

2024

# სასამართლოსადმი ხელმისაწვდომობა შრომით ურთიერთობებში საქართველოში

კვლევითი ნაშრომი

ავტორები:

თამარ სურმავა  
ნინო ელოშვილი



კვლევა „სასამართლოსადმი ხელმისაწვდომობა შრომით ურთიერთობებში საქართველოში“ ხორციელდება სსიპ საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის შრომის სამართლის კომიტეტის მიერ. კვლევის ფარგლებში გამოთქმული მოსაზრებები ეკუთვნით ავტორებს და მის შინაარსზე პასუხისმგებელია ადვოკატთა ასოციაციის შრომის სამართლის კომიტეტი. კვლევა განხორციელდა აშშ-ის სოლიდარობის ცენტრის მხარდაჭერით და კვლევის შინაარსი შესაძლოა არ ასახავდეს ამ ორგანიზაციის მოსაზრებას.



# შინაარსი

05	<b>I. შესავალი</b>
06	<b>II. კვლევის მიზნები და მეთოდოლოგია</b>
06	2.1. კვლევის მიზნები
07	2.2. კვლევის მეთოდოლოგია
07	2.2.1 სტატისტიკური ინფორმაცია
07	2.2.2. გამოკითხვა
10	<b>III. სასამართლო დავების სტატისტიკა</b>
12	<b>IV. სასამართლოში წარმომადგენლობა</b>
14	<b>V. სასამართლოსადმი მიმართვა და ფორმები</b>
14	5.1 სასამართლოსადმი მიმართვა
15	5.2. სასამართლოს ფორმები
16	<b>VI. სახელმწიფო ბაჟი</b>
16	6.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
17	6.2. ძირითადი მიგნებები
17	6.2.1 სახელმწიფო ბაჟისგან გათავისუფლება
18	6.2.2. სახელმწიფო ბაჟის ოდენობის განსაზღვრა სშკ-ის 47.1.ა. ქვეპუნქტიდან გამომდინარე დავებზე
20	6.2.3. სახელმწიფო ბაჟის ოდენობის განსაზღვრა სშკ-ის 47.1.თ. ქვეპუნქტიდან გამომდინარე დავებზე
21	6.2.4. სასამართლოს მიერ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლება მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე
22	6.2.5. სასამართლოს მიერ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გადავადება მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე
23	<b>VII. სარჩელის წარმოებაში მიღება</b>
23	7.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
24	7.2. სასამართლოს სტატისტიკა
25	7.3. ძირითადი მიგნებები
25	7.3.1. სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველები
25	7.3.2. სარჩელის დაყოფა
29	<b>VIII. შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე სასამართლოს განხილვის ვადები</b>
29	8.1. სასამართლოში დავის განხილვის ვადები
29	8.1.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
29	8.1.2. ძირითადი მიგნებები
30	8.2. სასამართლოს დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების ვადები
30	8.2.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
31	8.2.2. ძირითადი მიგნებები

# შინაარსი

32	<b>IX. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენება შრომით დავებში</b>
32	9.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
32	9.2. ძირითადი მიგნებები
33	<b>X. დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებული შრომითი დავები</b>
33	10.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
34	10.2. ძირითადი მიგნებები
35	<b>XI. გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობასთან, სამსახურში აღდგენასთან და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სასამართლო დავები</b>
35	11.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
36	11.2. ძირითადი მიგნებები
39	<b>XII. სასამართლო მედიაცია</b>
39	12.1. საკანონმდებლო რეგულაცია
40	12.2. ძირითადი მიგნებები
40	12.2.1. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ადვოკატები/იურისტები
40	12.2.2. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სასამართლო მედიატორები
42	<b>XIII. რეკომენდაციები</b>



## ცხრილები

- 08 **ცხრილი 1** - გამოკითხული ადვოკატებისა და იურისტების თანაფარდობა
- 08 **ცხრილი 2** - ასახავს თუ რომელი მხარის ინტერესებს იცავდნენ სასამართლოში გამოკითხული ადვოკატები/იურისტები
- 09 **ცხრილი 3** - გამოკითხულ ადვოკატთა/იურისტთა სამუშაო არეალი
- 10 **ცხრილი 4** - წლების მიხედვით სასამართლოში შესული შრომითი დავებიდან გამომდინარე სამოქალაქო საქმეების ოდენობა 2010-2016 წლებში
- 10 **ცხრილი 5** - მხოლოდ თბილისის საქალაქო სასამართლოში შესული შრომითი დავებიდან გამომდინარე სამოქალაქო საქმეების ოდენობა 2017-2022 წლები
- 11 **ცხრილი 6** - თბილისის საქალაქო სასამართლოში წარმოებულ შრომით დავებზე (სამოქალაქო საქმეები) დავის საგანი
- 12 **ცხრილი 7** - თბილისის საქალაქო სასამართლოში წლების მიხედვით სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით (სამოქალაქო საქმეებზე) არსებული სარჩელების დაკმაყოფილების სტატისტიკა
- 12 **ცხრილი 8** - თბილისის საქალაქო სასამართლოში წლების მიხედვით შრომით დავებზე (სამოქალაქო საქმეები) წარდგენილი სარჩელების დაკმაყოფილების სტატისტიკა
- 13 **ცხრილი 9** - იურიდიული დახმარების სამსახურის მიერ შრომით სამართლებრივ საკითხებზე ფიზიკური პირებისთვის განეული იურიდიული დახმარებისა და კონსულტაციების სტატისტიკა
- 14 **ცხრილი 10** - საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ შრომით სამართლებრივ საკითხებზე ფიზიკური პირებისთვის განეული იურიდიული დახმარებისა და კონსულტაციების სტატისტიკა
- 18 **ცხრილი 11** - დამსაქმებლების მხრიდან ყველაზე ხშირად გამოყენებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი
- 19 **ცხრილი 12** - სახელმწიფო ბაჟის დაანგარიშების პრაქტიკა სშკ-ის 47.1.ა. მუხლის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში
- 20 **ცხრილი 13** - სახელმწიფო ბაჟის დაანგარიშების პრაქტიკა ვალდებულების არაერთგზის დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში
- 21 **ცხრილი 14** - სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლების პრაქტიკა

## ცხრილები

- 22 **ცხრილი 15** - სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გადავადების პრაქტიკა
- 24 **ცხრილი 16** - წლების მიხედვით შრომით დავებზე თბილისის საქალაქო სასამართლოში შესულ საქმეებზე სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის სტატისტიკა
- 24 **ცხრილი 17** - წლების მიხედვით შრომით დავებზე რუსთავის საქალაქო სასამართლოში შესულ საქმეებზე სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის სტატისტიკა
- 27 **ცხრილი 18** - რამდენიმე მოსარჩელის მიერ გაერთიანებული სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში სასამართლოს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის სტატისტიკა
- 30 **ცხრილი 19** - შრომითი დავის განხილვის ვადები თითო ინსტანციაში
- 31 **ცხრილი 20** - სასამართლოს დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების ვადები
- 33 **ცხრილი 21** - სარჩელის უზრუნველყოფის სახით დამსაქმებლისთვის დავის დასრულებამდე ახალი კადრის გრძელვადიანი პერიოდით დანიშვნის აკრძალვა
- 34 **ცხრილი 22** - რესპონდენტების პრაქტიკა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებულ დავებზე
- 37 **ცხრილი 23** - სასამართლოს მიერ პოზიციის ვაკანტურობის საკითხის გამოკვლევა სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის არსებობის შემთხვევაში
- 38 **ცხრილი 24** - შრომით დავებში სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის სტანდარტი
- 39 **ცხრილი 25** - იძულებითი განაცდურის განსაზღვრისას ახალი დასაქმების ადგილიდან მიღებული შემოსავლის გათვალისწინება სასამართლოს მიერ
- 40 **ცხრილი 26** - გამოკითხულ ადვოკატთა/იურისტთა მიერ სასამართლო მედიაციის პროცესში მონაწილეობის სტატისტიკა
- 41 **ცხრილი 27** - სასამართლო მედიაციის დასრულების ვადები სასამართლო მედიატორთა პრაქტიკაში
- 41 **ცხრილი 28** - მედიაციის სამედიაციო შეთანხმებით დასრულების შემთხვევაში, სამსახურში აღდგენის თაობაზე შეთანხმების მიღწევის სტატისტიკა



## I შესავალი

შრომის თავისუფლება საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ერთ-ერთი ძირითადი უფლებაა. „შრომის თავისუფლება მოიცავს პროფესიისა და საქმიანობის არჩევანს, იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაოს უარყოფას, თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარების სახელმწიფოებრივ ხელშეწყობას, მონოპოლიური საქმიანობის აკრძალვას, შრომითი უფლებების უზრუნველყოფას.“[1] ამასთან, „დასაქმება პირის არა მხოლოდ ანაზღაურებად, არამედ, მის მნიშვნელოვან სოციალურ უფლებას წარმოადგენს, რომლის შედეგადაც მას ეძლევა თვითრეალიზაციის, საკუთარი პიროვნული განვითარების გამოვლინების შესაძლებლობა.“[2] მეორე მხრივ, თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის სწრაფად განვითარების კვალდაკვალ, დამსაქმებლებს ხშირად უწევთ დასაქმებასთან დაკავშირებული რიგი გამოწვევების წინაშე გამკლავება. თუმცა, დასაქმებულებისგან განსხვავებით, დამსაქმებელს აქვს პრაქტიკული შესაძლებლობა გადადგას კონკრეტული ნაბიჯები (შეამციროს შტატები, გაათავისუფლოს დასაქმებული სამსახურიდან, დაუკავოს ხელფასი თანამშრომელს და სხვა). ასეთ პირობებში, დასაქმებულს ეძლევა შესაძლებლობა პოსტფაქტუმ მოახდინოს ფაქტზე რეაგირება. თუმცა, როგორც დამსაქმებლები აცხადებენ, მათთვის დღემდე გამოწვევად რჩება იმ სტანდარტის განსაზღვრა, რომლის ფარგლებშიც მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები განიხილება კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

შრომითი უფლებების გაუმჯობესების მიზნით, საქართველოში ბოლო წლების განმავლობაში არაერთი საკანონმდებლო ცვლილება განხორციელდა, თუმცა მთელი რიგი საბაზისო შრომითი უფლებების პრაქტიკაში აღსრულება გაცილებით დიდ გამოწვევებთან არის დაკავშირებული.

სამუშაო გარემოში, სადაც ადგილი აქვს უთანხმოებებსა და განსხვავებას, დავები დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის გარდაუვალია.[3] შესაბამისად, დავები შრომითი ურთიერთობის განუყოფელი ნაწილია, განსაკუთრებით მაშინ, თუ სამუშაო ადგილზე ფუნდამენტურად იცვლება სტრუქტურა, ასევე, როდესაც ადგილი აქვს ეკონომიკურ სიძნელებებსა და სამუშაო ადგილების შემცირებას.[4]

შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მაშინ, როდესაც, ურთიერთობაში გვყავს ორი განსხვავებული ძალის მქონე სუბიექტი, როდესაც ურთიერთობა ცდება მხოლოდ სამუშაოს შესრულებისთვის ანაზღაურების მიღების საკითხს და იგი მჭიდროდაა დაკავშირებული პიროვნულ განვითარებასთან - ჯეროვანი მართლმსაჯულების განხორციელებას სასამართლოს მხრიდან გადამწყვეტი მნიშვნელობა გააჩნია.

[1] საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე - საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი. თბილისი, 2013. გვ. 362 <<http://lawlibrary.info/ge/books/giz2013-ge-Constitution-Commentary-Human-Rights.pdf?fbclid=IwAR1KnirOOZ0kSBUOjvB1WxP85JfTfJPQJaRA6kEDZiv4LHJSWjIVK54aqY>>.

[2] საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 15/11/2018 წ. გადაწყვეტილება, №ას-1090-1010-2017.

[3] *Labour Dispute Systems (Guidelines for improved performance)*. International Training Centre of the International Labour Organization. 2013. p 139. <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_211468.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf)>

[4] *Access to labour justice: A diagnostic tool for self-assessing the effectiveness of labour dispute prevention and resolution*. International Labour Organization. 2023. p. vii. <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_882952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_882952.pdf)>

შრომითი დავები განსაკუთრებით ხშირია საქართველოს რეალობაში - შრომითი ურთიერთობების რეფორმირების, კანონმდებლობის დახვეწისა და ასოცირების ხელშეკრულების[5] ფარგლებში ევროდირექტივების იმპლემენტაციის პროცესში.

დავების სამართლიანად, სწრაფად და ეფექტურად გადაწყვეტა შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარის ინტერესში შედის. ერთი მხრივ, დასაქმებულის, რომელსაც სურვილი აქვს დროულად აღიდგინოს მისი შელახული უფლება, რომელიც ხშირ შემთხვევაში მის სასიცოცხლო ინტერესს უკავშირდება,[6] ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებლის - რომელსაც სურვილი აქვს დაადასტუროს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერება და მოკლე დროში გახდეს მისთვის ცნობილი სასამართლო განხილვის შედეგი, რათა იმოქმედოს შესაბამისად.

შრომითი ურთიერთობის ხასიათიდან და სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, შედარებით დიდი გამოწვევაა კონკრეტული ერთიანი სტანდარტის დადგენა რიგ საკითხებთან დაკავშირებით.

შრომითი დავების სამართლიანად და ეფექტურად გადაწყვეტა წარმოადგენს სოციალური სტაბილურობის მიღწევის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გზას, სადაც სახელმწიფოს უდიდესი როლი ეკისრება. ამ პროცესში, არსებული ხარვეზებისა და პრობლემების გამოვლენა კი, თავის მხრივ, წარმოადგენს სასამართლოს ხელმისაწვდომობისა და ჯეროვანი მართლმსაჯულების განხორციელების აუცილებელ წინაპირობას.

## II. კვლევის მიზნები და მეთოდოლოგია

### 2.1. კვლევის მიზნები

წინამდებარე კვლევის საგანს წარმოადგენს შრომით დავებში (სამოქალაქო კატეგორიის საქმეებზე) სასამართლო წარმოებასთან დაკავშირებული პრობლემური საკითხები. კვლევის მიზანია იდენტიფიცირებულ იქნას ის ძირითადი გამოწვევები, რომელიც ხელს უშლის მოდავე მხარეებს სასამართლოს ხელმისაწვდომობასა და შემდგომში საქმის წარმოების პროცესში ეფექტური მართლმსაჯულების მიღებაში. მიღებული შედეგების გათვალისწინებით კი, შემუშავებულ იქნას შესაბამისი რეკომენდაციები საკანონმდებლო რეგულაციების სრულყოფისა თუ პრაქტიკის გაუმჯობესების მიზნებისათვის.

[5] 27/06/2014წ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის.

[6] „შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა.“ - საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე - საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი. თბილისი, 2013. გვ. 362 <[http://lawlibrary.info/ge/books/giz2013-ge-Constitution Commentary Human Rights.pdf?fbclid=IwAR1KnirO0Z0kSBUOjvB1WxP85JfTjPQjARA6kEDZiv4LHJSWjIVK54aqY](http://lawlibrary.info/ge/books/giz2013-ge-Constitution%20Commentary%20Human%20Rights.pdf?fbclid=IwAR1KnirO0Z0kSBUOjvB1WxP85JfTjPQjARA6kEDZiv4LHJSWjIVK54aqY)>



## 2.2. კვლევის მეთოდოლოგია

### 2.2.1 სტატისტიკური ინფორმაცია

შრომით დავებთან დაკავშირებით სტატისტიკური ინფორმაცია გამოთხოვილი იქნა ხუთი საქალაქო სასამართლოდან: თბილისის, რუსთავის, ბათუმის, ქუთაისის, ფოთის საქალაქო სასამართლოებიდან, ასევე თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოებიდან, საქართველოს უზენაესი სასამართლოდან, სსიპ საქართველოს მედიატორთა ასოციაციიდან და სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახურიდან. საგულისხმოა, რომ გამოთხოვილი ინფორმაცია რიგ შემთხვევებში სრულყოფილად არ იქნა მოწოდებული, მათ შორის, იმ მიზეზით, რომ მოთხოვნილი ფორმით სტატისტიკური ინფორმაციის დამუშავება არ ხორციელდებოდა.

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა მიღებული მასალის/ინფორმაციის დამუშავება.

### 2.2.2. გამოკითხვა

წინამდებარე კვლევის ფარგლებში პრობლემური საკითხების იდენტიფიცირებისა და მათ გადაჭრის გზების მოძიების მიზნით, გამოკითხულ იქნა შრომით დავებზე მომუშავე 84 ადვოკატი და იურისტი, რომლებიც იცავენ დასაქმებულებისა თუ დამსაქმებლის ინტერესებს.

