

**შრომითი ხელშეკრულების კოლიზიურსამართლებრივი  
ასპექტები ქართულ სამართაშორისო  
კერძო სამართალში**

**შესავალი**

საზოგადოების განვითარებისა და სოციალური სახელმწიფოს ჩამოყალიბების ერთ-ერთი ძირითადი გარანტი თავისუფალი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ჩამოყალიბებაა. შრომის უფლება ადამიანის უფლებაა იმ რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც ქვეყნის უმაღლესი საკანონმდებლო აქტით – კონსტიტუციითაა აღიარებული და საერთაშორისო კონვენციებით, ცალკეული კანონებითა და კანონქვემდებარე აქტებითაა უზრუნველყოფილი.

ცალკეული ქვეყნების სამართალი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობებს განსხვავებულად აწესრიგებს. ხშირად შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის პირობებში, ე.წ. სუბორდინაციული ურთიერთობისას,<sup>1</sup> ერთ-ერთი მხარის ინტერესების უპირატესი დაცვის ხარჯზე მეორე მხარის პიროვნული ინტერესები ილახება. ეს კი განსაკუთრებით ხშირია იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი მისთვის მინიჭებულ უფლებამოსილებათა ფართო სპექტრს ბოროტად იყენებს. ამ პროცესში განსაკუთრებით საინტერესოა ის ურთიერთობა, რომელშიც მხარედ სხვადასხვა ქვეყნის რეზიდენტები გვევლინებიან. დემოკრატიული და განვითარებული ქვეყნები საკუთარი და სხვა ქვეყნის მოქალაქეებისა თუ ორგანიზაციების სამართლებრივი უფლებების დაცვის მიზნით ქმნიან ე.წ. მითითებით ანუ „კოლიზიურ ნორმებს“,<sup>2</sup> რომლებიც შრომითი ურთიერთობების დროს შესაბამისი კანონის გამოყენებას ითვალისწინებენ. ამ ნორმებით განისაზღვრება, შიდასახელმწიფოებრივი ანუ ეროვნული კანონმდებლობა

<sup>1</sup> ქარდავა ე., შრომისა და ნაღობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისათვის, „სამართლის ჟურნალი“, №1, 2009, 220.

<sup>2</sup> გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 39.

უნდა გამოიყენებოდეს, თუ უცხო სახელმწიფოს შესაბამისი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სამართალი.

ადამიანის ძირითად უფლებათა ჭრილში დასაქმებულთა სამართლებრივი პოზიციები სიღრმისეულ გაანალიზებას საჭიროებს.<sup>3</sup> აქედან გამომდინარე, ნაშრომში ყურადღება უპირატესად ქართული საერთაშორისო კერძო სამართლის მიერ შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ საკანონმდებლო ნორმებზე გამახვილდება. ნაშრომის ბოლოს კი შემოთავაზებული იქნება ის საკანონმდებლო რეკომენდაციები, რომლებიც სასურველია ქართულ კანონმდებლობაში აისახოს.

## 1. შრომითი ურთიერთობის კერძოსამართლებრივი ხასიათი

„სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, კერძოდ კი, მისი ისეთი სახეობა, როგორც შრომითი ურთიერთობაა, ნებისმიერი საზოგადოების არსებობის ქვაკუთხედია და ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლისა და შესაბამისად, საზოგადოების წევრთა კეთილდღეობის ზრდის მიზნებს ემსახურება“.<sup>4</sup> შრომის და შრომის პირობების უფლებები არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვს, არამედ ადამიანის ძირითად უფლებას წარმოადგენს.<sup>5</sup> შრომის უფლება მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლება-მოვალეობას მოიცავს.<sup>6</sup> შრომა წარმოადგენს ადამიანის უფლებას და არა ვალდებულებას. სახელმწიფომ მოქალაქეებს ყველა პი-

---

<sup>3</sup> კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 124.

<sup>4</sup> ზაალიშვილი ვ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ზოგიერთი მექანიზმი, (სამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა), შრომის სამართალი, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 11.

<sup>5</sup> დრეჟევიცი კ., შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები, ეკონომიკური სოციალური და კულტურული უფლებები, სახელმძღვანელო, მეორე განახლებული გამოცემა, ა. ეიდეს, კ. კრაუზესა და ა. როსას რედაქტორობით, 2005, 263.

<sup>6</sup> სმიტი რ.კ., ადამიანის საერთაშორისო უფლებები, სახელმძღვანელო, მეორე გამოცემა, თბილისი, 2005, 410.

