

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა

წელიწადი

2018-2019



უნივერსიტეტის
გამომცემლობა

კონფიდენციალურობის პრინციპი კოლექტიური შრომითსამართლებრივი დავის მედიაციის მეშვეობით განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში

2013 წელს საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის სავალდებულო მექანიზმად მედიაცია განისაზღვრა, თუმცა მედიაციის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი პრინციპი¹ კონფიდენციალურობა, მისი არასრული საკანონმდებლო გარანტიების გათვალისწინებით, სათანადოდ ვერ რეალიზდება სამედიაციო პრაქტიკაში. კვლევის მიზანია კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პრინციპის მოქმედების თავისებურების კვლევა ქართული და უცხოური კანონმდებლობისა და სასამართლო პრაქტიკის შედარებითი ანალიზის გზით, რომელიც ხელს შეუწყობს კვლევაზე დაფუძნებული რეკომენდაციებით კანონმდებლობისა და სამედიაციო პრაქტიკის სრულყოფას.

საკვანძო სიტყვები: კოლექტიური შრომითი დავა, მედიაცია, კონფიდენციალურობა, შრომის კოდექსი.

1. შესავალი

წინამდებარე სტატიაში განხილულია კონფიდენციალურობის პრინციპის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითსამართლებრივი დავის მედიაციის მეშვეობით განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში. კვლევა აერთიანებს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: კონფიდენციალურობის პრინციპის დადებითი და უარყოფითი მხარეები, კონფიდენციალურობის პრინციპთან დაკავშირებული საკანონმდებლო და პრაქტიკული პრობლემები, მედიატორის მოწმის სახით დაკითხვის დასაშვებობა.

ტერმინი „კოლექტიური მოლაპარაკება“ პირველად 1891 წელს გაერთიანებულ სამეფოში ინდუსტრიული ურთიერთობების ერთ-ერთმა დამფუძნებელმა, ბეატრის ვებმა, გამოიყენა. ის და მისი პარტნიორი, სიდნი ვები, კოლექტიურ მოლაპარაკებას განმარტავდნენ, როგორც პროცესს, რომლის მეშვეობითაც დასაქმებულები ერთიანდებოდნენ და სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად წარმომადგენლებს აგზავნიდნენ დამსაქმებლებთან მოსალაპარაკებლად. კოლექტიური მოლაპარაკება განხილულ იქნა ინდივიდუალური მოლაპარაკების ალტერნატივად, ერთ-ერთ მეთოდად, რომელსაც პროფკავშირი იყენებდა საკუთარი ძირითადი ფუნქციის განსახორციელებლად – შეენარჩუნებინა ან განევითარებინა მისი წევრების სამუშაო პირობები. შრომითი დავების კატეგორიზაცია შეიძლება კოლექტიურ და ინდივიდუალურ შრომით დავად. კოლექტიური დავა შეიძლება იყოს ორი სახის: ინტერესების შესახებ დავა (ახალი უფლების მინიჭების თაობაზე) და უფლებების შესახებ დავა (არსებული უფლებების თაობაზე). კოლექტიური ინტერესების ირგვლივ დავა იწყება ახალი კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე ან არსებული კოლექტიური ხელშეკრულების ცვლილების შესახებ მხარეთა შეუთანხმებლობით. ამ კატეგორიის კოლექტიური დავანარმოიშობაახალი შეთანხმების გაფორმების ან ძველი შეთანხმების ცვლილების თაობაზე კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების კონტექსტში. მაგალითად, ისეთი საკითხის გადაწყვეტისას, როგორიცაა საწარმოში ანაზღაურების განაკვეთისა და ან სამუშაოს პროდუქტიულობის ზრდა.

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი.

¹ *Foley K., Cronin M., Professional Conciliation in Collective Labor Disputes, A Practical Guide, ILO Decent Work Technical Team and Country Office for Central and Eastern Europe, International Labor Organization, Budapest, 2015, 12.*

მეორე ტიპის (უფლებების შესახებ) კოლექტიური დავა შეიძლება წარმოიშვას ისეთ სამუშაო პირობებთან მიმართებით, რომელიც დარეგულირებულია კანონით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით თუმცა, ერთ-ერთი მხარე სადავოდ ხდის კოლექტიური შეთანხმების გავრცელებას ან მის ინტერპრეტაციას². უფლებების შესახებ კოლექტიურმა დავამ შეიძლება მოიცვას ისეთი საკითხები, როგორცაა: ხელფასის გადაუხდელობა, სამუშაო საათების ცალმხრივი ცვლილება, შეთანხმებული საათობრივი განაკვეთების უგულებელყოფა, დასვენების დღეები, ანტიპროფკავშირული პრაქტიკა ან ნებისმიერი უფლება-ხელშეკრულებით შეთანხმებული უფლება-მოვალეობა, რომელიც შეთანხმებულია ხელშეკრულებით.

2013 წლის 4 ივლისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების საფუძველზე (48¹-ე მუხლი) კოლექტიური შრომით სამართლებრივი დავის განხილვა მედიაციის პროცედურას დაექვემდებარა. 48-ე პრიმა მუხლის მე-9 ნაწილი ადგენს კონფიდენციალურობის სტანდარტს დავაზე დანიშნული მედიატორისთვის, რის თანახმადაც, მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი.³ საქართველოს მთავრობის დადგენილების (№301 „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და დადგენილების წესის დამტკიცების შესახებ“) მე-7 მუხლის მეორე პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, კოლექტიურ დავაზე დანიშნული მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ან/და არ გამოიყენოს კომერციული ან სამსახურებრივი საიდუმლოების შემცველი ან სხვაგვარი კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომლის საჯაროობაც შეზღუდულია მოქმედი კანონმდებლობით და რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა მედიაციის განხორციელებასთან დაკავშირებით.⁴ პრობლემურია იმავე მუხლის მე-7 პუნქტის განმარტება, რომლის თანახმადაც, მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში, დავის მედიატორი ვალდებულია, გაუგზავნოს მას ანგარიში დავასთან დაკავშირებით. საგულისხმოა, რომ შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს მედიატორის ანგარიშის რეკვიზიტებსა და ფორმას. შესაბამისად, მედიატორმა თავად უნდა დააბალანსოს ანგარიშის წარდგენისა და კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის ვალდებულების თანაზომიერად შესრულება.⁵

2. კონფიდენციალურობის პრინციპის მნიშვნელობა მედიაციის პროცესში

მედიაციის, როგორც დავის გადაწყვეტის პროცესის, უნიკალურობის ერთ-ერთ საფუძველად, მისი კონფიდენციალურობა განიხილება. მოსამართლეები, არბიტრები და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მტკიცებულებებით ხელმძღვანელობენ. აღნიშნულის საპირისპიროდ მედიატორები მხარეებთან ერთად აქტიურად მუშაობენ, რათა დაეხმარონ მათ, აღმოაჩინონ, გააცნობიერონ და შეაფასონ ორმხრივი ინტერესები. მხარეები საქმის წარმოების პროცესში გულმოდგინედ იცავენ „სენსიტიურ“ ინფორმაციას, მაგრამ მედიაციის პროცესში მათ ეძლევათ საშუალება იყვნენ უფრო ღია და გულწრფელები საკუთარი ინტერესებისა და სხვა ინფორმაციის მიმართ, რომელიც შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს საქმისათვის.⁶

² *Foley K., Cronin M., Professional Conciliation in Collective Labor Disputes, A Practical Guide, ILO Decent Work Technical Team and Country Office for Central and Eastern Europe, International Labor Organization, Budapest, 2015, 12.*

³ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მიღებული: 27.12.2010, გამოქვეყნებული: 27.12.2010.

