

როგორ ვისარგებლოთ გაფიცვის უფლებით

პრაქტიკული სახელმძღვანელო დასაქმებულებისთვის



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

სახელმძღვანელო მომზადდა საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის (საია) მიერ, „ღია საზოგადოების ფონდის“ (OSGF) ფინანსური მხარდაჭერით. გამოცემის შინაარსზე პასუხისმგებელია საია და მასში გამოთქმული მოსაზრებები, შესაძლოა, არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას.



გამოცემის ხელმძღვანელი: შორენა ლოლაძე

ავტორი: გვანცა ბარბაქაძე

რედაქტირება და დიზაინი: ხათუნა ყვირალაშვილი

რარის გაფიცვა?

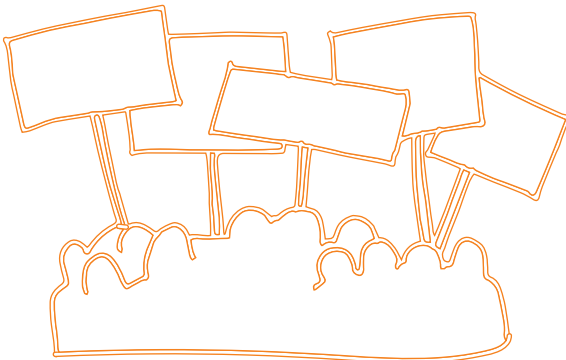
გაფიცვა არის დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებაზე დროებითი და ნებაყოფლობითი უარი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დავის არსებობის შემთხვევაში. დასაქმებულმა გაფიცვის დროს, შესაძლოა, უარი თქვას მოვალეობების შესრულებაზე სრულად ან ნაწილობრივ.

გაფიცვა იწყება მაშინ, როდესაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს ზოგიერთ საკითხზე განსხვავებული პოზიციები აქვთ, კონსენსუსის მიღწევა კი მოლაპარაკების გზით შეუძლებელია (მაგალითად, დასაქმებულს სურს ხელფასის გაზრდა, დამსაქმებელი კი ამბობს, რომ ამ ეტაპზე ხელფასის ზრდა ვერ მოხერხდება).

გაფიცვის მიზანია, დასაქმებულის (დასაქმებულების) მოთხოვნების დაკმაყოფილების შემდგომ შრომითი ურთიერთობა ახალი პირობებით გაგრძელდეს, მაგალითად, შეიცვალოს ხელშეკრულების ცალკეული პირობა ან გაუმჯობესდეს სამუშაო გარემო.

გაფიცვის მიზანი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ არის.

გაფიცვის პერიოდში შრომითი ურთიერთობა მიიჩნევა შეჩერებულად და არა - შეწყვეტილად.



რა სამართლებრივ ასპექტებს ეფუძნება გაფიცვის უფლება?

გაფიცვის უფლება გარანტირებულია როგორც საერთაშორისო აქტებით,¹ ისე ეროვნული კანონმდებლობით. კერძოდ, გაფიცვის უფლება აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-3 პუნქტით. ამ საკითხს ასევე არეგულირებს შრომის კოდექსის 64-ე-68-ე მუხლები.

აქტები, ერთი მხრივ, განამტკიცებს გაფიცვის უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას, მეორე მხრივ კი, დაუშვებლად მიიჩნევს კანონიერი გაფიცვის გამო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას.²

რა პროცედურა უნდა დაიცვას დასაქმებულმა გაფიცვისას?



1 მათ შორის, ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების პაქტის მე-8 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

2 ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 68-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

იმის გამო, რომ გაფიცვის მიზანი დამსაქმებლისთვის დისკომფორტის შექმნის გზით დასაქმებულთა მოთხოვნების დაკმაყოფილებაა, არსებობს რისკი, რომ ამ პროცესში დამსაქმებლის ინტერესები მნიშვნელოვნად დაზიანდეს და მას გამოუსწორებელი ზიანი მიადგეს. სწორედ ამიტომ, ე.წ. უკონტროლო გაფიცვის პრევენციისთვის კანონმდებლობით დადგენილია გარკვეული წინაპირობები.

