



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28.06.2018 წელი

ქ. მც-----ა

შესავალი ნაწილი

მც----- რაიონული სასამართლოს

მოსამართლე და---- ახ-----შვილი

სხდომის მდივანი თეა წი-----ი

მოსარჩელე: და---- ოქ-----ი

მოპასუხე: სოციალური მომსახურების სააგენტო

წარმომადგენელი: ლა-- ქუ-----

დავის საგანი: დისციპლინური სახდელის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომის ანაზღაურებიდან დაკავებული თანხის დაკისრება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 23 ოქტომბრის N04-50/დ ბრძანების ბათილად ცნობა.

1.2. ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებიდან დაკავებული თანხის (ხელფასის 30%) ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2011 წლის 19 აგვისტოდან და--
-- ოქტომბრის იკავებს მთავარი სპეციალისტის (იურისტი) თანამდებობას
სოციალური მომსახურების სააგენტოს დუბოვო რაიონულ განყოფილებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი, (ს.ფ. 1-42; 46-129);
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. 2017 წლის 23 ოქტომბერს მოსარჩელეს შეეფარდა დისციპლინული
სასჯელის ზომა - საყვედური და ოქტომბრის თვის შრომის ანაზღაურებიდან
დაუკავდა ხელფასის 30%, 195 ლარი; აღნიშნულის საფუძველი გახდა
სოციალური მომსახურების სააგენტოს კონტროლის დეპარტამენტის უფროსის
მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 12 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათი
ამავე სააგენტოს დირექტორისადმი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 23 ოქტომბრის ბრძანება (ს.ფ. 1-22, 68-78)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- სოციალური მომსახურების სააგენტოს კონტროლის დეპარტამენტის უფროსის
მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 12 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათი;

3.1.3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის განჩინებით
მხარეებს შორის დამტკიცდა მორიგების აქტი, საოჯახო დავაზე. განჩინების
თანახმად, ბავშვების მამას დოვოდო ჩუბუკიძეს მიეცა უფლება ინახულოს თავისი
მცირეწლოვანი შვილები, ყოველ ორშაბათს 17 საათიდან 18 საათამდე
პერიოდში, ბავშვების დედის ან დედის უფლებამოსილი პირის
თანდასწრებით. 2017 წლის 1 მაისს, ზემოხსენებული გადაწყვეტილების
საფუძველზე წარმოებული სააღსრულებო მოქმედების დროს, სადაც
მოსარჩელე წარმოადგენდა აღსრულების პროცესის ჩატარებაზე
უფლებამოსილ პირს, დოვოდო N3 ბაგა-ბაღში, მამამ ინახულა
არასრულწლოვანი შვილი დედის დასწრების გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის განჩინება (ს.ფ.
104-107);

- სარჩელი, შესაგებელი (ს.ფ. 1-42; 46-129);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 2017 წლის 1 მაისის სააღსრულებო მოქმედების ოქმი;

3.1.4. უდავოა, რომ დისციპლინური სახდელების დაკისრებას ითვალისწინებს „სოციალური მომსახურების სააგენტოს შრომის შინაგანაწესი“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- სარჩელი, შესაგებელი;

3.1. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **"affirmanti, non negati, incumbit probatio"**- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ვიცით, რომ და--- ოქ-----ის მიმართ დისციპლინური სასჯელის გამოყენების წინაპირობა გახდა ამ უკანასკნელის მიერ შრომის შინაგანაწესით მასზედ დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება.

სასამართლომ, მხარეთა ახსნა განმარტებების და მტკიცებულებების საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი გარემოებები:

სადავო არ არის, რომ 2017 წლის 23 ოქტომბრის საყვედურის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების პროცესში დაშვებული ხარვეზი, როდესაც მან სასამართლოს მიერ დადგენილი დანაწესის უგულებელყოფით მიცა შესაძლებლობა (არ გამოიყენა ყველა კანონისმიერი საშუალება) მამას შეხვედროდა მის არასრულწლოვან შვილს დედის მონაწილეობის გარეშე;

ნიშანდობლივია, რომ ნებისმიერი დამსაქმებლის (მით უმეტეს, სოციალური მომსახურების სსაგენტოს) ლეგიტიმური ინტერესია, რომ მისმა თანამშრომლებმა - დასაქმებულებმა, ჯერ ერთი კვალიფიციურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობანი, ასევე თავიანთი გასაკიცხი ქცევით არ შელახონ დაწესებულების რეპუტაცია და არ დანერგოს საზოგადოებაში უნდობლობისა და არაკომპეტენტურობის განცდა.

