

თამთა მაისურაძე

**გაფიცვის უფლების დაცულ სფეროში სახელმწიფოს
ჩარევის ფარგლები**

წარმოდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
თბილისი, 0178, საქართველო
2019 წელი

საავტორო უფლება © 2019 წელი, თამთა მაისურაძე

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიული ფაკულტეტი

ვადასტურებ, რომ გავეცანი თამთა მანუჩაძის მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: **„გაფიცვის უფლების დაცულ სფეროში სახელმწიფოს ჩარევის ფარგლები“** და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დასკვნითი გამოცდის/სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის სპეციალური კომისიაში მის განხილვას სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი:

თარიღი

რეზიუმე

შრომის სამართალი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინტერესთა ბალანსის დაცვას ემსახურება. სამართლის ეს დარგი ქვეყნის მამოძრავებელი ძალის - ადამიანური რესურსის სწორი გამოყენების ქვაკუთხეა. ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილება და ბალანსის შენარჩუნება სახელმწიფოსთვის არც თუ ისე მარტივი პროცესია. ამ ამოცანის შესრულებას ართულებს შრომის სამართლის მონაწილეთა თანაბარი ღირებულება სახელმწიფოსთვის. რთულია არჩევანის გაკეთება რომელიმე მხარის სასარგებლოდ და რომელიმეს უფლებათა უპირატესი დაცვა, რადგან ერთ მხარეს არის დამსაქმებელთა სეგმენტი - რომლის მხრებზეც დგას ქვეყნის ეკონომიკა, სახელმწიფო ბიუჯეტში შესული თანხების მთავარი წილი და ძლიერი კაპიტალისტური სახელმწიფოს იდეა, ხოლო მეორე მხარეს საზოგადოების არანაკლებ მნიშვნელოვანი კონტიგენტი, დასაქმებულები, რომლებიც ქვეყნის მამოძრავებელი ძალა, სანარმოო პროცესების უშუალო შემოქმედნი და სახელმწიფოში „დოვლათის შემქმნელები“ არიან.

სახელმწიფოს ამოცანა იმ ბალანსის შენარჩუნებაა, რომელიც უზრუნველყოფს ბიზნესის მზარდ განვითარებასთან ერთად ადამიანური რესურსების სწორ გამოყენებას, დასაქმებულთა ღირსეული სამუშაო პირობების მინიმალური სტანდარტებით უზრუნველყოფას, რაც იმპერატიულად იქნება მოთხოვნილი დამსაქმებლისთვის და რისგან გადახვევაც, და რისი შრომითი კონტრაქტით შეცვლაც მას არ შეეძლება. ამ პროცესში გასათვალისწინებელია თავად მშრომელთა მოთხოვნილებები და საკუთარი შრომითი პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნის რეალური, ქმედითი ბერკეტების მათთვის გადაცემის მნიშვნელობა. სწორედ ასეთი ღირებულები და ეფექტური ბერკეტი შრომითი ურთიერთობის მონაწილის სუსტი მხარისა ძლიერი მხარის წინააღმდეგ - არის გაფიცვის უფლება, რაც მსოფლიოს ყველა განვითარებულ ქვეყანაში თანდათან აღიარებულ იქნა ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ სოციალურ უფლებად.

გაფიცვის უფლების არააბსოლუტური ხასიათი აჩენს მთელ რიგ კითხვის ნიშნებს ამ ინსტიტუტის გამოყენების პროცესში; საჭიროებს არა მხოლოდ კანონმდებლის მხრიდან სიზუსტეს და მთელი რიგი საკითხების დაკონკრეტებას, ასევე მნიშვნელოვანია მეცნიერთა ჩართულობა და სამოსამართლო სამართლის პერმანენტული ანალიზი.

სახელმწიფოთაშორისი გამოცდილებების გაზიარება, გაფიცვის ნორმების დახვეწა და სრულყოფა მთელი საზოგადოების და განსაკუთრებით მეცნიერ-იურისტების ჩართულობის შედეგია. ასევე, უდიდესი როლი აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას, რომელიც უკვე მრავალი წელია საერთაშორისო დონეზე ფუნქციონირებს და წლიდან წლამდე მთელს მსოფლიოს პრობლემების გადაჭრის ეფექტურ მეთოდებს სთავაზობს. შსო-ს რეკომენდაციები, მიუხედავად იმისა, რომ არ ატარებს სავალდებულო ხასიათს, გაზიარებულია სახელმწიფოთა

მიერ საკუთარ შიდა კანონმდებლობებში. მიუხედავად ამისა გაფიცვის შემზღვეველი ნორმები კვლავ ამოუნურავია, კვლავ მრავალმნიშვნელოვნად განიმარტება და კვლავ აფერხებს გაფიცვის მექანიზმის მუშაობას მთელი რიგი კატეგორიის დასაქმებულთათვის. ხშირ შემთხვევაში აკრძალვის ფარგლებში ექცევა მუშაკთა იმდენად დიდი წრე, რომ გაფიცვის არსი, ფუნქცია და როლი სამართალში მთლიანად უგულვებელყოფილი ხდება. აღნიშნული ხორციელდება უფლების შემზღვევის პროპორციულობის და თანაზომიერების პრინციპების ჩრდილქვეშ.

საკანონმდებლო ნორმათა ბუნდოვანი ჩანაწერები, რომლებიც სხვადასხვაგვარი ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევიან, სასამართლოშიც და სამეცნიერო წრეებშიც ხშირად ხდებიან დაბნევისა და არაერთგვაროვანი სტანდარტების ჩამოყალიბების საფუძველი.

ნაშრომში წარმოდგენილი კვლევის საგანი დღითიდღე აქტუალური ხდება ქართულ რეალობაში არსებული შრომითსამართლებრივი ინსტიტუტების გაუმართაობისა და შრომითი უფლებების რღვევის პარალელურად, რა დროსაც, გაფიცვა- როგორც პროტესტის უკიდურესი ფორმა შრომით ურთიერთობებში შემოდის, ხოლო სახელმწიფოს მხრიდან მასში ჩარევა აჩენს კითხვებს, როგორც შიდა ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე.

წინამდებარე ნაშრომის მიზანი სწორედ ასეთ კითხვის ნიშნებზე პასუხების გაცემის მცდელობა და პრობლემური საკითხების გადაჭრის გზების ძიებაა.

RESUME

The Law of Labor serves to protect the balance of interests between employers and employees. This field of law is the driving force of the country — the proper use of human resources is the cornerstone. Avoiding conflicts of interest and maintaining balance is not so simple process for the state. The implementation of this task complicates the equal value of participants of the labor law for the state. It is difficult to make a choice in favor of any of the parties, and the priority protection of anyone's rights is because one side is the segment of employers – on which stands the economy of the country, the main share of the funds transferred in the state budget and the idea of a strong capitalist state, and the other side is no less important contingent of the society, employees, who are the driving force of the country, are the direct creators of the production processes and are the “creators of the wealth” in the state.

The task of the state is to maintain the balance that ensures the proper use of human resources with the business increasing development, to ensure the dignified working conditions of the employee with minimum standards, which will be imperatively requested from the employer and the reversal of it, and that he/she can not change under the Labour Agreement. In this process should be considered, the requirements of the workers and the importance of providing real, effective leverage for them to improve their labor conditions. That is such a valuable and efficient leverage of the labor relationship participant against to the strong side from the weak side – is the right to strike that in all developed countries of the world have been gradually recognized as one of the fundamental social rights of human beings.

The absolute nature of the right to strike there are a number of question marks in the process of use of this institution; it requires not only the accuracy of the legislature and the specification of a number of issues, it is also important to involve scientists and permanent analysis of judicial law.

Sharing of interstate experiences, improvement and perfection of striking norms are the result of the involvement of the entire society and especially the scientists-lawyers. It also has a major role in the International Labor Organization (ILO), which has been operating for many years on international level and offers effective methods to the world to solve their problems from year to year. The recommendation of the ILO, despite, it has no compulsory character is shared by the states in their own internal laws. In spite of, restrictions norms on striking are still unexpired, and it is still widely interpreted and still hinders the strike mechanism for a number of employees. In many cases, such a large

number of workers are subject to prohibition, that the essence, function and role of the strike are completely neglected in the law. This is carried out under the shadow of the principle of proportionality of rights restriction.

Vague records of legislative norms that enable different interpretations, in the court and in the scientific circles are often become the basis for the formation of confusion and varied standards.

The subject of research presented in the thesis is topical in parallel with the failure of labor laws and labor rights in Georgian reality, when the strike – as an extreme form of the protest enters into labor relations, and the state intervenes arise questions as internal national so as on the internationally level.

The aim of the presented thesis is to try to answer the question marks and seek ways to solve the problematic issues.

შინაარსი

შესავალი	8
თავი I. გაფიცვის ისტორია, არსი, სახეები, მახასიათებლები და ფორმები.....	10
1.1. გაფიცვის უფლების წარმოშობის მოკლე მიმოხილვა.....	10
1.2. გაფიცვის არსი	11
1.3. გაფიცვის სახეები და მახასიათებლები	14
1.4. გაფიცვის ფორმები	15
თავი II. გაფიცვის უფლება საერთაშორისო აქტების მიხედვით	19
თავი III. გაფიცვის კანონიერად ცნობის წინაპირობები	22
3.1. შემათანხმებელი პროცედურების მნიშვნელობა ინდივიდუალური დავის დროს	25
3.2. კოლექტიური დავის პროცედურები	28
თავი IV. გაფიცვის უფლებაში ჩარევის საკანონმდებლო საფუძვლები.....	32
4.1. გაფიცვის უფლების დროებით შეზღუდვა სასამართლოს გადანყვეტილებით	36
4.2. გაფიცვის უფლების დროებით შეზღუდვა პრეზიდენტის დეკრეტით.....	37
4.3. გაფიცვის უფლების შეზღუდვა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ სამსახურებში	38
4.4. გაფიცვის უფლების შეზღუდვა სამსახურებში, სადაც ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია საქმიანობის შეჩერება.....	44
4.5. გაფიცვის რეგულირების მექანიზმები სასიცოცხლო მნიშვნელობის საქმიანობების სფეროში, ILO-ს რეკომენდაციების მიხედვით	47
4.6. გაფიცვის შეზღუდვა საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთათვის (შედარებით-სამართლებრივი ანალიზი)	50
4.7. გაფიცულ თანამშრომლეთა შრომითი გარანტიები	53

თავი V. დასაქმებულთა საკომპენსაციო მექანიზმები გაფიცვის უფლებაში ჩარევის დროს	56
5.1. მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფა, როგორც გაფიცვის აკრძალვის ალტერნატიული მექანიზმი	56
5.2. გაფიცვის აკრძალვის საკომპენსაციო მექანიზმი	60
დასკვნა	62
გამოყენებული ლიტერატურა:.....	64

შესავალი

ნაშრომი შეეხება გაფიცვის უფლებაში ჩარევის საკანონმდებლო საფუძვლებს, გაფიცვის შეზღუდვისა და აკრძალვის წინაპირობებს, განხილულია ამ წინაპირობების მიზანშეწონილობის საკითხები და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომები გაფიცვის დაცულ სფეროში ჩარევის ლეგიტიმაციის ფარგლებთან დაკავშირებით.

ნაშრომში წარმოდგენილი კვლევის საგანი დღითიდღე აქტუალური ხდება ქართულ რეალობაში არსებული შრომითსამართლებრივი ინსტიტუტების გაუმართაობისა და შრომითი უფლებების რღვევის პარალელურად, რა დროსაც, გაფიცვა- როგორც პროტესტის უკიდურესი ფორმა შრომით ურთიერთობებში შემოდის, ხოლო სახელმწიფოს მხრიდან მასში ჩარევა აჩენს კითხვებს, როგორც შიდა ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე.

ნაშრომის მიზანია დაინტერესებულ მკითხველს გააცნოს გაფიცვის, როგორც კონსტიტუციით გარანტირებული ძირითადი უფლების დაცულ სფეროში ჩარევის ქართული კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლები და ამ საფუძვლების ნაკლოვანებები, მათი შევსებისა და გამოსწორების გზები.

დასახული მიზნების მისაღწევად ნაშრომში, ძირითადად, გამოყენებულია ანალიტიკური და შედარებით სამართლებრივი მეთოდები. ქართული კანონმდებლობით დადგენილი გაფიცვის შეზღუდვისა და აკრძალვის საფუძვლები შედარებულია საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციებთან და დედუქციური მსჯელობის შედეგად შეთავაზებულია უფლების დაცვის ოპტიმალური და ეფექტური გზები.

ნაშრომის პირველ თავში მოკლედ არის დახასიათებული გაფიცვის წარმოშობის ისტორია, არსი და მახასიათებლები, ასევე გაფიცვის ფორმები, მეორე თავში წარმოდგენილია გაფიცვის უფლების მიმოხილვა საერთაშორისო კანონმდებლობის მიხედვით, მესამე თავი შეეხება გაფიცვის კანონიერად ცნობის წინაპირობების, კერძოდ კი შემათანხმებელი პროცედურების მნიშვნელობას, ქვეთავებად არის გამოყოფილი ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის

შემათანხმებელი პროცედურები. მეოთხე თავი ნაშრომის ძირითად საკვანძო საკითხებს შეეხება, კერძოდ, გაფიცვის დაცულ უფლებაში ჩარევის საფუძვლებს. ცალკე ქვეთავებად არის გამოტანილი გაფიცვის შეზღუდვის განსხვავებული მექანიზმები: გაფიცვის გადადება სასამართლოს მიერ, ასევე, პრეზიდენტის დეკრეტით, გაფიცვის შეზღუდვა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში და სამსახურებში, რომელთა საქმიანობის შეწყვეტა მათი ტექნოლოგიური ხასიათის გამო შეუძლებელია, ასევე გაფიცვის ნორმების რეგულირება სასიცოცხლო მნიშვნელობის საქმიანობების სფეროში შსო-ს რეკომენდაციების მიხედვით, ამავე თავში ერთ-ერთ ქვეთავად გამოტანილია საჯარო სამსახურში გაფიცვის შეზღუდვის ანალიზი და შრომითი გარანტიები გაფიცვაში მონაწილეობისთვის. ნაშრომის მეხუთე თავი კი გაფიცვის შეზღუდვისა და აკრძალვის დროს დასაქმებულთა საკომპენსაციო მექანიზმებს შეეხება.

თავი I. გაფიცვის ისტორია, არსი, სახეები, მახასიათებლები და ფორმები

1.1. გაფიცვის უფლების წარმოშობის მოკლე მიმოხილვა

სანამ ცივილიზებული მსოფლიო შეთანხმდებოდა იმაზე, რომ გაფიცვა შრომითი ურთიერთობის სუსტი მხარისათვის ძლიერი მხარის მიმართ ძალაუფლების დასაბალანსებელ საშუალებად დაეკანონებინა, გაფიცვის უფლებამ რთული გზა გაიარა. გაფიცვების ჩასახშობად სხვადასხვა დროსა და სახელმწიფოში გამოიყენებოდა რეპრესიული ღონისძიებები, მათ შორის სამხედრო ძალის დაპირისპირება, დაპატიმრება და მისთ.¹

არსებობს მოსაზრება და ეს დოკუმენტურადაც დასტურდება, რომ გაფიცვის პირველი ნიშნები ძველ ეგვიპტეში შეიმჩნევა, ძველი ნელთალრიცხვით ჯერ კიდევ 1155 წელს, ეგვიპტეში, მშენებლობაზე დასაქმებულმა მუშებმა უარი თქვეს სამუშაოების შესრულებაზე, სანამ მათი მოთხოვნები - შრომის ანაზღაურება არ დაკმაყოფილდებოდა. გაფიცვამ აქტიური სახე ინდუსტრიალიზაციის საწყის ეტაპზევე მიიღო, როდესაც დასაქმებულებმა საერთო ინტერესების ირგვლივ გაერთიანების მნიშვნელობა დაინახეს და შრომის პირობებისა თუ სხვა მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად დამსაქმებლებზე გაფიცვის მეშვეობით ზეწოლის მოსახდენად გაერთიანდნენ.² დროთა განმავლობაში გაფიცვა უფლებად ჩამოყალიბდა, და კანონის ძალით განმტკიცდა როგორც შიდა ეროვნულ ისე საერთაშორისო კანონმდებლობებში.

თანამედროვე ინდუსტრიალიზმისა და კაპიტალიზმის ეპოქაში, სახელწიფოს როლი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში ორი უმიშვნელოვანესი მიმართულებით განისაზღვრა, ერთის მხრივ ქვეყნის აღმშენებლობის პროცესში მისი ვალია დაიცვას დამსაქმებელთა ფენა- კერძო სექტორი და ბიზნესი, რომელიც სახელმწიფო ბიუჯეტის შევსებისა და ქვეყნის წინსვლის პროცესში გადამწყვეტ როლს ასრულებს, მეორეს მხრივ, კი სახელმწიფოსსავე ფუნქციაა არ დაუშვას ყოველივე ზემოაღნიშნულის განხორციელება ამ სექტორში დასაქმებულთა უფლებების რღვევის ხარჯზე, რადგან საბოლოო ჯამში, სანარმოო პროცესების უშუალო განმახორციელებლებს და „დოვლათის შემქმნელებს“ სწორედ ეს ადამიანები წარმოადგენენ. სწორედ ამ ორმხრივი პრიორიტეტული უფლებების

¹ ib. Däubler W. (Hrsg.), Arbeitskämpfrecht, 3. Auflage, 2011.

² საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014,49.

დაცვის მიზნით სახელმწიფოსა და კანონმდებელს დაეკისრა ბალანსის დაჭერისა და შენარჩუნების ვალდებულება და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონფლიქტების მოგვარება; კერძოდ, სახელმწიფოს ვალია ხელი შეუწყოს ბიზნესის თავისუფალ განვითარებას, არ შეუქმნას მას დაბრკოლებები ზედმეტი საკანონმდებლო რეგულაციებით, მეორეს მხრივ, კი არ დაუშვას ამ „ძლიერი მხარის“ მხრიდან თავისი მოქალაქეების ჩაგვრა, მონურ პირობებში მათი საქმიანობა და მისთ. „სოციალური დიალოგი ქვეყნის დემოკრატიულობის განსაზღვრის ერთ-ერთი უმთავრესი ინდიკატორია“;³ თუმცა უფლებათა დაცვა ვერ იქნება ეფექტური გარდამტეხი ღონისძიებების გარეშე, მხოლოდ დიალოგის იმედად.

ახლადშექმნილმა ქართულმა სახელმწიფომ ქვეყნის მთავარი დოკუმენტის, კონსტიტუციის სახელმძღვანელო პრინციპად- პრემბულაშივე განსაზღვრა და მიზნად დაისახა სოციალური სახელმწიფოს შექმნის იდეა, ამ იდეის თვალნათლივი გამოხატულებაა გაფიცვის უფლება.⁴

გაფიცვის უფლებას, როგორც აღვნიშნეთ, განსაზღვრავდა საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის 1921 წლის კონსტიტუციაც, რაც ქართული სახელმწიფოს მხრიდან თავისი მოქალაქეების შრომითი უფლებების დაცვის და ზოგადად ძირითადი უფლებების უზენაესობის აღიარების, როგორც პოლიტიკური კურსის ერთ-ერთი თვალსაჩინო მაგალითია.

1.2. გაფიცვის არსი

გაფიცვა ადამიანის კონსტიტუციით გარანტირებული ერთ-ერთი ძირითადი უფლებაა, რომლის დეფინიციასაც შრომის კოდექსი შემდეგნაირად იძლევა: „გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების

³ ზეინაშვილი ა., მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და მათი დაძლევის გზები, ყურნალი „სამართალი და მსოფლიო“, #2, 2015, 143.

⁴ დასახ. ნაშრ., 150.

მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე⁵, ამასთან, გაფიცულთა მიერ კონსტიტუციითა და შრომის კოდექსით მინიჭებული უფლებების რეალიზაციისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ზედმინევით ზუსტად მოხდეს გაფიცვის ნორმების დაცვა, რადგან კანონმდებელი მხოლოდ კანონიერი გაფიცვის მონაწილეებს იცავს ნეგატიური შედეგებისგან, როგორცაა, მაგალითად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა⁶.

გაფიცვის უფლებას ერთმნიშვნელოვნად აღიარებს და იცავს საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული-ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტიც.

