

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა

ნელინდგული, 2018-2019

სპეციალური გამოცემა

დავით კალანდაძე*

კონფიდენციალურობის პრინციპი მედიაციის პროცესში და ქართული საკანონმდებლო რეალობა

მიუხედავად იმისა, რომ მედიაციის ინსტიტუტს საკმაოდ დიდი ისტორია აქვს, ქართული რეალობისთვის ის მაინც ნოვაციად შეიძლება ჩაითვალოს. დღეის მდგომარეობით, საქართველოს საკანონმდებლო რეგულაცია ეპიზოდურია, მედიაციის გავლენის ზრდასთან ერთად დიდ ყურადღებას იპყრობს ამ ინსტიტუტის პრინციპები, მათ შორის – კონფიდენციალურობა. კონფიდენციალურობა მედიაციის ფუნდამენტური პრინციპია, სწორედ ამიტომ, წინამდებარე სტატიის ძირითადი მიზანია, დავადგინოთ მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პრინციპის ცნება, ნიშნები, ბოჭვის მთავარი ადრესატები, მოქმედების ფარგლები და ის გამონაკლისი შემთხვევები, რომელთა დროსაც შესაძლებელია ამ პრინციპით დაცულ სფეროში ჩარევა. ასევე განვიხილოთ ქართულ კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზები და მათი გამოსწობის გზები.

საკანონო სიტყვები: მედიაცია, კონფიდენციალურობის პრინციპი, კონფიდენციალურობის შეზღუდვა, საგამონაკლისო შემთხვევები.

1. შესავალი

დავა ორ მხარეს შორის ისეთივე ძველია, როგორც თავად კაცობრიობა.¹ ადამიანს განსხვავებული ინტერესებისა და მსოფლმხედველობის გამო ყოველთვის ექნება უთანხმოება მეორე ადამიანთან და ეს გაგრძელდება მანამ, სანამ მესამე ადამიანი არ ჩაერევა ამ დავაში.² საუკუნეების განმავლობაში ცი-

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მაგისტრი.

¹ D'Ambrumenil P., Mediation and Arbitration, Cavendish Publishing Limited, 1997, 1.

² იქვე.

ვილიზებულ საზოგადოებაში დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთ უმთავრეს გზას სასამართლო წარმოადგენდა. „სასამართლო პროცესი თავისი ფორმალური და შინაარსობრივი ელემენტების გათვალისწინებით მეტად კომპლექსური და სტერეოტიპულია“.³ სასამართლო საქმეს განიხილავდა და განიხილავს კანონისა და შეჯიბრებითობის პრინციპზე დაყრდნობით, ხშირ შემთხვევებში ემოციური ფონი, რეალური ინტერესები და სამომავლო ურთიერთობები მეორე პლანზე ინაცვლებს. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე სასამართლო პროცესისთვის ყოველთვის დამახასიათებელი იყო მოგება-წაგების პრინციპი – მსგავსად სწორი-არასწორი პარადიგმისა⁴ – ბუნებრივია, რომ ასეთ დროს სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილებით მინიმუმ ერთი მხარე ყოველთვის უკმაყოფილო იქნება.

მე-20 საუკუნის მეორე ნახევარში ამერიკის შეერთებული შტატების წინაშე წარმოშობილ გამონვევასთან გამკლავების ერთ-ერთი საშუალება ჯერ კიდევ ძველ საბერძნეთში გავრცელებული დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდი, მედიაცია, აღმოჩნდა.⁵ მედიაცია მოდავე მხარეებს შორის სწორი კომუნიკაციისა და თანამშრომლობითი დამოკიდებულების ჩამოყალიბებით კონფლიქტის მშვიდობიან ტრანსფორმირებას ახდენს.⁶

მედიაციის ერთ-ერთ გამოვლინებას ბიბლიაში ვხვდებით: „იესო ქრისტე იყო შუამავალი (მედიატორი) ღმერთსა და ადამიანებს შორის“ (თომას სახარება 2:5-6).⁷ მედიაცია განიხი-

³ *Houzhi T.*, *Worldwide Use of Mediation*, 1, <[http://www.cityu.edu.hk/slw/adr_moot/doc/Worldwide_Use_of_Mediation_\(by_Prof_Tang_Houzhi\).pdf](http://www.cityu.edu.hk/slw/adr_moot/doc/Worldwide_Use_of_Mediation_(by_Prof_Tang_Houzhi).pdf)>, [01.06.2019].

⁴ *Kovach K.K.*, *Mediation in a Nutshell*, Thomson West, University of Texas, 2004, 3.

⁵ *წულაძე ა.*, სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, თბ., 2016, 7.

⁶ *Riskin L.L., Westbrook J.E., Guthrie C., Reuben R.C., Robbennolt J.K., Welsh N.A.*, *Dispute Resolution and Lawyers*, West Publishing, 4th ed., 1987, 327.

⁷ *Kovach K.K.*, *Mediation in a Nutshell*, Thomson West, University of Texas, 2004, 17.

ლება, როგორც მოლაპარაკების ხელშემწყობი პროცესი,⁸ რომლის წარმატების ერთ-ერთ მთავარ საფუძვლად კონფიდენციალურობის პრინციპი მიიჩნევა.⁹ მიუხედავად იმისა, რომ მედიაციის ინსტიტუტს საკმაოდ დიდი ისტორია აქვს, ქართული რეალობისთვის ის მაინც ნოვაციად შეიძლება ჩაითვალოს. დღეის მდგომარეობით, საქართველოს საკანონმდებლო რეგულაცია ეპიზოდურია,¹⁰ კონფიდენციალურობის პრინციპი მედიაციის ინსტიტუტის წარმატების განმსაზღვრელი უპირატესი და ფუნდამენტური საფუძველია,¹¹ სწორედ ამიტომ, წინამდებარე ნაშრომის ძირითადი მიზანია, დადგინდეს მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პრინციპის ცნება, ნიშნები, ბოჭვის მთავარი ადრესატები, მოქმედების ფარგლები და ის გამონაკლისი შემთხვევები, რომელთა დროსაც შესაძლებელია ამ პრინციპის დაცულ სფეროში ჩარევა.