განსახილევლ შემთხვევაშიც, მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია სამუშაოს შესრულებისას ზედმიწევნით დაიცვას მის საქმიანობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი აქტებისას და ცალკეული მითითებების მოთხოვნები; მათ შორის, სამუშაო შეასრულოს კეთილსინდისიერად, მაღალკვალიფიციურად, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, შრომითი ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის, სხვა ნორმატიული აქტების, „დამსაქმებლის“ წესდების, შრომის შინაგანაწესის, თანამდებობრივი ინსტრუქციის, დირექტორის მიერ გამოცემული აქტებისა და უსუალო ხელმძღვანელის დავალებების შესაბამისად.

**შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ და--- ოქ-----
-ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ გადაცდომას, რაც უნდა
შეფასდეს შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესის
დარღვევად.**

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი საფუძვლიანობის შესწავლის შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ არ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, რის გამოც

წარმოდგენილი სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია;
ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილებანი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში.

სსკ-ის მე-4 მუხლის 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.

განსახილველი დავის საგანს შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება წარმოადგენს და მოსარჩელე მოითხოვს მისთვის ხელფასის იმ ნაწილის ანაზღაურებას,

რომელიც მოპასუხეს არ გადაუხდია.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის,

გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა**), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - **I.B. v. GREECE**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და

მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“;

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას;

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

6.2. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატემაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში

იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.20-7). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

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

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

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

6.3. ვიდრე სარჩელის საფუძვლიანობის შემოწმებას შევუდგებოდეთ, სასამართლო განმარტავს, რომ ხელფასის ოდენობა შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელზეც სათანადო წესით მხარეთა შეთანხმება სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოშობის უმთავრესი პირობაა სკ-ის 327-ე (1), (2) მუხლი). თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სპეციალურ დანაწესებს გვთავაზობს შრომის კოდექსი, რომლის მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, 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. შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ დათქმებს, როგორიცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე- მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად გადაწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცული სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით (შრომის თავისუფლება, თავისუფალი მეწარმეობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი – შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნას განმარტებული.

განსახილველ საკითხს თუ მივუბრუნდებით, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის მიდგომა ხელფასის ანაზღაურების წესის მიმართ დისპოზიციურია: 31-ე მუხლის (1) თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. კანონის მოცემული დანაწესიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხელფასის მიუღებელი ნაწილის თაობაზე მოსარჩელის პრეტენზიათა საფუძვლიანობა უპირატესად შრომითი ხელშეკრულების დებულებების ანალიზის შედეგად უნდა შემოწმდეს.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი

ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს შესაბამისი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თუ ზოგადად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების, დადგენილი შინაგანაწესისა და სამსახურებრივი ეთიკის დაცვა, ასეთი უფლებამოსილება დამსაქმებლისა, განსაკუთრებით აქტუალური და მიზანშეწონილია განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის.

სასამართლომ, დადგენილ უდავო და სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევის თაობაზე; დადასტურებულია, რომ გასაჩივრებულ ბრძანებას ჰქონდა შესაბამისი ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები. დადასტურებულია, რომ 2017 წლის 1 მაისს სოციალური მომსახურების სააგენტოს დუ----- რაიონული განყოფილების უფლებამოსილი პირის მიერ, 17 საათსა და 10 წუთზე დუ----- მუნიციპალიტეტის აღზრდის #3 ცენტრში შემდგარი სააღსრულებო მოქმედებების დროს ზემოხსენებული სააგენტოს პასუხისმგებელმა პირმა - იურისტმა და---- ოქ-----მა არ შეასრულა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის გადაწყვეტილებით დადგენილი დანაწესი, რომ მამას უფლებამოსილი იყო ენახა მისი არასრულწლოვანი შვიი მხოლოდ დედის/დედის მიერ უფლებამოსილი პირის დასწრების პირობებში, რის გამოც მას გამოეცხადა საყვედური და ხელფასიდან დაუკავდა 30%.