საქართველოს შრომის კოდექსით და სხვა ნორმატიული აქტებით შემზღუდულია გაფიცვის უფლება კონკრეტული პირებისთვის⁷, ასევე შემზღუდულია დავის წარმოშობის საფუძვლები, რაც, ცხადია, პირდაპირ აისახება გაფიცვის უფლების რეალიზაციაზე, რადგან სწორედ დავა არის გაფიცვის წინაპირობა და შემდგომში მისი კანონიერების შემოწმების ერთ-ერთი საფუძველი. ამრიგად, გაფიცვის უფლების ამოქმედებისთვის მხარეთა შორის დავა უნდა წარმოიშვას მხოლოდ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე შემდეგი მიზეზის გამო: ა) ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა; გ) შრომითი ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს ზოგად გაფიცვას (მაგ.: ქვეყნის ეკონომ./სოც. პოლიტიკათან დაკავშირებული გაფიცვა), სოლიდარობის გაფიცვას და სხვ.⁸ რაც, ცხადია, მარტივად გამოიწვევს ასეთი სახის გაფიცვების უკანონოდ ცნობას, ეს კი, თავისმხრივ, გაფიცვის უფლების შემზღუდვის ნაირსახეობად შეიძლება იქცეს. ამრიგად, გამოდის, შემზღუდულია გაფიცვა ყველა იმ მიზეზით, რასაც შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.

⁵ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის პირველი ნაწილი, #4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010.

⁶ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, #4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010.

⁷ იხ. საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე, N01-43/6, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 06/12/2013.

⁸ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძე, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 287.

ამასთან დაკავშირებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას გააჩნია მოსაზრება, რომ გაფიცვა არ უნდა იყოს შეზღუდული მხოლოდ კონკრეტული კოლექტიური ან ინდივიდუალური დავით, რადგან გაფიცვის მიზნად შესაძლებელია ხანდახან მოგვევლინოს დასამებულთა ზოგადი სოციალური, ეკონომიკური, პროფესიული და სხვა სახის ინტერესებიც, რომლებსაც დასაქმებულები გაფიცვის გზით დაიცავენ და რომლებიც შესაძლოა ისეთ კლასიკურ მოთხოვნებს, როგორცაა უკეთესი შრომის პირობები, უკეთესი ანაზღაურება და სხვა კოლექტიური მოთხოვნები- სცილდებოდეს და ემსახურებოდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სოციალური ხასიათის პრობლემების გადაწყვეტას, თუმცა მიმდინარე კანონმდებლობით ასეთი სახის გაფიცვები შესაძლებელია არ იქნეს ცნობილი ლეგიტიმურად- ვინაიდან შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ დავის წარმოშობის ამომწურავ წინაპირობებში მისი მოქცევის შესაძლებლობას ამცირებს ასეთი დავების ზოგადი ხასიათი და იძლევა ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას.⁹

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა განაცხადა, რომ დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ გაერთიანების თავისუფლების უფლებასთან კავშირში საპროტესტო აქციები მაშინაც, როცა საქმე ეხება მთავრობების ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის კრიტიკას.¹⁰

ისეთი საკანონმდებლო ნორმები, რომლებიც სხვადასხვაგვარი ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევიან, ხშირად ხდებიან სასამართლოში არასამართლიანი გადაწყვეტილებების გამოტანის საბაზი¹¹ სწორედ ამიტომ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა საქართველოს სახელმწიფოსგან (მთავრობისგან) არაერთხელ მოითხოვა განმარტება იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად მიიჩნევს იგი კანონიერად ისეთი ზოგადი ხასიათის გაფიცვებს, რომლებიც ცალსახად არაა მითითებული შრომის კოდექსის 47-ე მუხლში.¹²

⁹ დასახ. ნაშრ. გვ.288

¹⁰ Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva. 2006. para. 529.

¹¹ ზეინაშვილი ა., მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და მათი დაძლევის გზები, ყურნალი „სამართალი და მსოფლიო“, #2, 2015, 143

¹² საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 288.

1.3. გაფიცვის სახეები და მახასიათებლები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი მჯელობს პოლიტიკური შინაარსის გაფიცვებთან დაკავშირებით, სტანდარტულად ასეთი გაფიცვა არ შედის გაერთიანების თავისუფლების სფეროში, რაც უმრავლესი ქვეყნებისთვის გაფიცვის უფლების წინაპირობაა. თუმცა, კომიტეტის დასკვნებში იკითხება, რომ „შრომითი და ეკონომიკური ინტერესები, რომელთაც დასაქმებულები იცავენ გაფიცვის უფლების გამოყენების გზით, შეიძლება შეეხოს არა მხოლოდ შრომის უკეთეს პირობებს, ან შრომითი ხასიათის კოლექტიურ მოთხოვნებს არამედ, ასევე, ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის საკითხებს, მიუხედავად იმისა, რომ წმინდა პოლიტიკური „დარტყმები“ არ შედის გაერთიანების თავისუფლების მოქმედების სფეროში, თანამშრომლებსდა მათ ორგანიზაციებს უნდა შეეძლოთ პრეტენზიის გამოთქმა ეკონომიკურ და სოციალურ პრობლემებზე-რომლებიც გავლენას ახდენს მათ შრომამზე.“¹³ ამრიგად, დასაქმებულების მიერ წმინდა პოლიტიკური გაფიცვა არა, მაგრამ ისეთი პოლიტიკური შინაარსის გაფიცვა, რომელიც მათი უფლებების რეალიზებას და მათი ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას ემსახურება- კანონიერი უნდა იყოს, თუმცა იგი გარკვეულწილად პოლიტიკის სფეროში იჭრებოდეს. ამ შემთხვევაში სასამართლო გაფიცვის მიზნიდან უნდა ამოვიდეს და ამგვარად მოახდინოს მისი გამიჯვნა პოლიტიკური დემონსტრაციისგან, რაც შეიძლება ყოვლეთვის არ იყოს ადვილი.

მსოფლიოში გავრცელებული პრაქტიკაა და ბევრი სახელმწიფოს სამართლითაც მოწესრიგებულია გაფიცვის ისეთი სახე, როგორცაა სოლიდარობის გაფიცვა. ათნიშნული მოდელი გამოიყენება სხვა გაფიცულთა მხარდასაჭერად. ქართული კანონმდებლობა სოლიდარობის გაფიცვას საერთოდ არ იცნობს. სოლიდარობის გაფიცვის ამ სახეობად კვალიფიკაციაც რთული პროცესია, რადგან დიდწილად ესეც შეიძლება იძენდეს პოლიტიკურ ელფერს. აქ ნიშნანდობლივი უნდა იყოს ის, თუ რამდენად ექცევა პროფ-კავშირულ ან სოციალურ-ეკონომიკურ შინაარსში, ასევე ფუნდამენტური მნიშვნელობა აქვს იმას, რომ ის სხვა გაფიცვა, რომლის მხარდასაჭერადაც სოლიდარობის გაფიცვა ხორციელდება, კანონიერი იყოს. გლობალიზაციის კვალდაკვალ სოლიდარობის გაფიცვებმა დიდი მნიშვნელობა შეიძინა, თუმცა საქართველოს გარდა ჯერაც ბევრ ქვეყანაში (მაგ. გაერთიანებული სამეფო, ლუქსემბურგი, ლატვია...) ასევე არ არის აღნიშნული სახის

¹³ 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition, 479.

გაფიცვები კანონით მოწესრიგებული, რაც უშვებს მისი უკანონოდ ცნობის დიდ ალბათობას. გვხვდება ისეთი ქვეყნებიც რომლებიც პირდაპირ კანონით არც უშვებენ და არც კრძალავენ სოლიდარობის გაფიცვას, მაგალითად, ესპანეთში სოლიდარობის გაფიცვის კანონიერება ყველა ქვისზე ინდივიდუალურად ფასდება, საფრანგეთი კი სოლიდარობის გაფიცვას კანონიერად ცნობს მხოლოდ მაშინ, როცა ეს იმავე კომპანიაში დასაქმებული პირების მიერ ხორციელდება.¹⁴

ნებისმიერ შემთხვევაში, გაფიცვის უფლების რეალიზაციის ქმედითობისა და ეფექტურობისთვის ნიშანდობლივია, რომ გაფიცვის კანონიერებაზე მსჯელობა ხდებოდეს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპების ფართო განმარტებით.

1.4. გაფიცვის ფორმები

როგორც უკვე აღინიშნა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არ გვთავაზობს გაფიცვის კონკრეტულ დეფინიციას, შესაბამისად რთულია გაფიცვის ლეგიტიმური ფორმების განსაზღვრა. თუმცა, არსებობს მფოლოში გავრცელებული გაფიცვის პრაქტიკული სახესხვაობები და წინამდებარე ქვეთავშიც სწორედ ამას შევხებით.

გაფიცვის, როგორც პროცედურის გამოხატვის ფორმებიდან საინტერესოა ე.წ. “GO SLOW”- გაფიცვა, აღნიშნული შეიძლება ითარგმნოს როგორც მუშაობის შემცირება, ტემპის შენელება, რაც გულისხმობს გაფიცვის ისეთ ფორმას, როდესაც დასაქმებულები მთლიანად უარს კი არ ამბობენ სამუშაოს შესრულებაზე, არამედ „ამცირებენ მუშაობის ტემპს“, ასეთი გაფიცვები აპრობირებული და ლეგიტიმურია გერმანიაში, ნორვეგიაში, შვედეთში, გაერთიანებულ სამეფოში, ნიდერლანდებში და სხვა.¹⁵

მსოფლიო პრაქტიკაში ვხვდებით გაფიცვის ისეთ მოდელსაც, როდესაც დასაქმებულები პრინციპში არც წყვეტენ და არც ამცირებენ სამუშაო დროს და დატვირთვას, თუმცა უარს აცხადებენ შრომითი ხელშეკრულებით დავალებული ვალდებულებების გარდა, დამატებით, სხვა საქმიანობის განხორციელებაზე. ეს გაფიცვის მსუბუქი ფორმაა, თუმცა ნამდვილად უქმნის დისკომფორტს

¹⁴ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 240.

¹⁵ დასახ. ნაშრ. 241.

დამსაქმებელს. აღნიშნული გაფიცვის ფორმა ცნობილია ტერმინით „Work to Rule“ (მუშაობა წესის ფარგლებში).¹⁶

ზოგიერთ ქვეყანაში აკრძალულია ინდივიდუალური ხასიათის გაფიცვები, და იგი დასაშვებია მხოლოდ პროფკავშირის ორგანიზების პირობებში, ამიტომ ასეთი ქვეყნები კანონგარეშედ აცხადებენ ინდივიდუალურ გაფიცვებს და სახელწოდებაც შესაბამისი აქვთ „WildCat Strike“ (ველური გაფიცვა), ასეთი ქვეყნებია შვედეთი, საბერძნეთი, გერმანია და სხვა.¹⁷

საერთაშორისო პრაქტიკის მიხედვით, შეიძლება განვასხვავოთ, ასევე, ნაწილობრივი, როტაციული და შერჩევით გაფიცვის სახეები. სამივე შემთხვევაში გაფიცვა არ არის აბსოლუტური და მასშტაბური ხასიათის, არამედ რეგულირებულია იმგვარად, რომ ერთის მხრივ ქმნიდეს დასაქმებულთა უფლების რეალიზაციის საშუალებას, და მეორეს მხრივ საფრთხეს არ უქმნიდეს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ფუნქციონირებას, ან სხვა მიზეზით. ნაწილობრივი გაფიცვის დოს დასაქმებულთა მხოლოდ ნაწილი იფიცება, როტაციული გაფიცვის დროს გაფიცული თანამშრომლები ასევე დასაქმებულთა ნაწილია კომპანიაში, მაგრამ ისინი ცვლიან ერთმანეთს, შერჩევითი გაფიცვის დროსაც აქცენტირება კომპანიის თანამშრომელთა ნაწილზე ხდება.

ბევრ ქვეყანაშია გავრცელებული ე.წ. „გამათრთხილებელი გაფიცვა“. ასეთი სახის გაფიცვას ქართული შრომის კოდექსიც ითვალისწინებდა 2013 წლამდე. გამათრთხილებელი გაფიცვის მიზანი კონფლიქტის გაფიცვის გარეშე მოგვარებაა. გამათრთხილებელი გაფიცვა ძირითად გაფიცვამდე სამი დღით ადრე უნდა მოწყობილიყო, ხოლო ძირითადი გაფიცვის დაწყება მხოლოდ გამათრთხილებელი გაფიცვის შემდეგ, არანაკლებ 24 საათისა და არაუმეტეს 14 კალენდარული დღისა იყო შესაძლებელი. ¹⁸ 2013 წლის 12 ივნისს შრომის კანონმდებლობაში შესული ცვლილებებით ზემოაღნიშნული დანაწესი გაუქმებულია.

გაფიცვა შრომითი დავის დროს ყველაზე აპრობირებული საშუალებაა, თუმცა არსებობს გაფიცვის არაფორმალური მოდელებიც, რომლებსაც დასაქმებულები მიმართავენ შრომითი კონფლიქტის დროს, მაგრამ ეს მოდელები არ წარმოადგენენ კანონისმიერ ფორმებს, თუმცა გამოხატავენ დასაქმებულების პროტესტს და ქმნიან მინიმუმ დისკომფორტს მაინც დამსაქმებლებისთვის. ასეთ მოდელებს შეიძლება წარმოადგენდეს დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნა სამსახურიდან, საკუთარი ინიციატივით, ანუ სამსახურიდან წასვლა, ასევე სამსახურში

¹⁶ იქვე.

¹⁷ იქვე.

¹⁸ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010წ, #4113-რს, მუხლი 49(3,4,5,6)

გამოუცხადებლობა ავადმყოფობის გამო, რაც დასაქმებულთა წინასწარი შეთანხმებით, მასობრივად ხორციელდება, ე.წ. „Go Sick“, გაფიცვის არაიურიდიული ნაირსახეობა დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს ტემპის შენელება, ან პირიქით, სამუშაოს მეტისმეტი გულდასმით შესრულება, რაც მუშაობის ტემპის მკვეთრ დაცემას იწვევს და ასევე უქმინის პრობლემებს დამსაქმებელს.¹⁹ ამ მეთოდებით დასაქმებულები დამსაქმებლებს უქმნიან მატერიალური ზარალის საფრთხეს, შეუძლებელს ხდიან შრომითი რესურსის გამოყენებას, აბრკოლებენ საწარმოს სხვადასხვა მიმართულებებით და მუშაობის შეწყვეტით ან შემცირებით გამონვეული ზარალის საფრთხის ხარჯზე, აიძულებენ დამსაქმებლებს იმოქმედონ შრომითი დავის სწრაფად დასასრულებლად, დაინტერესდნენ მათი პროტესტით და გადადგან ქმედითი ნაბიჯები.²⁰

ნებისმიერ შემთხვევაში გაფიცვა რომ ჩაითვალოს შემდგარად უნდა გვეჩინდეს სახეზე დასაქმებულთა მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებზე ნაწილობრივი ან სრული უარის თქმა, როგორც ამას საქართველოს შრომის კოდექსი განმარტავს (გაფიცვის ლეგალური დეფინიცია). გაფიცულთა მიერ პროტესტის გამოხატვის ფორმა შეუზღუდავია, თუმცა კანონიერ ფარგლებს არ უნდა სცილდებოდეს. სმკ არ განსაზღვრავს გაფიცვის კონკრეტულ ფორმებს. პრაქტიკული ანაზღაურების თვალსაზრისით გაფიცვა შეიძლება ატარებდეს სხვადასხვა ხასიათს, ეს შეიძლება იყოს მთელს ქვეყანაში დასაქმებულთა ყოვლისმომცველი გაფიცვა, ასევე, სრული გაფიცვა კონკრეტულ საწარმოში, ან კონკრეტულ დარგში დასაქმებული პირებისა. შეიძლება გაფიცვის მონაწილენი იყვნენ არა კომპანიის სრული სტაფი, არამედ მისი ნაწილი, კონკრეტულ დეპარტამენტში ან ფილიალში დასაქმებული პირები, ნაშრომის შემდგომ თავებში შევხვდებით ე. წ. წერტილოვან გაფიცვასაც, რა დროსაც გაფიცვაში დასაქმებულთა მონაწილეობა მორიგეობით ხორციელდება.²¹

როგორც წესი, გაფიცვას მანიფესტაციის, დემონსტრაციის ან საპროტესტო მსვლელობის სახე აქვს ხოლმე, სწორედ ამიტომ მთელ რიგ ქვეყნებში ეს უფლება შეკრების თავისუფლების ფარგლებში არსებობს. მას შემდეგ, რაც გაფიცულთა პროტესტი დემონსტრაციაში გადაიზრდება, ისინი გარდა შრომის კანონმდებლობისა, ასევე ექცევიან „შეკრებისა და მანიფესტაციების შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედების სფეროში, მაგალითად, მათ ეკისრებათ ვალდებულება წინასწარ გააფრთხილონ ადგილობრივი თვითმმართველობის

¹⁹ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 50.

²⁰ დასახ. ნაშრომი, 50.

²¹ დასახ. ნაშრ. 73.

აღმასრულებელი ორგანო, თუ შეკრება ან მანიფესტაცია იმართება ტრანსპორტის სამოძრაო ადგილას ან იგი აფერხებს ტრანსპორტის მოძრაობას.²² აღნიშნული კანონის მოქმედება გაფიცულებზე გავრცელდება შეკრებისა და მანიფესტაციების ორგანიზებისა და ჩატარების წესების ნაწილშიც და მათ მოუწევთ ამ წესების დაცვა.

გაფიცულთა მანიფესტაცია შესაძლოა სხვადასხვა ფორმით წარიმართოს, დაწყებული სიტყვით გამოსვლის, ტრანსპარანტებითა და ხმოვანი ლოზუნგებით, დასრულებული სხვა დასაქმებულთა მონაწილეობით - მიატოვონ სამუშაო ადგილები და შეუერთდნენ გაფიცვას. შესაძლებელია პროტესტის უკიდურეს ფორმას- შიმშილობასაც შევხვდეთ. ნებისმიერ შემთხვევაში მათ ეკრძალებათ ძალადობრივი ქმედებები, წინააღმდეგ შემთხვევაში გაფიცვის კანონიერების საკითხი მათთვის სასარგებლოდ არ გადაწყდება, რაც დამსაქმებელს საშუალებას მისცემს მოახდინოს გაფიცულ დასაქმებულთა ჩანაცვლება, მათი გათავისუფლება და უკანონო გაფიცვის პირობებში ეს საკითხით ლეგიტიმური იქნება. ასეთი ძალადობრივი ქმედებების მაგალითებია სხვა პირების, იმ თანამშრომელთა ფიზიკური თუ ფსიქიკური იძულება გაფიცვაში მონაწილეობაზე - რომელთაც ეს არ სურთ, იძულება შეიძლება განხორციელდეს მუქარით, დამცირებით, პატივის და ღირსების შელახვით და სხვა.

23

²² საქართველოს კანონი „შეკრებისა და მანიფესტაციების შესახებ“ მუხლი 5(1) და სხვა.

²³ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014,76.

თავი II. გაფიცვის უფლება საერთაშორისო აქტების მიხედვით

როგორც აღნიშნეთ, გაფიცვის უფლება თანამედროვე მსოფლიოსთვის არც ისე ძირძველი უფლებების კატეგორიას არ განეკუთვნება. ჯერ კიდევ რამდენიმე ათეული წლის წინ ბევრ, შეიძლება ითქვას უმრავლეს ქვეყნებში გაფიცვა კანონით აკრძალულ და მეტიც, სისხლის სამართლით დასჯად ქმედებას წარმოადგენდა.²⁴

1966 წელს გაერომ მიიღო პაქტი „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“. აღნიშნული პაქტის მე-8 მუხლში ვხვდებით შემდეგი შინაარსის ჩანაწერს „მონაწილე სახელმწიფოები კისრულობენ ვალდებულებას უზრუნველყონ გაფიცვის უფლება იმ პირობით, რომ ეს უფლება ხორციელდებოდეს თითოეული ქვეყნის კანონების შესაბამისად“, ამასთან, აღნიშნული ვალდებულება სახელმწიფოებს არ უზღუდავს შესაძლებლობას, შემოიღონ შემზღუდველი რეგულაციები დასაქმებულთა იმ კატეგორიის მიერ

²⁴ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 234.

