



USAID
 ამერიკელი ხალხისგან



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

მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ქალთა შრომითი უფლებების უზრუნველსაყოფად

ანგარიში მომზადდა აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI)-ის პროგრამის “კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში“ (PROLoG) მიერ მხარდაჭერილი პროექტის „მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ქალთა შრომითი უფლებების უზრუნველსაყოფად“ ფარგლებში, რომელსაც ახორციელებს ააიპ „საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება“.

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

ანგარიშზე იმუშავეს:
 რაისა ლიპარტელიანი
 თამარ გაბისონიამ

2017 წელი

სარჩევი

- პროექტის შესახებ
- ტრეინინგები
- ადვოკატირება (რეკომენდაციები, საინფორმაციო ბიულეტენები)
- მედია კამპანიები
- იურიდიული დახმარება/სტრატეგიული საქმეები

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ახორციელებს პროექტს „მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ქალთა შრომითი უფლებების უზრუნველსაყოფად“

პროექტის მიმდინარეობა- 2016 წლის 01 თებერვალი-2017 01 აგვისტო

პროექტის მიზანია ქალებისთვის შრომით დავებზე მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

პროექტით გათვალისწინებული საქმიანობები:

- სტრატეგიული სამართალწარმოება ქალთა შრომითი უფლებების დასაცავად;
- ცნობიერების ამაღლების ტრეინინგები თბილისსა და რეგიონებში;
- ადვოკატირების კამპანიების ფარგლებში შრომის კანონმდებლობის გაუმჯობესებისთვის რეკომენდაციების შემუშავება, მათ შორის მედია ადვოკატირება.

პროექტის შესახებ

„საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება“ 2016 წლის 1 თებერვლიდან, აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის „კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში“ მხარდაჭერით, ახორციელებს პროექტს „მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ქალთა შრომითი უფლებების უზრუნველსაყოფად“. პროექტის მიზანია იურიდიული დახმარების და სტრატეგიული სამართალწარმოების გზით, ქალებისთვის შრომით დავებზე მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

პროექტის ფარგლებში თბილისისა და ბათუმის მასშტაბით უფასო იურიდიული კონსულტაცია მიიღო 785 ქალმა. იურიდიული დამხმარება და სასამართლოში წარმომადგენლობა განხორციელდა 12 საქმეზე, მათ შორის, საკონსტიტუციო სასამართლოსთვის მომზადდა ორი სარჩელი. პროექტის მიმდინარეობისას ჩატარდა 10 ტრენინგი თბილისისა და საქართველოს შემდეგ რეგიონებში, ზუგდიდში, ქუთაისში, ბათუმში, გორში, ხაშურში, დუშეთში, რუსთავში. ტრენინგის თემატიკა შეეხო ქალთა შრომით უფლებების შესახებ ეროვნულ და საერთაშორისო სტანდარტებს, მექანიზმებსა და პრაქტიკას. ასევე, შემუშავდა რეკომენდაციები¹ შრომის კოდექსში შესატან ცვლილებებზე ქალთა შრომითი უფლებების გაუმჯობესების მიზნით, კერძოდ, დასაქმების სფეროში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციისა და ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად.

მთავარი მიგნებები

პროექტის ფარგლებში განხორციელებული აქტივობების შედეგად გამოვლინდა, რომ შრომით ურთიერთობებში ქალები მრავალ პრობლემას აწყდებიან. ოჯახური ცხოვრების შეთავსება შრომით ურთიერთობასთან ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა, ამის გამო ქალები პრობლემებს აწყდებიან როგორც დასაქმებამდე, ასევე, უშუალოდ შრომითი საქმიანობის განხორციელებისას და ხშირად, სწორედ დედის მოვალეობების შესრულების გამო, ხდებიან სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის მსხვერპლნი.

ფეხმძიმობა და მცირეწლოვანი ბავშვის მოვლა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ყველაზე გავრცელებული საფუძვლებია. გენდერული დისკრიმინაციის ფაქტების გამოვლენასთან დაკავშირებული სამი საქმე იქნა იდენტიფიცირებული, რომლებმაც პროექტის ფარგლებში სხვადასხვა სასამართლო ინსტანციებზე გაიმარჯვეს. 5 ქალის აღდგენა და იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება კი უკვე დაევალა დამსაქმებლებს სხვადასხვა ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით.

ჩატარებული ტრენინგების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დასაქმებულ ქალებს არ აქვთ საკმარისი ცოდნა საკუთარი უფლებების შესახებ. მაგალითად, ბათუმის ტრენინგის მიმდინარეობისას მონაწილე ქალებმა შეიტყვეს, რომ მათ, თავიანთი შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობიდან გამომდინარე უნდა ჰქონოდათ უვადო ხელშეკრულება და არა ერთწლიანი. პროექტის იურისტების ჩართულობით, დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების შედეგად, მიაღწიეს უვადო ხელშეკრულებების გაფორმებას. ასევე ზოგიერთ მათგანთან დასაქმებულთა ინტერესების შესაბამისად, გაფორმდა ნახევარ განაკვეთიანი ხელშეკრულება.

გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება სამართალწარმოების პროცესში ხშირად აწყდება შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის პრობლემას, ყველაზე ხშირი კი გენდერული ნიშნით, ასაკის ნიშნით, ფეხმძიმობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო დისკრიმინაციის ფაქტებია. მართალია, ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი ერთ-ერთი პირველი კანონია, რომელმაც აკრძალა დისკრიმინაცია,

¹ <http://ewmi-prolog.org/images/files/3451GTUCrecommendationsonwomenslaborrightsGEO.pdf>

კერძოდ მეორე მუხლში, თუმცა მიგვაჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე ნორმა ხარვეზიანია და საჭიროებს გაუმჯობესებას. უფრო კონკრეტულად, შრომის კოდექსის ის დებულება, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას სხვადასხვა ნიშნით მართალია არ არის ამომწურავი, თუმცა მასში მაინც არ არის მოცემული დისკრიმინაციის ზოგიერთი ისეთი კლასიკური ნიშანი, რომელიც ხშირად ხდება შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის საფუძველი.

