ღირსეული შრომის პლატფორმა
GEORGIA FAIR LABOR PLATFORM

ღირსეული შრომის პლატფორმა სოლიდარობას უცხადებს კომპანია „ქართული სახლის” გაფიცულ თანამშრომლებს

ღირსეული შრომის პლატფორმა ეხმაურება კომპანია Ḍ□□□□□□ სახლის დასაქმებულების გაფიცვას, სოლიდარობას უცხადებს გაფიცულ მშრომელებს და უკანონოდ მიიჩნევს კომპანიის მხრიდან თანამშრომელთა გათავისუფლებას გაფიცვის პერიოდში, რაც ცალსახად ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას და უხეშად ლახავს გაფიცვის ფუნდამენტურ უფლებას.

ახალგაზრდული პროფკავშირული მოძრაობის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, შპს Ḍ□□□□□□ სახლის □ თანამშრომლებმა ხელფასის დაგვიანების გამო ოქტომბრის დასაწყისში ვერ შეძლეს სამსახურში გამოცხადება, რის გამოც კომპანიამ თანამშრომლებს განუცხადა, რომ მათ ხელფასის 49%-ით მომდევნო თვეში დააჯარიმებდა.

შრომის ანაზღაურების მიღების შემდეგ, დასაქმებულები სამუშაო ადგილზე გამოცხადნენ და პარალელურად, 30 მდე თანამშრომელმა დამსაქმებელთან კოლექტიური შრომითი დავა დაიწყო. დავის პროცესში დასაქმებულები უთითებდნენ შრომითი უფლებების ისეთ დარღვევებზე, როგორიცაა შრომის ანაზღაურების დაგვიანება, აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური სამუშაო, შვებულების უფლების შეზღუდვა, მძიმე სამუშაო პირობები, უსაფუძვლოდ მაღალი ჯარიმების სისტემა და სხვა.

შპს Ḍ□□□□□□□□ სახლმა □ უარი თქვა დასაქმებულების მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე და მედიაციის პროცესი უშედეგოდ, მხარეებს შორის შეთანხმების მიღწევის გარეშე დასრულდა. ამასთანავე, კომპანიამ სამსახურიდან გაათავისუფლა მედიაციის პროცესში მონაწილე 4 თანამშრომელი, ხოლო ნაწილს კვლავ დაუქვითა ხელფასის 49%. იმ პირობებში, როდესაც Ḍ□□□□□□ სახლში □ დასაქმებულების ნაწილის შრომითი ანაზღაურება სულ 500-600 ლარს შეადგენს, ამგვარი სანქციების გამოყენება კიდევ უფრო ამძიმებს მათ სოციალურ მდგომარეობას, მითუფრო, კორონავირუსის პანდემიით გამოწვეული ეკონომიკური კრიზისის ფონზე. ამასთან, თანამშრომლების ნაწილი საუბრობს იმაზეც, რომ კომპანია მათ ხელფასიდან უქვითავს გაყიდული და შემდეგ უკან დაბრუნებული ან ვადაგასული პროდუქციის ღირებულებას. მიგვაჩნია, რომ აღნიშნული შემთხვევა შრომის ბაზარზე გავრცელებული მანკიერი და უსამართლო პრაქტიკის[1] კიდევ ერთი ილუსტრაციაა, როდესაც კომპანიები მათთვის მიყენებული მატერიალური ზიანის კომპენსირების მიზნით, დასაქმებულებს ხელფასს უქვითავენ ისე, რომ არ არის დადგენილი მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი ზიანსა და დასაქმებულის ქმედებას შორის, ისევე როგორც არ იკვეთება თანამშრომლის ბრალი, რაც ხშირად მნიშვნელოვნად ამცირებს და არაპროგნოზირებადს ხდის მათი თვიური შემოსავლის ოდენობას.

ახალგაზრდული პროფკავშირული მოძრაობის ინფორმაციაზე დაყრდნობით, დასაქმებულებმა, შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად 9 ნოემბრიდან გაფიცვის დაწყება დაანონსეს. გაფიცვის დაწყებას კომპანიამ დამატებით 13 თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლებით უპასუხა. კომპანიის განცხადებით გათავისუფლების საფუძველს თანამშრომლების სამსახურში განმეორებით, გაფრთხილების გარეშე გამოუცხადებლობა წარმოადგენდა.

იმის გათვალისწინებით, რომ, ერთი მხრივ, გაფიცვა თავისი არსით სწორედ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებაზე უარს გულისხმობს, ხოლო, მეორე მხრივ, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, გაფიცვა არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს,[2] კომპანიის ქმედება შრომითი კანონმდებლობის უხეში დარღვევაა და გაფიცვის უფლების განსაკუთრებული მნიშვნელობიდან გამომდინარე, უკიდურესად სახიფათო პრეცედენტს წარმოადგენს.

გარდა ამისა, შპს Ḍ□□□□□□□ სახლის □ თანამშრომლებმა მედიაციის პროცესის დაწყებისთანავე ჩამოაყალიბეს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რის შესახებაც კომპანიისთვის ცხადი გახდა კოლექტიური დავის დაწყებისთანავე[3]. , შესაბამისად, შპს Ḍ□□□□□□□ სახლის □ მიერ მედიაციის პროცესში მონაწილე თანამშრომლების ნაწილის გათავისუფლება და დაჯარიმება, ხოლო შემდგომ გაფიცული თანამშრომლების გათავისუფლება პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის ნიშნებს[4] შეიცავს რაც შრომის კოდექსის უხეში დარღვევაა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოვუწოდებთ:

- საქართველოს შრომის სამინისტროს მედიაციის პროცესის ფარგლებში უზრუნველყოს მხარეებს შორის მოლაპარაკების დროული და ეფექტიანი წარმართვა, რაც დავის სამართლიანი გადაწყვეტისა და დასაქმებულთა უფლებების აღდგენის უმნიშვნელოვანესი მექანიზმია.

ხელმომწერი ორგანიზაციები:

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)

დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირების ახალი გაერთიანება

სატრანსპორტო კომპანიის დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირი "ერთობა 2013"

ჯანდაცვისა და მომსახურების სფეროების პროფკავშირი - სოლიდარობის ქსელი

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია (GYLA)

სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება

ღია საზოგადოების ფონდი

---

[1] იხილეთ, მაგალითად, EMC-ის შეფასება მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობასთან დაკავშირებით, 2017 წლის 11 თებერვალი, ხელმისაწვდომია: https://emc.org.ge/ka/products/emc-is-shefaseba-momsakhurebis-sferoshi-dasakmebulta-uflebriv-mdgomareobastan-dakavshirebit

[2] იხილეთ, საქართველოს ორგანული კანონი Ḍ□□□□□□□□□□□ შრომის კოდექსი □□ 64-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=17.

[3] ეფუძნება პროფკავშირების ახალგაზრდული მოძრაობის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას

[4] იქვე, მე-4 მუხლი.