გაფიცვის უფლების გამოყენებაზე, რომლებიც შედიან „სახელმწიფოს შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა თუ ადმინისტრაციის შემადგენლობაში“.²⁵

1996 წელს მიღებული „ევროპის სოციალური ქარტია“ განსაზღვრავს კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლებას, კერძოდ, „კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით მხარეები ვალდებულიებას იღებენ ხელი შეუწყონ მორიგებისა და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის მექანიზმის შექმნასა და გამოყენებას შრომითი დავების გადასაწყვეტად, ასევე მუშაკთა და დამსაქმებელთა უფლებას კოლექტიურ მოქმედებაზე ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შეიძლება გამომდინარეობდნენ ადრე დადებული კოლექტიური შეთანხმებებიდან.“²⁶

მიუხედავად იმისა, რომ გაფიცვის უფლება ერთმნიშვნელოვნად განმარტებული და კოდიფიცირებული არ არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის არცერთ რეკომენდაციასა და კონვენციაში, იგი არაერთხელ იქნა აღიარებული ამ ორგანიზაციის და მისი სტრუქტურული ერთეულების მიერ. ამ მხრივ, განსაკუთრებული როლი აქვს სშო-ს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტს, რომელიც მის ერთ-ერთ საზედამხედველო ორგანოს წარმოადგენს, და კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტს, რომლებსაც არაერთხელ აღუნიშნავთ გაფიცვის ფუნდამენტურ მნიშვნელობაზე და მათ კონვენციებშიც მართალია ფრაგმენტულად, მაგრამ მაინც ვხვდებით გაფიცვასთან დაკავშირებულ მონესრიგებებს.²⁷

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რამდენიმე რეზოლუცია, რომელიც ამ ორგანიზაციის სახელმძღვანელო დებულებებსა და მიმართულებებს განსაზღვრავს, შეეხება ასევე გაფიცვის უფლებასაც, უფრო კონსკრეტულად კი აღიარებს წევრ ქვეყნებში გაფიცვის უფლებას. რეზოლუცია „პროფკავშირების საწინააღმდეგო კანონმდებლობის გაუქმების შესახებ შსო-ს წევრ ქვეყნებში“ მოუწოდებს წევრ სახელმწიფოებს ისეთი კანონების მიღებისკენ, რომლებიც უზრუნველყოფენ პროფესიული კავშირების უფლებების, მათ შორის კი გაფიცვის უფლების დაცვას. ასევე, მეორე რეზოლუცია „პროფესიული კავშირების უფლებებისა და სამოქალაქო თავისუფლებასთან მათი კავშირის შესახებ“

²⁵ ეკონომიკური, კულტურული და სოციალური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, ძალაში შესვლის თარიღი- 03/08/1994, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, მუხლი 8(1d, 2).

²⁶ ევროპის სოციალური ქარტია, მიღ. 03/05/1996წ., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, მუხლი 6 (I, IV).

²⁷ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 235.

ორგანიზაციის მმართველ ორგანოებს მოუწოდებს გენერალურ დირექტორს მისცეს ინსტრუქცია თუ როგორ უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი პროფესიული კავშირების უფლებების სრული და საყოველთაო პატივისცემა, გაფიცვის უფლების ჩათვლით, ამასთან ამ უკანასკნელზე ხდება განსაკუთრებული აქცენტირება.²⁸

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს დოკუმენტს წარმოადგენს 87-ე კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“, აღნიშნულ კონვენციას საქართველო 1999 წელს შეუერთდა. მასში გაფიცვის უფლება სიტყვასიტყვით ნახსენები არ არის, თუმცა მკაფიოდ და მკაცრად არის რეგლამენტირებული გაერთიანების თავისუფლება, რაც ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტების მიერ არაერთხელ დაკავშირდა გაფიცვის უფლებასთან. გაერთიანების თავისუფლებისა და კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების ექსპერტთა კომიტეტები ხშირად მიუთითებენ, რომ გაფიცვის უფლება- ეს არის დასაქმებულთა და მათი გაერთიანებების ფუნდამენტური უფლება, რაც განუყოფელია გაერთიანების თავისუფლების უფლებისაგან. გაფიცვის უფლების მჭიდრო კავშირი შსო-ს 87-ე კონვენციით განმტკიცებულ გაერთიანების თავისუფლებასთან ფიგურირებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადანყვეტილებებშიც.²⁹

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მიუხედავად გაფიცვის უფლების კონსტიტუციური უფლებების რანგში მოქცევისა, რასაც ევროკავშირის ქვეყნების უმრავლესობა აღიარებს და იცავს, ასევე ვხვდებით ისეთ ევროპულ ქვეყნებსაც, რომელთაც გაფიცვის უფლება სახელდებით კონსტიტუციაში მოცემული არ აქვთ, თუმცა ეს არ აკნინებს მის როლს და მნიშვნელობას სოციალურ და სამართლებრივ ურთიერთობებში, უბრალოდ ეს უფლება გამომდინარეობს გაერთიანების თავისუფლების უფლებიდან. ასეთი ქვეყნებია გერმანია, ფინეთი და სხვა.³⁰ ასევე, ზოგიერთ ქვეყანაში გაფიცვის შესახებ დეტალური კანონმდებლობა არ არსებობს, ასეთი ქვეყნებია ბელგია, საბერძნეთი, ლუქსემბურგი, დანია, საფრანგეთი. ეს ქვეყნები აღნიშნულ საკითხს სასამართლო პრაქტიკით არეგულირებენ.³¹

²⁸ იქვე.

²⁹ დასახ. ნაშრ. იხ. გვ.237.

³⁰ გერმანიის კონსტიტუციის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილი, ფინეთის კონსტიტუციის მე-13 მუხლი.

³¹ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 239.

თავი III. გაფიცვის კანონიერად ცნობის წინაპირობები

გაფიცვა, როგორც კონსტიტუციური რანგის უფლება, კანონისმიერი დაცვით სარგებლობს, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ქმედითი ღონისძიებები, მათ შორის, მოიყვანოს შესაბამისობაში შრომის კანონმდებლობა, იმისთვის, რომ აღნიშნული უფლებით სარგებლობა ეფექტურად იყოს შესაძლებელი. თუმცა ქაოსისა და შრომითი ბაზრის კოლაფსის თავიდან ასარიდებლად, სახელმწიფო ადგენს გარკვეულ ჩარჩოებს და პირობებს, და გაფიცვის უფლებას მხოლოდ მაშინ იცავს, როდესაც იგი ორგანიზებულია მოქმედი კანონის შესაბამისად, ეს ლოგიკური და მისაღები მიდგომაა, რადგან, ნაშრომის შესავალშიც ითქვა, რომ სახელმწიფოს ვალდებულებები არ შემოიფარგლება მხოლოდ დასაქმებული მშრომელი მოქალაქეების დაცვით, სახელმწიფო იცავს მეორე მხარესაც, კერძო სექტორს და ის ვალდებულია არ დაუშვას ბიზნესის გაჩერება და განადგურება. ამიტომ არის, რომ სახელმწიფო იცავს მხოლოდ კანონიერ გაფიცვას, და ითვალისწინებს ზომებს

უკანონო გაფიცვის აღსაკვეთად, მათ შორის სისხლის სამართლებრივი კუთხითაც მაშინ, როდესაც გაფიცვა გასცდება კანონის ფარგლებს, ასევე მაშინ, როცა ის მიმართულია დამსაქმებლის ფინანსური განადგურებისკენ ან/და საერთოდ არ ისახავს მიზნად დავის მოგვარებას.³²

გაფიცვის კანონიერად ცნობა დიდწილად არის დამოკიდებული შემათანხმებელ პროცედურებზე, რომელიც დავის დაწყების შემდეგ მხარეებს შორის მიმდინარეობს.

საქართველოს შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად განიხილავს უკანონო გაფიცვას. გაფიცვის კანონიერების დადგენა სასამართლოს გზით ხორციელდება, შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად კი დამსაქმებელს, შესაბამისად, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება ესაჭიროება. თავისთავად ამაში არაფერია პრობლემური, თუმცა, თუკი საქმე ეხება კოლექტიურ დავას, სადაც დასაქმებულთა დიდი ჯგუფია წარმოდგენილი, ასეთ პროცედურებში, როგორც წესი, დასაქმებულთა ჯგუფი ირჩევს წარმომადგენელს, ორგანიზატორს. გაფიცული დასაქმებულების პროტესტის რეზულტატი კი დამოკიდებული ხდება კონკრეტულ სუბიექტებზე, რომლებიც იურიდიულ პროცედურებში მონაწილეობენ. მათი ქმედებებისთვის პასუხისმგებლობა მთლიან ჯგუფს ეკისრება. აღნიშნული შეიძლება შეეხებოდეს, ერთის მხრივ, შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, ორგანიზატორი შესაძლოა თავს არიდებდეს შემათანხმებელ პროცედურებს, რაც, თავისმხრივ, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საფუძველია. ამ შემთხვევაში უკანონო გაფიცვის შედეგებს იმკიან ის ადამიანებიც, რომლებსაც უშუალოდ არ ევალდებოდათ შემათანხმებელ პროცედურებში (მოლაპარაკებები, მედიაცია) მონაწილეობა.

დამსაქმებელს, კანონის თანახმად, სრული უფლება გააჩნია შრომითი ურთიერთობა შეუნწყვიტოს ყველა გაფიცულ დასაქმებულს, მათ შორის ისეთებს, ვინც უბრალოდ იყენებდნენ კონსტიტუციით მინიჭებულ უფლებას და საერთოდ არ მიუღიათ მონაწილეობა არც დიალოგში, არც მედიაციასა და არც არანაირ სხვა ფორმალურ პროცედურაში, არამედ მინდობილი ქონდათ აღნიშნული პროცედურები ორგანიზატორებისთვის. მიუხედავად მათი ინდივიდუალური ბრალის არარსებობისა, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საქმეში კანონმდებელი არ მიჯნავს მათ ორგანიზატორებისგან შედეგის თვალსაზრისით. აღნიშნული წარმომადგენს საკანონმდებლო ხარვეზს და აუცილებლად საჭიროებს შევსებას,³³ ვინაიდან, არ

³² შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 252.

³³ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 58.

შეიძლება გაფიცვის უფლების რეალიზაცია დაკავშირებული იყოს რისკებთან, რომ თუ მესამე პირი (ორგანიზატორი) დაარღვევს პროცედურებს ან არაკეთილსინდისიერად მიუდგება დაკისრებული ამოცანების შესრულებას დასაქმებული დარჩეს უძლური კანონის, სასამართლოსა და დამსაქმებლის წინაშე. აღნიშნული ფაქტორი გაფიცვის, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალური უფლების რეალიზაციას არა ქმედითად და დასაქმებულისთვის სახიფათოდაც კი აქცევს.³⁴

ამრიგად, თუ დამსაქმებელი გაფიცვაში კანონის დარღვევის ნიშნებს დაინახავს, მას შეუძლია მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ასეთი გაფიცვის უკანონოდ ცნობა, ცხადია შესაბამისი დასაბუთებით. სასამართლოს გადაწყვეტილება გამოტანისთანავე ეცნობებათ მხარეებს, თუ სასამართლო გაფიცვას უკანონოდ სცნობს, დასაქმებულები ვალდებულნი არიან შეწყვიტონ გაფიცვა, ხოლო დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს მათთან პრომითი კონტრაქტი სშკ-ს 27-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტის თანახმად, რომელიც პრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამომწვევ ერთ-ერთ მიზეზად სწორედ უკანონო გაფიცვას ასახელებს. აქ ნიშანდობლივია ის, რომ დამსაქმებელს ზემოაღნიშნული უფლება გააჩნია ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციის გადახდის და ასევე გამოუყენებელი შვებულების დღეების ფინანსური ანაზღაურების ვალდებულების გარეშე. გარდა ამისა, უკანონო გაფიცვისთვის არსებობს კანონით გათვალისწინებული უფრო მძიმე სედეგებიც, კერძოდ, სისხლის სამართლის კოდექსი დასჯად ქმედებად აცხადებს გაფიცვის წესის დარღვევას- რამაც მძიმე შედეგი გამოიწვია, თუმცა სსკ-ს ეს მუხლი მხოლოდ გაფიცვის ორგანიზატორებს ეხება და არა ყველა მონაწილეს.³⁵

უკანონო გაფიცვის შედეგების თვალსაზრისით გარდა დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლებისა, ან ზემოაღნიშნულ შემთხვევაში სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებისა, შეიძლება დადგეს უკანონო წესით გაფიცულთა სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საკითხი, კერძოდ, თუ უკანონო გაფიცვით ზიანი მიაღგება დამსაქმებელს, ეს ზიანი განიხილება როგორც დელიქტი და ანაზღაურდება დელიქტური ვალდებულებიდან წარმოშობილი ზიანის ანაზღაურების საერთო წესების შესაბამისად. გაფიცვის ასეთ შედეგებს ჯერ-ჯერობით ქართული სასამართლო პრაქტიკა არ იცნობს, თუმცა გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის სასამართლო პრაქტიკა პრომითი დავების

³⁴ ზენაშვილი ა., მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და მათი დაძლევის გზები, უურნალი „სამართალი და მსოფლიო“, #2, 2015, 152.

³⁵ საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, მუხლი 348, „გაფიცვის წესის დარღვევა ორგანიზატორის მიერ, თუკი ამან მძიმე შედეგი გამოიწვია ისჯება ჯარიმით, ან თავისუფლების შეზღუდვით ვადით ორ წლამდე ან გამასწორებელი სამუშაოთი ვადით ერთ წლამდე“.

შესახებ უფლებას აძლევს დამსაქმებლებს, რომლებსაც უკანონო გაფიცვით ზიანი მიადგათ - მოითხოვონ ამ ზიანის ანაზღაურება.³⁶ საქართველოს მაგალითზე ასეთი ანაზღაურება შესაძლოა მოთხოვნილ იქნას საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლის საფუძველით. ანაზღაურების მოთხოვნა დამსაქმებელმა შეიძლება გამოიყენოს როგორც გაფიცვის ორგანიზატორების (პროფესიული კავშირების), ასევე ფიზიკურ პირთა მიმართ ინდივიდუალური გაფიცვის შემთხვევაში. დელიქტური სამართლის ზემოაღნიშნული ნორმა უზრუნველყოფს ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას მაშინ, როდესაც ერთი პირი მეორეს თავისი განზრახვი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით და მართლსაწინააღმდეგოდ მიაყენებს ზიანს. თეორიულად, თუკი აღნიშნული მუხლის ყველა ნიშანი იქნება სახეზე უკანონო გაფიცვის დროს (სახეზეა ზიანი, ზიანი მიყენებულია მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, ბრალეულად, და არსებობს მიზეზმდეგობრივი კავშირი ქმედებასა და ამ ზიანს შორის), მაშინ ჩვეულებრივ შეიძლება 992-ე მუხლის ფარგლებში საერთოვნით ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა.³⁷

3.1. შემათანხმებელი პროცედურების მნიშვნელობა ინდივიდუალური დავის დროს

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი დავის ცნებას შემდეგნაირად განსაზღვრავს: დავა ეს არის - „შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში“. დავა წარმოშობილად მხოლოდ მას შემდეგ ითვლება რაც მოდავე მხარე მეორე მხარეს ამის შესახებ შეტყობინებას გაუგზავნის. თუმცა სადავო ვერ იქნება ნებისმიერი რამ რაც მხარეს არ მოეწონება, რადგან დავის, როგორც გაფიცვის წინაპირობის საკანონმდებლო რეგულაცია გარკვეულ ჩარჩოშია მოქცეული. დავის წინაპირობები თავისმხრივ ამომწურავად არის მოცემული კოდექსში და თუ რაიმე სადავო საკითხი ამ ამომწურავ მოცემულობაში ვერ თავსდება, აღნიშნული არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას გაფიცვის წინაპირობად, წინააღმდეგ შემთხვევაში ასეთი გაფიცვა არ იქნება (ან შეიძლება არ იყოს) ცნობილი ლეგიტიმურად და შედეგებიც გაფიცულთათვის სავალალო იქნება.

³⁶ იხ. Däubler W., Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2004, 70.

³⁷ საჩალეილი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 79.

ამრიგად, დავის საფუძვლები შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით შემდეგია:

ა. საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

ბ. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების, ან შრომის პირობების დარღვევა;

გ. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიურ შრომით პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.

როგორც დავინახეთ აღნიშნული ჩამონათვალი არც ისე ფართოა, თუმცა საკმარისად ზოგადია იმისთვის რომ მეტ-ნაკლებად მოიცვას ნებისმიერი ხასიათის დავა. მიუხედავად ამისა, მთელი რიგი საკითხები, რომელთა დაკავშირებითაც შეიძლება დასაქმებულებს წარმოეშვათ პროტესტი, შეიძლება არ თავსდებოდეს ზემოაღნიშნულ სამ პუნქტში, მაგალითად სოლიდარობის საკითხებთან დაკავშირებული გაფიცვა, რომელსაც დავა- ამ სიტყვის პირდაპირი მნიშვნელობით წინ არ უძღვის, გაფიცვის უფლების გამოყენებას აქცევს პრობლემად, ასეთივე პრობლემური შეიძლება იყოს სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაზღვევასთან დაკავშირებული საკითხების გარშემო უთანხმოება, რომელიც მხოლოდ მაშინ შეიძლება გაფიცვის მიზეზად აქციოს დასაქმებულმა თუ იგი სშკ-ს 47-ე მუხლის მე-3 ნაწილში მოთავსდება, მაგალითად „გ“ ქვეპუნქტში, რომელიც ზოგადია და რომლის შრომითი ხელშეკრულებით დაკონკრეტებაც მხარეთა პრეროგატივაა.³⁸

დავის წარმოშობა ნაკარნახევი უნდა იყოს ობიექტურად შერულებადი და დაკმაყოფილებადი მოთხოვნებით. დასაქმებულებმა კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვით უნდა წამოაყენონ ესა თუ ის მოთხოვნა, რომელიც არ გასცდება დამსაქმებლის ობიექტური შესაძლებლობების ფარგლებს. აღნიშნული შეეხება პირიქით მოთხოვნებსაც- დამსაქმებლისა დასაქმებულის მიმართ. ნებისმიერ შემთხვევაში მხარეებს უფლება აქვთ მხოლოდ ისეთი მოთხოვნები წამოაყენონ, რომლებიც შესაძლებელია შრომით ხელშეკრულებაში დარეგულირდეს და ამ ხელშეკრულების ნაწილი გახდეს. დავის არსი სწორედ შრომითი პირობების ცვლილება უნდა იყოს, ხოლო მიღწეული შეთანხმება ამ ხელშეკრულების დებულებად იქცეს. მაგალითად, არ შეიძლება მხარემ იდავოს და მერე გაფიცვები მოაწყოს ისეთ საკითხზე, რის შეცვლაზეც მეორე მხარე კომპეტენტური საერთოდ არ არის, მაგალითად დაუშვებელია დავა კანონმდებლობის შეცვლის მოთხოვნით,

³⁸ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 243.

რადგან „მოთხოვნა, რომელიც სცილდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებს არალეგიტიმური იქნება“.³⁹

ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში კოდექსით მოთხოვნილია პირდაპირი მოლაპარაკებების წარმოება, კოლექტიური დავის შემთხვევაში კი მედიაცია, ან ნებაყოფლობით-არბიტრაჟი.

შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მიხედვით დავის წარმოშობისთანავე, ინიციატორი მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შეტყობინებას წერილობითი სახით და უთითებს თავის მოთხოვნებს, დავის საფუძველს, ხოლო მეორე მხარე 10 კალენდარული დღის ვადაში თავის გადაწყვეტილებას ასევე წერილობით აბრუნებს უკან. მხოლოდ ამ პროცედურის გავლის შემდეგ, თუკი ვერ მიიღწევა შეთანხმება, მოდავე მხარეს შეუძლია დაიწყოს გაფიცვა, თუმცა უშუალოდ გაფიცვის თარიღის, ადგილის და ხასიათის მეორე მხარისათვის წერილობითი შეტყობინება ამ შემთხვევაშიც აუცილებელია.⁴⁰ ინდივიდუალური დავის დროს დასაქმებულს გაფიცვის უფლების რეაზლიზაცია შეუძლია მხოლოდ მაშინ, თუ მოლაპარაკებები უშედეგო აღმოჩნდება. გაფიცვის დაწყებას იგი შეძლებს დავის შესახებ დამსაქმებლის მიერ შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის შემდეგ.

ნიშანდობლივია, რომ დავის წარმოშობის შემდეგ, შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, თუ რომელიმე მხარე თავს აარიდებს მოლაპარაკებებს ან სხვა შემათანხმებელ პროცედურას, შემდგომში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას დაეკისრება.

უშუალოდ დავის დაწყებაზე შეტყობინების გაგზავნის შემდეგ, როცა დაიწყება დავის განხილვა, მხარეს აღარ შეუძლია სადავო საკითხების ნუსხაში ცვლილებების შეტანა, მოთხოვნის გაზრდა, ან დავის საგნის შეცვლა, ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ მოდავე მხარემ იმთავითვე სწორად და გამართულად ჩამოაყალიბოს სადავო საკითხები და საკუთარი მოთხოვნა.⁴¹

შემათანხმებელი პროცედურების კიდევ ერთი მნიშვნელობა მის ეკონომიურობაში ვლინდება, იმდენად, რამდენადაც ის ემსახურები შრომითი დავის მშვიდობიან მოგვარებას და ზოგავს ორივე მოდავე მხარის როგორც დროს, ასევე მატერიალურ რესურსებს.