რობა უნდა შეუქმნას, რათა მათ იცხოვრონ ისეთ ქვეყანაში, სადაც ადამიანის უფლებების დაცვა აღიარებული და გარანტირებული იქნება.<sup>7</sup>

კერძო სამართლის სუბიექტები თავიანთ ქონებრივ, პირად თუ სხვა სახის ინტერესებს მოქმედებების გზით იკმაყოფილებენ და ახორციელებენ.<sup>8</sup> შრომის სამართალი ისევე, როგორც სახელშეკრულებო სამართალი, სპეციალურ ვალდებულებით სამართალს განეკუთვნება.<sup>9</sup> შრომითი ურთიერთობის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა. აღნიშნული ხელშეკრულებით მხარეთა უფლება-მოვალეობები და სხვა მნიშვნელოვანი პირობები განისაზღვრება.<sup>10</sup> შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ ორმხრივი ხელშეკრულების დადებით იწყება, სადაც მხარეები ხელშეკრულების არსებით პირობებს<sup>11</sup> განსაზღვრავენ.<sup>12</sup> ურთიერთობის სუბიექტებს შორის თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინებით, შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით ფორმდება.<sup>13</sup>

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის სამართლით მოწესრიგებული ურთიერთობა კერძოსამართლებრივია და პირთა შორის ვალდებულებითი ურთიერთობის საფუძველზე წარმოიშობა.<sup>14</sup> ამასთან, შრომითი ხელშეკრულება გრძელვადიან ხელშეკრულებათა სახეს მიეკუთვნება, შესა-

---

<sup>7</sup> ჯორბენაძე ს., სამოქალაქო კოდექსის ცალკეული სამართლებრივი ინსტიტუტების მოქმედება შრომის კოდექსთან მიმართებით, სამართლის ჟურნალი „სარჩევი“, № 1-2 (3-4), თბილისი, 2012, 17.

<sup>8</sup> ჭეჭელაშვილი ზ., სახელშეკრულებო სამართალი, თბილისი, 2010, 34.

<sup>9</sup> ზოიძე ბ., ევროპული კერძო სამართლის რეცეპცია საქართველოში, თბილისი, 2005, 191.

<sup>10</sup> Ebke W. F., Finkin W. M., Introduction to German law, London, 1996, 315.

<sup>11</sup> ბოლოდროინდელი საკანონმდებლო ცვლილებებით დეტალურად მოწესრიგდა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი, თუმცა იგი პრობლემურია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლთან მიმართებით. აღნიშნული საკანონმდებლო ნორმების პრაქტიკული გამოყენებით გარკვეული ტერმინოლოგიური ადრეკები და სამართლებრივი პრობლემები გამოიცხადდა არაა.

<sup>12</sup> Player A. M., Employment discrimination law, USA, 1988, 16.

<sup>13</sup> შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 87.

<sup>14</sup> ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, როგორ დავიცვათ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები, თბილისი, 2009, 16.

ბამისად, შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება განგრძობად ხასიათს ატარებს.<sup>15</sup>

შრომითი ურთიერთობის განსაკუთრებულობა ხელშეკრულების მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რადგანაც კერძო სამართლისათვის ფუძემდებლური მხარეთა თანასწორობის პრინციპი ხელშეკრულების დადების მომენტიდან გარკვეულ მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამქირავებლის ნების ზეგავლენის ქვეშ ექცევა, მის მითითებებსა და მის მიერ განსაზღვრულ ორგანიზაციულ პირობებზე ხდება დამოკიდებული.<sup>16</sup>

## **2. საერთაშორისო კერძო სამართლის როლი შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგებაში**

### **2.1. საერთაშორისო შრომის სამართლის ცნება**

შრომითი ურთიერთობების არსიდან გამომდინარე, დასაქმებული, როგორც პიროვნულად, ისე ეკონომიკურად მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული დამსაქმებელზე.<sup>17</sup> თანამედროვე პრივატიზებისა და საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პირობებში, საქართველოში უცხოელი მუშახელის რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა. ამავდროულად, საქართველოს მრავალი მოქალაქე ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში (არამხოლოდ ევროპაში) მწირი ანაზღაურების სანაცვლოდ საკმაოდ მძიმე სამუშაოს ასრულებს. ხშირად მსხვილი კორპორაციები და ბანკები დასაქმებულებს სამუშაოს შესასრულებლად სხვადასხვა ქვეყანაში განსაზღვრული ვადით აგზავნიან.<sup>18</sup> აღნიშნულიდან გამომდინარე, წარმოიშობა ისეთი შრომითი ურთიერთობები, სა-

---

<sup>15</sup> ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 45.

<sup>16</sup> ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, №1(6), 2003, 10.

<sup>17</sup> ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 37.

<sup>18</sup> <<http://fds.oup.com/www.oup.com/pdf/13/9780199591046.pdf>> [1.08.2013].

დაც „უცხო ელემენტად“ უცხო ქვეყნის მოქალაქე (დასაქმებული) ან უცხო ქვეყნის იურიდიული პირია (დამსაქმებელი) წარმოდგენილი.<sup>19</sup>

„თანამედროვე საერთაშორისო კერძო სამართალში შრომით ურთიერთობებს მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია. უფრო მეტიც, ამგვარი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმები ევროპული საერთაშორისო კერძო სამართლის დოქტრინაში ცალკე ქვედარგადაა ჩამოყალიბებული და მას საერთაშორისო შრომის სამართალი ეწოდება“.<sup>20</sup> საერთაშორისო შრომის სამართლის მოწესრიგების მიზანია დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობების განსაზღვრა, დავის მოგვარებისათვის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა და სხვა.<sup>21</sup>

