

**საქართველოს პროფესიული
კავშირების გაერთიანება**



**GEORGIAN TRADE UNIONS
CONFEDERATION**

1/43, Vazha-Pshavela Ave., Tbilisi, Georgia, 0186
Tel.: +995 322 382 995, Fax: +995 322 388 197
E-mail: info@gtuc.ge
www.gtuc.ge

0186, ქ. თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზ. №1/43
ტელ.: +995 322 382 995, ფაქსი: +995 322 388 197
ელ. ფოსტა: info@gtuc.ge
www.gtuc.ge

№ 103/01-1

“ 6 ” 06 2017 წ.

**საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის
სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის
დეპარტამენტის უფროსს ქალბატონ ელზა ჯგერენაიას**

ქალბატონო ელზა,

თქვენი 2017 წლის 25 მაისის განცხადების პასუხად გაცნობებთ, რომ არ ვართ წინააღმდეგი
გადაიხედოს პროფკავშირის შექმნისთვის „საქართველოს პროფესიული კავშირების შესახებ“
კანონით დადგენილი მინიმალური ოდენობა სოციალური პარტნიორების ჩართულობით.

რაც შეეხება გაფიცვის უფლებას მიგვაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით
დაუსაბუთებლად ეზღუდება გაფიცვის უფლება დასაქმებულთა დიდ ნაწილს. ასევე,
უკიდურესად შეზღუდულია შრომითი დავის საგანი, რაც საბოლოოდ შეიძლება გაზდეს
გაფიცვის წინაპირობა. ასეთი რეგულირება, თავის მხრივ ხელყოფს ისეთ ფუნდამენტურ
უფლებას, როგორიცაა შსო-ს 87-ე კონვენციით გარანტირებული ასოციაციის თავისუფლება.
აღნიშნულის თაობაზე, ჩვენ ჯერ კიდევ 2014 წელს მივმართეთ შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტს.
კომიტეტის მიერ ფაქტობრივად სრულად გაზიარებული იქნა ჩვენი პოზიციები, რამაც
ასახვა ჰპოვა მის ყოველწლიურ ანგარიშში 2014 წელს.

როგორც თქვენთვის ცნობილია, გაფიცვის უფლება ფუნდამენტურ უფლებად აღიარებული
იქნა გაეროს მიერ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ პაქტის
მიღებით 1966 წელს, რომლის მე-8 მუხლის, პირველი პუნქტი ადგენს, რომ „ამ პაქტის
მონაწილე სახელმწიფოები კისრულობენ ვალდებულებას უზრუნველყონ: გაფიცვების
უფლება იმ პირობით, რომ ეს უფლება ხორციელდებოდეს თითოეული ქვეყნის კანონების
შესაბამისად. ხოლო ამავე მუხლის, მე-2 პუნქტის მიხედვით „ეს მუხლი არ ეწინააღმდეგება
იმას, რომ კანონიერი შეზღუდვები შემოიღონ ამ უფლებების გამოყენებაზე იმ პირობა მიერ,
რომლებიც შედიან სახელმწიფოს შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა თუ ადმინისტრაციის
შემადგენლობაში“. 1996 წელს კი მიღებული იქნა ევროპის სოციალური ქარტია, რომლის მე-6
მუხლის, მე-4 პუნქტში („კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება“) დამატებითი
განისაზღვრა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ფაქტური

№ 59366
8. 06 2017
7

განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ მუშაკთა და დამსაქმებელთა უფლებას მიიღონ კოლექტიური ზომები ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შესაძლებელია გამომდინარეობდეს ადრე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებებიდან.

საქართველოში გაფიცვის უფლება აღიარებული და დაცულია კონსტიტუციის 33-ე მუხლით, რომელიც ადგენს, რომ „გაფიცვის უფლება აღიარებულია. ამ უფლების განხორციელების წესი განისაზღვრება კანონით. კანონი ადგენს აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების საქმიანობის გარანტიებს“. აღნიშნული უფლება და მისი მოწესრიგების წესი უფრო დეტალურად რეგულირებულია საქართველოს ორგანული კანონით - შრომის კოდექსით. გაფიცვის ცნებას იძლევა კოდექსის 49-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რომელიც ადგენს, რომ „გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე“.

შემოთავაზებული გაფიცვის დეფინიციიდან იკვეთება, რომ გაფიცვა შესაძლებელია მხოლოდ დავის შემთხვევაში. დავის ცნებას კი დეტალურად არეგულირებს კოდექსის 47-ე მუხლი, რომლის პირველი პუნქტის შესაბამისადაც „დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.“ დავა კი წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ (მუხლი 47, პუნქტი 2). ამავე მუხლის, მე-3 პუნქტი ასევე განსაზღვრავს დავის წარმოშობის საფუძვლებს: ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა; ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა; გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.

