

მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები საქართველოს ორგანულ ხანონში - „საქართველოს შრომის ხოლქისი“ - და მათი დაძლევის გზები

ამირან ზენაიშვილი

ქართულ ამერიკული უნივერსიტეტი - სამართლის დოქტორი, დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის პროფესორი, საქართველოს პარლამენტის რეგიონული პოლიტიკისა და თვითმმართველობის კომიტეტის სამეცნიერო-საკონსულტაციო საბჭოს წევრი, საქართველოს ენერჯეტიკის მუშაკთა პროფესიული კავშირის თავმჯდომარე

საკანონო სიტყვები:

სასამართლო, გავიცვა, ლოკაუტი

ნაშრომის მეთოდი და მიზანი

ნაშრომში მიმოხილულია განხილული საკითხები, როგორც ქვეყნის მამულებით არსებული რეგულაციები (საქართველოს კონსტიტუცია, ორგანული ხანონი „საქართველოს შრომის ხოლქისი“ და სხვა ხანონები) ასევე საერთაშორისო აქტებით და კონვენციებით საყოველთაოდ აღიარებული უფლება.

ნაშრომის საფუძველია უახლესი სამეცნიერო შემეცნებითი მეთოდოლოგიები, მათ შორის – ფორმალური იურიდიული, შედარებითი სამართლებრივი სტრუქტურულ-ფუნქციური ანალიზის მეთოდები. მიმოხილულია საკვლევი თემის როგორც საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში არსებული რეგულაციები, ასევე საერთაშორისო აქტები და კონვენციები. სწორედ ამ მეთოდოლოგიის გამოყენებითაა განხორციელებული ცალკეული მოთხოვნების მომწესრიგებელი ნორმების სისტემური ანალიზი საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო აქტებისა და კონვენციების, ასოცირების შესახებ შეთანხმებით აღებული ვალდებულების ქვეყნის კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის პრობლემები.

კვლევის მიზანია მართლმსაჯულებაში არ-

სებული აქტუალური პრობლემების წარმოჩენა, საზოგადოების ინფორმირება, ქვეყნის კანონმდებლობის საერთაშორისო კონვენციებთან თავსებადობისა და ქვეყნის დემოკრატიულად განვითარების ხელშეწყობა და მათი დაძლევის გზების მოძიება.

საკანონმდებლო ჩანაწერები, რომლებიც იძლევიან სხვადასხვაგვარად გაგების შესაძლებლობას, ხშირ შემთხვევაში სასამართლოებში საქმის განხილვისას დამაბნეველი და არასამართლიანი გადაწყვეტილების გამოტანის საბაბი ხდება, იგი ხელს უშლის სასამართლოს მიერ ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში საკითხის გადაწყვეტისას რისკის მატარებელი აღმოჩნდა რიგი საკითხები, რომლებსაც ქვემოთ მიმოვიხილავთ.

საქართველოს შრომის ხოლქის მერვე მუხლის მეოთხე ნაწილი განმარტავს გარემოებებს, თუ რა მიიჩნევა დისკრიმინაციად და ქმედებათა რა ტიპის ერთობლიობა ჩაითვლება დისკრიმინაციად – მოქმედებათა ერთობლიობა თუ პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში

საპარტალი და მსოფლიო

მყოფ სხვა პირთან შედარებით. ასეთი ფაქტის დადასტურებისთვის, სხვა ელემენტებთან ერთად, აუცილებელი ატრიბუტია „მტრული“ დამოკიდებულების არსებობა. აღსანიშნავია, რომ „მტრული“ დამოკიდებულების განმარტება ქართულ იურისპრუდენციაში არ გვხვდება. საბჭოთა პერიოდში მისი ანალოგი გვხვდებოდა საბჭოთა სისხლის სამართალში, რომლითაც ე.წ. საბჭოთა ხალხის „მტრებს“ ასამართლებდნენ.

კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ განმარტავს დისკრიმინაციის ცნებას,¹ მოცემულობას განსაზღვრავს „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია“. ამ კონვენციის მიხედვით, ცნება – “დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ” - ნიშნავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისს ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა რაიმე სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ქალთა მიერ (მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად) ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას. მსგავსი სახელი არც საერთაშორისო იურიდიულ ტერმინოლოგიაში მოიძებნება.

უდავოა, რომ მსგავსი ჩანანერი ართულებს ფაქტის დადგენის სიცხადეს და მკვდარი ტერმინი იწვევს დაბნეულობას. რომელი ქმედება და რა სიხშირით ჩაითვლება მტრულ დამოკიდებულებად, რომელიც ატარებს ქრონიკულ ხასიათს, აბსოლუტურად გაურკვეველია.

**პრობლემის დაძლევის გზები:
ვეფიქრობ, დისკრიმინაციის განმარტებიდან ამოღებულ უნდა იქნეს ტერმინი „მტრული“.**

1 „კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“
 1. ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ მოიცავს:
 ა. ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას, ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოელების ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას;
 ბ. ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი წევრი განსაზღვრავს მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანიზებთან კონსულტაციით.

სასამართლოებს ხშირ შემთხვევაში მიმართავენ პირები დისკრიმინაციის საფუძველზე იმ დროს, როცა სამუშაოზე მათი მიღებისას შერჩევა ხდება გაურკვეველი ნიშნით. სამართლიანი სასამართლო ვალდებულია, განიხილოს და გადაწყვიტოს საკითხი ობიექტურად, ფუნდამენტური ღირებულებების დაცვის უზრუნველყოფით.

შრომის კოდექსის მეხუთე მუხლის მერვე ნაწილი დამსაქმებელს ათავისუფლებს პასუხისმგებლობისგან, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის თავისუფლების საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპს. შრომის თავისუფლებაში, საკონსტიტუციო განმარტებით, ერთი მხრივ, საქართველოს მოქალაქის დაცვის ვალდებულებაა შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში, ხოლო მეორე მხრივ, სახელმწიფოს ვალდებულება და ზრუნვა მოქალაქეთა დასაქმებისათვის.

