

რეკომენდაცია

შპს „ახალი მზერა“ მიერ განხორციელებული ორსულობის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

*შემუშავებულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს
კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

ბატონო მ.,

2016 წლის 4 ივლისს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატს განცხადებით მომართა ნ. დ-მა (შემდგომში განმცხადებელი), რომელიც მიუთითებს, რომ გახდა დამსაქმებლის, თვალის კლინიკა „ახალი მზერა“ მხრიდან დისკრიმინაციის მსხვერპლი ორსულობის ნიშნით. **განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ მის მიერ სახალხო დამცველისთვის მომართვა განაპირობა 2016 წლის 23 მაისის რეკომენდაციამ¹**, რომლითაც სახალხო დამცველმა მიმართა შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოს“, აღმოეფხვრა დისკრიმინაციული შედეგი, რომელიც დასაქმებულთან, მისი ორსულობის გამო, შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარმა გამოიწვია.

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა თვალის კლინიკა „ახალი მზერა“-დან.

I. ფაქტობრივი გარემოებები

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში შემოსული განცხადების თანახმად, 2015 წლის 6 ივნისიდან განმცხადებელი მუშაობდა თვალის კლინიკაში „ახალი მზერა“ საოპერაციოს მენეჯერის პოზიციაზე. ერთი წლის შემდეგ, დამსაქმებელმა განმცხადებელთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, რადგან იგი იყო ორსულად. განცხადების თანახმად, განმცხადებელი თავის მოვალეობას სრულფასოვნად ასრულებდა. განმცხადებელი ასევე მიუთითებს, რომ რამდენიმე თვის წინ, სამსახურებრივი საქმიანობის შესრულებისას, მან დაუშვა შეცდომა, რომლის შედეგად დამდგარი ფინანსური ზიანის ანაზღაურება საკუთარი

¹ რეკომენდაციის სრული ვერსია იხილეთ: <http://www.ombudsman.ge/ge/recommendations-Proposal/rekomendaciebi/saxalxo-damcvelma-kerdzo-kompanias-orsulobis-nishnit-shromit-urtiertobebshi-diskriminaciiis-agmofxvris-shexeb-mimarta.page>

ხელფასიდან მოუწია. ამასთან, განცხადებაში მითითებულია კლინიკის დამფუძნებლის, მ. დ-ს სიტყვები: „მე როდის ვთქვი რომ ვერ ასრულებს თავის მოვალეობას, უბრალოდ ამ მდგომარეობაში, ვგულისხმობ ორსულობას, ვერ გავუგრძელებ შრომით ხელშეკრულებას“. განცხადების თანახმად, აღნიშნულ საუბარს ესწრებოდა კლინიკის იურისტი, თ. თ. განმცხადებელმა სახალხო დამცველს მომართა, დაედგინა მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

განცხადებასთან ერთად ნ. დ-მა წარმოადგინა თვალის კლინიკა „ახალი მზერას“ 2016 წლის 30 ივნისის ცნობა, რომლის თანახმად, 2016 წლის 1 ივნისიდან ნ. დ-თან შეწყვეტილია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, ვადის გასვლის გამო. განმცხადებელმა ასევე წარმოადგინა ცნობა, რომლის მიხედვით, იგი 2016 წლის 4 ივლისს (განცხადების შემოტანის დროს) იყო ორსულობის მე-16 კვირაში.

2016 წლის 8 აგვისტოს განმცხადებელმა სახალხო დამცველს დამატებით წარმოუდგინა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობა, რომლის თანახმად, მე-17 კვირაში მას ორსულობა შეუწყდა.

განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, 2016 წლის 11 ივლისს, სახალხო დამცველმა მიმართა მოპასუხე შპს „ახალ მზერას“, წარმოედგინა განცხადებაში მითითებული ფაქტების ლეგიტიმური გამამართლებელი საფუძველი.

