



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

27 სექტემბერი, 2018 წელი

ქ. გორი

შესავალი ნაწილი

**გორის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ნინო შარაძე
სხდომის მდივანი თამარ ხარიბეგაშვილი**

მოსარჩელე _ მ----ა მ-----ე

წარმომადგენლები – ქ-----ო ვ-----ი

მოპასუხე _ სსიპ დ----- აკადემია

წარმომადგენლები - ანა გ-----ა

დავის საგანი _ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1.. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. სსიპ დ----- აკადემიის რექტორის 2018 წლის 05 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობა მოსარჩელე - მ----ა მ-----ის აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში;

1.2. ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება;

მოსარჩელის პოზიცია

მოსარჩელის განმარტებით, 2011 წლიდან კონკურსის წესით დაკავებული აქვს პროფესორის აკადემიური თანამდებობა სსიპ დ-----
----- აკადემიაში. 2012 წლის მარტის თვეში მიიღო მონაწილეობა ამავე დაწესებულების ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის ტექნიკურ მეცნიერებათა სკოლის დირექტორის თანამდებობის დაკავების მიზნით გამოცხადებულ არჩევნებში და პროფესორთა ხმების აბსოლიტური უმრავლესობით პროფესორის აკადემიური თანამდებობის პარალელურად დაიკავა სკოლის დირექტორის ადმინისტრაციული თანამდებობა 4 წლის ვადით. 2013 წლის 26 აგვისტოს მოხდა ტექნიკურ მეცნიერებათა სკოლისა და ბიზნეს-ადმინისტრირების სკოლების გაერთიანება, რომელსაც დაერქვა „ს-----ო სკოლა“ და მ----ა მ-----ე დაინიშნა აღნიშნული სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად სკოლის დირექტორის არჩევნების ჩატარებამდე. 2015 წლის 30 ოქტომბერს კვლავ გამოცხადდა კონკურსი ს-----ო სკოლის დირექტორის არჩევით თანამდებობაზე. არჩევნების ჩატარების თარიღად ს-----ო სკოლის საბჭოს გადაწყვეტილებით გამოცხადდა 2016 წლის 21 იანვარი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო და მასში მონაწილე პროფესორთა უმრავლესობამ კვლავ მას გამოუცხადა ნდობა, თუმცა აღნიშნულმა არჩევნებმა ვერ შეიძინა ლეგიტიმაცია თანამდევ დოკუმენტაციაში არსებული პროცედურული დარღვევების გამო. უახლოეს პერიოდშივე კერძოდ 2016 წლის 23 მარტს კვლავ გამოცხადდა კონკურსი და არჩევნების ჩატარების დღედ დაინიშნა 2016 წლის 09 ივნისი, რომლის შედეგად 2016 წლის 09 ივნისიდან ოთხი წლის ვადით იგი განმეორებით დაინიშნა ს-----ო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე (რექტორის ბრძანება N6-8, 17.06.16) დანიშვნის საფუძველი ამჯერადაც იყო სკოლის პროფესორთა სრული შემადგენლობის უმრავლესობით ფარულ არჩევნებში მისთვის გამოცხადებული უდიდესი ნდობა. არჩევნიდან დაახლოებით ერთი წლის შემდეგ აკადემიის რექტორის 2017 წლის 02 მაისის N5-0 ბრძანებით, მ----ა მ-----ესთან მიმართებაში განხორციელდა მხოლოდ თანამდებობრივი სახელწოდების ცვლილება და ნაცვლად ს-----ო სკოლის დირექტორისა, მას ეწოდა ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი. ცვლილების მიზეზი კი იყო აკადემიის სტრუქტურული ერთეულისათვის სახელის შეცვლა. არჩევით თანამდებობაზე მუშაობის ვადად ამავე ბრძანებით განესაზღვრა 2020 წლის 09 ივნისამდე პერიოდი 2017 წლის 25 დეკემბერს განხორციელდა ცვლილება თავდაცვის აკადემიის წესდებაში საქართველოს თავდაცვის მინისტრის N96 ბრძანებით. ცვლილების შედეგად აკადემიის წესდების მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტმა დაადგინა, რომ ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი არის აკადემიის ბაკალავრიატის ადმინისტრაციული თანამდებობის პირი, რომელსაც რექტორის წარდგინებით თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი. აკადემიის წესდებაში განხორციელებული ზემოაღნიშნული ცვლილებების პარალელურად მოხდა აკადემიის საშტატო ნუსხაში ცვლილებების შეტანის პროექტების შემუშავება და მინისტრისათვის დასამტკიცებლად წარდგენა. წესდებაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად ძალაში შევიდა განახლებული საშტატო ნუსხა, სადაც ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის საშტატო კატეგორია გასამხედროვდა პოლკოვნიკის სამხედრო წოდებით. აღნიშნული ორგანიზაციული ცვლილებების შეტანის მოტივით მოხდა მ----ა მ-----ის არჩევნების