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი შრომის ხელშეკრულებაა, რომელიც მხარეებს გარკვეულ მოთხოვნებს ანიჭებს და ვალდებულებებს აკისრებს. დამსაქმებლისათვის ერთ-ერთი ასეთი სახელშეკრულებო ვალდებულება დასაქმებულისადმი არადისკრიმინაციული მოპყრობაა, რომელიც მან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას უნდა დაიცვას. შრომითი ურთიერთობების მხარე ასევე კერძო სამართლის სუბიექტს წარმოადგენს, თუმცა, მონაწილეთა ფაქტობრივი უთანასწორობიდან გამომდინარე, სუსტ პოზიციაზე მყოფი მხარის ინტერესების დასაცავად, იმპერატიული ნორმების დაწესებით, კერძო სამართლებრივი პრინციპები, მათ შორის თანასწორობა, სახეცვლილებას განიცდის. „კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს

თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიების მინიჭება და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება.²

დამსაქმებელს ეძლევა თავისუფლება ნებისმიერ დროსა და შემთხვევაში უარი უთხრას თუნდაც ღირსეულ კანდიდატს, თუნდაც დისკრიმინაციული ნიშნით სამუშაოზე მიღებაზე და იმის ვალდებულებაც კი არა აქვს, რომ აღნიშნულის შესახებ განუმარტოს პრეტენდენტს. ვფიქრობ, აღნიშნული ნორმა უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

პრობლემის დაძლევის გზები:

დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატის მოთხოვნის შემთხვევაში განუმარტოს დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ გადანყვეტილების არსი.

სასამართლო დავების უდიდესი ნაწილი ესება სამუშაო ვადებს და მის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დავებს. დასაქმებულის განცდა - ქონდეს სამუშაო ადგილზე მუდმივად ყოფნის შეგრძნება როცა ამას სამუშაოს ხასიათი და ყველა სხვა გარემოება უქდის - საკანონმდებლო ნონსენსი უშლის ხელს.

სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე თუკი შრომითი პირობები და სამუშაოს ხასიათი იძლევა გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობის შესაძლებლობას, გაურკვეველია, რატომ უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულება 1 წლის ვადით. ქვეყანაში დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეს განცდა იმისა, რომ დასაქმებულია უვადოდ და არ ემუქრება სამუშაოდან გაშვება მხოლოდ იმიტომ, რომ კონტრაქტს გაუფიდა ვადა. დამსაქმებელს არ უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, ხელშეკრულება გააფორმოს 1 წლით მხოლოდ იმის გამო, რომ გაუმარტივდეს დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება ან გამოიყენოს ეს ბერკეტი სათავისოდ. კანონის აღნიშნული ნორმა აბსოლუტურად სამართლიანად აყალიბებს, რა დროს უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით, თუმცა უშვებს გამონაკლისს, რომელიც აბსოლუტურად უკარგავს მიმზიდველობას ამ ნორმას. აღნიშნული ნორმა უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით:

პრობლემის დაძლევის გზები:

შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;**
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;**
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;**
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;**
- ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.**

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. აღნიშნული ჩანაწერი კანონში გახდა დიდი დისკუსიის საგანი, იყო მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულთა განსხვავება არ უნდა ხდებოდეს თუნდაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბიზნესსექტორის წარმომადგენლები აპელირებდნენ ამგვარად: მსგავსი რეგულაციის შემოტანა კოდექსში საჭიროა იმდენად, რამდენადაც მისმა არარსებობამ შესაძლებელია გამოიწვიოს ხელფასების კლება, რათა იგივე შედეგი დადგეს, რაც კანონის მიღებამდე ჰქონდათ დასაქმებულებს ანაზღაურების მხრივ ან მოხდეს კანონის დამახინჯებული წესით გამოყენება, იმავე შედეგის დადგომის მიზნით, რაც დაგვაბრუნებს მანამდე არსებულ მდგომარეობაში. კანონის განხილვისას დადგა ასევე საკითხი, თუ რა შეიძლებოდა მიჩნეულიყო სპეციფიკურ სამუშაო რეჟიმად. კანონმა აღნიშნული საკითხის რეგულირება და დარგების ჩამონათვალის განსაზღვრა მიანდო საქართველოს მთავრობას. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის №329 დადგენილებით, განისაზღვრა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალი.*

* სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებს მიეკუთვნება „საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის `სეკ 001-2004` “ეკონომიკური საქმიანობის სახეების” დამტკიცების შესახებ” საქართველოს ეკონომიკური განვითარების მინისტრის 2004 წლის 22 დეკემბრის №1-1-/282 ბრძანებით განსაზღვრული ეროვნული ეკონომიკის შემდეგი დარგები: ა) სოფლის მეურნეობა,

2 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის №2/7/219 გადაწყვეტილება.

სამიწას ზენაიპილი

კანონმა ასევე დაარეგულირა ცვლაში მუშაობის ურთიერთობა. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულს უნდა მიეცეს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დრო, რაც ჩვეულებრივ შემთხვევაშია კანონით განსაზღვრული. ამასთან, კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობას, რომელიც არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

1999 წლის 1-ლ ივნისს, ყენევის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალური კონფერენციის 87-ე სესიაზე, შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციულმა საბჭომ საჭიროდ ჩათვალა მიეღო ახალი აქტე-

ბი ბავშვთა შრომის აკრძალვისა და უკიდურესი ფორმების აღმოფხვრისათვის, როგორც ეროვნული და საერთაშორისო მოქმედებისათვის, საერთაშორისო თანამშრომლობისა და დახმარების ჩათვლით, რომლებიც ბავშვთა შრომის ფუძემდებელი აქტების – მინიმალური ასაკის შესახებ 1973 წლის კონვენციისა და რეკომენდაციის დანამატს წარმოადგენენ, ჩათვალა რა, რომ ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების ეფექტური აღმოფხვრა დაუყოვნებლივ და ყოველმხრივ მოქმედებებს საჭიროებს, რომელთა განხორციელებისას მხედველობაში მიიღება უფასო საბაზო განათლების დიდი მნიშვნელობა და ნებისმიერი სახის მუშაობისგან ბავშვების გათავისუფლების აუცილებლობა, აგრეთვე მათი რეაბილიტაცია და სოციალური ინტეგრაცია ყოველი ოჯახის საჭიროების გათვალისწინებით³