⁴ საქართველოს მთავრობის დადგენილება კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, მიღებული: 25.11.2013, გამოქვეყნებული: 27.11.2013.

⁵ *ირემაშვილი ქ.*, გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, ჟურნ., „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული – 2015“, 11.

⁶ *Riskins L.L., Westbrook E.J., Guthrie C., Reuben C.R., Robbennolt K.J., Welsh N., Dispute Resolution and Lawyers, 4th ed., West Academic Publishing, 2009, 482.*

მედიატორმა უნდა წაახალისოს მხარეები, ზუსტად განსაზღვროს და სწორად გაიაზროს კონფიდენციალურობის მოქმედების ფარგლები მედიაციის პროცესში და მის მიღმა.⁷

ეფექტური მედიაცია მოითხოვს გულახდილობას. მედიატორი, რომელსაც არ აქვს „იძულების ძალა“, ეხმარება მხარეებს მიაღწიონ ისეთ შეთანხმებას, რომელიც მოიცავს მხარეთა ინტერესების ურთიერთგათვალისწინებას და კოფლიქტის გამომწვევი რეალური მიზეზების აღმოჩენას. ხშირად მედიაცია მგრძობიარე საკითხების, მხარეთა ღრმა ემოციების გამოვლენას უწყობს ხელს. მოლაპარაკება უმეტესწილად ისეთი ფაქტების აღიარებას მოითხოვს, როგორსაც მხარეები სხვა დროს არ აღიარებდნენ. კონფიდენციალურობის გარანტიები პროცესში მხარეთა სრულ ჩართულობას უზრუნველყოფს. მედიაციის პროცესში ტრადიციული მართლმსაჯულების სისტემისგან განსხვავებით, მხარეები აკეთებენ განცხადებებს იმ მოლოდინის გარეშე, რომ ეს მათთვის მხოჭავი ან რაიმე სამართლებრივი შედეგის დამდგენი იქნება საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე. ამ ინფორმაციის გამოყენება შემდგომ შეიძლება ზიანის მომტანი იყოს მხარეებისთვის, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ერთ-ერთ მხარეს სოციალური ძალაუფლება და დავაზე ზემოქმედების მეტი შესაძლებლობა აქვს. მედიატორის შესაძლებლობა – იყოს მრჩეველი შემდგომ სამართლებრივ პროცედურებში, შეამცირებდა მხარეთა ნდობას მედიაციის მიმართ. მედიატორის ჩვენება სასამართლოში ნებისმიერ შემთხვევაში, ერთი ან მეორე მხარის სასარგებლოდ მიცემულ ჩვენებად განიხილება, რაც ფუნდამენტურად აზიანებს მედიატორის მიუკერძოებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს. ეს უკანასკნელი, კონფიდენციალურობასთან ერთად, მხარისთვის მედიაციისადმი მიმართვის მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორია. ამიტომაც აუცილებელია მედიატორისა და მედიაციის პროცესის დაცვა დისკრედიტაციისა და შევიწროვებისგან.⁸

კომერციულ მედიაციაში, რომელშიც ერთ-ერთი მხარე ბიზნესსუბიექტია, შესაძლებელია განხილვის საგანი გახდეს კომერციული საიდუმლოება ან სხვა ინფორმაცია, რომელიც შეეხება საკუთრებას, მათ შესახებ ცნობების გავრცელებამ კი შესაძლოა მხარეთა ინტერესსა და დავის დაუყოვნებლივ მოგვარებას საფრთხე შეუქმნას. მხარემ მედიაციის პროცესში, საჭიროებისამებრ, შეიძლება გაამჟღავნოს ისეთი ინფორმაცია, რომლის გასაჯაროების ინტერესიც არ ექნებოდა სტიგმატიზაციისა თუ რეპუტაციული ზიანის შიშის გამო. ასეთი ინფორმაცია შეიძლება უკავშირდებოდეს ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობას ან ცალკეულ ცხოვრებისეულ საკითხს.⁹

იურისტებისთვის კონფიდენციალურობა მედიაციაში ხშირად გულისხმობს პირდაპირი მნიშვნელობით, მედიაციისა და სამართლის მძიმე ურთიერთობას. მედიაციის მონაწილეები მედიაციას განიხილავენ სამართლისგან „მონყვეტილ“ სფეროდ და ხშირად ეს ასეც არის. თუმცა, მედიაცია სრულად არ არის კანონისგან დაშორებული. მედიაციის პროცესის შედეგი შეთანხმების შესახებ დოკუმენტია, რომელიც შეიძლება აღსრულდეს სასამართლო წესით. მეტიც, მედიაცია, რომელიც სამედიაციო მორიგებით ვერ სრულდება, შეიძლება სასამართლო განხილვით ჩანაცვლდეს. სწორედ ამ დროს ყველაზე აშკარაა წინააღმდეგობა სამართალსა და მედიაციას შორის, რადგან მართლმსაჯულების პროცესის კარდინალური ღირებულებაა მხარის უფლება ყველა მნიშვნელოვან მტკიცებულებაზე, რათა დამტკიცდეს მხარის სიმართლე, რომელიც მოიცავს აღიარებას ან სხვა განცხადებებს, რომლებიც მედიაციის პროცესში გამჟღავნდა.¹⁰

⁷ ჩიტაშვილი ნ., მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის ადრესატები, „სამართლის ჟურნალი“, 2016, №1, 35.

⁸ Alfini J., Press B.S., Stulberg B.J., Mediation Theory and Practice, 3rd ed., LexisNexis, 2013, 206-207.

⁹ Riskins L.L., Westbrook E.J., Guthrie C., Reuben C.R., Robbennolt K.J., Welsh A.N., Dispute Resolution and Lawyers, 4th ed., West Academic Publishing, 2009, 482.

¹⁰ იქვე.