2. მედიაციის ცნება და კონფიდენციალურობის მნიშვნელობა

2.1. მედიაციის ცნება და არსი

„მედიაცია დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთი მეთოდია, რომელიც ხშირად იწოდება, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა“,¹² მედიაციის ინსტიტუტს საკმაოდ დიდი ისტორია

⁸ იქვე, 67.

⁹ *Van Leynseele P., Dolezalova M., Confidentiality in Mediation, Barreau de Bruxelles, 2012, 2.*

¹⁰ *ცერცვაძე გ. (რედ.)*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 18.

¹¹ *ჩიტაშვილი ნ.*, მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის ადრესატები, „სამართლის ჟურნალი“, №1, 2016, 34.

¹² *ცერცვაძე გ. (რედ.)*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის

აქვს, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, მსგავსად სხვა სახელმწიფოებისა, მედიაცია განიხილება, როგორც ინოვაციური და ჯანსაღი ალტერნატივა სასამართლო ინსტიტუტისა.¹³ უშუალოდ პროცესის დროს ერთი ან რამდენიმე მესამე პირი, უფრო კონკრეტულად კი – მედიატორი, ეხმარება მხარეებს, რაც შეიძლება უმტიკვენულოდ მოაგვარონ სამართლებრივი დავა.¹⁴

მედიაციის ერთ-ერთი მთავარი უპირატესობაა დროისა და ფინანსების დაზოგვა, სამომავლო ურთიერთობების შენარჩუნება და შესაძლო შეთანხმების კრეატიული ალტერნატივების არსებობა.¹⁵ დასავლეთის ქვეყნების პრაქტიკის მიხედვით, მედიაციის ინსტიტუტი გამოირჩევა ორი ძირითადი ელემენტით – პირველი, მხარეს ნებისმიერ დროს შეუძლია დატოვოს პროცესი ყოველგვარი არგუმენტაციის გარეშე და მეორე, მედიატორს არ აქვს იძულებითი ძალა, რაც გამოიხატება იმაში, რომ გადანყვეტილებას მხოლოდ მხარეები იღებენ.¹⁶ პროცესის ერთ-ერთ ნიშანს, განსხვავებით დავის მოგვარების ფორმალური საშუალებებისგან,¹⁷ წარმოადგენს სწორედ გადანყვეტილების მიღების ვალდებულების მხარეებისთვის დაკისრება – ამ მხრივ მედიაცია დავის გადანყვეტის უნიკალური მეთოდია, გადანყვეტილებას კონსესუალურად იღებენ მხარეები და თავად არიან პასუხისმგებელი ამ შედეგზე.¹⁸ მედიატორი შეთანხმების პირობაზე გავლენას არ ახდენს, არბიტრისგან განსხვავებით, მედიატორი ვერ იქნება მსაჯული, შესაბამისად, მას არ აქვს

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადანყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 13.

¹³ *Kovach K.K.*, *Mediation in a Nutshell*, Thomson West, 2004, 1.

¹⁴ *Lovenheim P.*, *Guerin L.*, *Mediate Don't Litigate*, *Strategies for Successful Mediation*, Nolo Publishing, 2004, 3.

¹⁵ *Kovach K.K.*, *Mediation in a Nutshell*, Thomson West, 2004, 34.

¹⁶ *Ebner N.*, *Thompson J.*, *Face Value – Non-Verbal Communication and Trust Development in Online Video-Based Mediation*, *International Journal of Online Dispute Resolution*, Vol. 1, Issue 2, 2014, 103.

¹⁷ მაგალითად, სასამართლო და არბიტრაჟი.

¹⁸ *Boulle L.J.*, *Colatrela Jn.M.T.*, *Picchioni A.P.*, *Mediation Skills and Techniques*, LexisNexis, 2008, 1.

უფლება მხარეებს დაუწესოს გარკვეული რეზოლუციები,¹⁹ მედიატორი სასურველი გარემოს შექმნით მოლაპარაკების მონაწილე მხარეებს ეხმარება მათთვის სასურველი შეთანხმების მიღწევაში.²⁰

„დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის სხვა სახეების მსგავსად, მედიაცია ეფუძნება გარკვეულ ეთიკურ სტანდარტებს. მედიატორთა ქცევის მოდელური სტანდარტები განამტკიცებს შემდეგ 9 პრინციპს: მხარეთა თვითგამორკვევას, მიუკერძოებლობას, ინტერესთა კონფლიქტს, კომპეტენციას, კონფიდენციალურობას, პროცესის ხარისხს, მედიაციის რეკლამირებას, მომსახურების საფასურს/სხვა ხარჯებს და მედიაციის პრაქტიკის განვითარებას“.²¹

2.2. კონფიდენციალურობის პრინციპის არსი

კონფიდენციალურობა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია მედიაციის პროცესში.²² მედიაციის წარმატებული პროცესისთვის აუცილებელია მხარეების ბოლომდე გახსნა.²³ არაფორმალური და ნაკლებად სტრესული გარემოს შექმნა დაეხმარება მხარეებს, დარწმუნდნენ, რომ მათ მიერ გამჟღავნებული ინფორმაცია მათივე თანხმობის გარეშე არ გასაჯაროვდე-

¹⁹ *D`Ambrumenil P.*, *Mediation and Arbitration*, Cavendish Publishing Limited, 1997, 47.

²⁰ *D`Ambrumenil P.*, *Mediation and Arbitration*, Cavendish Publishing Limited, 1997, 43.

²¹ *Sherill J.A.*, *Ethics for Lawyers Representing Clients in Mediation*, 6 *Am. J. Mediation*, 2012, 29-30; *Ware S.J.*, *Principles of Alternative Dispute Resolution*, 2nd ed., *Concise Hornbook Series*, Thomson West, 2007, 323, მითითებულია: *ჩიტაშვილი ნ.*, მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის ადრესატები, „სამართლის ჟურნალი“, №1, 2016, 34.

²² *Hopt K.J., Steffek F.*, *Mediation Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Oxford, 2013, 13.

²³ *Burnley R., Lascelles G.*, *Mediator Confidentiality – Conduct and Communications, Arbitration*, London, 1994, 1.