კლინიკა „ახალი მზერას“ 2016 წლის 22 ივლისის წერილის თანახმად, კლინიკის ყველა თანამშრომელთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დასრულების ვადად განსაზღვრული იყო 2016 წლის 1 ივნისი, აღნიშნული ინფორმაცია ცნობილი იყო ყველა დასაქმებულისთვის, მათ შორის ნ. დ-სთვის. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ნ. დ-ს ინფორმირებულობას ის გარემოებაც ადასტურებს, რომ მან ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, ასევე, მას კლინიკისთვის მიყენებული ფინანსური ზიანისთვის გადასახდელი ჯარიმის თანხა გადაუნაწილდა 3 თვეზე და არა დროის მეტ პერიოდზე და გადახდა დაეკისრა 2016 წლის მაისის თვის ბოლომდე. წერილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის შესახებ თანამშრომლები რამდენიმე თვით ადრე იყვნენ გაფრთხილებულები. მოპასუხის განმარტებით, ნ. დ-ს არასდროს გამოუხატავს უკმაყოფილება მასთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დასრულების თაობაზე.

მოპასუხემ ასევე წარმოადგინა შპს „ახალი მზერას“ გენერალური დირექტორის განმცხადებლის ხელფასის დაქვითვის შესახებ 2016 წლის 24 მარტის ბრძანება, რომლის თანახმად, ოპერაციების მენეჯერს, ნ. დ-ს, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, დაეკისრა კლინიკისთვის მიყენებული ზარალის, 819.06 ლარის ანაზღაურება. როგორც ნ. დ-ს და სხვა თანამშრომლების ახსნა- განმარტებებიდან ირკვევა, განმცხადებლის მიერ საქმის არაჯეროვან შესრულებას ორჯერ ჰქონდა ადგილი.

მოპასუხისგან მიღებული პასუხის გათვალისწინებით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა შპს „ახალი მზერადან“ გამოითხოვა ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ 2016 წლის 1 ივნისს, კლინიკის რამდენ თანამშრომელს დაუმთავრდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა და მათგან რამდენ თანამშრომელს აღარ გაუგრძელდა ხელშეკრულება; ასევე, რა საფუძველით იყო განპირობებული კონკრეტულად ნ. ღ-თან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარი. 2016 წლის 8 აგვისტოს საპასუხო წერილით კლინიკა „ახალი მზერადან“ დამატებით გვეცნობა, რომ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარი გამოწვეული იყო ნ. ღ-ს მიერ მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებით, რაც აფერხებდა კლინიკის მუშაობას, კერძოდ, განმცხადებელი ვერ მუშაობდა მის პოზიციაზე მომუშავე სხვა თანამშრომელთა დახმარების გარეშე, უშვებდა ბევრ შეცდომას (სამედიცინო ბარათებს აფორმებდა არასწორად, საყოველთაო ჯანდაცვის პორტალზე მუშაობისას უშვებდა შეცდომებს, რის გამოც მან კლინიკას მიაყენა მატერიალური ზიანი), არაერთხელ გამოთქვა მის მიმართ უკმაყოფილება მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა, მისი არადამაკმაყოფილებელი მუშაობა იყო განხილვის საგანი თანამშრომელთა თათბირზე.

2016 წლის 9 აგვისტოს, სახალხო დამცველმა მიმართა მოპასუხეს და განუმარტა, რომ მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება განმცხადებლის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობისას დაშვებული შეცდომების შესახებ ვერ ჩაითვლება განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტების ლეგიტიმურ გამართლებად, ვინაიდან აღნიშნული ინფორმაცია ასახული იყო ნ. ღ-ს 2016 წლის 4 ივლისის განცხადებაშიც, შესაბამისად, სახალხო დამცველს, დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი წარმოეშვა, მათ შორის, აღნიშნული ინფორმაციის გათვალისწინებით, რის საფუძველზეც, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტზე დაყრდნობით, მოპასუხეზე გადაიტანა იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

