



გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

ნინო გოგიბე

შვებულება კერძო და საჯარო შრომით ურთიერთობებში

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა
და სამართალმცოდნეობის ფაკულტეტზე სამართლის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ეკატერინე ქარდავა.

პროფესორი

2020

გორი

ანოტაცია

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა განაპირობებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ბალანსის დაცვას. შრომის სამართალში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს შვებულება, რომელიც ნაწილობრივ დარეგულირებულია. შრომის უფლებები და მათ შორის შვებულების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით, საერთაშორისო აქტებითა და კონვენციებით გარანტირებული უფლებაა. ასოცირების ხელშეკრულების დადების შემდეგ, საქართველოს ვალდებულება დაეკისრა გაეტარებინა რეფორმები ევროკავშირის კანონმდებლობის შესაბამისად. ნაშრომში ასახულია შედარების გაკეთება ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებული ნორმებისა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან, სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობის განხილვა და შვებულების ნორმების შედარება, როგორც მიდგომა არსებობს საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით კერძო და საჯარო სექტორებში. შვებულების არსიდან გამომდინარე შვებულების ყველა ფორმა განსხვავებულია და დარეგულირებული, მათი შინაარსიდან გამომდინარე. შვებულების თემასთან დაკავშირებით არაერთი პრეცედენტული საქმე აქვს განხილული საქართველოს სასამართლოებს, ამ მხრივ უზენაესი სასამართლო ერთგვაროვან პრაქტიკას აყალიბებს. საქმის განხილვის დროს სასამართლო არა მარტო ეროვნულ, არამედ საერთაშორისო აქტებსა და კონვენციებსაც იყენებს. ამ მხრივ სასამართლო ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებულ ბევრ ხარვეზიან ნორმას სწორ ინტერპრეტაციას აძლევს. ნაშრომში განხილული იქნება ყველა საკითხი, რაც შვებულებასთან არის დაკავშირებული, როგორც ეროვნულ კანონმდებლობაში, ასევე ევროკავშირის ქვეყნების მაგალითზეც და განხილული იქნება საქართველოს სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილება.

Annotation

N. Gogidze

Vacation in private and public labor relations

The labor relationship ensures the balance between the employer and the employee. One of the most important parts of labor law is leave, which is partially regulated. The right to work, including the right to leave, is a right guaranteed by Georgian law, international acts and conventions. Following the conclusion of the Association Agreement, Georgia undertook to carry out reforms in accordance with EU law. The paper compares the norms of national legislation with the legislation of the European Union, reviews the legislation of different countries and compares the norms of leave, what is the approach according to the legislation of Georgia in the private and public sectors. All forms of leave based on the essence of the holiday are regulated differently depending on their content. Georgian courts have reviewed a number of precedent cases related to leave, and the Supreme Court has established a uniform practice in this regard. The court uses not only national but also international acts and conventions when hearing a case. In this regard, the court gives a correct interpretation of many flawed norms in the national legislation. The paper will discuss all issues related to vacation, both in national law and in the example of EU countries, and will discuss a number of decisions of the Georgian court.

სარჩევი

სარჩევი

შესავალი	4
თავი I. შვებულების დანიშნულება დასაქმებულის დაცვის მიზნებისათვის და შვებულების სახეები	7
თავი II. შვებულების რეგულირების განსხვავებული მიდგომები კერძო და საჯარო სექტორში	27
2.1. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება	35
თავი III. შვებულება საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში	46
დასკვნა	52
ბიბლიოგრაფია	55

შესავალი

შვებულება არის დასაქმებულის უფლება, რომლის რეალიზება დასაქმებულის ნების გამოვლენაზეა დამოკიდებული.¹

„შვებულება არის თავისუფალი დრო, ანუ დრო, როდესაც დასაქმებული დროებით არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას. შვებულება ეძლევა დასაქმებულს ყოველწლიურად, სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით“.²

თუმცა რეალობაში საკმაოდ პრობლემურია დასაქმებულებისათვის შვებულებით სარგებლობა. ამას განაპირობებს, ერთი მხრივ, დასაქმებულების მიერ მათი უფლებების არასრულყოფილად ცოდნა, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებლების მიერ იმ რისკების ბოლომდე გაუთვლელიობა, რომლებიც ახლავს დასაქმებულის მიერ შვებულების არასათანადოდ გამოყენებას.³

შრომის კოდექსი ერთმანეთისგან მიჯნავს ანაზღაურებად და ანაზღაურების გარეშე შვებულებას, შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო.⁴

შვებულების სახეები გამიჯნულია საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში⁵. მოხელეს შეუძლია ისარგებლოს მოხელის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით, ასევე მოხელის შვებულებით, რომელიც პროფესიული

¹ ა. ზენაიშვილი, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, თბილისი, 2013 წელი, გვ. 28.

² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 13 ნოემბრის განჩინება საქმეზე Nას-581-552-2013. წიგნიდან: „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“ სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის. გამოცემულია საქართველოში, 2017 წელი, გვ. 213.

³ უ. ძიმისტარაშვილი, შვებულება-დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, რედაქტორები: სოფიო ჩაჩავა, ვახტანგ ზაალიშვილი, თბილისი, 2014 წელი, გვ. 84.

⁴ „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“ სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის. გამოცემულია საქართველოში, 2017 წელი, გვ. 212.

⁵ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

განვითარებისთვისაა და მოხელის შვებულებებით, რომლებიც ეხება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებას.

თემის აქტუალობა: ასოცირების შეთანხმების დადების შემდეგ, საქართველოს წინაშე დადგა შრომის სამართლის სფეროს რეფორმირების ვალდებულება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის კუთხით. არსებითად მნიშვნელოვანია შესწავლილ იქნეს საქართველოში ამჟამინდელი მოწესრიგების მოდელები და გამოიკვეთოს სამომავლო საკანონმდებლო ღონისძიებების სპექტრი. ამასთან, აუცილებელია, ერთმანეთთან შედარდეს კერძო და საჯარო სექტორში შვებულების რეგულირების არსებული მდგომარეობა და დადგინდეს - სთავაზობენ თუ არა ისინი თანაბრად, თანასწორად ყველა დასაქმებულს შვებულების მინიმალურ სტანდარტებს.

კვლევის სამეცნიერო სიახლე: სამაგისტრო ნაშრომის სიახლეზე საუბრისას ყურადღება უნდა მიექცეს შემდეგს:

- რამდენად არის დარეგულირებული შვებულების უფლების გამოყენება კერძო და საჯარო სექტორში;
- შესაბამისობაშია თუ არა ერთმანეთთან ევროკავშირისა და საქართველოს კანონმდებლობაში მოცემული შვებულების მომწესრიგებელი ნორმები;
- მოწესრიგებულია თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსში არსებული ყველა მუხლი ხარისხი რომელიც ეხება შვებულებას;
- როგორია შვებულების უფლების დაცვის კონტექსტში სასამართლო დავების სპეციფიკა.

კვლევის მიზანია: საჯარო სექტორსა და კერძო სექტორში დასაქმებული პირებისათვის შვებულების მოწესრიგების სტანდარტების შესწავლა და მათი შესაბამისობის დადგენა ევროპულ სტანდარტებთან.

კვლევის საგანი: კვლევის საგანს წარმოადგენს შვებულებასთან დაკავშირებული სამართლებრივი ნორმები, პრობლემური პრაქტიკა, სასამართლო პრაქტიკა, ევროკავშირის კანონმდებლობა.

კვლევის მეთოდები: ნაშრომში მოცემული კვლევა ეყრდნობა: შედარებით-სამართლებრივ და სოციალურ-სამართლებრივ მეთოდიკას, გამოყენებულია აღწერილობითი მეთოდი, სხვადასხვა საკანონმდებლო მოწესრიგების მოდელების სინთეზი და გენერალიზება, სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი.

მთავარი საკვლევითი საკითხი: საქართველოს კანონმდებლობაში შვებულების რეგულირების შესაბამისობის დადგენა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან; საქართველოს კანონმდებლობაში საჯარო და კერძო სექტორში შვებულებათა რეგულირების მოდელები.

სტრუქტურის ახსნა: სამეცნიერო ნაშრომის სტრუქტურა შედგება: შესავლის, ძირითადი ნაწილის, დასკვნისა და ბიბლიოგრაფისგან.

- პირველ ნაწილში საუბარია შვებულების სახეებზე და შვებულების დანიშნულებაზე;
- მეორე ნაწილი ეთმობა კერძო და საჯარო სექტორში შვებულების საკითხის რეგულირების განსხვავებულ მიდგომებს. ამ ნაწილშივეა განხილული ყველა საკითხი ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას. ამ თავში ასევე მოცემულია ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება.
- მესამე ნაწილი დათმობილია საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში არსებულ გადაწყვეტილებებზე, რომლებიც უშუალო კავშირშია შვებულების სხვადასხვა მუხლებთან.

ლიტერატურის ძირითადი ანალიზი: კვლევითი ნაშრომისთვის გამოყენებულია, როგორც პირველადი, ასევე მეორეული წყაროები. ნაშრომის შედგენისას გამოყენებულია: საერთაშორისო შეთანხმებები, მათ შორის, ILO-ის კონვენციები, საქართველოს საკანონმდებლო აქტები, სხვადასხვა სამეცნიერო ლიტერატურა, უცხო ქვეყნის კანონმდებლობა, ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობა, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობა, სასამართლო გადაწყვეტილებები.