ბა.²⁴ ზოგადი დეფინიციის მიხედვით, კონფიდენციალურობა – ესაა გარკვეული ინფორმაციის უსაფრთხოდ შენახვა და კონტროლი მის გასაჯაროებაზე. როგორც ეთიკური ვალდებულება, ის შეიძლება განვმარტოთ, როგორც მხარის ვალდებულება დაიცვას ინფორმაცია, რომელიც არის ნამდვილი და არა ყალბი.²⁵ კონფიდენციალურობა ინფორმაციის გამჟღავნებაზე უარის თქმის პრივილეგიაა და შექმნილია ნდობაზე დამყარებული ურთიერთობის შენარჩუნებისა და დაცვისთვის.²⁶

მედიაციის პროცესის სუბიექტების ურთიერთობიდან გამომდინარე, შეიძლება გამოვყოთ შიდა და გარე კონფიდენციალურობა. გარე კონფიდენციალურობა გულისხმობს ფაქტის შენახვას და გაუმჟღავნებლობა მესამე პირებისთვის. დაუშვებელია მედიაციის პროცესის მონაწილეებმა, იქნება ეს მედიატორი,²⁷ რომელიმე მხარე,²⁸ მხარის წარმომადგენელი, ექსპერტი, თარჯიმანი თუ მოწმე, გაასაჯაროოს მედიაციის პროცესისას გაგებული ინფორმაცია.²⁹ კონფიდენციალურობის ეს შემთხვევა კრძალავს მედიაციის მონაწილე პირების მიერ მედიაციის სხვა, გარე პირებზე ინფორმაციის გამჟღავნებას.

შიდა კონფიდენციალურობა ძირითადად მოიცავს მედიატორის ვალდებულებას, განცალკევებული შეხვედრების შემდეგ არ გაამჟღავნოს მხარის ინფორმაცია. მედიატორის მიერ ინფორმაციის გაცემისას არსებობს იმის საფრთხე, რომ მედია-

²⁴ *Ware J.S.*, Principles of Alternative Dispute Resolution, Thomson West, 2007, 324.

²⁵ *Pattenden R.*, The Law of Professional – Client confidentiality, Regulating the Disclosure of Confidential Personal Information, Oxford University Press, 2003,12, მითითებულია: *ელოშვილი ნ.*, კონფიდენციალურობის პრინციპის მნიშვნელობა მედიაციის პროცესში, ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – ნელინდეული“, 2013, 9.

²⁶ *Waldman E.*, Mediation Ethics Cases and Commentaries, Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2011, 227.

²⁷ *Kovach K.K.*, Mediation in a Nutshell, Thompson West, University of Texas, 2004, 183.

²⁸ იქვე, 182.

²⁹ იქვე, 184.

ტორი რომელიმე მხარის სტრატეგიულად მნიშვნელოვან ინფორმაციას გაამჟღავნებს³⁰ და ამით საფრთხეს შეუქმნის მთლიანად პროცესს – გამომდინარე აქედან, შიდა კონფიდენციალურობის დაცვას ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება.

კონფიდენციალურობის პრინციპის მოქმედების ფარგლებში შეიძლება დაკვალიფიცირდეს შემდეგნაირად:

- არაფერია კონფიდენციალური;
- ყველაფერი კონფიდენციალურია;
- ყველაფერი კონფიდენციალურია, გარდა იმ შემთხვევებისა, რაზეც მედიატორი და მხარეები შეთანხმდებიან;
- არაფერია კონფიდენციალური, გარდა იმ შემთხვევებისა, რაზეც მედიატორი და მხარეები შეთანხმდებიან.

ამერიკის შეერთებული შტატების უნიფიცირებული აქტის მე-8 მუხლი ადგენს, რომ თუ საწინააღმდეგოზე შეთანხმება არ არსებობს, მედიაციის პროცესი არის კონფიდენციალური, შეთანხმებისა და შტატის კანონმდებლობის საფუძველზე. „კალიფორნიის მტკიცებულების დაცვის ნესი“ დეტალურად არეგულირებს მედიაციის პროცესში გაამჟღავნებული ინფორმაციის გაცემის საკითხს. ამ აქტის 1121-ე მუხლის თანახმად, როგორც მედიატორს, ისე ნებისმიერ სხვა პირს არ შეუძლია მიაწოდოს ინფორმაცია სასამართლოს ან სხვა რომელიმე საქმის განმხილველ ორგანოს. თავის მხრივ, სასამართლოს და დავის განმხილველ სხვა ორგანოს არ შეუძლიათ განიხილონ მედიაციის პროცესში მედიატორის მიერ გაკეთებული შეფასება და დაკვირვება.³¹ პრაქტიკაში მიღებულია, რომ მხარეები, დამატებითი გარანტიების შექმნის მიზნით, დებენ წინასწარ შეთანხმებას კონფიდენციალურობის შესახებ. სწორედ ამიტომ, რომ მედიაციის პროცესში წარდგენილი მტკიცებულებების დაცვის

³⁰ Stark H.J., Frenkel N.D., The Practice of Mediation, Aspen publishers, 2008, 312-313, მითითებულია: *თვაური რ.*, კონფიდენციალურობის პრინციპის ბოჭვის სტანდარტი მედიაციის პროცესში „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – ნელინდელი“, 2015, 27.

³¹ *წულაძე ა.*, სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, თბ., 2016, 107.

მიზნით, მორიგების აქტში ან ოქმში კონფიდენციალურობის შესახებ შეთანხმების ასახვა დამცავ მექანიზმად მიიჩნევა.

სხვადასხვა შტატის კანონმდებლობა განსხვავებულ რეგულაციებს აწესებს მედიაციაში კონფიდენციალურობის პრინციპის შესახებ.³² მიუხედავად იმისა, რომ უმეტეს შტატში კონფიდენციალურობის პრინციპი აბსოლუტურ პრივილეგიად მიიჩნევა, ზოგ შტატში კონფიდენციალური ინფორმაციის გასაჯაროების გამონაკლისი შემთხვევებიც დაიშვება.³³ აიოვასა და ორეგონის შტატებმა მოახდინეს კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულებისაგან გამონაკლისი შემთხვევების კოდიფიცირება. მათ სასამართლო პროცესზე დაუშვეს იმ ფაქტების გასაჯაროების უფლება, რომლებიც მორიგების აქტის განმარტებაში დაეხმარებათ.³⁴ ლუიზიანას შტატის კანონმდებლობის მიხედვით, გამონაკლის შემთხვევას წარმოადგენს მედიატორის მიერ სასამართლო პროცესზე მედიაციის კონფიდენციალურობის პრინციპის დარღვევა იმ შემთხვევაში, თუ თავიდან იქნება აცილებული უსამართლობა და თაღლითობა.³⁵

3. ქართული საკანონმდებლო რეალობა

მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პრინციპის მარეგულირებელი წესები ყველა ქვეყანაში განსხვავებულია. მიუხედავად იმისა, რომ ქართულ ჩვეულებით სამართალში გვხვდებოდა შემთხვევები, როდესაც დავას მესამე ნეიტრალუ-

³² *Hopt J.K., Steffek F., Mediation Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Oxford University Press, 2013, 1286.