აღნიშნული საფუძვლები არის საკმაოდ შეზღუდული და ფაქტობრივად გამორიცხავს დასაქმებულთა და პროფკავშირების დავას და შესაბამისად გაფიცვას ისეთ საკითხებზე, რომელიც არ მიეკუთვნება შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს,¹ როგორცაა ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დაზღვევა, მასობრივი დათხოვნა, სოლიდარობის გაფიცვა.

გაფიცვის უფლება ინდივიდუალურად და კოლექტიურად წარმოიშობა მხოლოდ დავის წამოწყებისა და შემათანხმებელი პროცედურების გავლის შემდეგ. კოლექტიური დავის დროს გაფიცვამდე დამატებით სავალდებულოა ასევე მედიაციის სტადიის გავლა, რამდენადაც შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის, მე-3 პუნქტი ადგენს, რომ კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მხოლოდ მხარის მიერ მინისტრისთვის მედიაციის დაწყების

¹ არსებით პირობებს განსაზღვრავს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის, მე-9 პუნქტი და ესენია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შევსებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

მიზნით წერილობითი შეტყობინებით მიმართვიდან ან მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლამდე. იქიდან გამომდინარე, რომ ჯერჯერობით არ არსებობს პრაქტიკა მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნის შესახებ, შეუძლებელია მსჯელობა რა შეიძლება ჩაითვალოს მაღალ საზოგადოებრივ ინტერესად. ლოგიკურია ეს ეხებოდეს ისეთ განსაკუთრებულ შემთხვევებს, როცა გაფიცვამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას სახელმწიფო უშიშროებას, საზოგადოებრივ უსაფრთხოებას ან ადამიანის სიცოცხლისა ან ჯანმრთელობის დაცვას, თუმცა აღნიშნულს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს.

გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის უფლება და იგი შეიძლება შეიზღუდოს კანონით დადგენილ შემთხვევებში და წესით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, გაფიცვის უფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ იმ კატეგორიის საჯარო მოხელეთა მიმართ, რომლებიც სახელმწიფოს სახელით ახორციელებენ უფლებამოსილებას და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურებისთვის ამ სიტყვის მკაცრი/ვიწრო გაგებით ანუ სამსახურების, რომელთა საქმიანობის შეწყვეტაც საფრთხეს უქმნის მოსახლეობის ან მის ნაწილის სიცოცხლეს, უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.

სახელმწიფოები თავიანთ კანონმდებლობაში განსაზღვრავენ ჩამონათვალს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების, თუმცა ასევე შსო-ს მიერ აღიარებული მთავარია პრინციპია, რომ ეს სია არ უნდა იყოს ისეთი ფართო და ყოვლისმომცველი, რომ აზრს უკარგავდეს ასეთი სამსახურების განსაზღვრას. ამ სიის განსაზღვრისას ასევე მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული სახელმწიფოში არსებული გარემო ფაქტორები, ის რაც ერთ ქვეყანაში არ ქმნის პრობლემას, სხვა ქვეყანაში შეიძლება სერიოზულ საფრთხეს უქმნიდეს ადამიანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას.

საქართველოს კანონმდებლობით, კერძოდ შრომის კოდექსის მიხედვით გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს. კოდექსის 51-ე მუხლის, მე-2 პუნქტი ადგენს, რომ დაუშვებელია უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება. კანონმდებლობა არ განსაზღვრავდა კონკრეტულად, თუ რომელი სამსახურები მიეკუთვნებოდა ასეთ კატეგორიებს. შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტმა თავის ყოველწლიურ მოხსენებებში საქართველოს მთავრობას არაერთხელ მოთხოვა შესწორება შეეტანა კოდექსის 51(2) მუხლში და დაეკონკრეტებინა აღნიშნული შეზღუდვა. ასეთ სამსახურებში გაფიცვის აკრძალვის ნაცვლად, კომიტეტი გვთავაზობს, რომ ჩამოყალიბდეს მინიმალური მომსახურების სისტემა იქ, სადაც შეიზღუდება გაფიცვის უფლება. კომიტეტი განმარტავს, რომ ასეთი მომსახურება უნდა აკმაყოფილებდეს სულ ცოტა ორ მოთხოვნას. პირველ რიგში, და ეს ასპექტი არის უმნიშვნელოვანესი (პირველხარისხოვანი), ის აუცილებლად, ნამდვილად უნდა იყოს მინიმალური მომსახურება, რაც გულისხმობს შეზღუდულ, საზოგადოებისათვის ძირითადი და მინიმალური მოთხოვნებისთვის საჭირო მომსახურებას და მეორე, რამდენადაც მინიმალური მომსახურების სისტემა დასაქმებულთა

ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვის მნიშვნელოვან საშუალებას ზღუდავს დასაქმებულთა ორგანიზაციებს უნდა შეეძლოთ, ასეთი სურვილის ქონის შემთხვევაში, მონაწილეობა მიიღონ ასეთი სამსახურის ცნების განსაზღვრაში, დამსაქმებლებთან და საჯარო მოხელეებთან ერთად. შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტის მოხსენების მიხედვით გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს ან აიკრძალოს შემდეგ შემთხვევებში: 1) სასიცოხლოდ აუცილებელ სამსახურებში ამ სიტყვის მკაცრი გაგებით (სამსახური, რომლის საქმიანობის შეწყვეტაც საფრთხეს უქმნის მთლიანად მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას) 2) საჯარო სამსახურებში, საჯარო მოხელეებისთვის, რომლებიც უფლებამოსილებას ახორციელებენ სახელმწიფოს სახელით, 3) მწვავე ეროვნული უკიდურესი აუცილებლობის დროს.

2013 წლის 12 ივნისს შრომის კოდექსის გარდამავალ დებულებაში ჩაიწერა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ვალდებულება შეემუშაებინა და დაემტკიცებინა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა 2013 წლის 1 ნოემბრამდე. საბოლოოდ აღნიშნული ნუსხა დამტკიცდა 2013 წლის 6 დეკემბერს მინისტრის ბრძანებით №01-43/ნ დამტკიცდა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა, რომლის მიხედვითაც ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს განეკუთვნება: ა) მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში; ბ) მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან/და ამბულატორიული დაწესებულების გადაუდებელი დახმარების სამსახურებში; 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 გადამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში.

2008 წლის 21 ოქტომბრის კანონის „პროკურატურის შესახებ“ 31-ე მუხლის, მე-11 პუნქტის მიხედვით „...პროკურატურის მუშაკს ეკრძალება გაფიცვის მოწყობა ან გაფიცვაში მონაწილეობა“.

ზემოაღნიშნულის შესაბამისად გაფიცვა აკრძალა ზემოაღნიშნულ სამსახურებში დასაქმებულ ყველა ადამიანს. აშკარაა, რომ აღნიშნული ნუსხა არის საკმაოდ ფართო და მოიცავს ისეთ სამსახურებს, სადაც შსო-ს ზემოაღნიშნული მიდგომების მიხედვით, გაფიცვის აკრძალვა მიზანშეწონილი არა არის, მაგალითად ე) მუშაობა სატელეფონო კავშირგაბმულობის სფეროში; ი) მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში; ლ)

მუშაობა ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირების და განაწილების სფეროში;მ) მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში, რამდენადაც აღნიშნულ სამსახურებში საქმიანობა უშუალოდ არ უკავშირდება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას.

ამასთან, განსხვავებით შსო-ს მიერ დამკვიდრებული სტანდარტებისა და საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკისგან, აღნიშნული ბრძანებით ფაქტობრივად ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხამ მოიცვა სამსახურების ორივე კატეგორია, სადაც დასაშვებია გაფიცვის შეზღუდვა 1) სასიცოცხლოდ აუცილებელი სამსახურები და 2) საჯარო სამსახურები. შესაბამისად, კანონმდებლობით არ მოხდა ამ ორი კატეგორიის გამოიჯვნა. ამას გარდა, აშკარაა რომ ბევრი მათგანი უშუალოდ უკავშირდება ადამიანის სიცოცხლეს და ჯანმრთელობას არ უკავშირდება ისეთი საქმიანობები როგორიცაა მუშაობა საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; მუშაობა სასამართლო ორგანოებში; და ა.შ.;

ამასთან, კვლავ გაუგებარი რჩება რა სამსახურები იგულისხმება 51-ე მუხლის, მე-2 პუნქტის ჩანაწერში, „ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება“