გაფიცვის საფუძველია **დავის** არსებობა, რაც გულისხმობს მხარეებს შორის წარმოშობილ უთანხმოებას. ამასთანავე, აუცილებელია, რომ უთანხმოების თაობაზე ერთმა მხარემ (დასაქმებულმა) მეორეს (დამსაქმებელს) წერილობით შეატყობინოს.

დავა შეიძლება იყოს როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლექტიური.

კოლექტიური დავის დროს უთანხმოება დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (მინიმუმ 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის წარმოიშობა.



კოლექტიური დავა

კოლექტიური დავის გადაწყვეტას მხარეები, პირველ ეტაპზე, შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის გზით უნდა ეცადონ. შემათანხმებელი პროცედურები პირისპირ (დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის) მოლაპარაკებას, პრობლემური საკითხების განხილვას და მათი მოგვარების გზების ძიებას გულისხმობს.

როგორც დამსაქმებელს, ისე დასაქმებულებს მოლაპარაკების ნებისმიერ სტადიაზე შეუძლიათ, მიმართონ ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრს და მოითხოვონ არსებულ დავაზე მედიატორის დანიშვნა.

მედიატორი ნეიტრალური, დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი პირია, რომელიც არის შუამავალი მხარეთა შორის, ცდილობს მათი ინტერესების გამორკვევას და ეხმარება მორიგებაში. მედიატორს, განსხვავებით მოსამართლისგან, არ აქვს საკითხის გადაწყვეტის კომპეტენცია, ანუ იგი ვერ მიიღებს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილებას. მორიგების პროცესი ნებაყოფლობითია.

მინისტრს მედიატორის დანიშვნა შეუძლია მხარეთა მიმართვის გარეშეც, საკუთარი ინიციატივით, როდესაც საქმე გახმაურებულია, მაგალითად, უთანხმოება არსებობს იმ საწარმოს თანამშრომლებსა და მენეჯმენტს შორის, რომლის ფუნქციონირებაზეც კონკრეტული ქალაქის ან რეგიონის კეთილდღეობაა დამოკიდებული.

თუ მხარემ მინისტრს მედიატორის დანიშვნის მოთხოვნით მიმართა, ამ დროიდან, ან იმ დღიდან, როდესაც მინისტრმა მედიატორი საკუთარი ინიციატივით დანიშნა, 21 დღის გასვლის შემდგომ დასაქმებულებს წარმოეშობათ გაფიცვის უფლება.



თუ შეთანხმების მიღწევას მხარეები დავის აღრეულ ეტაპზე შეძლებენ, დღის წესრიგში აღარ დადგება გაფიცვის საჭიროება.

გაფიცვის დაწყებამდე სამი დღით ადრე დასაქმებულებმა როგორც მინისტრს, ისე დამსაქმებელს უნდა გაუზავნონ წერილობითი შეტყობინება,³ რომელშიც მითითებული იქნება გაფიცვის დრო, ადგილი, ხასიათი და გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულთა რაოდენობა.

აღსანიშნავია, რომ გაფიცვის დროს მხარეები კვლავ ვალდებული არიან, მონაწილეობა მიიღონ პირისპირ მოლაპარაკებებში. სხვაგვარად, გაფიცვას აზრი ეკარგება. მოლაპარაკებების ფარგლებში, დამსაქმებელი და დასაქმებულები ცვლიან შეთავაზებებს, მიდიან დათმობებზე და, ამ გზით, აღწევენ კონსენსუსს.



ინდივიდუალური დავა



ამ შემთხვევაშიც, პირველ ეტაპზე ერთი მხარე (როგორც წესი, დასაქმებული) მეორეს (დამსაქმებელს) უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც მითითებულია დავის მიზეზები და მოთხოვნები.

³ შეტყობინების გაგზავნა დასაშვებია როგორც მატერიალური ფორმით, ისე, მაგალითად, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, იხ. სუსგ საქმე Nფას-422-2022, 22 ნომბერი, 2022 წელი.

სწორედ ამ შეტყობინების საფუძველზე, იწყება მოლაპარაკება, რაც დამსაქმებლის მიერ მასზე 10 დღის ვადაში წერილობითი პასუხის გაცემას გულისხმობს.