შესაბამისად, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსში დისკრიმინაციის აკრძალვის დამატება ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ფეხმძიმობისა და ბავშვის მოვლის ნიშნით მოახდენს შრომით ურთიერთობებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტების შემცირებასა და გარკვეულწილად მის პრევენციას. გარდა ამისა, ამგვარი რეგულაცია შესაბამისობაში მოვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N 111-ე კონვენციით დადგენილ სტანდარტებთან.

საკანონმდებლო ხარვეზის აღმოფხვრისა და მანკიერი პრაქტიკის გამოსწორების მიზნით ამ პროექტში დასაქმებულმა იურისტებმა აწარმოეს არაერთი საქმე, ფეხმძიმე ქალების დასახმარებლად, რომელთა უმრავლესობა სხვადასხვა ეტაპზე წარმატებით დასრულდა და სასამართლოს გადაწყვეტილებას უკანონოდ გათავისუფლებული ფეხმძიმე ქალების სამსახურში აღდგენა და იძულებითი მოცდენის თანხის ანაზღაურება მოყვა.

მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლო განსაკუთრებულ სიფრთხილეს იჩენს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის გამოსავლენად და დასადგენად. შესაბამისად, ამ მხრივ, ჯერ კიდევ არაერთგვაროვანი პრაქტიკა გვაქვს, ზოგ შემთხვევაში სასამართლო ადგენს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში სასამართლო უარს ამბობს ამ კუთხით მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. დისკრიმინაციის თემაზე პროექტის იურისტების მიერ ფეხმძიმე ქალებისა და მცირეწლოვანი შვილების დედების საქმეების გარდა ნაწარმოები იქნა ასაკისა და ოჯახური ვალდებულებების სამსახურეობრივ მოვალეობებთან შეუთავსებლობის გამო საქმეები, რომელთაგანაც ბოლო საქმე წარმატებით დასრულდა, ხოლო ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი გასაჩივრდა სააპელაციო სასამართლოში.

ამასთანავე, პროექტის იურისტებმა კონსულტაცია გაუწიეს არაერთ მოქალაქეს, რომელიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლია, თუმცა, სხვადასხვა მიზეზის გამო მათ უარი თქვეს სასამართლოსადმი მიმართვაზე. ასევე, კონსულტაციით შემოიფარგლნენ ისინი, რომელნიც გარეგნობის, პოლიტიკური ნიშნით, რელიგიური შეხედულების და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო გახდნენ დისკრიმინაციის მსხვერპლნი. საზოგადოებაში ჯერ კიდევ მწვავედ დგას სხვადასხვა საკითხის სტიგმატიზაცია, რის გამოც, მოქალაქეები უარს ამბობენ მიმართონ სასამართლოს. შესაბამისად, რეკომენდებულია შრომის კოდექსით განისაზღვროს სექსუალური შევიწროების ცნება.

დედობის დაცვის უფლება დასაქმებული ქალებისათვის

ყურადსაღებია ის გარემოება, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ ცნობს დასაქმებული დედების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტებით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებსაც კი. არსებული კანონმდებლობა არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს ქალბატონების ორ ჯგუფს იმის მიხედვით, თუ რომელ სექტორში კერძო თუ საჯარო სტრუქტურებში არიან ისინი დასაქმებულები. უფრო კონკრეტულად, კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები დეკრეტული შვებულების დროს იღებენ მხოლოდ 1000 ლარიან დახმარებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ხოლო დამსაქმებელს არ ეკისრება დასაქმებულისთვის კომპენსაციის, 183 კალენდარული დღის ხელფასსა და 1000 ლარიან დახმარებას შორის არსებული სხვაობის ანაზღაურების ვალდებულება. მაშინ, როდესაც საჯარო მოხელეებს ეძლევა ამგვარი კომპენსაცია. პრაქტიკულად, ამგვარი რეგულაცია დასაქმებულს აიძულებს, რაც შეიძლება სწრაფად დაბრუნდეს სამსახურში იმისათვის, რომ მიიღოს ხელფასი. აღნიშნულიდან გამომდინარე არსებობს მაღალი რისკი, რომ დაირღვეს მისი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება.

გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსი არ უზრუნველყოფს რაიმე სახის გარანტიას, რომ დეკრეტული შვებულების ამოწურვის შემდეგ ქალს შეუნარჩუნდება სამუშაო ადგილი. უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები დეკრეტული შვებულების დროს იღებენ ხელფასის სრულ ოდენობას და დამატებით დაცულნი არიან სამსახურის დაკარგვისგან ბავშვის დაბადებიდან 3 წლის განმავლობაში. ასეთი დამოკიდებულება შეიძლება განხილულ იქნას, როგორც დისკრიმინაცია დასაქმების ადგილის/სექტორის ნიშნით. ზემოთ აღწერილი სიტუაციებიდან გამომდინარე საქართველოში ქალები ხშირად დგებიან დილემის წინაშე - გააკეთონ არჩევანი შვილის გაჩენასა და სამსახურის შენარჩუნებას შორის. აღნიშნულ საკითხზე პროექტის ადვოკატების მიერ მომზადდა საკონსტიტუციო სარჩელი.