თავი I.

შვებულების დანიშნულება დასაქმებულის დაცვის მიზნებისათვის და შვებულების სახეები

შრომის სამართალი მონოპოლიური ხასიათისაა. იგი ადამიანის ერთ-ერთ უმთავრეს უფლებას აწესრიგებს. შრომითი უფლებების რეგულირების მოდელსა და სტანდარტებზე კი მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული თანამედროვე ადამიანის ღირსეული ყოფა, პროფესიული მოღვაწრობისა და პირადი/საოჯახო ცხოვრების ჰარმონიული თავსებადობა, განვითარება და კეთილდღეობა.

შრომისამართლებრივ მრავალ არსებით ასპექტებს შორის, ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესია დასაქმებულის უფლება შვებულებაზე. შვებულება დასვენებაა, როდესაც პირი ფიზიკურად და გონებრივად შორდება სამუშაოს შესრულებას, აღიდგენს ძალებს გადაღლილობისგან და ამით პრევენციულად მოქმედებს ჯანმრთელობის შენარჩუნების მიმართ. ამიტომაც, შვებულების ჩანაცვლება არ ხდება ფულადი კომპენსაციით.

ანაზღაურებადი შვებულების ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლების დაუშვებლობასთან⁶ დაკავშირებით ნამსჯელი აქვს საკასაციო სასამართლოს. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას, რომ დაისვენოს გარკვეული დროის მანძილზე, ამ უფლების ჩანაცვლება არ შეიძლება ფულადი კომპენსაციით მოხდეს. სასამართლოს განმარტებით მაქსიმალურად უზრუნველყოფილი უნდა იყვეს დასაქმებულის დასვენების უფლება და ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის⁷ 21 - ე მუხლით განსაზღვრული მიზნის უფლებებელყოფა.

„ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა -შრომის

⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას- 836- 1122- 09, 2010 წლის 26 მარტის განჩინება.

⁷ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16>

უფლება, რომელიც გულისხმობს შრომის თავისუფლებას, უფლებას სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა.⁸

საქართველო მონაწილეა კონვენციისა, რომელიც აღიარებს შვებულების უფლების გამოყენებას და ავალდებულებს ამ კონვენციის მონაწილე ყველა მხარეს უზრუნველყოს ამ უფლების დაცვა.⁹ კონვენციის თანახმად. „ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, ითვლება ბათილად“.¹⁰

ამავე კონვენციის ერთ-ერთი მუხლის თანახმად „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობა იზრდება მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობის შესაბამისად იმ პირობების გათვალისწინებით, რომლებიც დაწესებულია ეროვნული კანონებით ან წესებით“.¹¹ ამ მუხლის იმპლემენტაცია საქართველოს კანონმდებლობაში არ მომხდარა. საქართველოს შრომის კოდექსი შვებულების სახეებს ერთმანეთისგან მიჯნავს,ესენია:

- ❖ ანაზღაურებადი შვებულება;
- ❖ ანაზღაურების გარეშე შვებულება;¹²
- ❖ შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო;¹³
- ❖ შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო;¹⁴
- ❖ დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო;¹⁵
- ❖ დამატებითი შვებულება მძიმე,მაგნი ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის;¹⁶

⁸ რედ. სანდრო ჯორბენაძე,„საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის განმარტება საქმეზე #ას-131-127-2016,საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა შრომის სამართალში (2012-2016 წლები),თბილისი,2017,გვ.79-80.
(<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>);

⁹კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან.

¹⁰ კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“,რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით,ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან,მუხლი 4.

¹¹ კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“,რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით,ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან,მუხლი 2.5.

¹² საქართველოს შრომის კოდექსი,მუხლი 21.

¹³ საქართველოს შრომის კოდექსი,მუხლი27.

¹⁴საქართველოს შრომის კოდექსი,მუხლი 28.

¹⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი,მუხლი 30.

¹⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი,მუხლი 26¹.

კერძო შრომითი ურთიერთობისაგან განსხვავებულად რეგულირდება დასაქმებული პირისთვის შვებულების საკითხი საჯარო სამსახურში, რაც გამოიხატება არამართო შვებულების ოდენობის სხვაობაში, არამედ დამატებითი დაცვის გარანტიების არსებობაში შვებულების უფლებით გამოყენებისას.¹⁷

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში მოცემულია მოხელის შვებულების შემდეგი სახეები:

- ❖ მოხელის შვებულება;¹⁸
- ❖ მოხელის შვებულება პროფესიული განვითარებისთვის;¹⁹
- ❖ მოხელის შვებულებები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.²⁰

შვებულების უფლება დასაქმებულის გარანტირებული უფლებაა.²¹ 1948 წლის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 24-ე მუხლის²² მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენების და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვის და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით. 1966 წლის „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის²³ მიხედვით, აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები. კერძოდ, დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისთვის. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-2 მუხლის²⁴ ძალით, შრომის

¹⁷რედ.ლ.ქავთარაძე, შვებულება, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015 წელი, გვ.38.

¹⁸ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 62.

¹⁹ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 63.

²⁰ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 64.

²¹ რედაქტორი: ე.ქარდავა, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, თბილისი, 2019, გვ. 154.

²² ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948, საქართველოში ძალაშია 1991 წლის 15 სექტემბრიდან. <http://www.parliament.ge/uploads/other/115/115526.pdf>

²³ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>

²⁴ ევროპის სოციალური ქარტია, 1996, საქართველოში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

სამართლიან პირობებზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, დასაქმებული უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მიხედვით, „დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღით“. ამასთან, „დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში, სულ მცირე, 15 კალენდარული დღით“. აღნიშნული ნორმა იმპერატიული შინაარსისაა. შრომის კოდექსის 21(3) მუხლით დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება, განისაზღვროს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა, ითვალისწინებდეს ანაზღაურებადი შვებულების ვადას, მაგალითად, 26 სამუშაო დღის ოდენობით, თუმცა დაუშვებელია 24 სამუშაო დღეზე ნაკლები, მაგალითად, 22 სამუშაო დღის ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი შვებულების პირობაზე შეთანხმება.²⁵

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება ეძლევა დასაქმებიდან თერთმეტი თვის გასვლის შემდეგ.

შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკატიო მიზეზით გაცდენის ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო.²⁶ დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია, დასაქმებულს შვებულება მიეცეს ამ ვადის

²⁵ ავტ. კოლექტივი, შვებულება, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება, შვებულების ვადა და მისი ძირითადი პრინციპები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 212.

²⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 24.

გასვლამდე.²⁷ ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობისათვის აუცილებელია დასაქმებულმა მოითხოვოს იგი შესაბამისი განცხადებით.²⁸

კოდექსში არ განიმარტება, შვებულების უფლების წარმოშობისათვის აუცილებელია თუ არა, დასაქმებულმა იგი მოითხოვოს და თუ აუცილებელია, რა წინაპირობა უნდა დააკმაყოფილოს დასაქმებულმა. ამასთან, საჭიროა განისაზღვროს, აუცილებელია თუ არა, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმება შვებულების გამოყენებაზე, თუ მისი ნამდვილობისათვის საკმარისია რომელიმე მხარის ცალმხრივი ნების გამოვლენა.²⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებით,³⁰ ძალაში

დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც განმარტებული იყო, რომ შვებულების „უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს.“³¹

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს კიდევ ერთი განჩინებით³² ძალაში დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელმაც, თავის მხრივ, ძალაში დატოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება. მასში განმარტებულია, რომ შვებულების უფლებით სარგებლობისათვის აუცილებელია, დასაქმებულმა მიმართოს დამსაქმებელს. წინააღმდეგშემთხვევაში, ის კარგავს შვებულების უფლებას. აქედან გამომდინარე, დამკვიდრებული პრაქტიკით, შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნით, დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა მიმართოს დამსაქმებელს შესაბამისი მოთხოვნით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი კარგავს შვებულებით სარგებლობის უფლებას.³³

²⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, მე-2 წინადადება.

²⁸ რედ.ლ.ქავთარაძე, შვებულება, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015 წელი, გვ.39.

²⁹ უჩა ძიმისტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, რედ.ს.ჩაჩავა, ვ.ზაალიშვილი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III ტომი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ 2014, გვ.87.

³⁰ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის №ას-698-655-2012 განჩინება

³¹ უჩა ძიმისტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, რედ.ს.ჩაჩავა, ვ.ზაალიშვილი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III ტომი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ 2014, გვ.88.

³² იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 24 მაისის №ას-326-304-2010 განჩინება.

³³ უჩა ძიმისტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, რედ.ს.ჩაჩავა, ვ.ზაალიშვილი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III ტომი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ 2014, გვ.89

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24

სამუშაო დღით. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.³⁴ როგორც უკვე აღინიშნა დასაქმებულს შვებულების გამოყენების უფლება ეძლევა დასაქმებიდან თერთმეტი თვის გასვლის შემდეგ, მაგრამ დასაქმებული თუ თერთმეტი თვის გასვლამდე აიღებს ანაზღაურების გარეშე შვებულებას შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ჩაითვლება.³⁵ ამ შემთხვევაში თერთმეტთვემდე აღებული ანაზღაურების გარეშე შვებულება დადებითად ნამდვილად არ აისახება დასაქმებულის მდგომარეობაზე, რადგან ეს პერიოდი ნამუშევარ პერიოდად არ ჩაეთვლება.