თუ დამსაქმებლის მიერ ამ შეტყობინების მიღებიდან 14 დღის ვადაში შეთანხმება ვერ მიიღწევა, დასაქმებული უფლებამოსილია, დავის გადასაწყვეტად მიმართოს სასამართლოს.

ამ 14-დღიანი ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდგომ, კოლექტიური გაფიცვისთვის დადგენილი პროცედურების დაცვით (წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით), შესაძლებელი უნდა იყოს გაფიცვა ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში.⁴

რასაკითხებზე შეიძლება გაფიცვა?

კანონმდებლობით არ არის დაკონკრეტებული ის საკითხები, რომლებზეც დასაქმებულს გაფიცვის უფლებით სარგებლობა შეუძლია. შესაბამისად, გაფიცვის დაწყება შესაძლებელია, როდესაც მხარეებს შორის არსებობს დავა .

⁴ შველიძე ზ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თბ. 2017, 290.

დავა შეიძლება წარმოიშვას:

- კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევის შემთხვევაში;
- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევის დროს.

მნიშვნელოვანია იმის შეფასება, რამდენად შედის საკითხის გადაწყვეტა დამსაქმებლის კომპეტენციაში. მაგალითად, თუ გაფიცულები ითხოვენ სამსახურამდე მისასვლელი გზის შეკეთებას, რაც, რეალურად, არა დამსაქმებლის, არამედ მუნიციპალიტეტის მოვალეობაა, ეს ლეგიტიმურ მოთხოვნად ვერ ჩაითვლება.

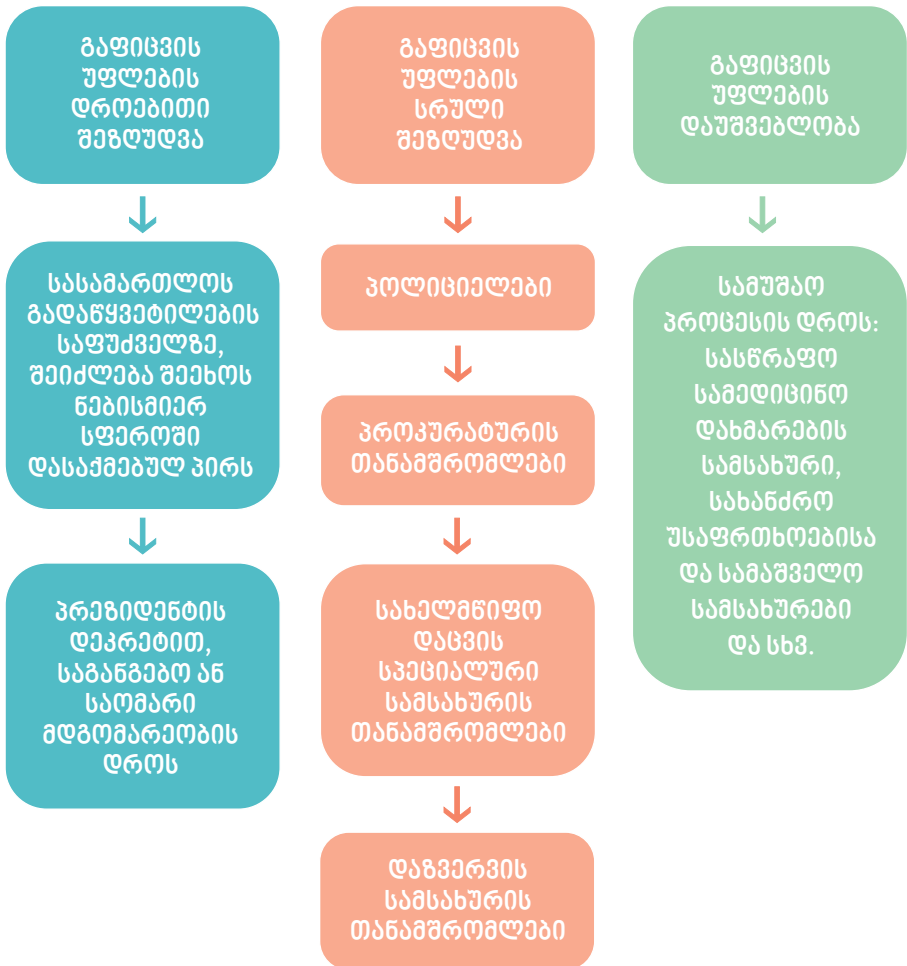
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანგარიშის თანახმად, როგორც წესი, გაფიცულები ყველაზე ხშირად შრომის ანაზღაურების გაზრდას და სამუშაო ადგილების დაცულობას მოითხოვენ.⁵



