე გადაყვანის
ფორმით იგი დაინიშნა ს-----ო ჰ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის
მოადგილის თანამდებობაზე, ხოლო 2016 წლის 23 მაისის №5-0 ბრძანების
საფუძველზე, ძირითად მოვალეობასთან შეთავსებით შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტამდე (2016 წლის 27 დეკემბრამდე) ასრულებდა ს-----
ო ჰ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის მოვალეობას. 2016 წელს ს-----ო ჰ-----
---ში შეიცვალა ხელმძღვანელობა და იმავე წლის 02 დეკემბერს მოსარჩელეს
ფორმალურად ეცნობა ს-----ო ჰ-----ში მოსალოდნელი რეორგანიზაციის
შესახებ, რომელსაც შესაძლოა საშტატო ერთეულების გაუქმების გამო
გამოეწვია მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება. 2016 წლის 09 დეკემბერს
მოსარჩელემ მიიღო მისთვის გაუგებარი და უპატივცემულობის გამომხატველი
დოკუმენტი, რომლითაც ს-----ო ჰ-----ი სთავაზობდა მთავარი
სპეციალისტის - იურისტის თანამდებობის დაკავებას, ასეთ თანამდებობას ს-----
ო ჰ-----ის საშტატო ნუსხა არ ითვალისწინებდა. 2013 წლის 02 ივლისიდან
2017 წლის 27 დეკემბრამდე არაერთი პირდაპირი შემოწმება განხორციელდა ს-----
ო ჰ-----ში საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური
ინსპექციის, საქართველოს სახელმწიფო აუდიტის სამსახურისა და
სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს მიერ, თუმცა

არცერთხელ დაფიქსირებულა შენიშვნა ან დარღვევა მოსარჩელე დ---თ მ-----ის მიმართ.

თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს დირექტორის 2016 წლის 27 დეკემბრის №2--8 ბრძანებით განთავისუფლდა ჰ-----ს ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის თანამდებობიდან და ამავე ბრძანებით შეუწყდა 2016 წლის 23 მაისის №5-0 ბრძანებით დაკისრებული "ადმინისტრაციის უფროსის" მოვალეობა. სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 20 დეკემბერს (№12007-1 წერილი) დამტკიცებული სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის - საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს საშტატო ნუსხა და სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2016 წლის 05 დეკემბრისა და 2016 წლის 22 დეკემბრის ბრძანებები. მოსარჩელის განმარტებით, ზემოაღნიშნული ადმინისტრაციული აქტების საფუძველზე ჩატარებული რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით, არ შეიძლება ჩაითვალოს რეორგანიზაციის აქტად, ვინაიდან რეორგანიზაცია ატარებდა მოჩვენებით ხასითს, არ გამომდინარეობდა კანონის დანაწესიდან, რითაც შეილახა დასაქმებულის საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლებები.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ს-----ო ჰ-----ი წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომლის უფლებაუნარიანობა განისაზღვრება საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 31 მარტის №13 ბრძანებით დამტკიცებული დებულებით, რომლის მიხედვითაც ს-----ო ჰ-----ის საქმიანობის სახელმწიფო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო.

სსიპ - გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის ს-----ო ჰ-----ში 2016 წლის დეკემბერში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რაც არ იყო განპირობებული ერთი რომელიმე კონკრეტული დასაქმებულის გათავისუფლების მოტივით, ობიექტურად საჭირო იყო სამუშაო ძალის შემცირება ეკონომიკური ცვლილებების გამო.

ს-----ო ჰ-----ში მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ ყველა თანამაშრომელი იყო ინფორმირებული, აღნიშნულის თაობაზე დ---თ მ-----ე გაფრთხილებულ იქნა ოფიციალურად, წერილობითი ფორმით, ხოლო 2016 წლის 09 დეკემბერს მოსარჩელეს ჰ-----ს ადმინისტრაციამ შესთავაზა მისი კომპეტენციის შესაბამისი სამუშაო, ვინაიდან იგეგმებოდა მისი თანამდებობის გაუქმება და უფლებამოსილებათა გადანაწილება სხვა თანამშრომლებზე, რასაც მოსარჩელე მხარე არ დათანხმდა.