გარდა ამისა, ფეხმძიმე ქალს არ ეძლევა თავისუფალი დრო სამედიცინო შემოწმებების გასავლელად. მაშინაც კი, როცა ფეხმძიმე ქალი ექიმთან ვიზიტის გამო აცდენს სამსახურს, ეს შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად ან სულაც სამსახურიდან დათხოვნის მიზეზად. ამგვარი რეგულაციების არქონა კი, ეწინააღმდეგება საერთაშორისო კონვენციებით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებსაც კი, როგორცაა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია "დედობის დაცვის შესახებ", ევროპის სოციალურ ქარტია და ევროდირექტივები.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების პროექტის იურისტები ყოველდღიურ რეჟიმში იღებენ ინფორმაციას დასაქმებული და სამუშაოს მაძიებელი ქალების მხრიდან, რომლებიც სირთულეებს აწყდებიან დამსაქმებლებთან, თუკი უწევთ ექიმთან მისვლა ან ბავშვთან დაკავშირებული პრობლემის მოგვარება. ამ შემთხვევაში საკანონმდებლო რეგულაციების არარსებობა დაბრკოლებას უქმნის საქმის წარმატებას სასამართლოში.

ამიტომაც პროექტის იურისტების მიერ შემუშავებულ იქნა რეკომენდაციები, რითაც გაუმჯობესდება დასაქმებული დედის შრომითი უფლებები. საქართველოს კანონმდებლობა მიუახლოვდება საერთაშორისო სტანდარტებს, თუკი განხორციელდება ცვლილებები შრომის კოდექსში, რომელიც:

- დასაქმებულს სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილ სამუშაო საათებს ჩაუთვლის საპატიოდ, გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი. იგივე ვრცელდება ფეხმძიმე ქალებზე;
- სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე დასაქმებულს უფლებას მისცემს მოითხოვოს სამსახურებრივი პირობების დროებით შემსუბუქება ან მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე დროებით გადაყვანა;
- დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით, მიანიჭებს უფლებას, კანონმდებლობით დადგენილ დახმარებასთან ერთად, მიიღოს კომპენსაცია;
- დასაქმებულს, რომელმაც უკვე გამოიყენა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და შვილად აყვანის გამო, უზრუნველყოფს აღნიშნული შვებულების შემდეგაც, იმავე ან ექვივალენტური სამსახურით და ანაზღაურებით;
- განსაზღვრავს დამსაქმებელის ვალდებულებას გაატაროს ყველა ღონისძიება (ტრენინგები, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებული დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, რათა მას საშუალება მიეცეს კვლავ ჩაერთოს და დარჩეს კონკურენტუნარიანი შრომით ბაზარზე დროებითი არყოფნის შემდეგ, რაც გამოწვეული იყო დედობის უფლების გამოყენებით.

თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსთვის

პროფკავშირების გამოცდილება და სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური მონაცემები გვიჩვენებს, რომ ეკონომიკის ყველა სექტორში ქალები უფრო ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ, ვიდრე მამაკაცები. ხელფასებს შორის სხვაობა საშუალოდ 37%-ია და მოიცავს ისეთ სექტორებს, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობა ქალია. მეტიც, საქსტატის ოფიციალური მონაცემების თანახმად, ქალების ხელფასები მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცების ხელფასებს (დაახ. 431 ლარი) ეკონომიკის ყველა სექტორში, იმ სექტორების ჩათვლით, სადაც ქალები მნიშვნელოვნად ჭარბობენ მამაკაც თანამშრომლებს.. დამოუკიდებელი ექპერტების შეფასებით ქალი თანამშრომლებისთვის გადახდილი ხელფასები ზოგადად ქვეყანაში მამაკაცი თანამშრომლებისთვის გადახდილი ხელფასების 2/3 შეადგენს (GenderPayGap-GPG).

ამასთანავე, საქართველო ვალდებულია აღნიშნული პრობლემა გადაჭრას მის მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულებების გამო. შესაბამისად, პროექტის ფარგლებში შემუშავებული რეკომენდაციების მიხედვით, შრომის კოდექსს უნდა დაემატოს რეგულაცია, რომელიც განსაზღვრავს მამაკაცებისა და ქალების უფლებას მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის, რაც თავის მხრივ, ნიშნავს კონკრეტულ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა ანაზღაურებას, რასაც დამსაქმებელი იხდის პირდაპირი ან არაპირდაპირი სახით, ფულით ან ნატურით (შსო-ს მე-100 კონვენცია).

ამ მიზნით კი, რეკომენდებულია საქართველოს მთავრობამ ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით შეიმუშაოს მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც მოხდება დაქირავებულის მიერ შესრულებული ნებისმიერი სამუშაოს გაზომვა / შეფასება.

დასაქმებაზე უარის თქმა

შრომის კოდექსით დამსაქმებელს უფლება აქვს არ დაასაბუთოს დასაქმებაზე უარის მიზეზი წინა სახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს. მიგვაჩნია, რომ ეს რეგულაცია არის დისკრიმინაციის წამახალისებელი ფაქტორი. უფრო მეტიც, აღნიშნული დებულება პრობლემას უქმნის მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობას, რამდენადაც ის არ ავალდებულებს დამსაქმებელს დოკუმენტურად ასახოს უარის თქმის მიზეზები, რაც ართულებს და შეუძლებელს ხდის სასამართლოში არათანაბარი მოპყრობის ფაქტის დამტკიცებას.

პროფკავშირების პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ აღნიშნული დებულება ყველაზე მეტად აზიანებს ქალებს, რომლებსაც დასაქმებაზე უარი უთხრეს მათი ოჯახური ვალდებულებების (დაოჯახებული, ბავშვის მომვლელი ან შშმ პირზე მზრუნველი ქალები, დიდი ოჯახის დიასახლისები) და ფეხმძიმობის გამო. ამ რეგულაციების არსებობა წინააღმდეგობაში მოდის საერთაშორისო სტანდარტებთანაც, მაგალითად გაეროს პაქტთან ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლების შესახებ და სხვა.