შედეგად დაკავებული ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლება, იმ პირობებში, როდესაც დღესაც უცვლელად არსებობს იგივე საგანმანათლებლო სტრუქტურული ერთეული, რომელსაც ხელმძღვანელობდა მ----ა მ-----ე და დღესაც არსებობს ამ ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა აკადემიის საშტატო ნუსხაში. მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ 2011 წლიდან მოყოლებული არცერთხელ არ დაფიქსირებულა შენიშვნა ან დარღვევა მ----ა მ-----ის სამსახურებრივ საქმიანობასთან მიმართებაში. 2018 წლის 09 იანვარს მ----ა მ-----ემ N18401 განცხადებით მიმართა აკადემიის რექტორს და მოითხოვა აკადემიასთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთება. ამავე დღესვე აკადემიიდან მიიღო წერილი N20680, რომლის მიხედვითაც მისი გათავისუფლების მიზეზად მითითებულია ორგანიზაციული ცვლილებები. აღნიშნულ წერილშივე, მ----ა მ-----ეს ყოველგვარი არგუმენტაციისა და საფუძვლების გარეშე დაუსვეს კითხვა ჰქონდა თუ არა სურვილი გაეგრძელებინა პროფესორის აკადემიური საქმიანობა, რომელიც მან თავის დროზე კონკურსის წესით დაიკავა. სწორედ ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით იძულებულები გახდნენ მიემართათ სასამართლოსთვის დარღვეული უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების აღსადგენად.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხე სსიპ დ----- აკადემიამ **თავისი** შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები და ნწილობრივ აღწერს იმ ვითარებას, რამაც მოსარჩელის აღნიშნული თანამდებობიდან ვადამდე ადრე გათავისუფლება გამოიწვია, ვინაიდან აკადემიას აქვს სრული უფლებამოსილება მისი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიიღოს გადაწყვეტილება თუ როგორი ორგანიზაციული მოწყობა არის მისთვის უფრო მისაღები მისი ამოცანებიდან და მიზნებიდან გამომდინარე. ვინაიდან აკადემიის წესდება წარმოადგენს, როგორც ადმინისტრაციული ორგანოს მთავარ მომწესრიგებელ დოკუმენტს, მასში ცვლილებები ხორციელდება მისი მიღებისათვის დადგენილი წესით, საშტატო ნუსხა და სხვა ნებისმიერი შიდა მომწესრიგებელი ადმინისტრაციული აქტი გამოცემული უნდა იყოს მის საფუძველზე. აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი გახდა აკადემიის საშტატო ნუსხის შეცვლა. სინამდვილს შეესაბამება, რომ უცვლელად არსებობს აკადემიის ს-----ო სკოლა, ის სტრუქტურული ერთეული, რომელსაც ხელმძღვანელობდა მ----ა მ-----ე, მაგრამ აკადემიის წესდებაში და საშტატო ნუსხაში შესულმა ცვლილებამ, რომელიც გულისხმობს ამ თანამდებობაზე სამხედრო მომსახურების წოდების მქონე პირის დანიშვნას და მოსარჩელე გახდა თანამდებობისათვის შეუთავსებელი. მოსარჩელე ნამდვილად პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ფუნქციონალურ - მოვალეობებს, მაგრამ მის მიერ მითითებული გარემოება რომ მის მიმართ არასდროს არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური სახდელი, არ შეესაბამება სინამდვილეს, ვინაიდან 2012 წლის აკადემიის რექტორის N822 ბრძანებით, მის მიმართ გამოყენებული იქნა