³³ *Henke E.M., Confidentiality in the Model Law and the European Mediation Directive: A Comparison of Solution Offered in the Mediation Directive and the Model Law on Conciliation with Examination if the Actual Situation in Selected Civil and Common Law Countries*, GRIN Verlag, 2009, 7.

³⁴ *Hopt J.K., Steffek F., Mediation Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Oxford University Press, 2013, 1287, მითითებულია: *ნულაძე ა., სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში*, თბ., 2016, 108.

³⁵ იქვე.

რი პირი განიხილავდა, მედიაცია მაინც სიახლეა ქართული კანონმდებლობისთვის.

3.1. კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვის სპეციფიკა მედიაციაში კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს

მედიაციაში კოლექტიური შრომითი დავის საფუძველი შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოებებია.³⁶ კონფლიქტისას მოგება-წაგების პრინციპი უარყოფითად აისახება როგორც კორპორაციის, ასევე დასაქმებულების რეპუტაციაზე, სწორედ ამიტომ, მედიაციის პროცესი, როგორც სწორი კომუნიკაციის შესაძლებლობა, მხარეებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია.³⁷

ამერიკის შეერთებულ შტატებში შრომით მედიაციას საკმაოდ დიდი ისტორია აქვს. ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნის ბოლოს, „ერდმანის კანონის“³⁸ საფუძველზე შეიმუშავეს საკითხის მონესრიგების სისტემა დავისთვის, რომელიც არსებობდა რკინიგზით გადამზიდველებსა და თანამშრომლებს შორის. ძირითადად, პრობლემატური საკითხები იყო: ხელფასი, სამუშაო დრო, სამუშაო პირობები და სხვა.³⁹ გერმანიაში კოლექტიურ შრომით დავებში მედიაციის ინსტიტუტი არცთუ ხშირად გამოყენება და ამის მიზეზი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ჯანსაღი კომუნიკაცია და, შეუთანხმებლობის შემთხვევა-

³⁶ *Bingham L.B.*, Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation, Conflict Resolution Quarterly, Vol. 22, no. 1-2, Fall-Winter, 2004, 145.

³⁷ *Lovasz G.D.*, Labour Mediation and Dilemmas of Mediator, Fikusz 12 Symposium for Young Researches, 2012, 22.

³⁸ *Ballintine A.A.*, Railway Strikes and Constitution, Columbia Law Review, Vol. 17, Issue 6, 1917, 503, <<http://www.jstor.org/stable/1111095>>.

³⁹ *ცერცვაძე გ. (რედ.)*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 13.

ში, შრომითი სასამართლოა. საგულისხმოა, რომ მედიაცია განიხილება, როგორც დავის გადაწყვეტის სამომავლო გზა.⁴⁰

მედიაცია კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების დროს მეტად რთული და კომპლექსური პროცესია.⁴¹ ეს გამომწვეულია სხვადასხვა მიზეზის გამო, მათ შორის, სუბიექტების სიმრავლე, მათი ლოკაუტისა⁴² და გაფიცვის უფლება⁴³ და ა.შ. ბუნებრივია, რომ კონფიდენციალურობის დაცვის გარანტიები შრომითი კოლექტიური ურთიერთობის დროს არცთუ ისე მყარია. მედიაციის ეს სახე განსხვავებული სპეციფიკით ხასიათდება. ხშირად მედიაციის მხარეები საკუთარი ნებით არ ირჩევენ მედიატორს, რაც, თითქოს, ეწინააღმდეგება მედიაციის კონცეფციას. მიუხედავად იმისა, რომ მედიაცია ნებაყოფლობითი ინსტიტუტია, მედიაციაში კოლექტიური შრომითი დავის დროს მხარეების ვალდებულებაა, მონაწილეობა მიიღონ მოლაპარაკებაში. ეს კიდევ ერთხელ ეწინააღმდეგება მედიაციის ბუნებას.⁴⁴ მედიატორისთვის კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა დიდი გამოწვევაა,⁴⁵ რამეთუ მას უწევს მხარეთა შორის ქვემდებარეობის პირობებში მუშაობა. შრომის სამართალში დამკვიდრებული ქვემდებარეობა⁴⁶ მედიატორის მიუკერძოებლო-

⁴⁰ *Brenninkmeijer A.F.M., Sprengers L.C.J., De Roo A.J., Jagtenberg R.W., Effective Resolution of Collective Labour Dispute, Europa Law Publishing, 2006, 90.*

⁴¹ *Ebisui M., Cooney S., Fenwick C., Resolving Individual Labour Disputes, A Comparative Overview, International Labour Organization, 1st ed., Geneva, 2016, 1.*

⁴² *Mills C.M., The Role of Mediation in Collective Bargaining, Tennessee Law Review, Vol. 23, Issue 2, 1954, 150.*

⁴³ *Mackraz J.A., General Role of Mediation in Collective Bargaining, Labor Law Journal, Vol. 11, Issue 6, 1960, 456.*

⁴⁴ *ტაკაშვილი ს., მედიაციის, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომით დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – ნელინდეული“, თბ., 2014, 51.*

⁴⁵ *ირემაშვილი ქ., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – ნელინდეული“, თბ., 2015, 9.*

⁴⁶ *შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები შრომის სამართალში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I გამოცემა, თბ., 2011, 87.*

