

ფორმალური კონკურსები და იმედგაცრუებული კონკურსანტები

საქართველოს ახალი შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის თანახმად: „**დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ**“. საქართველოს პარლამენტმა აღნიშნული დებულების მიღებით ამკარად დაარღვია როგორც საქართველოს კონსტიტუციით, ასევე საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.



გიორგი კახარავა,
იურისტი

სადავო ნორმით ყველა დამსაქმებელს მიენიჭა უფლება, რომ მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება – დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, არ დაასაბუთოს, იმისდა მიუხედავად, სამუშაოს მაძიებელი მოითხოვს ამას თუ არა, **საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად „შრომა თავისუფალია“**. ამდენად, თავისუფალი შრომის უფლების საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სახელმწიფოს უზენაესი კანონიდან, კონსტიტუციიდან იწყება. შრომის უფლების, ისევე როგორც სხვა სოციალური უფლებების კონსტიტუციური განმტკიცებით, სახელმწიფომ თავის თავზე აიღო მათი განხორციელების ვალდებულება. მართალია, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველ პუნქტში მხოლოდ შრომის თავისუფლებაზეა საუბარი, მაგრამ ეს არათუ გამორიცხავს, არამედ, პირიქით, სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებებს წარმოშობს. ეს ვალდებულებები კი **სწორედ შრომის უფლების, როგორც სოციალური უფლების ხასიათიდან გამომდინარეობს**. სახელმწიფო ვალდებულია ადამიანის მიერ შრომის უფლების როგორც განხორციელებაზე, ასევე მის დაცვაზეც. ამავე აზრს ადასტურებს თავად საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1998 წლის 3 ნოემბრის №2/80-9 გადაწყვეტილებაც, რომელიც განმარტავს: „საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი შეეხება შრომის თავისუფლებას და შრომითი უფლებების დაცვის საკითხებს. ამ მუხლის პირველი პუნქტი აღიარებს არა შრომის უფლებას, არამედ შრომის თავისუფლებას, ე.ი. თავისუფალი შრომის უფლებას. შრომა თავისუფალია - ეს იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო. შრომა თავისუფალია ნიშნავს აგრეთვე იმას, რომ სახელმწიფო აღარ იღებს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებას. მაგრამ ეს როდის ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფომ უარი თქვას უკვე დასაქმებული პირთა შრომითი უფლებების დაცვაზე. ე.ი. სახელმწიფო უარს ამბობს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებაზე, მაგრამ კისრულობს ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულ მოქალაქეთა შრომითი უფლებები. ამაზე მეტყველებს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, სადაც ნათქვამია: „**შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით**“. როგორც კონსტიტუცია ადგენს, მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვა უნდა მოხდეს კანონით, ე.ი. კანონი უნდა იცავდეს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. უფრო მეტიც, სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას, დაიცვას თავის მოქალაქეთა შრომითი უფლებები არა მარტო ქვეყნის შიგნით, არამედ საზღვარგარეთაც. ამაზე მეტყველებს ამავე მუხლის მესამე პუნქტი, სადაც ჩაწერილია: „**შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ**“. საქართველოს მოქალაქეთა, ისევე როგორც საქართველოში მცხოვრებ ადამიანთა (უცხოელთა) შრომით უფლებებში შედის

ბული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო. შრომა თავისუფალია ნიშნავს აგრეთვე იმას, რომ სახელმწიფო აღარ იღებს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებას. მაგრამ ეს როდის ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფომ უარი თქვას უკვე დასაქმებული პირთა შრომითი უფლებების დაცვაზე. ე.ი. სახელმწიფო უარს ამბობს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებაზე, მაგრამ კისრულობს ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულ მოქალაქეთა შრომითი უფლებები. ამაზე მეტყველებს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, სადაც ნათქვამია: „**შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით**“. როგორც კონსტიტუცია ადგენს, მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვა უნდა მოხდეს კანონით, ე.ი. კანონი უნდა იცავდეს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. უფრო მეტიც, სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას, დაიცვას თავის მოქალაქეთა შრომითი უფლებები არა მარტო ქვეყნის შიგნით, არამედ საზღვარგარეთაც. ამაზე მეტყველებს ამავე მუხლის მესამე პუნქტი, სადაც ჩაწერილია: „**შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ**“. საქართველოს მოქალაქეთა, ისევე როგორც საქართველოში მცხოვრებ ადამიანთა (უცხოელთა) შრომით უფლებებში შედის