³⁹ დასახ. ნაშრომი, გვ. 70.

⁴⁰ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი. #4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010.

⁴¹ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 246.

3.2. კოლექტიური დავის პროცედურები

კოლექტიური დავა ინდივიდუალური დავისგან თავისი მასშტაბებით განსხვავდება. განსხვავებულია გაფიცვის წინაპირობებიც, როდესაც შრომითი უთანხმოება ჩნდება დამსაქმებელსა და მთელს კოლექტივს ან მის ნაწილს შორის. კოლექტიური დავა სახეზეა მაშინ, როდესაც იგი წარმოიშვება დამსაქმებელსა და სულ ცოტა 20 დასაქმებულს შორის, ან დამსაქმებელსა და პროფესიულ კავშირს შორის.⁴²

შრომის კოდექსში განწერილია პროცედურები, თუ როგორ უნდა გადაწყდეს ასეთი კოლექტიური დავები. კოლექტიური დავის ინიციატორი მხარე, რომელიც შეიძლება იყოს არამხოლოდ დასაქმებულთა ჯგუფი, არამედ ასევე დამსაქმებელიც, მეორე მხარე უგზავნის წერილობით შეტყობინებას შემათანხმებელი პროცედურის დაწყების თაობაზე, უთითებს სადავო საკითხებზე და თავის მოთხოვნებს უყენებს. კოლექტიური დავის შემთხვევაში შემათანხმებელი პროცედურა მედიაციის სახით გვევლინება, თუმცა შესაძლებელია პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვაც, როგორც ეს ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში ხდება. დავის განხილვა-გადაწყვეტის მიზნით მოდავე მხარეები ქმნიან შემათანხმებელი პროცედურების განხორციელებაზე უფლებამოსილ კომისიას. კომისია პირველი სხდომის ჩატარებიდან შემათანხმებელი პროცედურების დასრულებამდე არსებობს. კომისიას შეიძლება გააჩნდეს თავისი რეგლამენტიც, რეგლამენტის განერაში მხარეები მონაწილეობენ და მათ, შესაძლოა, ასევე დაადგინონ გადაწყვეტილებების მისაღებად საჭირო კვორუმები როგორც ერთი ისე მეორე მოდავე მხარის მხრიდან. თუ ასეთი კვრუმი განწერილი არ იქნება რეგლამენტით, როგორც წესი, გადაწყვეტილებების მისაღებად საჭირო ხმები კომისიის უბრალო უმრავლესობით დგინდება, ოღონდ იმ დათქმით რომ აღნიშნული უმრავლესობა განისაზღვროს არა კომისიის სრული შემადგენლობის, სადაც ორივე მხარე შედის, არამედ, შესაბამისი მხარის წევრთა შორის. იგივე წესი მოქმედებს კომისიის უფლებამოსილების დადგენის დროსაც.⁴³ შემათანხმებელი კომისიის სხდომებს რიგრიგობით უძღვებიან კომისიაში შემავალი მოდავე მხარეების მიერ წარმოდგენილი წევრები, აღნიშნული

⁴² საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის პირველი ნაწილი, #4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010

⁴³ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 247.

დანაწესიკ თანასწორობის პრინციპსა და ორმხრივი ინტერესების მაქსიმალურ გათვალისწინებას ემსახურება.

თუ შემათანხმებელი პროცედურები მედიაციის გზით მიმდინარეობს, ამ პროცედურებს შესაძლოა მედიატორი უძღვებოდეს, თუმცა ეს ნორმები ქართულ შრომის კოდექსში ახალია და ჯერ-ჯერობით პრაქტიკის არარსებობის გამო რთულია მათ ეფექტიანობაზე საუბარი.⁴⁴

მედიაციის მოთხოვნის უფლების მქონე მხარე არის ორივე, დამსაქმებელიც და დასაქმებულთა ჯგუფიც (პროფესიული კავშირი), აქ ნიშანდობლივია ის, რომ აღნიშნული დანაწესი მოქმედებს იმისდა მიუხედავად, თუ რომელი მათგანია დავის წამომწყები, ამრიგად, თუკი დავა მიმდინარეობს დასაქმებულებისგან, დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფსაც კოდექსი აძლევს შესაძლებლობას მიმართონ ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრს (შემდგომში ჯანდაცვის მინისტრს) და მოითხოვონ მედიატორის დანიშვნა.⁴⁵ მინისტრი ვალდებულია მოთხოვნის მიღებისთანავე დანიშნოს მედიატორი.

ჯანდაცვის მინისტრს მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესიდან გამომდინარე კანონმდებელმა დამატებით მიანიჭა უფლებამოსილება, რომ მხარეების მომართვის გარეშეც, როცა თავად ჩათვლის საჭიროდ, დამოუკიდებლად და თავისი ინიციატივით დანიშნოს მედიაცია.⁴⁶ აღნიშნული ხორციელდება მაშინ, როდესაც შრომითმა დავამ შესაძლოა ხელყოს საზოგადოების ინტერესი და ამიტომ აუცილებელია ასეთი დავის დროულად და მშვიდობიანად მოგვარება. მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის განმარტებას კანონი არ იძლევა, თუმცა ლოგიკურად ის უნდა განიმარტოს, როგორც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან დარგებში მომუშავე პირთა დავად⁴⁷. აღნიშნულ დარგებს ქვემოთ თავებში ვრცლად შევხებით. აქვე უნდა აღინიშნოს ჯანდაცვის მინისტრის კიდევ ერთი უფლებამოსილება, კერძოდ მას უფლება აქვს დავის ნებისმიერ სტადიაზე შეწყვიტოს შემათანხმებელი პროცედურები თავისი გადაწყვეტილებით,⁴⁸ საგულისხმოა, რომ არც შრომის კოდექსი და არც სხვა ქანონქვემდებარე აქტები არ ასახელებენ იმ შემთხვევებს და წინაპირობებს, როცა

⁴⁴ დასახ. ნაშრ. 247.

⁴⁵ იქვე.

⁴⁶ დასახ. კანონი, 48-ე მუხლის IV პუნქტი.

⁴⁷ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძეურის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 291.

⁴⁸ სპკ-ს 48¹ (5), 2013 წლის 25 ნოემბრის მთავრობის დადგენილება N301, კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, მე-4 მუხლის მე-14 პუნქტი.

მინისტრს ასეთი უფლების გამოყენება შეუძლია, ასევე კანონმდებლობა ღუმს იმ სამართლებრივი შედეგების შესახებ, რაც შეწყვეტილ შემათანხმებელ პროცედურებს შეიძლება მოყვეს. აღნიშნული ხარვეზად უნდა მივიჩნიოთ სამართლებრივი შედეგების ნაწილში, თუმცა თავად კანონმდებლის იდეა გასაგებია, ის ცდილობს შექმნას დამატებითი ბერკეტი უშედეგო პროცედურების განვლის თავიდან ასაცილებლად.

შემათანხმებელი პროცედურები კანონის თანახმად სავალდებულოა ორივე მხარისთვის, კოლექტიური დავის დროს ერთ-ერთ ასეთ პროცედურას, როგორც უკვე აღინიშნა, მედიაცია წარმოადგენს, ამრიგად, მედიაციის სხდომებზე დასწრება არის სავალდებულო და დაუსწრებლობის შემთხვევაში იწვევს ნეგატიურ შედეგებს, კერძოდ დასაქმებულთა ჯგუფს აღარ შეუძლიათ გაფიცვის დაწყება, ან ასეთი გაფიცვა ვეღარ იქნება კანონიერი.

მედიაციის ვადები შრომის კოდექსით მკაცრად არის რეგლამენტირებული, რათა არ მოხდეს დავის მოგვარების პროცედურული განვლა დროში, მაშინ, როცა ეს შეუძლებელია, და ამით არ შეიზღუდოს გაფიცვის უფლება ზედმეტად. ამრიგად, მედიაციის ვადა 21 დღეს შეადგენს, მისი ათვლა კი იწყება მხარეების მიერ ჯანდაცვის მინისტრისთვის მედიაციის დანიშვნის თაობაზე შეტყობინების გაგზავნიდან ან მინისტრის მიერ მედიაციის საკუთარი ინიციატივით დანიშვნის დღიდან. 21 დღის გასვლის შემდეგ წარმოიშვება გაფიცვის უფლება. აღნიშნული კოდიფიცირებულია შრომის კოდექსის 49 (3)-ე მუხლში. მინისტრი შებოჭილი არ არის მომართვიდან რამდენ ხანში დანიშნავს მედიაციას, თუმცა უმჯობესია დანიშნოს მაშინვე, რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში მხოლოდ მედიაციის პროცესის ხანგრძლივობას დააკლდება შებასაბამისი პერიოდი, ხოლო გაფიცვის უფლებაზე ეს არ იმოქმედებს, რადგან როგორც აღინიშნა, გაფიცვის უფლება მინისტრისთვის შეტყობინების გაგზავნიდან 21 დღის გასვლისთანავე წარმოიშობა, მიუხედავად მედიატორის დანიშვნის უშუალო თარიღისა.

გაფიცვის უფლების რეალიზაციის მეტი ეფექტურობისთვის კანონმდებლობამ დაუშვა გაფიცვის დაწყების შესაძლებლობა იმ შემთხვევისთვისაც, როდესაც შემათანხმებელი პროცედურები წარმატებით დასრულდა, თუმცა რაიმე საკითხზე (საკითხებზე) შეთანხმება ვერ მიიღწა. ასევე, იმ შემთხვევაშიც, როდესაც შემათანხმებელი პროცედურები ჯერ კიდევ მიმდინარეობს, მთავარია დაცული იყოს ვადები. მეტიც, შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, გაფიცვის დროს მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები.

კოლექტიური დავის გადაწყვეტის მიზნით გამართული შემათანხმებელი პროცედურებისა დასრულება და ამ პროცედურების რეზულტატის სამი სახის შეიძლება იყოს: ერთი- როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ ჯანდაცვის მინისტრის მიერ

შემათანხმებელი პროცედურების თავისი ინიციატივით შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაა, მეორე- კოლექტიური დავის მხარეები მიმართავენ ალტერნატიულ ღონისძიებებს- არბიტრაჟს ან სასამართლოს და მესამე, მხარეების თანხმდებიან სადავო საკითხებზე და ეს შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება. ზემოაღნიშნულ სამივე შემთხვევაში შემათანხმებელი პროცედურები ითვლება დასრულებულად.⁴⁹

რაც შეეხება შეთანხმების მიუღწევლობის და გაფიცულთა მოთხოვნების დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევას, აღნიშნული არ შედის არცერთი მხარის ინტერესებში. ჯერ ერთი, ზარალს განიცდის დამსაქმებელი, რადგან ვერ იყენებს ადამიანურ რესურსს და ახალი კადრების აყვანაშიც შეზღუდულია, რადგან გაფიცვის საკანონმდებლო ნორმები გაფიცულებს იცავს სამსახურის დაკარგვისგან კანონიერი გაფიცვის პირობებში. მეორეს მხრივ, არც თავად გაფიცულ დასაქმებულთა ინტერესებში არ შედის პროტესტის ამ ფორმით ხანგრძლივი დროის მანძილზე სამუშაოზე უარის თქმა, რადგან ასეთ დროს მათ არ მიეცემათ შრომის ანაზღაურება, ასევე შესაძლებელია დამსაქმებელმა შეუჩეროს ყველა ის ბენეფიტი (საწვავით მომარაგება, ჯანმრთელობის დაზღვევა და სხვა), რომლებითაც ისინი სამსახურის ხარჯზე სარგებლობენ. ამდენად, ორმხრივი დაინტერესება არსებობს, რომ დავა მოგვარდეს სწრაფად, ურთიერთ- ინტერესების გათვალისწინებით და ორივე მხარის მიერ გარკვეულ კომპრომისებზე წასვლის მეშვეობით.⁵⁰

აღსანიშნავია და თანამედროვე კანონმდებლობების პლუსად უნდა ჩაითვალოს, რომ გაფიცვის დასრულებისთანავე დამსაქმებელი აღადგენს შეჩერებულ სამუშაო პროცესს და მას ეკრძალება ყოველგვარი დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენება გაფიცულ თანამშრომელთა მიმართ, ის ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის აღდგენისთანავე დასაქმებულებს შესთავაზოს მინიმუმ იგივე პირობები და იგივე თანამდებობა (თუ დავის შედეგად უკეთეს პირობებზე არ შეთანხმებულან და დავა უშედეგოდ დასრულდა), რაც მათ ეკავათ დავის წარმოშობამდე.

⁴⁹ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 248.

⁵⁰ საჩაღელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 77.

თავი IV. გაფიცვის უფლებაში ჩარევის საკანონმდებლო საფუძვლები

გაფიცვის უფლება არ განეკუთვნება აბსოლუტური უფლებების კატეგორიას. საქართველოს კონსტიტუციის 33-ე მუხლი გაფიცვის უფლების განხორციელების წესების დადგენას კანონმდებელს ავალებს. გაფიცვის უფლების დაცულ სფეროში ჩარევა ლეგიტიმური მიზნებით არის განპირობებული, ვინაიდან სოციალური

პროტესტის ეს ფორმა, პოტენციურად, შესაძლოა გადაიზარდოს მანიფესტაციასა და დემონსტრაციაში და პოლიტიკური შინაარსი შეიძინოს.⁵¹

გაფიცვის უფლებაში სახელმწიფოს ჩარევა სამი ტიპის საკანონმდებლო რეგულაციაში გამოიხატება; პირველ ტიპში შეიძლება მოექცეს გაფიცვის დროებითი შეზღუდვის მაგალითები, აღნიშნულის განხორციელება ნებისმიერი ტიპის და სფეროს დასაქმებულების მიმართ შეიძლება იქნეს გამოყენებული, და დამოკიდებულია ინდივიდუალურ სპეციფიკაზე და გარემო ფაქტორებზე, რაზეც ქვემოთ დეტალურად გვექნება საუბარი. მეორე ტიპის ჩარევა ეხება არა ყველა, არამედ ცალკეულ სფეროებში დასაქმებულ პირებს, რომელთა სამუშაო თავისი ხასიათით მომეტებული საჭიროებებით გამოირჩევა საზოგადოებისთვის. ასეთ დასაქმებულებს გაფიცვა უშუალოდ სანარმოო (სამუშაო) პროცესში ეზღუდებათ, თუმცა აღნიშნული შეუძლიათ ამ პროცესის მიღმა. მესამე ტიპი კი შეეხება გაფიცვის აბსოლუტურ აკრძალვას, ანუ იმ სეგმენტს, ვისაც ეს კონსტიტუციური უფლება საერთოდ არ გააჩნია (პოლიციელებს, პროკურატურის მუშაკებს და სხვა.).⁵²

გაფიცვის უფლების შეზღუდვის ნაირსახეობას წარმოადგენდა 2006 წელს მიღებული საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესი, რომელიც ამ უფლების რეალიზაციას ვადას უწესებდა და მაქსიმუმ 90 დღით უშვებდა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი თავის ყოველწლიურ მოხსენებებში მუდამ აღნიშნავდა, რომ ეს დანაწესი (2006 წლის სშკ-ს 49 (8) მუხლი „გაფიცვა არ შეიძლება გრძელდებოდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს“) დასაქმებულთა სეგმენტს პრაქტიკულად უსპობდა თავისი სოციალური და ეკონომიკური ინტერესების დაცვის უმნიშვნელოვანეს ბერკეტს. კომიტეტი კატეგორიულად ითხოვდა საქართველოს მთავრობისგან ეს შეზღუდვა გაეუქმებინა, ვინაიდან გაფიცვის დროში შეზღუდვა აბსოლუტურად უმოქმედოდ აქცევდა ამ ინსტიტუტს. 2011 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები და აღნიშნული პუნქტი გაუქმდა.⁵³ დღესდღეობით კანონი საერთოდ არათერს ამბობს გაფიცვის ხანგრძლივობაზე და ვფიქრობ, ივარაუდება, რომ ის ღონისძიებები რაც კანონმდებელმა დავის წარმოშობის შემდეგ მხარეებს სავალდებულოდ დაუდგინა, უზრუნველყოფს დავის მოგვარების ეფექტურობას, იმდენად, რომ საერთოდ არ იყოს საჭირო საუბარი და ფიქრი იმაზე, რა მოხდება თუკი მხარეები ვერ მიაღწევენ

⁵¹ საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა, ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, პ.ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 401.

⁵² საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 57.

⁵³ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 250.

შეთანხმებას და გაფიცვაც უსასრულოდ გაგრძელდება. მეორე მხრივ, კანონმდებელი იმაზეც სდუმს, რა მოხდება თუკი მხარეებმა მოლაპარაკებების ან უარეს შემთხვევაში გაფიცვის შედეგად გარკვეულ შეთანხმებას მიაღწიეს, აღნიშნული შეთანხმებების პირობები მათი შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების ნაწილად იქცევა, თუმცა კანონში არაფერია ნათქვამი განმეორებით გაფიცვის უფლებაზე, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ დასაქმებულებს განმეორებით შეუძლიათ გაიფიცონ საერთო წესების დაცვით, მათ შორის, წამოიწყონ ახალი დავა სრულიად ახალი მოტივით, ან სწორედ იმავე პირობების შეცვლის მოთხოვნით, რომლებიც ახლახანს შეცვალეს. აღნიშნული განმეორებითი გაფიცვის თეორიული შესაძლებლობა არსებობს ყოველთვის სანამ ამას კანონმდებელი უშვებს და ღიად ტოვებს, ეს კი დამსაქმებელს მძიმე ვითარებაში აგდებს, ამიტომ, ვფიქრობ აუცილებელია საკანონმდებლო ცვლილებები, რომლებიც დასაქმებულებს შეუზღუდავს მინიმუმ იმავე საკითხზე (მაგალითად ხელფასების მატების მოთხოვნით) განმეორებით გაფიცვის უფლებას დროის გარკვეულ მონაკვეთში.⁵⁴

უფლების შეზღუდვის საფუძვლები სხვადასხვა ნორმატიულ აქტებშია მოცემული. სმკ-ის 50-ე მუხლის მიხედვით, „თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლეს და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, ან მესამე პირის საკუთრებას, ასევე, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს გადადოს გაფიცვის დაწყება არაუმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა შეაჩეროს ამავე ვადით“.

გაფიცვის უფლებაში ჩარევას ითვალისწინებს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონი „საგანგებო მდგომარეობის შესახებ“, რომლის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვითაც, საგანგებო მდგომარეობის დროს, პრეზიდენტის დეკრეტით და პარლამენტის დამტკიცებით, შეიძლება შეიზღუდოს კონსტიტუციით გათვალისწინებული უფლებები და მათ შორის გაფიცვის უფლება.⁵⁵

გაფიცვის უფლებას უკრძალავს პოლიციელებს და შს სამინისტროს სხვა მოსამსახურეებს პოლიციის შესახებ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, პოლიციელს პოლიტიკური პარტიის წევრობის და შეკრებისა და მანიფესტაციებში მონაწილეობის მიღებასთან ერთად ასევე გაფიცვაც ეკრძალება და ეს აკრძალვა არის აბსოლუტური. ასეთსავე რეგულაციას შეიცავს პროკურატურის მუშაკების მიმართ - საქართველოს კანონი პროკურატურის შესახებ,

⁵⁴ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 81.

⁵⁵ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 250.