ბისა და ნეიტრალურობის სერიოზული გამოცდაა.⁴⁷ იქიდან გამომდინარე, რომ ერთ მხარეს შეიძლება აღმოჩნდეს სუბიექტთა დიდი რაოდენობა (მინიმუმ 20 დასაქმებული), მედიატორის სჭირდება კომუნიკაციის მაღალი ხარისხი, რაც მის კომპეტენციაზე მიუთითებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-6¹ ნაწილის მიხედვით, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა შესაძლებელია გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით. შრომის კოდექსის 48¹-ე მუხლით გათვალისწინებულია სწორედ ეს შემათანხმებელი პროცედურის სამართლებრივი რეგულაცია. პროცედურების მიხედვით, მხარეებს შეუძლიათ მედიაციის დაწყების მოთხოვნით წერილობით მიმართონ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრს. ბუნებრივია, რომ მედიაციის ამ სახისთვის დამახასიათებელია ისეთი ფუნდამენტური პრინციპების შეზღუდვა, როგორცაა: ნებაყოფლობითობის, კონფიდენციალურობისა და მიუკერძოებლობის პრინციპები.

კონფიდენციალურობის პრინციპს განსაკუთრებით დიდი ყურადღება ეთმობა კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს.⁴⁸ რაც უფრო რთულია დავა და რაც უფრო მეტი სუბიექტის ინტერესები იკვეთება მასში, მით უფრო მეტია შანსი, საფრთხე შეექმნას კონფიდენციალურობის პრინციპს. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, თითქოს დაცულია კონფიდენციალურობა, – კოდექსის 48¹-ე მუხლის მე-9 ნაწილის მიხედვით მედიატორი ვალდებულია, არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც მედიატორისთვის, ცნობილი გახდა. საგულისხმო ფაქტია, რომ შრომის კოდექსი მსგავს შეზღუდვას არ უნესებს არც რომელიმე მხარეს

⁴⁷ *ირემაშვილი ქ.*, გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, *ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – ნელინდელი“*, თბ., 2015, 9.

⁴⁸ *Ronan F.*, Confidentiality in Commercial Mediation: A Fine Balance (Part 2), *Journal of South African Law*, Vol. 2015, Issue 4, 2015, 718.

და არც მესამე პირებს. 48¹-ე მუხლის მე-7 ნაწილის მიხედვით, მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში მედიატორი ვალდებულია გაუგზავნოს მას ანგარიში – ეს კიდევ ერთი ბუნდოვანი და ზოგადი დანაწესია, რადგან არ არის მითითებული ანგარიშის სტანდარტული რეკვიზიტები ან ფორმა, შესაბამისად არაფერია ნახსენები მედიატორის მოქმედების ფარგლებზე. ზემოთხსენებული პროცედურა საფრთხეს უქმნის როგორც კონფიდენციალურობის პრინციპს, ასევე – ზოგადად, მედიაციის პროცესის ეფექტურობას.⁴⁹

პირველი, არაფერია დაკონკრეტებული, რა ინფორმაცია უნდა გაასაჯაროოს მედიატორმა და რა – არა. მეორე, მსგავსი დანაწესი ქმნის ხელოვნურ ბარიერს, მედიატორისა და მედიაციის პრინციპების ნდობის ჩამოსაყალიბების პროცესში. კონფიდენციალურობის დაცვა მედიატორის ეთიკური ვალდებულებაა⁵⁰ შესაბამისად, ის დიდი ყურადღებით უნდა მოეკიდოს ანგარიშის წერილობით ჩამოყალიბებასა და ამდენად, ამ ანგარიშის მხარეთათვის განმარტებას.⁵¹

ამგვარად, უმჯობესი იქნება, თუ საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კოლექტიური შრომითი მედიაციის რეგულაციები შეიცვლება და დაიხვეწება. შეიცვლება მედიატორის არჩევის წესი და ეს დამოკიდებული იქნება მხოლოდ და მხოლოდ მხარეების ნებაზე.

რაც შეეხება კონფიდენციალურობის საკითხს, ყურადღება გამახვილდება როგორც მედიატორის, ასევე – მხარეებისა და მესამე პირების პასუხისმგებლობაზე,⁵² უფრო კონკრეტულად

⁴⁹ ირემაშვილი ქ., გამონვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – წელიწდეული“, თბ., 2015, 9.

⁵⁰ Waldman E., Mediation Ethics Cases and Commentaries, Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2011, 227.

⁵¹ ირემაშვილი ქ., გამონვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – წელიწდეული“, თბ., 2015, 11.

⁵² ტაკაშვილი ს., მედიაციის, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომით დავის გან-

კი ყურადღება დაეთმობა კონფიდენციალურობის პრინციპის დარღვევის შედეგად ზიანის ანაზღაურების წესს.

3.2. სასამართლო მედიაცია

2011 წლის დეკემბერში საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში შევიდა ცლილება, რომელიც სასამართლო მედიაციას განიხილავდა დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთ ალტერნატივად. მიუხედავად იმისა, რომ კონფიდენციალურობა ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპია, საქართველოში დღეს არსებული საკანონმდებლო რეგულირება ძალიან მშრალი და ზოგადია.⁵³ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 187⁸-ე მუხლის თანახმად, კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვა ევალუბათ როგორც მედიაციის პროცესის მონაწილეებს, ასევე – თვით მედიატორსაც. თუ არ ჩავთვლით 104-ე მუხლის ჩანაწერს, კონფიდენციალურობის პრინციპზე სხვა ჩანაწერი საქართველოს საპროცესო კოდექსში არ მოიპოვება. სსსკ-ის 104-ე მუხლის 1¹ ნაწილი ეხება მტკიცებულებათა მიუღებლობას, უფრო კონკრეტულად კი მითითებულია, რომ სასამართლო მტკიცებულებად არ მიიღებს სასამართლო მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პირობის დაცვით გამჟღავნებულ ინფორმაციასა თუ დოკუმენტს, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. იმავე მუხლის 1² ნაწილი უშვებს გამონაკლის შემთხვევებს. 1¹-ლი ნაწილით გათვალისწინებული წესი არ გამოიყენება, თუ სასამართლო მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პირობის დაცვით გამჟღავნებულ ინფორმაციასა და დოკუმენტს სასამართლოში წარად-

ხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, *ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – წელიწადური“*, თსუ-ის გამომცემლობა, თბ., 2014, 51.