პროექტის ფარგლებში შემუშავებული რეკომენდაციის მიხედვით, შრომის კოდექსს უნდა დაემატოს რეგულაცია და თუკი კანდიდატი მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციულად მოქმედებდა, უნდა დაავალდებულოს იგი დაასაბუთოს დასაქმებაზე უარი.

შრომის ხელშეკრულება

შრომის კოდექსის მოქმედი რეგულაციის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება უნდა გაფორმდეს წერილობით, თუ შრომითი ურთიერთობები გრძელდება სამ თვეზე მეტ ხანს.

პროფკავშირების საქმიანობის მრავალწლიანმა პრაქტიკამ შრომით ურთიერთობებში აჩვენა, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმება, რათა უზრუნველყოფილი იქნას შრომითი უფლებების სათანადო დაცვა. გამოცდილება ცხადყოფს, რომ წერილობითი ხელშეკრულების არარსებობა, ძალიან ხშირად, შეუძლებელს ხდის საერთოდ შრომითი ურთიერთობების არსებობის დადასტურებასაც კი. პროექტის ფარგლებში პროფკავშირების იურისტები აწარმოებდნენ ახალგაზრდა ქალის საქმეს, რომელიც შეუთანხმდა დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის დაწყებაზე. სამსახურის დაწყებიდან მეორე დღეს ის უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს აქვს ელ. ფოსტის მეშვეობით წარმოებული მიმორწერა და შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის დაწყებაზე. წერილობითი კონტრაქტის არარსებობის გამო მას და მის ადვოკატებს სასამართლოში უწყევთ დაასაბუთონ ზოგადად შრომითი ურთიერთობის

არსებობის ფაქტი.

შესაბამისად, წერილობითი ფორმის შრომის ხელშეკრულების არსებობა მნიშვნელოვანია ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად და იმის დასამტკიცებლად, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის დაწყებაზე შეთანხმება შედგა.

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური სამუშაო

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მიხედვით, პერიოდი, რომლის დროსაც დასაქმებული ასრულებს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სამუშაოს არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოება/სამუშაო პროცესი მოითხოვს 8 საათზე მეტ უწყვეტ მუშაობას - არაუმეტეს 48 საათისა კვირაში. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სამსახურების სია დადგენილია მთავრობის მიერ. ის მოიცავს ეკონომიკის თითქმის ყველა დარგს. ამდენად, პრაქტიკულად დამსაქმებელთა უმრავლესობა აწესებს 48 საათიან სამუშაო კვირას (2003/88/EC), რაც წინააღმდეგობაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან. მთავარი პრობლემა არის ის, რომ არ არსებობს სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოების ნუსხა და ამდენად, მხოლოდ დარგებზე დაყრდნობით შეუძლებელია განისაზღვროს არის თუ არა კონკრეტული საწარმო სპეციფიკური რეჟიმის მქონე. საქართველოს კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს დღეში სამუშაო საათების მაქსიმალურ რაოდენობას, დასვენების დღეებს და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფს, რაც ეწინააღმდეგება საერთაშორისო სტანდარტებს.

პროფკავშირების იურისტებმა პროექტის ფარგლებში ეს თემა სასამართლოში გაასაჩივრეს, ისინი წარმოადგენენ დასაქმებულებს, რომლებიც ითხოვენ კვირაში 40 საათის ზევით ნამუშევარი დროის ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას სტრატეგია არის, რომ ამოვწუროთ შიდა-სამართლებრივი საშუალებები და მივმართოთ ევროსასამართლოს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის შემთხვევაში.

გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი არეგულირებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს, რომლის თანახმადაც: დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, რომელიც ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ამასთანავე, კოდექსი არ განმარტავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს განაკვეთის ტარიფს, რითაც ახდენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ამ საკითხთან დაკავშირებული მოლაპარაკებების დროს მრავალი პრობლემის პროვოცირებას და შესაბამისად, უმრავლეს შემთხვევებში განაკვეთის ოდენობა მხოლოდ სიმბოლურ ხასიათს ატარებს. გარდა ამისა, კოდექსი ცნობს შემთხვევებს, როცა სავალდებულოა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და ზოგჯერ - ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე. მოცემული მუხლი არ შეიცავს რაიმე სახის გამონაკლისს შშმ პირების, უმცირესობის წარმომადგენლების, ფეხმძიმე ქალების, ჩვილი ბავშვის დედეების, მეძუძური დედეების, 3 წელზე პატარა ასაკის ბავშვების დედეების და შშმ პირზე მზრუნველი ქალების დასაქმებისთვის. შესაბამისად, მოცემული რეგულაციებით ირღვევა საერთაშორისო სტანდარტები, როგორცაა

ევროკავშირის დირექტივა, ევროპის სოციალური ქარტია, რომლებიც გარანტირებულად უზრუნველყოფს, რომ კვირის განმავლობაში სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. აღნიშნული ნორმატიული აქტები ასევე განსაზღვრავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა მოხდეს გაზრდილი ტარიფით.

შესაბამისად მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსის არსებული რეგულაციები გაუმჯობესდეს ამ მიმართულებით და განისაზღვროს სამუშაო დრო ცალსახად ყველა სექტორში დასაქმებულთათვის კვირაში 40 საათის ოდენობით, კვირაში სამუშაო საათების მაქსიმალური ოდენობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, განისაზღვროს არაუმეტეს 48 საათით. კოდექსმა უნდა განსაზღვროს შაბათი და კვირა დასვენების დღეებად, თუ ხელშეკრულება სხვა დასვენების დღეებს არ გაითვალისწინებს და დაწესდეს მნიშვნელოვანი რეგულაცია ღამის ცვლაში დასაქმებულთათვის, რომლის მიხედვითაც ღამის საათებში მუშაობისთვის დასაქმებულს უნდა მიეცეს დანამატი ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 50%-ის ოდენობით.