მხარის განმარტებით, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2016 წლის 20

დეკემბერს (№12007-1 წერილი) დამტკიცებული სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს საშტატო ნუსხით გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული, რაც გამოირიცხავს მოსარჩელის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შესაძლებლობას. არ არსებობს ლეგიტიმური საფუძველი მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა, ვინაიდან არ არსებობს იდენტური ფუნქციებისა და მოვალეობების მქონე სამსახური. მოსარჩელის თანამდებობა განსხვავდება სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობისაგან და შეუძლებელია ის მიჩნეულ იყოს ტოლფას თანამდებობად. ამასთან, სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობას აქვს განსხვავებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელთაც მოსარჩელე მხარე ვერ აკმაყოფილებს.

მესამე პირმა სარჩელს მხარი არ დაუჭირა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები;

3.1. დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით - სამართლებრივ ურთიერთობაში და 2014 წლის 14 აგვისტომდე ეკავა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობა, ხოლო განთავისუფლებამდე, ანუ 2016 წლის 27 დეკემბრამდე - ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის თანამდებობა. ჰ-----ის დირექტორის 2016 წლის 23 მაისის ბრძანებით ამავე დღიდან მოსარჩელეს, როგორც ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილეს, ძირითად მოვალეობასთან შეთავსებით დაკისრებული ჰქონდა ადმინისტრაციის უფროსის მოვალეობის შესრულება დროებით.

3.2. დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 27 დეკემბერს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს დირექტორის №2--8 ბრძანებით გათავისუფლდა ამავე ჰ-----ს ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის თანამდებობიდან. აღნიშნული ბრძანების საფუძველი იყო საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 20 დეკემბერს (N12007-1 წერილი) დამტკიცებული სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს საშტატო ნუსხა და სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს დირექტორის 2016 წლის 05 დეკემბრის და 2016 წლის 22 დეკემბრის ბრძანებები.

3.3 დადგენილია ისიც, რომ სსიპ - გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს დირექტორის №183 ბრძანებით ს-----ო ჰ-----ში გამოცხადდა დაწესებულების სტრუქტურული

რეორგანიზაცია არსებულ საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობათა შესაძლო შემცირებით. ხსენებული აქტით შესაბამის სამსახურს დაევალა კ-----ს თანამშრომელთა გაფრთხილება, შტატების შემცირების შემთხვევაში სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნულის შესახებ გაფრთხილებულ იქნა მოსარჩელეც, რაც ხელმოწერით დაადასტურა 2016 წლის 02 დეკემბერს.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2016 წლის 20 დეკემბრის №12007-1 წერილით კ-----ში გადაგზავნილ იქნა სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო კ-----ს ახალი საშტატო ნუსხა, რომელშიც ს-----ო კ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის საშტატო ერთეული აღარ იყო გათვალისწინებული. ამ ახალი საშტატო ნუსხის შესაბამისად, ს-----ო კ-----ის დირექტორის 2016 წლის 22 დეკემბრის №188 ბრძანების შესაბამისად, გაუქმდა ს-----ო კ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის შტატი.

3.4 დადგენილია, რომ ს-----ო კ-----ის ხელმძღვანელობისაგან 2016 წლის 09 დეკემბერის წერილობით შეთავაზებას გაუქმებული თანამდებობის ნაცვლად მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) თანამდებობაზე დასაქმების შესახებ მოსარჩელე არ დაეთანხმა.

4. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

4.1 სასამართლო საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებებით დადგენილად მიიჩნევა, რომ ს-----ო კ-----ში განხორციელებული რეორგანიზაცია/ოპტიმიზაცია არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. რეორგანიზაცია მიმართული იყო საშტატო ერთეულების ოპტიმიზაციისაკენ, რათა მომხდარიყო სისტემის საკადრო პოლიტიკის რაციონალიზაცია და გაზრდილიყო პერსონალის პროდუქტიულობა. საქმეში წარმოდგენილ საშტატო ნუსხათა შედარებითი ანალიზით რეორგანიზაციის პროცესი მოსარჩელესთან ერთად შეეხო სხვა დასაქმებულ პირებსაც, რის საფუძველზეც შემცირდა თანამშრომელთა რიცხოვნობა, ასევე შემცირდა თანამდებობრივი სარგოებისა და დანამატების ოდენობა. ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაცია იყო მართლზომიერი და იგი არ ატარებდა მოჩვენებით ხასიათს.