⁵³ *ცერცვაძე გ. (რედ.), არევაძე მ., ვასაძე ე., თვაური რ., ივანიძე გ., მახაური პ., ყიფიაშვილი თ., ტაკაშვილი ს., ხუჭუა თ., ჯიბლაძე ბ.*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 32.

გენს ის მხარე, რომელმაც გაამჟღავნა იგი ან თუ ეს ინფორმაცია ან/და დოკუმენტი მეორე მხარეს ჰქონდა ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საშალებებით მიიღო და აწარადიგნა სასამართლოში.

შესაძლებელია ითქვას, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 104-ე მუხლის ჩანაწერი საფრთხის შემქმნელია კონფიდენციალურობის პრინციპთან მიმართებით მიუხედავად იმისა, რომ ერთი შეხედვით, ის ამ პრინციპის დაცვას ემსახურება. სრულიად შესაძლებელია, რომ რომელიმე მხარემ ეს ჩანაწერი არაკეთილისინდისიერად გამოიყენოს და პროცესის დროს მეორე მხარის მიერ გამჟღავნებული ინფორმაცია მოიძიოს იმ მიზნით, რომ შემდეგ ის სასამართლო პროცესზე მტკიცებულებად გამოიყენოს. ყურადღება გასამახვილებელია იმ ინფორმაციაზე, რომლის მოძიების აზრიც მედიაციის პროცესამდე მეორე მხარეს არ გაუჩნდებოდა. გამომდინარე იქიდან, რომ მედიატორს არ აქვს არანაირი იურიდიული ინტერესი საბოლოო შედეგის მიმართ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 141-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მედიატორი არ შეიძლება დაიკითხოს მონმის სტატუსით ისეთ გარემოებებთან დაკავშირებით, რომლებიც ცნობილი გახდა მისი მედიატორის მოვალეობის შესრულების პროცესში.

3.3. მედიაციის შესახებ კანონპროექტი⁵⁴

ბოლო რამდენიმე წელია მუშავდება „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონპროექტი, რომელშიც გათვალისწინებულია ის მიდგომები, რომლებიც ასახულია საერთაშორისო პრაქტიკასა და ევროკავშირის დირექტივაში. შედარებითმა სამართალმა ხელი შეუწყო მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პრინციპის რეგულირების დახვეწას. მედიაციის შე-

⁵⁴ საქართველოს კანონის პროექტი „მედიაციის შესახებ“, <<https://info-parliament.ge/?fbclid=IwAR1XmxIAmbJDttXUX686v4w827ME4Cu5YOi6y-E-dqe-cA5wIjfnvG1y9eI#law-drafting/17577>>, №07-2/319/9.

სახებ კანონპროექტის მე-10 მუხლი ეხება კონფიდენციალურობის პრინციპს და განმარტავს, რომ მედიაციის პროცესი კონფიდენციალურია. კონფიდენციალურია ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც ცნობილი გახდა მედიაციის პროცესში ან არსებითად გამომდინარეობს მედიაციის პროცესიდან, თუ ამ ინფორმაციის გამცემ პირსა და მხარის/მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით ან კანონით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. გამოდის, რომ მედიაციის პროცესი კონფიდენციალურია (რამდენიმე გამონაკლისი შემთხვევის გარდა), თუ სანინააღმდეგოვ მხარეები არ შეთანხმდებიან.⁵⁵

ევროკავშირის დირექტივებისა და Uncitral-ის მოდელური კანონის⁵⁶ მოთხოვნებს ემთხვევა კანონპროექტის მე-10 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომელიც ეხება ისეთ გარემოებებს, რომლის დროსაც კონფიდენციალური ინფორმაციის გასაჯაროება დაიშვება არბიტრაჟსა თუ სასამართლოში. ამ მუხლის მიხედვით კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება შეიძლება შემდეგ შემთხვევებში:

- საჭიროა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის ან თავისუფლების უზრუნველყოფა ან არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესის დაცვა;

- ინფორმაციის წარდგენა ხდება სამედიაციო მორიგების მიღწევის ფაქტის დასამტკიცებლად, როდესაც მეორე მხარე სადავოდ ხდის ან უარყოფს ამ ფაქტს;

- მხარე ვალდებულია შეასრულოს ინფორმაციის გამჟღავნების თაობაზე ადრე ნაკისრი სამართლებრივი ვალდებულება, რომლის შესახებაც მედიაციის პროცესში ცნობილი იყო მეორე მხარისათვის, იმის გათვალისწინებით, რომ ინფორმაციის გამჟღავნება მოხდება მაქსიმალურად შეზღუდულ ფარგლებში;

⁵⁵ Uniform Mediation Act (Last Revised or Amended in 2003), National Conference of Commissioners On Uniform State Laws, 2003, 36.

⁵⁶ Uncitral Model Law on International Conciliation with Guide to Enactment and Use, 2002, 41.

- ინფორმაციის გამჟღავნება გათვალისწინებულია სასამართლოს ან სავალდებულო იურიდიული ძალის მქონე სხვა გადაწყვეტილებით. ამ შემთხვევაში გამჟღავნება მოხდება მაქსიმალურად შეზღუდულ ფარგლებში, მეორე მხარის წინასწარი ინფორმირებით;

- ინფორმაციის გამჟღავნება საჭიროა დანაშაულის გამოძიების მიზნით. ამ შემთხვევაში გამჟღავნება მოხდება მაქსიმალურად შეზღუდულ ფარგლებში, მეორე მხარის წინასწარი ინფორმირებით;

- სამედიაციო მორიგების შინაარსის გამჟღავნება საჭიროა მის ნებაყოფლობით შესასრულებლად ან იძულებით აღსასრულებლად;

- სამართლებრივი ან დისციპლინური დავა მიმართულია ინფორმაციის გამცემი პირის წინააღმდეგ და გამომდინარეობს მედიაციის პროცესიდან და ამ ინფორმაციის გამჟღავნება აუცილებელია ამ პირის სამართლებრივი ინტერესის დასაცავად;

- მედიაციის პროცესში კონფიდენციალურობის პირობით გამჟღავნებული ინფორმაცია მხარეს მედიაციის დაწყებამდე ჰქონდა ან მიიღო კანონით გათვალისწინებული სხვა საშუალებებით, ან ეს ინფორმაცია სხვაგვარად მოხვდა საჯარო სივრცეში, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონია მხარის მიერ ამ მუხლით გათვალისწინებული კონფიდენციალობის დაცვის ვალდებულების პირდაპირ ან არაპირდაპირ დარღვევას.