#52 კონვენცია:ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ³⁶ კონვენცია აწესრიგებს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ასპექტებს, კერძოდ, ყოველ პირს, რომლის მიმართ გამოიყენება კონვენცია (1-ლი მუხლი), უფლება აქვს ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც 6 სამუშაო დღის ტოლი მაინც უნდა იყოს; 16 წელზე ახალგაზრდა პირებს, მათ შორის მოსწავლეებს, უფლება აქვთ ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლონ ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც 12 სამუშაო დღის ტოლი მაინც უნდა იყოს; შვებულება ანაზღაურებადია; ყოველწლიურ ფასიან შვებულებაში არ შედის: ოფიციალური და ტრადიციული დღესასწაულები, მუშაობის პერიოდში ავადმყოფობით გამოწვეული შესვენებები; ნებადართულია ნაწილებად დაიყოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების წილი, რომელიც კონვენციით დაწესებულ მინიმალურ ხანგრძლივობას აჭარბებს; ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობა იზრდება მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობის შესაბამისად იმ პირობების გათვალისწინებით, რომლებიც დაწესებულია ეროვნული კანონებით ან წესებით. საქართველომ 2005 წელს განახორციელა ევროპის სოციალური ქარტიის რატიფიცირება, რის თანახმადაც: -

³⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის 1 და 2 ნაწილი.

³⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

³⁶ კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით, ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან.

ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება (მუხლი 2(3)); - ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს, რომ 18 წლამდე ასაკის პირებს ჰქონდეთ უფლება ყოველწლიურად მინიმუმ ოთხკვირიან ანაზღაურებად შვებულებაზე (მუხლი 7(7)). ქარტიის რატიფიცირებისას საქართველო არ მიუერთდა 2(3) მუხლს. დასაქმებულის შვებულების საკითხი დარეგულირებულია სშკ-თი და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით. დადგენილია 24 სამუშაო დღის ოდენობით ფასიანი შვებულების გაცემის ვალდებულება.³⁷

ასოცირების შეთანხმების დებულებათა საფუძველზე, ევროკავშირის მხრიდან საქართველოსთვის გაგზავნილი ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად, XXX დანართის ვალდებულებების შესრულების ათვლის თარიღია 2014 წლის 1 სექტემბერი. ამდენად, ასოცირების შეთანხმების ის ნაწილი, რომელიც ეხება შრომის სამართლის სფეროს, დროებითი გამოყენების რეჟიმის საფუძველზე, ამოქმედდა 2014 წელს. დირექტივა ეხება ორსული, ახალნამშობიარევი და მეძუძური ქალებისთვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობას. ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად 92/85 დირექტივა³⁸ უნდა შესრულებულიყო 4 წელში - 2018 წელს. დირექტივა წარმოადგენს მეათე ინდივიდუალურ დირექტივას, რომელიც მიღებულია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის 89/391 ჩარჩო დირექტივის საფუძველზე. ჩარჩო დირექტივის მოქმედება ვრცელდება საქმიანობის ყველა სექტორზე საჯარო თუ კერძო სფეროში.³⁹

საქართველოს შრომის კოდექსის⁴⁰ 27-ე,28-ე და 30-ე მუხლებით დარეგულირებულია შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის

³⁷ კვლევის ავტორი:ე.ქარდავა,დასაქმებულთა უფლებები საერთაშორისო მიდგომები,ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან, თბილისი, 2018 წლის ივნისის მდგომარეობით.გვ.22-23.

³⁸ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=FI>

³⁹ ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტეინ ჯორჯია“, 2018, http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet_23-09-18.pdf

⁴⁰ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი.

მოვლის გამო. შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი არეგულირებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. მოცემულ დებულებაში „და“ კავშირის არსებობის გამო, 27-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლების გამოსაყენებლად კუმულაციურად უნდა არსებობდეს სამივე წინაპირობა – ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა. ამდენად, აღნიშნული შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვთ მხოლოდ ქალ დასაქმებულებს.⁴¹ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ქართულ შრომითსამართლებრივ ლიტერატურაში⁴² და სასამართლო პრაქტიკაში⁴³ მოიხსენიება, როგორც „დეკრეტული შვებულება“.

შრომის კოდექსის 27(3) მუხლის ძალით, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დეკრეტული შვებულების საფუძვლით

⁴¹ ავტ.კოლექტივი, შვებულება, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 219-220. არსებობს მოსაზრება, რომ 27-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულებით სარგებლობა მამაკაცს შეუძლია შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმის ტელეოლოგიური განმარტების საფუძველზე. გომხეთელიანი ნ., ბრაჭველი ს., მამაკაცთა მიერ ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პრობლემატიკა და მისი გადაჭრის გზები, „კონფერენცია სამოქალაქო სამართალში“, თსუ, 2014. თუმცა, ცხადია მამაკაცის მიერ ახალშობილის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოსაყენებლად საჭიროა შრომის კოდექსში შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილება.

⁴² ლორია ა., მასბაუმი მ., შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები, ქართული სამართლის მიმოხილვა, N6/2003-4. კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, კორკელია კ., 2011. კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ჩაჩავა ს., თბილისი, 2014, 71. ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ჩაჩავა ს., თბილისი, 2014, 122. შუდრა თ., არასრულგანაკვეთიანია სამუშაო, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ჩაჩავა ს., თბილისი, 2014, 129-130.

⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 11 ნოემბრის განჩინება საქმეზე Nას-924-882-2013; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 07 მაისის განჩინება საქმეზე Nას-157-151-2012; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 22 თებერვლის განჩინება საქმეზე Nას-1182-1443-09; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 1 ივლისის განჩინება Nას-424-668-08; ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2013 წ. 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/31813, იხ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., ამირანაშვილი გ., „სასამართლო პრაქტიკა“, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, ს. ჩაჩავა, ვ. ზაალიშვილი, 2014, 445.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვალდებულება დასაქმებულს წარმოეშობა დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენის მომენტიდან.⁴⁴

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება აქვს ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაშიც. შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის თანახმად, „დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით“. მოცემული შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოიშობა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის შვილების შემთხვევაში. შვებულების ხანგრძლივობა არ არის ფიქსირებული და მისი ხანგრძლივობა დამოკიდებულია ნაშვილების ასაკზე. შვებულების მაქსიმალური ოდენობაა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღე. შვილად აყვანის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია მხოლოდ 90 კალენდარული დღე. შვილად აყვანის გამო დახმარების გადახდის წესს არეგულირებს N231/ნ ბრძანება.⁴⁵

ამასთან, კოდექსი დასაქმებულს შესაძლებლობას აძლევს, ისარგებლოს დამატებითი შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო, რომელიც არ ანაზღაურდება. ამ შვებულებით სარგებლობისათვის აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების დაკმაყოფილება:

1. დასაქმებულმა უნდა მოითხოვოს შვებულება.
2. ბავშვს არ უნდა ჰქონდეს შესრულებული 5 წელი;
3. დასაქმებული ფაქტობრივად უნდა უვლიდეს ბავშვს.⁴⁶

⁴⁴ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1131-2014. მოცემულ საქმეზე სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. სასამართლომ მიუთითა, ასევე, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის მიხედვით, დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად მიიჩნევა მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

⁴⁵ავტ.კოლექტივი, შვებულება, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 222.

⁴⁶ უჩა ძიმის ტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III ტომი, 2014, გვ.93-94.

საქართველოს შრომის კოდექსში არ არსებობს ისეთი მუხლი, რომელიც დააკონკრეტებს პირებს, რომლებსაც უფლება აქვთ ფაქტობრივად ჩაითვალოს ბავშვის მომვლელებად. კოდექსით გათვალისწინებულია ტერმინი „ნებისმიერი“, თუმცა ამ უფლების რეალიზება ნებისმიერი პირისათვის საკმაოდ გართულებულია, მტკიცების შესაძლებლობის სირთულიდან გამომდინარე. რეალურად, ბავშვის მოვლის გარემოების დადასტურების შესაძლებლობა მხოლოდ მშობლებს აქვთ, თუ წარადგენენ მშობლის შესაბამის მოწმობას. სხვა პირებისათვის მსგავსი გარემოების დასადასტურებლად რაიმე საბუთი არ არსებობს.⁴⁷

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ბავშვის მოვლის სირთულისა და მისი უპირატესი ხასიათის გათვალისწინებით, შრომის კოდექსის 30-ე მუხლთან მიმართებით კანონმდებლის მიზანია, შეღავათი დაუწესოს ბავშვის აღზრდელ პირს. ბავშვის მოვლის გამო არაანაზღაურებადი შვებულების არსიდან გამომდინარე, მისი გამოყენება უფლებამოსილ პირს ნებისმიერ დროს უპირობოდ შეუძლია, კანონით დადგენილი ხანგრძლივობით.⁴⁸

იმისათვის, რომ დასაქმებულმა ისარგებლოს შვებულებით ბავშვის შვილად აყვანის გამო, აუცილებელია, ბავშვი იყოს ერთ წლამდე ასაკის და დასაქმებულმა მოითხოვოს შვებულება.⁴⁹

შრომის კოდექსის 26¹ მუხლის საფუძველზე, „მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე“. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა დამტკიცებულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის N147/ნ ბრძანებით.⁵⁰

⁴⁷ უჩა ძიმისტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III ტომი, 2014, გვ.94.