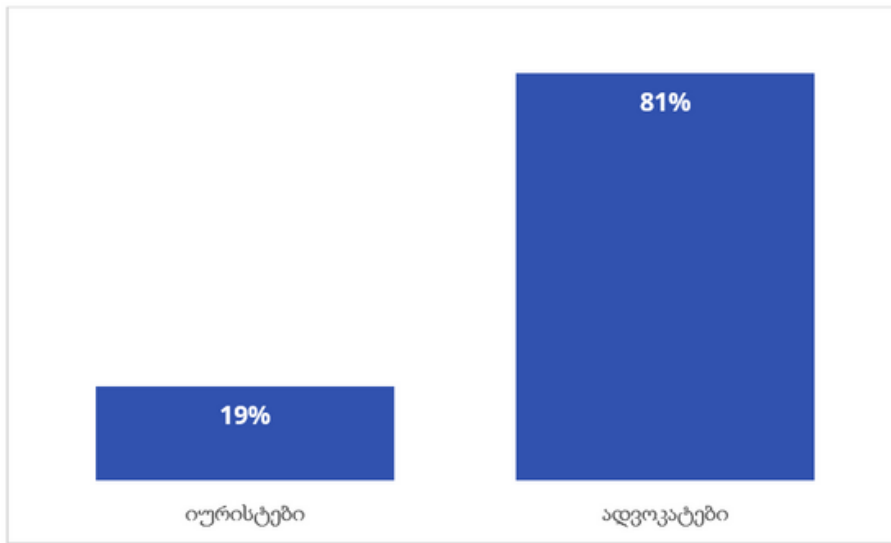
ადვოკატების/იურისტების გამოკითხვა ჩატარდა დახურული და ნაწილობრივ ღია შეკითხვებით დაკომპლექტებული კითხვარით.

დახურულ შეკითხვებზე პასუხის გაცემის დროს რესპონდენტი ირჩევდა შეთავაზებულთაგან ერთ (ან რამდენიმე) პასუხს, რომელიც ყველაზე კარგად გამოხატავდა მის დამოკიდებულებას კონკრეტული საკითხის მიმართ. ზოგ შემთხვევაში დახურული კითხვები გულისხმობდა ერთი პასუხის არჩევას, რაც განსაკუთრებულ კომენტარს არ მოითხოვდა. რესპონდენტებს ჰქონდათ შესაძლებლობა დაეფიქსირებინათ ნებისმიერი სხვა გარემოებისა თუ პრობლემის შესახებ, რაც კითხვარში არ იყო დაფიქსირებული თუმცა, არსებით საკითხად მიაჩნდათ.

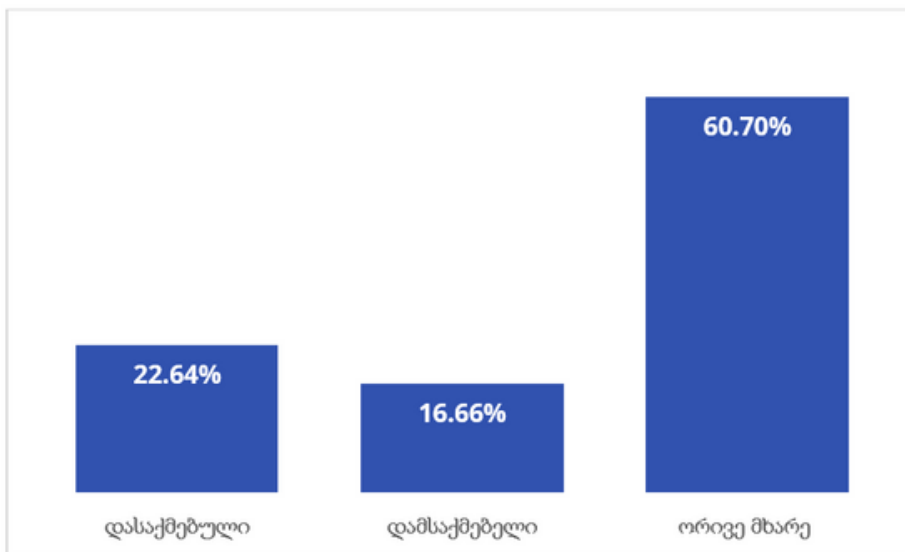
ადვოკატების/იურისტებისთვის განკუთვნილი კითხვარი დაყოფილი იყო რამდენიმე სექციად:

- შრომითი დავის დაწყების ეტაპი - სახელმწიფო ბაჟი, სასამართლოში სარჩელით მიმართვა;
- შრომითი დავის განხილვის ეტაპი - სხვადასხვა შუამდგომლობის განხილვა და პრაქტიკა;
- შრომითი დავის დასრულების ეტაპი - გადაწყვეტილების ჩაბარების ეტაპი;

ცხრილი №1 - გამოკითხული ადვოკატებისა და იურისტების თანაფარდობა

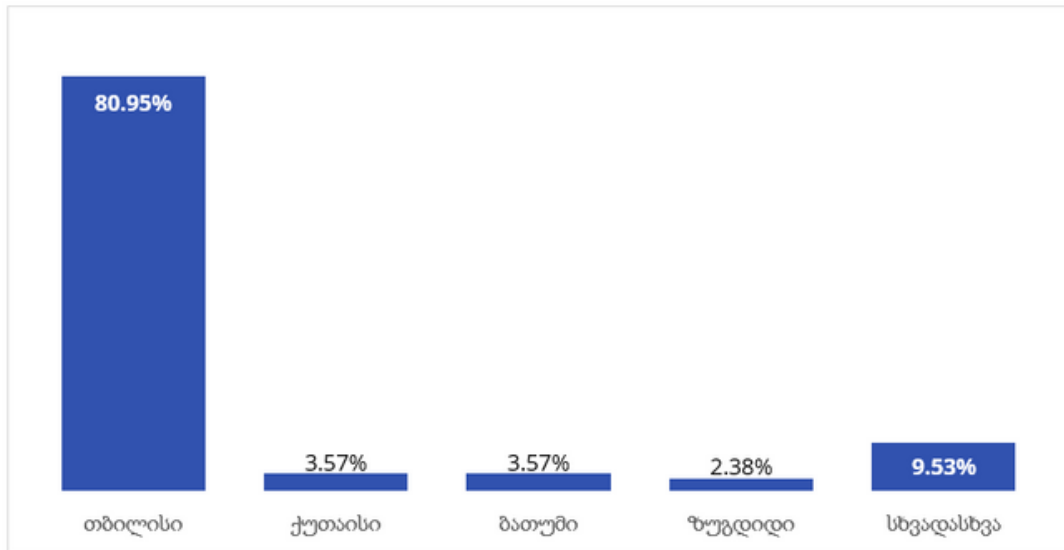


ცხრილი №2 - ასახავს თუ რომელი მხარის ინტერესებს იცავდნენ სასამართლოში გამოკითხული ადვოკატები/იურისტები



გამოკითხული პირები დასაქმებულების/დამსაქმებლების ინტერესებს იცავენ როგორც თბილისის, ასევე საქართველოს სხვა საქალაქო/რაიონულ სასამართლოებში.

ცხრილი №3 - გამოკითხულ ადვოკატთა/იურისტთა სამუშაო არეალი



**შენიშვნა:** მაჩვენებელ - „სხვადასხვას“ შემთხვევაში ფიქსირდებოდა სამუშაო არეალი საქართველოს ერთზე მეტ ქალაქში.

- ჩატარდა ინტერვიუები საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურისტებთან/ადვოკატებთან და დამსაქმებელთა/ბიზნეს გაერთიანებების წარმომადგენლებთან.

პირისპირი ინტერვიუს დროს გამოკითხული პირის მიმართ დასმული იქნა კვლევასთან დაკავშირებულ საკითხებზე შეკითხვები. გამოკითხული პირი უფლებამოსილი იყო დამატებით აღენიშნა ნებისმიერი სხვა გარემოება, რომელიც მიაჩნდა არსებით განსახილველ საკითხად.

- კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ იქნა სასამართლო მედიატორები. რამდენადაც, სასამართლო მედიაცია სავალდებულო წესით ვრცელდება შრომით სამართლებრივ დავებზე, გარდა საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“ გათვალისწინებული კოლექტიური დავისა.[7]

მედიატორების გამოკითხვა ჩატარდა დახურული და ნაწილობრივ ღია შეკითხვებით დაკომპლექტებული კითხვარით.

მედიატორებისთვის განკუთვნილი კითხვარი ეხებოდა, სასამართლო მედიაციის ცენტრის როლს, არსებული განხილული საქმეების სტატისტიკას.

- კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულ იქნა სასამართლოს მიერ კვლევის საგანთან დაკავშირებით მიღებული განჩინებები/გადაწყვეტილებები.

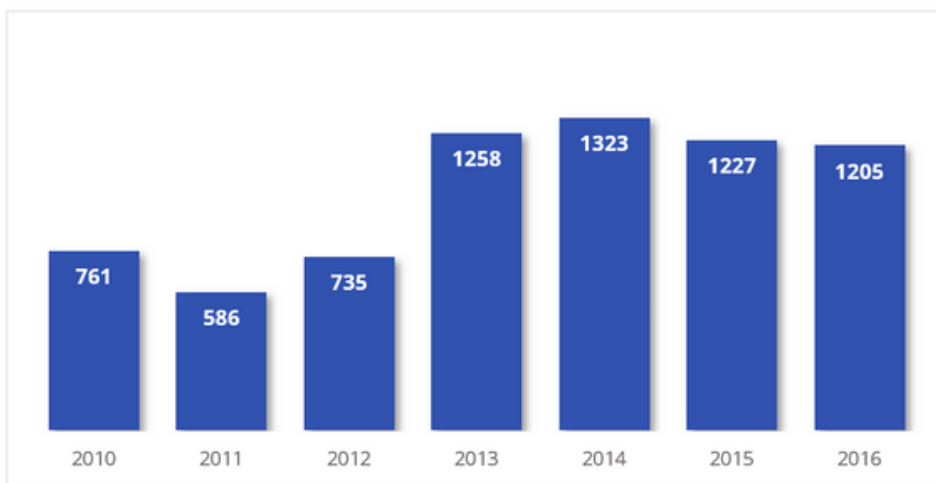
[7] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მუხლი 187<sup>3</sup>.1.გ<sup>1</sup>

### III. სასამართლო დავების სტატისტიკა

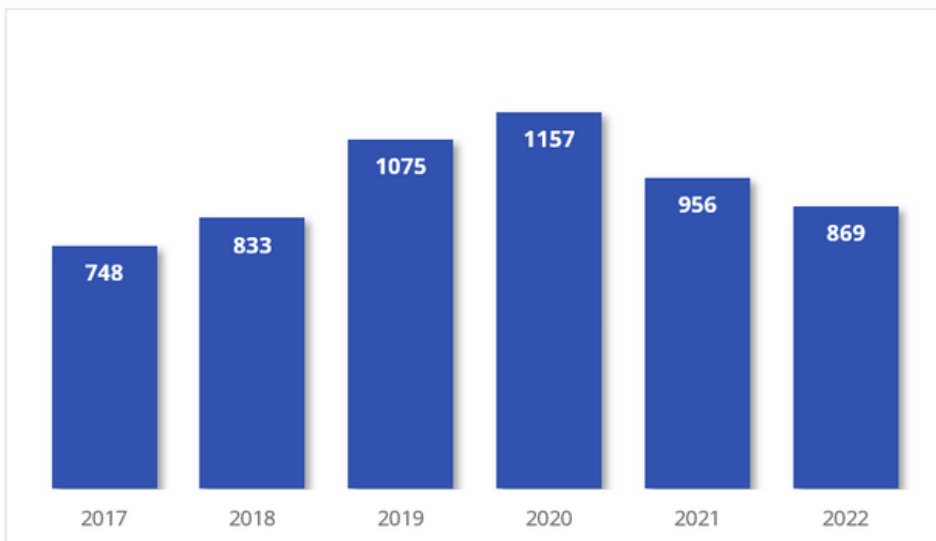
კვლევის მიზნებისათვის გაანალიზებულ იქნა შრომით დავებზე სასამართლოსთვის მიმართვიანობისა და დაკმაყოფილებულ სასარჩელო მოთხოვნათა სტატისტიკა წლების მიხედვით.

2010, 2011, 2012 წლებთან შედარებით, 2013 წლიდან არსებითად არის მომატებული შრომითი სამართლებრივი დავების რიცხვი სასამართლოებში.[8]

ცხრილი №4 - წლების მიხედვით სასამართლოში შესული შრომითი დავებიდან გამომდინარე სამოქალაქო საქმეების ოდენობა 2010-2016 წლებში



ცხრილი №5 - მხოლოდ თბილისის საქალაქო სასამართლოში შესული შრომითი დავებიდან გამომდინარე სამოქალაქო საქმეების ოდენობა 2017-2022 წლებში[9]



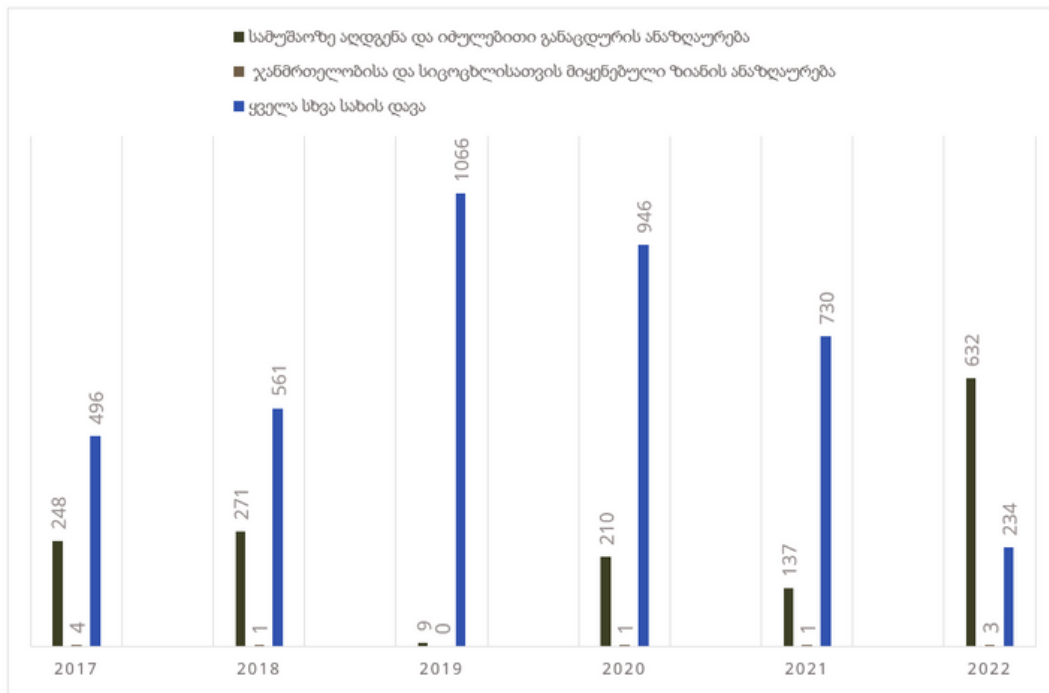
[8] 2013-2017 წლებში სამუშაოდან გათავისუფლებულთა საქმეების სამართლებრივი და სოციალურ-ეკონომიკური ანალიზი, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, სამართლიანობისა და განვითარების ინსტიტუტი, 2018, თბილისი.

[9] <<https://tcc.court.ge/ka/Statistics>>

ზემოაღნიშნული ცხრილიდან ნათლად ჩანს რომ შრომით დავებთან დაკავშირებით სასამართლოსთვის მიმართვიანობის მაჩვენებელი მკვეთრად გაზრდილია.

კვლევის ფარგლებში, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მაგალითზე, გაანალიზებულ იქნა შრომით დავებზე მიმართვიანობის შემთხვევაში დავის საგანი:

ცხრილი №6 თბილისის საქალაქო სასამართლოში წარმოებულ შრომით დავებზე (სამოქალაქო საქმეები) დავის საგანი[10]



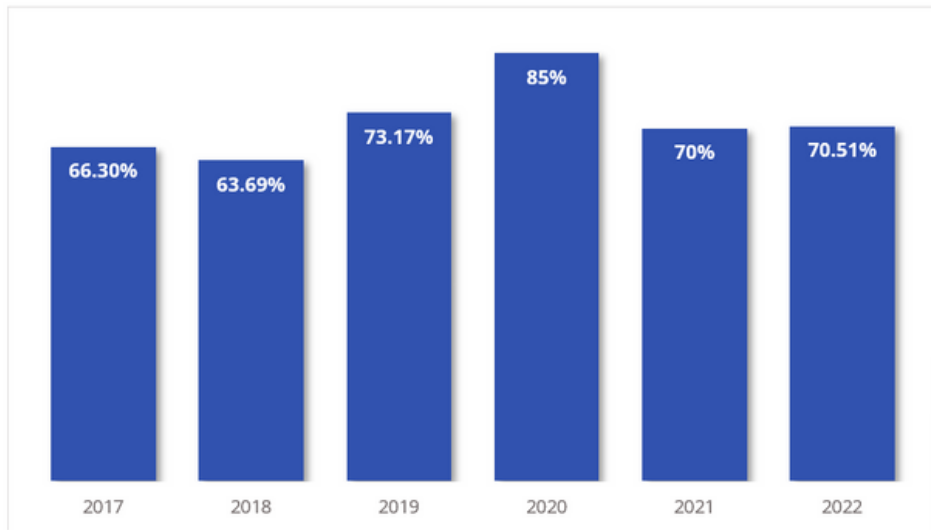
წარმოდგენილი სტატისტიკით ცხადი ხდება, რომ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნებს სასამართლო შრომით დავებში მონიწივე ადგილი უკავია.