აღნიშნული წერილით სახალხო დამცველმა განმეორებით მიმართა მოპასუხეს, სრულყოფილად წარმოედგინა საქმესთან დაკავშირებული ინფორმაცია, კერძოდ, რამდენ თანამშრომელს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 1 ივნისს, რამდენს აღარ გაუგრძელდა და რამდენ თანამშრომელს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა აღნიშნული თარიღის შემდეგ. მოპასუხეს ასევე ეთხოვა შესაბამისი დასაქმებულების სახელის, გვარის და დაკავებული პოზიციის მითითება; ასევე, გამოთხოვილ იქნა იმ პირთა პირადი საქმეები, რომლებიც მუშაობენ ოპერაციის მენეჯერის ან მსგავს პოზიციაზე, მათ შორის, მათთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების და დაკისრებული დისციპლინური სახდელის შესახებ გადაწყვეტილებების ასლები. მოპასუხეს ასევე ეთხოვა, მიეთითებინა, მათგან რომელ თანამშრომლებს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 1 ივნისიდან.

აღნიშნულის პასუხად, 2016 წლის 19 აგვისტოს კლინიკა „ახალი მზერადან“ გვეცნობა, რომ კლინიკა მოკლებულია შესაძლებლობას პასუხი გასცეს ჩვენს კითხვებს, ვინაიდან უფლებამოსილი პირები იმყოფებიან შვებულებაში.

II. სამართლებრივი დასაბუთება

1. ზოგადი დებულებები

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.²

საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორობის უთანასწოროდ ან არსებითად უთანასწორობის თანასწოროდ მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.³

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწოროდ სარგებლობის უზრუნველყოფა.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება **საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით 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**.

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება #1/1/493 საქმეზე მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 1

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება #2/1/473, II, 1

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 არა აქვს **ობიექტური და გონივრული გამართლება**, ე.ი. არ ისახავს **კანონიერ მიზანს** და არ არსებობს **პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.**⁴

საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომით ურთიერთობებში.

2. კანონით გათვალისწინებული უფლება რომლით სარგებლობისას ადგილი ჰქონდა განსხვავებულ მოპყრობას

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომა თავისუფალია“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინების თანახმად, „სახელმწიფო ... დედათა და ბავშვთა უფლებების დაცვის მიზნით მაქსიმალურ ძალისხმევას უნდა მიმართავდეს, რათა საკანონმდებლო ცვლილებებმა არ გამოიწვიოს ადამიანთა უფლებრივი მდგომარეობის უკიდურესად გაუარესება“.⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ #111 კონვენცია⁷ ადგენს, რომ დასაქმებისას დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება და ამასთან, მიუთითებს, რომ ტერმინში „დასაქმება“ მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობაც.⁸

⁴ 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, 29/04/2008, § 60

⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2006 წლის 16 მარტის #1/3/361 განჩინება

⁷ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ მიღებულია: 1958 წლის 25 ივნისი, საქართველოსთვის ძალაშია: 1997 წლის 22 ივნისი

⁸ ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1998. მუხლი 1 (1-ა) და 1(3) ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „დედობის შესახებ“ N183 კონვენცია ეხება დედობის დაცვის საკითხებს, ადგენს რიგ უფლებებს, რომელიც დაცული უნდა იყოს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ორსულთა მიმართ. კონვენციის პრეამბულის მიხედვით, ორსულ ქალთა დაცვა მიჩნეულია სახელმწიფოსა და საზოგადოების ერთობლივ ვალდებულებად. კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, **სამსახურიდან ორსულ ქალთა გათავისუფლება შესაძლებელია განხილულ იქნეს, როგორც უკანონო ქმედება ქალთა მიმართ, ხოლო მტკიცების ტვირთი უნდა დაეკისროს დამსაქმებელს.**