„გაფრთხილება“. რაც შეეხება იმას, რომ საქართველოს კანონის „უმაღლესი განათლების შესახებ“ დადგენილი პროცედურებით არჩეული ადმინისტრაციული თანამდებობის პირის გათავისუფლება მოხდა, აღსანიშნავია, რომ როგორც სამხედრო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას თავისი სპეციფიკიდან გამომდინარე „სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად შესაძლებელია გააჩნდეს „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისათვის დადგენილი სტრუქტურისაგან განსხვავებული სტრუქტურა და სტრუქტურული ერთეულების უფლება-მოვალეობანი.

მოსარჩელის გათავისუფლება თანამდებობიდან მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით. მართალია, ორგანიზაციულ ცვლილებებს არ გამოუწვევია სამუშაო ძალის შემცირება, მაგრამ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ აკადემიაში შესაძლებელია არსებობდეს სპეციფიური მოწყობა, ასეთი ტიპის ცვლილება გახდა აუცილებელი. რაზეც, აკადემიის რექტორმა თავისი კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში მიიღო გადაწყვეტილება, რომელიც არ იყო დისკრეციული უფლებამოსილება, ვინაიდან მეორე შესაძლო ალტერნატივას ახალი ორგანიზაციული ცვლილებები არ იძლეოდა.

აკადემიის საშტატო ნუსხაში შეტანილი ცვლილება განაპირობა არსებულმა გამოწვევებმა და აკადემიის როგორც ქვეყანაში ერთადერთმა უმაღლესმა სამხედრო საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზანმა და ამოცანამ.

რაც შეეხება მოსარჩელის განმარტებას, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონო ბრძანების გამოცემის საფუძველზე არ შეესაბამება სინამდვილეს, ვინაიდან აკადემიის რექტორის მიერ გამოცემული აქტი, რომლის ბათილად ცნობასაც ითხოვს იგი, არის გამოცემული კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ასახავს იერარქიულად მასზე მაღლა მდგომ საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე აქტთა მოთხოვნებს, შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასა და თანამდებობისათვის განკუთვნილი შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების თაობაზე ვერ იქნება გაზიარებული. იმის გათვალისწინებით, რომ აკადემიაში მოქმედი წესდების და საშტატო ნუსხის გათვალისწინებით შეუძლებელია ს-----ო სკოლის ხელმძღვანელის თანამდებობა დაიკავოს სამოქალაქო პირმა, შესაბამისად მისთვის განაცდურის აღდგენის მოთხოვნას სამართლებრივი საფუძველი არ გააჩნია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები;

3.1.1. 2011 წლიდან მ----ა მ-----ეს საჯაროდ გამოცხადებული კონკურსის წესით დაკავებული აქვს პროფესორის აკადემიური თანამდებობა სსიპ დ-----
----- აკადემიაში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 05.08.2011 წლის ბრძანება N24;
- 19.10.2012 წლის ბრძანება N663;
- 31.10.2012 წლის ბრძანება N6-8;
- 30.10.2015 წლის ბრძანება N795;
- 17.10.2011 წლის შრომითი ხელშეკრულება N3;

3.1.2. 2012 წლის მარტის თვეში მ----ა მ-----ემ მონაწილეობა მიიღო ამავე დაწესებულების ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულის ტექნიკურ მეცნიერებათა სკოლის დირექტორის თანამდებობის დაკავების მიზნით გამოცხადებულ არჩევნებში და აკადემიური თანამდებობის პარალელურად დაიკავა სკოლის დირექტორის ადმინისტრაციული თანამდებობა 4 წლის ვადით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 13.03.2012 წლის შრომითი ხელშეკრულება N28;

3.1.3. 2013 წლის 26 აგვისტოს მოხდა ტექნიკურ მეცნიერებათა და ბიზნეს ადმინისტრირების სკოლების გაერთიანება, რომელსაც დაერქვა ს-----ო სკოლა და მ----ა მ-----ე დაინიშნა აღნიშნული სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად სკოლის დირექტორის არჩევნების ჩატარებამდე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 26.08.2013 წლის ბრძანება N531.