აღნიშნულს ადასტურებს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების პრაქტიკაც. პირდაპირი ინტერვიუების ფორმატში პროფკავშირების იურისტების მიერ გაჟღერებულ იქნა, რომ ძირითად შემთხვევებში დასაქმებულები იწყებენ დავას სასამართლოში მაშინ, როდესაც უკიდურესი გადაწყვეტილების მიღება ხდება დამსაქმებლის მხრიდან - სამსახურიდან გათავისუფლება. ასეთ, დროს სამსახურიდან გათავისუფლებული პირი სამსახურში აღდგენასთან და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან ერთად აყენებს ყველა იმ მოთხოვნას, რომლის გამოც დამოუკიდებლად სასამართლოსთვის მიმართვაზე მანამდე უარს აცხადებდა (გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება თუ სხვა).

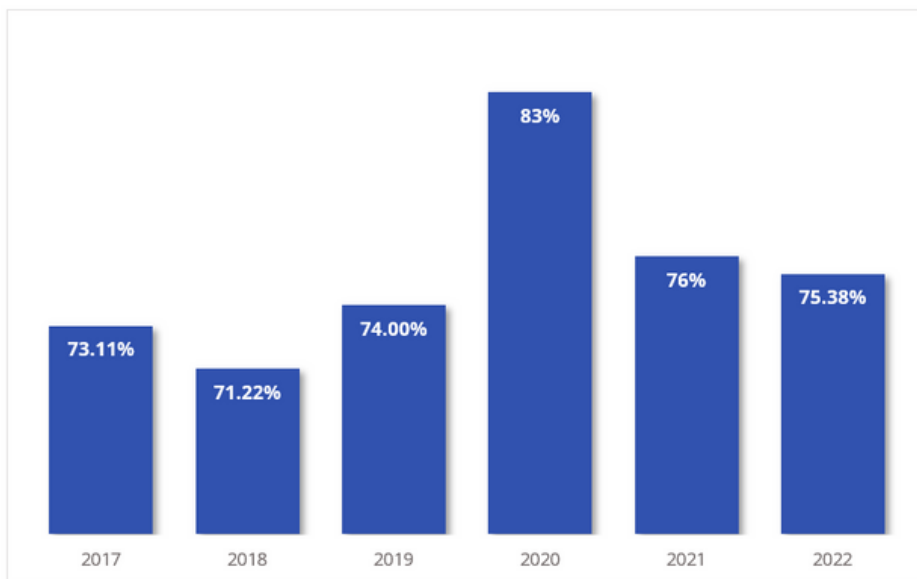
კვლევის მიზნებისათვის მნიშვნელოვანია სასამართლოს მიერ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების სტატისტიკა. აღნიშნულიც გაანალიზებულ იქნა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მაგალითზე.

[10] <<https://tcc.court.ge/ka/Statistics>>

ცხრილი №7 - თბილისის საქალაქო სასამართლოში წლების მიხედვით სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით (სამოქალაქო საქმეებზე) არსებული სარჩელების დაკმაყოფილების სტატისტიკა[11]



ცხრილი №8 - თბილისის საქალაქო სასამართლოში წლების მიხედვით შრომით დავებზე (სამოქალაქო საქმეები) წარდგენილი სარჩელების დაკმაყოფილების სტატისტიკა[12]



## IV. სასამართლოში წარმომადგენლობა

სასამართლოში დავების დაწყებისას პირველი ინსტანციის სასამართლოში შესაძლებელია წარმომადგენლობა განხორციელდეს უშუალოდ ფიზიკური პირის მიერ ან მის მიერ განსაზღვრული სხვა პირის მიერ, რომელიც არ არის ადვოკატი.[13]

[11] <<https://tcc.court.ge/ka/Statistics>>

[12] <<https://tcc.court.ge/ka/Statistics>>

[13] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 96.1.



აღსანიშნავია, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ითვალისწინებს სასამართლოს უფლებამოსილებას, უარი უთხრას მხარეს იმ პირის წარმომადგენლად დაშვებაზე, რომელიც არ არის ადვოკატი, თუ მიიჩნევს რომ ამ უკანასკნელს არ გააჩნია საკმარისი მონაცემები იმისათვის, რომ წარმოადგინოს მხარე და დაიცვას მისი უფლებები.[14]

თავის მხრივ, იურიდიული პირის შემთხვევაში, წარმომადგენლობა შესაძლებელია განხორციელდეს უშუალოდ მისი ხელმძღვანელი პირის მიერ ან მის მიერ განსაზღვრული სხვა ნებისმიერი უფლებამოსილი თანამშრომლისა თუ პირის მიერ.[15]

შრომით დავებთან დაკავშირებით, საკანონმდებლო რეგულაციით არ გვხვდება ამ საკითხის სპეციალური მოწესრიგება. შესაბამისად, გამოიყენება ზემოაღნიშნული წესები.

როგორც კვლევის შედეგებმა აჩვენა, შრომით სამართლებრივ საკითხებზე ცნობიერების დონე საკმაოდ დაბალია და შესაბამისად, პროცესუალურ საკითხებზეც გამოცდილი იურისტის კონსულტაცია არსებითია.

შრომითი დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით, საქართველოს რეალობაში, ხშირ შემთხვევაში, სამსახურიდან გათავისუფლებულ თუ სხვაგვარად უფლებაშელახულ პირს ნაკლები შესაძლებლობა აქვს მიმართოს კერძო საადვოკატო ბიუროს/ადვოკატს და მიიღოს სამართლებრივი დახმარება საადვოკატო მომსახურების მაღალი ტარიფის გამო. ასეთ დროს გადამწყვეტი მნიშვნელობა გააჩნია შრომითი უფლებების დაცვის მიმართულებით მომუშავე ორგანიზაციების პროცესში ჩართულობას და მათ მიერ კვალიფიციური სასამართლო წარმომადგენლობის განხორციელებას.

საქართველოს კანონი იურიდიული დახმარების შესახებ, განსაზღვრავს უფასო იურიდიული დახმარების გაწევის შემთხვევებს, მათ შორის, შრომით სამართლებრივ საკითხებზე.[16]

იურიდიული დახმარების სამსახური გადახდისუუნარო პირისთვის უზრუნველყოფს სამართლებრივი დოკუმენტების შედგენას სამოქალაქო და ადმინისტრაციულ საქმეებთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე, საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის მიუხედავად. [17]

ცხრილი №9 - იურიდიული დახმარების სამსახურის მიერ შრომით სამართლებრივ საკითხებზე ფიზიკური პირებისთვის გაწეული იურიდიული დახმარებისა და კონსულტაციების სტატისტიკა

აღწერა	2018	2019	2020	2021	2022	31.08.2023
იურიდიული კონსულტაცია	452	560	501	428	409	243
სასამართლოში წარმომადგენლობა	2	6	6	6	11	12

[14] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 97.1.

[15] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 96.2. იურიდიული პირის შემთხვევაში მინდობილობის გაცემა ხორციელდება უშუალოდ ამ იურიდიული პირის ხელმძღვანელის მიერ.

[16] საქართველოს კანონი იურიდიული დახმარების შესახებ, მუხლი მე-5 .

[17] საქართველოს კანონი იურიდიული დახმარების შესახებ, მუხლი 5. 2<sup>1</sup>

იურიდიული დახმარების სამსახურის მიერ იურიდიული კონსულტაციის განევა ხორციელდება როგორც პირადად, ასევე, ტელეფონითა და დისტანციური კომუნიკაციის საშუალებით.[18]

დამატებით შრომით სამართლებრივ საკითხებზე წარმომადგენლობის გამოკვლევის მიზნით, ინფორმაცია გამოთხოვილ იქნა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ორგანიზაციიდან - საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებიდან.

ცხრილი № 10 - საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ შრომით სამართლებრივ საკითხებზე ფიზიკური პირებისთვის განეული იურიდიული დახმარებისა და კონსულტაციების სტატისტიკა

აღწერა	2018	2019	2020	2021	2022	31.08.2023
იურიდიული კონსულტაცია	4462	4885	10570	5 030	5120	6715
სასამართლოში წარმომადგენლობა	298	363	410	443	369	310

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ იურიდიული კონსულტაციის განევა ხორციელდება როგორც პირადად, ასევე, სატელეფონო კომუნიკაციის, ელექტრონული ფოსტისა და სოციალური ქსელების საშუალებით.[19]

საგულისხმოა, რომ საქართველოში შრომით სამართლებრივ დავებზე კონსულტაციასა და სასამართლო წარმომადგენლობას, გარდა ზემოაღნიშნული პირებისა, უსასყიდლოდ ახორციელებენ სხვადასხვა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირებიც. მოცემულ შემთხვევაში კვლევის მიზანს არ წარმოადგენს მითითებული პირების სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი. ხოლო კვლევაში ამ მიმართულებით წარმოდგენილი ინფორმაციის მიზანია თვალსაჩინოებისათვის მოხდეს რამდენიმე მაგალითის განხილვა.

## V. სასამართლოსადმი მიმართვა და ფორმები

### 5.1 სასამართლოსადმი მიმართვა

სასამართლოსადმი მიმართვა ხორციელდება ფიზიკურად სარჩელის ჩაბარების გზით კანცელარიაში, ფოსტისა ან/და სასამართლოს ელექტრონული პორტალის [www.ecourt.ge](http://www.ecourt.ge)-ს საშუალებით.

[18] <<https://www.legalaid.ge/ka/p/34/about-us>>

[19] <<https://gtuc.ge/>>

ფიზიკურ პირებს, რომლებიც უშუალოდ მხარეს წარმოადგენენ, შეუძლიათ ისარგებლონ სასამართლოს ელექტრონული პორტალით [www.ecourt.ge](http://www.ecourt.ge)-ზე შესაბამისი რეგისტრაციის გავლის საფუძველზე და წარადგინონ კვალიფიციური ელექტრონული ხელმოწერით დამოწმებული სარჩელი ონლაინ, ელექტრონულად უფასოდ ყოველ 30 სამუშაო დღის განმავლობაში 1 სარჩელის ოდენობით.[20]

იურიდიული პირებისა და წარმომადგენლებისთვის, აღნიშნული სერვისი არის ფასიანი.[21]

დიגיტიზაციის კვალდაკვალ პირისთვის მისთვის მისაღები ფორმით გახდა შესაძლებელი მიმართოს სასამართლოს.

აქვე, აღსანიშნავია, რომ სარჩელის წარდგენის შემდგომ, სასამართლოსთან კომუნიკაცია შესაძლებელია განხორციელდეს შესაბამისი სასამართლოს ელექტრონულ ფოსტაზე, რაც, ბუნებრივია, უნდა შეფასდეს დადებითად.

## 5.2. სასამართლოს ფორმები

სასამართლოსადმი მიმართვა ხორციელდება საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებით დადგენილი ფორმებით.[22] სასამართლოს ფორმები უფასოდ არის ხელმისაწვდომი, როგორც საქართველოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს, ასევე, სასამართლოების ვებ-გვერდებზე.

გასათვალისწინებელია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) შეფასებით, სასამართლო ხელმისაწვდომობის განსაზღვრის მიზნით ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია, თუ რამდენად ხელმისაწვდომია ინფორმაცია ამ ინსტიტუტში განსახორციელებელი პროცედურების შესახებ და უშუალოდ სასამართლოსთვის მიმართვის ფორმები.[23]

საქართველოში საერთო სასამართლოების ფორმები ხელმისაწვდომია ქართულ ენაზე სხვადასხვა ფორმატით: ელექტრონულად შესავსები, ხელით შესავსები, ასევე ელექტრონული ხელმოწერით (ადაპტირებული), დამოწმების შემთხვევისთვის განსაზღვრული ფორმა.[24] ეს რასაკვირველია მოსახერხებელს ხდის დაინტერესებული პირისთვის მისთვის მისაღები ფორმატის გამოყენებას. აქვე აღსანიშნავია, რომ ფორმებს ახლავს შენიშვნებიც, სადაც შესავსებ ველებთან დაკავშირებით მოცემულია შევსების ინსტრუქცია და დამატებითი განმარტებები.

---

[20] <[www.ecourt.ge](http://www.ecourt.ge)> სასამართლო საქმის ელექტრონული რეგისტრაციის მომსახურების სტანდარტული პირობების შესახებ [ფიზიკური პირებისთვის].

[21] <[www.ecourt.ge](http://www.ecourt.ge)> სასამართლო საქმის ელექტრონული რეგისტრაციის მომსახურების სტანდარტული პირობების შესახებ.

[22] <<http://hcoj.gov.ge/ka/სასამართლო/სასამართლო-ფორმები>>

[23] Access to labour justice: A diagnostic tool for self-assessing the effectiveness of labour dispute prevention and resolution. International Labour Organization. 2023, p. 22. <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms\\_882952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_882952.pdf)>

[24] <http://hcoj.gov.ge/ka/სასამართლო/სასამართლო-ფორმები>. აღნიშვნას საჭიროებს, ის გარემოებას რომ დამატებით განსაზღვრულია ბავშვზე მორგებული სასამართლოს ფორმებიც.

## VI. სახელმწიფო ბაჟი

### 6.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის განმარტებით, „სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის.“[25]

შრომით სამართლებრივ დავებზე სახელმწიფო ბაჟის საკითხები რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსითა და „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, „სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.“[26]

სასამართლო პრაქტიკის შესწავლის, გამოკითხულ ადვოკატთა/იურისტთა მიერ გაცემული პასუხებიდან და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურისტებთან პირდაპირი გასაუბრების შედეგებიდან იკვეთება, რომ მითითებული ნორმის საფუძველზე სასამართლო ათავისუფლებს მოსარჩელებს მხოლოდ ხელფასის და შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე სასარჩელო მოთხოვნის არსებობის შემთხვევაში.[27]

სამოქალაქო სამართლებრივ შრომითი კატეგორიის დავებზე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი დამატებით ითვალისწინებს სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლებას შემდეგი სახის მოთხოვნებსა და პირებისთვის:

- მოსარჩელები – სარჩელებზე ზიანის ანაზღაურების შესახებ, რომელიც მიყენებულია დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით; [28]
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, მათი დანესებულებები, სასწავლო-საწარმოო ორგანიზაციები და გაერთიანებები – ყველა სარჩელზე;[29]

[25] „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 1.

[26] „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 5.1.ა.

[27] თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 05 ოქტომბრის განჩინებით, მოსარჩელებს უარი ეთქვათ სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე იმ მოტივით, რომ შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული მოთხოვნის დაყენების პირობებში (2 თვის კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო) გადახდილი არ ჰქონდათ სახელმწიფო ბაჟი. განჩინება გასაჩივრდა სააპელაციო სასამართლოში. სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 02 ნოემბრის განჩინებით, საქმეზე #2ბ/5135-21, გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 05 ოქტომბრის განჩინება. პალატის მოსაზრებით სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე მოთხოვნილი კომპენსაცია ექცოდა „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1.ა მუხლით გათვალისწინებულ მოთხოვნაში და მოსარჩელები უნდა ყოფილიყვნენ გათავისუფლებულნი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

[28] „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 5.1.ე.

[29] „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 5.1.მ.

- სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული პირი, რომლის ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მაჩვენებელი ტოლია ან ნაკლებია საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილ ზღვრულ ქულაზე;[30]
- განმცხადებელი, რომელიც ითხოვს კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებას.[31]

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, სარჩელებზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.[32] ამავე კოდექსის მიხედვით, არაქონებრივ დავებზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს - 100 ლარს, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე – შესაბამისად 150 და 300 ლარს.[33]

ამასთან, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 42.2. მუხლის შესაბამისად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით.

## 6.2. ძირითადი მიგნებები

### 6.2.1 სახელმწიფო ბაჟისგან გათავისუფლება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 186.1<sup>1</sup> მუხლის შესაბამისად, სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველია სახელმწიფო ბაჟის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტის დედნის წარუდგენლობა.

გამოკითხულ ადვოკატთა/იურისტთა 21%-ის განცხადებით, სახელმწიფო ბაჟის გადაუხდელობა გამხდარა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატებთან პირდაპირი გასაუბრების დროს აღინიშნა, რომ მთელ რიგ შემთხვევებში შრომით დავებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდა მოსარჩელეთათვის წარმოადგენს სასამართლოსთვის მიმართვის დამაბრკოლებელ გარემოებას. განსაკუთრებით ყურადღება გამახვილდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გამომდინარე დავებზე. აღინიშნა, რომ ხშირად, დამსაქმებელი, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში არ ახორციელებს საბოლოო ანგარიშსწორებას. ასეთ შემთხვევებს ადგილი აქვს ძირითადად მაშინ, როდესაც დამსაქმებლისათვის ცნობილი ხდება, რომ დასაქმებული აპირებს სამართლებრივ დავას (უგზავნის გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთებაზე წერილობით მოთხოვნას ან სხვა). ერთადერთი შემოსავლის წყაროს დაკარგვის პირობებში კი მოსარჩელებს უჭირთ სახელმწიფო ბაჟისთვის თანხის მოძიება. მხოლოდ ხელფასის გადახდის დაყოვნება, თუ დამატებით სახეზე არ არის მძიმე ფინანსური მდგომარეობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, სასამართლოს მხრიდან არ განიხილება სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლების ან მისი გადავადების საფუძვლად. იგივე პრობლემას აწყდებიან მოსარჩელები საქალაქო/რაიონული სასამართლოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ზემდგომ ინსტანციაში გასაჩივრების შემთხვევაში.