მედიაციის უნიფიცირებული აქტი (Uniform Mediation Act) განსაზღვრავს, რომ ინფორმაციის გაცემის თავისუფლებისა და მონაცემთა ღიაობის მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია მაშინ, როცა მხარეებმა იციან, რომ მათ მიერ გამხელილი კონფიდენციალური ინფორმაცია გამოყენებული არ იქნება სასამართლოში ან სხვა წარმოებაში.¹¹

კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვა გაუმართლებელია იმ შემთხვევაში, როცა საფრთხე ექმნება საჯარო წესრიგს, ბავშვის უპირატეს ინტერესებს ან თუ კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნებლობა საფრთხის ქვეშ აყენებს ადამიანის ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ხელშეუხებლობას. საპირისპიროდ, კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება გამართლებულია მაშინ, როდესაც აღნიშნული აუცილებელია მედიაციის პროცესის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსასრულებლად.¹²

უნიტრალის კონსილიაციის წესების¹³ (Uncitral Conciliation Rules) თანახმად, კონფიდენციალურობის პრინციპის შეზღუდვა გამართლებულია, თუ ეს აუცილებელია ადამიანის ჯანმრთელობის შენარჩუნებისა და სიცოცხლის გადასარჩენად, ასევე მაშინ, როდესაც მედიაციის პროცესში გამოვლენილია დანაშაულებრივი ელემენტების შემცველი ფაქტები.

კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებით არსებობს ნეგატიური არგუმენტებიც:

პირველი და ძირეული წესი ნებისმიერი მედიაციის საქმეზე კერძო შეხვედრის ფარგლებში გაჟღერებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობაა. ეს ნიშნავს: 1) თითოეულმა მხარემ მედიაციის პროცესში არ იცის გაამჟღავნა თუ არა მეორე მხარემ კონფიდენციალური ინფორმაცია მედიატორთან (გარდა მხარეთა მიერ ნებადართული შემთხვევისა); 2) თუ კონფიდენციალური ინფორმაცია გამჟღავნდა მედიატორთან, მეორე მხარე ვერ გაიგებს ამ ინფორმაციის სპეციფიკურ შინაარსს, ისევე როგორც ინფორმაციის გამცემი მხარისთვის დარჩება უცნობი, რა გავლენა მოახდინა გამჟღავნებულმა ინფორმაციამ მეორე მხარის სტრატეგიის, ხედვის მოდიფიცირებაზე. ამასთან დაკავშირებით, თითოეული მხარე შესაძლოა მუდმივი თვალთმაქცობის რეალური და პოტენციური მსხვერპლი გახდეს. ეს არის caucas-ის მეთოდით წარმოებული მედიაციის ძირითადი პარადოქსი. მხარეები და მათ შორის მედიატორიც კი, თანმხდებიან, რომ მიიღებენ არასწორ ინფორმაციას პროცესში მონაწილეობის პირობით, რათა იპოვონ დავის მოგვარების გზა, რომელსაც მხარეები საკუთარი მიზნებისთვის ჩათვლიან კანონიერ გადანყვეტილებად.¹⁴

3. კონფიდენციალურობის პრინციპის მიმოხილვა საქართველოს შრომის კოდექსისა და საქართველოს მთავრობის დადგენილების საფუძველზე

საქართველოს შრომის კოდექსში კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის საკითხი ზოგადად არის დარეგულირებული და ეხება მხოლოდ მედიატორს. შრომის კოდექსის 48¹-ე მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით, დავის მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის

¹¹ *Cassandra F.*, Mediation's Confidentiality Controversy, <<http://www.dailyjournal.com/cle.cfm?show=C:EDisplayArticle&VersionID=80&eid=872569&eid=1>>, მითითებულია: *ცერცვაძე გ. (რედ.)*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, თსუ დავის ალტერნატიული გადანყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბ., 2013, 24.

¹² Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council, 21.03.2008, on Certain Aspects of Mediation in Civil and Commercial Matters, მითითებულია: *ცერცვაძე გ. (რედ.)*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, თსუ დავის ალტერნატიული გადანყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბ., 2013, 27.

¹³ Uncitral Conciliation Rules.

¹⁴ *Cooley W.J.*, Defining the Ethical Limits of Acceptable Deception in Mediation, *Pepperdine Dispute Resolution Law Journal*, Vol.4, 2004, 264-265.

მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი. საგულისხმოა და უამრავ კითხვის ნიშანს აჩენს, რა ხდება, როდესაც ასეთ ინფორმაციას ან დოკუმენტს გამჟღავნებს თავად მხარე, დამსაქმებელი ან დასაქმებული. როგორც წინამდებარე ნაშრომში აღინიშნა, „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12 ივნისი 2013 წ. №729-III) კვალდაკვალ 2013 წლის 25 ნოემბერს მიღებული იქნა საქართველოს მთავრობის დადგენილება №301 „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, რომელსაც შრომის კოდექსის საფუძველზე და მის შესაბამისად კონკრეტულად უნდა მოენეს-რიგებინა კოლექტიური დავის მედიაციით გადაწყვეტასთან დაკავშირებული საკითხები. სამ-წუხაროდ, უნდა ითქვას, რომ ვერც წინამდებარე დადგენილებაში ვხვდებით კონფიდენცია-ლურობის საკითხის ამომწურავ რეგულირებას. დადგენილების მე-7 მუხლის მეორე პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, კოლექტიურ დავაზე დანიშნული მედიატორი ვალდებულია არ გა-ამჟღავნოს ან/და არ გამოიყენოს კომერციული ან სამსახურეობრივი საიდუმლოების შემცვე-ლი ან სხვაგვარი კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომლის საჯაროობაც შეზღუდულია მოქმედი კანონმდებლობით და რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა მედიაციის განხორციელე-ბასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, დადგენილებამ შრომის კოდექსის ჩანაწერისგან გან-სხვავებით, დამატებით შემოიტანა კომერციული ან სამსახურეობრივი საიდუმლოების ან სხვაგვარი კონფიდენციალური ინფორმაციის შემცველი საკითხი, რითაც კიდევ უფრო ბუნ-დოვანი გახდა კონფიდენციალურობის პრინციპის ფარგლები. ზემოაღნიშნული მწირი და თითქმის აღსრულებას დაუქვემდებარებელი ნორმების არსებობა წარმოშობს შემდეგ სამარ-თლებრივ პრობლემებს: 1) უნდა გავრცელდეს თუ არა იგივე ვალდებულება მხარეებზე; 2) რა სახის ინფორმაციის გასაჯაროება შეუძლია მედიატორს; 3) რამდენადაა თავად მედიატორი დაცული იმის ფონზე, რომ მხარეებს კანონით პირდაპირ არ ეზღუდებათ მედიაციის პროცეს-ში მიღებული ინფორმაციის გამჟღავნება; 4) არსებული რეგულირება არ იცნობს პასუხის-მგებლობას კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულების დარღვევისთვის; 5) არსებული კანონმდებლობით ამოუცნობია, რა ვადით გრძელდება კონფიდენციალურობის დაცვის ვალ-დებულება. ის ვრცელდება მხოლოდ პროცესის მიმდინარეობისას თუ მისი დასრულების შემ-დეგაც; 6) კანონმდებლობა არ განმარტავს, რას მოიცავს მედიაციის პროცესი. კონფიდენცია-ლურობის დაცვის წესი მოქმედებს მედიაციის საერთო სესიებზე თუ ნებისმიერ კომუნიკაცი-აზე, რასაც ახორციელებენ მხარეები/წარმომადგენლები მედიატორთან; 7) თუ დავის მიმართ არსებობს მაღალი საჯარო ინტერესი, ვინ ურთიერთობს მედიასთან, პროცესის ინტერესიდან გამომდინარე უნდა შეეზღუდოს თუ არა მხარეებს/წარმომადგენლებს მედიასთან ურთიერ-ობა მედიატორთან შეთანხმების/კონსულტაციის გავლის გარეშე; 8) თუ შრომითი დავის საგნიდან გამომდინარე მხარეს/მხარეებს მოუწევთ მესამე პირების (იურიდიული თუ ფიზიკუ-რი) შესახებ ინფორმაციის გაცვლა, რამდენად უნდა ჰქონდეთ უფლება ამ მესამე პირებს მო-ითხოვონ პროცესის ნაწილობრივ ან სრულად დახურვა; 9) ვრცელდება თუ არა კონფიდენცია-ლურობის დაცვის ვალდებულება იმ პირებზე, რომლებისთვისაც სამსახურეობრივი ვალდებუ-ლებიდან გამომდინარე ცნობილი ხდება მედიაციის პროცესის დროს გაცხადებული ინფორმა-ცია, მაგალითად, მედიატორის თანაშემწე, სტაჟიორი, სამინისტროს თანამშრომელი, პრაქტი-კული სამართლის კლინიკის მაგისტრანტი და ა.შ.; 10) შემთხვევები, რომელთა დადგომა გამო-იწვევს მედიატორის მიერ კონფიდენციალურობის ვალდებულების დარღვევის უფლების მი-ნიჭებას, რის შედეგადაც მედიატორს ექნება უფლება, გამოცხადდეს პროკურატურაში, ჩვენე-ბა მისცეს სასამართლოში. ასეთ შემთხვევას შეიძლება წარმოადგენდეს სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებული დანაშაულის ნიშნების არსებობის შესახებ ინფორმირების სა-ჭიროება, რაც აარიდებს კონკრეტულ მხარეს სავარაუდო ზიანს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 141-ე მუხლის „დ“ პუნქტის თანახმად, მოწმედ არცერთ შემთხვევაში