ნადირობა და სატყეო მეურნეობა; ბ) თევზჭერა, მეთევზეობა; გ) სამთომომპოვებითი მრეწველობა; დ) ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება; ე) ტყაყის, ტყაყის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება; ვ) ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა; ხ) კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება; თ) ქიმიური წარმოება; ი) დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება; კ) მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება; ლ) ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება; მ) მშენებლობა; ნ) ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი; ო) სასტუმროები და რესტორნები; პ) ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა; ჟ) ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა; რ) სახელმწიფო მმართველობის ის მიმართულებები, რომლებიც კლასიფიცირებულია შემდეგ ქვეკლასებში: რ.ა) ქვეკლასი 75.11.3 - სავადასახადო სისტემის მართვა და ზედამხედველობა; რ.ბ) ქვეკლასი 75.11.4 - საბაჟოს მართვა; რ.გ) ქვეკლასი 75.12.0 - სოციალური პროგრამების მართვა; რ.დ) ქვეკლასი 75.23.3 - სასჯელის სისტრუქტურის მოწყობის სისტემის საქმიანობა; რ.ე) ქვეკლასი 75.25.0 - საქმიანობა სამოქალაქო თავდაცვის დარგში; რ.ვ) ქვეკლასი 75.30.0 - სავალდებულო სოციალური დაზღვევა; ს) ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება; ტ) კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა. 2. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარღვევას ასევე მიეკუთვნება: ა) ელექტროენერჯის დისპეტჩერიზაცია; ბ) საზოგადოებრივი ადვოკატების პროფესიული საქმიანობა, რომელიც უკავშირდება სასამართლოებში, სხვა სამართალდამცავ ორგანოებში, დროებითი მოთავეების იზოლაციონებში ან სასჯელადსრულების დაწესებულებებში „იურიდიული დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში მხარის ან პროცესის მონაწილის ინტერესების წარმოდგენას; გ) გარემოს დაცვის დარგი, რომელიც მოიცავს: გ.ა) პიდრომეტეოროლოგიას; გ.ბ) ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების დაცვას; გ.გ) დაცული ტერიტორიების დაცვას; გ.დ) გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების (გარდა ნავთობისა და გაზისა) სარგებლობის სფეროში კონტროლის განხორციელებას; დ) ზოგადი განათლება; ე) პროფესიული განათლება.

საერთაშორისოდ აღიარებული ვალდებულების იმპლემენტაცია მოითხოვდა განსაკუთრებული რეგულაციის შეტანას კანონში, რაც ასევე აისახა სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან მიმართებაში. კანონით დადგინდა, რომ 16-დან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.

საერთაშორისო ორგანიზაციების ნაწილისა და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისთვის (GTUC) მიუღებელია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებისათვის შრომითი პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმში დაკანონება. მან სამუშაო საათების რაოდენობისა კვირაში 48 საათით განსაზღვრა მიიჩნია დასაქმებულთა მიმართ დიფერენცირებულ და დისკრიმინაციულ მოპყრობად, რაც დღესდღეობით საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯის საგანია, ვინაიდან გაურკვეველი რჩება, სპეციფიკურ რეჟიმში მომუშავე პირები რატომ უნდა იყვნენ ვალდებულნი, იმუშაონ დღეში 8 საათზე მეტი დამატებითი ანაზღაურების, გარეშე. ზეგა-

3 შრომის საერთაშორისო კონფერენცია კონვენცია 182, „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2002 წლის 18 მაისის N1473-რს დადგენილებით) ძალაშია 24.07.2003-დან.

ნაკვეთური შრომა, ბუნებრივია, აუნაზღაურდებათ კვირაში 48 საათის შემდეგ, რაც ენაინალმდეგება საერთაშორისო აქტებით და კონვენციით აღიარებულ პრინციპს – თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურება.⁴

პრობლემის დაძლევის გზები:

დასაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მეორე სანარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, — კვირაში 48 საათს, რაც უნდა ანაზღაურდეს დამატებით. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარღვების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენებისა და დასვენების დრო.

სასამართლოების მიერ არაერთგვაროვანია ზეკანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისას საკითხის გადანყვეტასთან დაკავშირებული დავების განხილვის თავისებურებები.

მეჩვიდმეტე მუხლის მეხუთე ნაწილის პრაქტიკაში გატარებამ ცხადყო, რომ აღნიშნულ ნორმას დამსაქმებლები ხშირ შემთხვევაში იყენებენ სათავისოდ, დამახინჯებული ფორმით. იმ ორგანიზაციებში, სადაც ვერ ხდება დასაქმებულთა მხრიდან შევებულების უფლების გამოყენება, დასაქმებულებს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, ეძლევათ დასვენების დამატებითი დრო. ვფიქრობ,

4 (ევროპის სოციალური ქარტია (მე-2 მუხლი), ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (23-ე მუხლი), ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია (მე-14 მუხლი), საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (მე-7 მუხლი), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენცია #111 `შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ`, 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) `შრომით ურთიერთობაში და პროფესიაში თანასწორი მოპყრობის შესახებ`, ევროკავშირის დირექტივა 2003/88/EC (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time) საქართველოს პროფესიული კავშირების მოხსენება.

მსგავსი მიდგომა ცინიკურია და ხელს უწყობს დასაქმებულთა მონურ შრომას. მხარეთა შეთანხმებად დამსაქმებელი მიიჩნევს გარემოებას, როცა შინაგანანესში ცალმხრივად ჩანერს მსგავს რეგულაციას და მსგავს ჩანანერს გააცნობ დასაქმებულს ან კონტრაქტში მიუთითებს შინაგანანესის არსებობაზე. მიმართია, რომ მსგავს საკითხზე შეთანხმება უნდა გამომდინარეობდეს მხარეთა თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად.

პრობლემის დაძლევის გზები:

დასაქმებულის ნერილობითი მიმართვის საფუძველზე, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, დასაქმებულისათვის დასვენების დამატებითი დროის მიცემაზე.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების ფორმასა და ოდენობას, მისი გაცემის დროსა და ადგილს. ამავე მუხლის პირველი პუნქტით დარეგულირებულია შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. მეორე ნაწილით კი იმპერატიულად განსაზღვრულია გაცემის დრო და იგი გაიცემა თვეში ერთხელ.

