

რეკომენდაცია

შპს მიკრო საფინანსო ორგანიზაცია „კრედო“ მიერ განხორციელებული ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

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

2016 წლის 4 მარტს, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატს განცხადებით მომართა ა.ა.-
მ (შემდგომში „განმცხადებელი“), რომელიც მიუთითებს, რომ იგი გახდა დამსაქმებლის, შპს
მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედო“ მხრიდან დისკრიმინაციის მსხვერპლი
ორსულობის ნიშნით. საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის
აპარატმა გამოითხოვა ინფორმაცია შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოდან“.

I. ფაქტობრივი გარემოებები

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში შემოსული განცხადების თანახმად, 2013 წლის
10 სექტემბრიდან განმცხადებელი მუშაობდა შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედო“ ქ.
ვანის ფილიალში გაყიდვების ოფიცრის პოზიციაზე. 2015 წელს აღნიშნული პოზიცია
გაუქმდა და მის ნაცვლად შეიქმნა განვადების ოფიცრის პოზიცია, რომელიც ასევე მოიცავდა
გაყიდვების ოფიცრის ფუნქციებს. ახალ პოზიციაზე დასანიშნად განმცხადებელმა ჩააბარა
გამოცდა და გაიარა გასაუბრების ეტაპი. შესარჩევი კონკურსის გავლის შემდეგ, 2015 წლის 23
ნოემბერს, განმცხადებელთან გაფორმდა სამთვინი შრომითი ხელშეკრულება განვადების
ოფიცრის პოზიციაზე. განცხადებას თან ერთვის შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია
„კრედო“ დირექტორის 2016 წლის 15 იანვრის ბრძანება, რომლის თანახმად, ვადის
ამოწურვის გამო, ა.ა.-ს 2016 წლის 24 თებერვლიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.
განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ 1 თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის
გასვლამდე, ის დეკრეტულ შვებულებაში იმყოფებოდა. ამასთან, განმცხადებელი
მიუთითებს, რომ მან 2015 წლის დეკემბრის თვეში გაყიდვების გეგმა გადაჭარბებით
შეასრულა, თუმცა, ბონუსი არ დაერიცხა.

საქმის გარემოებათა უკეთ შესწავლის მიზნით, 2016 წლის 21 მარტს საქართველოს სახალხო
დამცველის აპარატის თანამშრომლებმა გამოკითხეს განმცხადებელი. შპს მიკროსაფინანსო

ორგანიზაცია „კრედოს“ წარმომადგენელმა გასაუბრებაზე უარი განაცხადეს და გვაცნობეს, რომ სახალხო დამცველის აპარატში წერილობით დასაბუთებას წარმოადგენდნენ. გამოკითხვისას განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ იანვრის დასაწყისში, დიდთოვლობის გამო, ვერ მივიდა სამსახურში, რის თაობაზეც აცნობა ხელმძღვანელს. ვინაიდან ამინდი არც მეორე დღეს შეცვლილა, განმცხადებელი ვერც შემდეგ დღეს გამოცხადდა სამსახურში, რის შესახებაც დამსაქმებელი არ გაუფრთხილებია, რადგან ივარაუდა, რომ სამსახურის გაცდენის მიზეზი ხელმძღვანელისთვის გასაგები იქნებოდა. დაახლოებით ერთი თვის შემდეგ, აღნიშნულის თაობაზე განმცხადებელს დისციპლინური ზომის სახით გაფრთხილება გამოეცხადა.

შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოსგან“ მიღებული საპასუხო ინფორმაციის თანახმად, განმცხადებელთან პირველი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2013 წლის 9 სექტემბერს გაყიდვების ოფიცრის პოზიციაზე. 2015 წლის ნოემბრის თვეში კომპანიაში შტატების შემცირების შედეგად, გაუქმდა გაყიდვების ოფიცრის პოზიცია და განმცხადებელთან 2015 წლის 23 ნოემბერს გაფორმდა ახალი სამთვიანი ხელშეკრულება 2016 წლის 23 თებერვლის ჩათვლით, განვადების ოფიცრის პოზიციაზე. წერილის თანახმად, განმცხადებელი დეკრეტულ შვებულებაში გავიდა 2016 წლის 1 თებერვალს. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მათთან მუშაობის პერიოდში, ა.ა.-მ ერთხელ უკვე ისარგებლა დეკრეტული შვებულებით, რის შემდეგაც ჩვეულებრივ განაგრძო მუშაობა.

