

საინფორმაციო ბიულეტენი

იანვარი 2017

წინამდებარე ბიულეტენი ეხება კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულ ქალთა უფლებებს. ბიულეტენში ასევე აღწერილია „საქართველოს პროფესიული კავშირის გაერთიანების“ წარმოებაში არსებული საქმეები ქალთა შრომითი უფლებების დარღვევასთან და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით.

ქალთა შრომითი უფლებები

დისკრიმინაციის აკრძალვა

საქართველოს კანონმდებლობით შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, მათ შორის სქესის ნიშნით.

დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

ქალს აქვს უფლება მიიღოს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება. ანაზღაურება მოიცავს ძირითადი ხელფასს ყველა დანამატს, ბონუსს და დამატებითი პერიოდული გასაცემელს.

უფლებები წინასახელშეკრულებო ეტაპზე:

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა მოიცავს ეტაპებს, რომელიც საჭიროა და მიმართულია ვაკანსიაზე კვალიფიციური კადრის მოსაძებნად. ხელშეკრულების დადებამდე მხარეებს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში გარკვეული უფლებები და ვალდებულებები წარმოეშობათ.

პოტენციურ დამსაქმებელს აქვს კანდიდატის შესახებ გარკვეული ინფორმაციის მიღების უფლება, ხოლო ამ უკანასკნელს _ სწორი ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება.

დამსაქმებელს, ლეგიტიმური მიზნიდან გამომდინარე, უფლება აქვს მიიღოს ყველა ინფორმაცია, რომელიც კანდიდატის დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად სჭირდება. დამსაქმებელი კი, **ვალდებულია** ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე მოგაწოდოს ინფორმაცია:

- შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;
- შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;

- შრომის პირობების შესახებ;
- შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;
- შრომის ანაზღაურების შესახებ.

ორსული ქალის უფლებები შრომით ურთიერთობაში

ორსულ ქალს, შრომითი ურთიერთობისას უფლება აქვს მოითხოვოს:

შვებულება - 730 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ქალს შეუძლია შვებულება გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე; შვებულება, ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის შვილად აყვანისას, ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

ფულადი დახმარება - დასაქმებულს და საჯარო მოსამსახურეს დახმარება ენიშნება: 1) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო; 2) ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.

დახმარება გაიცემა სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ მიერ, მაგრამ არა უმეტეს 1000 ლარისა, საჯარო მოსამსახურეს შესაბამისი დაწესებულებისგან მიეცემა ასევე კომპენსაცია.

დამატებითი შესვენება - 1 წლამდე ასაკის შვილის მშობელ მეძუძურ ქალს ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.

დამატებითი შვებულება - ქალს უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა - საჯარო მოხელე ქალს ფეხმძიმობის პერიოდში, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე უფლება აქვს მოითხოვოს სამსახურებრივი პირობების დროებით შემსუბუქება ან მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე დროებით გადაყვანა, გარდა კონკურსის წესით დასაკავებელი თანამდებობისა.

საჯარო მოხელისათვის სამსახურებრივი პირობების შემსუბუქების და მისი შესაბამისი გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის გათვალისწინებით მოხელე თავისუფლდება თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებისაგან, მაგრამ არა უმეტეს 3 თვის შესაბამისი ანაზღაურებით.

დამატებითი გარანტიები/შელავათები

- აკრძალულია ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.
- აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.
- აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) ორსული, ახალნამშობიარები

ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.

- დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მისი ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.
- საჯარო მოსამსახურეს ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი.
- დასაქმებულ ქალს შეუძლია ისარგებლოს საავადმყოფო ფურცლით (ბიულეტენით), როგორც პირადი, ასევე, ოჯახის წევრის ავადმყოფობის შემთხვევაში. ეს პერიოდი ანაზღაურებადია.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აკრძალვა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია:

- დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების პერიოდის განმავლობაში, გარდა კანონით განსაზღვრული შემთხვევებისა.
- ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო.