2017 წლის 01 მაისის სააღსრულებო მოქმედების ოქმიდან ირკვევა, რომ ბავშვის მამამ, დო----- ჩუ-----, ინახულა შვილი - ელ--- ჩუ-----ე. მამასა და ბავშვს შორის იყო კონტაქტი დედის/დედის მიერ უფლებამოსილი პირის თანდასწრების გარეშე. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელეს აღნიშნული გარემოება სადავო არ გაუხდია, თუმცა არ დაეთანხმა ამ ფაქტის დარღვევად შეფასებას და განმარტა, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილების მოთხოვნათა

შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირს წარმოადგენდა სააგენტო და არა თავად ის. ამასთან აღნიშნა ისიც, რომ სასამართლოს მიერ განხილულ საქმეში ის არ წარმოადგენდა მხარეს და ხსენებული გადაწყვეტილების მოთხოვნათა შეუსრულებლობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრებოდათ მხოლოდ ამ საქმეში მონაწილე არასრულწლოვანი ბავშვების მშობლებს.

6.5. სასამართლო განმარტავს, სსსკ-ის მე-10 მუხლის თანახმად, კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილებები (განჩინებები, დადგენილებები), აგრეთვე თავისი უფლებამოსილების განსახორციელებლად სასამართლოს მიერ აღძრული მოთხოვნები და განკარგულებები სავალდებულოა საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე ყველა სახელმწიფო, საზოგადოებრივი თუ კერძო საწარმოსათვის, დაწესებულებისათვის, ორგანიზაციისათვის, თანამდებობის პირისა თუ მოქალაქისათვის და ისინი უნდა შესრულდეს.

სასამართლო განმარტავს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 264-ე და 266-ე მუხლების ანალიზის საფუძველზე უნდა განვასხვავოთ გადაწყვეტილების ფორმალური და მატერიალური კანონიერი ძალა, რომელიც პირველ შემთხვევაში გულისხმობს მიმდინარე პროცესში დავის განხილვის დამთავრებას, ხოლო მატერიალური კანონიერი ძალა უზრუნველყოფს გადაწყვეტილების საბოლოო ხასიათსა და სავალდებულობას არა მარტო კონკრეტული პროცესისათვის, არამედ მის ფარგლებს გარეთაც. გადაწყვეტილების კანონიერ ძალას გააჩნია კანონით განსაზღვრული სუბიექტური და ობიექტური ფარგლები, რომელიც აზუსტებს გადაწყვეტილების მოქმედების საზღვრებს. გადაწყვეტილების კანონიერი ძალა ვრცელდება საქმის განხილვაში მონაწილე პირთა წრეზე (სუბიექტური ფარგლები) და გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილზე (ობიექტური ფარგლები).

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას, ზიანის არ არსებობის შესახებ, რადგან ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს ასეთი სახის გულგრილობას, ზერელე დამოკიდებულებასა და მუშაკის მიერ საკუთარი მაღალი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას.

ერთ-ერთ საქმეზე ევროპის სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში საქმეზე – ჰორნსბი საბერძნეთის წინააღმდეგ განმარტავს შემდეგს: არსებული პრეცედენტული სამართლის შესაბამისად, მე-6 მუხლის 1-ლი პარაგრაფი ყველას აძლევს უფლებას, დაიცვას თავისი სამოქალაქო უფლებები და ვალდებულებები სასამართლოში. ამ თვალსაზრისით ეს პარაგრაფი” სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის” უფლებას ამკვიდრებს. ამ უფლების ერთ-ერთი ასპექტია სამოქალაქო სამართალწარმოების უფლება.