აღნიშნული ნორმა უზღუდავს მხარეებს, თავისუფლად განსაზღვრონ შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ასევე უკანონოდ ხდის ისეთ შემთხვევებს თუ მხარეებს გამორჩათ ხელშეკრულებაში რეგულაციის დადგენა. ვფიქრობთ, კერძო სექტორში, თავისუფალ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში, მსგავსი სახის შეზღუდვა ზედმეტია. ხელფასის თვეში ერთხელ ან რამდენიმეჯერ გადახდა ერთნაირად ექვემდებარება საგადასახადო დაბეგვრას.

პრობლემის დაძლევის გზები:

მეორე პუნქტი ვფიქრობთ ამოღებული უნდა იქნას.

სასამართლოს მიერ შეფასებითია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი

საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამასთან, შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. მიუხედავად მსგავსი ჩანაწერისა, შრომის შინაგანანესის, როგორც გარიგების, მისადაგება შრომით და კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან მომეტებული რისკის მატარებელია. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ შინაგანანესი მიღებულია მხოლოდ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოვლენით, მისი შექმნაში დასაქმებულის მონაწილეობის აუცილებლობაზე კანონი არ მიუთითებს, შესაბამისად, იგი ვერ გაუტოლდება მხარეთა თანასწორი, თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ შეთანხმებას.

ინდივიდუალური და კოლექტიური შეთანხმების უპირატესობა ზედმეტი პირობების დათქმის გარეშე უნდა წარმოჩნდეს შინაგანანესთან მიმართებაში. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ დანერგულ სქელტანთან შინაგანანესს გაეცნობა დასაქმებული ან აღნიშნულ ტექსტს მიაბამენ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას - არ ნიშნავს იმას, რომ მხარეთა მიერ თავისუფალი ნების გამოვლენით იქნა ურთერთშეთანხმება მიღწეული. შინაგანანესის დარღვევა არ შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მისი დარღვევისთვის შესაძლებელია დასაქმებულს მიეცეს დისციპლინარული სახდელი, ისიც იმ შემთხვევაში, თუ მისი დასაქმებულისთვის გაცნობის წესი აბსოლუტურად დაცულია. მსგავსი ჩანაწერი ამავე მუხლში მოცემულია კიდევ, ასევე დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა არსებითი პირობები მიუთითოს ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში.

პრობლემის დაძლევის ბეზები:

დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

გაფიცვის უფლება საქართველოში

სოციალური დიალოგი ქვეყნის დემოკრატიულობის განსაზღვრის ერთ-ერთი უმთავრესი ინდიკატორია. საზოგადოების მნიშვნელოვან ფენას მშრომელი ადამიანები წარმოადგენენ – დასაქმებულები, რომლებიც ქმნიან დოვლათს და ხელს უწყობენ ქვეყნის სტაბილური ეკონომიკური მდგრადობის შენარჩუნებას.

კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში სახელმწიფოებრივი ჩარევის მინიმალიზაცია არ შეიძლება გახდეს სამოქალაქო საზოგადოების დაუცველობის სინდრომი, სახელმწიფო, ერთი მხრივ, უნდა შეეცადოს საკანონმდებლო აქტებით არ შეასუსტოს ბიზნესის თავისუფლად განვითარება, ხოლო, მეორე მხრივ, უნდა დაიცვას თავისი მოქალაქეები მონური შრომისაგან ან სოციალური უთანასწორობისგან მდიდარი დამსაქმებლების მხრიდან. სოციალური დიალოგის წარმოებისას მსოფლიოში აპრობირებული მეთოდი დასაქმებულთა უფლებების ბერკეტად გაფიცვის უფლების გამოყენება, სწორედ ამ უფლების საშუალებით არის შესაძლებელი დამსაქმებელთან სოციალური დიალოგის წარმოებისას მხარეები იყვნენ თანასწორნი, რაც შეთანხმების მიღწევის ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტია.

გაფიცვა ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა, რომელიც განიხილება როგორც აუცილებელი ელემენტი წარმატებული კოლექტიური მოლაპარაკებისთვის და როგორც დამსაქმებელი-დაქირავებულის უთანასწორო ურთიერთობის შემსუბუქების ინსტრუმენტი. წარმატებული სოციალური დიალოგი ქვეყნის დემოკრატიულობის განმსაზღვრელი ერთ ერთი უმთავრესი ინდიკატორია. კანონისმიერი განმარტებით გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

კონსტიტუციური მიღწევა

შეკრებებისა და მანიფესტაციების ჩატარების წესს განსაზღვრავს საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები და შეთანხმებები, საქართველოს კანონი შეკრებებისა და მანიფესტა-

ციების შესახებ და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო ნორმატიული აქტები.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებულია სახელმწიფოს ნება საოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, სოციალური უფლების დასაცავად საყოველთაოდ დაცული უფლების აპრობირებული მოდელი — გაფიცვის უფლება — აღიარებულია. ამ უფლების განხორციელების წესს განსაზღვრავს სპეციალური კანონი.⁵

შრომის კონსტიტუციური უფლების მნიშვნელოვანი კომპონენტი დასაქმების დაცვის უფლებაა, რაც გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვასა და დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმის საკანონმდებლო იმპლემენტაციას.

საქართველოს კონსტიტუციამ მიანიჭა უფლება ყველას, გარდა იმ პირებისა, რომლებიც არიან სამხედრო ძალებისა და შინაგან საქმეთა სამინისტროს შემადგენლობაში, წინასწარი ნებართვის გარეშე შეიკრიბოს საჯაროდ და უიარაღოდ, როგორც ჭერქვეშ, ისე გარეთ. გამონაკლისად კანონი აწესებს ისეთი შემთხვევას, როცა შეკრება ან მანიფესტაცია ხალხისა და ტრანსპორტის სამოძრაო ადგილას იმართება. ამ შემთხვევაში აუცილებელია ხელისუფლების წინასწარი გაფრთხილება. აღნიშნული ჩანაწერი კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს შეკრების უფლების რეალიზების დემოკრატიულ მნიშვნელობას. ხელისუფლებას მხოლოდ მაშინ შეუძლია შეკრების ან მანიფესტაციის შეწყვეტა, თუ მან კანონსაწინააღმდეგო ხასიათი მიიღო.⁶