თუმცა აღსანიშნავია, რომ ახალი ცვლილებებით, პროკურატურის იმ მუშაკებს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულებით არიან დასაქმებულნი, კანონი ნებას რთავს როგორც პოლიტიკური გაერთიანების წევრობისა და პოლიტიკური საქმიანობისა, ისე შეკრებებსა და მანიფესტაციებში მონაწილეობის, თუმცა კანონის ახალი აღმჭურველი ნორმები რატომღაც არ შეეხო გაფიცვის უფლებას, მიუხედავად იმისა, რომ გაფიცვა საერთაშორისოდ არის აღიარებული როგორც მანიფესტაციის ნაირსახეობა და გაუგებარია რატომ დატოვა კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთათვის ეს უფლება ისევე მიუწვდომელი მაშინ როცა დაუშვა სხვა, მომიჯნავე აქამდე აკრძალული უფლებების რეალიზაცია.⁵⁶

საქართველოს კანონი „საქართველოს დაზვერვის სამსახურის შესახებ“ სამსახურის მოსამსახურეს უკრძალავს გაფიცვის მოწყობას ან/და მასში მონაწილეობას, ასევე შეკრებისა და მანიფესტაციების მოწყობას, ორგანიზებას და მასში მონაწილეობას, და პოლიტიკური გაერთიანების წევრობას, ეს სამი კონსტიტუციური უფლება ამ შემთხვევაშიც უალტერნატივო და აბსოლუტური შეზღუდვის ობიექტია.⁵⁷

გაფიცვის უფლება ზემოხსენებულ დანარჩენ ორ უფლებასთან ერთად სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის თანამშრომელსაც არ გააჩნია. საქართველოს კანონი „სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ“ მე-16 მუხლის მე-7 პუნქტით პირდაპირ კრძალავს მას.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით, „მონაწილე სახელმწიფოები კისრულობენ ვალდებულებას უზრუნველყონ გაფიცვების უფლება იმ პირობით, რომ ეს უკანასკნელი განხორციელდება კონკრეტული ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად“, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი „ეს მუხლი არ ეწინააღმდეგება კანონის შესაბამისად ამ უფლების გამოყენების შეზღუდვას იმ პირობით, რომლებიც იმყოფებიან შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის შემადგენლობაში“. აღნიშნული დანაწესი ცხადყოფს საერთაშორისო მიდგომას გაფიცვის უფლების კანონიერ ჩარჩოებში მოქცევისადმი და სცნობს უფლების შეზღუდვას ლეგიტიმურად, რაც შემგომ შიდა კანონმდებლობებში დეტალურად კოდიფიცირდება. ამასთან, გაფიცვის უფლების, ისევე, როგორც ნებისმიერი სხვა კონსტიტუციური უფლების

⁵⁶ საქართველოს კანონი „პროკურატურის შესახებ“ მუხლი 31 (10, 11, 12), საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე.

⁵⁷ საქართველოს კანონი „საქართველოს დაზვერვის სამსახურის შესახებ“, 27/10/2010, მუხლი 11(11), საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე.

შეზღუდვა, თანაზომიერი უნდა იყოს და ამართლებდეს იმ მიზანს, რისთვისაც ის იზღუდება.⁵⁸

4.1. გაფიცვის უფლების დროებით შეზღუდვა სასამართლოს გადაწყვეტილებით

სასამართლო გადაწყვეტილებით შესაძლოა, გადაიდოს გაფიცვის დაწყება არაუმეტეს 30 დღით, სშკ-ის 50-ე მუხლით გათვალისწინებული წესით. ამ შემთხვევაში სასამართლო თავის გადაწყვეტილებას აფუძნებს აღნიშნულ მუხლში ჩამოთვლილ რომელიმე გარემოებას: „თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას“.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა საქართველოს მთავრობას აღნიშნული მუხლის შეფასება მოსთხოვა. საქმე ეხება იმას, რომ 50-ე მუხლის ჩანაწერი „თუ საფრთხე ემუქრება მესამე პირის საკუთრებას“- სახელმწიფოს აძლევს შეუსაბამოდ დიდ ბერკეტს იმისთვის, რომ გაფიცვის უფლება შეზღუდოს პრაქტიკულად ყველა შემთხვევაში. კომიტეტის რეკომენდაცია ეფუძნება მოსაზრებას, რომ ამ მუხლის ჩანაწერი და სიტყვა „საკუთრება“ გასაქანს იძლევა განიმართოს იგი როგორც დამსაქმებლის ბიზნესპარტნიორების ქონებრივი ზარალი, რაც ნებისმიერი გაფიცვის დროს გარდაუვალია, რადგან ნებისმიერ კომპანიას აქვს კავშირები და საქმიანი ურთიერთობა სხვა კომპანიებთან- მესამე პირებთან, ხოლო რადგან გაფიცვის გამო შეჩერებულია საწარმოო პროცესი, ცხადია ამით პარტნიორი კომპანიებიც განიცდიან გარკვეულ ქონებრივ ზიანს. სშკ-ს 50-ე მუხლზე დაფუძნებით დამსაქმებელს სასამართლოსთვის მიმართვით ყოველთვის შეეძლება მოითხოვოს გაფიცვის გადადება და ამით დასაქმებულთა უფლების რეალიზაციას შეუშალოს ხელი.⁵⁹

აღნიშნული ნორმა არ ისახავს მიზნად იმას, რომ დაპირისპირებულმა მხარეებმა 30 დღით გაიხანგრძლივონ მოლაპარაკებების გზით კონსენსუსის

⁵⁸ ხუბუა გ., სამართლის თეორია, თბილისი, 2004, 167

⁵⁹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 295.

მიღწევის ვადა და თავიდან აიცილონ პროტესტის უკიდურესი ზომა- გაფიცვა, მიუხედავად იმისა, რომ „გაფიცვა არ შეიძლება იყოს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ძირითადი მეთოდი, იგი უნდა იყოს უკანასკნელი გამოსავალი ინტერესთა კონფლიქტის დასარეგულირებლად“⁶⁰, სშკ-ის 50-ე მუხლის დეფინიციის ანალიზი ცხადყოფს, რომ სასამართლოს ეს უფლებამოსილება უნდა ემსახურებოდეს საზოგადოების ინტერესებს და არ უნდა იყოს ბერკეტი- მიზანმიმართულად შეეშალოთ ხელი მოდავე მხარეებს საკუთარი უფლებების თუნდაც უკიდურესი ფორმით განხორციელებაში. ამრიგად, თუკი იმთავითვე ცხადია, რომ გაფიცვის გადადებით და შეჩერებით პრობლემა არ აღმოიფხვრება, სასამართლოს მიერ ამგვარი ნაბიჯის გადადგმა შრომით უფლებებში უხეშ და გაუმართლებელ ჩარევას წარმოადგენს.

4.2. გაფიცვის უფლების დროებით შეზღუდვა პრეზიდენტის დეკრეტით

სშკ-ს 51-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, „საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, ხოლო საგანგებო მდგომარეობის დროს- საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, რომელიც საჭიროებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის თანახელმონწერას. ამასთან, ორივე შემთხვევაში დეკრეტი უნდა დაამტკიცოს საქართველოს პარლამენტმა. მუხლის ფორმულირებიდან გამომდინარე, უფლების შეზღუდვა აღნიშნულ პირობებში პრეზიდენტის დისკრეციას წარმოადგენს, თუმცა, ამის გამო, დაუშვებელია მისით სარგებლობა, თუ ნათელი არ იქნება და არ დასაბუთდება ამის საჭიროება⁶¹.

საგანგებო მდგომარეობა დროებითი ღონისძიებაა, რომელიც ემსახურება ქვეყნის მთელ ან კონკრეტულ ტერიტორიაზე მატრატლწესრიგის აღდგენას და სიმშვიდის შენარჩუნებას. კანონის თანახმად საგანგებო მდგომარეობა ცხადდება ქვეყნის ტერიტორიული მთლიანობის ხელყოფის, მასობრივი არეულობის, ამბოხების, სამხედრო გადატრიალების, ეპიდემიების, ბუნებრივი კატაკლიზმები

⁶⁰საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 75.

⁶¹საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 58.

დროს და სხვა მსგავს შემთხვევებში, როცა სახელმწიფო ინსტიტუტები მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას იფუნქციონირონ ნორმალურ და ჩვეულ რეჟიმში.

საომარი მდგომარეობა „საომარი მდგომარეობის შესახებ“ კანონის მიხედვით გულისხმობს საქართველოზე შეიარაღებული თავდასხმის დროს ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო რეჟიმის გავრცელებას, რაც მიმართულია სახელმწიფოს თავდაცვის უზრუნველყოფისაკენ. საომარი მდგომარეობის გამოცხადება ქვეყნის უშიშროების ინტერესებს ემსახურება და ცხადია, ასეთ დროს მეორე პლანზე იწევს მშრომელთა კონსტიტუციური უფლებები, მათ შორის გაფიცვის უფლებაც, რაც თანაზომიერების პრინციპთან სრულ შესაბამისობაშია. თუმცა აღნიშნული არ წარმოადგენს აუცილებელ იმპერატივს ყველა შემთხვევაში, შესაძლოა საგანგებო მდგომარეობა გამოცხადდეს ისეთი მიმართულებით, რაც გაფიცვის უფლების შეზღუდვის საჭიროებას სრულებით არ მოითხოვს. ამიტომ პრეზიდენტი თავის დეკრეტით საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადების დროს თავად წყვეტს ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად, აღნიშნული მდგომარეობა გავრცელდება თუ არა გაფიცვის უფლებაზე. ორივე ზემოაღნიშნული სპეციალური მდგომარეობა (საგანგებო და საომარი) არის დროებითი ღონისძიება და მათი დასრულების შემდეგ ჩვეულებრივ ამოქმედდება ყველა შეზღუდული უფლება და მათ შორის გაფიცვის საერთო წესები.⁶²

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) საზედამხედველო ორგანოებმა მიიჩნიეს, რომ გაფიცვის უფლების აკრძალვა გამართლებულია „მწვავე ეროვნული და ადგილობრივი კრიზისის დროს და მხოლოდ შეზღუდული დროის განმავლობაში, კრიზისული მდგომარეობის საჭიროების ფარგლებში.“⁶³

ამრიგად, საგანგებო და საომარ ვითარებაშიც კი კონსტიტუციური უფლებები წარმოადგენს დემოკრატიული საზოგადოების ფუნდამენტს და დაუშვებელია პროპორციულობის პრინციპის დაუცველად მისი შეზღუდვა.

4.3. გაფიცვის უფლების შეზღუდვა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ სამსახურებში

⁶² იხ. საქართველოს კანონი „საგანგებო მდგომარეობის შესახებ“, 31/10/1997, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე; საქართველოს კანონი „საომარი მდგომარეობის შესახებ“, 1997, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე.

⁶³ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 293.

სპკ-ს 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, „დაუშვებელია უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლის და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება“. კონკრეტულ ჩამონათვალს, თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობად, შეიცავს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის N01-43/6 ბრძანება „ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის დამტკიცების შესახებ“.

ზემოაღნიშნული ბრძანება დანართის სახით გთავაზობს იმ საქმიანობებს, რომლებიც იდეაში ადამიანთა სასიცოცხლო ინტერესების განმსაზღვრელია:

- მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურებში;
- მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან ან/და ამბულატორიული დაწესებულებების გადაუდებელი დახმარების სამსახურებში;
- მუშაობა ელექტრო ენერჯის წარმოების, განაწილების, გადაცემისა და დისპეჩინგის სფეროში;
- მუშაობა წყალმომარაგებისა და წყალარინების სფეროში;
- მუშაობა სატელეფონო კავშირგაბმულობის სფეროში;
- მუშაობა საავიაციო, სარკინიგზო, საზღვაო და სახმელეთო მიმოსვლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სფეროში;
- მუშაობა ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში, მათ შორის:
 - ა. მუშაობა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში;
 - ბ. მუშაობა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში;
 - გ. მუშაობა საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში;
- მუშაობა სასამართლო ორგანოებში;
- მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში
- მუშაობა ბუნებრივი გაზის განაწილების და ტრანსპორტირების სფეროში;
- მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების და გაზის გადამუშავების სფეროებში.⁶⁴

⁶⁴ იხ. საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული

აღნიშნული ჩამონათვალი საკმაოდ ვრცელია და სცილდება თავისი სახელწოდების ფარგლებს, რამეთუ ისეთი სამსახურების გვერდით, როგორებიცაა ჰოსპიტალები, გადაუდებელი ამბოლატორიული/სტაციონარული პუნქტები, სახანძრო-სამაშველო სამსახური და ა.შ., ჩამოთვლილია ის სამსახურებიც, რომლებიც არც პირდაპირ და არც ირიბად დაკავშირებული არ არის ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობასთან, ასეთია: მუშაობა სასამართლო ორგანოებში, დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში, გაზის მოპოვებისა და ნავთობის გადამუშავების სფეროებში და მისთ. როგორც ჩანს, კანონმდებელი ცდილობს არ დაუშვას გაფიცვის გამო ისეთი დანესებულებების პარალიზება, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე, მაგრამ, ამავე დროს, იგი მეტისმეტად აფართოებს უფლებაშემზღუდულთა წრეს.

ზემოაღნიშნული ბრძანების კიდევ ერთ ნაკლად უნდა ჩაითვალოს მასში ისეთი საჭმიანობების მოქცევა, რომლებისთვისაც ისედაც არის გაფიცვა არათუ შეზღუდული, არამედ აბსოლუტური წესით აკრძალული და მიმობნეული ცალკეულ კანონებში, იგივე შინაგან საქმეთა სამინისტროს და მის დაქვემდებარებაში არსებული სამსახურების მუშაკები, სასჯელაღსრულების სისტემაში დასაქმებული პირები, ისინი, ვინც პასუხისმგებელი არიან ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობასა და უშიშროებაზე,⁶⁵ ამრიგად, ჯანდაცვის მინისტრის მიერ თავის ბრძანებაში ამ სუბიექტთა განმეორების მიზანი გაუგებარია.

ერთის მხრივ, სახელმწიფო ხელისუფლების სამივე შტოს უწყვეტი მუშაობის უზრუნველსაყოფად ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის მიერ რეკომენდირებულია გაფიცვის უფლების შეზღუდვა წამყვან პოზიციებზე მომუშავე საჯარო მოხელეთათვის, რომლებიც სახელმწიფოს სახელით ახორციელებენ უფლებამოსილებას, თუმცა, მეორე მხრივ, საჯარო სექტორი საკმაოდ ფართო წრეა და ამიტომ, კომიტეტი მხარს უჭერს საჯარო სამსახურის ცნების მხოლოდ ვიწროდ განმარტებას, რათა არ მოხდეს კონსტიტუციური უფლების დაუსაბუთებლად შეზღუდვა.⁶⁶

ნიშანდობლივია, რომ ზემოაღნიშნული ბრძანებით განსაზღვრულ პირებს გაფიცვის უფლება მაინც აქვთ, ოღონდ, არასამუშაო საათებში. აღნიშნული დასკვნის

საჭმიანობების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე, N01-43/6, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 06/12/2013.

⁶⁵ იხ. წინამდებარე ნაშრომის მე-4 თავი.

⁶⁶ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაქურის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 295.

ასევე იხ. შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 252.

გაკეთების შესაძლებლობას იძლევა სშკ-ის 51(2) მუხლი. სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმებულთა ამ კონკრეტული წრისადმი სამუშაო საათებში გაფიცვის უფლების შეზღუდვა და არასამუშაო საათებში ამ უფლების რეალიზაციის შეთავაზება წარმოადგენს მცდელობას- შეუნარჩუნოს მათ კონსტიტუციით მინიჭებული უფლებები, რადგან ეს წრე მეტისმეტად ფართოა საიმისოდ, რომ გაფიცვა სრულად აუკრძალოს, სინამდვილეში კი სამუშაო საათებში გაფიცვის შეზღუდვა აზრს უკარგავს მთლიანად გაფიცვის ინსტიტუტს და ხელიდან აცლის დაჩაგრულ დასაქმებულს ბერკეტს- უარი თქვას დაკისრებული მოვალეობის მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე და ამით პრობლემა შეუქმნას დამსაქმებელს, ვინაიდან გაფიცვა ქმედითი და შედეგიანი სწორედ იმის გამოა, რომ დამსაქმებელს უქმნის პრობლემებს, რისკებს ან სულ ცოტა დისკომფორტს მაინც და აიძულებს ქმედითი ნაბიჯების გადადგმას დომინანტური მდგომარეობის დასაბალანსებლად.⁶⁷

მეორეს მხრივ, სშკ-ს 51-ე მუხლის მეორე ნაწილი სხვაგვარადაც შეიძლება განიმარტოს, კერძოდ ეს პუნქტი შესაძლოა შეეხებოდეს გაფიცვის შეზღუდვას არა უშუალოდ სამუშაო საათებში, რაც ყოველი სამუშაო დღისთვის ცალსახად და ერთგვაროვნად არის დადგენილი და რაზეც ზემოთ აბზაცში გვექონდა საუბარი, არამედ გაფიცვის უფლების შეზღუდვას უშუალოდ სანარმოო პროცესში, ანუ მას შემდეგ რაც დასაქმებულები შეუდგებიან დღის გეგმის შესრულებას, მათ აღარ აქვთ ამ საქმიანობის მიტოვების და გაფიცვის დანების უფლება იმ კონკრეტულ სამუშაო დღეს, ცხადია ის პირობა ძალაში აქვს რჩება- რომ საქმიანობა დაკავშირებული უნდა იყოს ადამიანთა სოცოცხლესთან, ჯანმრთელობასთან ან უსაფრთხოებასთან.

სშკ-ის 51(2)-ე მუხლი იძლევა ნორმის ფართო განმარტების შესაძლებლობას, რაც შესაძლებელს ხდის თითქმის ნებისმიერი საქმიანობის ირიბად დაკავშირებას იმ საქმიანობებისადმი, რასაც ეს მუხლი ჩამოთვლის და რის გამოც გამართლებულია გაფიცვის უფლების შეზღუდვა. მაგალითისთვის, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 მაისის განჩინებაც საკმარისი იქნება, რომლითაც მან დააკმაყოფილა „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის“ განცხადება სარჩელის აღძვრამდე უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების შესახებ და ელ-მატარებლის მემანქანეებს გაფიცვაში მონაწილეობის მიღების უფლება მათთვის დადგენილ სამუშაო საათებში შეუზღუდა⁶⁸. აღნიშნული შეზღუდვა სასამართლომ სწორედ სშკ-ის 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ფართო განმარტებას დააფუძნა, კერძოდ სასამართლო აპელირებდა მიწისქვეშა ტრანსპორტის დატვირთვაზე და როლზე

⁶⁷საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 61-62.

⁶⁸ საქალაქო სასამართლოს რელიზი გაფიცვის უფლების შეზღუდვასთან დაკავშირებით განჩინებაზე <http://tcc.gov.ge/index.php?m=443&newsid=1152> [16/06/2019]

მოქალაქეთა გადაადგილების პროცესში (დღიურად მეტროთი 400 000-მდე მგზავრი სარგებლობს), რომლის უმოქმედობაც გამოიწვევდა „მინისზედა, ისედაც გადატვირთული საგზაო ინფრასტრუქტურის კოლაფსს“, რაც, მართალია, ცალკე არ არის დაკავშირებული სშკ-ს 51(2) მუხლით გათვალისწინებულ სასიცოცხლო საქმიანობასთან, მაგრამ მინისზედა საგზაო კოლაფსი შეაფერხებდა სხვა სასიცოცხლო მნიშვნელობის საქმიანობებს, მ.შ. სახანძრო, სამაშველო, სასწრაფო დახმარების მანქანების გადაადგილებას, ექიმების დროულ მისვლას სამუშაო ადგილებამდე და ა.შ.⁶⁹ აღნიშნული პრეცედენტი ნათელი გამოვლინებაა იმისა, თუ როგორ შეიძლება სასამართლომ საბოლოოდ ნებისმიერი სამსახურის საქმიანობა დაუკავშიროს სასიცოცხლო მნიშვნელობის საქმეს, რაც გაფიცვის უფლებას არაქმედითად აქცევს პრაქტიკაში.

რუსეთის ფედერაციის სასამართლო პრაქტიკაში არსებობს ერთი საინტერესო ქეისი, რომელიც გაფიცვის კანონიერებას შეეხება და რომელზე სჯელობაც სასამართლოში სწორედ საზოგადოებრივი საჭიროების ცნების განმარტების ქვეშ წარმართა. 2005 წლის ოქტომბერში სააქციო საზოგადოება „პორტის ფლოტმა“ გაფიცვა გამოაცხადა განუსაზღვრელი ვადით, აღნიშნულ გაფიცვაში მონაწილეობას შეიდასზე მეტი დასაქმებული იღებდა. ვინაიდან რუსეთის ფედერაციაში მოქმედებს მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფის ინსტიტუტი, რაზეც ქვემოთ თავებშიც გვექნება საუბარი, დასაქმებულთა მიერ არჩეულ იქნა სპეციალური კომიტეტი, რომელიც დამსაქმებელი ორგანიზაციის ადმინისტრაციასთან მინიმალური მომსახურების განვასთან დაკავშირებით სპეციალურ შეთანხმებებს აწარმოებდა, თუმცა კომპანიისთვის მისაღებ შედეგებს მათ ვერ მიაღწიეს. სს „პორტის ფლოტმა“ მიმართა სასამართლოს და თავისი მოთხოვნა - გაფიცვის უკანონოდ ცნობა დააფუძნა შემდეგ არგუმენტაციას, რომ „პორტის ფლოტი“ არის ორგანიზაცია, რომლის მუშაობის შეფერხებამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას ადამიანების სიცოცხლეს და ჯანმრთელობას, და რაც ხაზგასმით იყო აღნიშნული - შეიძლება დააზიანოს რუსეთის ფედერაციის, როგორც საერთაშორისო საზღვაო სამართლის ხელშეკრულებების მონაწილის რეპუტაცია. სს „პორტის ფლოტის“ ადმინისტრაციამ ასევე აღნიშნა, რომ დასაქმებულები არ დაეთანხმნენ მინიმალური მომსახურების იმ ჩამონათვალს, რაც შეესაბამება რუსეთის ფედერაციის ტრანსპორტის სამინისტროს მიერ დადგენილ მინიმალური აუცილებელი სამუშაოების სიას, კერძოდ იმ საქმიანობას, რაც აუცილებელია ნავსადგომისა და გემების უსაფრთხოებასთან.