4.2 სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნევა ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ რეორგანიზაციის პროცესში გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები მოსარჩელის მიერ სადავოდ არ გამხდარა და ეს აქტები დღემდე ძალაშია. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს, იმ გარემოებას, რომ კ-----ის დირექტორის 2016 წლის 08 დეკემბრის ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ - გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო კ-----ში არსებული ვაკანტური თანამდებობის დაკავების მიზნით

გამოსაცხადებელი კონკურსის ფარგლებში, კანდიდატების მიმართ წასაყენებელი მოთხოვნები, სადაც ჰ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის კანდიდატის მიმართ წაყენებულ პროფესიულ მოთხოვნად მიეთითა დიპლომირებული მედიკოსი/აკადემიური ხარისხი საზოგადოებრივი ჯანდაცვისა და პროფილაქტიკური მედიცინის სფეროში, სამედიცინო სფეროში სამ წლიანი გამოცდილება. დადგენილია, რომ მოსარჩელე პროფესიით არის იურისტი და ამდენად იგი, როგორც სამედიცინო განათლების არმქონე პირი ვერ პასუხობს ჰ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

სამოტივაციო ნაწილი:

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა განმარტებები, გაანალიზა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, მიაჩნია, რომ დ---თ მ-----ის სარჩელი სსიპ - გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს მიმართ არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

6. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
საქართველოს შრომის კოდექსი;

7. სამართლებრივი შეფასება:

7.1 საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულია არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სადავო სამართლალური ურთიერთობის დროისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლი).

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლზე, რომლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

საქართველოს ორგანული კანონი, "საქართველოს შრომის კოდექსის" მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხოლო სხენებული ნორმატიული აქტის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

სასამართლო მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა მოქმედი

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა დღემდე ძალაში არსებული შესაბამისი სამართლებრივი აქტების საფუძველზე მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაცია, რომელიც ასევე შეეხო მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობას, შტატის შემცირების გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნაგანმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა ან ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების საფუძველზე, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ სათანადო მტკიცებულებათა წარმოდგენით ვერ დაასაბუთა სადავო აქტის გამოცემისას მოპასუხის მხრიდან დაშვებული კანონდარღვევების არსებობა. სასამართლო საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებებით დადგენილად და დადასტურებულად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაცია, რასაც შედეგად მოჰყვა საშტატო ერთეულის შემცირება. სასამართლო საქმეში წარმოდგენილი საშტატო ნუსხა-განრიგით, ასევე დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობათა გადანაწილების შესახებ

დოკუმენტების ანალიზით მიიჩნევა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ნამდვილად განხორციელდა რეორგანიზაცია და არსებული ვითარებიდან გამომდინარე საჭირო იყო სამუშაო ძალის შემცირება, რასაც შედეგად მოყვა კ-----ში მთელი რიგი თანამდებობების გაუქმება. (ადმინისტრაციულ მმართველობა შემცირდა ოთხი პირით, ხოლო ტექნიკური პერსონალისა კი ექვსი პირით და კ-----ს ბიუჯეტის რაციონალურად გახარჯვისა და თავდაცვის სამინისტროს ამოცანების შესრულების მიზნით სამედიცინო პერსონალს დაემატა ექვსი საშტატო ერთეული). ამდენად სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას მასზედ, რომ რეორგანიზაცია გახნხორციელდა მხოლოდ მოსარჩელე პირის მიმართ და არ მომხდარა რეალურად ორგანიზაციაში სამუშაო ძალის შემცირება.