აღსანიშნავია, რომ ეს უფლება არ იქნება რეალიზებული, თუ წევრი სახელმწიფოს შიდა სამართლებრივი სისტემა იმის საშუალებას იძლევა, რომ საბოლოო და სავალდებულო გადაწყვეტილება რომელიმე ერთი მხარის ინტერესების საზიანოდ შეუსრულებელი დარჩება. წარმოუდგენელი იქნებოდა, რომ კონვენციის მე-6 მუხლი დეტალურად ადგენდეს პროცედურულ გარანტიებს, რომლებიც დავის მხარეებისთვის უნდა იყოს მისაწვდომი, ანუ სამართლიან, საჯარო და დროულ სამართალწარმოებას ითხოვდეს ისე, რომ არ გულისხმობდეს სასამართლო გადაწყვეტილებების აღსრულებას. მე-6 მუხლის ისეთი ინტერპრეტაცია, რომ იგი მხოლოდ სასამართლოს ხელმისაწვდომობას და სამართალწარმოებას გულისხმობს, საბოლოოდ ისეთ შედეგებს გამოიღებდა, რაც შეუსაბამო იქნებოდა კანონის უზენაესობის პრინციპთან, რომლის დაცვაც წევრმა სახელმწიფოებმა იკისრეს, როდესაც მათ კონვენციის რატიფიცირება მოახდინეს. სასამართლო გადაწყვეტილების

აღსრულება განხილული უნდა იყოს, როგორც მე-6 მუხლით მოაზრებული “მართლმსაჯულების წარმოების” განუყოფელი ნაწილი; უფრო მეტიც, სასამართლომ აღიარა ეს პრინციპი სამართალწარმოების ვადებთან დაკავშირებით”.

ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 20-7 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილების (საქმე N ბს-49-47(კს-07)) სამოტივაციო ნაწილში აღნიშნულია, რომ „სასამართლო ახორციელებს რა სახელმწიფო ხელისუფლების განსაკუთრებულ ფუნქციას – მართლმსაჯულებას, სახელმწიფოს სახელით დადგენილი გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა გულისხმობს მის უპირობო და სავალდებულო შესრულებას. მოქმედი კანონმდებლობით სასამართლო აქტების აღსრულების კომპეტენცია არ არის სასამართლო სისტემის იურისდიქცია, იგი განეკუთვნება აღმასრულებელი ხელისუფლების უფლებამოსილებას, ხოლო, თავის მხრივ, სასამართლო გადაწყვეტილების აღუსრულებლობა უსაგნოს ხდის სააღსრულებო წარმოებას, რასაც შედეგად მოსდევს სახელმწიფოებრივი თვალსაზრისით მძიმე შედეგი მართლმსაჯულების აღუსრულებლობა, მაშინ როცა, ჯეროვანი და ეფექტური მართლმსაჯულება მიიღწევა არა ოდენ სასამართლოს მიერ კონკრეტული კონფლიქტების გადაწყვეტის, არამედ კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო აქტების კანონშესაბამისი, დროული აღსრულების უზრუნველყოფით.

მოცემულ დავასთან რელევანტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილებაც, რომელიც შეეხება ბავშვის უმნიშვნელოვანეს ინტერესს აღიზარდოს ჯანსაღ ოჯახურ გარემოში სსიპ სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოს თითოეული თანამშრომელი უნდა აცნობიერებდეს, რომ ის იმყოფება მაღალი

პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურში და ამ პასუხისმგებლობისათვის შესაფერისი გულისხმიერებით აანალიზებდეს იმ რისკებს, რაც უკავშირდება ბავშვის შეუფერებელ გარემოში განთავსებას. აღნიშნული წარმოადგენს დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ.