არ შეიძლება გამოძახებულ და დაკითხულ იქნეს მედიატორი ისეთ გარემოებებთან დაკავშირებით, როგორებიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივიმოვალეობის შესრულებისას.¹⁵ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 141-ე მუხლის „დ“ პუნქტი არ ითვალისწინებს ისეთ გარემოებებს, რომელთა დადგომის დროსაც შესაძლებელია მედიატორის მონმის სტატუსით დაკითხვა (ეს შეიძლება იყოს ისეთი ინფორმაცია, რომლის გაუმჟღავნებლობა რეალურ ზიანს მიაყენებს სახელმწიფო, ადგილობრივი თვითმმართველობის ან კერძო სამართლის სუბიექტის ინტერესებს). პირიქით, მედიატორი გათანაბრებულია იმ პირებთან, რომლებიც არ შეიძლება გამოძახებულ და დაკითხულ იქნენ მონმედ. 11) თუ მხარეები ვერ შეთანხმდნენ, უნდა ჰქონდეს თუ არა დავის მედიატორს შეზღუდვა, არ განახორციელოს ერთ-ერთი მხარის წარმომადგენლობა სასამართლო პროცესში;

დასმულ შეკითხვებზე პასუხის გასაცემად, რეგულაციურია განვიხილოთ, შედარებით-სამართლებრივი მეთოდის გამოყენებით, თუ როგორ რეგულირდება დასახელებული საკითხი უცხო ქვეყნების კანონმდებლობით.

3.1. კონფიდენციალურობის რეგულირება ამერიკის შეერთებულ შტატებში

ამერიკის შეერთებულ შტატებში 2001 წელს შტატების სამართლის უნიფიკაციაზე მომუშავე ეროვნული კონფერენციის წევრებმა (NCCUSL) მიიღეს მედიაციის უნიფიცირებული აქტი, რომელიც ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციამ 2002 წელს რეზოლუციით მოიწონა, ხოლო ცვლილებები, რომლებიც საერთაშორისო კომერციულ მედიაციას შეეხებოდა, 2003 წელს NCCUSL-მა შეიმუშავა. მედიაციის უნიფიცირებული აქტიყო 4-წლიანი მუშაობის შედეგი, რაშიც ჩართულები იყვნენ დავის გადაწყვეტის სფეროში მოღვაწე მკვლევარები, პრაქტიკოსები, იურისტები, რათა NCCUSL-ისა და ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციის ხელმძღვანელობით შექმნილიყო უნიფიცირებული კანონი მედიაციის ცალკეულ საკითხზე, განსაკუთრებით – კონფიდენციალურობის მიმართულებით. მედიაციის პროცესში გულწრფელობა ძირითადად განპირობებული და წახალისებულია მხარეებისა და მედიატორის მოლოდინით, რომ მათ შორის არსებული კომუნიკაციაიქნება კონფიდენციალური. პრაქტიკულად/ყველა შტატის კანონმდებელმა აღიარა მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის დაცვის აუცილებლობა. შტატების საკანონმდებლო ორგანომ 250-ზე მეტი Privilege სტატუტები მიიღო. შტატების ნახევარმა მიიღო ისეთი სტატუტი, რომლებიც ზოგადად არეგულირებდნენ მედიაციის განხორციელებას, მეორე ნახევარმა კი კანონები, რომლებიც ქმნიდნენ მედიაციის პროგრამებს სამართლის არსებითი საკითხებისათვის, როგორებიცაა დასაქმება და ადამიანის უფლებები. კანონის ავტორებმა აღიარეს, რომ მედიატორები მნიშვნელოვნად უწყობენ ხელს გულწრფელობას, ინფორმაციის არაფორმალურ დაცვას, მხარეთა მიერ შეხედულებისა და დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას იმ საკითხებისადმი, რომლებიც პრობლემატურია. სწორედ მედიატორი ეხმარება მხარეებს, იფიქრონ კონსტრუქციულად და მოძებნონ მათ შორის არსებული უთანხმოების აღმოფხვრის კრეატიული გზები. ინფორმაციის ღიად გაცვლა მიღწევადია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ პროცესის მონაწილემ იცის, რომ მედიაციისას გაცხადებული ინფორმაცია არ იქნება მის სანინალმდეგოდ გამოყენებული მომავალ სასამართლო ან სხვა პროცესში.¹⁶

მედიაციის უნიფიცირებული აქტის მეოთხე მუხლის მიხედვით, შესაბამის პროცესზე ვრცელდება შემდეგი სახის სამართლებრივი ნორმები: 1) მედიაციაში მონაწილე მხარეს უფ-

¹⁵ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მიღებული: 14.11.1997, გამოქვეყნებული: 31.12.1997.