საერთაშორისო შეთანხმებები/ კონვენციები

ასოცირების შესახებ შეთანხმებით, მხარეები აღიარებენ სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობას ყველასათვის, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითად ელემენტებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ნევრობის შედეგად, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) შრომის ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახ-

ებ დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად. ასოცირების შესახებ შეთანხმებით, რომელიც მიღებულ იქნა 1998 წელს შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 86-ე სესიაზე, მხარეები ვალდებულებას იღებენ, პატივი სცენ, ხელი შეუწყონ და ასახონ საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში და მთელ ტერიტორიაზე საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებში. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შემდეგი სტანდარტები:

(a) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება;

(b) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა;

(c) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება;

(d) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებაში.⁷

ამ მიზნით მხარეები ადასტურებენ ვალდებულებას, რეალურად ასახონ კანონებში და პრაქტიკაში განახორციელონ ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სხვა კონვენციები, რომლებიც საქართველოსა და ევროკავშირის ნევრი სახელმწიფოების მიერაა რატიფიცირებული.

აღსანიშნავია ამავე შეთანხმების ჩანაწერი, რომლითაც ხაზგასმულია ურთიერთთანამშრომლობა (დაფუძნებული ინფორმაციის გაცვლასა და საუკეთესო გამოცდილებაზე), რომელიც, შესაძლოა, მოიცავდეს გარკვეულ საკითხებს, მათ შორის სოციალური პარტნიორების მონაწილეობის გაძლიერებას და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობას ყველა დაინტერესებული მხარის შესაძლებლობების გაძლიერების გზით, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობას.⁸

ევროპის საზოგადოების მისწრაფება — თანამედროვე სამყაროში სოციალური მიდგომის მინიმალური სტანდარტების დადგენის მცდელობა შე-

5 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 33.

6 იქვე, მუხლი 25.

7 ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის, „მუხლი 229“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2014 წლის 18 ივლისის №2495-რს დადგენილებით.

8 იქვე მუხლი 349.

თანხმების ნორმების ქვეყნის კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის გზით – შეუვალი პროცესი უნდა გახდეს, თუმცა ქვეყნის კანონმდებლობით აღნიშნული საკითხი არც ისე დამაჯერებლად გამოიყურება, რასაც ქვემოთ შევეხებით.

კონვენციის თანახმად ყველას აქვს უფლება მშვიდობიანი შეკრების თავისუფლებისა, სხვებთან გაერთიანების თავისუფლებისა, მათ შორის, უფლება პროფესიული კავშირების შექმნისა და, საკუთარი ინტერესების დასაცავად, მასში გაერთიანებისა. ამ უფლებათა განხორციელებაზე დაუშვებელია რაიმე შეზღუდვის დაწესება, გარდა ისეთი შემთხვევისა, რომელიც გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, უნესრიგობის ან დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობისა თუ მორალის ან სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად. ეს მუხლი ხელს არ უშლის სახელმწიფოს, დაანესოს კანონიერი შეზღუდვები ამ უფლებათა განხორციელებაზე შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის წარმომადგენლების მიმართ.⁹

სოციალურად სამართლიანი სტანდარტების არსებობის აუცილებლობამ, შრომასთან დაკავშირებულმა უთანასწორო პირობების სისტემატურობამ, საზოგადოების მხრიდან შრომის, სოციალური და ეკონომიკური პირობების შექმნის სამართლიანმა მოთხოვნებამ განაპირობა წევრი სახელმწიფოების მხრიდან მშრომელთა უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტების დადგენა. ეჭვს აღარ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება, ფართო გაგებით, პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან, უზრუნველყოს მისი უფლებების თავისუფალი დაცვა საყოველთაოდ აღიარებული მეთოდებით.

შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისთვის ბრძოლა ადამიანის ერთ-ერთი ფუნდამენტური და საყოველთაოდ აღიარებული უფლებაა, ყოველ მუშაკს აქვს უფლება, იღებდეს

სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.¹⁰ აღნიშნული უფლების რეალიზების ერთ-ერთი აპრობირებული მეთოდი სწორედ სოციალური დიალოგის პროცესში გაფიცვის უფლებაა.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს არა მარტო თითოეული ადამიანის უფლებას, საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზედაც თავისუფლად დათანხმდება და განახორციელებს სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველსაყოფად.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევს უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვასთან დაკავშირებით, რაც ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებისა და ქვეყნის დემოკრატიულობის ინდიკატორია. სახელმწიფოს ნება, დაამკვიდროს სოციალურად დაცული წესწყობილება, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია დასაქმებულის უფლებათა დაცვის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპების დაცვის უზრუნველყოფასთან.

საქართველოს კანონი შიკრებაჰისა და მანიფესტაციების შესახებ

საქართველოს კანონი შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ აწესრიგებს საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული უფლების – წინასწარი ნებართვის გარეშე საჯაროდ და უიარაღოდ შეკრების – გამოყენებას, როგორც ჭერქვეშ, ისე გარეთ. შეზღუდვა, რომელიც კანონითაა დადგენილი, ეხება შეიარაღებული ძალების, შეიარაღებული სამართალდამცავი ორგანოების, სპეციალური და გასამხედროებული დაწესებულებების მოსამსახურეებს.

შეკრების ან მანიფესტაციის ორგანიზებისას,

9 ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია, რომი, 1950 წლის 4 ნოემბერი მუხლი 11 შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 1999 წლის 20 მაისიდან, თარგმანი კორექტირებულია საქართველოს პარლამენტის 2006 წლის 9 ივნისის N 3251 – II დადგენილებით.

10 ადამიანის უფლებათა საყოველთაოდ დეკლარაცია მუხლი 23.