„საქართველოს პროფესიული კავშირის გაერთიანების“ წარმოებაში არსებული საქმეები ქალთა შრომითი უფლებების დარღვევასთან და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით

1. ი. წ. შპს ნ. 3-ის წინააღმდეგ (ოჯახური ვალდებულებებისა და სამსახურის შეთავსების შესახებ)

2011 წლიდან მოსარჩელე ი. წ. მუშაობდა შპს „ნ.3-ში“. იგი თავდაპირველად ლაბორანტის მოვალეობას ასრულებდა, ხოლო 2013 წლის აპრილიდან დამსაქმებულთან განახლებული კონტრაქტის შესაბამისად მან შეითავსა სასტერილიზაციო მორიგე მედლის მოვალეობა. 2011 წლიდან 2014 წლამდე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ექვსჯერ მოხდა შრომითი ხელშეკრულების დადება.

2015 წელს გენერალური დირექტორის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 „ო“ ნაწილზე მითითებით, იმ ობიექტური გარემოებების გამო, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ი.წ.-ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ ი.წ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოდ და შეუსაბამოდ მიიჩნია, როგორც ეროვნულ კანონმდებლობასთან, ასევე, საერთაშორისო კონვენციებთან და მიმართა სასამართლოს. სამსახურიდან გათავისუფლების რეალური მიზეზი გახდა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს მცირეწლოვანი შვილის ავადმყოფობის და შემდგომ ოჯახური მდგომარეობის გამო მოუწია მისი საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობა, რის შემდგომაც დამსაქმებელმა მოსთხოვა მას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, დამატებით 24 საათიანი მორიგეობა ყოველ 3 დღეში. მოსარჩელემ გამოიყენა

კანონით გათვალისწინებული უფლება და უარი თქვა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე იმ მოტივით, რომ ის ფიზიკურად ვერ შეძლებდა უფრო მეტად დატვირთვას და თან ჰყავდა მცირეწლოვანი შვილები, რომლებსაც ღამით ვერ დატოვებდა. ეს გარემოება გახდა დამსაქმებლის გულისწყრომის მიზეზი, რასაც შედეგად მისი გათავისუფლება მოჰყვა. პროფკავშირების გაერთიანების იურისტებმა მიმართეს სასამართლოს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების მოთხოვნით.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დააკმაყოფილა მოთხოვნა, აღადგინა მოსარჩელე სამსახურში და დააკისრა მოპასუხე მხარეს მის სასარგებლოდ იძულებითი მოცდენის თანხის სრულად გადახდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხე მხარის მიერ გასაჩივრდა აპელაციის წესით, სააპელაციო ინსტანციაში საქმის წარმოების დასრულების ეტაპზე მხარეებს შორის შედგა მორიგება. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ აღნიშნული დავის შემდგომ, დაწესებულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის შეიქმნა სარეზერვო სია, რის შედეგადაც დასაქმებულებს აღარ უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მათი ნების საწინააღმდეგოდ.

2. ნ.შ სსიპ „ს.პ“-ის წინააღმდეგ (დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება)

