

შპს „იმპექსფარმის“ დირექტორს
დავით კობრიძეს

მის: თბილისი, გიორგი სააკაძის II შესახვევი
ელ-ფოსტა: office@myimpex.ge

რეკომენდაცია

სქესისა და ოჯახური მდგომარეობის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული
კანონის მე-20¹ და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“
საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

ბატონო დავით,

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა შეისწავლა ხ.ჩ.-ის (2023 წლის 20 აპრილის N4464/23, 2023 წლის 27 აპრილის N4765/23 და 2023 წლის 6 სექტემბრის) განცხადებები¹, რომლებითაც განმცხადებელი ითხოვს სქესისა და ოჯახური მდგომარეობის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის საკითხის შესწავლას.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წლის 10 ნოემბერს, ხ.ჩ.-ს და შპს „იმპექსფარმს“ შორის შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა, რის საფუძველზეც ხ.ჩ. დაინიშნა მენეჯერის პოზიციაზე (ქ. ფოთში მდებარე შპს „იმპექსფარმის“ N50 აფთიაქი). ფაქტობრივი გარემოებებიდან დგინდება, რომ 2018 წლის 25 დეკემბრიდან ხ.ჩ. ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში იმყოფებოდა. განმცხადებელი სამუშაო ადგილს 2020 წლის 1 ივნისს დაუბრუნდა და იმავე წლის 2 სექტემბრიდან კი, დასაქმებული კიდევ ერთხელ გავიდა დეკრეტულ შვებულებაში (საავადმყოფო ფურცლის სერია: ააა N986811) 2022 წლის 5 მარტამდე.

ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის შვებულების დასრულების შემდეგ, ხ.ჩ.-მ ვერ შეძლო იმავე სამუშაოზე, იმავე შრომის პირობებით დაბრუნება, ვინაიდან, როგორც დამსაქმებელი აცხადებს, განმცხადებლის ხანგრძლივი შვებულების გამო მენეჯერის პოზიციაზე უკვე სხვა პირი მუშაობდა. შვებულების ვადის დასრულების შემდეგ, მას ანაზღაურების გარეშე შვებულება მისცეს, რის გამოც, 2022 წლის 5 მარტიდან დღემდე, შრომის ანაზღაურება არ მიუღია. განმცხადებელი აღნიშნულს იმ გარემოებას უკავშირებს, რომ ზედიზედ ორჯერ ისარგებლა ორსულობისა და მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით და არის სამი არასრულწლოვანი შვილის დედა, რაც დამსაქმებლისთვის დაბრკოლებაა და მის გაღიზიანებას იწვევს. განცხადებითა და თანდართული დოკუმენტაციით ირკვევა, რომ 2022 წლის 31 მაისს ხ.ჩ.-ს მენეჯერის პოზიცია შეეთავაზა ქალაქ ქუთაისში², სადაც ახალი აფთიაქის გახსნა იგეგმებოდა, თუმცა, აღნიშნული აფთიაქი ამ დრომდე არ გახსნილა. ამავდროულად, დასაქმებულისთვის შეთავაზება მიუღებელი იყო, ვინაიდან სამი მცირეწლოვანი შვილი ჰყავს და ყოველდღიურად ფოთსა და ქუთაისს შორის სიარულს ვერ შეძლებდა/შეძლებს.

ამ დრომდე, მოპასუხე გამოხატავს მზაობას, ხ.ჩ. ფარმაცევტის პოზიციაზე დააბრუნოს იგივე ანაზღაურებით, რაც ჰქონდა დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის დროს (დარიცხული 687.50 ლარი) და კომპრომისის სახით, შესთავაზოს, დამატებით, 1 კვარტლის სახელფასო ანაზღაურება. თავის მხრივ, განმცხადებელი გამოხატავს მზაობას: 1) დაიკავოს

¹ განცხადებები: N4464/23; N4765/23; N10771/23

² უარის შემდგომ სენაკში, რაც არ დასტურდება

ფარმაცევტის თანამდებობა მენეჯერის ანაზღაურებით, 2) ტერიტორიულად იმავე სამუშაო ადგილზე და 3) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ (05.03.2022) განაცდურის ანაზღაურების შემთხვევაში.

2. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას³. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით: „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობის განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისთვის არსებითად თანასწორთ შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწორობებს - პირიქით“⁴.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია. იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე.ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის⁵.

დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა კონკრეტული ნიშნის არსებობა. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლი ჩამოთვლის დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნებს, რომელთა ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის და, სხვადასხვა ნიშნთან ერთად, ვხვდებით ერთ-ერთ ისეთ ნიშნებს, როგორცაა „სქესი“ და „ოჯახური მდგომარეობა“. განმცხადებლის განმარტებით, ზედიზედ ორჯერ ისარგებლა ორსულობისა და მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით და არის სამი არასრულწლოვანი შვილის დედა, რაც დამსაქმებლისთვის დაბრკოლებას წარმოადგენს და მის გაღიზიანებას იწვევს. შესაბამისად, სახეზეა დისკრიმინაციისგან დაცული ზემოდასახელებული ნიშნები.

ასევე, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის, აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაში განმცხადებელს ხელი შეეშალა. განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელმა ვერ შეძლო იმავე სამუშაოზე, იმავე შრომის პირობებით დაბრუნება, ვინაიდან, როგორც დამსაქმებელი აცხადებს, განმცხადებლის ხანგრძლივი შვებულების გამო მენეჯერის პოზიციაზე უკვე სხვა პირი მუშაობდა. ხოლო, შვებულების ვადის დასრულების შემდეგ, იგი ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაუშვეს, რის გამოც, 2022 წლის 5 მარტიდან დღემდე შრომის ანაზღაურება არ მიუღია. შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევა მისი სქესისა და ოჯახური მდგომარეობის გამო.

როგორც აღინიშნა, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა კანონით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. საქართველოს საკონსტიტუციო

³ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის N1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე: მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, ნაწ. II, პარ. 1

⁴ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის N2/1/473 გადაწყვეტილება საქმეზე: საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონქაძე და სხვები საქართველოს ენერჯეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ, ნაწ. II, პარ. 2

⁵ იხ. ECtHR, Eweida and others v. United Kingdom, nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, no: 13378/05, 29/04/2008, § 60

სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს, მასზე თანაბარი წვდომის (ხელმისაწვდომობის) გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან⁶. საგულისხმოა, რომ ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, **ორსული ქალის მიმართ დისკრიმინაციის დასადგენად, შესადარებელი პირის არსებობა აუცილებელი არ არის**⁷. აღნიშნულის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ორსულობა თავისთავად განსხვავებული/უნიკალური მდგომარეობაა და მისი თანასწორი/შესადარებელი სუბიექტი კაცი ან არაორსული ქალი ვერ იქნება. ამდენად, შემდეგ ეტაპზე, უნდა შეფასდეს, რამდენად გამართლებულია დიფერენცირება.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით (*ახალი რედაქციით 26-ე მუხლი*) დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას⁸.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ გაეროს საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას; მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები⁹. ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე¹⁰.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „დედობის შესახებ“ N183 კონვენცია ეხება დედობის დაცვის საკითხებს, რომლის მე-8 მუხლის თანახმად, სამსახურიდან ორსულ ქალთა გათავისუფლება შესაძლებელია განხილულ იქნეს, როგორც უკანონო ქმედება ქალთა მიმართ, ხოლო მტკიცების ტვირთი უნდა დაეკისროს დამსაქმებელს¹¹.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, პროფესიული საქმიანობა არ გამოირიცხება „პირადი ცხოვრების“ ცნებიდან¹². ძალიან ვიწრო განმარტება იქნება „პირადი ცხოვრების“ ცნების თუ მას მხოლოდ „შიდა წრით“ შემოვფარგლავთ¹³. პროფესიული ცხოვრება წარმოადგენს პირის და სხვების ინტერაქციის ზონას, რომელიც საჯარო კონტექსტის ფარგლებშიც კი შეიძლება განხილული იყოს „პირად ცხოვრებად“¹⁴.

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, რომლის მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, **დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით** პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება **ოჯახური მდგომარეობის** ან სხვა ნიშნით, **რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.**

როგორც მოგეხსენებათ, საქართველოს სახალხო დამცველის უფლებამოსილებას, მისი საქმიანობის ძირითად პრინციპებსა და ფორმებს განსაზღვრავს „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული

⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N 1/1/539, II, 2

⁷ CJEU, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, C177/88, 1990; Webb v EMO Air Cargo, C-32/93, 1994.