⁴⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1131-2014.

⁴⁹ ბავშვის შვილად აყვანასთან დაკავშირებით იხ. საქართველოს კანონი შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ, №N2381, 18.12.2009 წ.

<https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=1529579&lang=ge> და შვილად აყვანის პროცედურებისა და ფორმების დამტკიცების შესახებ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2010 წლის 26 თებერვლის №50/ნ ბრძანება, <https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=1011335&lang=ge>.

⁵⁰ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება N147/ნ, 2007 წლის 3 მაისი, ქ.თბილისი.

განსხვავებულია შვებულების სახეები, მათი გაცემისა და სარგებლობის წესი. ასევე ერთმანეთისაგან განსხვავდება შვებულების ვადები, კერძოდ:

- ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება გაიცემა სულ მცირე, 24 სამუშაო დღე;⁵¹
- ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების გაცემა ხდება სულ მცირე, 15 კალენდარული დღე;⁵²
- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება - 730 კალენდარული დღე;⁵³
- შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო – ბავშვის

დაბადებიდან 550 კალენდარული დღე;⁵⁴

5. დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავეთათვის – წელიწადში 10 კალენდარული დღე;⁵⁵

6. დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირა, არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა.⁵⁶

შრომითი ურთიერთობები ასოცირების შეთანხმებისა და ევროინტეგრაციული პროცესების ერთ-ერთი პრიორიტეტული ასპექტია, ამდენად, მნიშვნელოვანია საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში არსებული ვითარების გაანალიზება შედარებით სამართლებრივი და ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების კუთხით.⁵⁷

დასაქმებულთა უფლებები ათწლეულების განმავლობაში მუშავდებოდა ევროკავშირის სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობაში და ამის შედეგად მიაღწიეს იმ შედეგს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის სრულად წესრიგდება შრომითი ურთიერთობები, მათ შორის შვებულების საკითხიც. მაგალითად, გერმანიის შრომის

⁵¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁵² საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის 2-ლი ნაწილი.

⁵³ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁵⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლი.

⁵⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 26¹-ე მუხლი.

⁵⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁵⁷ ეკატერინე ქარდავა, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში, სადოქტორო ნაშრომი, სამ. ხელმძღვანელი ს. ჩაჩავა, თბილისი, საქართველო, 2018 წ. გვ. 60.

კანონმდებლობის მიხედვით უამრავი კანონი და რეგულაციაა მიღებული, რომლებიც უზრუნველყოფენ, რომ დამსაქმებელმა დაიცვას თავისი თანამშრომლების უფლებები. გერმანიის შრომის კანონმდებლობის მიხედვით მინიმალური შვებულების უფლება წელიწადში 24 სამუშაო დღით განისაზღვრება. ეს დრო მოიცავს ექვსი სამუშაო დღის სამუშაო კვირას (კვირის გარდა). გერმანული სისტემა განასხვავებს სამუშაო დღეებს (Werktage) და ოფისის დღეებს (Arbeitstage). ვინაიდან სამუშაო დღის დღეები მხოლოდ ორსაბათიდან პარასკევის ჩათვლითაა, ოთხკვირიანი მინიმალური შვებულება შეადგენს 20 სამუშაო დღეს. გერმანიაში დასაქმებული პირებისათვის წელიწადში 25-დან 30 დღემდე შვებულება ჩვეულებრივ მოვლენას წარმოადგენს. შვებულების წლის განმავლობაში დასაქმების უფრო მოკლე ვადის შემთხვევაში, შვებულების პროპორციული უფლება არის 1/12-ით დასაქმებიდან ყოველი თვის თვისათვის. შვებულების უფლებით სარგებლობა შესაძლებელია დასაქმებიდან ექვსი თვის შემდეგ, ამისათვის დასაქმებულმა წერილობით უნდა მოითხოვოს და დამსაქმებელმა ეს მოთხოვნა უნდა დაამტკიცოს. დამსაქმებელს მხოლოდ იმ შემთხვევაში აქვს უარის თქმის უფლება თუ გადაუდებელი მიზეზები არსებობს ან სხვა თანამშრომლებმა უნდა ისარგებლონ შვებულებით(მაღალი პრიორიტეტის მქონე თანამშრომლები). შვებულების პერიოდის დასაქმებული სრულად იღებს ანაზღაურებას, ასევე დამსაქმებელი ანიჭებს შვებულების სპეციალურ პრემიას, როგორც ნებაყოფლობითი პერსონალის ბონუსს. ზოგადად, თანამშრომლებმა კალენდარული წლის განმავლობაში უნდა ისარგებლონ წლიური შვებულებით, წინააღმდეგ შემთხვევაში შვებულება უქმდება. გამონაკლისს წარმოადგენს ოპერაციული ან პირადი მიზეზების გამო შვებულების ვერ აღება, ამ შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების გადატანა შესაძლებელია მოხდეს მომდევნო კალენდარული წლის 31 მარტამდე.⁵⁸ დასაქმებულის გარდაცვალებასთან ერთად წყდებოდა შვებულების უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა, ევროპულ სასამართლოში განხილულ იქნა ამ ტიპის საქმე და სასამართლომ დაასკვნა რომ ირლენდის 2003/88 დირექტივა⁵⁹ და დასაქმებულის იურიდიულ მემკვიდრეებს მიანიჭა ამ შვებულების გამოყენების უფლება. კერძოდ,

⁵⁸ Daniela Loy, Employees` right to holiday in Germany, evrope, Germany, 2014 18 July.

⁵⁹ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

მემკვიდრეებს შეუძლიათ მოითხოვონ ფინანსური ანაზღაურება ნებისმიერი ტიპის დასვენებისთვის.⁶⁰

2003/88/EC დირექტივასთან დაკავშირებით ევროკომისიას ანგარიში⁶¹ აქვს მომზადებული, რომელშიც აღნიშნავს, რომ ანაზღაურებადი წლიური შვებულების ძირითადი უფლება (დირექტივის მე - 7 მუხლი) ზოგადად დაკმაყოფილებულად შეიძლება ჩაითვალოს წევრი სახელმწიფოების მხრიდან. ანგარიშში ნათქვამია, რომ ყველა წევრი სახელმწიფო აშკარად ითვალისწინებს ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობისათვის მინიმუმ 4 კვირიან პერიოდს, ამასთან ყველა ქვეყანა ითვალისწინებს დასაქმებულს, რომელმაც თან უნდა ისარგებლოს შვებულებით, უნდა დაისვენოს და თან მისი საშუალო ანაზღაურება მიიღოს საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში.

ევროკომისიის ანგარიშში ორი პრობლემაა გამოკვეთილი. პირველი პრობლემა არის ის, რომ ზოგიერთი ქვეყანა მაგალითად, საკვალიფიკაციო პერიოდებს ისე განსაზღვრავს, რომ შვებულების მიღებამდე ძალიან გრძელი პერიოდი გამოდის, საუბარია 6 – 8 თვეზე.⁶² რამდენიმე წევრ ქვეყანაში ისეთი სისტემები აქვთ, რომლის მიხედვითაც ანაზღაურებადი წლიური შვებულების უფლება დასაქმებულის მიერ მიღებული შემოსავლის საფუძველზე იქმნება. ასეთ შემთხვევაში საკვალიფიკაციო წელი წინ უძღვის იმ წელს, სადაც შესაძლებელია წლიური შვებულების ანაზღაურება.⁶³ დასაქმებულს უფლება აქვს დასაქმებიდან პირველივე წელს ისარგებლოს შვებულებით, მაგრამ არ აუნაზღაურდება საშვებულებო პერიოდი.

რაც შეეხება მეორე პრობლემას, ეს არის ანაზღაურებადი წლიური შვებულების უფლების გაუქმება, რაც დასაქმებულს არ შეუძლია. CJEU - მ⁶⁴ აღნიშნა, რომ

⁶⁰ განჩინება 2014 წლის 2 ივნისს, საქმე C 8 118/13.

⁶¹ EUROPEAN COMMISSION, Brussels, 26.4.2017, COM(2017) 254 final, REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, {SWD(2017) 204 final}. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A254%3AFIN&fbclid=IwAR1NYEqUClCmUVLxTp6Uso0ZlpRggqyNPhMt5iIOQQTspwiU5V-sCax3iUs>

⁶² ევროკომისიის ანგარიშის ამ ნაწილში საუბარია ბულგარეთზე (შრომის კოდექსის 155 (2) მუხლი, რომლის მიხედვითაც საკვალიფიკაციო პერიოდი 8 თვეა. ესტონეთზე (დასაქმების შესახებ კანონი § 68 (4), ამ შემთხვევაში საუბარია 6 თვეზე.

⁶³ ასეთი ქვეყნების რიგს მიეკუთვნებიან: დანია, ფინეთი, შვედეთი.