ზემოთხსენებული საგამონაკლისო შემთხვევებით კარგად არის დაბალანსებული მედიაციაში კონფიდენციალურობის პრინციპის მნიშვნელობა და საჯარო ინტერესების ურთიერთმიმართება. კანონპროექტით მაქსიმალურადაა განსაზღვრული მედიაციის დროს მიღებული ინფორმაციის გამოყენების პირობები და დაბალანსებულია ინტერესები იმგვარად, რომ საფრთხე არ ექმნება საზოგადოებრივ ინტერესს.

ქართულ კანონმდებლობაში კონფიდენციალურობის პრინციპის ხარვეზად შეიძლება ჩაითვალოს მედიატორთა ქცევის სტანდარტებისა და წესების არარსებობა. კანონპროექტში არაფერია ნახსენები მესამე პირის პასუხისმგებლობაზე, შესაბამის

სად, კონფიდენციალური პროცესის უზრუნველსაყოფად უმჯობესი იქნება, თუ მედიაციის მხარეები აღნიშნულ საკითხს დაარეგულირებენ ცალკე შეთანხმებით. ეს ვრცელდება მესამე პირებზე, რომლებიც მონაწილეობას იღებენ მედიაციის პროცესში. არსებობს მეორე კატეგორია მესამე პირებისა, რომლებიც არ მონაწილეობენ პროცესში. მათთვის უნდა დადგინდეს ცალკე ვალდებულება, შეინახონ და არ გაასაჯაროვონ კონფიდენციალური ინფორმაცია.

4. დასკვნა

მედიაცია დავის გადაწყვეტის ეფექტური საშუალებაა, რომელიც დღითი დღე ვითარდება. მედიაციის გავლენის ზრდასთან ერთად დიდ ყურადღებას იპყრობს ამ ინსტიტუტის პრინციპები, მათ შორის – კონფიდენციალურობა. კონფიდენციალურობა მედიაციის ქვაკუთხედი⁵⁷. სწორედ ეს პრინციპია მხარეთათვის მედიაციის, როგორც დავის გადაწყვეტის საშუალების, არჩევის მთავარი მოტივატორი. კონფიდენციალურობის პრინციპი არ არის აბსოლუტური ხასიათის.

კონფიდენციალურობიდან გამონაკლისების დადგენა მეტად მნიშვნელოვანია – მედიაციაში კონფიდენციალურობის პრინციპთან დაკავშირებით მთავარი სირთულე კონფიდენციალურობის დაცვასა და საჯაროობას შორის სამართლიანი ბალანსის შენარჩუნებაა. როგორც არაერთხელ აღინიშნა, ამ პრინციპის დაცულ სფეროში ჩარევის უნივერსალური შემთხვევები მოცემულია ევროკავშირის დირექტივებსა და ამერიკის მოდელურ კანონში – ამ გამონაკლის შემთხვევებს, ევროპის მრავალი ქვეყნის მსაგავსად, იზიარებს მედიაციის შესახებ საქართველოს კანონპროექტიც.

უმჯობესი იქნება, თუ კეთილსინდისიერებისა და კონფიდენციალურობის პრინციპების ეთიკური კოლიზიის დროს კონკრეტული შემთხვევები გაინერება კანონში იმის უზრუნველსა-

⁵⁷ Riskin L.L., Westbrook J.E., Guthrie C., Reuben R.C., Robbennolt J.K., Welsh N.A., Dispute Resolution and Lawyers, West Publishing, 4th ed., 1987, 482.

ყოფად, რომ რომელიმე მხარემ მედიაციის პროცესი არაკეთილსინდისიერად არ გამოიყენოს.

მოსალოდნელია, რომ მედიაციის შესახებ საქართველოს კანონის მიღების შემდეგ საკანონმდებლო დონეზე დადგინდება მედიატორთა ქცევის წესები. სასურველია, რომ მედიატორთა ეთიკის კოდექსის შემუშავების პროცესში კანონმდებელმა გამოიყენოს შედარებითსამართლებრივი დოქტრინა. მეტად მნიშვნელოვანია, საკანონმდებლო დონეზე დადგინდეს მედიაციის ზოგადი დეფინიცია.

მიუხედავად იმისა, რომ ქართული კანონმდებლობა ითვალისწინებს კონფიდენციალურობის შესახებ მხარეთა შეთანხმებას, პროცესის სტაბილურობისთვის უმჯობესი იქნება, თუ ამ შეთანხმებას სავალდებულო ხასიათი მიენიჭება. მეტად მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს მესამე პირების პასუხისმგებლობის საკითხებზე. ეს საკითხი ქართულ კანონმდებლობაში კონფიდენციალურობის პრინციპის ერთ-ერთი სუსტი წერტილია. მედიაციის მხარეების მსგავსად, წინასწარ შეთანხმებაში მესამე პირების დავალდებულებაც კონფიდენციალურობის დაცვის ერთ-ერთი გარანტიაა.

ცვლილებებს საჭიროებს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კოლექტიური შრომითი მედიაციის რეგულაციები. უმჯობესი იქნება, თუ შეიცვლება მედიატორის მიერ ჯანდაცვის და სოციალური დაცვის მინისტრისთვის ანგარიშის წარდგენის ვალდებულება, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მხარეებს ეჭვი არ შეეპაროთ მედიატორის კეთილსინდისიერებაში, პირველ რიგში, ვგულისხმობ კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვას. კოლექტიურ დავაში მედიატორისა და მესამე პირების პასუხისმგებლობის ფარგლების დადგენაც მეტად მნიშვნელოვანი გარემოებაა, კონფიდენციალურობის პრინციპის დარღვევის შედეგად ზიანის ანაზღაურების წესის დადგენაც ყველაზე ეფექტური გამოსავალია.