მის ჩატარებამდე, კანონი ადგენს გარკვეულ პირობებს. ჩატარებამდე არა უგვიანეს 5 დღისა გაფრთხილებული უნდა იქნას ადგილობრივი თვითმმართველობის აღმასრულებელი ორგანო პასუხისმგებელი პირების მითითებითა და რწმუნების დამადასტურებელი საბუთით (მუხლი 8). გაფრთხილებას ხელს აწერენ შეკრების ან მანიფესტაციის ჩამტარებელი ორგანიზაცია/ჩატარებაზე პასუხისმგებელი პირები. კანონი ცალსახად განსაზღვრავს შეკრების და მანიფესტაციის ჩატარებაზე პასუხისმგებელ პირთა წრეს. შეკრების ან მანიფესტაციის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სასამართლოში, რომელიც სამი სამუშაო დღის განმავლობაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილავს ამ გადაწყვეტილების კანონიერების საკითხს თითოეულ ინსტანციაში. შესაბამისად, სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება აღნიშნული პროცედურების დარღვევის გამო გაფიცვის უკანონოდ ცნობასთან დაკავშირებით პირდაპირ მიზეზობრივ კავშირშია მხოლოდ ამ ქმედების განმარტებით დადგენილ პირობებთან. შეკრების ან მანიფესტაციის ორგანიზაციისა და ჩატარების წესის დამრღვევ პირებს ეკისრებათ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა, შესაბამისად, შეკრების ან მანიფესტაციის ჩატარებისას სახელმწიფოსათვის, ორგანიზაციასა და მოქალაქისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება კანონმდებლობით დადგენილი წესით (მუხლი 15-16). მოქმედი კანონმდებლობით, მიყენებული ზიანისთვის პასუხისმგებელია პირი, ვისი მოქმედებითაც უშუალოდ მიადგა მესამე პირს ზიანი.

კანონი გარკვეულ შეზღუდვებს უწესებს შეკრების ან მანიფესტაციის მონაწილეებს. მათ ეკრძალებათ ცეცხლსასროლი იარაღის, ფეთქებადი, ცრემლმდენი, ალკოჰოლური ან სხვა აკრძალული ნივთიერებების (რომლებიც ჩამოთვლილია ამ კანონით), ქონა, ასევე – ტრანსპორტის სავალი ნაწილის ნაწილობრივ ან სრულად გადაკეცვა. როგორც ვხედავთ, კანონი მიჯნავს შეკრების და მანიფესტაციის ორგანიზატორებისა და მონაწილეების პასუხისმგებლობის საკითხს. შესაბამისად, განსაზღვრავს ვალდებულებებს.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით, გაფიცვის უფლების გამოყენებისთვის

უკანონოდ ხელის შეშლა ძალადობით ან ძალადობის მუქარით, ანდა მატერიალური, სამსახურებრივი ან სხვაგვარი დამოკიდებულების გამოყენებით პირის იძულება, თავი შეიკავოს გაფიცვისაგან – ისჯება სისხლის სამართლის წესით, რომელიც, ალტერნატიულ სასჯელებთან ერთად, ითვალისწინებს თავისუფლების აღკვეთას ორ წლამდე ვადით.

შრომის კოდექსი

გაფიცვა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია, რომლის დროსაც არ ხდება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება, თუმცა არ ინვესტირდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. როგორც აღვნიშნეთ, გაფიცვა დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

გაფიცვა შესაძლებელია ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური დავის დროს. კანონი მხარეებს უწესებს გარკვეულ იმპერატიულ წინაპირობას გაფიცვის დაწყებამდე. ინდივიდუალური დავის დროს, მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე მინიმუმ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი, კოლექტიური დავის დროს კი გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მინისტრის ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე* სასამართლომ, შესაძლებელია, უკანონოდ ცნოს გაფიცვა, თუ არ არის თუნდაც ზემოხსენებული კანონიერი მოთხოვნა დაცული. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ.

* მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, შეთანხმების მისაღწევად მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიატორის დაწესების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. წერილობითი შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარესაც. წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.

კანონი მავალდებულებელი ნორმით მოუწოდებს მხარეებს, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებულ პროცედურებში და დაესწრონ დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.

სასამართლო აღჭურვილია უფლებით, გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება მაქსიმუმ 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს ამავე ვადით, თუკი საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე – სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას. გაფიცვის უფლების გამოყენების შეზღუდვის შესახებ საქმის განხილვისას, სამართლიანი სასამართლო უნდა ეყრდნობოდეს შემდეგ პრინციპს: შეზღუდვით დაცული სიკეთე აღემატება შეზღუდვით მიყენებულ ზიანს და დემოკრატიული საზოგადოებისათვის აუცილებელი, პროპორციულად შეზღუდული და არადისკრიმინაციულია.

საქართველოს პრეზიდენტს აქვს ასევე უფლება, საომარი მდგომარეობის დროს გამოიყენოს გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლების შეზღუდვის ინსტრუმენტი/დეკრეტი, რომელიც საჭიროებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის კონტრასიგნაციას.

ხელისუფალთა მიერ გაფიცვის შემაკავებელი პროცედურების განხორციელების შესაძლებლობების გარდა, კანონით, გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ გარკვეულ პირებს (პირთა სია განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით), ხოლო გაფიცვაში მონაწილეობის უფლების მქონეთა დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დასაქმებულს მისცეს შრომის ანაზღაურება, რაც დასაქმებულის გაფიცვაში მონაწილეობის ასევე ერთ-ერთი შემაკავებელი გარემოებაა მაგრამ მსგავსი მოდელი საერთაშორისოდ აპრობირებულია.

დასკვნის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად გაფიცვის უფლების კანონისმიერი შეზღუდვებისა, მოქმედ შრომის კოდექსში განხორციელებულმა ცვლილებებმა კიდევ უფრო შეასუსტა გაფიცვის უფლების მასტიმულირებელი ელემენტები. კერძოდ, შრომის კოდექსმა (მუხლი 37.1. “ლ”) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ კანონიერ ძალაში შესული სა-

სამართლოს გადაწყვეტილება მიიჩნია. დამსაქმებელს თავისუფლად შეუძლია სამუშაოდან გაუშვას გაფიცვაში მონაწილე ყველა დასაქმებული, ვისაც ბრალი არ მიუძღვის გაფიცვის ორგანიზებაში, ვინც კეთილსინდისიერად იყენებდა კონსტიტუციით და საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებას, მაგრამ პასუხისმგებელი პირის მიერ პროცედურული დარღვევის გამო, გაფიცვა სასამართლოს მხრიდან უკანონოდ გამოცხადების საფუძველი გახდა. ასეთი გაუთვალისწინებელი შემთხვევის გამო დასაქმებული უძლური იქნება კანონის წინაშე. დასაქმებულის რისკი - მიიღოს მონაწილეობა გაფიცვაში, დამოკიდებული ხდება მესამე პირის მიერ უფლების კეთილსინდისიერად განხორციელებაზე.