საერთაშორისო კერძო სამართალში ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული პრობლემები ყველაზე თვალსაჩინოა.<sup>22</sup> მათ შორისაა შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების დეტალურად მოწესრიგების საკითხიც. „უცხოური ელემენტის მქონე შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი მოწესრიგებისას ხშირად ჩნდება კონფლიქტი, როდესაც ორი ან მეტი სახელმწიფოს ეროვნულ კანონს პრეტენზია აქვს ერთი და იმავე ურთიერთობის რეგულირებაზე“.<sup>23</sup> აღნიშნული პრობლემის გადასაწყვეტად სახელმწიფოების შიდასამართლებრივ სისტემებში რამდენიმე კოლიზიური პრინციპი გამოიყენება:

1. გამოსაყენებელი სამართლის მითითება ხდება შრომით ხელშეკრულებაში (შეთანხმებული კანონის პრინციპი) და სახელმწიფოები ამ არჩევანს აღიარებენ;
2. გამოსაყენებელ სამართალს დასაქმებულის ადგილსამყოფელის, მისი საწარმოს ადგილმდებარეობის სახელმწიფოს კანონმდებლობა წარმოადგენს („სამუშაოს ადგილის კანონის“ პრინციპი – *Lex loci laboris*);

---

<sup>19</sup> გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 302.

<sup>20</sup> იქვე, 300.

<sup>21</sup> <<http://www.peacepalacelibrary.nl/research-guides/public-international-law-special-topics/international-labour-law/>> [1.08.2013].

<sup>22</sup> North P., Fawcett J., *Private International Law*, thirteenth edition, Oxford, 2004, 533.

<sup>23</sup> გეფერძე დ., გრძელიშვილი მ., საერთაშორისო შრომის სამართლის შესახებ, სამართლის ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(22) 2009, 105.

3. თუ დასაქმებულს ჩვეულებრივი სამუშაო ადგილი არ აქვს და სამუშაოს ორ ან მეტ ქვეყანაში ასრულებს, გამოსაყენებელ სამართალს იმ სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობა წარმოადგენს, სადაც დამქირავებელს ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი აქვს („დამქირავებლის ქვეყნის კანონი“).<sup>24</sup>

ზემოაღნიშნული პრინციპების გარდა, არსებობს სხვა კრიტერიუმებიც, რომლებიც გამოსაყენებელი სამართლის საკითხს განსხვავებულად აწესრიგებენ.

## 2.2. ქართული საერთაშორისო შრომის სამართალი

თანამედროვე სამართლის განვითარების კვალობაზე, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს საერთაშორისო შრომის სამართალი სუსტადაა განვითარებული. ამ მხრივ, ქართულ საკანონმდებლო ბაზაში საკანონმდებლო ნორმების არსებობაზე საუბარი ზედმეტია. გამონაკლისს „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე და 70-ე მუხლები წარმოადგენენ.<sup>25</sup> გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ საქართველო რამდენიმე საერთაშორისო კონვენციის<sup>26</sup> მონაწილე და ხელშემკვრელ მხარეს წარმოადგენს, თუმცა აღნიშნული წესები თანამედროვე შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს სათანადოდ ვერ აწესრიგებენ.

საერთაშორისო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელ ერთადერთ მატერიალურსამართლებრივ ნორმას „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონი შეიცავს, რომლის 38-ე მუხლი სოციალური დაცვის იმპერატიულ ნორმებს ეხება. „სოციალური დაცვის იმპერატიული ნორმების“ დაცვითი მექანიზმი საერთაშორისო კერძო სამართალში სხვადასხვა სამართლებრივი ურთიერთობის მიმართ გა-

<sup>24</sup> გეფერიძე დ., გრძელიშვილი მ., საერთაშორისო შრომის სამართლის შესახებ, სამართლის ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(22) 2009, 105.

<sup>25</sup> „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონის 70-ე მუხლი პროცესუალური ხასიათისაა. შესაბამისად, ნაშრომში მასზე მსჯელობა არ იქნება.

<sup>26</sup> საქართველოს მიერ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული რატიფიცირებული კონვენციების შესახებ დეტალური ინფორმაცია იხილეთ: გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 312.

მოიყენება. სამწუხაროდ, ქართველმა კანონმდებელმა აღნიშნული ურთიერთობები ერთ მუხლში ყოველგვარი ლოგიკურ-შინაარსობრივი ჯაჭვის არარსებობის პირობებში გააერთიანა. ამით კი საერთაშორისო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობები ფაქტობრივად მოუწესრიგებელი და გაურკვეველი დატოვა.<sup>27</sup>

„საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტი მიზნად ისახავს, ამოქმედოს კონკრეტული ქვეყნის იმპერატიული ნორმები და შესაბამისად, შეზღუდოს შრომით ხელშეკრულებაში მხარეთა ნება – აირჩიონ ისეთი მართლწესრიგი, რომელიც წართმევედა დაქირავებულს (კანონის ტერმინოლოგიით „მუშა-მოსამსახურეებს“) სოციალური დაცვის გარანტიებს. იმავე მუხლის მე-2 წინადადებაში სამომხმარებლო და შრომითი ხელშეკრულებებისადმი ერთი კოლიზიური პრინციპის („სუსტი“ მხარის საცხოვრებელი ადგილის) მისადაგება საკმაოდ (საერთაშორისო პრაქტიკისაგან განსხვავებით) უცნაურ სამართლებრივ შედეგებს იძლევა“.<sup>28</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონი შრომითი ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელი სამართლის საკითხებს არ აწესრიგებს.<sup>29</sup> შესაძლებელია, ანალოგიის სახ-

---

<sup>27</sup> გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 303.