⁶⁹ იქვე.

რუსეთის უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ შეცვალა სანკტ-პეტერბურგის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელმაც პორტის ფლოტის მუშაკთა გაფიცვა უკანონოდ გამოაცხადა. უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა ის არგუმენტაცია, რომ წყლის ტრანსპორტის მუშაკთა გაფიცვა თითქოს და წარმოადგენს უკანონო გაფიცვას, იმ მიზეზით, რომ რუსეთის ფედერაციის კანონმდებლობით სატრანსპორტო სფეროში დასაქმებულ პირთა გაფიცვა მართლაც აკრძალულია. მაგრამ, აღნული ქეისი განსხვავებული იყო, რადგან ვერანაირად ვერ დასტურდებოდა ამ ორგანიზაციის - სს „პორტის ფლოტის“ კავშირი მოსახლეობის საარსებო საშუალებების უზრუნველყოფასთან. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული კომპანია არ განეკუთვნება იმ ორგანიზაციების კატეგორიას, რომელშიც კანონით აკრძალულია გაფიცვა, საქმის მასალებში არ იკითხება არანაირი ინფორმაცია, რაც დაადასტურებს ამ ორგანიზაციის კავშირს მოსახლეობის გადაუდებელ და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან საჭიროებებთან, მითუმეტეს რომ მხოლოდ ინფორმაცია არც იქნებოდა საკმარისი, რადგან გაფიცვის რანგის უფლების შეზღუდვისთვის უტყუარი და დამაჯერებელი მტკიცებულებაა საჭირო იმასთან დაკავშირებით, რომ გაფიცულთა უარი სამუშაოს შესრულებაზე აფერხებს საზოგადოების ნორმალურ ფუნქციონირებას, და საფრთხეს უქმნის ადამიანების სიცოცხლეს ან ჯანმრთელობას.

სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის საფრთხის არსებობა დამოკიდებულია ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომელიც ყველა შემთხვევისთვის ინდივიდუალურად, მტკიცებულებებით დგინდება. აღნიშნულ საქმეში კი ასეთი რამ ვერ დადასტურდა. რუსეთის ფედერაციის უზენაესი სასამართლოს აზრით დაუშვებელია დასაქმებულთა გაფიცვის უფლების შეზღუდვა იმაზე მეტად, ვიდრე ეს საჭიროა რუსეთის კონსტიტუციით დასახული მიზნების მისაღწევად.⁷⁰

საინტერესოა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა კონკრეტული ქეისების განხილვისას გამოყო საქმიანობები, რომლებიც არ მიეკუთვნება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებსა და პროფესიებს- ტერმინის ვიწრო გაგებით, ამ საქმიანობებში მოხვდა სატრანსპორტო სამსახური⁷¹, თუმცა, ცხადია ILO-ს დასკვნები მხოლოდ რეკომენდაციულ ხასიათს ატარებს, რადგან ცალსახაა, რომ ის, რაც ერთ ქვეყანაში

⁷⁰ З. Сухбаатар, РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ МОНГОЛИИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ), ДИССЕРТАЦИЯ, Москва, 2016.130.

⁷¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017,294.

სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, სხვაგან, შესაძლოა ჩვეულებრივი საქმიანობა იყოს, ასევე, ხშირად მნიშვნელობის მინიჭებაზე გავლენას გაფიცვის ხანგრძლივობა და მასშტაბები ახდენს.⁷²

4.4. გაფიცვის უფლების შეზღუდვა სამსახურებში, სადაც ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია საქმიანობის შეჩერება

ზოგიერთი სამუშაო თავისი ტექნოლოგიური პროცესით არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ სანარმოო პროცესი შუა გზაზე იქნას მიტოვებული.⁷³ ამრიგად, სშკ-ს 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილის სიტყვასიტყვითი განმარტებით, სამუშაოს შეწყვეტა უნდა იყოს შეუძლებელი და ეს შეუძლებლობა უნდა გამომდინარეობდეს საქმიანობის ტექნოლოგიური ხასიათიდან. განსხვავებით ზემოაღნიშნული პუნქტის პირველი ნაწილისგან, სადაც კანონმა მოგვცა ზუსტი ჩამონათვალი თუ ვის შეეხება გაფიცვის უფლების შეზღუდვები (უფრო სწორად კანონქმედებარე აქტით დაგვიკონკრეტა), მეორე პუნქტში ეს ინტერპრეტაციის საგანია. საქმიანობის შეჩერების შეუძლებლობა, რომელიც ტექნოლოგიური პროცესიდან გამომდინარეობს შესაძლოა განმარტებულ იქნას შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1¹ პუნქტთან კავშირში. აღნიშნული ნორმა განმარტავს შრომითი პროცესის 24 საათიან უწყვეტ რეჟიმს, რა დროსაც მხარეები უფლებამოსილნი არიან დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, კვირაში 48 საათიანი სამუშაო დროის გათვალისწინებით და ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. თუკი 51 (2) მუხლის განმარტებას მე-14 მუხლთან კავშირში მოვახდენთ, გამოვა, რომ ასეთ წარმოებაში დასაქმებულ პირებს გაფიცვა მხოლოდ არასამუშაო საათებში შეეძლებათ, ანუ მუდმივად იდგება განსაზღვრული რაოდენობის დასაქმებულების ცვლაში მუშაობის აუცილებლობა, რაც მათ შეუზღუდავს გაფიცვაში მონაწილეობას ცვლის დამთავრებამდე და ამრიგად, ასეთ ამსახურებში დასაქმებულნიც გაფიცვაში მორიგეობით მიიღებენ მონაწილეობას. მეორეს მხრივ, ის ფაქტი რომ ზოგიერთი სამსახური განეკუთვნება უწყვეტი წარმოების რეჟიმის მქონე საქმიანობას, და მისი შეჩერება გამოინვევს სანარმოო პროცესის შეფერხებას ან გაჩერებას, არ შეიძლება

⁷² იქვე.

⁷³ დასახ. ნაშრ. 59.

ცალსახად განმარტებულ იქნას 51 (2) მუხლის ფარგლებში, ვინაიდან მხოლოდ უწყვეტი სანარმოო პროცესის არსებობა არ ნიშნავს, რომ საქმიანობის შეჩერება ობიექტურად შეუძლებელია.⁷⁴

შესაძლებელია შრომის კოდექსის აღნიშნული ბუნდოვანი ნორმა ტექნოლოგიური პროცესის ნაწილში საერთოდ არც იყო კანონმდებლის მიერ ჩათვლილი მე-14 მუხლთან კავშირში და იმთავითვე გულისხმობდა სამუშაო პროცესის დროს იმ პირთა გაფიცვის უფლების შეზღუდვას, რომლებიც მომეტებული ტექნიკური საფრთხის შემცველ ობიექტებზე არიან დასაქმებულნი, მაგალითად, „პროდუქტის უსაფრთხოებისა და თავისუფალი მიმოქცევის კოდექსის“ მე-19 მუხლის მე-8 ნაწილში ვხვდებით ასეთ ჩანაწერს: „მოთხოვნებთან კრიტიკული შეუსაბამობის შემთხვევაში, მომეტებული ტექნიკური საფრთხის შემცველი ობიექტის ექსპლუატაციის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება არ მიიღება, თუ შეჩერებამ შეიძლება გაზარდოს საფრთხე, ან შეჩერება შეუძლებელია ტექნოლოგიური პროცესის ბუნების გამო“. ნებისმიერ შემთხვევაში ერთი რამ ფაქტია, რომ შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ბუნდოვანია და იძლევა საშუალებას მორგებულ იქნეს მრავალ შემთხვევაზე ისე რომ დაუსაბუთებლად, მარტოოდენ ამ მუხლის ფარგლებში დასაქმებულთა ძალიან ფართო წრეს ჩამოართვას საკუთარი კონსტიტუციური უფლების რეალიზაციის საშუალება.

საინტერესო და კითხვის ნიშნებით სავსეა კანონმდებლის მიდგომა ყველა ზემოაღნიშნულ პირთათვის სამუშაო პროცესში გაფიცვის უფლების ჩამორთმევასთან დაკავშირებით. აშკარაა, რომ დასაქმებულთა ეს წრე არ არის გაფიცვის უფლების აბსოლუტური აკრძალვის ადრესატი, თუმცა შრომის კოდექსის მიერ 51-ე (2) მუხლის ზემოთ განხილულმა დანაწესმა მათი უფლება ფარატირა ფურცლად აქცია. სამუშაო პროცესში გაფიცვა რომ ისედაც უკანონოა და გაფიცვის დაწყებამდე უამრავი ფორმალური პროცედურის გავლაა საჭირო, კოდექსის სხვა მუხლებით ისედაც გარკვევით იკითხებოდა, ასევე არვის მოუვიდოდა აზრად და არავის ექნებოდა ლეგიტიმური მოლოდინი მიმდინარე პროცესში საქმიანობის მითრების და გაუფრთხილებლად გაფიცვის დაწყების პირობებში მისი ქმედება კანონიერად შეერეცხა სასამართლოს. მაშინ რჩება მხოლოდ ერთი ახსნა თუ რას ნიშნავს „სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების შეზღუდვა“, ეს ნიშნავს სამუშაო საათებში გაფიცვის შეზღუდვას, ანუ შეზღუდვას დროის იმ მონაკვეთში, როცა დასაქმებულნი სამუშაო პროცესში უნდა იმყოფებოდნენ. ეს ახსნა კი თავისმხრივ ნათელს ფენს, რომ კანონმდებელმა ირიბად და ზოგადი ფორმულირებებით, მაგრამ ფაქტია მაინც ძალიან მკაფიოდ მიგვანიშნა, რომ

⁷⁴ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 61.

დასაქმებულთა ყველა იმ კატეგორიას, რომელთა საქმიანობაც ადამიანის სიცოცხლესთან, ჯანმრთელობასთან ან ტექნოლოგიურად უწყვეტ სამსახურთანაა დაკავშირებული - არ შეუძლია გაიფიცოს სამუშაო საათებში,⁷⁵ ხოლო არასამუშაო საათებში გაფიცვის უფლების მინიჭება ადამიანისთვის, ვფიქრობ უბრალოდ არათურთ განსხვავდება უფლების აბსოლუტური აკრძალვისგან.

ამრიგად ზემოაღნიშნული მუხლის განმარტება, როგორც ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების, ისე სანარმოო პროცესის ტექნოლოგიური უწყვეტობის გამო გაფიცვის უფლების შეზღუდვის ნაწილში, არაერთგვაროვნად არის შესაძლებელი, რაც კანონმდებლის მიერ გაფიცვის უფლების დაუსაბუთებლად შეზღუდვის რისკებს და კითხვის ნიშნებს აჩენს. კანონმდებლის მიზანი, რომ არ დაუშვას ისეთი სამსახურების პარალიზება, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან ადამიანის სიცოცხლეზე, ჯანმრთელობის უსაფრთხოებაზე ან ტექნოლოგიური ხასიათის გამო დამაზიანებელია მისი შეჩერება, - გასაგებია, თუმცა ამის გამო ირღვევა ინტერესთა ბალანსი, შეუსაბამოდ იზღუდება და ფაქტობრივად შეუძლებელი ხდება გაფიცვის უფლების რეალიზება დასაქმებულთა ძალიან თართო წრისთვის და სათუო ხდება უფლებებში ჩარევის დროს თანაბრობის და პროპორციულობის პრინციპის დაცვა, რაც არამხოლოდ გაფიცვის, არამდენ ნებისმიერი კონსტიტუციური რანგის უფლების შეზღუდვის დროს აუცილებელი სახელმძღვანელო სტანდარტია.⁷⁶

შეჯამების სახით უნდა ითქვას, რომ სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურებში დასაქმებულთათვის გაფიცვის უფლების შეზღუდვა, როცა ეს მართლზომიერად ხორციელდება, დასაშვებია, თუმცა არა საჭიროზე მეტად. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ უფლებამზღუდულთა ამ სეგმენტს მიეცეს ალტერნატიული მექანიზმები საკუთარი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. შესაძლებელია ზოგიერთ სამსახურში შემოღებულ იქნას მორიგეობის დანესება, იმგვარად, რომ საზოგადოებამ მიიღოს მინიმალური აუცილებელი მომსახურება, ხოლო დასაქმებულებს ხელი არ შეეშელოთ საკუთარი პროტესტის დაფიქსირებასა და უფლებებისათვის ბრძოლაში. ბალანსის დაცვა და ამისათვის საჭირო ღონისძიებები ინდივიდუალური შეფასების საგანია ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში, თუცა კანონმდებლობამ უნდა დაუშვას მინიმალური სტანდარტები, და ცალსახად აკრძალვებით იმპერატიულად და უხეზად არ ჩაერიოს იმ სამსახურების საქმიანობაში, რომლებიც კონსტიტუციის თანახმად გაფიცვის უფლების აბსოლუტური შეზღუდვის მატარებლები არ არიან, შრომის კოდექსის ბუნდოვანმა

⁷⁵ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014, 62.

⁷⁶ დასახ. ნაშრომი, გვ. 64.

ნორმებმა კი შესაძლოა ასეთი ზოგადი ფორმულირებებით ნებისმიერი სამსახურის საქმიანობა დააკავშიროს სასიცოცხლო ინტერესებთან და ამით მთლიანად გაფიცვის ინსტიტუტის არსებობას შეუყენოს წყალი.

4.5. გაფიცვის რეგულირების მექანიზმები სასიცოცხლო მნიშვნელობის საქმიანობების სფეროში, ILO-ს რეკომენდაციების მიხედვით

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების (ასოციაციის) კომიტეტი ხაზს უსვამს, რომ ზოგიერთი საქმიანობები ტერმინის სიტყვასიტყვითი გაგებით თავისთავად არ მიეკუთვნებიან სასიცოცხლო მნიშვნელობის საქმიანობათა კატეგორიას, მაგრამ შეიძლება ასეთად იქცნენ გაფიცვის შემთხვევაში და ეს ტრანსფორმაცია დამოკიდებულია გაფიცვის სახეზე, ხასიათსა და განგრძლივობაზე. ამრიგად, სასიცოცხლო საქმიანობის კონცეფცია არ არის აბსოლუტური, შესაძლოა კონკრეტული მომსახურება არ იყოს სასიცოცხლო ყოველდღიურ ცხოვრებაში, მაგრამ ასეთად იქცეს თუ გაფიცვა გრძელდება გარკვეული ხანგრძლივობით ან სცილდება დადგენილ ფარგლებს, რაც საფრთხეს უქმნის მოსახლეობის ან მისი ნაწილის პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.⁷⁷ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან საქმიანობებად ტერმინის მკაცრი გაგებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტი მიიჩნევს შემდეგ სფეროებს:

- საავადმყოფოები;
- ელექტრო ენერჯია;
- წყალმომარაგება;
- სატელეფონო კავშირი;
- პოლიცია და სამხედრო ძალები;
- სახანძრო სამსახურები;
- საჯარო ან კერძო საპყრობილები;
- სკოლის დასუფთავება და სასკოლო ასაკის მოსწავლეებისთვის საკვების მიწოდება;
- საჰაერო მოძრაობის კონტროლი და სხვ.

შსო-ს კომიტეტი ასევე ჩამოთვლის ისეთ სფეროებს, რომლებიც პირდაპირ არ არის დაკავშირებული ადამიანის სიცოცხლესთან, ჯანმრთელობასთან ან

⁷⁷ Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva. 2006. para. 585. p 120.

უსაფრთხოებასთან, მაგრამ ამ სამსახურების მნიშვნელობა საზოგადოებისთვის არსებითია, ამიტომ შსო-ის რეკომენდაციაა გაფიცვის დროს გამოყენებულ იქნეს მიმალური მომსახურების უზრუნველყოფა, ისეთ სფეროებში როგორცაა:

- რადიო და სატელევიზიო მაუწყებლობა
- ნავთობის სექტორი
- პორტები
- ბანკები
- გადასახადების შეგროვების მომსახურება
- სავაჭრო ცენტრები და დასასვენებელი პარკები
- მეტალურგიული და სამთო მრეწველობა
- ტრანსპორტირება (ზოგადად)
- სამოქალაქო ავიაციის პილოტები
- რკინიგზის და ქალაქის ტრანსპორტი
- საფოსტო მომსახურება
- ნავის შეგროვების მომსახურება
- სასტუმროს მომსახურება
- მშენებლობა
- საავტომობილო მრეწველობა
- სასოფლო-სამეურნეო საწარმოები და საკვების მიწოდება
- განათლების სფერო და სხვ.⁷⁸

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი იძლევა რეკომენდაციას, რომ ამ ტიპის მინიმალური მომსახურების მიწოდება განხორციელდეს საჯარო სექტორშიც. გაფიცვის უფლების შეზღუდვა შეიძლება გამართლებული იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მას თან ახლავს საკომპენსაციო გარანტიები⁷⁹, გარანტია სჭირდება როგორც მშრომელთა სექტორს, ასევე საზოგადოებას, რომელიც მათ სერვისებს მოიხმარს და რომლის გარეშეც მათ სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და/ან უსაფრთხოებას ექმნება საშიშროება ან ზიანი. აქ საუბარი არ უნდა იყოს მხოლოდ სერვისების გარეშე დარჩენის დისკომფორტზე, არამედ არსებით ზიანზე.

სახელმწიფოები შიდა კანონმდებლობებით დამოუკიდებლად განსაზღვრავენ საქმიანობათა იმ ჩამონათვალს, რომელსაც თითოეული ქვეყანა თავისი სპეციფიკური პირობების გათვალისწინებით სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, თუმცა ეს სია არ უნდა იყოს იმდენად ფართო, რომ საერთოდ აზრი

⁷⁸ Freedom of Association and collective bargaining. Report III (Part 4B). International Labour Conference. 81st Session. Geneva. 1994. para. 162. p 72.

⁷⁹ იქვე.

დაუკარგოს გაფიცვის ინსტიტუტს. ერთიანი სტანდარტის დანერგვას ამ მხრივ, ხელს უშლის ის გარემოებაც, რომ ის, რაც ერთი ქვეყნისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია, სხვა ქვეყანაში შესაძლოა სრულებით არ თავსდებოდეს ასეთი საქმიანობის კატეგორიაში. ამიტომაც რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და ის სახელმწიფოებს უტოვებს არეალს საკუთარი შიდა სამზარეულოს მიხედვით თავად შეავსონ აღნიშნული დანაკლისი.⁸⁰

რაც შეეხება ბალანსის დაცვის საკითხს საზოგადოების უსაფრთხოებასა და მოდავე დასაქმებულების კონსტიტუციური უფლების შეზღუდვას შორის, აღნიშნული უნდა იყოს თანაბომიერი და შეზღუდვა/აკრძალვა ამართლებდეს იმ მიზანს რისთვისაც ეს უფლება იზღუდება. დასაქმებულებს, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლება, უნდა ჰქონდეთ თავიანთი სოციალური და ეკონომიკური ინტერესების დაცვის ალტერნატიული და ეფექტური ბერკეტები. შსო-ს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი ასეთ ბერკეტებად ასახელებს მიუკერძოებელ, სწრაფ და ეფექტურ მოლაპარაკების პროცედურებს, არბიტრაჟს, სადაც დასაქმებულებს დავის ყველა ეტაპზე ექნებათ მონაწილეობის შესაძლებლობა.⁸¹ არბიტრაჟის გადანყვეტილების აღსრულება უნდა მოხდეს სრულად და რაც შეიძლება მოკლე ვადებში. აღსანიშნავია, რომ გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი არბიტრაჟს, როგორც გაფიცვის საკომპენსაციო მექანიზმს, როდესაც საქმე ეხება არა სასიცოცხლოდ აუცილებელ სამსახურს-ტერმინის მკაცრი გაგებით (რადგან ასეთ დროს არბიტრაჟი სავალდებულო წესით ხორციელდება), არამედ კოლექტიურ შრომით დავას, კანონიერად მიიჩნევს მხოლოდ საარბიტრაჟო განხილვაში ორმხრივი ნებაყოფლობითი მონაწილეობის პირობებში, კომიტეტი ეწინააღმდეგება მხოლოდ ერთი მხარის ინიციატივით, ან სახელმწიფოს წარმომადგენლის ინიციატივით არბიტრაჟის წარმართვას და ამას შსო-ს 87-ე კონვენციის დარღვევად აფასებს.⁸²

⁸⁰ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 255.