საქართველოს კანონი „შეკრებისა და მანიფესტაციის შესახებ“, როგორც აღვნიშნეთ, განსაზღვრავს „ორგანიზატორის“, პასუხისმგებელი პირების“, რწმუნებულის და სხვათა¹¹ პასუხისმგებლობის საკითხს.¹²

საკანონმდებლო სიახლის საფუძველზე საკმაოდ შეიზღუდა კერძო სექტორში გაფიცვაში მონაწილეობის უფლების მქონე პირთა წრე. კანონი დაუშვებლად მიიჩნევს გაფიცვის უფლების გამოყენებას სამუშაო პროცესის დროს იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობაც დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან იმ შემთხვევაში, თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მათი საქმიანობის შეჩერება.

11 საქართველოს კანონი „შეკრებისა და მანიფესტაციის შესახებ მუხლი 3. “რწმუნებული” არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ ნდობით აღჭურვილი პირი; “ორგანიზატორი” არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ აქციის ორგანიზების ხელმძღვანელობისთვის გამოყოფილი პირი; “პასუხისმგებელი პირები” არიან შეკრების ან მანიფესტაციის რწმუნებული და ორგანიზატორი.

12 იქვე მუხლი 13. „თუ ორგანიზატორმა ამ მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებში ჩამოთვლილი დარღვევების აღმოსაფხვრელად გაფრთხილებიდან უახლოესი 15 წუთის განმავლობაში არ მოუწოდა შეკრების ან მანიფესტაციის მონაწილეებს და არ მიმართა ყველა გონივრულ ქმედებას, მას დაეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა.“ შეკრების ან მანიფესტაციის მონაწილის მიერ ამ კანონის მე-11 მუხლის მოთხოვნათა ინდივიდუალურად დარღვევის შემთხვევაში მას დაეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა.“

აღნიშნული საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის ბრძანებით №01-43/ნ დამტკიცდა „ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა“.* ვფიქრობ, ჩამონათვალი საკმაოდ ვრცელია და სრულად არ შეესაბამება გაფიცვის უფლების საერთაშორისოდ აღიარებულ პრინციპებს.

პრობლემის დაძლევის გზები:

ამოღებული იქნეს

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ.

ვფიქრობ, უნდა გაუქმდეს 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი. კანონში მაქსიმალურად უნდა მოვერიდოთ შეფასებითი კატეგორიის ნორმების არსებობას. კანონში შეტანილი ცვლილებები მაქსიმალურად ამომწურავად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, თუმცა ჩამონათვალის ბოლო პუნქტში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტას. კანონი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიანდობს „სხვა ობიექტურ გარემოებას“, რომელიც ვფიქრობ, რომ აკნინებს ამ ინსტიტუტის იდეას. აღნიშნულით საფრთხის ქვეშ დგება შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების ჰარმონიზაცია და იძლევა შეფასებითი სამართლის შესაძლებლობას, რაც კონკრეტულ საქმეზე სასამართლოების განსჯის საგანი გახდება. მსგავსი მიდგომა რისკის ქვეშ აყენებს არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, ვინაიდან დავის შეფასებითი გარემოებების გადაწყვეტისას, შესაძლებელია, სამუშაოდან გათავისუფლების ნება აღიარებული იქნას უკანონოდ და დაეკისროს ზიანის-განაცდურის ანაზღაურება.

მსგავსი ნორმით ირღვევა ბალანსი. ობიექტური გარემოების შეფასებითობა, ერთი მხრივ, გაზრდის შრომით დავებს, ხოლო, მეორე მხრივ – მისი უსამართლოდ გამოყენების ალბათობას. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არსებობდა და მხარდაჭერილიც იყო საპირისპირო მოსაზრება, კერძოდ: „საკანონმდებლო დონეზე შეიძლება წარმოუდგენელი იყოს ამომწურავი საფუძვლების დაწესება, შრომითი ურთიერთობების ხასიათის სირთულიდან გამომდინარე, ამიტომაც ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად გათვალისწინებულია „სხვა ობიექტური გარემოება“. მეორე მხრივ, ეს კონკრეტული საფუძველი მიუთითებს იმაზე, რომ თუ არ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძველი, დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულს ხელშეკრულება შეუნწყვიტოს მხოლოდ ობიექტური გარემოების არსებობის შემთხვევაში, რაც გამორიცხავს მისი მხრიდან სუბიექტური და თვითნებური გადაწყვეტილების მიღებას. „ობიექტური საფუძვლის“ არსებობისას (კონკრეტული საფუძვლის დაკონკრეტების გარეშე), ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას განამტკიცებს სახელმწიფოთა პრაქტიკაც“,* – აღნიშნავს კანონპროექტის ავტორი და ინიციატორი განმარტებით ბარათში.

* ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს განეკუთვნება: ა) მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში; ბ) მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან/და ამბულატორიული დაწესებულების გადაუდებელი დახმარების სამსახურში; გ) მუშაობა ელექტროენერგიის წარმოების, განაწილების, გადაცემისა და დისპეტჩერიზაციის სფეროში; დ) მუშაობა წყალმომარაგებისა და წყალარინების სფეროში; ე) მუშაობა სატელეფონო კავშირგაბმულობის სფეროში; ვ) მუშაობა საავიაციო, სარკინიგზო, საზღვაო და სახმელეთო მიმოსვლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სფეროში; ზ) მუშაობა ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში, მათ შორის: ზ.ა) მუშაობა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.ბ) მუშაობა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.გ) მუშაობა საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში. თ) მუშაობა სასამართლო ორგანოებში; ი) მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში; კ) მუშაობა სახანძრო უსაფრთხოების და სამაშველო სამსახურებში; ლ) მუშაობა ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირების და განაწილების სფეროში; მ) მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადაამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში.