<sup>28</sup> ზაალიშვილი ვ., სამომხმარებლო და შრომითი ხელშეკრულებების კოლიზიურ-სამართლებრივი ასპექტები, ქართული სამართლის მიმოხილვა, №4(7), 2004, 692.

<sup>29</sup> 2010 წლის დეკემბერში საქართველოს შრომის კოდექსი იერარქიულად საქართველოს ორგანული კანონი გახდა. „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონი კი „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, კანონის წარმოადგენს, რაც იმას ნიშნავს, რომ სასამართლომ სამართალწარმოებისას უნდა იხელმძღვანელოს იერარქიულად ზემდგომი ნორმატიული აქტით. შესაბამისად, შესაძლებელია ურთიერთობა, რომელიც არსობრივად საერთაშორისოსამართლებრივი ხასიათისაა, გადაწყდეს არა „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მითითებით დადგენილი სამართლით, არამედ შრომის კოდექსით. ამდენად, საჭიროა საკანონმდებლო ცვლილება შევიდეს „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონში, რაც შრომითი ურთიერთობის საერთაშორისო კერძო სამართლის მოწესრიგების ფარგლებს გარეთ დატოვებას აგვარიდებს. მიუხედავად აღნიშნული საკანონმდებლო ზარევისა, მიზანშეწონილია საერთაშორისო შრომითი ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელი სამართლის „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენა. აქედან გამომდინარე, ნაშრომში საერთაშორისო შრომითსამართლ-

ით სხენებული კანონის 35-ე მუხლი, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მხარეებს გამოსაყენებელი სამართალი არ აურჩევიათ, კანონის 36-ე მუხლი იქნას გამოყენებული. აღნიშნულის მიუხედავად, სამართლებრივი პრობლემები გამორიცხული მაინც არაა. „კანონის 36-ე მუხლი ხელშეკრულებასთან მჭიდროდ დაკავშირებულ (დამახასიათებელი შესრულების განმასწორცილებელი პირის ჩვეულებრივ ადგილსამყოფელზე) სამართალზე მიგვიითითებს. შრომით ხელშეკრულებებში კი ასეთად მოიაზრება ის ქვეყანა, რომელშიც დაქირავებულს (რომელიც დამახასიათებელ შესრულებას უზრუნველყოფს) ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი აქვს. რა თქმა უნდა, ასეთი მიდგომა არ შეესაბამება იმ სპეციფიკას, რაც შრომით ხელშეკრულებებს ახასიათებს, რადგან შრომითი ხელშეკრულება თავისი არსით ყველაზე მჭიდროდ უკავშირდება იმ ქვეყანას, სადაც დაქირავებული ჩვეულებრივ ასრულებს თავის შრომით მოვალეობებს და ნაკლებად - ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელის ქვეყანას, როდესაც ეს ორი არ ემთხვევა ერთმანეთს“.<sup>30</sup> ამდენად, სასურველია სხვადასხვა განვითარებული ქვეყნის სამართლებრივი ტენდენციებისა და საუკეთესო პრაქტიკის ქართულ საკანონმდებლო ბაზაში რეგლამენტირება.

### **2.3. სამართლებრივი შედარება (გერმანია, შვეიცარია)**

#### **2.3.1. მოკლედ შვეიცარიის საერთაშორისო შრომის სამართლის შესახებ**

„საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ შვეიცარიის ფედერალური კოდექსის<sup>31</sup> 121-ე მუხლში საერთაშორისო შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით გამოსაყენებელი სამართლის განსაზღვრის წესები გაწერილი. აღნიშნული ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით იმ ქვეყნის სამართლის ნორმები გამოიყენება, სადაც დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს.<sup>32</sup> თუ დასაქმებული რამ-

---

ბრივი ურთიერთობის მიმართ გამოსაყენებელი სამართლის საკითხი „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისადაა განხილული.

<sup>30</sup> ზაალიშვილი ვ., სამომხმარებლო და შრომითი ხელშეკრულებების კოლიზიურ-სამართლებრივი ასპექტები, ქართული სამართლის მიმოხილვა, №4(7), 2004, 696.

<sup>31</sup> Switzerland's Federal Code on Private International Law (CPIL).

<sup>32</sup> CPIL, Art., 121(1).