ნ.შ. 2013 წლის ოქტომბრიდან მუშაობდა სსიპ „ს.პ“-ში, საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე. ამ პერიოდის მანძილზე იგი კეთლსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებული ფუნქციებს და შესაბამისად მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა. 2015 წლის 10 ივლისიდან ნ.შ. გავიდა დეკრეტულ შვებულებაში, რომლის ვადაც იწურებოდა 2016 წლის 08 იანვარს. აღნიშნული დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პერიოდში, 2015 წლის აგვისტოში დაწესებულებაში განხორციელდა გარკვეული ორგანიზაციული ცვლილებები და ამიტომ ოქტომბერში, ს.პ-ს ხელმძღვანელის მრჩეველმა იურიდიულ საკითხებში ის დაიბარა და დააწერინა განცხადება საორგანიზაციო სამსახურში მთავარ სპეციალისტად გადასვლასთან დაკავშირებით იმ ხელფასის შენარჩუნებით, რაც მანამდე ჰქონდა. ამავე შეხვედრაზე მას აცნობეს, რომ როგორც დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ პირს რეორგანიზაცია და არც კონკურსი არ ეხებოდა და დეკრეტული შვებულების ამოწურვის შემდეგ, დაუბრუნდებოდა სამუშაო ადგილს. 2016 წლის იანვარში, უკვე იწურებოდა ნ.შ-ს დეკრეტული შვებულება და რამდენადაც ბავშვი ჰყავდა ბუნებრივ კვებაზე, ამავდროულად იყო ფეხმძიმედ მეორე ბავშვზე, გადაწყვიტა გამომეყენებინა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება სრულად 24 სამუშაო დღის ოდენობით და შესაბამისი განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს. ამის შემდეგ, 11 იანვარს დაწესებულების ხელმძღვანელმა დაიბარა იგი შეხვედრაზე, სადაც სიტყვიერად აცნობა, რომ შრომით ხელშეკრულებას ვადა გაუვიდა და გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან ჯერ კიდევ გასული წლის ოქტომბრიდან.

ნ.შ-მ იურიდიული დახმარებისთვის მიმართა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას. იურისტებმა მოსარჩელის ახსნა-განმარტებიდან და საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან გამომდინარე ცხადად დაინახეს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის რეალური მიზეზი ნ.შ-ს მეორე ფეხმძიმობა გახდა და სინამდვილეში არანაირი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება არ არსებობდა.

იურისტებმა მას მოუშაადეს სარჩელი და მოითხოვეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება; სამსახურში აღდგენა და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

თბილისის საქალაქო სასამართლომ 2016 წლის დეკემბერში დააკმაყოფილა სასარჩელო მოთხოვნები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობის, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებისა და სამსახურში აღდგენის თაობაზე, თუმცა, არ დაადგინა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი. ეს უკანასკნელი მოთხოვნა გასაჩივრდება თბილისის სააპელაციო სასამართლოში.

აღნიშნული საქმიდან გამომდინარე, ასევე მომზადდა საკონსტიტუციო სარჩელი, სადაც გასაჩივრებულია საქართველოს შრომის კოდექსის (37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ პუნქტის ბოლო წინადადების ნაწილი), რომელიც უფლებას აძლევს დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტოს დასაქმებულ ქალთან ორსულობის და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის დროს ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. პროფკავშირების გაერთიანების იურისტებს მიაჩნიათ, რომ ნორმის ასეთი შინაარსი, დამსაქმებელს უფლების ბოროტად გამოყენების და სხვადასხვა ნიშნით დისკრიმინაციის ფართო შესაძლებლობას აძლევს, განსაკუთრებით კი ისეთ შემთხვევაში, როდესაც საქმე დასაქმებულის ფეხმძიმობას ან დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას ეხება. შესაბამისად ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის პირველ პუნქტს (დისკრიმინაციის აკრძალვა), 30-ე მუხლის პირველ პუნქტს (შრომის უფლება) და 42-ე მუხლის პირველ პუნქტს (სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება).

3. ა.ა. „ა.მ“-ის წინააღმდეგ (ფეხმძიმე ქალის გათავისუფლება)

მოსარჩელე ა.ა. მუშაობდა ა.მ-ში წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს. ის იყო 8 თვის ფეხმძიმე, როდესაც დამსაქმებელმა აიძულა პირადი განცხადების დაწერა სამსახურიდან წასვლის თაობაზე და ამ საფუძვლით გაათავისუფლა სამსახურიდან.

ა.ა-მ სამსახურის „ნებაყოფლობით“ დატოვების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებამდე ერთი დღით ადრე, დაწესებულებაში დამკვიდრებული წესის და პროცედურის შესაბამისად, ელექტრონული განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის თხოვნით, რაც არ იქნა დაკმაყოფილებული, ამასთანავე, დამსაქმებელმა ა.ა.-ს შვებულებაში გასვლის სანაცვლოდ ტესტირების ჩაბარება და გასაუბრების გავლა შესთავაზა.