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, ორსული ქალისთვის დასაქმებაზე უარს, იმ მიზეზით რომ ის არის ორსული, არ აქვს გამართლება და წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას.⁹ სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, **ორსული ქალის მიმართ დისკრიმინაციის დასადგენად, შესადარებელი პირის არსებობა აუცილებელი არ არის.**¹⁰ აღნიშნულის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ორსულობა თავისთავად განსხვავებული/უნიკალური მდგომარეობაა და მისი თანასწორი/შესადარებელი სუბიექტი კაცი ან არაორსული ქალი ვერ იქნება.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა არ გააგრძელა, რის შედეგად შეიზღუდა ამ უკანასკნელის შრომის უფლება. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ორსულობა მხოლოდ ქალისთვის დამახასიათებელი მდგომარეობაა, რომელმაც, რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა გამოიწვიოს ქალების მიმართ განსხვავებული მიდგომა სწორედ აღნიშნული მდგომარეობის გამო. შესაბამისად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ იმის დასადგენად, დაექვემდებარა თუ არა ნ. დ. განსხვავებულ მოპყრობას, დამატებით გამოკვლევას არ საჭიროებს, არსებობს თუ არა შესადარებელი სუბიექტი და სხვას - კაცს ან არაორსულ ქალს მოეპყრობოდნენ თუ არა მსგავსად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებელს ჰქონდა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მოთხოვნის უფლება და მას მოეპყრნენ განსხვავებულად ორსულობის ნიშნით.

3. ლეგიტიმური მიზანი და არათანაბარი მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთებულობის საკითხი

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მას შემდეგ, რაც სახალხო დამცველს წარმოემოხა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ

⁹ CJEU, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, C-177/88, 1990, § 12; Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband, C-421/92, 1994, § 15; Webb v EMO Air Cargo, C-32/93, 1994, § 19

¹⁰ CJEU, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, C-177/88, 1990; Webb v EMO Air Cargo, C-32/93, 1994

დისკრიმინაციას არ ჰქონია ადგილი, გადადის მოპასუხეზე. „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ განმცხადებელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სახალხო დამცველს უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.

მოპასუხის განმარტების თანახმად, ყველა თანამშრომელთან, მათ შორის განმცხადებელთან, გაფორმებული იყო ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა აღარ გაგრძელდა ნ. ღ-თან. მოპასუხემ ასევე მიუთითა ნ. ღ-ს მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებაზე. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის და განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ლეგიტიმურ მიზნად დასახელდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა და განმცხადებლის მიერ საქმის არაჯეროვნად შესრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინების მომენტიდან, გარდა, მათ შორის, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლისა, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას გულისხმობს. **სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ დასახელებული მუხლი არ უნდა განიმარტოს, ისე თითქოს ვადის გასვლა ავტომატურად გამორიცხავს ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის შესაძლებლობას. საკანონმდებლო ბაზის და საერთაშორისო სტანდარტის ანალიზი ცხყადყოფს, რომ ვადის გაგრძელების მოთხოვნის უფლება შესაძლოა წარმოეშვას დასაქმებულს, თუ დადასტურდება, რომ ხელშეკრულების გაუგრძელებლობა დისკრიმინაციული მოტივით იყო განპირობებული.**

განსხვავებული მოპყრობა ორსულების მიმართ შრომით ურთიერთობაში ითვლება დისკრიმინაციად, რადგან მას გავლენა მხოლოდ ქალებზე შეუძლია მოახდინოს. ძალიან ხშირად, დისკრიმინაციული მოპყრობა სწორედ სამსახურიდან გათავისუფლებაში ვლინდება.¹¹ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თავის რეკომენდაციებში ხაზს უსვამს, რომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ქალებს მიეცეთ საშუალება, განახორციელონ თავისი ერთ-ერთი ფუნქცია, დედობა, საზოგადოებისგან მარგინალიზაციის გარეშე.¹²

ერთ-ერთ საქმეში, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ იმსჯელა ორსულ დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების განუახლებლობის შესაბამისობაზე 76/207

¹¹ General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ონლაინ ხელმისაწვდომია:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf, § 784