დენიშე ქვეყანაში ასრულებს სამუშაოს, შრომითი ხელშეკრულების მიმართ იმ ქვეყნის სამართალი გამოიყენება, სადაც დამსაქმებელს საქმიანობის ადგილი ან ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი ან რეზიდენცია აქვს.<sup>33</sup> აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ევროპის კავშირის სასამართლო ჩვეულებრივ ადგილსამყოფელში მოიაზრებს იმ ადგილს, საიდანაც დამსაქმებელი საკუთარ ბიზნესს მართავს და დასაქმებულთა მიმართ ნაკისრი ვალდებულებების უმეტეს ნაწილს ასრულებს.<sup>34</sup>

მხარეებმა შესაძლოა შრომითი ხელშეკრულება იმ ქვეყნის სამართალს დაუქვემდებარონ, სადაც დასაქმებულს ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი აქვს ან სადაც დამსაქმებელის საქმიანობის ადგილი ან ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი ან რეზიდენცია მდებარეობს.<sup>35</sup>

145-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სარჩელი იურიდიული ძალის მქონე მხოლოდ იმ შემთხვევაშია, თუ იგი 121-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მოთხოვნებს შეესაბამება.

ზემოაღნიშნული კონსტრუქციიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ შვეიცარიის საერთაშორისო კერძო სამართალი შრომითი ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელ სამართალთან დაკავშირებით დისპოზიციურ მოწესრიგებას ადგენს, რაც იმაში გამოიხატება, რომ სამართლის არჩევასას ორი ალტერნატივა არსებობს: განიხილება სამუშაოს შესრულების ადგილი ანდა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი.

### 2.3.2 გერმანიის საერთაშორისო შრომის სამართალი

გერმანიის სასამართლო პრაქტიკით შრომითი ხელშეკრულება განიმარტება, როგორც ორმხრივმავალდებულებელი კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისად დასაქმებული ვალდებულია, დამსაქმებლის სამსახურში სამუშაო გასწიოს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს შესაბამისი ანაზრაურება გადაუხადოს.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> CPIL, Art., 121(2).

<sup>34</sup> Stone P., European Union Private International Law, second edition, 2010, 140.

<sup>35</sup> CPIL, Art., 121(3).

<sup>36</sup> Schaub G., Arbeitsrechtshandbuch, 9. Aufl., 2000, S. 199. იხ. ციტირება: ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 41.

გერმანული საერთაშორისო კერძო სამართალი მხარეებს ხელშეკრულების მიმართ გამოსაყენებელი სამართლის არჩევის უფლებას ანიჭებს, თუმცა მხარეთა ნების ავტონომია გარკვეულ შემთხვევაში შეზღუდულია.<sup>37</sup> გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის შესავალი კანონის 30-ე მუხლი სწორედ აღნიშნულ შეზღუდვებს ეხება.<sup>38</sup> მითითებული მუხლიდან გამომდინარე, გერმანული სამართალი ცდილობს შეზღუდოს მხარეთა ნების ავტონომია, უთითებს რა იმ ქვეყნის შრომის სამართლის იმპერატიულ ნორმებზე, რომლებიც გამოიყენებოდა, მხარეებს სხვა ქვეყნის სამართალი რომ არ აერჩიათ.<sup>39</sup> ამასთან, გერმანული სამართალი მჭიდროდ დაკავშირებული ქვეყნის სამართლის გამოყენებას აღიარებს იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები ხელშეკრულებით გამოსაყენებელ სამართალზე არ შეთანხმდებიან.<sup>40</sup> სამართლებრივ ურთიერთობასთან ყველაზე მჭიდროდ დაკავშირებული ქვეყნის სამართალი, რომელიც გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის შესავალი კანონის 30-ე მუხლშია მითითებული, საერთაშორისო კერძო სამართალში მნიშვნელოვანი მიმაგრების ფორმულაა.<sup>41</sup>

### 3. ევროკავშირის საკოლიზიო სამართალი შრომითი ურთიერთობის შესახებ

ევროპული კავშირის სამართალში საყურადღებოა რომის 1980 წლის კონვენცია სახელშეკრულებო ვალდებულებებისადმი გამოსაყენებელი სამართლის შესახებ,<sup>42</sup> რომელიც სამომხმარებლო და შრომითი ხელშეკრუ-

---

<sup>37</sup> Ebke W. F., Finkin W. M., Introduction to German law, London, 1996, 340.

<sup>38</sup> Eric Jame, Rainer Hausmann, Internationales Privat-und Verfahrensrecht, Textausgabe, 13. Aufl., München, 2006, S. 33; იხ. ციტირება: გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 306.

<sup>39</sup> გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 306.

<sup>40</sup> Ebke W. F., Finkin W. M., Introduction to German law, London, 1996, 341.

<sup>41</sup> გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 310.

<sup>42</sup> Convention on the law applicable to contractual obligations opened for signature in Rome on 19 June 1980.