3.1.4. 2015 წლის 30 ოქტომბერს კვლავ გამოცხადდა კონკურსი ს-----ო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე და 2016 წლის 21 იანვარს ჩატარებულ არჩევნებში მ----ა მ-----ე არჩეულ იქნა თანამდებობაზე, რომელმაც ვერ შეიძინა ლეგიტიმაცია პროცედურული დარღვევების გამო.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 30.10.2015 წლის ს-----ო სკოლის საბჭოს სხდომის ოქმი =N8;
- 21.01.2016 წლის არჩევნების შემაჯამებელი ოქმი და შედეგების აქტი;
- 14.03.2016 წლის საარჩევნო კომისიის სხდომის ოქმი N2;

- ს-----ო სკოლის საბჭოს გადაწყვეტილება;

3.1.5. ს-----ო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე გამოცხადებული არჩევნების გაბათილებიდან უახლოეს პერიოდში - 2016 წლის 23 მარტს კვლავ გამოცხადდა კონკურსი და 2016 წლის 17 ივნისს ოთხი წლის ვადით მ----ა მ-----ე განმეორებით არჩეულ იქნა დირექტორის თანამდებობაზე. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო ყოველთვიურად შეადგენდა 2112 ლარს. მხარეები სადავოდ არ ხდიან და სასამართლო დადგენილად და დასტურებულად მიიჩნევენ გარემოებას, რომ მოსარჩელე კვლავ შრომითი ურთიერთობაში იმყოფება მოპასუხესთან და აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის პოზიციიდან გათავისუფლების შემდეგ დღემდე მისი ანაზღაურება შეადგენს თვეში 1752 ლარს (ხელზე გასაცემი).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2016 წლის 09 ივნისის ს-----ო სკოლის საარჩევნო კომისიის არჩევნების შედეგები;
--17.06.2016 წლის ბრძანება N6-8;

3.1.6. 2017 წლის 02 მაისს განხორციელდა ს-----ო სკოლის თანამდებობის სახელწოდების ცვლილება და ნაცვლად „ს-----ო სკოლის დირექტორისა“ ეწოდა „ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი“.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

-აკადემიის რექტორის 2017 წლის 02 მაისის ბრძანება N5-0;

3.1.7. 2017 წლის 25 დეკემბერს თავდაცვის აკადემიის წესდებაში განხორციელდა ცვლილება, რომლის შედეგად აკადემიის წესდებამ დაადგინა, რომ ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი არის აკადემიის ბაკალავრიატის ადმინისტრაციული თანამდებობის პირი, რომელსაც რექტორის წარდგინებით თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

-25.12.2017 წლის თავდაცვის აკადემიის მინისტრის ბრძანება N96.

3.1.8. აკადემიის წესდებაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად ძალაში შევიდა განახლებული საშტატო ნუსხა, სადაც ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის საშტატო კატეგორია გასამხედროვდა „პოლკოვნიკის სამხედრო წოდებით“.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 25.12.2017 წლის თავდაცვის მინისტრის ბრძანება N96;
- აკადემიის საშტატო ნუსხა;

3.1.9. აკადემიის ს-----ო სკოლის შიგნით ორგანიზაციული ცვლილებების შეტანის მოტივით მოხდა არჩევნების შედეგად მ----ა მ-----ის მიერ დაკავებული ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლება იმ პირობებში, როდესაც უცვლელად არსებობს იგივე სტრუქტურული ერთეული აკადემიის საშტატო ნუსხაში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 05 იანვრის ბრძანება N004;
- აკადემიის ახალი საშტატო ნუსხა;

4. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

4.1.1. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, ხოლო საქმის მასალების ანალიზით დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან მიმართებაში სამუშაო ძალის შემცირებას ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება სადავო ბრძანების გამოცემამდე აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის ფუნქცია-მოვალეობების ახლებურად განსაზღვრისა და მისგან გამომდინარე მოსარჩელის არასაკმარისი კვალიფიკაციისა და კომპეტენციის გამო ამ პოზიციაზე შეუთავსებლობის ფაქტი.

სამოტივაციო ნაწილი:

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მ----ა მ-----ის სარჩელი სსიპ დავით არმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემიის მიმართ უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

6. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლი;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 327-ე, 411-ე, 408-ე მუხლები;
საქართველოს შრომის კოდექსი მე-6, 32-ე, 37-ე, 38-ე, მუხლები;

7. სამართლებრივი შეფასება:

7.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული 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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეების ვალდებულებას იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკს უფლება აქვს უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში და მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით აღიარებულია შრომის უფლება, კერძოდ, მე-6 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-4 მუხლის მიხედვით,

წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ იმ უფლებების გამოყენების დროს რომლებსაც ესა თუ ის სახელმწიფო უზრუნველყოფს ამ პაქტის თანახმად, აღნიშნულ სახელმწიფოს შეუძლია ეს უფლებები დაუქვემდებაროს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შეზღუდვებს მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც, ეს შეთავსებადია ამ უფლებათა ბუნებასთან და მხოლოდ დემოკრატიულ საზოგადოებაში საერთო კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მიზნით.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, უნდა გამოყოს ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

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 განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით და ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის თანხმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

ამდენად, შრომის უფლება პიროვნების განვითარებისათვის, მისი პირადი ცხოვრებისათვის ერთერთი მნიშვნელოვანი სფეროა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით დამსაქმებელი ერევა არა მარტო დასაქმების სფეროში, არამედ გარკვეულწილად წყვეტს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხს, რის გამოც მხოლოდ მნიშვნელოვანი მიზეზით უნდა მოხდეს ადამიანის პირად ცხოვრებაში ჩარევა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა, თავისი შრომის უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

ამდენად, თავდაცვის აკადემიის რექტორის მიერ გამოცემული ბრძანების შესაბამისად. მ-----ა მ-----ე დანიშნული იყო აკადემიაში ს-----ო სკოლის დირექტორად და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან სათანადო საფუძვლის გარეშე მისი გათავისუფლება დაუშვებელია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს

შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს ის გარემოება, რომ ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. მან სასამართლოს უნდა დაუდასტუროს ის ცვლილებები, რომელიც განიცადა ორგანიზაციის სტრუქტურამ, ასევე უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მხარეთა განსაკუთრებულ ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულების წარმოდგენით ვერ დაასაბუთა მოსარჩელის მიერ ადრე დაკავებული აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის საშტატო ერთეულის შემცირების, ფუნქცია-მოვალეობების ახლებურად განსაზღვრისა და მისგან გამომდინარე მოსარჩელის, როგორც რეორგანიზაციამდე შესაბამის პოზიციაზე დასაქმებული კადრის არასაკმარისი კვალიფიკაცია და არასაკმარისი კომპეტენცია ხელმძღვანელის პოზიციის დასაკავებლად. ამდენად, სასამართლო მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, რის გამოც სახეზეა სადაო ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-

სამართლებრივი წინამძღვრები.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას მოსარჩელის ხელმძღვანელი თანამდებობიდან დათხოვნის საფუძველად საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2017 წლის 14 მარტის N16 ბრძანებაში 2017 წლის 25 დეკემბრის N96 ბრძანებით შეტანილი ცვლილებებთან დაკავშირებით. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობას იკავებდა არჩევითი გზით, რაც მეტად იცავდა მას 4 წლის ვადით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში განხორციელებულ საქმიანობაში გაუმართლებელი ჩარევისაგან.