უფლებები, რომლებიც წარმოიშობა როგორც წინასახელშეკრულებო, ასევე შრომითი ურთიერთობების წარმოშობის, სამუშაოს შესრულების, მივლინებაში თუ შვებულებაში ყოფნის, შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა, თუ შეწყვეტის ეტაპებზე. კონსტიტუციით დაცული სიკეთე - ადამიანის შრომითი უფლებები არ შეიძლება მარტო დასაქმებულ მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვაში გამოიხატებოდეს. კონსტიტუციით დაცული სიკეთე - ადამიანის შრომითი უფლებები, დაცული უნდა იყოს როგორც წინასახელშეკრულებო, ასევე ყველა შემდგომი ურთიერთობების ეტაპზევე.

როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ზემოთ ხსენებულ გადაწყვეტილებაშია ნათქვამი: **„შრომა თავისუფალია - ეს იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“**. შრომითი საქმიანობის ამა თუ იმ სფეროს არჩევისათვის კი აუცილებელია, რომ დაცული იყოს სამუშაოს მაძიებლის უფლება - იცოდეს თუ რატომ უთხრეს მას უარი დასაქმებაზე. დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობა ზიანს აყენებს ადამიანის უფლებას აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო იმის გამო, რომ მას უძნელდება თავისი არჩევანის სისწორის განსაზღვრა. ერთი შეხედვით, შრომით ვაკანსიებზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა კონკურსის პირობების გარდა სხვა რამე პირობით შეზღუდული არ არის და კონკურსში მონაწილეობის მიღებით, ადამიანი, თავად ირჩევს შრომითი საქმიანობის სფეროს. მაგრამ ერთგან ან/და რამდენიმე სხვა ადგილას მისი დამარცხებულად გამოცხადების შემთხვევაში, როცა ადამიანი ითხოვს და ვერ იღებს დასაბუთებას მისი დამარცხებულად გამოცხადების მიზეზების შესახებ, ეს მას მნიშვნელოვან ზიანს აყენებს. ზიანი გამოიხატება იმაში, რომ ის ვერ ამოწმებს, ვერ ზომავს შრომითი საქმიანობის არჩეულ სფეროში მისი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების დონეს, რაც ჯამში მის დეზორიენტაციას და მის უფლებას - თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობა - უშლის ხელს.

შეიძლება ხაზგასმით ითქვას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 ნაწილი არღვევს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის როგორც პირველ, ასევე მე-4 პუნ-

ქტებს. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით აღიარებული შრომის თავისუფლება, თავისი არსით გულისხმობს პროფესიის უფლებასაც. ადამიანი, რომელიც ახორციელებს ან უნდა განახორციელოს ესა თუ ის საქმიანობა და რომელიც საზოგადოებისათვის საზიანო არ არის, ეს თავისთავად, ზოგადად, მიუთითებს მის პროფესიაზე. შრომის, ანუ იგივე პროფესიის უფლება 3 ასპექტში გამოიხატება, მათ შორისაა: **პროფესიის თავისუფლად არჩევის უფლება და არჩეული პროფესიის თავისუფლად განხორციელება**. როგორც ვხედავთ, კონსტიტუციის დაცვის სფერო, საკმაოდ ფართოა და მისი უზრუნველყოფა სახელმწიფოს მხრიდან ასევე მრავალფეროვანი უნდა იყოს. თუმცა შრომის კოდექსით დადგენილი სადავო ნორმა არ წარმოადგენს ისეთი შინაარსის მატარებელს, რომელიც უზრუნველყოფდა კონსტიტუციის აღნიშნული დებულების განმტკიცებას. სადავო ნორმით ვერც ერთ ზემოაღნიშნულ ასპექტში ვერ მოხერხდება კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით აღიარებული უფლების (თავისუფალი შრომის უფლების) დაცვა, კერძოდ:

ა) ის რომ, სადავო ნორმის მიხედვით დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, ვერ უზრუნველყოფს ადამიანის უფლებას მომავალში თავისუფლად აირჩიოს რომელიმე პროფესია, რადგან, უარის დაუ-



საბუთებლობა პირს ართმევს საშუალებას და ზღუდავს თავისი შესაძლებლობების სწორად შეფასებაში - უზრუნველყოს თავისი შესაძლებლობების ფარგლებისა და კომპეტენციის განსაზღვრა. იგი ხდება შინაგანად შებოჭილი პროფესიის შემდგომ არჩევაში, რადგან მან არ იცის, თუ რა მიზეზის ან მიზეზების გამო ეთქვა უარი დასაქმებაზე;

ბ) თუ პირს დაუსაბუთებლად (უსამართლოდ) ეთქმევა უარი დასაქმებაზე, მას უკვე შეეზღუდება უფლება განახორციელოს პროფესიული საქმიანობა. აღნიშნული პირდაპირ კავშირშია პირის უფლების შეზღუდვაზე - შემდგომში განახორციელოს პროფესიული საქმიანობა, რადგან დასაქმებაზე დაუსაბუთებლად უარნათქვამ პირს, შეიძლება შეექმნას პრობლემები სხვა ადგილას დასაქმებაზე, სადაც მას შეუძლია მოუწიოს მტკიცება იმისა, თუ რატომ, რა მიზეზით ეთქვა მას უარი სხვა ადგილზე დასაქმებაზე, რის მტკიცებასაც ამ უსამართლო ნორმის გამო იგი ვერ შეძლებს. შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდა-

ტის შესახებ ყველანაირი ინფორმაცია, რომელიც მას ესაჭიროება (გამოადგება) დასაქმების თაობაზე გადანაცვლებების მისაღებად. ამ შემთხვევაში, კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ახლა ან მომავალში. მაგალითად: ვთქვათ, სამუშაოს მაძიებელი პატიოსნად განაცხადებს, რომ ახალ სამუშაო ადგილზე განცხადების შემოტანამდე მან უკვე გაიარა კონკურსის სხვა ადგილზე და ელოდება კონკურსის შედეგებს. პირველი კონკურსიდან დადებითი პასუხის მიღების შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელთან შეთანხმდება შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე, ის შეიძლება გადავიდეს პირველ კონკურსში გამოცხადებულ სამუშაო ადგილზე, რის შესახებაც წინასწარ, პატიოსნად აცნობებს მეორე დამსაქმებელს. ამ დროს, პირველი სამუშაო ადგილიდან მოსული უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, შეიძლება შეექმნას პრობლემები სხვა (მეორე) ადგილას დასაქმებაზე, სადაც მას შეუძლია მოუწიოს ახსნა-განმარტება იმის თაობაზე, თუ რატომ, რა მიზეზით ეთქვა მას უარი დასაქმებაზე. აღნიშნული კი შეიძლება გახდეს საფუძველი პირის მეორე ადგილზე დასაქმებაზე უარის თქმისათვის.

გადაწყვეტილების დასაბუთება ადამიანს ეხმარება როგორც სწორ ორიენტირებაში, ასევე უკმაყოფილებს არანაკლებ მნიშვნელოვან უფლებას, ინფორმაციის თავისუფლად მიღებაზე. საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლის თანახმად „ყველა ადამიანს აქვს უფლება თავისუფლად მიიღოს და გაავრცელოს ინფორმაცია...“. მოთხოვნის შემთხვევაში დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ გადანაცვლების დასაბუთება უკმაყოფილებს პიროვნებას უფლებას ინფორმაციაზე და როგორც ზემოთ ვთქვით, ეხმარება შრომითი ურთიერთობების ამა თუ იმ სფეროში მისი შესაძლებლობის (ცოდნის, უნარ-ჩვევების) შეფასებაში, განსაკუთრებით საკონკურსო წესით დასაკავებელ ვაკანსიებზე, რაც ჯამში შრომითი საქმიანობის სფეროს სწორედ არჩევას განაპირობებს. საქართველოს შრომის კოდექსის სადაო მუხლი სწორედ ასეთადაც იწოდება - „**მუხლი 5. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე**“. ამ მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ყველანა-