მოპასუხე განმარტავს, რომ განვადების ოფიცრის პოზიცია განსხვავდება გაყიდვებს ოფიცრის პოზიციისგან. მიღებულ ინფორმაციას თან ერთვის განმცხადებელთან დადებული ხელშეკრულებების ასლები. მათი შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ გარდა გაყიდვების ოფიცრის პასუხისმგებლობისა, განვადების ოფიცრს დამატებით მოეთხოვება სესხების გაცემა. აღნიშნული ორი პოციზიის მიზანი და კანდიდატის მიმართ წაყენებული მოთხოვნა, ცოდნის, კვალიფიკაციისა და უნარების კუთხით, ანალოგიურია.

საპასუხო წერილში დამსაქმებელი განმარტავს, რომ ა.ა.-მ 2015 წლის დეკემბრის თვეში ვერ შეასრულა გეგმა. კერძოდ, მის მიერ დეკემბრის თვეში გაცემულმა თანხამ შეადგინა 59977.40 ლარი, ნაცვლად გეგმით გათვალისწინებული 60 000 ლარისა. ამასთან, აღნიშნულია, რომ 2016 წლის 29 იანვარს განმცხადებელს გაფრთხილება მიეცა, 6 იანვარს სამუშაო საათების დროს ადგილზე არყოფნის და სამსახურისადმი არაეთიკური დამოკიდებულების გამო, რაც თანამშრომლების მიმართ არაკორექტულ გამონათქვამებსა და დამოკიდებულებაში გამოიხატა.

შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედო“ განმარტავს, რომ 2015 წლის ნოემბერში განვადების ოფიცრის პოზიციაზე დაინიშნა 8 პირი, მათ შორის განმცხადებელი. მათგან სამს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ, ოთხს, გეგმის შეუსრულებლობის გამო, გაუგრძელდა გარკვეული ვადით, ხოლო განმცხადებელს აღარ გაუგრძელდა ხელშეკრულება, გეგმის შეუსრულებლობის, სამუშაო საათებში ადგილზე არყოფნისა და სამსახურისადმი არაეთიკური დამოკიდებულების მიზეზით მიცემული გაფრთხილების გამო. მოპასუხე ასევე მიუთითებს, რომ კომპანიის პოლიტიკის თანახმად, თანამშრომლებს ორსულობის,

მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება უნაზღაურდებათ. 2015 წლის განმავლობაში, დეკრეტულ შვებულებაში გავიდა 193 თანამშრომელი, რომელთაგან შვებულების შემდეგ მუშაობა 175 თანამშრომელმა გააგრძელა, 15 მათგანმა პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვა სამსახური, 2 თანამშრომელს ხელშეკრულების ვადა ამოეწურა, 1 დასაქმებული კი სამსახურიდან გათავისუფლდა. შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედო“ აღნიშნავს, რომ განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონმდებლობის სრული დაცვით და მის მიმართ დისკრიმინაციას ადგილი არ ქონია.