7.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, 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.

ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმის საფუძველზე მოპასუხეს უნდა დაევალოს მოსარჩელე მ-----ის სამსახურში აღდგენა სადაო ბრძანების გამოცემამდე დაკავებულ პოზიციაზე - აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე.

7.3. სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას, შედეგად მოყვა მოსარჩელისათვის ზიანის მიყენება, რადგან მოსარჩელე გათავისუფლების დღიდან ველარ ასრულებს ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის შრომით მოვალეობებს და ვერ ღებულობს შესაბამის შრომით ანაზღაურებას, საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

განსახილველ საქმეში, სახეზეა მითითებული ნორმებით გათვალისწინებული ზიანის არა სრულად, არამედ ნაწილობრივ ანაზღაურების წინამძღვრები: დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან უკანონოდ შეწყვიტა ზემოხსენებულ თანამდებობაზე შრომითი

ურთიერთობა, რითაც სახეზეა მისი მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება, დამსაქმებლის ამ მოქმედებით დასაქმებულს მიაღება ზიანი - მან ვერ მიიღო ამ თანამდებობისთვის განსაზღვრული შემოსავალი შრომის ანაზღაურების სახით. შესაბამისად, მოპასუხეს ეკისრება მოსარჩელისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა თავისი არსით არის მიუღებელი შემოსავლის სახით განცდილი ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის ითვალისწინებს იძულებითი მოცდენის გამო შრომის ანაზღაურების სრული ოდენობით გადახდას, რაც გულისხმობს იმ პერიოდს, როცა მოსარჩელე დასაქმებული იქნებოდა მოპასუხესთან ან სამუშაოზე აღდგენის დრომდე ვადას, რადგან სამუშაოზე აღდგენამდე გათავისუფლებული დასაქმებული მოკლებულია შესაძლებლობას მიიღოს ხელფასი. მოცემულ შემთხვევაში, მ-----ის იძულებითი მოცდენის პერიოდს წარმოადგენს მისი ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან, ანუ 2018 წლის 10 იანვრიდან ამავე თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდი. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე სადაო ბრძანების გამოცემის შემდეგაც აგრძელებს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემიაში და მისი ხელფასი შეადგენს თვეში 1752 ლარს, ხოლო ადრე დაკავებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2112 ლარს, მოსარჩელეს ზიანის სახით უნდა აუნაზღაურდეს ამ თანხებს შორის სხვაობა (2112-1752) 360 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით, როგორც მიუღებელი შემოსავალი ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდში. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის განმავლობაში იძულებითი განაცდურის დარჩენილი თანხების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით უნდა ეთქვას უარი.

8. საპროცესო ხარჯები:

8.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს სარჩელზე გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რომლის გადახდაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის საფუძველზე მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯის გადახდა გონივრულ ფარგლებში 250 ლარის ოდენობით, ხოლო დანარჩენ ნაწილში მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

სარეზოლუციო ნაწილი

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მ---ა მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ დ-----
---- აკადემიის რექტორის 2018 წლის 05 იანვრის ბრძანება მ---ა მ-----ის აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში;

1.2. მოპასუხე სსიპ დ----- აკადემიას დაევალოს აღადგინოს მოსარჩელე მ---ა მ-----ე აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სსიპ დ----- აკადემიას მოსარჩელე მ---ა მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 10 იანვრიდან ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 360 (სამას სამოცი) ლარის ოდენობით;

2. მოპასუხე სსიპ დ----- აკადემიას მოსარჩელე მ---ა მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარისა და წარმომადგენლის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯის 250 (ორას ორმოცდათი) ლარის, ჯამში 350 (სამას ორმოცდათი) ლარის გადახდა.

3. სასარჩელო მოთხოვნას დანარჩენ ნაწილში ეთქვას უარი;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

5. 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
შარაძე**

ნინო