¹⁶ Riskins L.L., Westbrook E.J., Guthrie C., Reuben C.R., Robbennolt K.J., Welsh A.N., Dispute Resolution and Lawyers, 4th ed., West Academic Publishing, 2009, 484-485.

ლება აქვს მესამე პირს აუკრძალოს მედიაციის პროცესში მიღებული ინფორმაციის გასაჯაროება; 2) მედიატორს უფლება აქვს, მესამე პირს მოთხოვოს, ნებისმიერი კომუნიკაციის შინაარსის კონფიდენციალურად დაცვა, რომელიც გაჟღერდა მედიაციის პროცესში; 3) მესამე პირს, რომელიც ჩართულია მედიაციის პროცესში, უფლება აქვს უარი თქვას და ასევე მოსთხოვოს ნებისმიერ მესამე პირს მედიაციის პროცესში მის მიერ განხორციელებული კომუნიკაციის გასაჯაროებისგან დაცვა; 4) მტკიცებულება ან ინფორმაცია, რომელიც არის სხვაგვარად დასაშვები, ან ახალი გარემოება რომელიც არ არის თავისი არსით კონფიდენციალური, არ გახდება დაუშვებელი ან დაცული მხოლოდ მედიაციის პროცესში მისი გამოყენების გამო;

აქტის მე-5 მუხლის მიხედვით, მე-4 მუხლით გარანტირებული პრივილეგია პროცესის განმავლობაში შესაძლებელია თავიდან იქნეს აცილებული, თუ ყველა მხარე გამოსატყვევებლად ხმობას გამონაკლისის დაშვებასთან დაკავშირებით. 1) თუ მედიატორის პრივილეგიაზე უარის თქმასთან დაკავშირებული შემთხვევაა სახეზე, საჭირო მედიატორის მიერ ამ პრივილეგიაზე უარის თქმა. 2) თუ მედიაციის მონაწილე მესამე პირის მიერ მეოთხე მუხლით გათვალისწინებულ პრივილეგიაზე უარის თქმასთანაა დაკავშირებული აცილება, მაშინ საჭიროა ამ უკანასკნელის მიერ აცილების მკაფიოდ დაფიქსირება. პირზე, რომელიც გასაჯაროებს ან განაცხადებს მედიაციაში მიღებული ინფორმაციის შესახებ, რაც ზიანს აყენებს სხვა პირს, არ გავრცელდება მეოთხე მუხლით გარანტირებული პრივილეგია. პირზე, რომელიც განზრახ იყენებს მედიაციას, რათა დაგვემოს, სცადოს ან ჩაიდინოს დანაშაული ან დაფაროს მიმდინარე დანაშაული, არ გავრცელდება მეოთხე მუხლით გარანტირებული პრივილეგია.

მე-6 მუხლის მიხედვით, მეოთხე მუხლით გათვალისწინებული პრივილეგია არ ვრცელდება ისეთ კომუნიკაციაზე, რომელიც

1. წარმოადგენს შეთანხმებულ მტკიცებულებას და ამას მხარეები ხელმოწერით ადასტურებენ;

2. საჯარო საზოგადოებისთვის ან გაცხადებულია მედიაციის ისეთ სესიაზე, რომელიც ღია ან კანონის მოთხოვნათა გამოსაჯარო საზოგადოებისთვის;

3. შეიცავს მუქარას ან განცხადებას სხეულის დაზიანების მიყენების ან ძალადობრივი დანაშაულის შესახებ;

4. დანაშაულის დასაგეგმად, დანაშაულის ჩადენის მცდელობის ან დანაშაულის ჩადენისთვის ან მიმდინარე დანაშაულის ან კრიმინალური ქმედების დასაფარად იქნა განზრახ გამოყენებული;

5. შეთავაზებულ იქნა იმ საჩივრის ან სარჩელის დასასაბუთებლად, რომელიც ადასტურებდა ან უარყოფდა მედიატორის არაეთიკურ საქციელს ან არაკეთილსინდისიერებას;

6. შეთავაზებულ იქნა იმ საჩივრის ან სარჩელის დასასაბუთებლად, რომელიც ადასტურებდა ან უარყოფდა მედიაციის მხარის, მედიაციის მონაწილე მესამე მხარის, წარმომადგენლის არაეთიკურ საქციელს ან არაკეთილსინდისიერებას;

7. შეთავაზებული იქნა იმ საჩივრის ან სარჩელის დასასაბუთებლად, რომელიც ადასტურებდა ან უარყოფდა ჩაგვრას, დაუდევრობას, მიტოვებას, ან ექსპლოატაციას პროცესში, რაშიც ბავშვის ან მოზარდის დაცვის სააგენტოა ჩაბმული, როგორც მხარე;¹⁷

ეროვნული შრომითი ურთიერთობების საბჭო (შემდგომში - NLRB)¹⁸ მაკალუსოს (Macaluso)-ს წინააღმდეგ

ამერიკის შეერთებული შტატების მეცხრე ოლქის სააპელაციო სასამართლო
618 F.2d 51 (1980)

¹⁷ იქვე, 493-495

¹⁸ National Labor Relation Board, <www.nlrb.gov>.

უოლასი, სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლე

1976 წლის დასაწყისში საცალო ვაჭრობაში დასაქმებულთა პროფესიულმა კავშირმა 1001 (შემდგომში – პროფკავშირი) წარმატებული კამპანია აწარმოა Joseph Macaluso Inc.-ის (შემდგომში – კომპანია) თანამშრომლების გაერთიანებისთვის. რამდენიმეთვიანი უშედეგო მოლაპარაკების შემდეგ, მხარეებმა გადაწყვიტეს გამოეყენებინათ ფედერალური მედიაციისა და კონსილიაციის ფარგლებში მედიატორის მომსახურება. შედეგად, მედიატორი დუგლას ჰამონდი ჩაერთო მედიაციის პროცესში და მხარეებს შორის გამართულ სამ შეხვედრას დაესწრო.

1976 წლის გაზაფხული-ზაფხულის პერიოდში კომპანია ჩაერთო წარმოებაში, რისს მიხედვითაც NLRB-მა დააჯარიმა ის უსამართლო შრომითი პრაქტიკის გამო. ამავე წარმოებაში NLRB-მა გამოარკვია, რომ კომპანიამ და პროფკავშირმა მედიატორ ჰამონდის მონაწილეობით სამ შეხვედრაში დაასრულეს დავა შეთანხმებით, რის შემდეგაც კომპანიამ დაარღვია NLRA¹⁹-ის მე-8 (ა) (5) და (1) პუნქტები, ვინაიდან არ აღასრულა პროფკავშირთან მიღწეული შეთანხმება. NLRB-მა კომპანიას უბრძანა აღესრულებინა ხელშეკრულება და გადაეხადა კომპენსაცია პროცენტის ჩათვლით, სხვა შემთხვევაში აღსრულებისთვის მიმართავდა სასამართლოს. პასუხად, კომპანია ამტკიცებდა, რომ მხარეებს შეთანხმებისთვის არასდროს მიუღწევიათ, განსაკუთრებით ჰამონდთან შეხვედრის დროს.