[30] „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 5.1.მ<sup>1</sup>

[31] „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 5.1.ჰ<sup>1</sup>

[32] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 39.1.ა.

[33] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 39.1.თ.



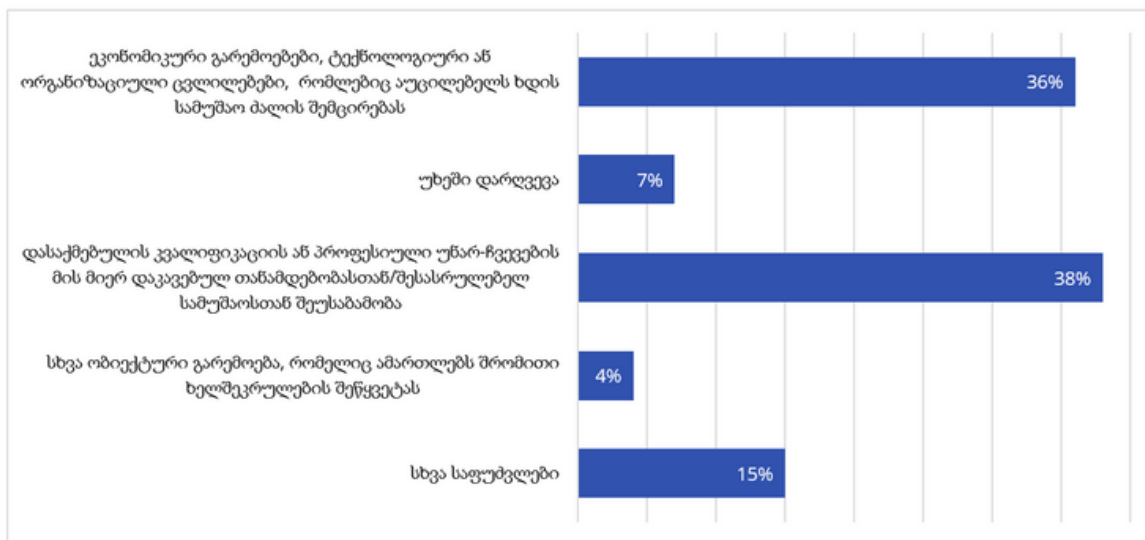
შრომით დავებზე სახელმწიფო ბაჟისგან მოსარჩელეთა გათავისუფლება წარმოადგენს სასამართლოს ხელმისაწვდომობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობას.

### 6.2.2. სახელმწიფო ბაჟის ოდენობის განსაზღვრა სშკ-ის 47.1.ა. ქვეპუნქტიდან გამომდინარე დავებზე

საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.“[34]

2023 წლის კვლევის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პრობლემური საკითხები[35] - ფარგლებში ბიზნესის/დამსაქმებელთა გამოკითხვის საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ყველაზე ხშირად გამოყენებულ საფუძველს წარმოადგენს სშკ-ის 47.1.ა. მუხლი - ე.წ. რეორგანიზაცია.

ცხრილი №11 - დამსაქმებლების მხრიდან ყველაზე ხშირად გამოყენებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი



საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების მხრიდან პირდაპირი გასაუბრების დროს აღინიშნა, რომ გაერთიანების პრაქტიკაში სადავო გათავისუფლების შემთხვევებში განსაკუთრებით ჭარბობს სშკ-ის 47.1.ა. ქვეპუნქტი - ე.წ. რეორგანიზაცია.

შესაბამისად, სასამართლოში გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით წარდგენილი სარჩელების დიდი ნაწილი სწორედ სშკ-ის 47.1.ა. მუხლის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას ეხება.

აქედან გამომდინარე, კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულ იქნა სახელმწიფო ბაჟის გამოანგარიშების სტანდარტი ე.წ. რეორგანიზაციის საფუძველზე დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევებში.

[34] სშკ, მუხლი 47.1.ა.

[35] კვლევა: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პრობლემური საკითხები, ევროპის ბიზნეს ასოციაცია და საქართველოს ადვოკატები დამოუკიდებელი პროფესიისთვის, 2023წ.



**კითხვაზე:**

ენ რეორგანიზაციის საფუძვლით (სშკ-ის მუხლი 47.1.ა.) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებული დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრების შემთხვევაში, როდესაც რეორგანიზაციასთან დაკავშირებულ რამდენიმე აქტს (ბრძანებას) ასაჩივრებთ, სასამართლოს მიერ სახელმწიფოს ბაჟის გადახდა მოითხოვება:

ა) დამსაქმებლის მიერ მიღებულ და თქვენს მიერ გასაჩივრებულ აქტზე (ბრძანებაზე) ინდივიდუალურად, თითოზე 100 ლარის ოდენობით.

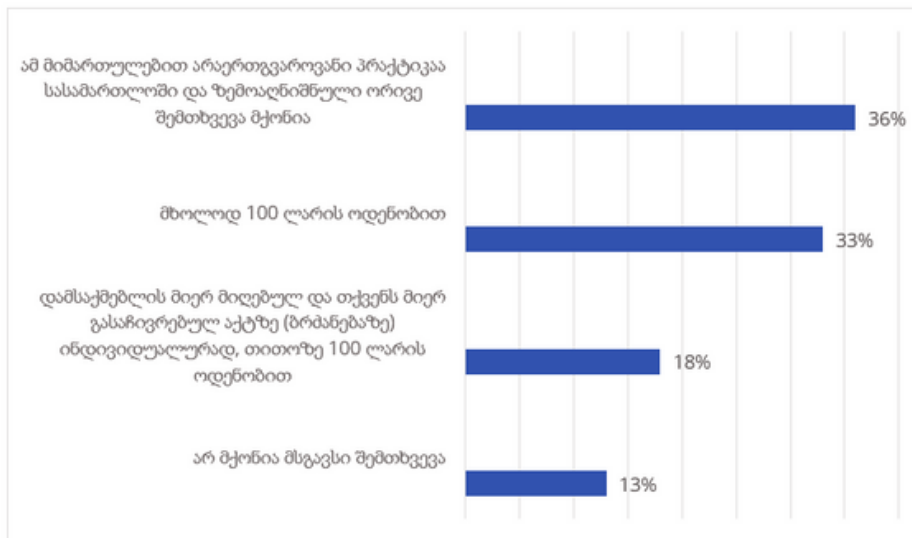
ბ) მხოლოდ 100 ლარის ოდენობით.

გ) ამ მიმართულებით არაერთგვაროვანი პრაქტიკაა სასამართლოში და ზემოაღნიშნული ორივე შემთხვევა მქონია.

დ) სხვა.

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი №12 - სახელმწიფო ბაჟის დაანგარიშების პრაქტიკა სშკ-ის 47.1.ა. მუხლის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში



საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატებთან პირდაპირი გასაუბრების დროს რესპონდენტების მხრიდან დაფიქსირებულ იქნა საკითხთან მიმართებით არაერთგვაროვანი პრაქტიკის არსებობა, რა დროსაც გადამწყვეტ როლს ასრულებს ინდივიდუალური მოსამართლის შეხედულება.

გასაუბრების დროს აღინიშნა, რომ სშკ-ის 47.1.ა. პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევებში, როდესაც არსებობს რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული რამდენიმე გასაჩივრებული ბრძანება, ხოლო სასამართლო უარს ამბობს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 186.1<sup>1</sup> მუხლის საფუძველზე (ყველა ერთმანეთთან დაკავშირებულ გასაჩივრებულ ბრძანებაზე ინდივიდუალურად სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის გადახდის მოთხოვნით), ხშირ შემთხვევაში მოსარჩელეთა მიერ ვერ ხდება მიღებული განჩინებების გასაჩივრება, დამატებითი ხარჯებისა და სასამართლო პროცესის კიდევ უფრო მეტად გაჭიანურების თავიდან აცილების მიზნით.

შრომითი დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია სწორი და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება სახელმწიფო ბაჟის გამოანგარიშების პრინციპთან დაკავშირებით.

### 6.2.3. სახელმწიფო ბაჟის ოდენობის განსაზღვრა სშკ-ის 47.1.თ. ქვეპუნქტიდან გამომდინარე დავებზე

საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.“[36]

მოცემულ შემთხვევაშიც, მსგავსად სშკ-ის 47.1.ა. მუხლის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებისა, პრობლემას წარმოადგენს სახელმწიფო ბაჟის გამოანგარიშების საკითხი.

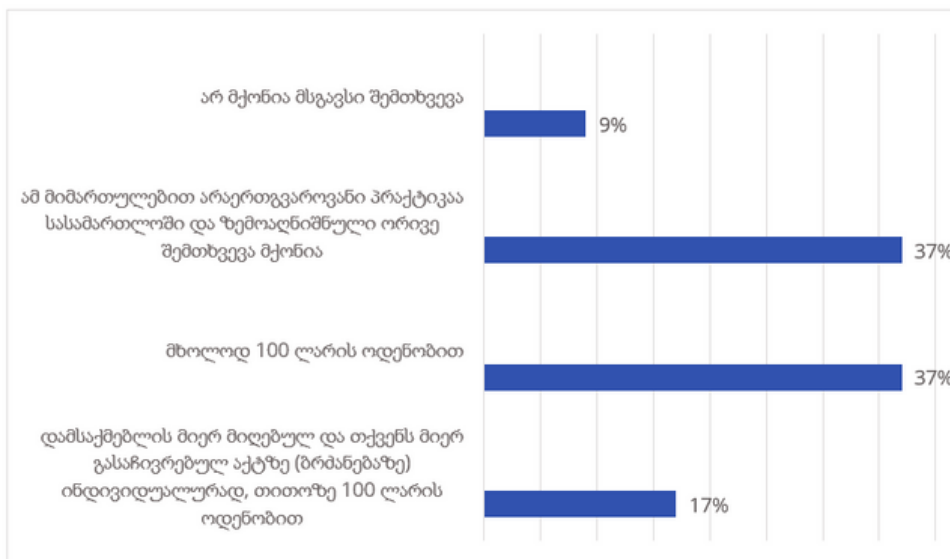
#### კითხვაზე:

ვალდებულების არაერთგზის დარღვევის გამო შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ შეწყვეტის შემთხვევაში (სშკ-ს მუხლი 47.1.თ.), როდესაც ასაჩივრებთ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებებს გათავისუფლების ბრძანებასთან ერთად, სასამართლოს მიერ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა მოითხოვება:

- ა) დამსაქმებლის მიერ მიღებულ და თქვენს მიერ გასაჩივრებულ აქტზე (ბრძანებაზე) ინდივიდუალურად, თითოზე 100 ლარის ოდენობით.
- ბ) მხოლოდ 100 ლარის ოდენობით.
- გ) ამ მიმართულებით არაერთგვაროვანი პრაქტიკაა სასამართლოში და ზემოაღნიშნული ორივე შემთხვევა მქონია.
- დ) სხვა.

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი №13 - სახელმწიფო ბაჟის დაანგარიშების პრაქტიკა ვალდებულების არაერთგზის დარღვევის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში



[36] სშკ, მუხლი 47.1.თ.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატებთან პირდაპირი გასაუბრების დროს რესპონდენტების მხრიდან დაფიქსირებულ იქნა საკითხთან მიმართებით არაერთგვაროვანი პრაქტიკის არსებობა, რა დროსაც გადამწყვეტ როლს ასრულებს ინდივიდუალური მოსამართლის შეხედულება.[37]

შრომითი დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია სწორი და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება სახელმწიფო ბაჟის გამოანგარიშების პრინციპთან დაკავშირებით.

## 6.2.4. სასამართლოს მიერ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლება მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე

### 6.2.4.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

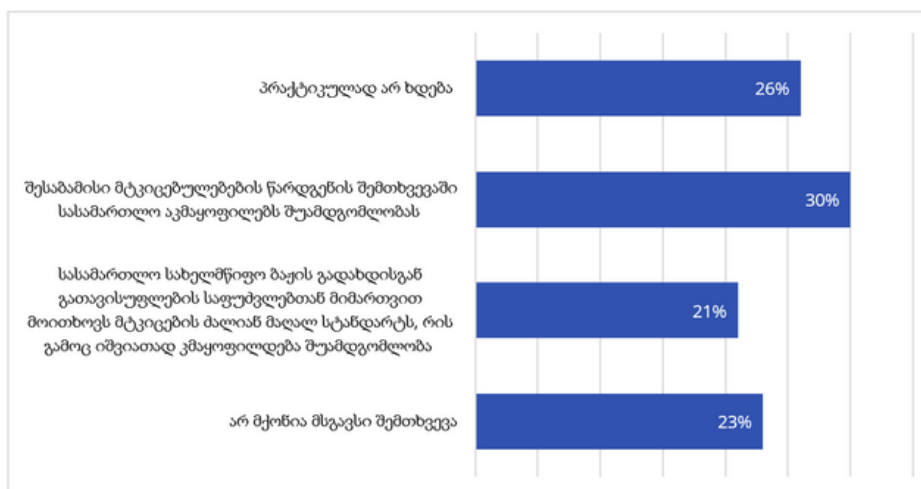
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, „სასამართლოს, მოქალაქის ქონებრივი მდგომარეობის გათვალისწინებით, თუ მოქალაქე დაასაბუთებს სასამართლო ხარჯების გადახდის შეუძლებლობას და სასამართლოს წარუდგენს უტყუარ მტკიცებულებებს, შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გაათავისუფლოს იგი სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, რის თაობაზედაც მოსამართლეს გამოაქვს მოტივირებული განჩინება.“[38]

კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულ იქნა მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე შრომით დავებში სასამართლოს მიერ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლების შემთხვევები.

**კითხვაზე** - პრაქტიკაში რამდენად ხშირად ხდება სასამართლოს მიერ შესაბამისი საფუძველების არსებობისას სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლების თაობაზე შუამდგომლობის დაკმაყოფილება?

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი №14 - სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლების პრაქტიკა



[37] თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის თაობაზე, საქმის #2/31245-22.

[38] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 47.1.

რესპონდენტთა ნაწილის მიერ აღინიშნა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოსგან განსხვავებით რეგიონებში, საქალაქო თუ რაიონულ სასამართლოებში, უფრო ხშირად აქვს ადგილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლების თაობაზე შუამდგომლობების დაკმაყოფილებას. აღნიშნული პოზიცია დაფიქსირებულ იქნა საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ პირდაპირი გასაუბრების დროსაც.

შრომითი დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია სწორი და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლების შემთხვევებზე.

## 6.2.5. სასამართლოს მიერ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გადავადება მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე

### 6.2.5.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

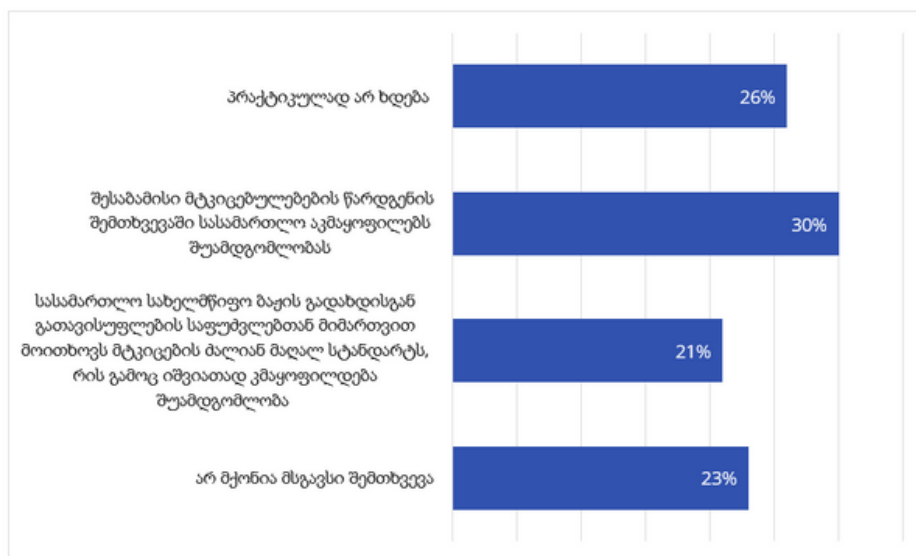
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, „სასამართლოს, მხარეთა ქონებრივი მდგომარეობის გათვალისწინებით, შეუძლია ერთ ან ორივე მხარეს გადაუვადოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდა ანდა შეამციროს მათი ოდენობა, თუ მხარე სასამართლოს უტყუარ მტკიცებულებებს წარუდგენს.“[39]

კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულ იქნა მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე შრომით დავებში სასამართლოს მიერ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გადავადებასთან დაკავშირებული შემთხვევები.