¹² იქვე, § 838

დირექტივასთან.¹³ სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულის ორსულობის გამო კონკრეტული ვადით დადებული ხელშეკრულების გაგრძელებისაგან თავის შეკავება წარმოადგენს სქესის ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას.¹⁴ ამგვარი ხელშეკრულების გაგრძელებისგან თავის შეკავება არსობრივად გულისხმობს ორსული ქალისთვის დასაქმებაზე უარს, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დირექტივის მე-2 და მე-3 მუხლებს.¹⁵

ევროკავშირის ფარგლებში შემუშავებულია დირექტივა, რომელიც ეხება მოკლევადიან ხელშეკრულებებს.¹⁶ დირექტივის მიზანია, მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციისა და უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება.¹⁷ დირექტივის მე-3 მუხლი აკონკრეტებს, რომ ვადიანი ხელშეკრულება ფორმდება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის დასრულება დაკავშირებულია ობიექტური პირობების არსებობასთან, როგორცაა კონკრეტული თარიღის დადგომა, კონკრეტული დავალების შესრულება ან/და სპეციფიკური მოვლენის დადგომა. ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულის მიმართ უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით, დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, ხელშეკრულების განახლება უნდა დასაბუთდეს ობიექტური გარემოებით, უნდა განისაზღვროს ვადიანი ხელშეკრულების მაქსიმალური ვადა, უნდა გაკეთდეს დათქმა აღნიშნული ხელშეკრულების განახლების რაოდენობის თაობაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს „შრომის კოდექსი“ ქალებთან მიმართებით დისკრიმინაციული შინაარსის ნორმას არ ადგენს, ნორმათა ხარვეზის და ბუნდოვანების გამო, დამსაქმებელს ეძლევა თეორიული შესაძლებლობა, კანონი დისკრიმინაციულად გამოიყენოს, რაც პრაქტიკაში იშვიათობას არ წარმოადგენს. კერძოდ, იკვეთება ტენდენცია, რომ დასაქმებული პირის უფლებების რეალიზაცია მთლიანად დამსაქმებლის კეთილ ნებასა და მის გადაწყვეტილებაზეა დამოკიდებული. სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებულ ქალთა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის დამდგენი ნორმები შეუსაბამოა საერთაშორისო სტანდარტებთან, და, შესაბამისად, ქალის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლების, დედობის, სათანადო რეალიზაცია უკიდურესად პრობლემურია.¹⁸

¹³ EU Council Directive on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, 76/207/EEC, 9/02/1976

¹⁴ CJEU, Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios, C-438/99, 2001, § 41

¹⁵ CJEU, Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJVCentrum) Plus, C-177/88, 1990, § 12; Silke-Karin Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern, C-207/98, 2000, §§ 27-30

¹⁶ EU Council Directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, 1999/70/EC, 28/06/1999

¹⁷ იქვე, მუხლი 1 (a), (b), მუხლი 4

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება #ბს-463-451(კ-13)

სახალხო დამცველი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ არსებობს საფრთხე, რომ მოკლევადიანი ხელშეკრულებები არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლების მიერ გამოიყენებოდეს დისკრიმინაციის შესანიღბ ინსტრუმენტად. შესაბამისად, არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა ურთიერთობა, არ აქარწყლებს დისკრიმინაციის არსებობის ვარაუდს.

განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმურ მიზნად მოპასუხემ ასევე დაასახელა განმცხადებლის მიერ დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულება.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითსამართლებრივი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ცხადად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.¹⁹ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების გამოკვლევა, კერძოდ, უნდა შეფასდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები კონკრეტული სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დარღვეულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ ჰქონია დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ.²⁰

სახალხო დამცველი ითვალისწინებს, რომ დასაქმებულის მიერ კონკრეტული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულება შესაძლოა წარმოადგენდეს დამსაქმებლის მიერ მასთან შრომითი ურთიერთობის გაწყვეტის საფუძველს, თუმცა, ცხადია, ნებისმიერი სახის გადაცდომის შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, ვერ იქნება გამართლებული. განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარი ეთქვა მისი ორსულობის პერიოდში, რაც, ზემოთ განხილული საერთაშორისო და ადგილობრივი ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების გათვალისწინებით, ეჭვქვეშ აყენებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ლეგიტიმურ მიზანს.