⁶⁴ Court of Justice of the European Union (CJEU)

დასაქმებული, რომელსაც ავადმყოფობის გამო არ შეუძლია მუშაობა და პარალელურად აგრძელებს ანაზღაურებად წლიურ შვებულებას არ არის სწორი მიდგომა. სახელმწიფოებს შეუძლიათ დაადგინონ შეზღუდვა ყოველწლიური შვებულების გატარების შესაძლებლობის შესახებ. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ ნებისმიერი ვადა უნდა იყოს არსებითად უფრო გრძელი, ვიდრე მითითებული პერიოდია, რომლისთვისაც იგი გაიცემა.⁶⁵ კომისიის ანგარიშს მიხედვი მრავალ წევრ ქვეყანას აქვს ისეთი დებულებები, რომლებიც დასაქმებულს უფლებას აძლევს განახორციელოს ან გადადოს წლიური შვებულება, ეს იმ შემთხვევაში თუ წლიური შვებულების აღების პერიოდი ემთხვევა ავადმყოფობის გამო შვებულების პერიოდს.

პოლონეთისთვის შრომის კოდექსი არის მთავარი სამართლებრივი აქტი, რომელიც არეგულირებს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობებს. იგი განსაზღვრავს შრომით პირობებს. ამ კოდექსის მეხუთე თავი ეხება შვებულებას, რომლის მიხედვითაც წლიური უწყვეტი ანაზღაურების უფლება აქვს ყველა დასაქმებულს. შვებულების უფლება აქვს დასაქმებიდან ერთი წლის შემდეგ. შვებულების წლის განმავლობაში დასაქმების უფრო მოკლე ვადის შემთხვევაში, შვებულების პროპორციული უფლება არის 1/12-ით დასაქმებიდან ყოველი თვისთვის. შვებულების რაოდენობა განისაზღვრება სლიური მუშაობის რაოდენობით:

- 20 დღე - თუ თანამშრომელი მუშაობს 10 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში;
- 26 დღე - თუ თანამშრომელი მუშაობს მინიმუმ 10 წლის განმავლობაში;

სამუშაო ვადა, რომელზედაც დამოკიდებულია შვებულების უფლება, მოიცავს განათლებაზე დახარჯულ დროს, რაც დამოკიდებულია სკოლის დასრულებულ სახეობაზე, მაგალითად: ძირითადი პროფესიული სკოლა - კურსის ხანგრძლივობა, მაგრამ არა უმეტეს სამი წლისა, საშუალო პროფესიული სკოლა - კურსის ხანგრძლივობა, მაგრამ არა უმეტეს ხუთი წლისა ზოგადი განათლების საშუალო სკოლა - ოთხი წელი პროფესიულ კოლეჯში - ექვსი წელი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება - რვა წელი ზემოაღნიშნული პერიოდების დამატება შეუძლებელია ერთად.⁶⁶

⁶⁵ Judgment of 22 November 2011, KHS AG v Winfried Schulte, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, para 38-40.

⁶⁶ The Labour Code, 5. Vacation https://www.paih.gov.pl/polish_law/labour_regulations

ლატვიის კანონმდებლობა⁶⁷ ცნობს შემდეგი სახის შვებულებებს:⁶⁸

დეკრეტული შვებულება და სამშობიარო დაცვა

- პრენატალური და სამშობიარო შვებულება;
- ბავშვის მამის და სხვა მომვლელი პირების;
- მშობლის შვებულება;
- დამატებითი შვებულება;
- ანაზღაურების გარეშე შვებულება;
- სასწავლო შვებულება;

ამ შემთხვევაში ყურადღებას გავამახვილებ სასწავლო შვებულებაზე, ვინაიდან ამ ტიპის შვებულებას საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებაც ცნობს და ჩვენს კანონმდებლობაში მოცემულის მოხელის შვებულება პროფესიული განვითარებისათვის დასახელებით.

ლატვიის შრომის კანონის 157-ე ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისწავლოს შვებულებით ისეთ დროს, რომ სამუშაო არ შეწყდეს, სწავლება ჩატარდეს ნებისმიერი ტიპის სასწავლო დაწესებულებაში, ასეთი უფლების გამოყენება შესაძლებელია კოლექტიური მუშაობის ხელშეკრულებით ან შრომითი ხელშეკრულებით. სასწავლო შვებულება ანაზღაურებადია. თუ შრომითი ხელშეკრულების მხარეები არ შეთანხმდებიან სასწავლო შვებულებაზე, დამსაქმებლებს შეუძლიათ უარი უთხრან დასაქმებულებს სასწავლო შვებულებაზე. გამონაკლისი შემთხვევაა როცა დასაქმებული აბარებს სახელმწიფო გამოცდას. ასევე შვებულება მიეცემა დასაქმებულს, თუ იგი გამოცდის ჩასატარებლად ან სადიპლომო ნამუშევარს ამზადებს და უნდა დაიცვას ის ამისათვის წელიწადში არანაკლებ 20 დღიანი შვებულება მიეცემა, ამ პერიოდისათვის საშუალო შემოსავლის ანაზღაურებით.

ლიეტუვას შრომის კანონმდებლობა იცნობს შემდეგ შვებულების სახეებს:

⁶⁷ Labour Law This Law shall come into force on 1 June 2002.

This Law has been adopted by the Saeima on 20 June 2001.

President V. Vīķe-Freiberga

Rīga, 6 July 2001

http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf?fbclid=IwAR3wPYRbo0LFGYZLEvFmvdMKIkLcy0TqaJdQaMc5LxNoWc5tyW1B3xU0eE

⁶⁸ National Labour Law Profile: Latvia https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm

- წლიური;
- სპეციალური;
- გახანგრძლივებული ან დამატებითი.

ლიეტუვას კანონმდებლობა წლიურ შვებულებას განმარტავს შემდეგნაირად, წლიური შვებულება არის სამსახურიდან გასვლის დრო, რომელიც დასაქმებულს ეძლევა დასვენებისთვის და შვებულება აუნაზღაურდება იმისათვის, რომ შეძლოს საკუთარი შესაძლებლობების განახლება. ამგვარი მიდგომა ნამდვილად ევროპული სტანდარტია, რაც ყველა ქვეყნის კანონმდებლობაში უნდა იყოს გაწერილი, ვინაიდან ადამიანს წელიწადში რამდენიმე კვირა სჭირდება დასვენებისთვის, ძალების და ენერჯის, რის შემდეგაც დაუბრუნდება თავის სამუშაო ადგილს და დასვენებული და მოტივირებული შეუდგება მუშაობას.

ლიეტუვის შრომის კოდექსი⁶⁹ დასაქმებულს უფლებას აძლევს ვინც კვირაში 5 დღე მიუშაობს წლიურად 20 სამუშაო დღე დაისვენოს, ხოლო ვინც კვირაში 6 დღე მიუშაობს მინიმუმ 24 სამუშაო დღე შეძლებს დასვენებას. იმ შემთხვევაში თუ სამუშაოს დღეების რაოდენობა ნაკლები ან განსხვავებულია, დასაქმებულს მიეცემა შვებულება არანაკლებ ოთხი კვირისა. ამ ტიპის ჩანაწერი ჩვენს კანონმდებლობაში არ გვაქვს.

შვებულებაში არ ჩაითვლება დასვენების დღეები.

შესაძლებელია უფრო გრძელი შვებულების დაწესებაც შრომითი ხელშეკრულებით, კოლექტიური ხელშეკრულებით ან შრომითი სამართლის დებულებებით. აღნიშნული ჩანაწერი ჩვენს ეროვნულ კანონმდებლობაში არ გვაქვს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით გვაქვს ანაზღაურების გარეშე შვებულება რომელიც გაიცემა წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. ლიეტუვის კანონმდებლობაც სცნობს ამ ტიპის შვებულებას რომელიც გაიცემა წელიწადში 10 სამუშაო დღის ოდენობით, საქართველოს შრომის კოდექსისგან განსხვავებით ლიეტუვის შრომის კოდექსის მიხედვით ანაზღაურების გარეშე

⁶⁹ REPUBLIC OF LITHUANIA
LAW ON THE APPROVAL, ENTRY INTO FORCE AND IMPLEMENTATION OF THE LABOUR CODE
14 September 2016 No XII-2603 Vilnius
https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=2icx97245&fbclid=IwAR2Qwr-rNyc0NWE1CI4KXNodHTpK17MRZgE1ZYjgZ78N-X_hiEXUtDcSvxU

შვებულების აღება შეუძლია დასაწმებულს რომელიც ზრდის 14 წლამდე ბავშვს, შვებულების აღება შესაძლებელია 14 კალენდარულ დღემდე.

ყოველწლიური შვებულების გაცემა სამუშაო დღის განმავლობაში, უნდა შეიცავდეს განტვირთვის დროს, იმ სამუშაო დღეებს, როცა მოსამსახურე დროებითი უუნარობის გამო, ავადმყოფი ოჯახის წევრის გამო, გახანგრძლივებული ან დამატებითი შვებულების, ორსულობისა და მშობიარობის შვებულების, მამობის შვებულების ან საგანმანათლებლო შვებულების გამო არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილას, აგრეთვე მხარეთა შეთანხმებით თუ იქნება შაბათის შვებულება, სამართლებრივი გაფიცვის ხანგრძლივობა, იძულებითი არყოფნა, აგრეთვე ყოველწლიური შვებულების გაცემა სამუშაო დღის განმავლობაში უნდა შეიცავდეს სახელმწიფო, სამოქალაქო ან სხვა მოვალეობების შესრულებისთვის დახარჯულ დროს, შვილების აღზრდის გამო მშობლების დამატებითი დასვენების პერიოდს და კანონით დადგენილ სხვა პერიოდებს.