**კითხვაზე** - თქვენს პრაქტიკაში რამდენად ხშირად ხდება სასამართლოს მიერ შესაბამისი საფუძველების არსებობისას სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლების თაობაზე შუამდგომლობის დაკმაყოფილება?

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი №15 - სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გადავადების პრაქტიკა



[39] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 48.1.

რესპონდენტთა ნაწილის მიერ აღინიშნა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოსგან განსხვავებით რეგიონებში, საქალაქო თუ რაიონულ სასამართლოებში, უფრო ხშირად აქვს ადგილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გადავადების თაობაზე შუამდგომლობების დაკმაყოფილებას. აღნიშნული პოზიცია დაფიქსირებულ იქნა საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ პირდაპირი გასაუბრების დროსაც. შესაბამისად, კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა არაერთგვაროვანი პრაქტიკა სახელმწიფო ბაჟის დაანგარიშებასთან დაკავშირებით. აუცილებელია, სახელმწიფო ბაჟთან დაკავშირებით განისაზღვროს და დადგინდეს ერთიანი პრაქტიკა.

აქვე, აღნიშვნას საჭიროებს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ დასაქმებულის ფინანსური მდგომარეობა უარესდება. შესაბამისად, აუცილებელია მოდავე მხარისთვის წინასწარ იყოს ცნობილი ის სავარაუდო ხარჯები, რომელიც სასამართლოში საქმის წარმოებას უკავშირდება.

## VII. სარჩელის წარმოებაში მიღება

### 7.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

მხარის მიერ შრომით დავაზე სარჩელის მომზადებისა და სასამართლოში წარდგენის შემდგომ, მოსამართლე ან იღებს სარჩელს წარმოებაში, ან იღებს დასაბუთებულ განჩინებას სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის თაობაზე.[40]

სარჩელის შინაარსი და შესაბამისი რეკვიზიტები განსაზღვრულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე მუხლით.

სსსკ-ის 186.1<sup>1</sup> მუხლის შესაბამისად, სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს წარმოადგენს 178-ე მუხლის დარღვევით სარჩელის სასამართლოში შეტანა. ასეთ დროს სასამართლო: ა) მიიღებს სარჩელს, თუ აღნიშნული დარღვევა არსებითი არ არის. დარღვევა არსებითი არ არის, თუ მისი გამოსწორება შესაძლებელია მოსარჩელისთვის ისეთი სასამართლო დავალების მიცემით, რომელიც ხელს არ უშლის სარჩელისა და თანდართული დოკუმენტების ასლების მოპასუხისთვის ჩაბარებას ან ბ) გამოიტანს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ დასაბუთებულ განჩინებას, თუ აღნიშნული დარღვევა არსებითია. დარღვევა არსებითია, თუ მისი გამოსწორება შეუძლებელია მოსარჩელისთვის ისეთი სასამართლო დავალების მიცემით, რომელიც ხელს არ უშლის სარჩელისა და თანდართული დოკუმენტების ასლების მოპასუხისთვის ჩაბარებას.[41]

სსსკ-ის 186-ე მუხლის 2023 წლის 01 ივლისამდე არსებული რედაქცია ითვალისწინებდა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმას ყველა იმ შემთხვევაში, თუ სარჩელი შეტანილი იყო 178-ე მუხლში მითითებული პირობების დარღვევით.[42]

---

[40] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 186, მუხლი 187.

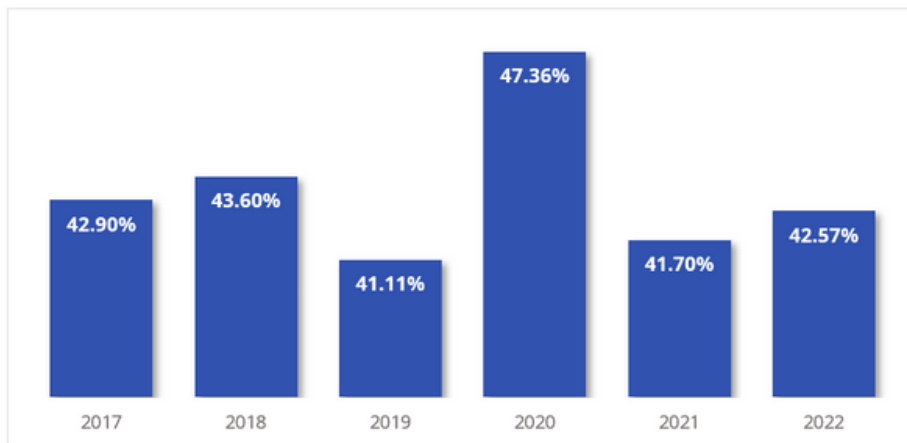
[41] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 186.1<sup>1</sup>

[42] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 186.1. (თ) ქვეპუნქტი ძალადაკარგულად იქნა ცნობილი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2023 წლის 3 თებერვლის გადაწყვეტილების საფუძველზე.

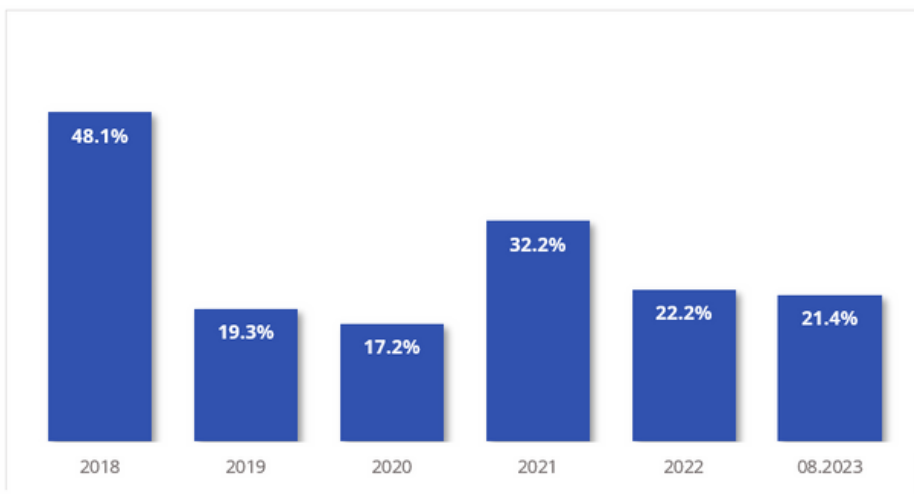
წინამდებარე კვლევის ფარგლებში, ცვლილების ამოქმედებიდან მოკლე პერიოდის გასვლის გამო, მწირი პრაქტიკის პირობებში სიღრმისეულად კვლევა ვერ განხორციელდებოდა სსსკ-ის 186.1<sup>1</sup> მუხლის ახლებურად გამოყენების პრაქტიკასთან დაკავშირებით. თუმცა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ, პირისპირი ინტერვიუების დროს, აღინიშნა რომ სასამართლოს მხრიდან ყოფილა შემთხვევა, როდესაც სასამართლოს სარჩელის წარმოებაში მიღების ნაცვლად, სსსკ-ის 186.1<sup>1</sup> (ა) მუხლის საფუძველზე, მოსარჩელისთვის მიუცია დავალება, რამდენადაც დარღვევა არსებითი არ ყოფილა. შესაბამისად, უნდა აღინიშნოს, რომ სასამართლოში ამ კუთხით პრაქტიკის სწორად და ერთგვაროვნად ჩამოყალიბების შემთხვევაში, თავიდან იქნება აცილებული საქმის განხილვის ვადის კიდევ უფრო მეტად გაჭიანურება, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს.

## 7.2. სასამართლოს სტატისტიკა

ცხრილი №16 - წლების მიხედვით შრომით დავებზე თბილისის საქალაქო სასამართლოში შესულ საქმეებზე სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის სტატისტიკა[43]



ცხრილი №17 - წლების მიხედვით შრომით დავებზე რუსთავის საქალაქო სასამართლოში შესულ საქმეებზე სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის სტატისტიკა



[43] <<https://tcc.court.ge/ka/Statistics>>



## 7.3. ძირითადი მიგნებები

### 7.3.1. სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძვლები

კვლევის ფარგლებში შრომით დავებზე წარდგენილი სარჩელების წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის პრაქტიკის გაანალიზების მიზნით განხორციელდა ა) რესპონდენტთა გამოკითხვა, ბ) საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატებთან პირისპირი ინტერვიუები, გ) სასამართლოს მიერ მიღებული განჩინებების ანალიზი.

გამოკითხულ რესპონდენტთა 48 პროცენტმა განაცხადა, რომ სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარი სხვადასხვა საფუძვლით ხშირ შემთხვევაში გამოიყენება სასამართლოს მიერ.

გამოკითხულ პირებს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარი ეთქვათ ძირითადად შემდეგი საფუძვლებით:

- რამდენიმე მოსარჩელის არსებობის შემთხვევაში, საქმის დაყოფის მიზნით;
- სარჩელს არ ერთოდა სახელმწიფო ბაჟის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არ იყო საკმარისი;
- სარჩელში არ იყო მითითებული სამართლებრივი საფუძვლები;

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ პირისპირი ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ სასამართლო სარჩელის წარმოებაში მიღებასთან დაკავშირებით სასამართლო პრაქტიკა განსხვავებულია და დამოკიდებულია ინდივიდუალური მოსამართლის შეხედულებაზე. შრომით სამართლებრივ დავებზე ერთი და იგივე საკითხთან დაკავშირებით კონკრეტულმა მოსამართლემ შესაძლებელია მიიღოს წარმოებაში საქმე, ხოლო მეორე მოსამართლემ უარი განაცხადოს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე. მაგალითისათვის მოყვანილ იქნა შემთხვევა, როდესაც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით (ასევე სახელოფასო დავალიანების დაფარვასთან დაკავშირებით) წარდგენილ სარჩელებზე დაბეგრული თანხის (ხელზე ასაღები) ოდენობის მითითების შემთხვევაში კონკრეტული მოსამართლეები უარს ამბობენ სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე და ითხოვენ დასაბეგრი თანხის მითითებას მოთხოვნაში/ფაქტობრივ გარემოებაში, როდესაც სხვა მოსამართლეები აღნიშნულ საკითხს არ განიხილავენ სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელ გარემოებად.[44]

### 7.3.2. სარჩელის დაყოფა

#### 7.3.2.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 86-87-ე მუხლები განსაზღვრავს საპროცესო თანამონაწილეობის საკითხებს. მითითებული ნორმების შესაბამისად, სარჩელი შეიძლება წარდგენილ იქნეს ერთად რამდენიმე მოსარჩელის მიერ ან რამდენიმე მოპასუხის წინააღმდეგ, თუ არსებობს შემდეგი სამი საფუძვლიდან ერთ-ერთი:

[44] 2020 წლის 02 ნოემბრის განჩინება სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის შესახებ, საქმე #2/22621-20.

- ა) სარჩელის საგანს წარმოადგენს საერთო უფლება;
- ბ) სასარჩელო მოთხოვნები გამომდინარეობს ერთი და იმავე საფუძვლებიდან;
- გ) სასარჩელო მოთხოვნები ერთგვაროვანია, მიუხედავად იმისა, ერთგვაროვანია თუ არა მათი საფუძველი და საგანი.

ამ შემთხვევებში, თითოეული მოსარჩელე ან მოპასუხე მეორე მხარის მიმართ პროცესში გამოდის დამოუკიდებლად.[45] ამასთან, თანამონაწილენი სარგებლობენ ყველა იმ საპროცესო უფლებით, რომლებიც ამ კოდექსის თანახმად მინიჭებული აქვთ მხარეებს.[46]

სსსკ-ის 182-ე მუხლის შესაბამისად, „მოსარჩელეს შეუძლია ერთ სარჩელში გააერთიანოს ამ სასამართლოს განსჯადი რამდენიმე მოთხოვნა ერთი და იმავე მოპასუხის მიმართ, იმისგან დამოუკიდებლად, ერთსა და იმავე საფუძვლებს ემყარება ეს მოთხოვნები, თუ - არა.“

„საპროცესო თანამონაწილეობის მიზანია, ერთ საქმეში (ერთ პროცესში) რამდენიმე მოთხოვნის, რამდენიმე სარჩელის გაერთიანებით და მათი ერთდროულად განხილვით გაიოლდეს სასამართლოს მიერ სამოქალაქო საქმეთა განხილვა, უფრო სწრაფად და ეფექტურად იქნეს დაცული პირთა უფლებები. ამდენად, საპროცესო თანამონაწილეობას, ე.ი. საქმეთა გაერთიანებას ერთ პროცესში, დიდი პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს, რამეთუ იგი პასუხობს საპროცესო ეკონომიის პრინციპს. საპროცესო ეკონომიის პრინციპზე აგებული პროცესი ნიშნავს საქმისწარმოების გამარტივებას, ხარჯებისა და დროის ეკონომიას. თანამონაწილეობის ინსტიტუტის უპირატესობა კიდევ იმაშიცაა, რომ ერთ საქმეში ხდება მთელი მტკიცებულებითი მასალის თავმოყრა. ამ მასალებს (მტკიცებულებებს) სასამართლო აფასებს ერთობლიობაში. შესაბამისად, საპროცესო თანამონაწილეობა ხელს უწყობს სადავო საკითხების მთელი კომპლექსის (ანუ ამ დროს წამოჭრილი უამრავი ან ყველა სადავო საკითხის) გადაწყვეტისას წინააღმდეგობების, წინააღმდეგობრივი გადაწყვეტილების მიღების თავიდან აცილებას, ერთგვაროვანი საქმეების სხვადასხვაგვარად გადაწყვეტის შესაძლებლობის თავიდან აცილებას.“[47]

სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნებიდან გამომდინარე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი იძლევა შესაძლებლობას სასამართლოს მიერ მოხდეს უკვე წარმოებაში მიღებული საქმეების გაერთიანებაც. „თუ სასამართლოს წარმოებაშია რამდენიმე ერთგვაროვანი და სამართლებრივად ერთმანეთთან დაკავშირებული საქმე, რომლებშიც ერთი და იგივე ან სხვადასხვა მხარე მონაწილეობს, სასამართლოს შეუძლია თავისი ინიციატივით ან მხარის შუამდგომლობით გააერთიანოს ეს საქმეები ერთ წარმოებად ერთად განხილვისათვის, თუ ასეთ გაერთიანებას შედეგად მოჰყვება დავის უფრო სწრაფად და სწორად განხილვა.“[48]

თუმცა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი სასამართლოს, ასევე აძლევს შესაძლებლობას გაერთიანებული მოთხოვნებიდან ცალკე წარმოებად გამოყოს ერთი ან რამდენიმე მოთხოვნა, თუ ცნობს, რომ მოთხოვნათა განცალკევებული გარჩევა უფრო მიზანშეწონილია.[49]

[45] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 86.2.

[46] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 87.1.

[47] შალვა ქურდაძე, ნინო ხუნაშვილი, სამოქალაქო საპროცესო სამართალი მეორე გამოცემა (შევსებული და გადამუშავებული), გამომცემლობა მერიდიანი, თბილისი, 2015.

[48] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 182.4.

[49] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 182.2.

ასევე, რამდენიმე მოსარჩელის მიერ ან რამდენიმე მოპასუხის მიმართ წარდგენილი მოთხოვნების მიღებისას, შეუძლია ცალკე წარმოებად გამოყოს ერთი ან რამდენიმე მოთხოვნა, თუ ცნობს, რომ მოთხოვნათა განცალკევებული განხილვა უფრო მიზანშეწონილია.[50]

საგულისხმოა, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძვლად არ არის განსაზღვრული მხარის მიერ სსსკ-ის 86-ე ან 182-ე მუხლებით მინიჭებული უფლებით სარგებლობა, ან ის შემთხვევა, როდესაც სასამართლოს განსხვავებული მოსაზრება გააჩნია რამდენიმე მოსარჩელის მიერ გაერთიანებული სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში საქმის ერთ საქმედ განხილვასთან დაკავშირებით.