პროფკავშირის ჩვენება NLRB-ის ჩვენებამდე ეწინააღმდეგებოდა კომპანიის განცხადებებს. პროფკავშირის ორი მომლაპარაკებელი ამტკიცებდა, რომ ჰამონდთან პირველი შეხვედრის დროს მხარეებმა სადავო საკითხები ექვსამდე დაიყვანეს, ხოლო მეორე შეხვედრის დროს პროფკავშირის შეთავაზებების მიღების შედეგად ხუთი საკითხი მოგვარდა. პროფკავშირის მომლაპარაკებლების შემდგომი განცხადებების მიხედვით, მეექვსე საკითხი მეორე შეხვედრიდან მალევე გადაწყდა. აქვე ერთ-ერთმა განაცხადა, რომ მის გამოთქმას „მგონი ამით დავასრულეთ“ კომპანიის პრეზიდენტმა უპასუხა, რომ „დიახ, მეც ასე მგონია“. პროფკავშირის განცხადებით, ჰამონდთან მესამე შეხვედრის მიზანი სანამ დასაქმებულები ხელს მოაწერდნენ ხელშეკრულებას, იყო კომპანიის ბულალტერისთვის ხელშეკრულების დეტალების განმარტება, ვინაიდან ეს უკანასკნელიარ ესწრებოდა პირველ ორ შეხვედრას, მესამე შეხვედრაზე მოლაპარაკების პროცესი არ წარმართულა და მხოლოდ მეგობრული საუბარი შედგა მხარეებს შორის.

კომპანიამ თავის ჩვენებაში სადავოდ არ გახადა ის ფაქტი, რომ პირველ შეხვედრაზე მართლაც დაიყვანეს სადავო საკითხები ექვს საკითხამდე, მაგრამ მისმიერ აღწერილი ბოლო ორი შეხვედრის ვერსია მკვეთრად ეწინააღმდეგებოდა პროფკავშირისას. კომპანიის წარმომადგენლების მტკიცებით, მეორე შეხვედრა ისე დასრულდა, შეთანხმების ნიშანწყალი არ შეინიშნებოდა, ხოლო მესამე შეხვედრა არა თუ უშედეგო, არამედ მკვეთრად დესტრუქციული იყო. იმ დროს, როდესაც პროფკავშირის წარმომადგენლები ადასტურებდნენ, რომ მესამე მეგობრული შეხვედრა ემსახურებოდა ხელშეკრულების განმარტებას, კომპანიის მომლაპარაკებლები განმარტავდნენ, რომ მათი უარის შემდეგ, დაეკმაყოფილებინათ პროფკავშირის მოთხოვნები, პროფკავშირის წარმომადგენლები გაბრაზდნენ, დაემუქრნენ სარჩელებით და დატოვეს ოთახი ჰამონდის შეთავაზებით, რომელმაც შემდგომში ვერ მოახერხა მხარეთა შეხვედრის ორგანიზება.

საკუთარი ვერსიის გასამყარებლად, კომპანიამ შუამდგომლობით მიმართა ადმინისტრაციულ სასამართლოს და მოითხოვა დაეკითხათ მედიატორი ჰამონდი, რათა დადასტურებულიყო კომპანიის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები. მოსამართლემ შუამდგომლობა დააკმაყოფილა, დაასკვნა, რომ მხარეთა შორის შეთანხმება შედგა, რადგან მოსამართლემ ჩათვალა, რომ პროფკავშირის მოწმეები მეტად დამაჯერებლად გამოიყურებოდნენ, თუმცა უარი თქვა

¹⁹ National Labor Relations Act, 49 stat. 449 (1935), as Amended by Pub. L. No. 101, 80th Cong., 1st Sess., 1974, and Pub. L. No 257, 86th Cong., 1st Sess., 1959.

შემდგომში მოწმის დაკითხვაზე, კომპანიის დავის ერთადერთი საგანი ხელშეკრულების აღსრულების საკითხთანმიმართებით იყო ის, რომ ადმინისტრაციული სასამართლო და FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service) შეცდნენ, როდესაც უარი თქვეს ჰამონდის დაკითხვაზე, რითაც შესაძლებელი იქნებოდა ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ დავის გადაჭრა.

მოწმედ დაკითხვაზე უარის თქმა ემყარებოდა დიდი ხნის განმავლობაში არსებულ პოლიტიკას, რომ მედიატორები, რომლებიც ვალდებულნი არიან პროცესის წარმატებით დასრულებისთვის ნეიტრალურობა შეინარჩუნონ, არ უნდა იქნენ დაკითხულნი მათი მონაწილეობით გამართული მოლაპარაკების პროცესის შესახებ. ორივე NLRB-ი და FMCS-ი (როგორც სასამართლოს მეგობარი) იცავდა ამ პოლიტიკას. სააპელაციო სასამართლომ პირველი შთაბეჭდილებიდან გამომდინარე დასვა შემდეგი შეკითხვები: შეუძლია თუ არა ერთპიროვნულად NLRB-ის მედიატორის ეფექტურობის დაცვის მოტივით გააუქმოს მოწმის სახით დაკითხვა ისეთი მედიატორისა, რომელსაც შეუძლია დავის ფაქტობრივი გარემოებების დადგენისთვის მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მიწოდება? ჩვენ უნდა განვსაზღვროთ მედიატორის ეფექტიანობის დაცვა მედიატორის ნეიტრალურობის პროტექციით არის თუ არა მოწმედ დაკითხვის ანულირება (აქედან ბუნდოვანია) თანმიმდევრული NLRB-ის უფლებამოსილებებისა და ვალდებულებების მიმართ NLRA-ის საფუძველზე.

NLRB-ის მიერ ჰამონდის მოწმედ დაკითხვის გაუქმება ეწინააღმდეგება ანგლო-ამერიკული სამართლის ფუნდამენტურ პრინციპს, რომლის მიხედვითაც საზოგადოებას უფლება აქვს ჰქონდეს წვდომა ყველა პირის მტკიცებულებაზე. ზემოაღნიშნული ფაქტები წარმოდგენენ ყველა პირის მტკიცებულებაზე წვდომის კლასიკურ მაგალითს: დავის გადანყვეტ პირს სახეზე აქვს ორი ურთიერთგამომრიცხავი ჩვენება ორი მოწმისაღმდეგე წყაროდან, ხოლო მესამე ობიექტურ წყაროს შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულება, რომელიც სიმართლის გამაშკარავებით გადანყვეტს დავას. ასეთი მდგომარეობის დროს, NLRB-ის მიერ ჰამონდის დაკითხვის გაუქმება შესაძლებელია დასაშვები იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ჩვენების მიუცემლობას აქვს საზოგადოებრივი მნიშვნელობა ჩვეული უპირატესობის პრინციპით, გამოყენებულ იქნეს ყველა რაციონალური საშუალება სიმართლის დასადგენად.