როგორც მოპასუხის პირველი წერილიდან ირკვევა, კლინიკის ყველა თანამშრომელთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დასრულების ვადად განსაზღვრული იყო 2016

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება # ას-397-370-2010

²⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება # ას-1206-1057-10

წლის 1 ივნისი. იმის დასადგენად, არის თუ არა მოპასუხის მიერ დასახელებული მიზეზი განმცხადებლის მიმართ განხორციელებული განსხვავებული მოპყრობის გონივრული და ობიექტური გამართლება, სახალხო დამცველმა ორჯერ მიმართა კლინიკა „ახალ მზერას“, მოეწოდებინა ყველა თანამშრომლის პირადი საქმე მათთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების და დაკისრებული დისციპლინური სახდელების შესახებ გადაწყვეტილებების ჩათვლით. აღნიშნული ინფორმაციის ანალიზი სახალხო დამცველს მისცემდა შესაძლებლობას შეეფასებინა ზოგადი სიტუაცია, კერძოდ, შეესაბამება თუ არა მოპასუხის მიერ განმცხადებლის მიმართ განხორციელებული მოპყრობა კლინიკის ჩვეულ პრაქტიკას.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ მოპასუხის მიერ ლეგიტიმურ მიზნად დასახელებული არგუმენტები შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლისა და განმცხადებლის მიერ დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევის შესახებ, სახალხო დამცველისთვის ცნობილი იყო განმცხადებლის 2016 წლის 4 ივლისის განცხადებიდან, რის საფუძველზეც სახალხო დამცველს წარმოეშვა ვარაუდი, რომ განხორციელდა დისკრიმინაციული ქმედება. შესაბამისად, აღნიშნული ვარაუდის გაქარწყლების შესაძლებლობა მხოლოდ მოპასუხის მიერ დამატებითი ინფორმაციის წარმოდგენის შემთხვევაში იქნებოდა შესაძლებელი.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, კლინიკა „ახალი მზერადან“ სახალხო დამცველს ეცნობა, რომ კლინიკა მოკლებულია შესაძლებლობას პასუხი გასცეს დასმულ კითხვებს, ვინაიდან უფლებამოსილი პირები იმყოფებიან შვებულებაში. შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა გამამართლებელი საფუძველი, რომელიც განმცხადებლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე წარმოშობილ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდს გააქარწყლებდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ თვალის კლინიკა „ახალი მზერას“ მხრიდან ნ. ღ-ს მიმართ ადგილი ჰქონდა პირდაპირ დისკრიმინაციას, რადგან მასთან არ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა მისი ორსულობის გამო.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოს“ მიერ ორსულობის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ სახალხო დამცველის რეკომენდაციის შესრულება²¹ კერძო სექტორის მხრიდან კანონმდებლობით გათვალისწინებული თანასწორობის უფლების პატივისცემის და სოციალური პასუხისმგებლობის წარმატებული მაგალითია. სახალხო დამცველი იმედს გამოთქვამს, რომ შესაძლებლობა მიეცემა მსგავსი სახით ითანამშრომლოს კლინიკა „ახალ მზერასთან“.

²¹ რეკომენდაციის შესრულების შედეგები იხილეთ: <http://www.ombudsman.ge/ge/news/shps-kredom-orsulobis-nishnit-diskriminacii-agmofxvris-shesaxeb-saxalxo-damcvelis-rekomendacia-sheasrula.page>

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მიმართავს შპს „ახალ მზერას“,

- აღმოფხვრას ნ. ლ-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი და აღადგინოს სამუშაო ადგილზე,
- მომავალში თავი შეიკავოს შრომით ურთიერთობებში ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობისგან და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით.

გთხოვთ, მაცნობოთ რეკომენდაციის განხილვის შედეგები.

პატივისცემით,