ლიეტუვის კანონდებლობაში მოცემულია მუხლები სპეციალურ შვებულებასთან დაკავშირებით, სადაც სპეციალური შვებულების რამდენიმე სახეა მოცემული:

- ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება;
- მამის შვებულება;
- ბავშვზე ზრუნვის შვებულება;
- საგანმანათლებლო შვებულება;
- შაბათის შვებულება;
- გადაუხდელი შვებულება.

მოცემული შვებულებებიდან ნებისმიერის გამოყენების შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შვებულების დაბრუნების შემდეგ დასაქმებული დააბრუნოს იგივე ან ეკვივალენტურ სამუშაო ადგილას, იგივე ანაზღაურებით ან გაუმჯობესებული პირობებით. შესაძლებელია მოსამსახურეს გაეზარდოს ანაზღაურება და მიეცეს იმაზე მეტი ვიდრე იგი მანამდე იღებდა.

ორსულობის და მშობიარობის შვებულების გამოყენება შესაძლებელია როგორც მშობიარობამდე, ასევე მშობიარობის შემდეგაც, კერძოდ მშობიარობამდე დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს 70 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის შემდგომ 56 კალენდარული დღე, გართულებული მშობიარობის ან ერთ ბავშვზე მეტის დაბადების შემთხვევაში 70 კალენდარული დღე. ერთი შეხედვით დღეების რაოდენობა ცოტა ჩანს, მაგრამ რეალურია როგორც მისი გამოყენება და მისი შესაბამისად ანაზღაურება, განსხვავებით საქართველოს რეალობიდან, სადაც მთლიანობაში 730 კალენდარული დღე გაიცემა შვებულება აქედან 183 კალენდარული დღე ანაზღაურდება, გართულებული მშობიარობის ან ერთ ბავშვზე მეტის დაბადების შემთხვევაში კი 200 კალენდარული დღე. ხშირ შემთხვევაში 730 კალენდარული დღე შვებულებით არ სარგებლობენ. მაგალითად, კერძო სექტორში დასაქმებული პირებისთვის, რომლებმაც სულ არაუმეტეს 1000 ლარისა უნდა აიღონ საშვებულებო ანაზღაურება, შეუძლებელია 730 კალენდარული დღე და თუნდაც ნაკლები იყო სახლში უმუშევრად და შენი და შენი შვილის საქირებები დააკმაყოფილო.

ლიეტუვის კანონმდებლობა დამსაქმებელს ავალდებულებს დასაქმებულის სურვილის მიუხედავად მშობიარობისთანავე 14 დღე მისცეს შვებულება.

ახალშობილის მეურვედ დანიშვნის შემთხვევაში დასაქმებულს შვებულებით სარგებლობა შეუძლია 70 დღით.

საქართველოს რეალობაში სიახლეს წარმოადგენს მამობის შვებულება და კანონმდებლობის მიხედვით დიდ ხარვეზად შეიძლება ჩაითვალოს მამობის შვებულებასთან დაკავშირებული ნორმები, თუნდაც იმიტომ, რომ დედა და მამა ერთდროულად ვერ ისარგებლებს შვებულებით, ლიეტუვის კანონმდებლობას ეს საკითხი მოწესრიგებული და დარეგულირებული აქვს. ბავშვის დაბადების შემდეგ უფლებამოსილ თანამშრომლებს უფლება აქვთ დედობრივი შვებულების ზედიზედ 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ეს შვებულება შეიძლება ნებისმიერ დროს გაიცეს ბავშვის დაბადებიდან, სანამ ბავშვი სამ თვის ასაკს მიაღწევს, გართულებული მშობიარობის, ან ერთ ბავშვზე მეტის დაბადების შემთხვევაში ექვსი თვის ასაკის მიღწევამდე.

რაც შეეხება ბავშვის მოვლის გამო შვებულების საკითხს, საქართველოს კანონმდებლობა არ აკონკრეტებს ვის შეიძლება მიეცეს აღნიშნული შვებულება, ლიეტუვის შემთხვევაში გაწერილია ყველა ის პირი ვინც შეძლება ამ ტიპის შვებულებით სარგებლობას, ესენი შეიძლება იყვნენ ოჯახის არჩევით დედა, მამა, ბებია, ბაბუა, ბავშვის მეურვე, ვინც რეალურად აღზრდის ბავშვს. შვებულება გაიცემა სამ წლამდე საქართველოს შემთხვევაში ხუთ წლამდე.

საგანმანათლებლო შვებულების მსგავს შვებულებას საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონშიც ვხვდებით, რომელსაც პროფესიული განვითარებისთვის გაცემული შვებულების სახელით ვიცნობთ. აღნიშნული საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის რეფორმის შემდგომი სიახლეა და თავს იმკვიდრებს პრაქტიკაშიც.

საქართველოსგან განსხვავებით ლიეტუვაში არსებობს შაბათის შვებულება, რომელიც 12 თვემდე ვადით შეიძლება გაიცეს. შვებულება შეიძლება შემოქმედებითი ან სამეცნიერო საქმიანობის განხორციელების მიზნით იქნეს გაცემული.

საქართველოს შრომის კოდექსი მოცემული ანაზღაურების გარეშე შვებულება შეიძლება გაიცეს სულ მცირე 15 კალენდარული დღე. რა შემთხვევაში ამას კოდექსი არ აკონკრეტებს. ლიეტუვას შემთხვევაში გაწერილია ყველა შესაძლო შემთხვევა რა შემთხვევაში და რა ვადით შეიძლება გამოიყენოს დასაქმებულმა ანაზღაურების გარეშე შვებულება, მაგალითად: თანამშრომელი, რომელიც ზრდის 14 წლამდე ბავშვს შვებულებით ისარგებლებს 14 კალენდარულ დღემდე, დაქორწინებული თანამშრომელი შვებულებით ისარგებლებს სამი კალენდარული დღის ვადით და სხვა. ეროვნული და ლიეტუვის კანონმდებლობა მსგავს ჩანაწერს აკეთებს, რომლის მიხედვითაც იკრძალება წლიური შვებულების ფულადი კომპენსაციით შეცვლა, გარდა სამუშაო ურთიერთობების დასრულებისას.⁷⁰

შემოქმედებითი ხასიათის ანაზღაურებადი შვებულება დააწესა საქართველოს კანონმა უმაღლესი განათლების შესახებ, რომელიც შეიძლება გამოიყენოს აკადემიურმა

⁷⁰ გამოყენებულია ლიეტუვის შრომის კოდექსი LAW ON THE APPROVAL, ENTRY INTO FORCE AND IMPLEMENTATION OF THE LABOUR CODE

https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=2icx97245&fbclid=IwAR0fai5DzBvFVBSk_6yYKRjoWM7MRz4esDwtu_9U4UtYDk5i6w5eriCh7HA

საქართველოს შრომის კოდექსი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16>

და საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33>

პერსონალმა, მაგალითად, სრულმა პროფესორმა, ასოცირებულმა პროფესორმა ან ასისტენტ პროფესორმა. ამ ტიპის ანაზღაურებადი შვებულება საქართველოს შრომის სამართალში ჩართულია უცხო ქვეყნების გამოცდილებით, რომლებიც მას უმეტესწილად კოლექტიური ხელშეკრულებებით აწესებენ. ჩვეულებრივ ეს შვებულება ხანგრძლივია - 12 თვემდე (ზოგჯერ ანაზღაურების გარეშე) და ემსახურება სამეცნიერო მეცნიერული კვლევა-ძიების დამთავრებას, მათ შორის, საზღვარგარეთის მეცნიერულ ცენტრებში.⁷¹ აღნიშნულ საკითხს არეგულირებს უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი⁷².

⁷¹ დ.ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი (მეორე გადამუშავებული გამოცემა) თბილისი, 2009 წ. გვ. 150.

⁷² საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=82>

თავი II.

შვებულების რეგულირების განსხვავებული მიდგომები კერძო და საჯარო სექტორში

შრომის თავისუფლებისა და შრომითი ურთიერთობების განვითარებაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო, რომელიც ამოწმებს შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებელი ნორმატიული აქტების შესაბამისობას საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომის თავისუფლებასთან.⁷³

შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება გადმოცემულია სხვადასხვა კანონში. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის დანაწესის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობებისა და პირობების განმსაზღვრელი ძირითადი აქტებია ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. ამასთანავე, საჯარო სამსახურის სხვადასხვა დაწესებულებაში შრომითი საქმიანობა მოწესრიგებულია სპეციალური კანონებით: „საჯარო სამსახურის შესახებ“, „სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ“, „პოლიციის შესახებ“, „სამხედრო პოლიციის შესახებ“, „საქართველოს საერთო სასამართლოების შესახებ“, „საქართველოს საკონსტიტუციო

სასამართლოს შესახებ“, „საქართველოს დაზვერვის სამსახურის შესახებ“, „საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ და სხვა.⁷⁴

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ზემოაღნიშნული მიდგომა განსხვავდება იმ სტანდარტისგან, რომელიც მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით. სშკ-ს თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებებით 24 სამუშაო დღის ოდენობით. თუმცა, რამდენადაც სშკ არ აწესრიგებს კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეებისა და დასვენების დღეების რაოდენობას, ივარაუდება, რომ კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში, კვირაში შვიდივე დღე სამუშაო დღეა (გარდა დამსაქმებლის კეთილი ნებით დადგენილი პრაქტიკისა). ამიტომაც, 24

⁷³ რედ.ე.ქარდავავეროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, თბილისი, 2019, გვ 164.