ლებებისათვის სპეციალურ კოლიზიურ დებულებებს განსაზღვრავს.<sup>43</sup> აღნიშნული კონვენცია ძალაში 1991 წლის 1 აპრილს შევიდა და შრომითი ურთიერთობისას გამოსაყენებელი სამართლის საკითხი მნიშვნელოვნად მოაწესრიგა.<sup>44</sup> რომის კონვენციის მიღების შემდეგ ევროკავშირის წევრმა ქვეყნებმა თავიანთი კანონმდებლობა მასთან შესაბამისობაში მოიყვანა. ამდენად, ის, რაც რომის კონვენციის მე-3 მუხლში იყო გათვალისწინებული, მხარეთა მიერ ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართლის არჩევის უფლება ზემოაღნიშნული ქვეყნების კანონმდებლობაშიც აისახა.<sup>45</sup>

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებები განსაზღვრულია კონვენციის მე-6 მუხლით, რომელიც, ფაქტობრივად, სამომხმარებლო ხელშეკრულებების მომწესრიგებელი მე-5 მუხლის კონსტრუქციის მსგავსია. მიუხედავად ამ მსგავსებისა, შრომითი ხელშეკრულებების მიმართ განსხვავებული დამაკავშირებელი ფაქტორი გამოიყენება. ეს ზოგადად იმ ქვეყნის სამართალია, სადაც დაქირავებული ჩვეულებრივად ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს ასრულებს.<sup>46</sup>

### 3.1. რომი I რეგლამენტი<sup>47</sup> შრომითი ურთიერთობების შესახებ

მიუხედავად 1980 წლის რომის კონვენციის მიღებისა, საერთაშორისო შრომითი ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად თანამედროვე ევროპული სამართალი ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ 2008 წელს მიღებულ

---

<sup>43</sup> ზაალიშვილი ვ., სამომხმარებლო და შრომითი ხელშეკრულებების კოლიზიურ-სამართლებრივი ასპექტები, ქართული სამართლის მიმოხილვა, №4(7), 2004, 676. <sup>44</sup>[http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/judicial\\_cooperation\\_in\\_civil\\_matters/133109\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/judicial_cooperation_in_civil_matters/133109_en.htm) [14.08.2013].

<sup>45</sup> იოსელიანი ა., მოქნილი მეთოდის უპირატესობა ხისტ მეთოდთან შედარებით სახელშეკრულებო საკოლიზიო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი, თსუ, თბილისი, 2009, 31.

<sup>46</sup> ზაალიშვილი ვ., სამომხმარებლო და შრომითი ხელშეკრულებების კოლიზიურ-სამართლებრივი ასპექტები, ქართული სამართლის მიმოხილვა, №4(7), 2004, 688.

<sup>47</sup> REGULATION (EC) No 593/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I). ხელმისაწვდომია:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0006:en:PDF> [8.08.2013].

რომი I რეგლამენტს იყენებს.<sup>48</sup> ამ სამართლებრივი აქტით ევროპული სახელმწიფოებო სამართალი ახლებურად მოწესრიგდა,<sup>49</sup> რაც შრომითი ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელ სამართლის არჩევაზეც აისახა.

### 3.1.1. გამოსაყენებელი სამართლის არჩევა მხარეთა მიერ

ზოგადად, საერთაშორისო კერძო სამართლის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მხარეებს გამოსაყენებელი სამართლის თავისუფლად არჩევის შესაძლებლობა აქვთ, რაც რომი I რეგლამენტის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის პირველივე წინადადებაშია განმტკიცებული.<sup>50</sup> აღნიშნული პრინციპი ასახულია რეგლამენტის მე-8 მუხლის პირველ პუნქტშიც, რომელიც შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელი სამართლის არჩევანის თავისუფლებას განამტკიცებს. ამასთან, იგი შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით, გარკვეულ დამცავ მექანიზმებს ითვალისწინებს. მიუხედავად იმისა, რომ მხარეებს გამოსაყენებელი სამართლის თავისუფლად არჩევის შესაძლებლობა ეძლევათ, არჩეული სამართალი დასაქმებულის იმპერატიულად დადგენილ ძირითად უფლებებს არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს.<sup>51</sup> აღნიშნული დათქმა იმპერატიული ხასიათისაა და დასაქმებულის ინტერესების დაცვისკენაა მიმართული.

---

<sup>48</sup> <<http://fds.oup.com/www.oup.com/pdf/13/9780199591046.pdf>> [1.08.2013].

<sup>49</sup> Zheng T., Law Applicable in the Absence of Choice – The New Article 4 of the Rome I Regulation, 2008, 785; <<http://heinonline.org/HOL/Print?handle=hein.journals/modlr71&div=47&collection=journals&set as cursor=2&men tab=srchresults&terms=article|8|rome||regulation&type=matchall>> [1.08.2013].

<sup>50</sup> REGULATION (EC) No 593/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I). art. 3(1).

<sup>51</sup> Kunda I., Gonçalves C. M., Practical Handbook on European Private International Law, 2010, 21;

<[http://ec.europa.eu/justice/civil/files/practical\\_handbook\\_eu\\_international\\_law\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/civil/files/practical_handbook_eu_international_law_en.pdf)> [1.08.2013].