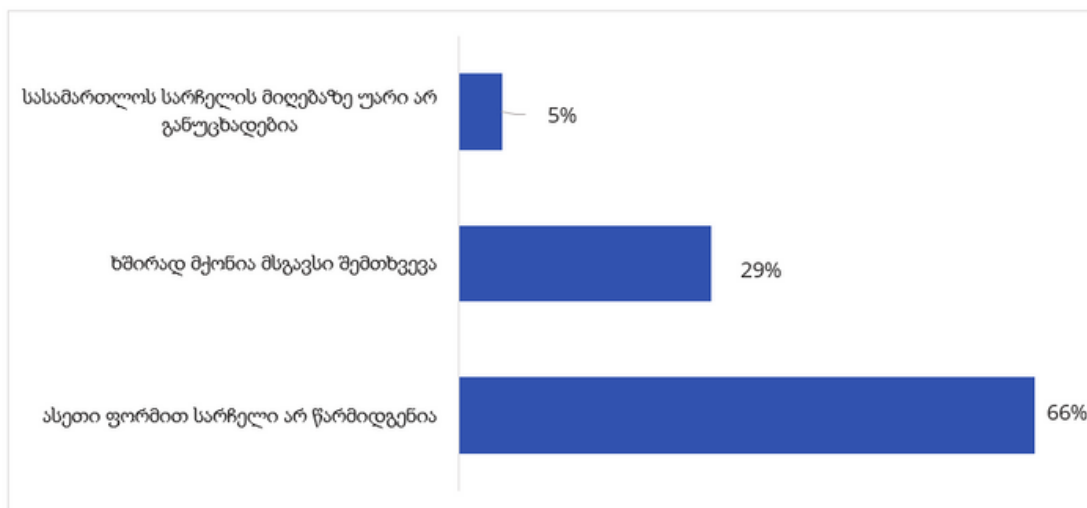
### 7.3.2.2. ძირითადი მიგნებები

კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულ იქნა საკითხი, თუ რამდენად ხშირია რამდენიმე მოსარჩელის მხრიდან ერთი მოპასუხის წინააღმდეგ ერთი და იგივე დავის საგანზე (მაგ. სახელფასო დავალიანების დაფარვა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, ერთი და იგივე სამართლებრივი საფუძვლით სამსახურიდან გათავისუფლება და ა.შ.) გაერთიანებული სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში სასამართლოს მიერ სარჩელის წარმოებაში მიღება.

**კითხვაზე** - რამდენიმე მოსარჩელის მიერ სარჩელის ერთობლივად წარდგენის შემთხვევაში, უთქვამს თუ არა სასამართლოს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარი სარჩელის დაყოფის მიზნით?

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი №18 - რამდენიმე მოსარჩელის მიერ გაერთიანებული სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში სასამართლოს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის სტატისტიკა



[50] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 182.3.

პირისპირი ინტერვიუების დროს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ აღინიშნა, რომ რამდენიმე მოსარჩელის მხრიდან ერთი მოპასუხის წინააღმდეგ ერთი და იგივე დავის საგანზე გაერთიანებული სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ ძირითადად არ ხდება სარჩელის წარმოებაში მიღება. განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს პრაქტიკაზე.

კონკრეტული საქმეების შესწავლის შედეგად გამოირკვა, რომ სასამართლოს მიერ ხშირ შემთხვევაში ზემოაღნიშნული წინაპირობებით გაერთიანებული სარჩელის წარმოებაში მიღება არ ხდება იმის მიუხედავად, აქვთ თუ არა მოსარჩელებს ერთ პირზე/ადვოკატზე გაცემული მინდობილობა. ბუნებრივია, როდესაც მოსარჩელებს ჰყავთ ერთი წარმომადგენელი პროცესში, ასეთ დროს არ წარმოიშობა საქმის განხილვის გაჭიანურების რისკი იმ მიზეზით, რომ მოსარჩელები ცხოვრობენ სხვადასხვა მისამართზე და გართულება დოკუმენტაციის/უწყების ჩაბარება. წარმომადგენლის საქმეში არსებობა, ხსნის მითითებულ პრობლემას.

საგულისხმოა, რომ სარჩელის დაშლის/დაყოფის შემთხვევაში სარჩელების განაწილება ხდება სხვადასხვა მოსამართლეზე, საქმის წარმოების დასრულება კი შესაბამისად, - სხვადასხვა პერიოდში. ერთი მოსამართლის მიერ საქმის განხილვამ და გადაწყვეტილების მიღებამ შესაძლოა დროში გაუსწროს მეორე მოსამართლეს. ბუნებრივია, ასეთ პირობებში არსებობს შეჯიბრებითობის პრინციპის დარღვევის რისკი. მხარეთათვის წინასწარ ხდება ცნობილი სასამართლოს შესაძლო პოზიციებისა და მტკიცებულებების შეფასების შესახებ, რაც შემდგომში შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას მეორე, მესამე და ა.შ. საქმეზე. მაგალითად, მეორე საქმეზე წარდგენილ იქნას ის მტკიცებულება, რომელიც არ იქნა წარდგენილი პირველ საქმეზე. შესაბამისად, იდენტურ საქმეებზე არსებობს რისკი მიღებულ იქნეს განსხვავებული გადაწყვეტილებები.

პირისპირი ინტერვიუების დროს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ ასევე აღინიშნა, რომ ხშირია შემთხვევები, როდესაც მითითებული ტიპის სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის განჩინების არსებობის მიუხედავად, იგივე სარჩელის რამდენჯერმე სასამართლოში წარდგენისას იმავე მოსამართლის მიერ საბოლოოდ ხდება სარჩელის წარმოებაში მიღება. ყოფილა შემთხვევა, როდესაც ასეთი გზით სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდგომ მოსამართლეს უკვე წარმოებაში არსებული საქმე კვლავ დაუშლია, თუმცა, ამ შემთხვევაში ამგვარი სარჩელები იგივე მოსამართლის განხილვაში მოქცეულა.[51]

აღსანიშნავია, რომ რიგ შემთხვევებში სასამართლო განჩინებაშივე უთითებს, რომ „აღნიშნული გარემოება, თავისთავად არ წარმოადგენს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის დამოუკიდებელ საფუძველს, თუმცა სასამართლო მასზე ყურადღებას ამახვილებს იმ მიზნით, რომ დავის სწრაფი და ეფექტური გადაწყვეტის ხელშეწყობისათვის მოსარჩელეთა მიერ გათვალისწინებული იქნეს ცალ-ცალკე მოთხოვნებით მომართვის მიზანშეწონილობა სარჩელის განმეორებით წარმოდგენის შემთხვევაში.“[52]

მნიშვნელოვანია, რამდენიმე მოსარჩელის მიერ სარჩელის გაერთიანების შემთხვევაში (მაშინ, როდესაც აღნიშნულის საპროცესო წინაპირობები არსებობს), გათვალისწინებულ იქნა მოსარჩელეთა ინტერესები და სსსკ-ის 86-ე და 182-ე მუხლებში ასახული მიზნები, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკა და ჩამოყალიბდეს ერთიანი სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც არ აიძულებს მოსარჩელეს უარი თქვას სასამართლოსთვის მიმართვაზე.

---

[51] თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 06 აგვისტოს განჩინება, საქმის #2/19486-21; თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2020 წლის 02 ნოემბრის განჩინება, 2/22621-20.

[52] თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 06 აგვისტოს განჩინება, საქმის #2/19486-21.

ბუნებრივია, მაგალითისათვის 21 მოსარჩელის საქმის წარმოება ერთი საქმის ფარგლებში თავად მოსარჩელეთათვის შედარებით ნაკლებ ხარჯებთან არის დაკავშირებული (მაგ. ადვოკატის მომსახურების ხარჯი), ვიდრე მათი ინდივიდუალური განხილვა, რასაც ხშირად შრომით დავებში გადამწყვეტი მნიშვნელობა გააჩნია.

## VIII. შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე სასამართლოს განხილვის ვადები

### 8.1. სასამართლოში დავის განხილვის ვადები

#### 8.1.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

შრომითი დავების სპეციფიკიდან და მხარეთა ინტერესებიდან გამომდინარე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ითვალისწინებს შრომითი დავების განხილვის მოკლე ვადებს. სსსკ-ის 59.3. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავები განხილული უნდა იქნეს არაუგვიანეს 1 თვისა.

აღნიშნულს გადამწყვეტი მნიშვნელობა გააჩნია დავის ორივე მხარისთვის - დასაქმებულისა და დამსაქმებლისთვის:

- ერთი მხრივ, მოდავე დასაქმებულისათვის, რომელიც დარჩენილია შრომის ანაზღაურების, ან სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში - შემოსავლის წყაროს გარეშე, დავის მოკლე ვადაში განხილვას გადამწყვეტი მნიშვნელობა გააჩნია. მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც საქართველოში მაღალია უმუშევრობის მაჩვენებელი, არ არსებობს უმუშევრობის შემწეობა/დაზღვევა ან რაიმე სოციალური გარანტია სამსახურის გარეშე დარჩენილი პირისთვის, თუ იგი არ ექცევა სოციალურად დაუცველთა ბაზაში, რომელსაც სახელმწიფო უნიშნავს გარკვეულ შეღავათებსა და დახმარებას;
- მეორე მხრივ, დამსაქმებლისთვის, რომელმაც მისი გადანყვეტილების სადავოობისას უნდა მიიღოს კონკრეტული ბიზნეს გადანყვეტილება (მაგ. გათავისუფლების პირის პოზიციაზე დანიშნოს სხვა დასაქმებული). ამასთან, გასათვალისწინებელია იძულებითი განაცდურის ოდენობა, რომელიც სასამართლო ვადის გაჭიანურების შემთხვევაში ყოველთვის იზრდება.

#### 8.1.2. ძირითადი მიგნებები

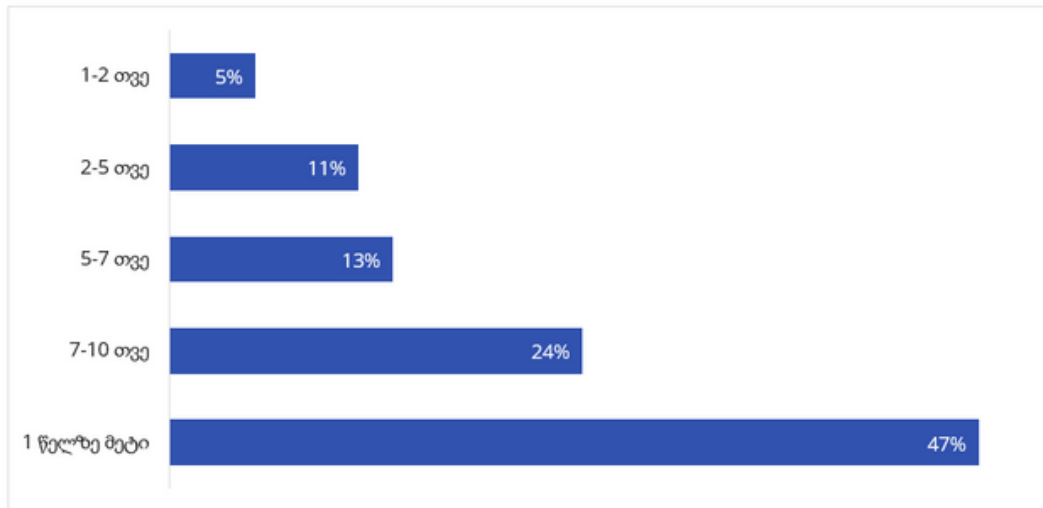
კვლევის ფარგლებში შრომით დავებზე სასამართლოს განხილვის ვადებთან დაკავშირებული პრაქტიკის გაანალიზების მიზნით განხორციელდა: ა) რესპონდენტთა გამოკითხვა; ბ) საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატებთან პირისპირი ინტერვიუები; გ) საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის წარმომადგენლებთან პირისპირი ინტერვიუები; დ) ევროპის ბიზნეს ასოციაციისა და საქართველოს ადვოკატები დამოუკიდებელი პროფესიისათვის ერთობლივი კვლევის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პრობლემური საკითხების ანალიზი;



**კითხვაზე** - საშუალოდ რა ვადაში განიხილება შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული დავები თითო ინსტანციის სასამართლოში?

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი № 19 - შრომითი დავის განხილვის ვადები თითო ინსტანციაში



საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ, პირისპირი ინტერვიუების დროს, საქმეზე ჯეროვანი მართლმსაჯულების განხორციელების ერთ-ერთ უმთავრეს პრობლემად აღინიშნა სასამართლოში შრომითი დავების გაჭიანურების საკითხი. ადვოკატების მიერ, მითითებულ იქნა, რომ რიგ შემთხვევებში დასაქმებულები თავს იკავებენ სასამართლო წარმოების დაწყებაზე სწორედ მრავალწლიანი დავის პერსპექტივის გამო.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის წარმომადგენლების მიერ შრომით დავებზე სასამართლო წარმოების ერთ-ერთ უმთავრეს პრობლემად დაფიქსირდა სწორედ საქმის განხილვის ვადები.

ევროპის ბიზნეს ასოციაციისა და საქართველოს ადვოკატები დამოუკიდებელი პროფესიისათვის ერთობლივი კვლევის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პრობლემური საკითხების - მიხედვით, გამოკითხული დამსაქმებელი კომპანიების მიერ ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემურ პრაქტიკულ გამოწვევად დასახელებულ იქნა სასამართლოს განხილვის ვადები.

## 8.2. სასამართლოს დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების ვადები

### 8.2.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან 14 დღის ვადაში სასამართლო ამზადებს დასაბუთებულ გადაწყვეტილებას მხარეთათვის გადასაცემად,[53] მითითებული ვადა საკასაციო სასამართლოსთვის შეადგენს - 1 თვეს.[54]

[53] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 257.2

[54] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 257.3



ამავე კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლის შესაბამისად, თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

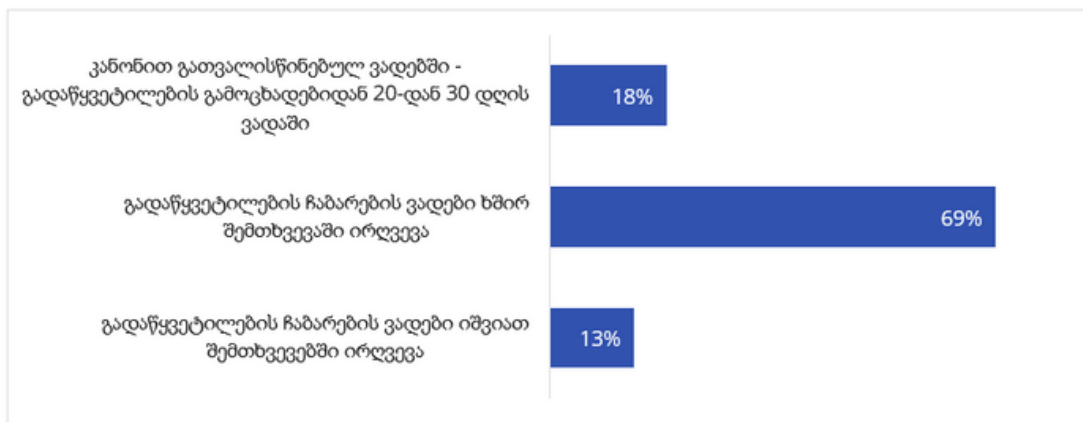
### 8.2.2. ძირითადი მიგნებები

კვლევის ფარგლებში შრომით დავებზე სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების ჩაბარების ვადებთან დაკავშირებული პრაქტიკის გაანალიზების მიზნით განხორციელდა: ა) რესპონდენტთა გამოკითხვა; ბ) საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატებთან პირისპირი ინტერვიუები;

**კითხვაზე** - სასამართლო შრომით სამართლებრივ დავებზე მიღებული გადაწყვეტილების ჩაბარებას რა ვადაში ახორციელებს?

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი № 20 - სასამართლოს დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების ვადები



სასამართლოს დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების ვადების ხშირ შემთხვევაში დაგვიანება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად იქნა აღნიშნული საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების მიერ.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის მიერ, სასამართლოს მიერ დავების განხილვის პრობლემის გადაწყვეტის, ერთიანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების მნიშვნელოვან კომპონენტად აღინიშნა ქვეყანაში შრომითი სასამართლოების შექმნა. საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის მხრიდან ყურადღება გამახვილდა არბიტრაჟის, როგორც დავის განმხილველი ორგანოს შესაძლო გაძლიერებაზე შრომით დავებში. აღნიშნული პოზიცია არ იქნა გაზიარებული საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ.

## IX. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენება შრომით დავებში

### 9.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, მოსარჩელეს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ განცხადებით, რომელშიც მითითებული უნდა იყოს გარემოებები, რომელთა გამოც სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებლობა გააძნელებს ან შეუძლებელს გახდის დარღვეული ან სადავო უფლების განხორციელებას, გამოიწვევს გამოუსწორებელ და პირდაპირ ზიანს ან ისეთ ზიანს, რომელიც კომპენსირებული ვერ იქნება მოპასუხისათვის ზიანის ანაზღაურების დაკისრებით. განცხადება უნდა შეიცავდეს შესაბამის დასაბუთებას.[55]

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ითვალისწინებს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების სახეების ფართო ჩამონათვალს.[56]

შრომითი დავების ფარგლებში, დასაქმებულის ინტერესების დაცვის კუთხით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია:

- ყადაღის დადების უფლებით სარგებლობა ქონებაზე, ფასიან ქალაქდებასა თუ ფულად სახსრებზე, რომლებიც მოპასუხეს ეკუთვნის და არის მასთან ან სხვა პირთან;
- მოპასუხისთვის გარკვეული მოქმედების შესრულების აკრძალვა.

დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევებში, მისი პირველადი მოთხოვნის - სამსახურში აღდგენის უზრუნველყოფის მიზნით არსებითი მნიშვნელობა გააჩნია დამსაქმებლისთვის დავის დასრულებამდე ახალი კადრის გრძელვადიანი პერიოდით დანიშვნის აკრძალვას.