⁷⁴ საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24.08.1995.

სამუშაო დღე უტოლდება 24 კალენდარულ დღეს. შვებულების საკითხთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელია ევროპის სოციალური ქარტიის და 2003/88 დირექტივის მიდგომები: დასაქმებულმა უნდა ისარგებლოს მინიმუმ 4 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულებით (ანუ შვებულების დღეები და ანაზღაურება არ უნდა იყოს 28 კალენდარულ დღეზე ნაკლები).⁷⁵

კერძო და საჯარო სექტორში შვებულების რეგულირების განსხვავებული მიდგომები არსებობს, ასევე განსხვავდება რაოდენობრივადაც.

საქართველოს შრომის კოდექსი⁷⁶ ითვალისწინებს ანაზღაურებად და ანაზღაურების გარეშე შვებულებას შვებულება. ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით გაიცემა, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულება წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით⁷⁷ მოხელეს უფლება აქვს ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, რომელიც 24 სამუშაო დღით განისაზღვრება. ორივე შემთხვევაში დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის დაწყებიდან მეთერთმეტე თვეს. დასაქმებულ პირებს შეუძლიათ შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენებაც. საჯარო და კერძო სექტორისათვის მსგავსებას წარმოადგენს შვებულებები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აუვანის გამო. მაგრამ განსხვავდება შვებულების ხანგრძლივობა. მოხელეს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლევა 730 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან 183 კალენდარული დღე ანაზღაურებადია. იმ შემთხვევაში თუ, მშობიარობა გართულდა ან მოხელემ ტყუპი შობა ანაზღაურებადი იქნება 200 კალენდარული დღე.⁷⁸ შრომის კოდექსით დასაქმებულ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლეოდა 477 კალენდარული დღე. აქედან ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო თუ მშობიარობა

⁷⁵ რედ. ეკატერინე ქარდავა, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი, 2018 წელი, გვ. 222. http://lawlibrary.info/ge/books/2018GIZ-GE-Komentari_Sajaro_Samsax_Kanoni.pdf

⁷⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁷⁷ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

⁷⁸ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ 64-ე მუხლის 1 და 2 ნაწილები..

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

გართულებული იყო ან ტყუპი იშვა ანაზღაურდება 140 კალენდარული დღე.⁷⁹ 2014 წლის 1 იანვრიდან შრომის კოდექსში კალენდარული დღეების ოდენობა შეიცვალა და გაუთანაბრა საჯარო სამსახურში დასაქმებული მოხელეების საშვებულებო დროს.⁸⁰

თუ მოხელემ გადაწყვიტა, რომ იშვილოს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი მას მიეცემა შვებულება მოთხოვნის საფუძველზე 550 კალენდარული დღის ოდენობით და აქედან აუნაზღაურდება 90 კალენდარული დღე.⁸¹ საშვებულებო დღეების რაოდენობა ამ შემთხვევაში განსხვავებულად იყო შრომის კოდექსში, დასაქმებულს ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ეძლეოდა ბავშვის დაბადებიდან 365 კალენდარული დღე და ანაზღაურებადია 70 კალენდარული დღე.⁸² საქართველოს 2013 წლის 27 სექტემბრის ორგანული კანონი №1393 – ვებგვერდი, 09.10.2013წ მიხედვით კი დღეების რაოდენობა გაუთანაბრა საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში მოცემულ რაოდენობას.⁸³ მოხელეს, რომელიც არის მშობელი და ფაქტობრივად უვლის ბავშვს შვებულება ეძლევა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით და აუნაზღაურდება 90 კალენდარული დღე.⁸⁴ შრომის კოდექსში კი დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.⁸⁵

გერმანიის კანონმდებლობაში განსხვავებული მიდგომაა ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით. გერმანიის კანონმდებლობა ცნობს მამის შვებულებას (Paternity Leave), ყველა თანამშრომელს უფლება აქვს, კვირაში 30 საათამდე ნახევარ განაკვეთზე იმუშაოს, სანამ ბავშვი 3 წლის ასაკს მიაღწევს. მოგვიანებით კი, 12 თვემდე

⁷⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის 1 და 2 ნაწილები.

⁸⁰ საქართველოს 2013 წლის 27 სექტემბრის ორგანული კანონი №1393 – ვებგვერდი, 09.10.2013წ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037029?publication=0>

⁸¹ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ 64-ე მუხლის 4 ნაწილი.. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

⁸² საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლი.

⁸³ საქართველოს 2013 წლის 27 სექტემბრის ორგანული კანონი №1393 – ვებგვერდი, 09.10.2013წ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037029?publication=0>

⁸⁴ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ 64-ე მუხლის 6 ნაწილი.. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

⁸⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი.

ვადით შესაძლებელია მშობლების შვებულება.⁸⁶ აღნიშნული შვებულება არის ანაზღაურებადი შვებულება.თუ მამა გადაწყვეტს,რომ უნდა მეტი დრო გაატაროს შვილთან ერთად, სურვილისამებრ სარგებლობს მამის შვებულებით. შვებულების დროს მამას შეუძლია არ იმუშაოს ან შეასრულოს მცირედი სამუშაო შეზღუდულ დროში.დღეისათვის გერმანიაში მხოლოდ დედები არ არის ვინც ამ ტიპის შვებულებით სარგებლობენ, უფრო და უფრო მეტი მამა ითხოვს მშობლის შვებულებას, რათა მათ უფრო მეტი დრო გაატარონ შვილთან მისი ცხოვრების პირველ წლებში. შვებულების ამოწურვის შემდეგ ჩვეულებრივად უბრუნდება თავიანთ სამუშაო ადგილს.⁸⁷

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების საკითხის რეგულირება და ორივე მშობლის მიერ თანასწორად სარგებლობა, როგორც ნორმატიულ, ასევე, პრაქტიკულ დონეზე მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს საქართველოში. შვებულების უფლების საკითხის განსაზღვრისას, ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფს შრომის უფლების დაცვას და თანასწორობის პრინციპს, რაც არაერთხელ გამხდარა საქართველოს სახალხო დამცველის⁸⁸ და სხვა ორგანიზაციების ყურადღების საგანი.⁸⁹

რა შემთხვევაში შეუძლია ისარგებლოს მამამ შვებულებით?

თუ ბავშვის მამა საჯარო მოსამსახურეა, მას აქვს უფლება აიღოს ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდრული დღით, აქედან ანაზღაურებადია 90 კალენდრული დღე. ამ შემთხვევაში ბავშვის დედას (საჯარო მოსამსახურე) არ უნდა ჰქონდეს ნასარგებლები ორსულობის, მშობიარობის და

⁸⁶ Eurostat Statistics Explained,Archive:Public employment – Germany, Revision as of 11:56, 20 September 2016 by Verdodo,

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Public_employment_Germany&direction=next&oldid=285823

⁸⁷ Paid parental leave in Germany - Handbook Germany: Family. Parental Leave ("Elternzeit") How can I spend more time with my baby despite work? https://handbookgermany.de/en/live/parental-leave.html?gclid=Cj0KCQjwudb3BRC9ARIsAEavUsFssKaQQaAo6DrOCyAxO8imQ8pU596kP6l_oyPBEOgvLISDFIRUnQaAlAjEALw_wcB

⁸⁸ ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა და გენდერული თანასწორობა, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, 14, 55.

⁸⁹ კვლევის ავტ.ნ.ქაშაკაშვილი,კვლევის ხელმძღვანელი. ლ.ღვინიაძე,დედობის,მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე,ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა.თბილისი,2017,გვ.4.

ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით ან მისი ნაწილით.

იმ შემთხვევაში, თუ დედა (საჯარო მოსამსახურე) არ იღებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, მამა (საჯარო მოსამსახურე) წარადგენს ბავშვის დაბადების მოწმობას და შესაბამისი დაწესებულების (სადაც დასაქმებულია დედა) მიერ გაცემული ცნობას იმის შესახებ, რომ ბავშვის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს განმარტებით, თუ ბავშვის მამა არაა საჯარო მოსამსახურე, ბავშვის მოვლის გამო დახმარება მასზე არ გაიცემა.⁹⁰ შვებულების ამგვარი რეგულირება ხარვეზიანია და ვერ უზრუნველყოფს ერთის მხრივ ორივე მშობლის უფლებების დაცვას, ვინაიდან ორივე ერთდროულად ვერ ისარგებლებს შვებულებით და მეორეს მხრივ სახეზე არ გვექნება თანასწორობა.

საერთაშორისო პაქტი „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტი⁹¹ ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს მოუწოდებს ხელი შეუწყოს ოჯახის დაცვას და დაეხმაროს განსაკუთრებით ბავშვზე ზრუნვის პერიოდისათვის.⁹²

შრომის კოდექსისაგან განსხვავებულ შვებულების სახეს არეგულირებს საჯარო სამსახურის კანონი, ეს არის მოხელის შვებულება პროფესიული განვითარებისთვის⁹³.

დღეისათვის დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება არაერთ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებშია წარმოდგენილი, მაგ.:

- „ევროპის სოციალური ქარტია“⁹⁴, რომელიც ჩვენს ქვეყანასაც აქვს რატიფიცირებული⁹⁵;

⁹⁰ სოციალური მომსახურების სააგენტოს განმარტება, რა შემთხვევაში სარგებლობს მამა ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით, 2018 წ.