7.2 მოსარჩელე სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითებს სსკ 115-ე მუხლზე, რომლითაც სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, დაუშვებელია ამ უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას და ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე მოითხოვს სადაო აქტის ბათილად ცნობას. მოსარჩელის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი უნდა გამოეყენებინა მხოლოდ მაშინ, როდესაც ცვლილება განაპირობებდა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას და არა საკუთარი სუბიექტური დამოკიდებულებების რეალიზაციისათვის. სასამართლო კვლავ მიუთითებს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის პროცესი არ წარმართულა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების მიზნით, აღნიშნული რეორგანიზაციის მიზანს შექმნილი ფინანსური პირობებიდან გამომდინარე შტატების ოპტიმიზაცია წარმოადგენდა. საგულისხმოა, რომ მოსარჩელე ინფორმირებული იყო მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ და მას კ-----ს ადმინისტრაციამ შესთავაზა სხვა სამუშაოზე გადასვლა, ვინაიდან იგეგმებოდა მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმება, რასაც მოსარჩელე მხარე არ დასთანხმდა. აღნიშნული მოწმობს იმას, რომ კ-----ს ადმინისტრაციის მიზანს არ წარმოადგენდა საკუთარი უფლების არამართლზომიერად გამოყენების გზით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ს-----ო კ-----ის დირექტორის 2016 წლის 27 დეკემბრის №2--8 ბრძანება დ---თ მ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, რის გამოც არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძვლები.

7.3 სასამართლო მოიხმობს საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8- ე მუხლს, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

როგორც უკვე აღინიშნა, რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული - 3-----ს ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის თანამდებობა. ამდენად, მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ამ ფაქტობრივი გარემოებების გამო, მით უფრო იმ პირობებში, როცა მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სასამართლოს ბათილად არ უცვნიან. საყურადღებოა, რომ მოსარჩელე სარჩელით სამსახურში აღდგენას მოითხოვს ადმინისტრაციის უფროსის ან შესაბამის ტოლფას თანამდებობაზე. სასამართლო მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს მასზე, რომ სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო 3-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობას გააჩნია განსაზღვრული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც მოსარჩელე მხარე ვერ აკმაყოფილებს. ამასთან, ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის თანამდებობა, რომელიც გათავისუფლებამდე ეკავა მოსარჩელეს, არ შეიძლება იყოს ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობის ტოლფასი და ამასთან, ეს თანამდებობა დღეისათვის დაკავებული აქვს კონკურსის წესით შერჩეულ პირს - ნ-----რ ჩ-----ეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს უსაფუძვლო გათავისუფლების შედეგად მიაღდა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის კონტექსტში, ის სამართლებრივი შედეგია, რაც დამსაქმებლის მიერ სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებას უკავშირდება.

აღნიშნული ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომითი უფლების აღდგენის ძირითადი ღონისძიებაა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, რაც გულისხმობს შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობების აღდგენას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადით, ანაზღაურებითა და შესასრულებელი სამუშაოთი. ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან ფულადი კომპენსაციის დაკისრება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შესაძლებელი არ არის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა.

იმის გამო, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბძანება სასამართლოს მიერ არ იქნა ბათილად ცნობილი, შესაბამისად არ არსებობს მისი სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები, რის გამოც სარჩელს სრულად უნდა ეთქვას უარი დაკმაყოფილებაზე.

8. საპროცესო ხარჯები:

სსსკ-ის 55.2-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3, მე-8-ე, 46-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369 მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

1.3. დ---თ მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნას, ბათილად იქნეს ცნობილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ს დირექტორის 2016 წლის 27 დეკემბრის №2--8 ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს - სსიპ გ-----ი ა-----ს სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ს-----ო ჰ-----ში ადმინისტრაციის უფროსის ან შესაბამის (სამსახურებრივი ფუნქციები და შრომის ანაზღაურება) ტოლფას თანამდებობაზე, დაევალოს მოპასუხე მხარეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 27 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის განმავლობაში, ყოველთვიურად მისაღები შრომის ანაზღაურების სრული ოდენობით, გათვალისწინებული როგორც საბიუჯეტო დაფინანსებიდან, ისე კანონმდებლობით ნებადართული შემოსავლებიდან, ეთქვას უარი.

2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა,

გამოცხადდეს გორის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნინო შარაძე