⁸ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

⁹ საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან: ხელმისაწვდომია: <https://shorturl.at/jnxF8>

¹⁰ იხ. ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული) და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით: ხელმისაწვდომია: <https://shorturl.at/lxzLS>

¹¹ იხ. C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). ხელმისაწვდომია: <https://shorturl.at/cinJ1>

¹² იხ. ECtHR, Bigaeva v. Greece, no. 26713/05, 28/05/2009, § 23; Oleksandr Volkov v. Ukraine, no. 21722/11, 27/05/2013, §§ 165-67

¹³ იხ. ECtHR, Niemietz v. Germany, no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

¹⁴ ECtHR, Mólka v. Poland (dec.), no. 56550/00, 11/04/2006

კანონი¹⁵; ხოლო საქართველოში თანასწორობის უფლების დაცვის/დისკრიმინაციისაგან დაცვის თვალსაზრისით (როგორც უფლების შინაარსის დეტალიზების მასშტაბით, ასევე უფლების დაცვის საშუალებებით), არსებითია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი¹⁶. შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეისწავლის კანონმდებლობით გარანტირებულ უფლებათა/თავისუფლებათა დარღვევის ფაქტებს, ხოლო შემოწმების ჩატარებისას, ასევე, შემოწმების შედეგების მიხედვით, უფლებამოსილია განახორციელოს ამავე კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებები. გარდა ამისა, სახალხო დამცველი უფლებამოსილების ფარგლებში და საჭიროების მიხედვით, თავად განსაზღვრავს რა სახის ღონისძიებები განახორციელოს, მათ შორის, რომელ დაწესებულებას მიმართოს და რა ინფორმაცია/დოკუმენტაცია მოიპოვოს.

საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის შესახებ“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით; რაც შეეხება ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას, იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.

ხაზგასასმელია, რომ სახალხო დამცველი იზიარებს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შეფასებას¹⁷, რომ ხ.ჩ.-ს მიერ შვებულებით მეორეჯერ სარგებლობა, თუნდაც ხანმოკლე პერიოდში, არ ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას, ვინაიდან, კანონმდებლობიდან გამომდინარე, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობისთვის აუცილებელი არ არის განსაზღვრული დროის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება, მისი წინაპირობა არის კონკრეტული გარემოების, კერძოდ, ორსულობის ან მშობიარობის დადგომა, ასევე, ბავშვის მოვლა. ასევე, საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ მენეჯერის პოზიციაზე დასაქმებულ ს.ბ.-ს ხელშეკრულება გაფორმდა 2022 წლის 18 აპრილს, მას შემდეგ, რაც განმცხადებელმა განაცხადა (2022 წლის 5 მარტი), რომ სურდა კომპანიაში დაბრუნება. თუმცა, მისი მოთხოვნა დღემდე არ დაკმაყოფილებულა. **შესაბამისად, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება.** ამდენად, ამ შემთხვევაში, დრო შრომის ხელშეკრულების მოშლიდან დასაქმებულის სამუშაო აღდგენამდე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენაა. საქართველოს ორგანული კანონის - „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად კი, დასაქმებულს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრულად.

რაც შეეხება სამუშაო ადგილის ცვლილებას, სამუშაო ადგილი შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს და მისი შეცვლა დაუშვებელია დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე. ამ წესს აქვს ერთადერთი გამონაკლისი, თუკი, **ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი ტრანსპორტით** სახლიდან სამსახურამდე და პირიქით მისასვლელი დრო არ აღემატება 3 საათს და ამასთანავე არ იწვევს არაპროპორციულ ხარჯებს, მაშინ, სამუშაო ადგილის ცვლილება კონტრაქტის არაარსებით ცვლილებად მიიჩნევა და დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულთან შეუთანხმებლად, ცალმხრივად მიიღოს ამგვარი გადაწყვეტილება¹⁸. სახალხო დამცველის განმარტებით, წინამდებარე საქმეში, სამუშაო ადგილის ცვლილებით, საგრძნობლად უარესდება დასაქმებულის მდგომარეობა, ვინაიდან იმაზე მეტი დრო და ფინანსები სჭირდება, ვიდრე ფოთის ფილიალში მისასვლელად და, ამასთან, შესაძლოა, კანონით განსაზღვრულ 3 საათზე მეტი დასჭირდეს სამუშაო ადგილზე მისასვლელად. შესაბამისად, სახალხო დამცველის არ იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ ამ ვითარებაზე საქართველოს შრომის

¹⁵ იხ. „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი: <https://shorturl.at/quHVX>

¹⁶ იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი: <https://shorturl.at/dmN35>

¹⁷ სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 13 ივნისის ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევის ოქმი და 2023 წლის 13 ივნისის № N 005916/ო მითითება

¹⁸ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“ მუხლი 11.4

კოდექსის მე-20 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული საგამონაკლისო შემთხვევა უნდა გავრცელდეს.

