



იუსტიციის
სამინისტრო

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 1994 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილება [Carole Louise Webb v EMO Air Cargo \(UK\) Ltd. \(Case C-32/93\) ECLI:EU:C:1994:300](#)

მნიშვნელოვანი ამონარიდი გადაწყვეტილებიდან:

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ (CJEU) განმარტა, რომ ორსულობის გამო ქალის გათავისუფლება წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, მაშინაც კი, როცა მისი შრომისუნარიანობა დროებით შეზღუდულია და დროებით ვერ ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობას.

„19. როგორც სასამართლომ დაადგინა მის გადაწყვეტილებაში საქმეზე C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark [1990] ECR I-3979 (შემდგომში „ჰერცის გადაწყვეტილება“) და დადასტურდა მისი გადაწყვეტილების მე-15 პარაგრაფში საქმეზე C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] ECR I-1657, მუშაკი ქალის გათავისუფლება ორსულობის გამო წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით.

20. გარდა ამისა, წევრი სახელმწიფოებისთვის იმ უფლებების მიცემით, რომ შეინარჩუნონ ან შემოიღონ დებულებები, რომლებიც მიზნად ისახავს ქალთა დაცვას „ორსულობასთან და მშობიარობასთან“ დაკავშირებით, დირექტივის 76/207 მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი აღიარებს, თანაბარი მოპყრობის პრინციპის თვალსაზრისით, პირველ რიგში, ქალის ბიოლოგიური მდგომარეობის დაცვის ლეგიტიმურობას ორსულობის დროს და მის შემდეგ, და მეორე, ქალსა და მის შვილს შორის განსაკუთრებული ურთიერთობის დაცვას ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში. (Habermann-Beltermann, ციტირებული ზემოთ, პარაგრაფი 21, და საქმე 184/83 Hoffmann v Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 3047, პარაგრაფი 25)

21. ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალების ფიზიკურ და ფსიქიკურ მდგომარეობაზე სამსახურიდან გათავისუფლების რისკის მავნე ზეგავლენის გათვალისწინებით, მათ შორის, იმ განსაკუთრებით სერიოზული რისკისა, რომ ორსულმა ქალებმა შეიძლება ნებაყოფლობით შეწყვიტონ ორსულობა, ევროკავშირის საკანონმდებლო ორგანომ შემდგომში, 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EEC დირექტივის მე-10 მუხლის შესაბამისად (OJ 1992 348, გვ. 1), რომელიც ითვალისწინებს ზომების შემოღებას ორსულ მუშაკთა, ახალნამშობიარე ან მეძუძურ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობისთვის, განსაკუთრებული დაცვა დააწესა ქალებისთვის, აკრძალა რა მათი გათავისუფლება ორსულობის დაწყებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე.

22 გარდა ამისა, დირექტივის 92/85 მე-10 მუხლი ითვალისწინებს, რომ ამ პერიოდში ორსული ქალების სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვაზე გამონაკლისი ან ამ ნორმიდან გადახვევა არ უნდა არსებობდეს, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევებისა, რომლებიც მათ მდგომარეობასთან არ არის დაკავშირებული.

[...]

24 პირველ რიგში, ლორდთა პალატის კითხვაზე პასუხად, [...] არ შეიძლება იმ ქალის მდგომარეობის შედარება, რომელიც, სამუშაო ხელშეკრულების გაფორმებიდან მალევე აღმოაჩენს, რომ ორსულობის გამო ვერ ასრულებს იმ ამოცანას, რისთვისაც ის იქნა აყვანილი, იმ მამაკაცის მდგომარეობასთან, რომელიც ანალოგიურად ვერ ასრულებს მოვალეობას სამედიცინო ან სხვა მიზეზების გამო.

25 [...] ქალბატონი ვების სწორი არგუმენტის მიხედვით, ორსულობა არანაირად არ შეიძლება შევადაროთ პათოლოგიურ მდგომარეობას, და მით უმეტეს, სამუშაოს შეუსრულებლობას არასამედიცინო მიზეზებით, რაც ორივე ისეთი სიტუაციაა, რომელიც შეიძლება გახდეს ქალის გათავისუფლების გამართლება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე. გარდა ამისა, ჰერცის საქმეზე ზემოთ მოხსენიებულ გადაწყვეტილებაში, სასამართლომ მკაფიოდ განასხვავა ორსულობა და ავადმყოფობა, თუნდაც მაშინ, როდესაც ავადმყოფობა ორსულობას უკავშირდება, მაგრამ ვლინდება დეკრეტული შვებულების შემდეგ. როგორც სასამართლომ აღნიშნა (პარაგრაფი 16), არ არსებობს საფუძველი, რომ ასეთი ავადმყოფობა განვასხვაოთ ნებისმიერი სხვა ავადმყოფობისგან.