⁵ Freedom of association in practice: Lessons learned, International Labour Conference, 97th Session, 2008, Par. 51, ციტირებულია საჩალელი ს. გაფიცვის უფლება, ჟურნ. შრომის სამართალი, III, 2014, 51.

ვის ეხლუდება გაფიცვაში მონაწილეობა?

გარკვეულ შემთხვევებში, გაფიცვა შეიძლება შეიზღუდოს როგორც სრულად, ისე დროებით.



გაფიცვის შეზღუდვის ფორმებს შორის ის სხვაობაა, რომ დროებითი შეზღუდვისას მხოლოდ კონკრეტული პირობების არსებობისას ერთმევა დასაქმებულს გაფიცვაში მონაწილეობის შესაძლებლობა.



გაფიცვის უფლების დროებითი შეზღუდვა

გაფიცვის უფლების დროებითი შეზღუდვა შეიძლება გავრცელდეს ნებისმიერ სფეროში დასაქმებულ პირზე (მაგალითად, მასწავლებელი, ექიმი, ინჟინერი და ა.შ.).

გაფიცვის უფლების დროებით შეზღუდვა შესაძლებელია შემდეგ შემთხვევებში:

▶ სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე

თუ არსებობს დასაბუთებული ვარაუდი, რომ გაფიცვით საფრთხე შეექმნება ისეთი სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ფუნქციონირებას, რომლებსაც უკავშირდება ადამიანის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოება, სასამართლოს უფლება აქვს, ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის დაწყება, ან უკვე დაწყებული გაფიცვა შეაჩეროს.

გაფიცვა არ შეიძლება გადაიდოს ან შეჩერდეს 30 დღეზე მეტი ვადით.

სასამართლო თავისი ინიციატივით ვერ განიხილავს საკითხს გაფიცვის შეჩერებაზე/გადადებაზე. ამ მოთხოვნით სარჩელი მას დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს.⁶ სარჩელის წარმოებაში მიღებიდან სასამართლოს მხოლოდ 7 დღის ვადა აქვს საკითხის განსახილველად.

▶ პრეზიდენტის დეკრეტით

ქვეყანაში არსებული საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს, თუკი ჩაითვლება, რომ, შესაძლოა, გაფიცვამ მნიშვნელოვანი საფრთხე შექმნას, პრეზიდენტს შეუძლია, პრემიერ-მინისტრის თანახელმძღვრით, შეზღუდოს გაფიცვის უფლება ამ პერიოდის განმავლობაში.

მაგალითად, COVID-19-ის პანდემიის დროს, როდესაც ქვეყანაში საგანგებო მდგომარეობა გამოცხადდა, იმ მოტივით, რომ, შესაძლოა, ცალკეული წარმოების შეჩერებას პროდუქციაზე დეფიციტი გამოეწვია, პრეზიდენტს შეეძლო, დეკრეტით შეეზღუდა გაფიცვის უფლება.



⁶ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში სპეციალური XLIV¹⁵ თავი ეძღვნება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების საქმის განხილვის წესს. კოდექსში ამ ნორმების განსაზღვრის მიზანი ის იყო, რომ თავისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, ამ ტიპის საქმეები უფრო მცირე ვადებში და, ამდენად, მეტად ეფექტიანად გადაწყვეტილიყო.