არსებითია, რომ 2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები, რომლებითაც ახლებურად ჩამოყალიბდა მთელი რიგი საკითხები¹⁹. ცვლილებები შეეხო დეკრეტული შვებულების მარეგულირებელ ნორმებსაც, რომლებიც აუმჯობესებს დასაქმებული ორსული ქალების უფლებრივ მდგომარეობას. არსებითია, რომ შრომის კოდექსში შესულმა ცვლილებებმა კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს მიანიჭა ისეთი დამატებითი გარანტიები, რომლებითაც აქამდეც სარგებლობდნენ ქალი საჯარო მოსამსახურეები, დღეს კი სარგებლობენ კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებიც. იმის გათვალისწინებით, რომ თანამედროვე შრომის ბაზარი ავტომატურად აირეკლავს მიმდინარე ტექნოლოგიურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და საკანონმდებლო ცვლილებებს, სრულიად შესაძლებელია, რომ დროის თუნდაც რამდენიმე თვიან მონაკვეთში იმდენად შეიცვალოს რეალობა ამა თუ იმ პროფესიასა და საქმიანობის დარგში, რომ დღის წესრიგში დადგეს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების, გადამზადების საჭიროება. სწორედ ეს ფაქტობრივი მოცემულობა გაითვალისწინა საქართველოს პარლამენტმა და ამის საფუძველზე შრომის კოდექსში გაჩნდა ჩანაწერი, რომელიც დეკრეტული შვებულებიდან გამოსულ დასაქმებულს დამსაქმებლის მიმართ ანიჭებს მოთხოვნის უფლებას, რათა დამსაქმებელმა უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს²⁰. ხაზგასასმელია, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ორსულობის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანისა და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებების მთელი პერიოდის განმავლობაში²¹.

შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-8 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დაბრუნდეს იმავე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, **აგრეთვე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით** იმის ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა, შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა, სახალხო დამცველი **მიიჩნევს, რომ სახეზეა** პირდაპირი დისკრიმინაცია **სქესისა და ოჯახური მდგომარეობის** გამო. საგანგაშოა, რომ განმცხადებელი იმყოფება განგრძობადი დისკრიმინაციული მოპყრობის პირობებში და ვერ ახერხებს სამსახურში დაბრუნებას, მაშინ როცა, კანონმდებლობით მას, მათ შორის, გაუმჯობესებული შრომითი პირობებით მუშაობის მოთხოვნის უფლება გააჩნია.

შესაბამისად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს შპს „იმპექსფარმს“:

- დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს ხ.ჩ.-ის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა და დასაქმებული დააბრუნოს იმავე სამუშაოზე და იმავე პოზიციაზე (აფთიაქის მენეჯერი; მისამართი: ქ. ფოთი, ფარნავაზ მეფის N9);
- უზრუნველყოს, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის გამო (2022 წლის 5 მარტიდან), დასაქმებულის სამსახურში დაბრუნების პერიოდამდე შრომის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა;
- 2022 წლის 5 მარტის შემდეგ სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდზე, ხ.ჩ.-სთვის გადასახდელი ანაზღაურების გამოთვლისთვის გაითვალისწინოს აღნიშნული თანხა 687.50 (ექვსას ოთხმოცდაშვიდი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარი და აუნაზღაუროს მოცდენის პერიოდი სრულად;
- მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში სქესის, ორსულობისა, ოჯახური მდგომარეობის ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და უზრუნველყოს თანასწორობის პოლიტიკის გატარება კომპანიაში.

¹⁹ იხ. "დეკრეტული შვებულება - საინფორმაციო ბიულეტენი", მარტი, 2021 წელი, USAID. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/4b53V7B>

²⁰ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

²¹ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,