⁸¹ Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, 1996, 546.

⁸² იქვე.

4.6. გაფიცვის შეზღუდვა საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთათვის (შედარებით-სამართლებრივი ანალიზი)

აღნიშნულ ქვეთავში შევხებით გაფიცვის „უფლებაჩამორთმეულ“ დაქსაქმებულთა კატეგორიას, როგორც წესი კანონი ამომხურავად განსაზღვრავს ასეთ დასაქმებულთა წრეს. ნაშრომის ამოცანა არ არის საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირთა და ზოგადად საჯაროსამართლებრივ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი კანონმდებლობის ანალიზი, თუმცა თემის ხასიათიდან გამომდინარე, ვფიქრობ აუცილებელია მოკლედ შევხვით აღნიშნულსაც.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი გვერდს უვლის გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებულ საკითხებს და მის რეგულირებას არ გვთავაზობს, თუმცა საქართველოს კონსტიტუციის 33-ე მუხლის დანაწესი, რომელიც გაფიცვის უფლებას ადამიანის ძირითადი უფლებების რანგში მოიაზრებს, ცხადია, ეხება საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებსაც. მეორე მხრივ, კონსტიტუციავე უზრუნველყოფს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების საქმიანობის გარანტიებსაც, რა დროსაც წარმოიშვება კონფლიქტი კერძო (დასაქმებულების) და საჯარო (საზოგადოების, რომელიც სარგებლობს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების სერვისით) ინტერესებს შორის.⁸³

გაფიცვის უფლების აბსოლუტური შეზღუდვის, ანუ აკრძალვის ადრესატები სხვადასხვა ნორმატიულ აქტებში არიან მოცემულნი.

პოლიციის შესახებ საქართველოს კანონის 36(2) მუხლით, პოლიციელებს და შსს-ში დასაქმებულ საჯარო მოხელეებს ეკრძალებათ გაფიცვა. აკრძალვა ვრცელდება შსს-ს მმართველობაში შემავალ საქვეუნებო დაწესებულებებზეც, სასაზღვრო პოლიციის მუშაკებზე და სხვ. (მუხლი 4(3)).

გაფიცვის აკრძალვა შეეხებათ საქართველოს დაზვერვის სამსახურის მოსამსახურეებსაც, „დაზვერვის სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-11 პუნქტით.

პატიმრობის კოდექსის მე-12⁸ მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი გაფიცვაში მონაწილეობას უკრძალავს საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს იმ მოსამსახურეებს, რომლებიც საქმიანობენ სამედიცინო სფეროში სასჯელაღსრულების დაწესებულებებში, ახორციელებენ ოპერატიულ-სამძებრო საქმიანობას ან თავისუფლების აღკვეთის/შეზღუდვის დაწესებულებების ტერიტორიაზე მომხდარი დანაშაულების წინასწარ გამოძიებას. იმავე მუხლის „ბ“

⁸³ შენიშვნები და კომენტარები საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის პროექტზე, ფონდი „ღია საზოგადოება საქართველო“, თბილისი, 2015, 5.

ქვეპუნქტი გაფიცვაში მონაწილეობას უკრძალავს თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოების ყველა მოსამსახურეს. გაფიცვის უფლების აკრძალვის ადრესატების ასე გაფართოებას და, პრაქტიკულად, სასჯელაღსრულების დაწესებულებების მთელი სისტემის მოცვას, არ აქვს თანაზომიერი გამართლება და მიუხედავად იმისა, რომ ემსახურება საზოგადოების უსაფრთხოებას, აუცილებელია ბალანსის შენარჩუნება სრულ აკრძალვასა და უფლების შეზღუდვას შორის, ან უფლების აბსოლუტური შეზღუდვის კომპენსირება. კანონმდებლობა არაფერს ამბობს გამოსავალზე იმ დასაქმებულთათვის, ვისაც პრეტენზიების გაფიცვის გზით გამოთქმის საშუალება არ ეძლევა.

„პროკურატურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 31-ე მუხლის მე-11 ნაწილით გაფიცვის მონაწილეობა და გაფიცვაში მონაწილეობა სრულად ეკრძალება პროკურატურის მუშაკებს: პროკურორებს, გამომძიებლებს, სტაჟიორებს, მრჩეველებს და დამხმარე მოსამსახურეებს.

გაფიცვის უფლების აბსოლუტური შეზღუდვის ადრესატები არიან სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის თანამშრომლებიც.⁸⁴

გაფიცვა ეკრძალებათ მოსამართლეებსაც, სამოსამართლო ეთიკის წესების 28-ე მუხლის თანახმად, მოსამართლეს არ აქვს უფლება რაიმე მოტივით უარი თქვას ან სხვას მოუწოდოს სამსახურებრივი და პროფესიული მოვალეობის შეუსრულებლობისაკენ.⁸⁵

ამერიკის შეერთებულ შტატებში არ არსებობს გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებით ერთიანი სტანდარტი. საჯარო მოხელეებს უფლება აქვთ შექმნან გაერთიანებები და კოლექტიურად აწარმოონ მოლაპარაკებები კონფლიქტის დროს. აღნიშნული შეეხებათ საჯარო მოხელეებს შტატის დონეზე, ხოლო ფედერალურ მოხელეებს, როგორც წესი, გაფიცვის უფლება საერთოდ არ აქვთ; 24 შტატი პირდაპირ კრძალავს საჯარო მოხელეთა გაფიცვას, 14 შტატი ამ საკითხს საერთოდ არ არეგულირებს, 8 შტატში კი კანონით ზუსტად არის მოცემული საჯარო მოხელეთა ის წრე, რომელსაც უფლება აქვს გაფიცვაზე გავიდეს, თუმცა ყველა შემთხვევაში ამერიკული კანონმდებლობა საჯარო უსაფრთხოების პრინციპს იყენებს, ანუ მთავარ სტანდარტად აქვს, რომ გაფიცვის უფლების გამოყენებამ საფრთხე არ უნდა შეუქმნას საჯარო წესრიგს და საზოგადოებრივ უსაფრთხოებას.⁸⁶

⁸⁴ იხ. საქართველოს კანონი „სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ“ მუხლი 16(7), პარლამენტის უწყებანი #002, 1996

⁸⁵ საქართველოს სამსოსამართლო ეთიკის წესები იხ. <http://www.supremecourt.ge/judges-self-governance/judges-ethics-code/> [16/06/2019]

⁸⁶ შენიშვნები და კომენტარები საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის პროექტზე, ფონდი „ღია საზოგადოება საქართველო“, თბილისი, 2015, 5.

საჯარო მოხელეებთან მიმართებით არც ევროპულ კანონმდებლობებში გვხვდება ერთიანი სტანდარტი. ასე მაგალითად, გასული საუკუნის 50-იან წლებამდე საფრანგეთში საჯარო მოხელეებს გაფიცვის უფლება საერთოდ არ ქონდათ. 1950 წელს საფრანგეთის საკონსტიტუციო საბჭომ განმარტა, რომ გაფიცვა ეს არის ადამიანის ერთ-ერთი ძირითადი, ფუნდამენტური უფლება და მისი ჩამორთმევა არ შეესაბამება კონსტიტუციურ ღირებულებებს. საბჭოს განმარტებით, მხოლოდ ლეგიტიმური საჯარო ინტერესის პირობებში შეიძლება საჯარო მოსამსახურეთათვის გაფიცვის უფლების შეზღუდვა და სრული აკრძალვა.⁸⁷

საჯარო სამსახურის ცნებაში მოიაზრება უამრავი ისეთი სფერო, რომელთა ფუნქციონირების დროებითი შეჩერება ცხადია გამოიწვევს დისკომფორტს, მაგრამ ნამდვილად არ შექმნის საფრთხეს არც საჯარო წესრიგისა და არც საზოგადოებრივი უსაფრთხოებისთვის. საინტერესოა ამ მხრივ კანადის მიდგომა, სადაც, საჯარო მოხელეებს უფლება აქვთ გაერთიანდნენ დასაქმებულთა გაერთიანებებში, და წარმომადგენლის მეშვეობით აწარმოონ მოლაპარაკებები, ასევე ისარგებლონ გაფიცვის უფლებით, თუ ეს საფრთხეს არ უქმნის საჯარო წესრიგსა და უსაფრთხოებას. 2015 წლის აპრილში, კანადის სასამართლომ არაკონსტიტუციურად გამოაცხადა საჯარო მოხელეთა გაფიცვის ბლანკეტური აკრძალვა და ვადა მისცა შესაბამის ორგანოებს განესაზღვრათ იმ საჯარო მოხელეთა სახეები, რომელთა საქმიანობის შეუსრულებლობა არსებით საფრთხეს უქმნის საზოგადოებრივ უსაფრთხოებას და მხოლოდ მათზე გაეწესებინათ გაფიცვის უფლების აკრძალვა.⁸⁸

აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო მოხელეთათვის გაფიცვის უფლების არარსებობა დაბალანსებულია არაერთი მაკომპენსირებელი მექანიზმით, მათ შორის ისეთებით, რომლებზეც კერძო სექტორს ხელი არ მიუწვდება. კანადაში, აშშ-ში და ევროპის ბევრ ქვეყანაში დავის შემთხვევაში მედიაციაში/არბიტრაჟში სახელმწიფოც მონაწილეობს, განსხვავებით კერძო დავებისგან.⁸⁹

შსო-ს გაერთიანების თავისუფლებისა და ექვერტთა კომიტეტები ერთხმად აცხადებენ, რომ გაფიცვის უფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ საჯარო მოხელეთა იმ კონტიგენტისთვის, რომლებიც სახელმწიფოს სახელით ახორციელებენ საქმიანობას, ან წარმოადგენენ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან

⁸⁷ დასახ. ნაშრომი.

⁸⁸ დასახ. ნაშრომი, გვ.6.

⁸⁹ იქვე.

სფეროებს ტერმინის ვიწრო გაგებით, და მათი საქმიანობის შეჩერება საფრთხეს შეუქმნის საზოგადოებას.⁹⁰

ვფიქრობ ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან შეიძლება გავაკეთოთ დასკვნა, რომ უმჯობესი იქნებოდა კანონში (შრომის კოდექსში და არა ბლანკეტურად) არსებობდეს ამომწურავი ჩანაწერი იმ საჯარო მოხელეებისა, რომლებსაც თავიანთი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე უფლება აქვთ ან არ აქვთ გავიდნენ გაფიცვაზე. ამას გარდა, აუცილებელია საკომპენსაციო მექანიზმების ეფექტური ფუნქციონირება მათთვის, ვისაც ზემოაღნიშნული უფლებები ექნება შეზღუდული, ან საერთოდ არ ექნება, რაზეც უფრო ვრცლად ქვემოთ ვისაუბრებთ.

4.7. გაფიცულ თანამშრომელთა შრომითი გარანტიები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების ექსპერტთა კომიტეტი თავის რეკომენდაციებში მუდმივად აღნიშნავს, რომ აუცილებელია სახელმწიფოები შიდა კანონმდებლობით იცავდნენ გაფიცულთა ინტერესებს და აძლევდნენ მათ საკანონმდებლო გარანტიებს ამ უფლების რეალიზაციის პროცესშიდა მის შემდეგაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში გაფიცვის უფლება დაკარგავს თავის შინაარს.⁹¹

გაფიცულ თანამშრომელთა შრომითი გარანტიები გულისხმობს საკანონმდებლო პრევენციას იმასთან დაკავშირებით, რომ არ მოხდეს კანონიერ გაფიცვაში მონაწილეობისათვის მათი „დასჯა“. ამისათვის არ არის საკმარისი მხოლოდ მათი გათავისუფლების აკრძალვა. არსებობს რისკები, რომ დამსაქმებელი, რომელსაც მისთვის არასასურველ დათმობებზე წასვლა მოუწია, გაფიცვის შემდგომ შეეცდება თავისთვის სასურველი შედეგების სხვაგვარად

⁹⁰ 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 492.

⁹¹ 1994a. Freedom of association and collective bargaining. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session, 1994. Geneva, პარაგ. 139.

მიღწევას: შესაძლებელია მან გამონახოს უამრავი სხვა, ისეთი მიზეზი დასაქმებულთა გასათვისუფლებლად, რაც საერთოდ არ იქნება კავშირში იმ დავასთან რაც უკვე „მოაგვარეს“. ამიტომ შრომის ორგანიზაციის რეკომენდაციით, გაფიცვის შემდეგ სამსახურიდან დათხოვნა, რა მიზეზიც არ უნდა იყოს ამისათვის მითითებული, ითვლება სერიოზულ დისკრიმინაციად და არის დაუშვებელი, მიუხედავად გათავისუფლების მიზეზისა, სულ რომ არც იყოს იგი შემხებლობაში დავასთან, გაფიცვის დასრულების შემდეგ გათავისუფლება მიჩნეულ უნდა იქნეს გაფიცვაში მონაწილეობის გამო დასაქმებულის დასჯად.

სამსახურიდან დათხოვნის გარდა დასჯის ფორმებად შეიძლება მოგვევლინოს სხვა სამუშაოზე გადაყვანა, დაქვეითება და სხვა.

უშუალოდ გაფიცვის დროს, გაფიცულ თანამშრომელთა მიერ ამ უფლების გამოყენებას არაქმედითად აქცევს მათი ჩანაცვლება სხვა დასაქმებულებით, რაც ასევე წარმოადგენს დარღვევას. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი ასეთ ღონისძიებას ლეგიტიმურად მიიჩნევს მხოლოდ მაშინ, როდესაც საქმე ეხება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების საქმიანობას, თუმცა ამ დროსაც დაუშვებელია ჩანაცვლების განხორციელება იმგვარად, რომ გაფიცვის დასრულების შემდეგ გაფიცულ თანამშრომელთა ადგილი არ დარჩეს. აღნიშნული წარმოადგენს უკიდურესად სერიოზულ დარღვევას ადამიანის ფუნდამენტური უფლებებისა და თავისუფლებების.⁹²

სხვადასხვა ქვეყნები გაფიცულ თანამშრომელთა ჩანაცვლებას თავიანთ შიდა კანონმდებლობებში განსხვავებულად აწესრიგებენ: გერმანიაში ჩანაცვლება დასაშვებია, თუ ჩანაცვლებული თანამშრომლები სამუშაოს ნებაყოფლობით ასრულებენ; საფრანგეთში კი აღნიშნული ინსტიტუტი სრულად აკრძალულია და მეტიც, იწვევს სისხლისსამართლებრივ პასუხისმგებლობას; საინტერესოა დანიის მიდგომა, ეს არის ის იშვიათი შემთხვევა, როდესაც გაფიცვაში მონაწილეობა, მათ შორის კანონიერში, იწვევს შრომითი ურთიერთობის დასრულებას, თუმცა კანონის ეს დანაწესი დისპოზიციურია, ამიტომ, როგორც წესი დანიური პროფკავშირები და დასაქმებულთა გაერთიანებები შრომითი ხელშეკრულებით ითვალისწინებენ აღნიშნული შედეგების პრევენციას.⁹³

რაც შეეხება ანაზღაურების საკითხს, არც საქართველოს და არც უმრავლესი სხვა ქვეყნების კანონმდებლობები არ ითვალისწინებენ ანაზღაურების მიცემის ვალდებულებას დამსაქმებლებისათვის გაფიცვის პერიოდში. აღნიშნული შეიძლება წარმოადგენდეს თანამშრომელთა შეჩერების და ამ უფლების რეალიზაციაზე უარის

⁹² შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 265.

⁹³ დასახ, ნაშრომი. 265.

თქმის ბერკეტს, სწორედ ამიტომ, უმრავლეს ქვეყნებში პროფესიულ კავშირებს გააჩნიათ სპეციალური ფონდები, სადაც გამოყოფილია თანხები სწორედ ასეთი შემთხვევებისთვის. პროფკავშირებს შეუძლიათ მისცენ შრომითი ანაზღაურების სანაცვლო, ასე ვთქვათ, დახმარება საგაფიცვო ფონდიდან - იმ დასაქმებულებს, რომელთაც შეჩერებული აქვთ ხელფასის მიღება დამსაქმებლისგან.⁹⁴

ქართული კანონმდებლობით გაფიცვა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია.⁹⁵ შრომითი ურთიერთობის შეჩერება თავის მხრივ განმარტებულია, როგორც „შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა“- აღნიშნულ დანაწესს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს, და იქვე დასძენს, რომ აღნიშნული არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. ამას გარდა გაფიცულთა შრომითი გარანტიებს უზრუნველყოფს 52-ე (1) მუხლი, რომლის თანახმადაც „კანონიერ გაფიცვაში დასაქმებულთა მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს როგორც შრომითი დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი“. თუმცა შრომითი კანონმდებლობის მთელი სოციალური გარანტიები გაფიცულ თანამშრომელთა მიმართ ამით ამოიწურება. კოდექსი არათერს ამბობს გაფიცულთა ჩანაცვლებაზე, ე.წ. „შტრაიკბრეხერების“ სამუშაოზე აყვანაზე და მის შედეგებზე, აღნიშნული სერიოზულ წინააღმდეგობაში მოდის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებთან⁹⁶ და საკანონმდებლო ხარვეზს წარმოადგენს, კერძოდ, ზედმეტად თავისუფალ გასაქვანს აძლევს დამსაქმებელს, რომ არც კი იგრძნოს გაფიცვის სიმძიმე თავის თავზე, შესაბამისად ნაკლებად იყოს მონოდეტული მოაგვაროს შრომითი დავა, წავიდეს გარკვეულ კომპრომისებზე და ა.შ.

ფუნდამენტურად მნიშვნელოვანია ასევე ისიც, რომ გაფიცვის შემდგომ სამუშაო პროცესის აღდგენის შემდეგ, დასაქმებულებს არ მოეთხოვრათ გაფიცვის პერიოდში შეუსრულებელი საქმის დაკომპენსირება ზეგანაკვეთური შრომით, ან ეს მოხდეს მათი თანხმობით და სათანადო ანაზღაურებით. წინააღმდეგ შემთხვევაში სახეზე იქნება გაფიცვის უფლებაში ჩარევის კიდევ ერთი მძიმე შემთხვევა. მთელს ამ მსჯელობაში ყველაზე მნიშვნელოვან დასკვნას წარმოადგენს ის, რომ დასაქმებულრბს სჭირდებათ გარანტიები, რომ მათი კონსტიტუციური უფლებების რეალიზაცია შემდგომში არ იქნება სანანებელი, არ ჩააგდებს მათ უფრო მძიმე

⁹⁴ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 266.

⁹⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁹⁶ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 268.

მდგომარეობაში და ნებით თუ უნებლიეთ არ აღმოჩნდებიან შურისძიების ობიექტები დამსაქმებელთა მხრიდან.⁹⁷

დისკრიმინაციის კიდევ ერთი გამოხატულება გაფიცვის პროცესში და პოსტ ფაქტუმ, შეიძლება იყოს პრემიების, ბონუსების, ფინანსური წახალისებების ან ფასიანი საჩუქრების გაცემა დასაქმებულთა იმ ჯგუფის მიმართ, ვინც გაფიცვაში მონაწილეობას არ იღებს/იღებდა.⁹⁸ ასეთი ქმედებები არღვევს დასაქმებულთა გაერთიანების განხორციელების უფლებას და ეწინააღმდეგება შსო-ს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპებს.

თავი V. დასაქმებულთა საკომპენსაციო მექანიზმები გაფიცვის უფლებაში ჩარევის დროს

5.1. მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფა, როგორც გაფიცვის აკრძალვის ალტერნატიული მექანიზმი

საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს გაფიცვის აკრძალვის ალტერნატიულ მექანიზმებს. გაფიცვის უფლების აბსოლუტური შეზღუდვის სანაცვლოდ, შეგვიძლია დავესესხოთ მსოფლიოს მრავალი სახელმწიფოს საკანონმდებლო გამოცდილებას და დავნერგოთ მომსახურების მინიმალური

⁹⁷ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 300.

⁹⁸ დასახ. ნაშრომი.