დამსაქმებლის მხრიდან ასეთი დამოკიდებულების და ამასთან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო ა.ა.-მ ვეღარ გაუძლო ზეწოლას და იძულებული გახდა დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მისი თხოვნა სასწრაფოდ იქნა დაკმაყოფილებული, ისე, რომ განცხადების დაწერის მიზეზი არავის უკითხავს.

ა.ა.-მ იურიდიული დახმარებისთვის მიმართა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას. იურისტებმა მოამზადეს სარჩელი და მოითხოვეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება; სამსახურში აღდგენა და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

საქალაქო სასამართლომ დააკმაყოფილა სასარჩელო მოთხოვნები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობის, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებისა და სამსახურში აღდგენის თაობაზე, თუმცა არ დაადგინა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი. ეს უკანასკნელი მოთხოვნა გასაჩივრდება თბილისის სააპელაციო სასამართლოში.

4. სამი მოსარჩელე შპს „კ“-ის წინააღმდეგ (დასაქმების ადგილას ასაკის ნიშნით დისკრიმინაცია)

სამი მოსარჩელე, რომელმაც მომართა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას მრავალი წლის განმავლობაში იყო დასაქმებული შპს „კ“-ში. სამივე მათგანი ყოველთვის კეთილსინდისიერად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას და ამავდროულად, ისინი იმყოფებოდნენ ე.წ. უვადო შრომითი ურთიერთობის რეჟიმში.

შპს. „კ“-ს დირექტორმა შეცდომაში შეიყვანა დასაქმებული სამი ქალი და დაარწმუნა ხელი მოეწერათ მოკლევადიან (6 თვიან) ხელშეკრულებაზე, თითქოს სამუშაო მოცულობის დროებით გაზრდის გამო, ნაცვლად განუსაზღვრელი ვადით შრომითი კონტრაქტის დადებისა. 2015 წლის 30 დეკემბერს დასაქმებულებს აცნობეს, რომ კონტრაქტს ვადა ეწურებოდათ და ისინი არ აპირებდნენ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას. განსაკუთრებით აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ყველა მოსარჩელე 60 წლის ან ცოტა მეტი ასაკისაა. მიუხედავად იმისა, რომ ყველა მათგანი ყოველთვის მაღალი პასუხისმგებლობით ასრულებდა სამუშაოს, დამსაქმებლის მხრიდან ბოლო წლის განმავლობაში ადგილი ჰქონდა საუბრებს, როგორცაა: „უკვე დროა გზა ახალგაზრდებს დავუთმოთ“, „შენ თუ დაგტოვე სამსახურში იმ ახალგაზრდას რა ვუთხრა?“ სამივე ქალბატონმა მიმართა პროფკავშირების გაერთიანებას სამართლებრივი დახმარებისთვის.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურისტები აღნიშნულ დავას სასამართლოში აწარმოებენ. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსამართლემ უარი თქვა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასა და დისკრიმინაციული ქმედების პრევენციაზე იმის გამო, რომ თითქოს ვერ აღმოაჩინა არათანაბარი მოპყრობის ფაქტები. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მან არასაოქმოდ აღნიშნა მისი კომპეტენციის ნაკლებობა ადამიანის უფლებების საკითხს მიკუთვნებულ თემებზე და მოსარჩელებს ურჩია აპელაციის წესით გასაჩივრება. დღეის მდგომარეობით საქმე გასაჩივრებულია და მას იხილავს თბილისის სააპელაციო სასამართლო.

პროექტი ხორციელდება ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს მხარდაჭერით აღმოსავლეთ დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI)-ის პროგრამის “კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში” (PROLoG) ფარგლებში

ბიულეტენის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გულუხვი დახმარების წყალობით, რომელიც აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით იქნა გაწეული. ბიულეტენის შინაარსზე პასუხისმგებელია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. ის შესაძლოა არ ასახავდეს USAID-ის, აშშ-ის მთავრობის ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის შეხედულებებს.



USAID
აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)