გარდა ამისა, შრომის კოდექსით უნდა აიკრძალოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის, ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, მეძუძური დედის, ასევე დასაქმებულს, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის ბავშვი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. თანხმობის შემთხვევაში კი ანაზღაურება უნდა მოხდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, არანაკლებ 50%-ისა.

დამატებითი დასვენების დრო

შრომის კოდექსის მოქმედი რეგულაციის მიხედვით, დასაქმებულ დედას უფლება აქვს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ისარგებლოს შეღავათით, დამატებითი დასვენების დროით დღეში ერთი საათის განმავლობაში, მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ის მეძუძურია და რომელიც კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს. კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს რაიმე სახის შეღავათს ფეხმძიმე ქალებისთვის, მეძუძური დედებისა და 3 წლამდე ასაკის ბავშვების დედებისთვის, რაც წინააღმდეგობაში მოდის საერთაშორისო სტანდარტებთან. იმისთვის, რომ ქალის უფლების დაცვის გარანტიებს ადგენდეს შრომის კოდექსი მიზანშეწონილია, დასაქმებულს, რომელიც ფეხმძიმეა ან მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს მისი მოთხოვნის საფუძველზე მიეცეს დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა.

მივლინება

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს საკმარის რეგულაციებს ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად მივლინების დროს, შესაბამისად ის გენდერულად არასენსიტიურია.

პროფკავშირების პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ საკმაოდ პრობლემატურია სამუშაოსთან ოჯახური ვალდებულებების შეთავსება. ეს განსაკუთრებით ეხება ქალებს, რამდენადაც ძირითადად საქართველოში ოჯახური ვალდებულებები მათ აკისრიათ. შესაბამისად, დასაქმებულ ქალთა დაცვისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია გენდერულად სენსიტიური რეგულაციების არსებობა შრომით კანონმდებლობაში, აღნიშნული ეხება ისეთ საკითხსაც, როგორცაა მივლინება. ხშირად დაოჯახებული ქალებისათვის ძალიან პრობლემატურია მივლინებაში წასვლა და ოჯახის დატოვება რამდენიმე დღით, თუ იმასაც გავითვალისწინებთ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი დამქირავებელს უფლებას ანიჭებს დასაქმებული მივლინებაში გაგზავნოს წელიწადში 45 დღის განმავლობაში ამ უკანასკნელის თანხმობის გარეშე. შესაბამისად, ამ მიზნით უნდა შეიქმნას ქალთა დაცვის გარანტიები და შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმა უნდა კრძალავდეს ორსული, ახალნამშობიარები ქალის და დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის შვილი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, მივლინებაში გაგზავნას მათი თანხმობის გარეშე.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომის კოდექსის ერთ-ერთ პრობლემატურ საკითხს ფეხმძიმობის პერიოდში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენს. მართალია შრომის კოდექსი იცავს ფეხმძიმე ქალებს სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნისგან გარკვეულ შემთხვევებში, თუმცა ის არ ეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული ყველა შესაძლო საფუძველს. მაგალითად, კანონი უშვებს ფეხმძიმე ქალის სამსახურიდან დათხოვნას ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო. ხშირად, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემთხვევაში ფეხმძიმე ქალებს უარს ეუბნებიან ახალი ხელშეკრულების გაფორმებაზე, რაც არ წარმოადგენს პრობლემას სხვა თანამშრომლებისთვის.

მოქმედი კანონი არ იცავს ჩვილი ბავშვის მშობელს, დაქირავებულს დათხოვნისგან. ძალიან ხშირად, დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ თანამშრომლებისგან ითხოვენ სხვადასხვა სახის გამოცდის ჩაბარებას (ტესტირება, გასაუბრება და სხვ.), რითაც იქმნება ობიექტური პრობლემა, რადგან ხანგრძლივი შვებულების შემდეგ დასაქმებულს გონივრული დრო სჭირდება შეცვლილ გარემოსთან ადაპტაციისთვის.

ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის ან ბავშვზე ზრუნვის შვებულების პერიოდში მყოფი და სამ წლამდე ასაკის ბავშვის მშობელი დასაქმებულები არ უნდა იქნან სამსახურიდან დათხოვნილნი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის საფუძველზე. ამ მიზნით პროფკავშირების გაერთიანებამ მოამზადა და წარადგინა სარჩელი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში და მოითხოვა აღნიშნული ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობა.

შრომის ინსპექცია

საქართველოში არ არსებობს შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმი, როგორცაა შრომის ინსპექცია. ერთადერთი რეგულაცია, რომელიც შრომის ინსპექტირების საკითხს

ეხება გახლავთ საქართველოს მთავრობის მიერ 2015 წლის იანვარში მიღებული და შემდგომში განახლებული შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამა.

პროგრამა მოიცავს მხოლოდ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მონიტორინგის საკითხს და საერთოდ არ ეხება შრომის უფლებებს. ეს ხდება მიუხედავად მთელი რიგი დისკუსიებისა, რომლებიც ჩვენ გვქონდა მთავრობის საერთაშორისო ვალდებულებებთან დაკავშირებით, რომლებიც ეხება შსო სტანდარტების შესაბამისად შრომის კანონმდებლობაზე ზედამხედველობის ეფექტური მექანიზმების შემოღებას და სტატისტიკური მონაცემების ანალიზს, რომლის თანახმადაც სასამართლოებში შეტანილ სარჩელთა ძირითადი ნაწილი ეხება არა სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, არამედ შრომითი უფლებების დარღვევას, როგორცაა: სამუშაო დრო, სახელფასო დავალიანება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, დისკრიმინაცია და უსამართლოდ დათხოვნა, გაერთიანების თავისუფლება, ანაზღაურებადი შვებულების უფლება, სხვ.