მიუხედავად იმისა, რომ ქართული კანონმდებლობა ითვალისწინებს კონფიდენციალურობის პრინციპის დასაცავად დაუშვებელი მტკიცებულებების ინსტიტუტს, პროცესის უსაფ-

რთხობისთვის უმჯობესი იქნება კონფიდენციალურობის დარღვევისას გარკვეული სანქციების დანესება. ვფიქრობ, მედიატორისა თუ მხარისთვის სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაყენება (რასაც ავსტრიის კანონმდებლობა ითვალისწინებს) არაგონივრულია, უკეთესი ალტერნატივაა, თუ ვალდებულების დარღვევისთვის სუბიექტებს დაეკისრებათ ადმინისტრაციული ჯარიმა, რასაკვირველია, ჯარიმის ოდენობა წინასწარ უნდა იქნეს განერილი კანონში, ხოლო პასუხისმგებლობა კი მიყენებული ზიანის შესაბამისად უნდა განისაზღვროს.

ბიბლიოგრაფია:

1. „მედიაციის შესახებ“ კანონპროექტი, №07-2/319/9.
2. *ელოშვილი ნ.*, კონფიდენციალურობის პრინციპის მნიშვნელობა მედიაციის პროცესში, „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – ნელინდეული“, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2013, 9.
3. *ირემაშვილი ქ.*, გამონვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, „დავის ალტერნატიულად გადაწყვეტა – ნელინდეული“, თბ., 2015, 9, 11.
4. *თვაური რ.*, კონფიდენციალურობის პრინციპის ბოჭვის სტანდარტი მედიაციის პროცესში, „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა – ნელინდეული“, 2015, 312-313.
5. *ტაკაშვილი ს.*, მედიაციის, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომით დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, „დავის ალტერნატიულად გადაწყვეტა“ – ნელინდეული, თბ., 2014, 51.
6. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატისოს მახასიათებლები შრომის სამართალში, სტატიათა კრებული, პირველი გამოცემა, თბ., 2011, 87.
7. *ჩიტაშვილი ნ.*, მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის ადრესატები, „სამართლის ჟურნალი“, №1, 2016, 34.

8. *ცერცვაძე გ. (რედ.)*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 13, 18, 32.
9. *წულაძე ა.*, სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, თბ., 2016, 7, 107-108.
10. UNICITRAL Model Law on International Commercial Conciliation with Guide to Enactment and Use, 2002, 41.
11. Uniform Mediation Act (Last Revised or Amended in 2003,) National Conference of Commissioners On Uniform State Laws, 2003, 36.
12. *Ballantine A.A.*, Railway Strikes and Constitution, Columbia Law Review, Vol. 17, Issue 6, 1917, 503, <<http://www.jstor.org/stable/1111-095>>.
13. *Bingham L.B.*, Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation, Conflict Resolution Quarterly, Vol. 22, no. 1-2, Fall-Winter, 2004, 145.
14. *Boulle L.J, Colatrela Jn.M.T., Picchioni A.P*, Mediation Skills And Techniques, Lexis Nexis, 2008, 1.
15. *Breninkmeijer A.F.M, Sprengers L.C.J, De Roo A.J, Jagtenberg R.W.*, Effective Resolution of Collective Labour Dispute, Europa Law Publishing, 2006, 90.
16. *Burnley R., Lascelles G.*, Mediator Confidentiality – Conduct and Communications, Arbitration, London, 1994,1.
17. *D’Ambrumenil P.*, Mediation and Arbitration, Cavendish Publishing limited, 1997, 43, 47.
18. *Ebisui M., Cooney S. Fenwick C.*, Resolution Individual Labour Disputes, A Comparative Overview, International Labour Organization First Published, Geneva, 2016,1.
19. *Ebner N., Thompson J.*, Face Value – Non-Verbal Communication and Trust Development in Online Video-Based Mediation, International Journal of Online Dispute Resolution, Vol. 1, Issue 2, 2014, 103.
20. *Henke E.M.*, Confidentiality in the Model Law and the European Mediation Directive: A Comparison of Solution Offered in the Mediation Directive and the Model Law on Conciliation with Examination if the Actual Situation in Selected Civil and Common Law Countries, GRIN Verlag, 2009, 7.
21. *Hopt K.J., Steffek F.*, Mediation Principles and Regulation in Comparative Perspective, Oxford, 2013,103,1286.

22. *Houzhi T.*, Worldwide Use of Mediation, ob.<[http://www.cityu.edu.hk/slsw/adr_moot/doc/Worldwide_Use_of_Mediation_\(by_Prof_Tang_Houzhi\).pdf](http://www.cityu.edu.hk/slsw/adr_moot/doc/Worldwide_Use_of_Mediation_(by_Prof_Tang_Houzhi).pdf)>.
23. *Kovach K.K.*, Mediation in a Nutshell, Thomson West, University of Texas, 2004, 1, 3, 17, 27, 34, 67, 182-184.
24. *Lovasz G.D.*, Labour Mediation and Dilemmas of Mediators, Fikusz 12 Symponium for Young Researches, 2012, 22.
25. *Lovenheim P., Guerin L.*, Mediate don't Litigate, Strategies for Successful Mediation, Nolo Publishing, 2004, 3.
26. *Mackraz J.A.*, General Role of Mediation in Collective Bargaining, Labor Law Journal, Vol 11, Issue 6, 1960, 456.
27. *Mills C.M.*, The Role of Mediation in Collective Bargaining, Tennessee Law Review, Vol. 23, Issue 2, 1954,150.
28. *Riskin L.L, Westbrook J.E, Guthrie C., Reuben R.C., Robbennolt J.K., Welsh N.A.*, Dispute Resolution and Lawyers, West Publishing, Fourth Edition, 1987, 327, 482. 4th ed.,
29. *Ronan F.*, Confidentiality in Commercial Mediation: A Fine Balance (Part 2), Journal of South African Law, Vol. 2015, Issue 4, 2015, 712.
30. *Van Leynseele P., Dolezalova M.*, Confidentiality in Mediation, Barreau de Bruxelles, 2012, 2.
31. *Waldman E.*, Mediation Ethics Cases and Commentaries, Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2011, 227.
32. *Ware J.S.*, Principles of Alternative Dispute Resolution, Thompson West, 2007, 324.