უზრუნველყოფის ინსტიტუტი, რაც ხელს შეუწყობს, როგორც დასაქმებულთა, ისე მომხმარებელთა უფლებების დაცულ სფეროში ჩარევის მინიმუმამდე დაყვანას.⁹⁹

საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, ჯანმრთელობის, შრომისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებაში, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ნუსხაში, როგორც უკვე ითქვა, ჩამოთვლილია ისეთი სამსახურებიც, რომლებიც პირდაპირ არ არის დაკავშირებული ადამიანის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის ან გარემოს უსაფრთხოებასთან. ამას გარდა, გაფიცვის უფლება ებღუდება დასაქმებულთა იმ კატეგორიასაც, რომლებიც საქმიანობენ ისეთ სამსახურებში, სადაც ტექნოლოგიური პროცესიდან გამომდინარე მისი შეჩერება არ შეიძლება. აღნიშნულთან დაკავშირებით, ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტს მიერ ზოგიერთი სამსახურის ფარგლებში, (დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურში, ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების, გაზის დამუშავების სფეროებში) გაფიცვის უფლების აკრძალვის ალტერნატივად მოთხოვნილია მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფა. შესაბამისად ექსპერტთა კომიტეტი მთავრობისგან ამ ბრძანების გადახედვას მოითხოვს.¹⁰⁰

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თავისუფლების კომიტეტმა მიიჩნია, რომ მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფა აუცილებელია, ერთი მხრივ, სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურებში და, მეორე მხრივ, სამსახურებში, რომლებიც თავისი სპეციფიკით პირდაპირ არ წარმოადგენენ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან საქმიანობებს ამ ცნების სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, მაგრამ რომელთა მუშაობის შეფერხება თავისი ხანგრძლივობით და მასშტაბებით უკვე გამოიწვევს კრიზისს (მაგალითად სატრანსპორტო კომპანიების გაფიცვა), იგივე შეიძლება ითქვას ფუნდამენტური მნიშვნელობის საჯარო სამსახურებზე.¹⁰¹

მინიმალური აუცილებელი სამუშაოები არის სამუშაოთა ის ჩამონათვალი, რომელიც უნდა შესრულდეს გაფიცვის პერიოდში, რათა თავიდან იქნას აცილებული ზიანის მიყენება სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის, ასევე საზოგადოებრივი უსაფრთხოებისთვის. შსო-ს გაერთიანების კომიტეტის თქმით, მინიმალური უსაფრთხოების ზომები მიზნად ისახავს შესაძლო ექსცესების თავიდან აცილებას, უზრუნველყოფს აპარატურისა და საჭირო აღჭურვილობის (ელექტროობის და მისთ.) უსაფრთხოებას. მომსახურების საჭირო რაოდენობა შეიძლება

⁹⁹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 296.

¹⁰⁰ იხ. დასახ. ნაშრომი, გვ.296.

¹⁰¹ დასახ. ნაშრომი, 297.

განისაზღვროს, მაშინ, როცა გაფიცვის ხანგრძლივობამ და მასშტაბებმა შეიძლება მოსახლეობის ნორმალურ საცხოვრებელ პირობებს საფრთხე შეუქმნას.¹⁰²

მინიმალური აუცილებელი სამუშაო არის ის, რაც გაფიცვის პერიოდში უნდა შესრულდეს, რათა თავიდან იქნას აცილებული სასიცოცხლო ინტერესების შელახვა.

მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფას ითხოვს რუსეთის ფედერაციის კანონმდებლობა, სადაც ადამიანის უსაფრთხოებასთან, ჯანმრთელობასთან და სასიცოცხლო ინტერესებთან დაკავშირებულ სამსახურებს, ეკონომიკის ყველა სექტორში გააჩნიათ ფედერალური აღმასრულებელი ორგანოს მიერ დამტკიცებული გაფიცვის შემთხვევაში გამოსაყენებელი მინიმალური მომსახურების ჩამონათვალი. მინიმალური მომსახურების უზრუნველსაყოფად შეიძლება განერილი იყოს სამსახურის ფილიალის, ან მისი რომელიმე დეპარტამენტის მუშაობაც. ფედერალური ან რეგიონული აღმასრულებელი ორგანო, სამსახურის სპეციფიკის და მნიშვნელობის მასშტაბების მიხედვით კოორდინაციას უწევს ამ სიას, რომელიც ყველა ოპერაციულ საქმიანობაშია დამტკიცებული, და ერთგვარი პრევენციის ფუნქციას ასრულებს.¹⁰³

რუსეთის ფედერაციის კანონმდებლობით, შესასრულებელი მინიმალური სამუშაო დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებით განისაზღვრება და ის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. აღნიშნული ხორციელდება ადგილობრივ ხელისუფლებასთან ერთად. მინიმალური მომსახურების ჩამონათვალი განისაზღვრება მინიმალური საჭიროებების მიხედვით და ზიანის ალბათობით. თუ მხარეებს შორის ვერ მიიღწევა შეთანხმება, საჭირო სამუშაოთა ჩამონათვალს რუსეთის აღმასრულებელი ორგანო დაადგენს, აღნიშნული ორივე მხარეს შეუძლია გაასაჩივროს სასამართლოში,¹⁰⁴ მიუხედავად გასაჩივრების უფლებისა, აღნიშნული, ვფიქრობ, წარმოადგენს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში და მეტადრე გაფიცვის უფლებაში სახელმწიფოს ჩარევის თვალსაჩინო მაგალითს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტები იძლევიან რეკომენდაციებს, იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა განხორციელდეს მინიმალური მომსახურების მიწოდება, როგორ დადგინდეს ამ მინიმუმის მოცულობა და გაფიცვის დროს შესასრულებელი საქმიანობის ხასიათი. შსო-ს პოზიციით, მინიმალური სერვისის დადგენის პროცესში ჩართულნი იყვნენ როგორც

¹⁰² Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva. 2006. para. 554,555.

¹⁰³ 3. Сухбаатар, РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ МОНГОЛИИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ), ДИССЕРТАЦИЯ, Москва, 2016, 122.

¹⁰⁴ დასახ. ნაშრ. გვ. 123.

დასაქმებულთა ორგანიზაციები და სახელმწიფო, ისე დასაქმებულთა გაერთიანებები, პროფესიული კავშირები. სამმხრივი თანამშრომლობის მნიშვნელობა ამ პროცესში ვლინდება საზოგადოების ყველა მხარის დაინტერესებულთა გამომდინარე, ერთის მხრივ საწარმო-რომელიც იცავს საკუთარ ინტერესს, რომ მინიმალური ფინანსური ზარალი მიიღოს გაფიცვის გამო, მეორე მხრივ დასაქმებულთა ჯგუფი, რომლესაც ეფექტიანი მექანიზმი სჭირდება, რომ გაფიცვით რეალურ შედეგს მიაღწიოს და თავისი შრომით-სამართლებრივი მოთხოვნები მაქსიმალურად დაიკმაყოფილოს, ხოლო მესამე მხრივ სახელმწიფო, რომელიც ამ პროცესებში საზოგადოების იმ ნაწილის ინტერესების გამტარებელია, ვინც კომპანიის და მისი მუშაკ-მოსამსახურეების სერვისებით სარგებლობს, და რომლის შეწყვეტიდან სასიცოცხლო მნიშვნელობის საფრთხე იქმნება. ასეთი თანამშრომლობის ფარგლებში, სამივე მხარის ურთიერთმოლაპარაკების და აზრთა გაცვლა-გამოცვლის შედეგად შესაძლებლობა იქმნება განისაზღვროს მინიმალური საჭიროებები, სტაფის ის მინიმალური რაოდენობა, მორიგეობა და მისთ. რითიც გაფიცვის პერიოდში უზრუნველყოფილი იქნება საწარმო და საზოგადოება.

105

გაფიცულ დასაქმებულებს შესაძლოა მინიმალური მომსახურების პირობების შეთანხმების პროცესშიც წარმოეშვათ გარკვეული დავა, ამიტომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მნიშვნელოვანი პირობა ამ მხრივ ისიცაა, რომ მინიმალური მომსახურების პირობების დადგენის პროცესში გამოვლენილი ყოველგვარი უთანხმოება თუ შეუთანხმებლობა გადაწყდეს არა მთავრობის, არამედ ნეიტრალური და მიუკერძოებელი ორგანოს - სასამართლოს მიერ. სასამართლო ამ პროცესებში ერთგვარ მომრიგებლურ, მედიატორულ ფუნქციას შეასრულებს, ამიტომ მას უნდა მიეცეს უფლება, უთანხმოება გადაწყვიტოს სწრაფად და ზედმეტი ფორმალურობების გარეშე, რაც მთავარია, მასვე უნდა მიეცეს გადაწყვეტილების აღსრულების უფლებამოსილება. ეს ყოველივე როდი ნიშნავს, რომ სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილება ფაქტების სრული და დეტალური გაცნობის და შესწავლის გარეშე მიიღოს, უბრალოდ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს კომპანიის სპეციფიკა, მისი საქმიანობის მნიშვნელობა საზოგადოებრივი საჭიროებების პროცესში, გაფიცვის მოტივები და დასაქმებულთა ინტერესები, და ყოველივე ეს გააკეთოს იმგვარად, რომ ფასი და ეფექტი არ დაუკარგოს გაფიცვის არსს.¹⁰⁶

¹⁰⁵ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 298.

¹⁰⁶ დასახ. ნაშრომი, გვ.298.

ამრიგად, გაფიცვის სრული აკრძალვის ალტერნატივად, შესაძლებელია დაინერგოს მომსახურების მინიმალური მინოდების ვალდებულება, ასეთ დროს თავიდან იქნება აცილებული როგორც გაფიცულთა უფლებების სრული იგნორირება, ასევე მომხმარებელთა ინტერესების მინიმალური დაცვა. მაგალითად, გონივრული შეზღუდვა იქნებოდა გაფიცვის შემთხვევაში სავალდებულო მორიგეობის დანერგვა, რა დროსაც გაფიცულები უზრუნველყოფდნენ მინიმალური სამუშაოების ჩატარებას, რაც შესაძლებელს გახდიდა გაფიცვის პერიოდში ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვას, გამორიცხავდა სამსახურის სრულ პარალიზებას და გაფიცვის დასრულების შემდეგ, შესაძლებელს გახდიდა სამუშაოს შეუფერხებელ გაგრძელებას¹⁰⁷.

5.2. გაფიცვის აკრძალვის საკომპენსაციო მექანიზმი

საჯარო სამსახურებსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი საქმიანობების განმახორციელებელ სამსახურებში დასაქმებულ პირთათვის, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლება, გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი აცხადებს, რომ მათ უნდა მიეცეთ თავიანთი პრობლემები და სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესების დასაცავად შესაბამისი გარანტიები, რითაც დაკომპენსირდება ამ უფლების შეზღუდვა¹⁰⁸. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მოთხოვნით, ასეთი კატეგორიის დასაქმებულებისთვის გაფიცვის უფლების აკრძალვას თან უნდა ახლდეს ადეკვატური, მიუკერძოებელი და სწრაფი მორიგებისა და არბიტრაჟის პროცედურები, რომლებიც სრულად და სათანადოდ იქნება შესრულებული და რაშიც მხარეებს ყველა ეტაპზე შეეძლებათ მონაწილეობა¹⁰⁹. არბიტრაჟის შედეგების წარმატებულობა დიდწილად არის დამოკიდებული ორივე მხარის ნდობაზე აღნიშნული ორგანოსადმი, ასევე მისი შედეგების სავალდებულოობასა და აღსრულებადობაზე¹¹⁰.

¹⁰⁷ იხ. იხ. Wildschütz M., Dörner K., Luczak S., Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht., 10. Auflage, 2013.

¹⁰⁸ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს.ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 259.

¹⁰⁹ იქვე.

¹¹⁰ იქვე. ასევე, იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის

საქართველოს შრომის კოდექსი ისედაც შეიცავს ნორმებს დავის დროს მოლაპარაკებების, მედიაციისა და არბიტრაჟის შესახებ¹¹¹, მაგრამ ეს ნორმები საერთოა ყველა სფეროში დასაქმებულთათვის. რაიმე სახით განსაკუთრებულ დაცვას და თანადგომას, ამ მხრივ, კანონმდებელი გაფიცვისუფლებანართმეულ მშრომელებს არ უცხადებს, რაც ქართულ შრომის კანონმდებლობას აშორებს ლიბერალური და ადამიანის ძირითადი უფლებების დაცვაზე ორიენტირებული კანონმდებლობებისგან, ეს კი ვერ ვიტყვით, რომ მხოლოდ ქართული კანონმდებლობის ლაფსუსია.

როგორც ვხედავთ მაინცდამაინც ეფექტურ და ნოვაციურ ბერკეტებს გაფიცვის უფლების წართმევის საკომპენსაციოდ ვერც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ვერ იძლევა, და შემოიფარგლება ისეთი ზოგადი ხასითის რეკომენდაციებით, რაც კანონმდებლობის ქმედით და ეფექტურ ცვლილებებზე ვერ მიგვითითებს. როგორც ჩანს, მედიაცია, არბიტრაჟი, მოლაპარაკებების ხელშეწყობა და დავის გადანყვეტა მშვიდობიანი დიალოგით ის ერთადერთი და ერთეული მეთოდებია, რაც გაფიცვის უფლებანართმეულ მშრომელებს საკუთარი შრომითი პირობების გაუმჯობესებისთვის ბრძოლის გზაზე დარჩენიათ.

პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 298.

¹¹¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი XII, 4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010

დასკვნა

გაფიცვის კონსტიტუციურ უფლებაში ჩარევის საფუძვლები ყველა განვითარებული ქვეყნის კანონმდებლობით არის გათვალისწინებული. გაფიცვა თავისი არსით პროტესტის ისეთ სახეს წარმოადგენს, რომელიც საჭიროებს გარკვეულ სამართლებრივ ჩარჩოში მოქცევას, რათა, ერთის მხრივ, არ გადაიზარდოს ის ანარქიაში და, მეორეს მხრივ, არ შეილახოს იმ ადამიანების სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი უფლებები, რომლებზეც პირდაპირ ისახება გაფიცულთა მიერ თავიანთ საქმიანობაზე დროებითი უარის თქმა.

ის, რომ გაფიცვა არ მიეკუთვნება აბსოლუტური უფლებების კატეგორიას, ათასგზის გაანალიზებული და დასაბუთებულია მთელი ცივილიზებული მსოფლიოს მიერ, მაგრამ ის კვლავ რჩება ადამიანის ფუნდამენტურ შრომით-სამართლებრივ უფლებად და ამიტომ საფრთხილოა მასში დაუსაბუთებელი, უხეში, არაპროპორციული და არათანაზომიერი ჩარევა.

გარდა კანონმდებლობით პირდაპირ გათვალისწინებული შემლუდვებისა, გაფიცვის უფლებას ირიბად, მაგრამ მაინც ზღუდავს მისი უკანონოდ ცნობის ისეთი საფუძვლები, როგორცაა დავის წარმოშობა კანონით გაუთვალისწინებელი მიზეზებით, რადგან კანონით გათვალისწინებული მიზეზები საკმაოდ მწირია. იგივე ხდება მაშინაც, როცა გაფიცულთა მრავალრიცხოვან ჯგუფს კონკრეტული პირები წარმოადგენენ მოლაპარაკებების პროცესში და ეს უკანასკნელნი არღვევენ ან თავს არიდებენ შემათანხმებელ პროცედურებს, რის შედეგებსაც (გაფიცვის უკანონოდ ცნობას) გაფიცულთა მთელი ჯგუფი იმკის.

კანონით და სხვა ნორმატიული აქტებით პირდაპირი შემლუდვები ან აკრძალვები, ხშირად დასაქმებულთა ისეთ კატეგორიებს ეხებათ, რომელთა საქმიანობაც პირდაპირ არ არის დაკავშირებული ადამიანის სიცოცხლისთან, ჯანმრთელობასთან ან გარემოს უსაფრთხოებასთან, რის გამოც გაფიცვის უფლებაში ჩარევა დაუსაბუთებელი ხდება.

პრობლემაა ქართული სასამართლოს მიდგომაც გაფიცვის შემლუდვასთან დაკავშირებით, ისეთი საქმიანობების მიმართ, რომლებიც მხოლოდ ირიბად ზემოქმედებენ სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურებზე, რადგან ნებისმიერი სამსახურის ფუნქციონირების შეწყვეტა გარკვეული დროის მანძილზე, თეორიულად თითქმის ყველა შემთხვევაში შესაძლებელია დაკავშირდეს სიცოცხლისთვის, ჯანმრთელობისთვის ან უსაფრთხოებისთვის საფრთხის შექმნასთან. ამგვარი მიდგომა სამსახურების წრეს აფართოებს იმდენად, რომ საერთოდ უფუნქციოს და უაზროს ხდის გაფიცვის- როგორც კონსტიტუციური უფლების არსებობას.

გაფიცვის შეზღუდვისა და აკრძალვის საკომპენსაციო მექანიზმების არარსებობა საჭიროებს გამოსწორებას ქართულ კანონმდებლობაში, რადგან ადამიანები, რომლებიც საზოგადოებას და სახელმწიფოს ემსახურებიან სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურებში, რის გამოც მათ გაფიცვა შეზღუდული/აკრძალული აქვთ, აუცილებლად საჭიროებენ დამატებით გარანტიებს.

რეკომენდირებულია და აუცილებელიც - დაინერგოს მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფა იმ სამსახურებში მაინც, რომლებიც პირდაპირ არ არიან დაკავშირებული საზოგადოების უსაფრთხოებასთან, სიცოცხლესა და ჯანმრთელობასთან, მაგრამ გაფიცვის შემთხვევაში იწვევენ საწარმოო პროცესის და ხანდახან მთელი ქალაქის ან ქვეყნის პარალიზებასა და კოლაფსს.

გაფიცვის უფლებაში სახელმწიფოს ჩარევა მინიმუმამდე უნდა იქნეს დაყვანილი და ეს მინიმალური ჩარევა წარმოადგენდეს აუცილებელ და ერთადერთ გამოსავალს სხვა, უფრო მაღალი ღირებულებების დასაცავად.

გამოყენებული ლიტერატურა:

სამეცნიერო ლიტერატურა:

- საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა, ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, პ. ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013.
- საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, ნ.ბაქაძის, თ.თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017.
- საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, ა. ზენაიშვილი, თბილისი. 2013.
- შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014.
- З. Сухбаатар, РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ МОНГОЛИИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ), ДИССЕРТАЦИЯ, Москва, 2016.
- Kittner M., Arbeitskampf,(Geschichte, Recht, Gegenwart), München, 2005.
- Wildschütz M., Dörner K., Luczak S., Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht., 14. Auflage, 2017.
- Freedom of Association and collective bargaining. Report III (Part 4B). International Labour Conference. 81st Session. Geneva. 1994.
- Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva. 2006.

სამეცნიერო სტატიები:

- საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ს.ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2014.
- ზენაიშვილი ა., მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“- და მათი დაძლევის გზები, ჟურნალი „სამართალი და მსოფლიო“, სპეციალური გამოცემა, N2, კონფერენციის შრომები, თბილისი, 2015.

- ფონდი „ღია საზოგადოება საქართველოს“ შენიშვნები და კომენტარები საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის პროექტზე, თბილისი, ივნისი, 2015.

სამართლებრივი აქტები:

- საქართველოს კონსტიტუცია
- საქართველოს ორგანული კანონი- საქართველოს შრომის კოდექსი
- საქართველოს კანონი პოლიციის შესახებ
- საქართველოს კანონი - პატიმრობის კოდექსი
- საქართველოს კანონი დაზვერვის სამსახურის შესახებ
- საქართველოს კანონი პროკურატურის შესახებ
- საქართველოს კანონი საომარი მდგომარეობის შესახებ
- საქართველოს კანონი საგანგებო მდგომარეობის შესახებ
- საქართველოს კანონი სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ
- საქართველოს კანონი „შეკრებისა და მანიფესტაციების შესახებ“
- საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი
- 2013 წლის 25 ნოემბრის მთავრობის დადგენილება N301 „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“.
- საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება N01-43/ნ ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე.
- საერთაშორისო პაქტი „ეკონომიკური, კულტურული და სოციალური უფლებების შესახებ“.
- ევროპის სოციალური ქარტია.
- შსო-ს 1948 წლის 87-ე კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“.

ელ.წყაროები:

<<http://tcc.gov.ge/index.php?m=443&newsid=1152> > [08/06/2019]

< <http://www.supremecourt.ge/judges-self-governance/judges-ethics-code/>>[11/06/2019]