26 [...] გარდა ამისა, საწინააღმდეგოდ იმისა, რაც გაერთიანებულმა სამეფომ წარმოადგინა, ორსული ქალის გათავისუფლება, რომელიც აყვანილია განუსაზღვრელი ვადით, არ შეიძლება გამართლდეს მისი უუნარობით, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი პირობა. თანამშრომლის ხელმისაწვდომობა აუცილებლად არის დამსაქმებლისთვის შრომითი ხელშეკრულების სათანადო შესრულების წინაპირობა. თუმცა, ევროკავშირის სამართლის მიერ ქალისთვის ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომი დაცვა არ შეიძლება იყოს დამოკიდებული იმაზე, არის თუ არა მისი სამუშაო ადგილზე ყოფნა აუცილებელი იმ საწარმოს ნორმალური ფუნქციონირებისთვის, სადაც ის მუშაობს. ამის საწინააღმდეგო ნებისმიერი განმარტება გააზათილებს დირექტივის დებულებებს.

27 ... იმ ვითარებაში, რომელშიც ქალბატონი ვები აღმოჩნდა, ქალის ორსულობის გამო განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების შეწყვეტა არ შეიძლება გამართლდეს იმ ფაქტით, რომ მას დროებით ეკრძალება იმ სამუშაოს შესრულება, რომლისთვისაც იგი დაიქირავეს. (იხ., ზემოთ ციტირებული გადაწყვეტილება საქმეზე Habermann-Beltermann, პარაგრაფი 25, და ამ საქმეში გენერალური ადვოკატის მოსაზრების პარაგრაფები 10 და 11).

მოკლე მიმოხილვა:

დირექტივის 2006/54/EC, რომელმაც ჩაანაცვლა დირექტივა 76/207/EEC, მე-14 (1)(c) მუხლით სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია დაუშვებელია კერძო ან საჯარო სექტორში, მათ შორის საჯარო ორგანოებშიც, ისეთ საკითხებთან მიმართებით, როგორიცაა დასაქმებისა და სამუშაო პირობები, მათ შორის, გათავისუფლება. სასამართლომ განმარტა, რომ ორსულობა არ შეიძლება ჩაითვალოს გათავისუფლების გამამართლებელ საფუძვლად, მაშინაც კი, როდესაც ორსული დროებით ვერ ასრულებს იმ საქმიანობას, რისთვისაც ის აიყვანეს. გარდა ამისა, სამართლებრივად შეუსაბამოა მსგავსი სიტუაციის შედარება მ მამაკაცის სიტუაციასთან, რომელიც დროებით შრომისუუნაროა, ვინაიდან ორსულობა, თავისი არსით, წარმოადგენს ქალის ბიოლოგიურ მდგომარეობას და მას ვერ შევადარებთ სხვა სახის შრომისუუნარობას, როგორიცაა ავადმყოფობა ან პირადი მიზეზებით დროებით არყოფნა.

ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საფუძველი	საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართი XXX
ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთანაც მოხდა ეროვნული ნორმის დაახლოება	2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას
ევროკავშირის დებულება	დირექტივის 2006/54/EC მე-14(1)(c) მუხლი
ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-5 მუხლის (გ) პუნქტი (სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016012; 16/04/2025 კონსოლიდირებული ვერსია)
საკვანძო ტერმინი	შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ორსულობისას
CJEU-ს პრეცედენტული სამართალი	1994 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილება Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd. (Case C-32/93) ECLI:EU:C:1994:300

ინფორმაცია დამუშავებულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ევროკავშირის სამართლის დეპარტამენტის მიერ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ანალიზის საფუძველზე.

ანალიზი განკუთვნილია მხოლოდ საინფორმაციო და საგანმანათლებლო მიზნებისთვის და არ ასახავს რომელიმე ორგანიზაციის, დაწესებულების ან სუბიექტის შეხედულებებს. ანალიზის სიზუსტე, სისრულო და გამოყენებადობა უნდა გადამოწმდეს შესაბამის იურიდიულ პროფესიონალებთან და არ უნდა ჩაითვალოს იურიდიულ რჩევად.