2015 წლის 21 აპრილს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. ეს განხორციელდა სამინისტროს მიერ შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე.

გაერთიანების რეკომენდაციაა შეიქმნას საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი ეფექტური შრომის ინსპექცია, რომელიც განხორციელებს შრომის სამართლის დაცვას, ქალთა შრომის უფლებების ჩათვლით. ეფექტიანი ინსპექტირების ქვეშ პროფკავშირების გაერთიანება გულისხმობს: საჯარო და კერძო სექტორებში სამუშაოზე უპირობო დაშვებას, რაიმე სახის ნებართვისა თუ წინასწარი გაფრთხილების გარეშე; არა მხოლოდ პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სტანდარტების ინსპექტირების უფლებამოსილებას, არამედ, ასევე შრომის უფლებების ინსპექტირებას; შრომის კანონმდებლობის დარღვევის, ან სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევის შემთხვევაში სანქციების დაკისრების უფლებამოსილებას.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება პროექტის ფარგლებში აქტიურად ახორციელებდა შემუშავებული საკანონმდებლო ცვლილებების ადვოკატირებას საქართველოს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიისა და კომისიის სამუშაო ჯგუფში რეკომენდაციების წარდგენისა და ლობირების თვალსაზრისით. მათ შორის აღსანიშნავია, დაინტერესებულ მხარეებთან ჩატარებულ შეხვედრები, რომელიც გაიმართა 2016 წლის 21 მარტს, 2017 წლის 14 დეკემბერს და 2017 წლის 10 თებერვალს.

2016 წლის 28 ივნისს პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ მონაწილეობა მიიღო შსო-ს მიერ ორგანიზებულ მრგვალ მაგიდაში, სადაც წარმოადგინა პროექტის ფარგლებში მომზადებული რეკომენდაციები, რომელიც ძირითადად ქალთა შრომით უფლებებს და დისკრიმინაციის აკრძალვას ეხება. იგივე რეკომენდაციები გაეგზავნა საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარეს, პარლამენტის გენდერულ საბჭოს, ადამიანის უფლებების დაცვისა და იურიდიულ კომიტეტებს.

სხვა აქტივობები

პროექტის იურისტები აქტიურად მუშაობდნენ ტექსტილის და ვაჭრობის სფეროში დასაქმებულ ქალებთან და უწევდნენ მათ სამართლებრივ დახმარებას. ეს კომპანიებია: შპს „ბათუმტექსი“, შპს „ბითიემ“ ტექსტილი, შპს „ბენზე“ , სს „გუდვილი“ შპს „სმარტი“, შპს „ფრესკო“ , შპს „ფუდმარტი“ , შპს „ლა ფემილი“, შპს „ფურშეტი“ და ა.შ.

იურიდიული კონსულტაციები:

პროექტის მიმდინარეობის ამ ეტაპზე თბილისის ოფისმა კონსულტაცია გაუწია 514 ქალს, ხოლო ბათუმის ოფისმა კონსულტაცია გაუწია 271 ქალს.

კონსულტაციები ეხებოდა ისეთ საკითხებს როგორცაა: წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები, დისკრიმინაციის აკრძალვა, შრომის ხელშეკრულების ვადა და ფორმა, არსებითი და არარასებითი პირობები, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურება, ე.წ. დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების ოდენობა და წესი, დროებით საავადმყოფო ფურცლის ხანგრძლივობა და წესი, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური შრომა და ა.შ.

მედია ადვოკატირება

2016 წლის იანვარში პროექტის თაობაზე ინფორმაცია გაშუქდა რადიო თოქ შოუ „კომერსანტში“

2016 წლის 17 თებერვალს პროექტის იურისტმა მონაწილეობა მიიღო სტუდიო რეს თოქ შოუში, რომელიც ეხებოდა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას სამუშაო ადგილებზე.

2016 26 თებერვალს პროექტის პრეზენტაცია გაშუქდა არაერთი მასობრივი მედია საშუალებით როგორცაა: საზოგადოებრივი მაუწყებელი, ტელეკომპანია „მანეტრო“, ტელეკომპანია „თრიალეთი“, ტელეკომპანია „იმედი“ და ა.შ.

პროექტის აქტივობებისა და წარმატებების შესახებ სისტემატურად თავსდება ინფორმაცია პროფკავშირების გაერთიანების ვებ გვერდსა და ფეისბუქ გვერდზე.

მომზადდა 3 ვიდეო რგოლი პროექტის ფარგლებში მიმდინარე სტრატეგიულ საქმეებზე, რომელიც ეხება ოჯახური ვალდებულებებისა და სამსახურის ურთიერთშეთავსებას, ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციას, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას და ე. წ.დეკრეტულ შვებულებას.

მომზადდა 3 ელექტრონული ბიულეტენი, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას ქალთა შრომითი უფლებების შესახებ, როგორც ეროვნული ასევე საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, ე.წ. დეკრეტული შევებულების წესს, საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობას, პროექტის ფარგლებში მიმდინარე სტრატეგიულ საქმეებს და სხვა აქტივობებს.

2017 წლის 30 მაისს, პროექტის იურისტმა მონაწილეობა მიიღო რადიო თავისუფლების თოქ შოუ-ში, რომელიც ეხებოდა ქალთა დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში, კანონმდებლობის და პრაქტიკის ხარვეზებს.

2017 წლის 28 ნოემბერს, თოქ შოუში ტელეკომპანია „დიჯიუს“-ზე პროექტის იურისტებისა და ბენეფიციარების მონაწილეობით.