### 3.1.2. შეთანხმების არარსებობა გამოსაყენებელ სამართალზე

საკითხი რთულდება იმ შემთხვევაში, როდესაც მხარეები შეგნებულად ვერ ან არ შეთანხმდებიან გამოსაყენებელი სამართლის არჩევაზე. ასეთ შემთხვევაში, რომი I რეგლამენტი შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკის გათვალისწინებით, საერთო სახელშეკრულებო წესებიდან გამონაკლის ნორმებს ითვალისწინებს.<sup>52</sup>

რეგლამენტის მე-8 მუხლის თანახმად, თუ მხარეებს გამოსაყენებელი სამართალი არ აურჩევიათ, შრომითი ხელშეკრულება იმ ქვეყნის სამართალს ექვემდებარება, სადაც დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე სამუშაოს ასრულებს, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ დასაქმებული სხვა ქვეყანაში დროებითაა დასაქმებული.<sup>53</sup>

თუ ზემოაღნიშნული წესის შესაბამისად გამოსაყენებელი სამართლის დადგენა შეუძლებელია, გამოიყენება იმ ქვეყნის კანონმდებლობა, სადაც ის ბიზნესი მდებარეობს, რომელშიც დასაქმებულია დაქირავებული.<sup>54</sup> აღნიშნული წესებისაგან განსხვავებულ მოწესრიგებას შეიცავს მე-8 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, თუ გარემოებებიდან ჩანს, რომ შრომითი ხელშეკრულება არა მე-8 მუხლის მეორე და მესამე პუნქტებში განსზღვრულ სამართალთან, არამედ უფრო მეტად სხვა ქვეყნის სამართალთანაა დაკავშირებული, მაშინ ამ უკანასკნელი ქვეყნის სამართალი გამოიყენება.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Behr v., Rome I regulation a mostly unified private international of contractual relationship within most of the European Union, Journal of law and commerce, 29, 2010-2011, 255;

<http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/jlac29&div=12&collection=journal&set as cursor=0&men tab=srchresults&terms=romeI|regulation|employment|law&type=matchall#4> [1.08.2013].

<sup>53</sup> REGULATION (EC) No 593/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I), Art., 8(2).

<sup>54</sup> Art., 8(3).

<sup>55</sup> Art., 8(4).

### 3.1.3. მჭიდროდ დაკავშირებული სამართლის კონცეფცია

რეგლამენტის მე-8 მუხლის მე-4 პუნქტში მოცემულია თანამედროვე საერთაშორისო კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში გავრცელებული და აღიარებული კონცეფცია- „მჭიდროდ დაკავშირებული ქვეყნის სამართლის“ ფორმულა. ლიტერატურაში ფართოდ განიხილება საკითხი, თუ რომელი ქვეყნის სამართალთან არის ყველაზე მჭიდროდ დაკავშირებული ხელშეკრულება.<sup>56</sup> იგი მოქნილი მეთოდია და გულისხმობს, რომ ხელშეკრულება იმ მართლწესრიგით უნდა მოწესრიგდეს, რომელთანაც იგი ყველაზე მჭიდროდაა დაკავშირებული.<sup>57</sup> ამ კონცეფციის მიხედვით, სასამართლომ მხედველობაში ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული არა მხოლოდ ერთი რომელიმე ფაქტობრივი გარემოება, არამედ ერთიანი მდგომარეობა უნდა მიიღოს და მხოლოდ ამის შემდეგ გადაწყვიტოს, თუ რომელი ქვეყნის სამართლით მოაწესრიგოს ხელშეკრულება.<sup>58</sup> სამართლებრივ ურთიერთობასთან ყველაზე მჭიდროდ დაკავშირებული სამართლის კონცეფციას, როგორც კონტინენტური ევროპის სამართლის სისტემა, ისე ინგლისურ-ამერიკული სამართალი იყენებს. ეს პრინციპი ძირითადად იმ შემთხვევაში გამოიყენება, როდესაც მხარეები მხარეთა ნების ავტონომიის პრინციპის გამოყენებაზე უარს ამბობენ.<sup>59</sup> მხარეთა მიერ მჭიდროდ დაკავშირებული სამართლის განსაზღვრა ძირითადად ხელშეკრულების დადებისას და მისი შესრულების ადგილის ფორმირებისას ხდება.<sup>60</sup> „აღნიშნული თეორიის მთავარი ღირსება ისაა, რომ იგი უპირატესობას არ ანიჭებს რომელიმე ფაქტობრივ გარემოებას - იქნება ეს ხელშეკრულების დადების ადგილი, მხარეთა მოქალაქე-

---

<sup>56</sup> ლილუაშვილი თ., საერთაშორისო კერძო სამართალი, თბილისი, 2001, 84.

<sup>57</sup> იოსელიანი ა., მოქნილი მეთოდის უპირატესობა ზისტ მეთოდთან შედარებით სახელშეკრულებო საკოლიზიო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი, თსუ, თბილისი, 2009, 127.

<sup>58</sup> იოსელიანი ა., ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართალი, როდესაც მხარეებს იგი არ აურჩევიათ (არჩევანი, რომელიც ქართველმა კანონმდებელმა გააკეთა), ქართული სამართლის მიმოხილვა, №4(10), 2007, 506.

<sup>59</sup> გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, მეორე გადაამუშავებული გამოცემა, თბილისი, 2011, 310.

<sup>60</sup> Schmithof M. C., Export Trade, The Law and Practice of International Trade, London, 1990, 216.

ბა, ხელშეკრულების შესრულების ადგილი თუ სხვა, ყველაფერი დამოკიდებულია კონკრეტულ საქმეზე“.<sup>61</sup>

### 3.2. გამოსაყენებელი სამართლის ახლებური მოწესრიგება

რომი I-მა ევროკავშირის საკოლიზიო სამართლი ახლებურად მოაწესრიგა. უარყოფილ იქნა ის მოძველებული მიდგომები, რომლებიც ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების საკანონმდებლო ბაზაში იყო ასახული და შესაბამისად, საერთაშორისო შრომის სამართალიც სწორედ აღნიშნული თანამედროვე რეგლამენტის მოწესრიგების ფარგლებში მოექცა.