► გაფიცვის დაუშვებლობა სამუშაო პროცესის დროს

ისეთ სამუშაოზე დასაქმებულებს, რომლის შეუსრულებლობაც საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას (მაგალითად, სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახური, სახანძრო უსაფრთხოების და სამამშველო სამსახურები) ან პირად უსაფრთხოებას (მაგალითად, საავიაციო, სარკინიგზო, საზღვაო და სახმელეთო მიმოსვლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სფერო) დააყენებს რისკის ქვეშ, გაფიცვის უფლებით სარგებლობა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეუძლიათ, თუ ეს ხელს არ შეუშლის მომხმარებელთა მინიმალური (საბაზისო) მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

საბაზისო მოთხოვნების დაკმაყოფილება მაშინ არის შესაძლებელი, თუ ამ სამსახურებში მუდმივად იმყოფებიან (მორიგეობენ) კონკრეტული რაოდენობის დასაქმებულები.⁷



გაფიცვის უფლების აბსოლუტური შეზღუდვა

გარკვეულ სფეროებში დასაქმებულ პირებს, საქმიანობის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, არათუ ეზღუდებათ, არამედ სრულიად აკრძალული აქვთ გაფიცვის უფლებით სარგებლობა.

⁷ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალი ამომწურავადაა განსაზღვრული საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 7 სექტემბრის ბრძანებით №01-78/ნ „სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალის/ნუსხის დამტკიცების შესახებ“.

იმ პროფესიების/სამსახურების წარმომადგენელთა ჩამონათვალი, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლება, სხვადასხვა სამართლებრივ აქტშია მოცემული.

მაგალითად, შეზღუდვა ვრცელდება:

- პოლიციელებზე, კერძოდ, პოლიციელს ეკრძალება გაფიცვა, აგრეთვე შეკრებასა და მანიფესტაციაში მონაწილეობა;⁸
- პროკურატურის თანამშრომლებზე (გარდა პროკურატურაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისა);⁹
- სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის თანამშრომლებზე;¹⁰
- დაზვერვის სამსახურის თანამშრომლებზე.¹¹

8 „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

9 „პროკურატურის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 45-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

10 „საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-16 მუხლის მე-7 პუნქტი.

11 „საქართველოს დაზვერვის სამსახურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-11 პუნქტი.

შეუძლია თუ არა გაფიცვისას დასაქმებულს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა?

შრომის კოდექსში აღნიშნულია, რომ გაფიცვაში მონაწილეობა არ შეიძლება მიჩნეული იყოს შრომის დისციპლინის დარღვევად, შესაბამისად, დაუშვებელია, ის გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.¹²

გაფიცვაში მონაწილეობის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აკრძალვა ვრცელდება იმგვარ შემთხვევებზე, როდესაც გაფიცვა კანონიერია. უკანონო გაფიცვა კი, შესაძლოა, გახდეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

გაფიცვა უკანონო რამდენიმე შემთხვევაში შეიძლება იყოს:

- თუ იგი მიმდინარეობს მაშინ, როდესაც გაფიცვის უფლება შეზღუდულია საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის გამო;
- თუ მხარემ (დასაქმებულმა) თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში (მოლაპარაკებებში) მონაწილეობას და ისე დაიწყო გაფიცვა.

¹² „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 68-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

გაფიცვის უკანონოდ ცნობა მხოლოდ სასამართლოს პრეროგატივაა. ამის თაობაზე სასამართლოს დამსაქმებელი მიმართავს.

შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ გაათავისუფლოს თანამშრომელი დაკავებული პოზიციიდან?

ზოგადად, მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არის უკანასკნელი ზომა,¹³ რომელიც დასაქმებულის წინააღმდეგ შეიძლება იყოს გამოყენებული. სწორედ ამიტომ, დამსაქმებელი ვალდებულია, ეს უფლება კეთილსინდისიერად განახორციელოს.¹⁴

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე აღნიშნა: „გაფიცვა უკანონოა თუ კანონიერი, ეს ფაქტი გავლენას ვერ მოახდენს დამსაქმებლის მიერ უფლების მართლზომიერად გამოყენების ვალდებულებაზე. ნებისმიერ შემთხვევაში, დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით უნდა შეფასდეს და არა მარტოდ იმაზე მითითებით, რომ გაფიცვა უკანონო იყო“.¹⁵

¹³ სუსგ საქმე №ას-1183-1125-2014; 13.02.2015 წ. №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015 წ.