სასამართლომ დაადგინა, რომ საჯარო ინტერესი ფედერალური მედიატორების რეალური მიუკერძოებლობის აღქმის შესახებ გადაწონის იმ სარგებელს, რომელსაც ჰამონდის ჩვენება მოიტანდა. საჯარო ინტერესი ცხადად გამოჩნდა, როდესაც კონგრესმა FMCS-ი შექმნა: „ეს არის ამერიკის შეერთებული შტატების პოლიტიკა, რომ ა) სტაბილური ინდუსტრიული მშვიდობა, ზოგადი კეთილდღეობის, ჯანმრთელობის პროგრესი, ერის უსაფრთხოება და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა საუკეთესო ინტერესები ყველაზე კარგად შეიძლება დაცული იქნეს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის საკითხების კოლექტიური მოლაპარაკების გადანყვეტის გზით; ბ) დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის კოლექტიური მოლაპარაკების მეშვეობით სადავო საკითხები შეიძლება გადანყვედეს მხოლოდ ხელისუფლების მიერ კონსილიაციის, მედიაციის და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟისთვის სრული და ადეკვატური პირობების შექმნით, რათა მთავრობა დაეხმაროს და წახალისოს დამსაქმებლები და მათი დასაქმებულების წარმომადგენლები მიაღწიონ და დაიცვან შეთანხმებები ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: ანაზღაურებადი განაკვეთი, სამუშაო საათები, პირობები, რათა მხარეებმა გამოიყენონ ყველა გონივრული საშუალება მიაღწიონ შეთანხმებას კონფერენციებით ან კოლექტიური მოლაპარაკებით ან ნებისმიერი ისეთი მეთოდით, რომლის გამოყენებით მხარეები დავას მოავგარებენ. (29 U.S.C. paragraph 171). შეერთებულ შტატებში ფედერალური მედიაცია ინდუსტრიული მშვიდობის მნიშვნელოვანი კონტრიბუტორი გახდა. ნებისმიერი აქტივობა, რაც მნიშვნელოვანად ამცირებს მედიაციის სერვისის ეფექტურობას, განიხილებაერის ინდუსტრიული სტაბილურობის საფრთხედ. ჰამონდის ჩვენება ამ საქმეში ასეთ საფრთხეს შეიძლება არ შეიცავს, თუმცა ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის დროს ამ ჩვენების დაკარ-

გვას არ დაუზიანებია თავად სასამართლოპროცესი. სასამართლომ დავის გადანწყვეტისას გამოიყენა „credibility determination“²⁰ ფუნქცია, რომელსაც დავის განმხილველი პირი ხშირად იყენებს ამერიკული მართლ-მსაჯულების სისტემაში.

ამრიგად, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მედიატორის მიერ ჩვენების მიცემის სრული გამორიცხვა შრომითი მედიაციის ეფექტურობის დაცვის თვალსაზრისით აუცილებელია. შრომითი მედიაცია ინდუსტრიული სტაბილურობის შენარჩუნებისთვის არსებითია. საჯარო ინტერესი საკმარისად დიდია, რომ გადანონოს ყველა პირის მტკიცებულებაზე წვდომის ინტერესი. არცერთი მხარე არ არის ვალდებული გამოიყენოს FMCS-ი, მაგრამ თუ ნებაყოფლობით აირჩიეს მისი მომსახურება, მაშინ ვალდებულნი არიან დაემორჩილონ მედიატორის მოწმის სახით გამოყენების აკრძალვის რეგულაციას. აქვე სასამართლო პასუხს სცემს მის მიერ წამოჭრილ საკითხს იმის შესახებ, რომ: NLRB-ის ერთპიროვნულად შეუძლია გააუქმოს მოწმედ დაკითხვა იმ მედიატორისა, რომელსაც შეუძლია სასამართლოს მიაწოდოს ინფორმაცია ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ დავის გადასაწყვეტად. დასახელებული უფლება NLRB-ის კომპეტენციის ფარგლებში ექცევა – ეს არის ორგანო, რომელიც შეიქმნა NLRA-ის მიზნების იმპლემენტაციისთვის „რომელიც ხელს უწყობს ვაჭრობის დინებას, ინდუსტრიული ბრძოლისა და შფოთის წყაროების აცილებით“ და „ასევე უზრუნველყოფს იმ პრაქტიკის ჩამოყალიბებას, რაც ფუნდამენტურია დავათა მშვიდობიანი გზით გადაწყვეტისთვის...“ (29 U.S.C. paragraph 151).²¹

4. დასკვნა

კვლევის საფუძველზე შესაძლებელია ითქვას, რომ მედიაციის კონფიდენციალურობის გარანტიები საკანონმდებლო დონეზე უნდა იქნეს განმტკიცებული.

1. მედიაცია განისაზღვროს, როგორც კონფიდენციალური პროცესი. აღნიშნული გავრცელდეს როგორც მხარეებზე, ასევე (მედიატორზე და ნებისმიერ მესამე პირ(ებ)ზე (სტაჟიორი, პრაქტიკანტი, სამინისტროს თანამშრომელი და ა.შ.), რომელსაც თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას ექნება წვდომა მედიაციის პროცესში გაცვლილ ინფორმაციაზე. ეროვნული კანონმდებლობით მხარემ ყოველთვის შეიძლება განაცხადოს, რომ შეუთანხმებლობა გამოიწვია მედიატორის ბრალეულმა ქმედებამ, მან ზენოლა მოახდინა მხარეზე და ა.შ. არსებული რეგულაციებით მედიატორის დაცვის ერთადერთ საშუალებად გვევლინება შესაძლებლობა, დასახელებული „ბრალდების“ შესახებ, რაც მის საქმიან რეპუტაციას ლახავს, მან განაცხადოს მხოლოდ მოსამართლის წინაშე. აქვე აღსანიშნავია, რომ კოლექტიური დავა შეიძლება გავლენას ახდენდეს სხვა მენარმე სუბიექტებზე, რომელთა შესახებ ინფორმაციის გაცვლის შემთხვევაში მესამე პირებს უნდა ჰქონდეთ უფლება მოითხოვონ ასეთი ინფორმაციის გაუვრცელებლობა, მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად.

2. განისაზღვროს, რა სახის ინფორმაციის გასაჯაროება შეუძლია მედიატორს. ამასთან დაკავშირებით შესაძლებელია ევროკავშირის დირექტივის, ასევე Uncitral Conciliation Rules-ის გამოყენება, რომელთა მიხედვითაც, მხარეებს, მათ შორის – მედიატორსაც, მოეთხოვებათ კონფიდენციალურობის დაცვა და ეკრძალებათ მედიაციის პროცესში მიღებული ინფორმაციის სასამართლოში მტკიცებულებად გამოყენება. თუმცა კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვა გაუმართლებელია იმ შემთხვევაში, როცა საფრთხე ექმნება საჯარო წესრიგს, ბავშვის უპირატეს ინტერესებს ან თუ კონფიდენციალური ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობა საფ-

²⁰ Credibility determination – სიტუაცია, როდესაც მოსამართლე შინაგან რწმენაზე დაფუძნებით წყვეტს რამდენად შეესაბამება მოწმის ჩვენება სიმართლეს, რის საფუძველზეც იღებს გადაწყვეტილებას, <<https://definitions.uslegal.com/c/credibility/>>.