სახალხო დამცველის აპარატში შემოსულ პასუხს თან ერთვის შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოს“ შერჩევის უფროსი ოფიცრის, ე.ჭ.-ს, საგანვადებო პროდუქტების გაყიდვების განვითარების ოფიცრის, ს.ს.-სა და საგანვადებო პროდუქტების გაყიდვების განვითარების მენეჯერის, მ.ყ.-ს ახსნა-განმარტებები. აღნიშნული ახსნა-განმარტებებიდან ირკვევა განმცხადებლისთვის ბონუსის გაუცემლობის მიზეზი (განმცხადებლის მიერ 30.12.2015-ში გაცემული ბარათი მომხმარებელს მაღაზიაში გამოყენებული აქვს ტერმინალზე დღის დახურვის შემდეგ); ამასთან, აღნიშნულია, რომ რადგან განმცხადებელს ჰყავს მცირეწლოვანი შვილი, მას სჭირდებოდა ხელშეწყობა; იგი ხშირად აგვიანებდა სამსახურში, ითხოვდა გათავისუფლებას, ასევე კუთვნილ შვებულებას, რაზეც უარი არასდროს უთქვამთ. მათივე განმარტებით, განმცხადებელი ხშირად უშვებდა შეცდომებს სამუშაოს შესრულების პროცესში. ასევე, ვინაიდან 6 იანვარს ა.ა.-ს სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ არ იყვნენ ინფორმირებულნი, განმცხადებელს გამოეცხადა გაფრთხილება. ახსნა-განმარტებების თანახმად, გაყიდვების ოფიცრის პოზიციის გაუქმების შემდეგ საჭირო გახდა განვადების ოფიცრის შერჩევა. გასაუბრების შედეგად შეირჩა ა.ა. და გაუფორმდა სამთვიანი ხელშეკრულება. მოპასუხის განმარტებით, განვადების ოფიცრის პოზიციაზე თავდაპირველად ყველა დასაქმებულთან ფორმდება სამთვიანი ხელშეკრულება, რადგან აღნიშნულ პოზიციას პროექტის სახე აქვს. იმ შემთხვევაში, თუ პოზიცია გაამართლებს და დასაქმებული წარმატებით შეასრულებს დაწესებულ გეგმას, მას შემდეგ უფორმდება უვადო ხელშეკრულება.

II. სამართლებრივი შეფასება

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.¹

¹ 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

„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 თანასწორად 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 სახეუა, 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*.

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*.²

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომა თავისუფალია“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით,

² 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

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.“³ 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“⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ #111 კონვენცია⁵ ადგენს, რომ დასაქმებისას დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება და ამასთან, მიუთითებს, რომ ტერმინში „დასაქმება“ მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობაც.⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „დედობის შესახებ“ #183 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.

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 წარმოემზას დასაქმებულს, თუ დადასტურდება, რომ ხელშეკრულების გაუგრძელებლობა დისკრიმინაციული მოტივით იყო განპირობებული.

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2006 წლის 16 მარტის #1/3/361 განჩინება

⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ მიღებულია: 1958 წლის 25 ივნისი, საქართველოსთვის ძალაშია: 1997 წლის 22 ივნისი

⁶ 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

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, პროფესიული საქმიანობა არ გამოირიცხება „პირადი ცხოვრების“ ცნებიდან.⁷ ძალიან ვიწრო განმარტება იქნება „პირადი ცხოვრების“ ცნების თუ მას მხოლოდ „მიდა წრით“ შემოვფარგლავთ.⁸ პროფესიული ცხოვრება წარმოადგენს პირის და სხვების ინტერაქციის ზონას, რომელიც საჯარო კონტექსტის ფარგლებშიც კი შეიძლება განხილული იყოს „პირად ცხოვრებად“.⁹

ერთ-ერთ საქმეში, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ იმსჯელა, ორსულ დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების განუახლებლობის შესაბამისობაზე 76/207 დირექტივასთან.¹⁰ სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულის ორსულობის გამო კონკრეტული ვადით დადებული ხელშეკრულების გაგრძელებისაგან თავის შეკავება წარმოადგენს სქესის ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას.¹¹ ამგვარი ხელშეკრულების გაგრძელებისაგან თავის შეკავება არსობრივად გულისმხობს ორსული ქალისთვის დასაქმებაზე უარს, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დირექტივის მე-2 და მე-3 მუხლებს.¹²

ევროკავშირის ფარგლებში შემუშავებულია დირექტივა, რომელიც ეხება მოკლევადიან ხელშეკრულებებს.¹³ დირექტივის მიზანია, მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციისა და უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება.¹⁴ 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 რაოდენობრიობის თაობაზე.