### 3.3. საკანონმდებლო რეკომენდაციები

„საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლი მოიცავს რამდენიმე სახის სამართალურთიერთობას და განსხვავებული წესების ერთობლიობას, რაც ნორმას გაუგებარსა და პრაქტიკული თვალსაზრისით უსარგებლოს ხდის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ეს წესები ერთმანეთთან შეუსაბამოა და საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით მეტ დაკონკრეტებას საჭიროებს. უმჯობესია „საერთაშორისო კერძო სამართლის შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლს დაემატოს 38-ე პრიმა მუხლი, სადაც შრომითი ურთიერთობებისას გამოსაყენებელი სამართლის საკითხი დეტალურად მოწესრიგდება. სასურველია, ხსენებული მუხლი შემდეგნაირად ჩამოყალიბდეს:

➤ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებამოსილების განსაზღვრა, კერძოდ, ხელშეკრულებათა განმარტება, შესრულება, შეწყვეტა, აგრეთვე, ბათილობის შედეგები, ვალდებულებათა დარღვევა, წინასახელშეკრულებო და ხელშეკრულების შემდგომი ვალდებულებების დარღვევის ჩათვლით მხართა მიერ არჩეული სამართლით წესრიგდება;

---

<sup>61</sup> იოსელიანი ა., ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართალი, როდესაც მხარეებს იგი არ აურჩევიათ (არჩევანი, რომელიც ქართველმა კანონმდებელმა გააკეთა), ქართული სამართლის მიმოხილვა, №4(10), 2007, 506.

➤ მხარეთა მიერ არჩეული სამართალი მიიჩნევა ბათილად, თუ იგი დასაქმებულის იმპერატიულად დადგენილ ძირითად უფლებებს უგულვებელყოფს.

➤ თუ მხარეებს გამოსაყენებელი სამართალი არ აურჩევიათ, შრომითი ხელშეკრულება იმ ქვეყნის სამართალს ექვემდებარება, სადაც დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე სამუშაოს ასრულებს, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ დასაქმებული სხვა ქვეყანაში დროებითაა დასაქმებული.

➤ იმ შემთხვევაში, თუ ზემოაღნიშნული წესის შესაბამისად გამოსაყენებელი სამართლის დადგენა შეუძლებელია, გამოიყენება იმ ქვეყნის კანონმდებლობა, სადაც ის ბიზნესი, მდებარეობს რომელშიც დასაქმებულია დაქირავებული.

➤ თუ გარემოებიდან ჩანს, რომ შრომითი ხელშეკრულება არა ამ მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებით გათვალისწინებულ ქვეყნის სამართალთან, არამედ უფრო მეტად სხვა ქვეყნის მართლწესრიგთანაა დაკავშირებული, მაშინ ამ უკანასკნელი ქვეყნის სამართალი გამოიყენება.

ასეთი საკანონმდებლო ჩანაწერით გაზიარებული იქნება საერთაშორისო გამოცდილება და მუშა-მოსამსახურეთა უფლებების დაცვის იმპერატიული წესები. შესაბამისად, მივიღებთ მეტ-ნაკლებად ინტერესთა ღირებულებების დაბალანსებულ საკანონმდებლო ნორმას, რაც თანამედროვე ქართული საერთაშორისო შრომის სამართლის განვითარებისათვის უმნიშვნელოვანესია.

## **დასკვნა**

წარმოდგენილი მსჯელობიდან გამომდინარე, ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ მოწესრიგებას არ გვთავაზობს. აღნიშნული, სავარაუდოდ, აიხსნება იმით, რომ ქართული სამართლისათვის ჯერ კიდევ უცხოა ისეთი სამართლებრივი პრობლემები, რომლებიც ე.წ. „უცხო ელემენტითაა“ დატვირთული. ეკონომიკური განვითარებისა და ინვესტიციების მოზიდვის მზარდ პირობებში დღის წესრიგში სულ მალე დადგება აღნიშნული სამართალურთიერთობის საკანონმდებლო მოწესრიგების საკითხი. შესაბამისად, ქართველ კანონმდებელს



მთელი რიგი საკითხების ახლებურად გადაწყვეტა მოუწევს. საერთაშორისო შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით ცალკეული ქვეყნების კანონმდებლობის მიზანი ისეთი სამართლებრივი გარემოს შექმნაა, სადაც მასში მონაწილე მხარეთა უფლება-მოვალეობები ამომწურავად იქნება მოწესრიგებული. ამდენად, სასურველია, ქართველმა კანონმდებელმა გაითვალისწინოს საერთაშორისო გამოცდილება და თანამედროვე მიდგომები, რაც, ერთი მხრივ, მხარეთა უფლებების დაცვასა და მეორე მხრივ, სამოქალაქოსამართლებრივი ბრუნვის სტაბილურობის უზრუნველყოფას შეუწყობს ხელს.