6.6. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ განაცხადა, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი იყო არა თავად, არამედ სოციალური მომსახურების სააგენტო, რაც სასამართლოს შეფასებით მცდარი შეხედულებაა.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 20-7 წლის 27 ივნისის #190/ნ ბრძანებით დამტკიცდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დებულება, რის მიხედვითაც, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - სოციალური მომსახურების სააგენტო არის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. ასევე გასათვალისწინებელია, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2011 წლის 18 აპრილის #01-16/ნ ბრძანებით დამტკიცდა „ბავშვის გადაცემასთან ან/და შვილთან მეორე მშობლის ან ოჯახის სხვა წევრის ურთიერთობის უფლების განხორციელებასთან დაკავშირებული საქმეების აღსრულების წესი“. უფლებამოსილი პირი უზრუნველყოფს აღსრულებასთან დაკავშირებულ საქმისწარმოებას აღსრულებით დაინტერესებული პირის წერილობითი განცხადების, სასამართლო გადაწყვეტილების და სააღსრულებო ფურცლის საფუძველზე ან საკუთარი ინიციატივით. ვალდებული პირის მხრიდან გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით აღსრულების მოთხოვნის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, ადგილზე მისვლით, ადგენს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს და კანონმდებლობით დადგენილი წესით გამოაქვს დადგენილება დამრღვევი პირის მიმართ შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელის დადების თაობაზე.

ნიშანდობლივია, რომ სსიპ-სოციალური მომსახურების სააგენტომ 2017 წლის 06 აპრილს შეიმუშავა #04/21754 ინსტრუქცია „ბავშვის გადაცემასთან ან/და შვილთან მეორე მშობლის ან ოჯახის სხვა წევრის ურთიერთობის უფლების განხორციელებასთან დაკავშირებულ საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების შესახებ“, სადაც დეტალურად განიმარტა ბავშვის გადაცემასთან ან/და შვილთან მეორე მშობლის ან ოჯახის სხვა წევრის ურთიერთობის უფლების განხორციელებასთან დაკავშირებულ საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების საკითხები, რაც ეცნობა სააგენტოს ყველა თანამშრომელს.

სასამართლო განმარტავს, გადაწყვეტილების აღსრულების წესის დარღვევისას

(მსგავს შემთხვევებში) თუ ზიანი იქნება მიყენებული, პასუხისმგებლობა ეკისრება ადმინისტრაციულ ორგანოს სკ-ის 10-5-ე მუხლის შესაბამისად. თუმცა, ეს არ გამორიცხავს დასაქმებულისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრებას.

და--- ოქ-----მა, როგორც კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებაზე უფლებამოსილმა პირმა, სასამართლოს გადაწყვეტილებაში, რომლის აღსრულებაც მის უშუალო სამსახურებრივ ვალდებულებას წარმოადგენდა, მასში ასახული მოთხოვნები შეასრულა არაჯეროვნად, რამეთუ ხსენებულ პროცესში ის უშუალოდ იყო პასუხისმგებელი ემოქმედა იმგვარად, რომ დედის მონაწილეობის გარეშე მამას არ ჰქონოდა კომუნიკაცია არასრულწლოვან შვილთან. ხოლო ამ უკანასკნელის მხრიდან მისი მოთხოვნებისადმი დაუმორჩილებლობის პირობებში ის უფლებამოსილი იყო ემოქმედა კანონის შესაბამისად და გაეტარებინა ყველა ღონისძიება მამის არამართლზომიერ მოქმედების აღსაკვეთად.

რაც შეეხება დასაქმებულის კონკრეტული პასუხისმგებლობის საკითხს, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევაშეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio” პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (შდრ: სუსგ №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; სუსგ №ას-602-577-2016, 02 სექტემბერი, 2016 წელი).

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში და--- ოქ-----მა დაარღვია სოციალური მომსახურების სააგენტოს შრომის შინაგანაწესი, ასევე კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები და არ განახორციელა სასამართლო გადაწყვეტილების ჯეროვანი აღსრულება, რაც მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი გახდა, ხოლო გამოყენებული პასუხისმგებლობის კონკრეტული ზომა ჩადენილი ქმედების ხასიათისა და სიმძიმის პროპორციულია.

საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება მეორე მოთხოვნაც შრომის ანაზრაურობიდან დაკავებული თანხის დაკისრების შესახებ, რაც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნის თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყო იმ პირობებში, თუკი სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის მიხედვით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. და---- ოქ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. და---- ოქ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 10- ლარის გადახდა;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის

ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს;

მოსამართლე

და---- ახ-----შვილი