მსგავს პრინციპს გულისხმობს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტი, რომლის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ,

⁷ ECtHR, *Bigaeva v. Greece*, no. 26713/05, 28/05/2009, § 23; *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, no. 21722/11, 27/05/2013, §§ 165-67

⁸ ECtHR, *Niemietz v. Germany*, no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

⁹ ECtHR, *Mółka v. Poland* (dec.), no. 56550/00, 11/04/2006

¹⁰ 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

¹¹ CJEU, *Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios*, C-438/99, 2001, § 41

¹² 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

¹³ EU Council Directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, 1999/70/EC, 28/06/1999

¹⁴ იქვე, მუხლი 1 (a), (b), მუხლი 4

როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

სახალხო დამცველის მიერ გამოკვლეული მასალებიდან ირკვევა, რომ გაყიდვების ოფიცრის და განვადების ოფიცრის პოზიციას შორის განსხვავება მცირეა. ხელშეკრულების შედარება ცხადყოფს, რომ აღნიშნული ორი პოზიციის მიზანი და კანდიდატის მიმართ წაყენებული მოთხოვნა, ცოდნის, კვალიფიკაციისა და უნარების კუთხით, მსგავსია. შესაბამისად, არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული არც ერთი საფუძველი, რომ ხელშეკრულებები დადებულიყო მხოლოდ სამი თვის ვადით. კანონის ამგვარი ფორმულირების მიუხედავად, მოპასუხე მხარემ სახალხო დამცველს ვერ წარმოუდგინა საფუძველი, რომელიც განმცხადებელთან სამი თვის ვადით ხელშეკრულების დადებას გაამართლებდა.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, განმცხადებელს ჰქონდა ხელშეკრულების გაგრძელების მოთხოვნის უფლება.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული ქმედების განმხორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორთა უთანასწოროდ ან არსებითად უთანასწოროთა თანასწორად მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.¹⁵

განსხვავებული მოპყრობა ორსულების მიმართ შრომით ურთიერთობაში ითვლება დისკრიმინაციად, რადგან მას გავლენა მხოლოდ ქალებზე შეუძლია მოახდინოს. ძალიან ხშირად, დისკრიმინაციული მოპყრობა ვლინდება სამსახურიდან გათავისუფლებით.¹⁶ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თავის რეკომენდაციებში ხაზს უსვამს, რომ

¹⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება #2/1/473, II, 1

¹⁶ 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

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ქალებს მიეცეთ საშუალება, განახორციელონ თავისი ერთ-ერთი ფუნქცია, დედობა, საზოგადოებისგან მარგინალიზაციის გარეშე.¹⁷

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, ორსული ქალისთვის დასაქმებაზე უარს, იმ მიზეზით რომ ის არის ორსული, არ აქვს გამართლება და წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას.¹⁸ სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, ორსული ქალის მიმართ დისკრიმინაციის დასადგენად, შესადარებელი პირის არსებობა აუცილებელი არ არის.¹⁹ აღნიშნულის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ორსულობა თავისთავად განსხვავებული/უნიკალური მდგომარეობაა და მისი თანასწორი/შესადარებელი სუბიექტი კაცი ან არაორსული ქალი ვერ იქნება.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.²⁰ სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. 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.²¹

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ „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

¹⁷ იქვე, § 838

¹⁸ 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

¹⁹ 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

²⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საკმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება # ას-397-370-2010

²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საკმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება # ას-1206-1057-10

ფუნდამენტური უფლების, დედობის, სათანადო რეალიზაცია უკიდურესად პრობლემურია.²²

შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოს“ განმარტების თანახმად, განმცხადებელს შრომითი ხელშეკრულება გეგმის შეუსრულებლობის, სამუშაო საათებში ადგილზე არ ყოფნისა და სამსახურისადმი არაეთიკური დამოკიდებულების მიზეზით მიცემული გაფრთხილების გამო აღარ გაუგრძელდა. შესაბამისად, მოპასუხე მხარემ დაასახელა გათავისუფლების რამდენიმე საფუძველი:

(1) *ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა* - როგორც ზემოთ განხილულმა სამართლებრივმა აქტებმა ცხადყო, ვადის ამოწურვის შემდეგ, შესაძლებელია ხელშეკრულება აღარ გაგრძელდეს, თუმცა აღნიშნული არ უნდა იყოს განპირობებული დისკრიმინაციული მოტივით. კომპანიის განმარტების თანახმად, 2015 წლის ნოემბერში მათ კომპანიაში განვადების ოფიცრის თანამდებობაზე დანიშნულ იქნა 8 პირი და მხოლოდ ა.ა.-ს, რომელიც იყო ორსულად, არ გაუგრძელდა ხელშეკრულება.

(2) *სამუშაო საათებში ადგილზე არყოფნა* - შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედოს“ დირექტორის **2016 წლის 15 იანვრის ბრძანების** თანახმად, განმცხადებელს 2016 წლის 24 თებერვლიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ვადის გასვლის გამო. **2016 წლის 29 იანვარს**, როდესაც ა.ა. იმყოფებოდა შვებულებაში, გამოიცა გაფრთხილების ბრძანება. შესაბამისად, რადგან ხელშეკრულების შეწყვეტაზე გადაწყვეტილება მიღებული იყო 15 იანვარს, ამ გადაწყვეტილების მოტივი ვერ იქნებოდა განმცხადებელზე დაკისრებული დისციპლინური პასუხისმგებლობა, რომელიც თარიღდება 29 იანვრით. აღსანიშნავია ისიც, რომ 6 იანვრის სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო ფორსმაჟორული გარემოებით. გამოუცხადებლობასა და ბრძანებას შორის არის 23 დღიანი შუალედი, რაც წარმოშობს ეჭვის საფუძველს, რომ ბრძანება წარმოადგენს ხელშეკრულების გაუგრძელებლობის გამამართლებელ ფორმალურ არგუმენტს.

(3) *ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გეგმის შეუსრულებლობა* - განვადების ოფიცრის პოზიციაზე ყველა პირს გაუფორმდა 3 თვიანი ხელშეკრულება, რომლის ამოწურვის შემდეგ უვადოდ გაუგრძელდათ ხელშეკრულება იმ თანამშრომლებს, რომელთაც გეგმა შეასრულეს. მოპასუხის განმარტებით, განმცხადებელმა ვერ შეასრულა გეგმა, კერძოდ მის მიერ დეკემბრის თვეში გაცემულმა თანხამ შეადგინა 59977.40 ლარი, ნაცვლად გეგმით გათვალისწინებული 60000 ლარისა. სხვაობას წარმოადგენს მხოლოდ 23 ლარი, რაც გულისმობს, რომ დასაქმებული კარგად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს. ამას გარდა, მნიშვნელოვანია, რომ რეალურად განმცხადებელმა შეასრულა დეკემბრის თვის გეგმა გადაჭარბებით, რისი ასახვაც ტექნიურად არ მოხდა.

²² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება #ბს-463-451(კ-13)