ირი ინფორმაცია, რომელიც მას ესაჭიროება დასაქმების თაობაზე გადამწყვეტილების მისაღებად და ასევე ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე. ამის გარდა, როგორც ზემოთ ვთქვით, კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ახლა ან საფრთხე შეუქმნას მომავალში. მაშინ, როცა კანდიდატის უფლება მიიღოს დასაბუთებული ინფორმაცია დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, დიდი ალბათობით, დაუკმაყოფილებელი დარჩება იმის გამო, რომ დამსაქმებელი არ არის ვალდებული გააკეთოს ეს. სამუშაოს მაძიებლის (კანდიდატის) უფლება მთლიანად დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. მაშინ როგორ შეიძლება ეწოდოს ამ მუხლს „წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე“? როცა ერთი მხარე — დამსაქმებელი, უფლებამოსილია მოითხოვოს, მიიღოს და გადაამოწმოს ინფორმაცია, ხოლო მეორე მხარის - კანდიდატის უფლება ინფორმაციაზე — დიდი ალბათობით არ იქნება დაკმაყოფილებული, ანუ საკითხავია, როგორ შედგება ინფორმაციის გაცვლა?

სადავო ნორმით აშკარად ხელყოფილია სა-

ერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპები და ნორმებიც, რომელთა დაცვასაც საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლი მოითხოვს. საქართველოს კონსტიტუციის ამ მუხლის თანახმად: „საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას და კონსტიტუციურ შეთანხმებას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ“, კერძოდ, სადავო აქტი არ შეესაბამება: 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის პირველ პუნქტს, რომლის მიხედვით: „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება“. სადავო ნორმა არ შეესაბამება ასევე 1966 წლის 16 დეკემბრის საერთაშორისო პაქტს „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“, რომლის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად: „ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს

საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებს სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.“ სადავო ნორმა ეწინააღმდეგება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1964 წლის 17 ივნისს მიღებულ №122 კონვენციასაც „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“, რომლის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით: „ეს პოლიტიკა მიზნად ისახავს უზრუნველყოს ისეთი მდგომარეობა, რომ: არსებობდეს დასაქმების არჩევის თავისუფლება და ფართო შესაძლებლობები ყოველი მშრომელისათვის, რათა მიიღოს სათანადო მომზადება და გამოიყენოს თავისი უნარ-ჩვევები თავისი შესაფერისი სამუშაოს შესრულებისთვის, რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულებების, უცხოური და სოციალური წარმოშობის მიუხედავად.“ როგორ გამოიყენებს თავის უნარ-ჩვევებს თავისი შესაფერისი სამუშაოების შესრულებისათვის თუ მას არ ეცოდინება მის დასაქმებაზე უარი რა მიზეზით არის განპირობებული, როგორ შეაფასებს საკუთარ ცოდნას და უნარ-ჩვევებს, თუ ეს შეფასება არ მოხდა. როგორც ვხედავთ, ის, რომ ადამიანს აქვს უფლება განახორციელოს შრომითი საქმიანობა და ასევე თავისუფლად აირჩიოს იგი, განმტკიცებულია არა მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციით, არამედ საერთაშორისო აქტებით, რომელსაც საქართველოსათვის სავალდებულო იურიდიული ძალა გააჩნია. შესაბამისად, უნდა ვთქვათ, რომ სადავო ნორმა, ეწინააღმდეგება ასევე საქართველოს კონსტიტუციის 39-ე მუხლსაც, რომლის თანახმად: „საქართველოს კონსტიტუცია არ უარყოფს ადამიანისა და მოქალაქის სხვა საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებს, თავისუფლებებსა და გარანტიებს, რომლებიც აქ არ არის მოხსენიებული, მაგრამ თავისთავად გამომდინარეობენ კონსტიტუციის პრინციპებიდან.“ აღნიშნულ ნორმაში სიტყვები „საყოველთაოდ აღიარებული უფლებები“ სხვას არაფერს გულისხმობს, თუ არა თვითონ კონსტიტუციაში და საქართველოს საერთაშორისო აქტებში განმტკიცებულ უფლებებს.