2017 წლის 12 დეკემბერს, პროექტის იურისტმა მონაწილეობა მიიღო რადიო თავისუფლების თოქ შოუ-ში,

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

ნ.ბ-ს საქმე შპს „მ“-ს წინააღმდეგ

მოსარჩელესა და შპს "მ-ს" შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომელსაც დამსაქმებლის მიერ შრომითი დაცვის გარანტიების თავის არიდების მიზნით ფორმალურად ეწოდა მომსახურების ხელშეკრულება, თავისი შინაარსით კი წარმოადგენდა შრომით ხელშეკრულებას. ხელშეკრულება ძალაში შევიდა 2014 წლის 1 სექტემბერს და მისი შეწყვეტის ვადად განისაზღვრა 2015 წლის 31 მაისი.

ამის შემდგომ, 2015 წლის 1 ივნისს, მხარეთა შორის კვლავ დაიდო ახალი ხელშეკრულება იდენტური შინაარსით, თუმცა ხელშეკრულების მოქმედების ვადად, ამჯერად განისაზღვრა ერთი თვე - 2015 წლის 30 ივნისი.

2015 წლის 25 ივნისს, ნ.ბ-ს შპს "მ"-მა შეტყობინების სახით აცნობა, რომ 2015 წლის 1 ივლისიდან აღარ უგრძელებდა შრომით ხელშეკრულებას. ეს მოსარჩელე იყო 8 თვის

ფეხმძიმე. პროექტის იურისტებმა მიმართეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს და მოითხოვეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების ბათილობა, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, რაც დაკმაყოფილდა 2017 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებით. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულებას დამსაქმებელმა მომსახურების ხელშეკრულება უწოდა, ის შინაარსით წარმოადგენდა შრომით ხელშეკრულებას და შესაბამისად დაცული უნდა ყოფილიყო შრომის კოდექსის მოთხოვნები. ამჟამად, საქმე მოპასუხის მიერ გასაჩივრებულია თბილისის სააპელაციო სასამართლოში.

თ.წ შპს „ჯ“-ის წინააღმდეგ

მოსარჩელე თ.წ. მუშაობდა შპს „ჯ“ ში, სადაც სამუშაოს დაწყებიდან რამდენიმე წლის შემდეგ დამსაქმებელმა შრომითი დაცვის გარანტიების თავის არიდების მიზნით ფორმალურად გაუფორმა მომსახურების ხელშეკრულება. ხელშეკრულება თავისი შინაარსით კი წარმოადგენდა შრომით ხელშეკრულებას. 2015 წლის ოქტომბერში თ.წ გაათავისუფლეს სამსახურიდან ყოველგვარი წიანსწარი გაფრთხილებისა და მიზეზის ახსნის გარეშე. პროექტის იურისტებმა მიმართეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს და მოითხოვეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების ბათილობა, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება და სამსახურში აღდგენა. ამ ეტაპზე ველოდებით საქმის განხილვის დაწყებას.

ნ.ნ შპს 'ა'-ს წინააღმდეგ

მოსარჩელე, ნ. ნ.-ს შპს 'ა'-მ შესთავაზა დასაქმება, რისი დამადასტურებელია მიმოწერა ელ-ფოსტის მეშვეობით. მასთან შრომითი კონტრაქტი წერილობითი ფორმით არ დადებულა, რის უფლებასაც მოქმედი შრომის კოდექსი იძლევა შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან პირველი სამი თვის განმავლობაში. სამსახურში გამოცხადებისთანავე, პირველი სამუშაო დღის შემდგომ, მას აცნობეს, რომ აღარ გრძელდებოდა მასთან შრომითი ურთიერთობა. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ სანამ ნ.ნ. დათანხმდებოდა სამუშაოს ამ კონკრეტული ორგანიზაციისთვის, მას უკვე ჰქონდა შემოთავაზებები სხვა ორგანიზაციებიდან, რაც დაკარგა იმის გამო, რომ შპს 'ა'-თან თანამშრომლობა გადაწყვიტა.

პროექტის ადვოკატებმა, ეს საქმე აიღეს წარმოებაში, მოამზადეს სარჩელი და შეიტანეს სასამართლოში როგორც სტრატეგიული საქმე. ამ საქმის სპეციფიკით კარგად ჩანს ის მანკიერი პრაქტიკა, რაც შესაძლოა დამკვიდრდეს იმ შემთხვევაში, თუკი კანონი მისცემს საშუალებას დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან პირველი სამი თვის განმავლობაში დადოს ზეპირი და არა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება.

**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 მედდის 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, რის საფუძველზეც მოსარჩელემ მიიღოს სოლიდური კომპენსაცია. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის შეიქმნა სარეზერვო სია, რის შედეგადაც დასაქმებულებს არ უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მათი ნების საწინააღმდეგოდ.

**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 კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება 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 გასაჩივრებელია 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).

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 მომართა 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.

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 თემებთან დაკავშირებით და მოსარჩელებს ურჩია აპელაციის წესით გასაჩივრება. დღეის მდგომარეობით საქმე გასაჩივრებულია და მას იხილავს თბილისის სააპელაციო სასამართლო.

ნ.ნ. შპს "ს.ფ"-ის წინააღმდეგ

მოსარჩელე, ნ. ნ-ი 2015 წლის ივნისიდან მუშაობდა შპს 'ს.ფ'-ში' და განსაზღვრული პერიოდულობით ასრულებდა სამუშაოს რეზერვი თანამშრომლის სახით. 2015 წლის ნოემბრიდან მასთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება სრულ განაკვეთზე მუშაობის თაობაზე და უკანონოდ დაუწესდა გამოსაცდელი ვადა 3 თვით. ამ ვადის განმავლობაში დამსაქმებელმა შეიტყო რა მისი ორსულობის შესახებ, მოტყუებით ხელი მოაწერინა შეთანხმებაზე, ვითომდა საკუთარი ნებით სურდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და გამოსაცდელი ვადის გასვლაზე მითითებით, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გაათავისუფლა სამსახურიდან.