(4) განმცხადებლის გაფრთხილება სამსახურისადმი არაეთიკური დამოკიდებულების გამო, რაც გამოიხატება თანამშრომლების მიმართ არაკორექტულ გამონათქვამებსა და დამოკიდებულებაში - სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილი მასალებიდან ირკვევა, რომ კომპანიის მიერ „მომსახურების სტანდარტებში“ ჩატარებულ ტესტირებაში განმცხადებელმა მიიღო 86/100 ქულა. მისტიური მომხმარებლის დაკვირვების შედეგად განმცხადებელმა მიიღო 98.75 ქულა. აღნიშნული შედეგი მიუთითებს, რომ განმცხადებელს ზოგადად არ ახასიათებს არაეთიკური მიმართვები. არც ერთი მხარე არ უარყოფს მათ შორის მომხმარებელსა და პრემიის თაობაზე, რომელიც უნდა ყოფილიყო სოლიდური თანხა და რისმა არ დარიცხვამაც, გაანაწიყენა განმცხადებელი. საქართველოში არსებული მძიმე სოციალური ფონიდან და ბავშვისთვის არსებული საჭიროებებიდან გამომდინარე, ბუნებრივია, დასაქმებულის მოლოდინი ბონუსზე, როდესაც მან დეკემბრის თვეში ფორმალურად შეასრულა გეგმა. ამასთან, გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ორსულობა, კერძოდ, უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ორსული ქალის სიცოცხლე, ჯანმრთელობა, ფსიქიკა განსაკუთრებული ზრუნვის საგანია. ორსული ქალის ორგანიზმში მიმდინარე ფიზიოლოგიური პროცესი გრძელდება 40 კვირა, რაც არა მხოლოდ ქალისთვის, არამედ მთელი ოჯახისთვის განსაკუთრებული პერიოდია. ორსულობის ყველა ტრიმესტრს თან ახლავს, როგორც სხეულის, ისე ფსიქოემოციური სფეროს დამახასიათებელი ცვლილებები. სპეციალური სამედიცინო ლიტერატურა, სამეცნიერო კვლევები მიძღვნილი ორსულთა განსაკუთრებული სტატუსისადმი ადასტურებს სპეციფიკური დამოკიდებულების სისტემის აუცილებლობას, მათ შორის, სამართლებრივი თვალსაზრისით. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ქალის მგრძობიარობის მკვეთრი ზრდა ორსულობის მომენტში უპირველესად, მის გუნება-განწყობაზე ზემოქმედებს.²³ ორსული ქალის, როგორც განსაკუთრებულ მდგომარეობაში მყოფი ქალის მიმართ პრაქტიკულად ყველა დარგის კანონმდებლობა ითვალისწინებს საგამონაკლისო სტანდარტს, მათ შორის შრომის სამართალი.²⁴ შესაბამისად, განმცხადებლის, როგორც ორსული ქალის მიერ გამოთქმული არაეთიკური შეფასება შესაძლოა გამოწვეული ყოფილიყო ბიოლოგიური პროცესებით და ერთჯერადი შელაპარაკება არ უნდა გამხდარიყო ხელშეკრულების არ გაგრძელების საფუძველი.

ამასთან, სახალხო დამცველი ყურადღებას ამახვილებს გაერო-ს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ საქართველოს მიმართ 2014 წელს გაკეთებული რეკომენდაციებზე, რომლის თანახმად, კომიტეტი საქართველოს

²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება #ბს-463-451(კ-13)

²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება #ბს-463-451(კ-13); საქართველო სამოქალაქო კოდექსის თანახმად, ქმარს უფლება არ აქვს ცოლის თანხმობის გარეშე შეიტანოს სარჩელი განქორწინებაზე ცოლის ორსულობის დროს და ბავშვის დაბადებიდან ერთი წლის განმავლობაში; სისხლის სამართლის კანონმდებლობა ორსული ქალის წინააღმდეგ ჩადენილ დანაშაულს განიხილავს, როგორც პასუხისმგებლობის დამამძიმებელ, ხოლო ორსული ქალის მიერ ჩადენილი დანაშაულის - პასუხისმგებლობის შემამსუბუქებელ გარემოებად

მთავრობას მოუწოდებს, ხელი შეუწყოს ქალებს, ერთმანეთს შეუთავსონ საქმიანი და პირადი ცხოვრება.²⁵

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ორსულ ქალს კანონით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას მოეპყრნენ განსხვავებულად და მოპასუხე მხარის მიერ დასახელებული არც ერთი არგუმენტი არ წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ლეგიტიმურ მიზანს. შესაბამისად, ქალბატონი ა.ა. გახდა პირდაპირი დისკრიმინაციის მსხვერპლი ორსულობის ნიშნით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მიმართავს შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოს“, აღმოფხვრას ა.ა-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი, მომავალში თავი შეიკავოს შრომით ურთიერთობებში ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობისგან და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით.

გთხოვთ, მაცნობოთ რეკომენდაციის განხილვის შედეგები.

პატივისცემით,

უჩა ნანუაშვილი

სახალხო დამცველი

²⁵ Committee on the Elimination of Discrimination against Women Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 24/7/2014, §29 (c)