* სახელმწიფოთა პრაქტიკა იცნობს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას „ობიექტური საფუძვლის“ გამო („just and objective reason“). ეს სახელმწიფოებია: გაერთიანებული სამეფო, გერმანია, დანია, ესპანეთი, შვედეთი, უნგრეთი, სორვატია, ბელგია, ავსტრია, კვიპროსი, ჩეხეთი, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი, იტალია, ლუქსემბურგი, პოლანდია, პორტუგალია, სერბეთი, შვეიცარია და სხვ.

სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, რის უზრუნველყოფაც სასამართლოს უპირველესი ამოცანაცაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის განხორციელების თუ მოქმედების შედეგად, უნდა დადგინდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დისკრიმინაციას და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი. შრომითი დავების გადანყვეტისას დაცული უნდა იყოს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება კი შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში.¹³

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მასობრივი დათხოვნის რეგულირების მექანიზმები საზღვარგარეთ რეგულირდება, როგორც წესი, "ILO"-ს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ C158 კონვენციისა და ევროკავშირის საბჭოს (98/59 20.07.1998) დირექტივით. დამსაქმებელი ვალდებულია, გონივრულ ვადაში წინასწარი შეტყობინებით მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია დათხოვნის მიზეზები შესახებ (ზოგ ქვეყანაში არსებობს სახელმწიფო შეტყობინების ვალ-

დებულება*). მხარეებს უნდა მიეცეთ დასათხოვ პირთა ოდენობის შემცირების შესახებ დისკუსიის საშუალება. განსაზღვრულია დათხოვნის პროცედურის დაწყების ვადა.* რუმინეთში დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კოლექტიური დათხოვნის შედეგად გათავისუფლებული მუშაკის ნაცვლად აიყვანოს სხვა პირი 12 თვის განმავლობაში. სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვაგვარია მიდგომა დათხოვნის კრიტერიუმებისა და პროცედურების მიმართ.

„მასობრივი დათხოვნა“ კანონში შეტანილი ნოვაციაა, რომელიც ადგენს განსხვავებულ რეგულირებებს (მათ შორის, გაფრთხილების ვადებზეც) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძვლებთან მიმართებით. დამსაქმებელმა ეს უფლება შეიძლება გამოიყენოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს დასაქმებულისთვის ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთი საფუძველი, როგორებიცაა: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც განაპირობებს წარმოებისთვის აუცილებელი სამუშაო ძალის შემცირებას. 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის), შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები).

კრიტიკას იმსახურებს საკანონმდებლო მიდგომა დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნისას ოდენობის ციფრით განსაზღვრასთან დაკავშირებით. ყოველი სამუშაო ადგილი ორგანიზაციაში/საწარმოში გამოირჩევა თავისებურებით, სპეციფიკით და განსხვავებული ხასიათით, თითოეული შემთხვევისას გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა რაოდენობაც და სხვა გარემოებები. მსგავსი სახის საკანონმდებლო

* ავსტრია, ბელგია, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, დიდი ბრიტანეთი)

* როგორც წესი 30 დღით ადრე - ავსტრია, დანია, გერმანია, ირლანდია; 60 დღე, ბელგია; 90 დღე, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, ნიდერლანდები, დიდი ბრიტანეთი; 120 დღე იტალია

13 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმე №ას-1252-1195-2013, 17 მარტი, 2014 წელი

ტრაფარეტული მიდგომა, ვფიქრობთ, არარელევანტური და სპონტანურია.

პრობლემის დაძლევის გზები:

ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის

(მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დასაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.

JUSTICE ACTUAL PROBLEMS IN THE GEORGIAN ORGANIC LAW “GEORGIAN LABOR CODE” AND THEIR POSSIBLE SOLUTIONS IN GEORGIA

Amiran Zenaishvili

*Doctor of Law in Georgian-American University (GAU),
David Agmashenebeli University – Professor,
Member of the Scientific-consulting Committee of the Regional Policy
and Self-governance of the Parliament of Georgia,
Georgian Trade Union of Energy Workers – Chairman*

REZUME

Key words:

COURT, STRIKE, LOCKOUT

After discussing to practice legislative charges of Labour Code Of Georgia judicial problems have caused. There are reviewed the ways of solution which are relevant to society and it will promote common judicial practice.

Social dialogue is one of the major indicators for determining of democracy, the significant part of society represent the working people-employees, who create wealth and contribute to the preservation of the country's stable economic sustainability.

Minimization of state intervention in private legal relations of civil society can not be a situation of insecurity, the state on one hand with the legislative base must try not to weaken the development of the business freely, and on the other hand, to protect its

citizens from forced labor, or social inequality from the rich employers. During social dialogue it is approved method in all the world to use the strike of workers as an available suppressing method over the employers, and at the same time the parties are equal in the production of social dialogue, which is one of the major components of reaching an agreement.

The strike is a fundamental human right to be utilized, which is regarded as a successful employer-employee items for successful collective bargaining and as a tool to alleviate the unequal relations. Successful social dialogue is considered as one of the basic indicator for defining democracy in the country. By law, a strike is a employees' right temporary voluntary refusal to fulfill contractual obligations, wholly or partially.

Notes:

1. "Convention on Discrimination in employment and occupation". (GEO)
2. Decision №2 / 7/219 made by the Constitutional Court of Georgia in 200. (GEO)
3. Convention 182 of the International Labour Conference, "Child Labour Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms" ratified by the Parliament of Georgia on May 18, 2002, Decree N1473- RC, is valid from 24.07.2003. (GEO)
4. European Social Charter (Article 2), the Universal Declaration of Human Rights (Article 23), the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (Article 14), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Article 7). (GEO)
5. The Constitution of Georgia, Article 33. (GEO)
6. Ibid, Article 25. (GEO)
7. The Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand, and Georgia, on the other hand. "Article 229" ratified by the Parliament of Georgia on July 18, 2014, under Decree №2495-RC. (GEO)
8. Ibid, Article 349. (GEO)
9. Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms, Rome, 4 November 1950 Article 11: Freedom of meetings and associations, is valid in respect of Georgia since May 20th 1999, the translation is corrected by the Parliament of Georgia under Decree N 3251-IC dated June 9th 2006. (GEO)
10. Article 23 of the UDHR. (GEO)
11. The Law on meetings and Manifestations. (GEO)
12. Ibid, Article 13. (GEO)
13. Decision of the Supreme Court of Georgia on Case №as-1252-1195-2013, dated March 17th 2014. (GEO)