პროფესიული კავშირების აჭარის რეგიონალური ოფისის დახმარებით ნ.ნ-მ სარჩელით მიმართა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს და მოითხოვა სამსახურში აღდგენა, უკანონოდ გათავისუფლების გამო მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

მოპასუხე მხარემ, შპს "ს. ფ."-მ არ სცნო სარჩელი და მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილებით სრულად დაკმაყოფილდა ნ.ნ-ს სარჩელი.

მოსარჩელე დ.ხ. სს. "გ"-ის წინააღმდეგ

მოსარჩელე, დ.ხ-ი 2013 წლის მაისიდან მუშაობდა ს.ს "გ"-ის" მაღაზიათა ქსელში ჯერ დამლაგებლის, შემდეგ კი კონსულტანტის პოზიციაზე.

დამსაქმებელმა შეიტყო რა მისი ორსულობის შესახებ, მოტყუებით დააწერინა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადება თითქოსდა იმ მიზნით, რომ მასთან უნდა დადებულიყო ახალი შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული განცხადების საფუძველზე იგი გათავისუფლეს სამსახურიდან 2016 წლის 31 აგვისტოდან.

პროფესიული კავშირების აჭარის რეგიონალური ოფისის დახმარებით დ.ხ.-მ სარჩელით მიმართა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხე სს „გ“-ის წინააღმდეგ და მოითხოვა სამსახურში აღდგენა, უკანონოდ გათავისუფლების გამო მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

მოპასუხე მხარემ არ სცნო სარჩელი და მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილებით სრულად დაკმაყოფილდა დ.ხ-ს სარჩელი სს "სს „გ“-ის მიმართ.

მ.ლ. შპს "ფ"-ს წინააღმდეგ

მ. ლ. დასაქმებული იყო შპს "ფ"-ში და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის მოვალეობას. მიუხედავად ამისა, მისი კუთვნილი ხელფასიდან მას ყოველთვის ეჭრებოდა ჯარიმის თანხა, თუკი მის ცვლაში დანაკლისი აღმოჩნდებოდა. მიუხედავად იმისა, რომ ვერ დგინდებოდა, თუ ვის ქმედებას მოყვა ზიანი, კორპორატიული პასუხისმგებლობა ეკისრებოდა ყველა დასაქმებულს, ვინც იმ ცვლაში მუშაობდა, რაც აკრძალული და დაუშვებელია.

გარდა ამისა, ის მუშაობდა დაახლოებით 60 საათს კვირაში და ეძლეოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის მიზერული ანაზღაურება, ამასთანავე, ის ვალდებული იყო შესრულებინა ზეგანაკვეთური სამუშაო.

უფრო მეტიც, დამსაქმებლის მიერ გასახდელ ოთახში დამონტაჟებული იყო სათვალთვალო კამერები, რაც არღვევს ეროვნულ და საერთაშორისო კანონმდებლობას. პროექტის ფარგლებში ამ საქმეზე მომზადდა სარჩელი პირველი ინსტანციის სასამართლოსთვის, რათა გამოვლინდეს და აღმოიფხვრას სისტემური პრობლემა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასა და მის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ასევე იმისათვის, რომ მოეხსნას დასაქმებულებს კორპორატიული პასუხისმგებლობა იმ ზიანისათვის, რაც მათ არ მიუყენებიათ და დაეკისროს მორალური პასუხისმგებლობა მოპასუხეს იმისთვის, რომ დაარღვია მოსარჩელის ღირსება გასახდელში კამერების დამონტაჟების გზით.

პროექტის ფარგლებში მომზადდა 2 კონსტიტუციური სარჩელი N1

შრომის კანონმდებლობის მიხედვით ქალს შუძლია აიღოს ანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. მოცემულ შემთხვევაში ანაზღაურება გულისხმობს სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ მიერ ფულადი დახმარების გაცემას. მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად დახმარება გაიცემა არაუმეტეს 1000 ლარის ოდენობით; მაგალითად, თუ თქვენ ხართ კერძო სექტორში დასაქმებული და თქვენი ხელფასი შეადგენს 150 ლარს, ფულადი დახმარების სახით მიიღებთ 950 ლარს (ანაზღაურებადი შვებულება - 183 დღე), იმ შემთხვევაში თუ თქვენს მიერ მისაღები ხელფასი 183 დღის განმავლობაში აღემატება 1000 ლარს, დახმარება მოგეცემათ 1000 ლარის ოდენობით. საჯარო მოსამსახურე ქალს, („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით განსაზღვრული საჯარო მოსამსახურე) შესაბამისი დაწესებულებისგან მიეცემა ასევე კომპენსაცია შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად. მაგალითად, თუ საჯარო მოსამსახურის მიერ 183 დღის განმავლობაში მისაღები ხელფასი შეადგენს 3000 ლარს, სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოსგან“ მიეცემა ფულადი დახმარება 1000 ლარის ოდენობით, ხოლო დარჩენილი 2000 ლარი კომპენსაციის სახით მიეცემა შესაბამისი დაწესებულებისგან.

კერძო სექტორში დასაქმებულმა შესაძლოა მიიღოს ასევე კომპენსაცია, თუმცა აღნიშნული საკითხი დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, რადგან კანონით დამსაქმებელი არ არის ვალდებული გასცეს კომპენსაცია.

მიგვაჩნია, რომ ასეთი რეგულირება არის დისკრიმინაციული და შესაბამისად პროექტის იურისტებმა მოამზადეს საკონსტიტუციო სარჩელი. სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურობა კონსტიტუციის მე-14 და 42-ე მუხლებთან მიმართებით.

N2

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).