ზემოაღნიშნულ ორ კატეგორიასთან მიმართებით, ანუ საჯარო მოხელეებთან და სასიცოცხლოდ აუცილებელ სამსახურებში დასაქმებულთათვის, შსო-ს და კერძოდ თქვენი კომიტეტის რეკომენდაციების შესაბამისად, აღნიშნულ დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ თავიანთი შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესების დასაცავად შესაბამისი გარანტიები, რითაც დაკომპენსირდება აღნიშნული უფლების შეზღუდვა. აღნიშნულთან მიმართებით კომიტეტი ასკვნის, რომ გაფიცვის უფლების ამგვარ შეზღუდვას თან უნდა ახლდეს ადეკვატური, მიუკერძოებელი და სწრაფი მორიგების და არბიტრაჟის პროცედურები, რომელშიც მხარეებს შეეძლებათ მონაწილეობა ყველა ეტაპზე და იქნება სრულად და სათანადოდ შესრულებული. კომიტეტი ასევე ხაზს უსვამს, რომ მნიშვნელოვანია, რომ ასეთი ორგანოს ყველა წევრი უნდა იყოს არა მხოლოდ მიუკერძოებელი, არამედ უნდა იმსახურებდეს ორივე მხარის ნდობას, რაზეც დამოკიდებულია სავალდებულო არბიტრაჟის წარმატებული შედეგი“ არბიტრაჟის გადაწყვეტილება უნდა იყოს სავალდებულო ორივე მხარისთვის და უნდა მოხდეს მისი სრულად და სწრაფად აღსრულება. საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით არ არსებობს არანაირი საკომპენსაციო მექანიზმები იმ დასაქმებულთა მიმართ, რომელთაც ეკრძალებათ გაფიცვა, რაც წარმოადგენს შსო-ს საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების უხეშ დარღვევას.

შსო-ს სტანდარტების მიხედვით კანონმდებლობა უნდა ზღუდავდეს გაფიცულების ჩასანაცვლებლად დასაქმებულების დაქირავებას, რასაც შრომის კოდექსი არ ითავლისწინებს. შსო-ს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის რეკომენდაციების მიხედვით, გაფიცულების ჩანაცვლება გამართლებულად მიიჩნევა შემდეგ შემთხვევებში: ა) სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურის გაფიცვისას, სადაც გაფიცვა კანონმდებლობით აკრძალულია, ბ) მწვავე ეკონომიკური ეროვნული კრიზისის დროს.

ამას გარდა მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსის 50-ე მუხლის მიხედვით,

დასაშვებია გაფიცვის გადადება ან შეჩერება, რომლის მიხედვითაც თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას. სასამართლოს უფლება აქვს გადადოს გაფიცვის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა შეაჩეროს ამავე ვადით. ასეთი ჩანაწერი ასევე დაუსაბუთებლად ზღუდავს გაფიცვის უფლებას, რამდენადაც ნებისმიერ შემთხვევაში გაფიცვა თავისი არსიდან გამომდინარე, უმეტეს შემთხვევებში საფრთხეს უქმნის ასევე მესამე პირის ინტერესებს.

აქედან გამომდინარე, გაფიცვის უფლების შეზღუდვის პირობებში არ არსებობს კანონმდებლობით დადგენილი მექანიზმები, რათა თავიდან იქნეს აცილებული გაფიცვის უარყოფითი შედეგები განსაკუთრებულ შემთხვევებში. გაფიცვის სრული აკრძალვა (და არა შეზღუდვა) დასაქმებულთა უმეტესი კატეგორიისთვის, საერთოდ აზრს უკარგავს გაფიცვის უფლებას ქვეყანაში და უხეშად არღვევს საერთაშორისო შრომის სტანდარტებს.

ამას გარდა, პრობლემურია ის საკითხი, რომ დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ². თუმცა, არც შრომის კოდექსი და არც მთავრობის დადგენილება არ არეგულირებს კონკრეტულ შემთხვევებს, როცა მინისტრს აქვს აღნიშნული უფლება და ასევე არ განსაზღვრავს პროცედურების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების სამართლებრივ შედეგებს, რაც ხარვეზად უნდა იქნეს მიჩნეული. მეტი სიცხადისთვის, აუცილებელია ყოველივე ეს დეტალურად იყოს გაწერილი კანონმდებლობაში.

გთხოვთ, შეისწავლოთ აღნიშნული საკითხი, ჩვენ მზად ვართ აქტიური თანამშრომლობისთვის.

პატივისცემით,



ირაკლი პეტრიაშვილი

თავმჯდომარე

² შრომის კოდექსი 48¹ მე-5 პუნქტი, 2013 წლის 25 ნოემბერის მთავრობის დადგენილება #301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, მუხლი 4, პუნქტი 14