²¹ *Alfini J., Press B.S., Stulberg B.J., Mediation Theory and Practice, 3rd ed., LexisNexis, 2013, 207-210.*

როსის ქვეშ აყენებს ადამიანის ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ხელშეუხებლობას. ასევე, კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება იმ შეთხვევაშიცაა გამართლებული, თუ ეს აუცილებელია მედიაციის პროცესის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსასრულებლად.²² მიზანშეწონილი იქნება აშშ-ის მედიაციის უნიფიცირებული აქტივანსაზღვრული პრივილეგიისა და ამ პრივილეგიის გავრცელების გამომრიცხავი გარემოებების გათვალისწინება.

3. მნიშვნელოვანია გაჩნდეს სანქცია, რომელიც დაანებს პასუხისმგებლობას კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულების დარღვევისთვის ან მისი განსაზღვრა მედიაციის პროცესის დაწყებამდე მხარეთა შეთანხმების საგანი უნდა გახდეს, შეუთანხმებლობის შემთხვევაში კი კანონის ჩანაწერს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ნებისმიერი ჩანაწერი კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებით დარჩება აღუსრულებელი.

4. კონფიდენციალურობის ვალდებულების დაცვის საკანონმდებლო მოთხოვნა აღუსრულებელი რჩება ასევე იმ დროს, როცა კანონმდებელი არ განმარტავს, რას მოიცავს მედიაციის პროცესი. შესაბამისად, რეკომენდებულია გადაიხედოს საქართველოს მთავრობის №301 დადგენილებით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის მე-3 მუხლის მე-8 პუნქტი. მნიშვნელოვანია, რომ მედიაციის პროცესი მოიცავს არა მხოლოდ მედიატორის მიერ მხარესთან/წარმომადგენელთან შეხვედრას ორივე მხარის მონაწილეობით ან ცალ-ცალკე, არამედ – ნებისმიერი ფორმით დამყარებულ კომუნიკაციას, რაზეც ასევე უნდა გავრცელდეს კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულება.

5. კანონმდებლობა არ განმარტავს, რა პერიოდის განმავლობაში გრძელდება კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულება და როდის ქარწყდება ის. შესაბამისად, როგორც შრომის კოდექსმა, ასევე, მთავრობის დადგენილებამ, უნდა დააკონკრეტოს აღნიშნული საკითხი. მნიშვნელოვანია, დარეგულირდეს მედიატორთა ეთიკის საკითხები. მედიატორი, რომელმაც მიიღო კონფიდენციალური ინფორმაცია პროცესის ფარგლებში, არ უნდა განახორციელოს იმ პირთა წარმომადგენლობა, რომელიც შემხებლობაში კავშირში არიან ჩატარებულ პროცესთან ან მასთან არსებითად, ფაქტობრივად დაკავშირებულ საქმესთან.²³

6. მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარეებს უნდა ჰქონდეთ ვალდებულება მხოლოდ მედიატორთან კონსულტაციის გავლის შემდეგ გააკეთონ განცხადებები მედია საშუალებების მეშვეობით და მიანოდონ საზოგადოებას ინფორმაცია დავის მიმდინარეობის შესახებ.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს კანონი მაუწყებლობის შესახებ, 23/12/2004.
2. საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, 27/12/2010.
3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, 14/11/1997.
4. საქართველოს მთავრობის დადგენილება კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, 25/11/2013.
5. *ირემაშვილი ქ.*, გამონვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – წელიწდეული“, 2015, 11.

²² Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council, 21.03.2008, On Certain Aspects of Mediation in Civil and Commercial Matters, მითითებულია: *ცერცვაძე გ. (რედ.)*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, თსუ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბ., 2013, 27.

²³ *ჩიტაშვილი ნ.*, ადვოკატ მედიატორის ცალკეულ ეთიკურ ვალდებულებათა თავისებურება და რეგულირების აუცილებლობა, „სამართლის ჟურნალი“, №2, 2016, 41.

6. ჩიტაშვილინ., ადვოკატ-მედიატორის ცალკეულ ეთიკურ ვალდებულებათა თავისებურება და რეგულირების აუცილებლობა, „სამართლის ჟურნალი“, №2, 2016, 41.
7. ჩიტაშვილი ნ., მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის ადრესატები, „სამართლის ჟურნალი“, №1, 2016, 35.
8. ცერცვაძე გ., მედიაცია, თბ., 2010, 48, 52-53.
9. ცერცვაძე გ. (რედ.), მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, თსუ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, 2013, 24-29.
10. National Labor Relations Act, 49 stat. 449 (1935), as Amended by Pub. L. No. 101, 80th Cong., 1st Sess., 1974, and Pub. L. No 257, 86th Cong., 1st Sess., 1959.
11. *Alfini J., Press B.S., Stulberg B.J.*, Mediation Theory and Practice, 3rd ed., LexisNexis, 2013, 205, 207, 210.
12. *Cooley W.J.*, Defining the Ethical Limits of Acceptable Deception in Mediation, Pepperdine Dispute Resolution Law Journal, Vol.4, 2004, 264-265.
13. *De Palo G., D’Urso L., Trevor M., Branon B., Canessa R., Cawyer B., Florence R.*, European Parliament, Brussels, Rebooting the Mediation Directive: Assessing the Limited Impact of its Implementation and Proposing Measures to Increase the Number of Mediation in the EU, 2014, 31, 32.
14. *Doellgast V., Benassi Ch.*, *Collective Bargaining*, London School of Economics and Political Science, Edwar Elgar Handbook of Employee Voice, Forthcoming, 2014, 1.
15. *Foley K., Cronin M.*, Professional Conciliation in Collective Labor Disputes, A Practical Guide, 12.
16. *Kovach K.K.*, Mediation in a Nutshell, Thomson West, University of Texas, 2003, 173, 175-176.
17. *Riskins L.L., Westbrook E.J., Guthrie C., Reuben C.R., Robbennolt K.J., Welsh A.N.*, Dispute Resolution and Lawyers, 4th ed., West Academic Publishing, 2009, 482, 485-486, 493-495.
18. <www.nlr.gov>.
19. <<https://www.facebook.com/RealuriSivrtse/videos/1737580433120658/>>.
20. <<https://www.facebook.com/RealuriSivrtse/videos/1737764076435627/>>.
21. <<https://www.facebook.com/Georgianmediatradeunion/videos/907948492648037/>>.
22. <www.mediate.com/articles/israeIL13.cfm>.
23. <http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labourlawprofiles/WCMS_158904/langen/index.htm>.