



# შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN  
TIME

დაგვისვით შეკითხვები  
european.time.geo@gmail.com  
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

## ოქტომბერი, 2024

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გთავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

### კითხვა-პასუხი:

არალეგიტიმური და დისკრიმინაციულია შეკითხვა ორსულობის შესახებ.  
მაშ, როგორ მოიქცეს დამსაქმებელი, რომელსაც გამოქვეყნებული აქვს ვაკანტური პოზიცია მიმიე, საშიშ და მავნე სამუშაოზე, სადაც აკრძალულია ორსული ქალის დასაქმება

სშკ-ის 11(1) მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.“

ეს ნორმა დამსაქმებლისა და კანდიდატის ინტერესების დამაბალანსებელია. დამსაქმებელმა უნდა შეკვეცოს თავისი ძალაუფლება - ყველაფერი არ მოიკვლიოს პოტენციური დასაქმებულის

შესახებ, არამედ - მხოლოდ აუცილებელი. დასაქმებულმა უნდა წარადგინოს ყველა ის ინფორმაცია, რომელიც სამუშაოს შესრულებასთან კავშირშია, ხოლო დაუკავშირებელი პერსონალური მონაცემები უნდა დარჩეს გაჟღერების/გაზიარების იძულებისგან თავისუფლი.

მაგალითად, დამსაქმებელს ხშირად უწევს ისეთი დოკუმენტის შემოწმება, როგორცაა პირადობის მოწმობა ან პასპორტი, რათა დაადგინოს კანდიდატი სრულწლოვანია თუ არასრულწლოვანი. ეს მნიშვნელოვანი ვალდებულებაა დამსაქმებლისა, რომ პრევენციულად იმოქმედოს შრომის კანონმდებლობის დაცვითი ფუნქციების შესაბამისად.

სშკ-ის 10(5) მუხლის თანახმად, „აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნაშობიარებ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.“ ამ დებულების დარღვევისთვის დამსაქმებელს ეკისრება პასუხისმგებლობა.

**როგორ აირიდოს თავი დამსაქმებელმა კანონის დარღვევისგან, თუ აკრძალულია შეკითხვების დასმა ოსრულობისა და, ზოგადად, ოჯახური მდგომარეობის თაობაზე?**

ოსრულობის თაობაზე შეკითხვა მიეკუთვნება აკრძალულ და დისკრიმინაციულ შეკითხვებს. აღნიშნულს თავისი ისტორია და ობიექტური საფუძვლები აქვს. რა ბერკეტი აქვს დამსაქმებელს იმოქმედოს ლეგიტიმურად და ზემოაღნიშნული შეკითხვის დასმის გარეშე, რომ არ მოხდეს ორსული, ახალნაშობიარები და მეძუძური ქალის დანიშნვა/დასაქმება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოზე?

სშკ-ის 11(6) მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია დაკავშირებული შესასრულებელ სამუშაოსთან. დამსაქმებელმა ვაკანტური თანამდებობის განცხადების გამოქვეყნებისას, აუცილებლად უნდა მიუთითოს, რომ სამუშაო არის მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი და რომ ამ სამუშაოზე აკრძალულია ორსულის, ახალნაშობიარების, მეძუძურის, არასრულწლოვანის დასაქმება სშკ-ის 10(5) მუხლის თანახმად. ეს ინფორმაცია უნდა იყოს გამოკვეთილი მთელს განცხადებაში. გასაუბრების ეტაპზეც, სასურველია დამსაქმებელმა გამოიყენოს მითითება იმ განცხადებაზე, რაც გამოქვეყნდა და ტექსტი წაუკითხოს ან წააკითხოს თითოეულ კანდიდატს. დამსაქმებელს შეუძლია მიმართოს სხვა გამაფრთხილებელ ან პრევენციულ მეთოდებსაც. ასეთი ყურადღებით გავლილი პროცედურების შემდეგ, თუნდაც მოხდეს ორსული ქალის დასაქმება აკრძალულ სამუშაოზე, დამსაქმებელს წარმოეშობა კანონიერი მოქმედების უფლება ან პასუხისმგებლობისგან თავის არიდების შესაძლებლობა.

შრომის მენეჯმენტი დამსაქმებლის ვალდებულებაა. ამდენად, თავადვე უნდა შეიმუშავოს პრევენციული და გამაფრთხილებელი პოლიტიკა.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
european.time.geo@gmail.com  
ekakardava2014@gmail.com  
eka\_kardava@yahoo.com