თავისუფალი შრომის უფლება, როგორც სოციალური უფლებების ოჯახის წევრი, მიეკუთვნება სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას, რაც მოქალაქეთა ძირითადი უფლებების და თავისუფლებების აქტიურ დაცვაში უნდა ვლინდებოდეს. ეს

კი, პირველ რიგში, ნორმის სწორ საკანონმდებლო რეგლამენტაციაში უნდა გამოიხატებოდეს, რომ სამუშაოს მაძიებლის უფლება, მათ შორის წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე, მხოლოდ დამსაქმებლის სუბიექტურ (კეთილ) ნებაზე არ იყოს დამოკიდებული. კონკურსში თუ კონკურსგარეშე მონაწილეობის შემთხვევაში ადამიანს უნდა შეეძლოს გაიგოს, თუ რატომ გამოცხადდა დამარცხებულად და აქედან გამომდინარე, რატომ უთხრეს მას უარი დასაქმებაზე.

ჩვენი კონსტიტუციით 42-ე მუხლის თანახმად, ყველა ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. შესაბამისად დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინების (გადაწყვეტილების) გასაჩივრების შემთხვევაში, განსაკუთრებით კონკურსების გზით გამოცხადებულ ვაკანსიებზე, დამსაქმებელს მაინც მოუწევს სასამართლოსათვის დასაბუთების წარმოდგენა, თუ რატომ ეთქვა უარი კონკურსში მონაწილე ამა თუ იმ პირს. ე.ი. პირი იძულებული ხდება დასაქმებაზე უარი გაასაჩივროს სასამართლოში და მხოლოდ მისი საშუალებით დაადგინოს უარი რამდენად დასაბუთებულად და სამართლიანად ეთქვა. ეს კი სახელმწიფოს როგორც პოზიტიურად ვალდებული სუბიექტის მიერ თავისი ვალდებულების არშესრულებით (შესაბამისი კანონმდებლობის მიუღებლობით) ადამიანის უფლებების დარღვევაა. ასეთ საკითხზე პასუხის მისაღებად ადამიანს არ უნდა სჭირდებოდეს სასამართლოსთვის მიმართვა. სახელმწიფომ უნდა შეასრულოს თავისი ვალდებულება და შექმნას ისეთი კანონმდებლობა, რომელიც დაიცავს ადამიანის შრომის უფლებას, მათ შორის, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე. ჩვენ არ ვამბობთ იმას, რომ შრომის კოდექსის ეს სადავო მუხლი ყველა შემთხვევაში სავალდებულოდ უნდა აცხადებდეს დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთებას. მაგრამ, ვფიქრობთ, რომ უარი აუცილებლად უნდა იქნეს დასაბუთებული იმ კანდიდატებისთვის, ვინც ამას მოითხოვს. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებული უნდა იყოს დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ. სხვა შემთხვევაში სამუშაო ადგილებზე გამოცხადებული კონკურსები აზრს დაკარგავს და დამსაქმებელი მის მიერვე დაწესებული პირობების დარღვევით მოახდენს დასაქმებულების შერჩევას.



სააქციო
საბჭოთაობა
„ერისიმედი“

ს.ს. „ერისიმედს“ დამყარებული აქვს პარტნიორული ურთიერთობები რუსეთის, უკრაინის, პოლონეთის, გერმანიის, იტალიის და თურქეთის უდიდეს მწარმოებელ-ქარსნებთან (**“Philips”**; **“Osram”**; **“Aga-Light”**; **“Lanzini”**; **“Art-Metal”**; **“Troll”**; **“ares”**; **ОАО «Электроаппарат»**, **ОАО «Севкабель»**, **ОАО «ЗЗБА»**, **ОАО «ЗМГТ»**).

მხოლოდ ს.ს. „ერისიმედს“ შეუძლია შემოგთავაზოთ უმაღლესი ხარისხის პროდუქცია თქვენთვის სასურველ პირობებში.

**თქვენი ინტერესის შემთხვევაში,
გზად ვართ მოგანოდოთ კომპანიის
მიერ შესრულებული კონტრაქტების
(საქართველოს ტერიტორიაზე) სრული
რამონტავალი.**

ქ. თბილისი 0119,
სამტრედიის ქუჩა 2ა.
ტელ: 35-40-20,
35-46-26,
ტელ./ფაქსი: 35-46-26
მობ.: 895 58-21-25
erisimedi@yahoo.com