### 9.2. ძირითადი მიგნებები

სარჩელის უზრუნველყოფის სახით დამსაქმებლისთვის დავის დასრულებამდე ახალი კადრის გრძელვადიანი პერიოდით დანიშვნის აკრძალვასთან დაკავშირებით, სასამართლოს პრაქტიკასთან დაკავშირებით,

**კითხვაზე** - შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, სასამართლოსთვის მიმართვის შემთხვევაში, რამდენად ხშირად ხდება სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების სახით დამსაქმებლისთვის დავის დასრულებამდე ახალი კადრის გრძელვადიანი პერიოდით დანიშვნის აკრძალვა?

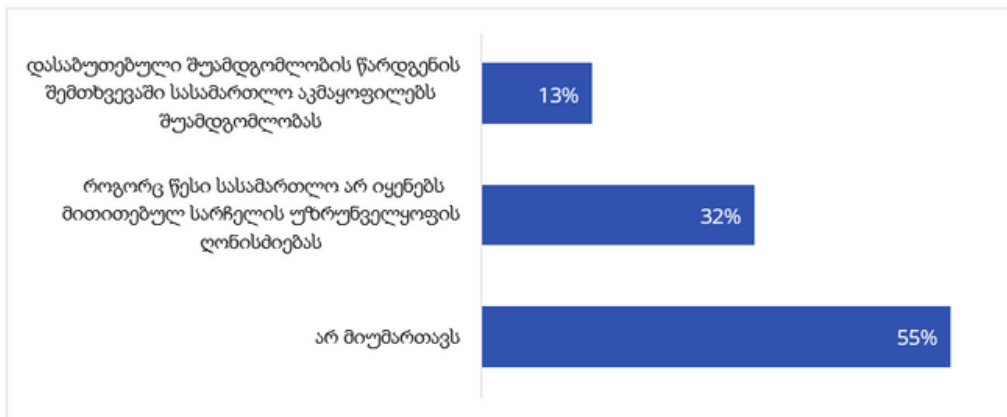
რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

---

[55] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 191.1.

[56] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 198.

ცხრილი № 21 - სარჩელის უზრუნველყოფის სახით დამსაქმებლისთვის დავის დასრულებამდე ახალი კადრის გრძელვადიანი პერიოდით დანიშვნის აკრძალვა



რესპონდენტების მხრიდან დამატებით აღნიშნულ იქნა, რომ ზემოაღნიშნული უზრუნველყოფის ღონისძიება შედარებით ხშირად გამოიყენება რეგიონებში, საქალაქო თუ რაიონული სასამართლოების მიერ, ვიდრე თბილისის საქალაქო სასამართლოში.[57]

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენლის მიერ აღინიშნა, რომ ბიზნესისთვის არსებითია წინასწარ იყოს ცნობილი სასამართლოს სტანდარტი თუ რა შემთხვევებში გამოიყენება ფულად სახსრებსა თუ სხვა ქონებაზე სარჩელის უზრუნველყოფის მიზნით ყადაღა. განმარტებულ იქნა, რომ ამ საკითხთან დაკავშირებით, პრაქტიკაში არაერთგვაროვანი მიდგომაა.

## X. დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებული შრომითი დავები

### 10.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

ბოლო წლების გამავლობაში, ევროდირექტივების იმპლემენტაციის კვალდაკვალ, საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელდა მთელი რიგი პოზიტიური ცვლილებები. ცვლილებები ასევე შეეხო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხების რეგულირებას. გაჩნდა დისკრიმინაციის და მისი ფორმების დეფინიცია და ერთმნიშვნელოვნად აიკრძალა დისკრიმინაციული მოპყრობა შრომითი ურთიერთობის ყველა ეტაპზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეშვიდე<sup>3</sup> კარი ითვალისწინებს სამართალწარმოების მომწესრიგებელ ნორმებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეზე.

[57] ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო 2020 წლის 29 მაისის განჩინება საჩივრის დაკმაყოფილების შესახებ - საქმე №2/ბ-311-2020, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო 2020 წლის 19 ივნისის განჩინება საჩივრის დაკმაყოფილების შესახებ - საქმე №2/ბ-335-2020, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო 2020 წლის 01 აპრილის განჩინება სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ - საქმე №3/123-20, გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 13 აგვისტოს განჩინება სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ - საქმე №2/511-21, ქუთაისის საქალაქო სასამართლო 2020 წლის 25 მარტის განჩინება სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ - საქმე №2/551-20, გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 08 დეკემბრის განჩინება სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ - საქმე №3/166-21.

სსსკ-ის 363<sup>2</sup> მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დანესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.

სსსკ-ის 363<sup>2.2</sup> მუხლის შესაბამისად, პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

საპროცესო კოდექსი ითვალისწინებს დისკრიმინაციას დაკავშირებული საკითხების დაჩქარებული წესით განხილვას. სსსკ-ის 363<sup>3</sup> მუხლის შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

დისკრიმინაციული მიდგომის ყველა ფორმის აღმოფხვრას შრომით ურთიერთობებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა უკავია. დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო წარმოადგენს ღირსეული დასაქმების ერთ-ერთ უმთავრეს კომპონენტს.

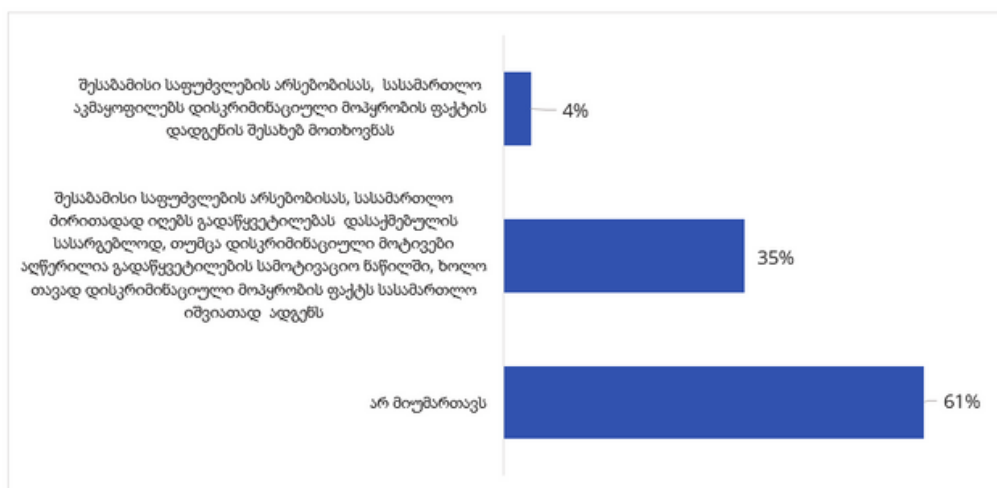
კვლევა შეეხო შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებზე რიგ პრობლემურ საკითხებს.

## 10.2. ძირითადი მიგნებები

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებულ დავებზე გამოკითხულ რესპონდენტთა ნაწილს არ ჰქონია პრაქტიკა. ხოლო, რესპონდენტთა მიერ წარმოებულ საქმეებში ძირითადად ფიქსირდებოდა დავა სქესის, ასაკის, აზრის გამოხატვის, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენაზე.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებულ სასამართლოს გადაწყვეტილებებთან მიმართებით რესპონდენტთა მიერ აღინიშნა:

ცხრილი № 22 - რესპონდენტების პრაქტიკა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებულ დავებზე



**კითხვაზე** - მოგიტხოვიათ თუ არა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან ერთად მორალური ზიანის ანაზღაურება შრომით დავებში?

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

რესპონდენტთა 89%-ს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან ერთად არ მოუტხოვია მორალური ზიანის ანაზღაურება. აქედან, 43%-ს არ მიუმართავს იმ მიზეზით, რომ მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულების არსებობის პირობებში, კლიენტს/ბენეფიციარს უარი განუცხადებია თანხის გადახდაზე (შესაბამისად, მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნაზე).

შესაბამისად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებზე მოხდეს ერთიანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრინციპის კანონით გათვალისწინებული სტანდარტის დაცვა.

## **XI. გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობასთან, სამსახურში აღდგენასთან და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სასამართლო დავები**

### **11.1. საკანონმდებლო რეგულაცია**

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო 48-ე მუხლი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს.

სშკ-ის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.[58] ამასთან, დასაქმებულს უფლება აქვს, პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.[59]

შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, დასაქმებულებს ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ დაიწყონ ინდივიდუალურად სასამართლო დავა ცალკეული უფლების დარღვევის ფაქტებზე (მაგალითად გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი რამდენიმე საათის ანაზღაურება და ა.შ.).

[58] საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48.8.

[59] საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48.9.



გარდა ხარჯებისა, აღნიშნული საკითხი უკავშირდება გრძელვადიან ურთიერთობებში მხარეთა შორის უთანხმოების გაღრმავებას, რომელმაც საბოლოო ჯამში შესაძლებელია გამოიწვიოს დასაქმებულის მიმართ ნეგატიური დამოკიდებულება, შრომითი ხელშეკრულების ვადის არ გაგრძელება ან მისი შეწყვეტა. შესაბამისად, ლოგიკურია, რომ სასამართლო შრომით დავებში მოწინავე ადგილი უკავია გათავისუფლების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნებს. შესაბამისად, ამ მიმართულებით განჭვრეტადი, ერთგვაროვანი, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებზე მორგებული სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა გააჩნია დავის ორივე მხარისთვის.

## 11.2. ძირითადი მიგნებები

კვლევის ფარგლებში გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობასთან, სამსახურში აღდგენასთან და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სასამართლო პრაქტიკის გაანალიზების მიზნით განხორციელდა: ა) რესპონდენტთა გამოკითხვა; ბ) საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატებთან პირისპირი ინტერვიუები; გ) საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის წარმომადგენლებთან პირისპირი ინტერვიუები; დ) ევროპის ბიზნეს ასოციაციისა და საქართველოს ადვოკატები დამოუკიდებელი პროფესიისათვის ერთობლივი კვლევის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პრობლემური საკითხების ანალიზი; ე) სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი;

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის წარმომადგენლებთან პირისპირი ინტერვიუების დროს ინტერვიუების მხრიდან აღინიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გამომდინარე დავებზე არ არსებობს სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული ერთიანი, განჭვრეტადი სტანდარტი, რომელიც ბიზნეს დაეხმარებოდა კანონიერი გადაწყვეტილების მიღებაში. ევროპის ბიზნეს ასოციაციისა და საქართველოს ადვოკატები დამოუკიდებელი პროფესიისათვის ერთობლივი კვლევა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პრობლემური საკითხების ანალიზი - დამსაქმებლებისთვის ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემურ პრაქტიკულ გამოწვევად მითითებულ საკითხთან დაკავშირებით ასახელებს განჭვრეტადი კანონის არ არსებობას.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენლის მითითებით, „შრომით დავებში დღეს ბიზნესს რეალურად არ შეუძლია განჭვრეტოს თუ რა შემთხვევაში არის კანონიერი მისი გადაწყვეტილება, განსაკუთრებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, და რა შემთხვევაში შეიძლება სასამართლომ ჩათვალოს ეს უკანონოდ. ეს არის ალბათ ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი.“

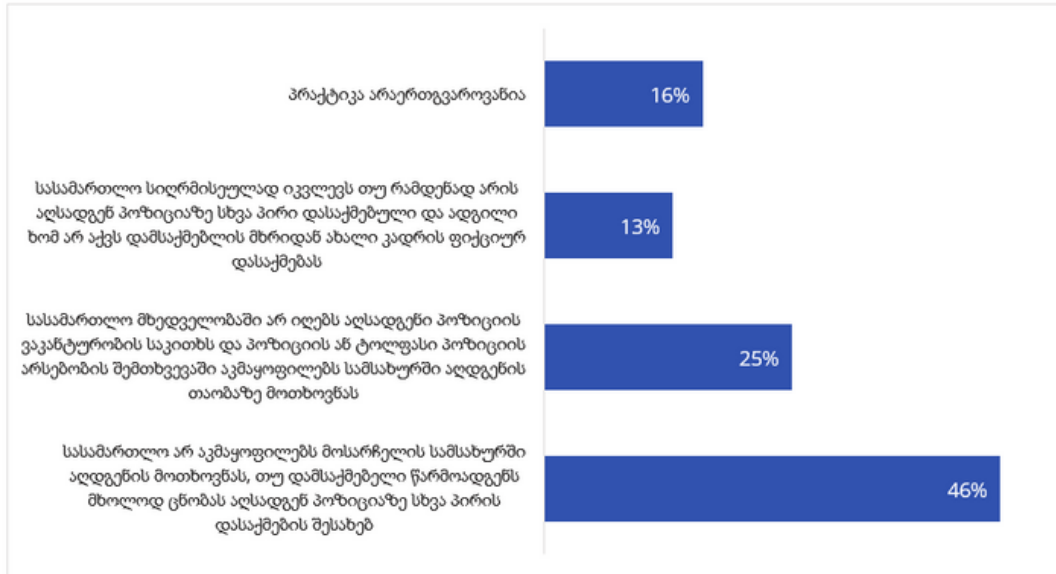
საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების შეფასებით, დღეის მდგომარეობით, სასამართლოს მიერ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საკითხის შეფასებისას, სასამართლოს მსჯელობა მეტ წილად შეესაბამება შრომის კოდექსის სულისკვეთებასა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებს, თუმცა უდიდეს პრობლემას წარმოადგენს დასაქმებულისათვის უმთავრესი მოთხოვნის - პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილება.

**კითხვაზე** - რამდენად სიღრმისეულად იკვლევს სასამართლო დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის არსებობის შემთხვევაში პოზიციის ვაკანტურობის საკითხს?



რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი № 23 - სასამართლოს მიერ პოზიციის ვაკანტურობის საკითხის გამოკვლევა სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის არსებობის შემთხვევაში



სხვადასხვა ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებების/განჩინებების ანალიზის შედეგად ფიქსირდება არაერთგვაროვანი პრაქტიკა მითითებულ საკითხთან დაკავშირებით. ხშირ შემთხვევაში სასამართლო გადაწყვეტილებებში სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის არ დაკმაყოფილების მიზეზად მითითებულია აღსადგენი ვაკანტური პოზიციის/ტოლფასი პოზიციის არ არსებობა, რაც დადასტურებულია მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტებით. გარდა ამისა, რიგ შემთხვევებში, სასამართლოს პოზიციის ვაკანტურობის საკითხზე მტკიცების ტვირთი გადააქვს მოსარჩელე მხარეზე. აღნიშნული მტკიცების ტვირთის ზიდვა მოსარჩელისთვის კი, პრაქტიკაში, ძალიან რთულია.[60]

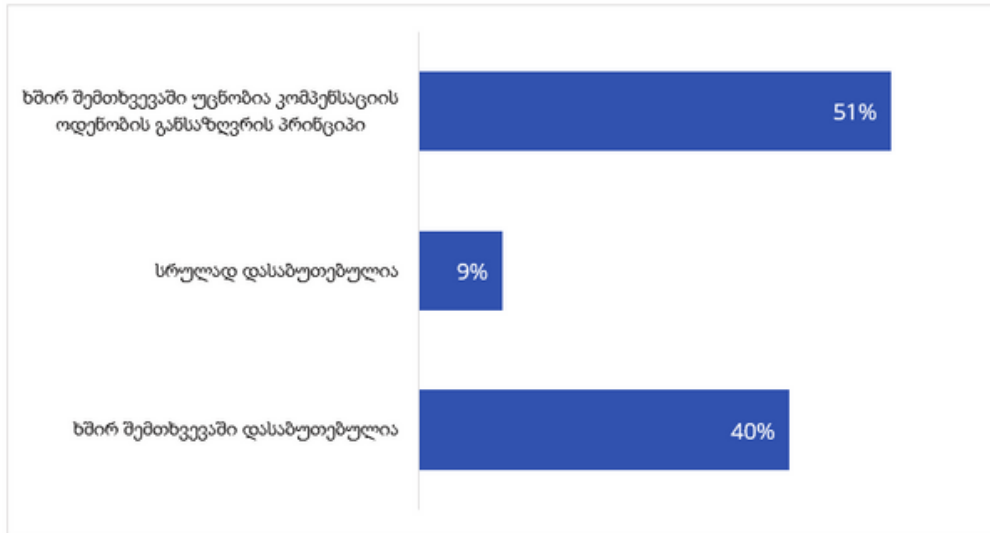
სამსახურში აღდგენის თაობაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილების ერთ-ერთ კრიტერიუმად პოზიციის ვაკანტურობის განსაზღვრის პირობებში, ძალიან მნიშვნელოვანია სასამართლოების მიერ (შუამდგომლობის დაყენების შემთხვევაში) სარჩელის უზრუნველყოფის სახით - დამსაქმებლისთვის დავის დასრულებამდე ახალი კადრის გრძელვადიანი პერიოდით დანიშვნის აკრძალვის - მართებულად გამოყენება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოში შრომითი დავების განხილვის ვადების გაჭიანურების დროს სამსახურში აღდგენა, როგორც დასაქმებულის უმთავრესი ინტერესი, მუდამ მიუღწეველი დარჩება.