¹⁴ სუსგ საქმე №1391-1312-2012; 10.01.2014 წ.

¹⁵ სუსგ საქმე №ას-358-2022; 01.07.2022 წ.

ამ მსჯელობას იზიარებს საკასაციო სასამართლო სხვა საქმეზეც - არ შეიძლება მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობა იყოს საკმარისი დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნისთვის, მისი გაფრთხილებისა და ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე.¹⁶

ამდენად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ გაფიცვა უკანონოდ იქნება ცნობილი ან/და დამსაქმებელი სათანადო ფორმით არ იქნება ინფორმირებული პირის გაფიცვაში მონაწილეობის თაობაზე, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი, ავტომატურად და უპირობოდ გაათავისუფლოს დასაქმებული, არამედ - მან უნდა შეაფასოს ამ გადაცდომის სიმძიმე, მისი შედეგები და მხოლოდ ამის შემდგომ მიიღოს დასაბუთებული გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების თაობაზე.

შეუძლია თუ არა დასაქმებულს, მიიღოს შრომითი ანაზღაურება გაფიცვის პერიოდში?

იმის გამო, რომ გაფიცვის დროს შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად მიიჩნევა და დასაქმებული ხელშეკრულებით განსაზღვრულ მოვალეობებს არ ასრულებს, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, ამ პერიოდში მას ხელფასი გადაუხადოს.

¹⁶ სუსგ საქმე №ას-252-239-2015; 06.05.2015 წ.

რამდენჯერ და რავადით შეიძლება გაფიცვა?

კანონმდებლობით არ არის დაკონკრეტებული, რა ვადით და რამდენჯერ შეიძლება გაფიცვა. ამდენად, თუ შესაბამისი წინაპირობები (მათ შორის, შეტყობინების ვალდებულება) დაცულია, კანონი არ ადგენს რაიმე შეზღუდვას გაფიცვის რაოდენობასა და ვადაზე.

რამდენად ეფექტიანი შეიძლება იყოს გაფიცვა?

გაფიცვა საკმაოდ მძლავრი და ქმედითი ბერკეტია დასაქმებულთათვის საკუთარი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. გაფიცვის ეფექტიანობა შეიძლება დამოკიდებული იყოს მის მასშტაბსა და მოთხოვნების დაკმაყოფილების გონივრულ შესაძლებლობაზე.

ცხადია, წინასწარ შეუძლებელია გაფიცვის ეფექტიანობის შეფასება, თუმცა ბოლო წლების განმავლობაში გამოვლინდა არაერთი შემთხვევა, როდესაც გაფიცვა წარმატებით დასრულდა. მაგალითად, 2021 წელს ბორჯომის ქარხნის მუშების 8-დღიანი სრულმასშტაბიანი გაფიცვის შემდეგ დასაქმებულებმა,



პროფკავშირებმა და ადმინისტრაციამ შეთანხმებას მიაღწიეს, რომელიც მოიცავდა ხელფასების გაზრდას და შრომითი პირობების გაუმჯობესებას.¹⁷ ამავე წელს შეთანხმებით დასრულდა მუშების გაფიცვა რუსთავში, აზოტის ქარხანაში.¹⁸ წარმატებული იყო ასევე 2018 წელს ჩინური კომპანია „სინო ჰიდროს“ ოსიური-ჩუმათელეთის ფილიალის თანამშრომლების გაფიცვა.¹⁹



17 **იხ.** <https://gtuc.ge/borjomis-qarkhanashi-gaficva-gamarjvebit-dasrulda/>.

18 **იხ.** <https://gtuc.ge/rustavis-azotshi-gaficva-shewyda/>.

19 **იხ.** <https://gtuc.ge/gzis-msheneblebma-gaficva-shewyvites/>.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციაში
შესაძლებელია პირადი, სატელეფონო და ონლაინ
კონსულტაციის მიღება

მისამართი: ქ. თბილისი, ჯ. კახიძის ქ. №15

სამოქალაქო/ადმინისტრაციული სამართლის მიმართულება
(032)-2-99-50-76

სისხლის სამართლის მიმართულება
(032)-2-30-72-36

ელფოსტა: legalaid@gyla.ge