**კითხვაზე** - რამდენად დასაბუთებულია სასამართლოს გადაწყვეტილებები სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით?

[60] თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2020 წლის 14 თებერვლის განჩინება - საქმე № 2ბ/2695-21, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება - საქმე № 2ბ/191-20, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 21 დეკემბრის გადაწყვეტილება - საქმე №2ბ/198-21, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 11 მარტის განჩინება - საქმე № ას-1209-2021, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 2 მარტის განჩინება - საქმე № ას-1255-2021, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 09 ივნისის გადაწყვეტილება - საქმე № 2/10514-18.

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი № 24 - შრომით დავებში სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის სტანდარტი



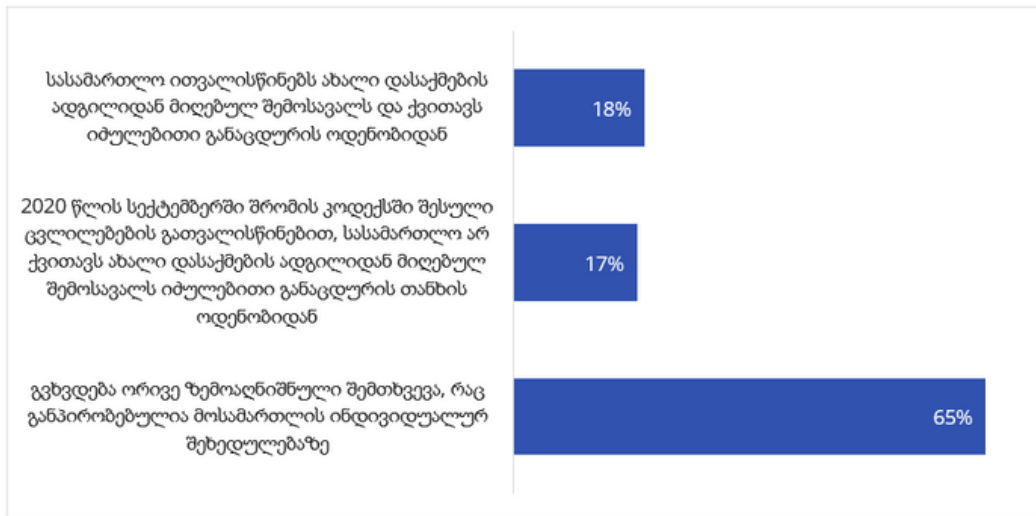
საქართველოს შრომის კოდექსის 48.9 მუხლი არ განსაზღვრავს სამსახურში აღდგენლობის გამო სასამართლოს მიერ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს. ამ მოცემულობაში, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება თავად სასამართლოს მიერ მითითებული კრიტერიუმების სამართლიანად განსაზღვრას და ერთიანი სასამართლო სტანდარტის ჩამოყალიბებას, რათა არ გაჩნდეს სასამართლო გადაწყვეტილებების მიმართ არასამართლიანობის განცდა.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ადვოკატების შეფასებით, რიგ შემთხვევებში გადაწყვეტილებაში მითითებულია კრიტერიუმები, რომლითაც უნდა მოხდეს სამსახურში აღდგენლობის გამო კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა, თუმცა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სასამართლოს არგუმენტაცია შესაბამისობაში არ არის მოყვანილი ამავე გადაწყვეტილებაში მითითებულ სახელმძღვანელო კრიტერიუმებთან.

**კითხვაზე** - შრომით დავებში იძულებითი განაცდურის განსაზღვრისას რამდენად ითვალისწინებს სასამართლო გათავისუფლების შემდეგ დასაქმებულის ახალ სამსახურში დასაქმების ფაქტს და სხვა დასაქმების ადგილიდან მიღებული შემოსავლის ოდენობას?

რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებულ იქნა შემდეგი:

ცხრილი № 25 - იძულებითი განაცდურის განსაზღვრისას ახალი დასაქმების ადგილიდან მიღებული შემოსავლის გათვალისწინება სასამართლოს მიერ



მნიშვნელოვანია, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების გათვალისწინებით ჩამოყალიბდეს ერთიანი მიდგომა გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებისას.

ამასთან, გათვალისწინებულ იქნას ის გარემოება, რომ შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს დავის პერიოდში დასაქმების შემთხვევაში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებიდან მიღებული ხელფასის გამოქვითვას. ეს, მით უფრო მაშინ, როდესაც სშკ-ის 48.9 მუხლით კანონმდებელი კონკრეტულად ავლენს ნებას თუ რა უნდა იქნას გათვალისწინებული იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სასამართლოს მიერ (სშკ-ის 48.2 მუხლით დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მიცემული კომპენსაცია).

## XII. სასამართლო მედიაცია

### 12.1. საკანონმდებლო რეგულაცია

დავის გადაწყვეტის ეფექტური სისტემა იწყება სწორედ კონსესუსზე დაფუძნებულ პროცესებზე, რომლის ერთ-ერთი საშუალებაა მედიაცია.[61]

სასამართლო მედიაციის საკანონმდებლო რეგულირება 2011 წლის ბოლოდან გვხდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 187<sup>3</sup> მუხლის პირველი ნაწილის გ<sup>1</sup> ქვეპუნქტის შესაბამისად, სასამართლო მედიაცია შეიძლება გავრცელდეს: შრომით სამართლებრივ დავებზე, გარდა საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული კოლექტიური დავისა.

[61] *Labour Dispute Systems (Guidelines for improved performance)*. International Training Centre of the International Labour Organization. 2013. p 20. <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_211468.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf)>

ამავე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო უფლებამოსილია საქმის გარემოებებს წინასწარ შეფასებისა და მხარეთა თანხმობის გარეშე, შრომით სამართლებრივ დავებზე, მიიღოს გადაწყვეტილება დავის საქმის მედიატორისათვის გადაცემის შესახებ. გამონაკლისია შემთხვევა, როდესაც მხარეებმა უკვე უშედეგოდ სცადეს კერძო მედიაცია.

სასამართლო მედიაციის ვადა შეადგენს 45 კალენდარულ დღეს, მაგრამ არანაკლებ 2 შეხვედრისა.[62] მითითებული ვადა მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში შესაძლებელია გაგრძელდეს დამატებით 45 კალენდარული დღით.[63]

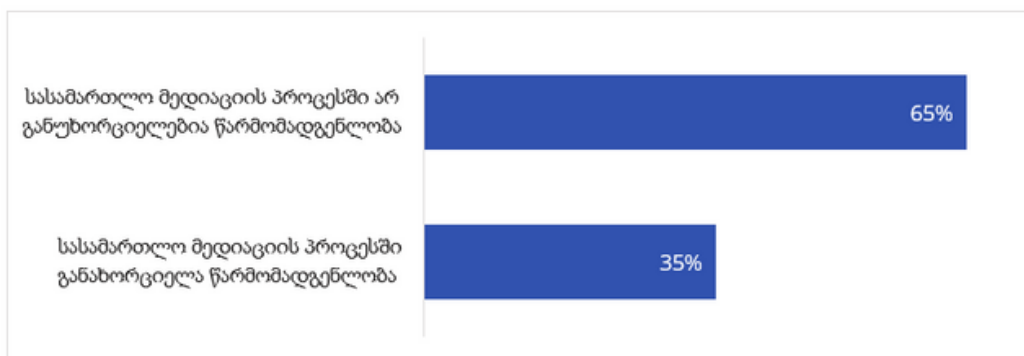
თავდაპირველად, 2013 წელს პირველი სასამართლო მედიაციის ცენტრი გაიხსნა თბილისის საქალაქო სასამართლოში, 2023 წლის აგვისტოს მდგომარეობით საქართველოში ჯამში 14 სასამართლო მედიაციის ცენტრია.

## 12.2. ძირითადი მიგნებები

სასამართლო მედიაციასთან დაკავშირებული საკითხების გაანალიზების მიზნით გამოკითხულ იქნა როგორც ადვოკატები/იურისტები, ასევე სასამართლო მედიატორები.

### 12.2.1. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ადვოკატები/იურისტები

ცხრილი № 26 – გამოკითხულ ადვოკატთა/იურისტთა მიერ სასამართლო მედიაციის პროცესში მონაწილეობის სტატისტიკა



- ადვოკატთა/იურისტთა გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, ძირითად შემთხვევაში შრომით დავებზე სასამართლო მედიაციისათვის დავის გადაგზავნა ხდება სასამართლოს ინიციატივით, მხარის შუამდგომლობის გარეშე, ხოლო რიგ შემთხვევებში - მხარის შუამდგომლობით.
- გამოკითხულ სამედიაციო პროცესში ჩართულ ადვოკატთა/იურისტთა 37%-ს პრაქტიკაში ჰქონიათ მედიაციის პროცესის სამედიაციო შეთანხმების გაფორმებით დასრულება.

### 12.2.2. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სასამართლო მედიატორები

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ იქნა 23 სასამართლო მედიატორი.

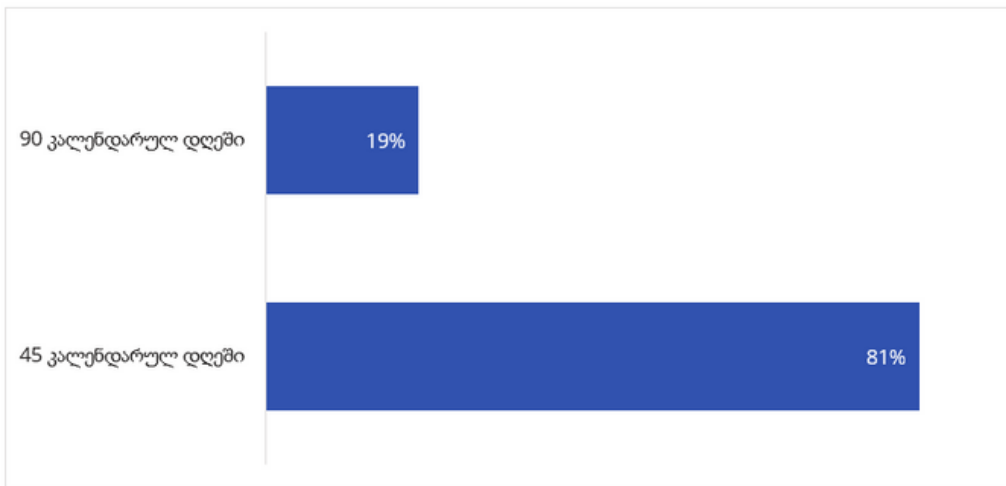
[62] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 1875.1.

[63] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 1875.2.

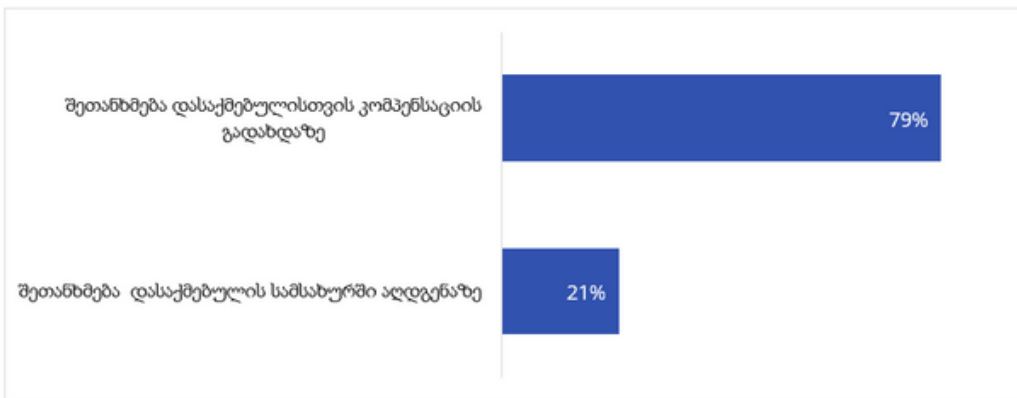
- სასამართლო მედიატორთა გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, ძირითად შემთხვევაში შრომით დავებზე სასამართლო მედიაციისათვის დავის გადაგზავნა ხდება სასამართლოს ინიციატივით, მხარის შუამდგომლობის გარეშე, ხოლო რიგ შემთხვევებში - მხარის შუამდგომლობით.
- სასამართლო მედიატორთა 48%-ს პრაქტიკაში ჰქონიათ მედიაციის პროცესის სამედიაციო შეთანხმების გაფორმებით დასრულება.

შენიშვნა: გამოკითხულ მედიატორთა 90%, რომელთაც პრაქტიკაში არ ჰქონიათ სასამართლო მედიაციის პროცესის შეთანხმებით დასრულება, მედიატორად არ ყოფილა ჩართული 2-ზე მეტ საქმეში.

ცხრილი № 27 – სასამართლო მედიაციის დასრულების ვადები სასამართლო მედიატორთა პრაქტიკაში



ცხრილი № 28 - მედიაციის სამედიაციო შეთანხმებით დასრულების შემთხვევაში, სამსახურში აღდგენის თაობაზე შეთანხმების მიღწევის სტატისტიკა



## XIII. რეკომენდაციები

კვლევის შედეგად გამოვლენილი პრობლემური საკითხების გადაწყვეტის მიზნით და შრომით ურთიერთობებში სასამართლოსადმი ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად შემუშავებულ იქნა შემდეგი რეკომენდაციები:

- მნიშვნელოვანია, განხორციელდეს საკანონმდებლო ცვლილება „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში და შრომით დავებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლდნენ მოსარჩელები ყველა სახის შრომით სამართლებრივ დავაზე, მათ შორის, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე, როგორც მორალური, ასევე, მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში.
- N 1 რეკომენდაციის შესრულებამდე, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონით, გარკვეული კატეგორიის შრომით დავებზე<sup>[64]</sup> მოხდეს სწორი და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება სახელმწიფო ბაჟის გამოანგარიშების პრინციპთან დაკავშირებით.
- N 1 რეკომენდაციის შესრულებამდე, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონით რიგი კატეგორიის შრომით დავებზე, მოხდეს სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გადავადების ერთმნიშვნელოვანი სტანდარტისა და პრაქტიკის დანერგვა.
- მიზანშეწონილია, მოსარჩელეთა ინიციატივით საპროცესო თანამონაწილეობის შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ გათვალისწინებულ იქნას მოსარჩელეთა ინტერესები და სსსკ-ის 86-ე და 182-ე მუხლებში ასახული მიზნები სწორად, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკა და ჩამოყალიბდეს ერთიანი სასამართლო პრაქტიკა.
- მნიშვნელოვანია, მოხდეს სასამართლოს მიერ შრომითი დავების განხილვა კანონით გათვალისწინებულ ვადებში.
- სწრაფი, ეფექტიანი და ხარისხიანი მართლმსაჯულების უზრუნველყოფის მიზნით, მიზანშეწონილია, სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების შექმნა საუკეთესო პრაქტიკის გათვალისწინებით.
- მნიშვნელოვანია, ჩამოყალიბდეს ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებით, გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, დამსაქმებელს შეეზღუდება დავის დასრულებამდე ახალი კადრის ხანგრძლივი ვადით დასაქმება.
- მნიშვნელოვანია, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებზე მოხდეს ერთიანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება, მათ შორის, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრინციპის კანონით გათვალისწინებული სტანდარტის დაცვა.
- მნიშვნელოვანია მოხდეს პოზიციის ვაკანტურობის, როგორც სამსახურში აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოების საკითხის არსებითი გამოკვლევა, მტკიცების სტანდარტის სწორად გადანაწილება.
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებთან დაკავშირებით, განჭვრეტადობის უზრუნველსაყოფად, მოხდეს ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება.
- მნიშვნელოვანია, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების გათვალისწინებით ჩამოყალიბდეს ერთიანი მიდგომა გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებისას.

[64] სშკ-ის 47.1.ა და 47.1.თ - სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულება ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრულ იქნას მხოლოდ სამსახურიდან გათავისუფლების ძირითად გადაწყვეტილებაზე და არა მასთან დაკავშირებულ ყველა სხვა ბრძანებაზე/გადაწყვეტილებაზე ინდივიდუალურად.



- მნიშვნელოვანია ჩამოყალიბდეს ერთიანი მიდგომა, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციის განსაზღვრის პრინციპებთან დაკავშირებით.
- არსებული საკანონმდებლო რეგულაციების სწორი დანერგვის მიზნით, მნიშვნელოვანია ჩატარდეს პერმანენტული ცნობიერების ამაღლების კამპანიები სახელმწიფოს, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისა და მათი ორგანიზაციების ჩართულობით.
- მნიშვნელოვანია, შრომით დავებზე სასამართლო მედიაციის ინსტიტუტთან დაკავშირებით ცნობიერების ამაღლების კამპანიების წარმოება ყველა დაინტერესებული პირისთვის.

**შენიშვნა:** კვლევის ფარგლებში მოცემული სტატისტიკა ძირითად შემთხვევებში დამრგვალებულია მთელ რიცხვებზე, თვალსაჩინოების მიზნით.