<https://imedineews.ge/ge/politika/74688/ra-shemtkhvevashi-sargeblobs-mama-bavshvis-movlis-gamo-anazgaurebadi-shvebulebit>

⁹¹ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16 December 1966, United Nations.

⁹² იქვე, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება, მიღების თარიღი: 1994 წ.

⁹³ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ მუხლი 63.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

- კონვენცია „ბავშვთა უფლებების შესახებ“⁹⁶ კონვენციის თანახმად ბავშვის აღზრდაში თანაბარი მონაწილეობა უნდა მიიღოს ორივე მშობელმა, ეს კონვენციაც რატიფიცირებულია ჩვენი ქვეყნის მიერ;
- ILO-ს კონვენცია „ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ“⁹⁷;
- აგრეთვე ILO-ს რეზოლუცია „ღირსეული სამუშაოს საფუძველზე გენდერული თანასწორობის შესახებ“⁹⁸;
- ევროპის საბჭოს 2013 წლის რეზოლუცია „გენდერული თანასწორობის, პირადი და სამუშაო ცხოვრების შეჯერებისა და თანაპასუხისმგებლობის შესახებ“⁹⁹;
- 2002 წელს ევროპის საბჭოში მიღებული სპეციალური რეზოლუცია „მშობლის შვებულების შესახებ“¹⁰⁰.

მშობლების შვებულებასთან დაკავშირებით საკითხები რამდენიმე დირექტივაშიცაა ასახული:

- ევროკავშირის 2006 წლის ე.წ. თანასწორი მოპყრობის დირექტივა¹⁰¹, დირექტივის მიზანია ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობა, ასევე რიგი ღონისძიებების გატარება, რათა პირადი ცხოვრება სამუშაოსთან თავსებადი იყოს. ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით საქართველომ ამ დირექტივის ეროვნულ კანონმდებლობასთან ჰარმონიზება უნდა მოახდინოს¹⁰²;

⁹⁴ European Social Charter (Revised), 3 May 1996, Council of Europe.

⁹⁵ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 – რს დადგენილებით.

⁹⁶ Convention on the Rights of the Child, 20 November 1989, United Nations. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება, მიღების თარიღი: 1994 წ.

⁹⁷ Workers with Family Responsibilities Convention, ILO, 1981 (No. 156).

⁹⁸ Resolution concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work - ILC 2009, adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 19 June 2009.

⁹⁹ Gender Equality, Reconciliation of Private and Working Life and Co-Responsibility, Resolution 1921 (2013).

¹⁰⁰ Parental Leave, Resolution 1274 (2002).

¹⁰¹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

¹⁰² ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.

- მშობლის შვებულების დირექტივა¹⁰³;
- ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის დირექტივა¹⁰⁴, ასოცირების ხელშეკრულებით საქართველოს ვალდებულება აქვს, რომ ამ დირექტივის იმპლემენტირება მოახდინოს¹⁰⁵.

დედისა და მამის შვებულების გაცემის წესში სამართლებრივი მდგომარეობა არ უნდა განსხვავდებოდეს და ურთიერთგამომრიცხავი შედეგი არ უნდა დგებოდეს, დაცული უნდა იყოს თანასწორობის პრინციპი. ამასთან დაკავშირებით საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაშიცაა ნამსჯელი:

„სახელმწიფოს მმართველობითი საქმიანობის თავისუფლება შეზღუდულია თანასწორობის უფლების დაცვის მოთხოვნით. სამართალშემოქმედს აკისრია კონკრეტული საკითხის არადისკრიმინაციულად მოწესრიგების ვალდებულება. აღნიშნული ვალდებულება თან სდევს სამართალშემოქმედების პროცესს, იმის მიუხედავად, იგი მიმართულია კონსტიტუციური უფლებებისა თუ კანონიერი ინტერესების რეგულირებისაკენ და იმისგან დამოუკიდებლად, თუ რა ფაქტობრივ გარემოებას ან ნიშანს უკავშირდება დიფერენცირება“.¹⁰⁶ ასევე საკონსტიტუციო სასამართლოს მოსაზრებით: „აზრს მოკლებული და ფორმალური იქნებოდა ადამიანებისთვის შრომის უფლების მინიჭება და კონსტიტუციურ დონეზე გარანტირება, თუკი არ მოხდებოდა ამ პროცესში სახელმწიფოსთვის შრომის პირობების სამართლიანად, არადისკრიმინაციულად განსაზღვრის დავალდებულება“.¹⁰⁷

¹⁰³ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance)

¹⁰⁴ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work.

¹⁰⁵ ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.

¹⁰⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვალის №2/1/536 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II 21.

¹⁰⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-36.

დღეის მდგომარეობით ეროვნულ კანონმდებლობაში ხარვეზიანი საკითხია მამის/მშობლის შვებულება, რომელიც მიმართულია ბავშვის მოვლისკენ. პრაქტიკაშიც არ არის ბევრი თვალსაჩინო მაგალითი იმისა თუ ითხოვენ მამები ამ ტიპის შვებულებას, თანხმდებიან თუ არა დამსაქმებლები შვებულების აღებაზე, თუ არ თანხმდებიან ასაჩივრებენ თუ არა... მაგრამ თბილისის საქალაქო სასამართლომ და შემდგომში თბილისის სააპელაციო სასამართლომაც იმსჯელა ამ ტიპის საქმეზე, როდესაც მამა ითხოვდა ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას და დამსაქმებელმა უარი განუცხადა და დაადგინა, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობა ისევე შეუძლია მამას, როგორც დედას, სასამართლომ იხელმძღვანელა საერთაშორისო სტანდარტებისა და საქართველოს კანონმდებლობის სხვა დებულებების მიხედვით და მიიღო ობიექტური, სამართლიანი გადაწყვეტილება და რაც მთავარია თანასწორობის პრინციპი დაიცვა.¹⁰⁸

ამავე საქმეზე ნამსჯელი აქვს თბილისის სააპელაციო სასამართლოსაც, რომელმაც სრულად გაიზიარა და ძალაში დატოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს შეფასება.¹⁰⁹

მოხელის პროფესიული განვითარების სპეციალური რეგულირება სიახლეა საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში. მოხელე ვალდებულია მონაწილეობა მიიღოს პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამაში. კანონმა მოხელის უფლებრივი მდგომარეობა გადაიყვანა ვალდებულებით კატეგორიაში და შექმნა მოხელის პროფესიონალიზმის ზრდის მბოჭავი ინსტრუმენტი. სავალდებულო პროგრამებში ჩართულობის პერიოდის ხანგრძლივობით მოხელეს ეძლევა ანაზღაურებადი შვებულება. მოხელის შვებულება პროფესიული განვითარებისთვის წარმოადგენს შვებულების სპეციალურ სახეს და არ ცვლის/არ ხელყოფს მოხელის წლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას.

მოხელეს უფლება აქვს, სავალდებულო პროფესიული განვითარების პროგრამის გარეთ ანუ საჯარო სამსახურის სისტემის გარეთ თავისუფალი ნების საფუძველზე, ჩაერთოს პროფესიული განვითარების სხვა პროგრამაში. ამ მიზნით, მას ეძლევა 5 წელიწადში ერთხელ არა უმეტეს 3 თვის ოდენობით შვებულება ან არაუმეტეს ერთწლიანი შვებულება. ხაზგასასმელია ფაქტი, რომ მოხელეს სამთვიანი შვებულებით სარგებლობისას მიეცემა თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, ხოლო

¹⁰⁸ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 24/თებერვალი/2015, 1-3.

¹⁰⁹ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება #3ბ/436-16, 05/მაისი/2016.

ერთწლიანი შვებულებით სარგებლობისას, მას არ უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი. არასავალდებულო პროფესიული განვითარებისთვის მოხელის შვებულების ვადის გაზრდა დაუშვებელია, რაც რაციონალური მიდგომაა. მოხელეს ეძლევა ორი ალტერნატივა ვადების გათვალისწინებით და ვალდებულია დაიცვას კანონისმიერი დანაწესი. თუ არასავალდებულო პროფესიული განვითარების პროგრამის ვადა კანონისმიერ ვადას აღემატება, მოხელე თავისუფლდება თანამდებობიდან და მისი სურვილით ირიცხება მოხელეთა რეზერვში. მოხელის რეზერვში ყოფნის ვადა აითვლება პროფესიული განვითარების პროგრამის დასრულებიდან. ვადის ათვლას უდიდესი დატვირთვა აქვს, რადგან მოხელე რეზერვში ირიცხება 2 წლით. კანონმა, მოხელის დაცვის მიზნით, არ დაუშვა პროფესიული განვითარების პროგრამის ვადა ჩათვლილიყო მოხელის რეზერვის ვადაში.¹¹⁰

2.1. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება

ასოცირების შეთანხმებით, შესასრულებელ ვალდებულებად განსაზღვრულია 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85 დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას.¹¹¹ დირექტივა უნდა შესრულებულიყო 4 წელში (2018 წ.).¹¹²

დირექტივა წარმოადგენს მეათე ინდივიდუალურ დირექტივას, რომელიც მიღებულია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის 89/391 ჩარჩო დირექტივის

¹¹⁰ რედ.ეკატერინე ქარდავა,საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი, 2018 წელი, გვ. 225-226. http://lawlibrary.info/ge/books/2018GIZ-GE-Komentari_Sajaro_Samsax_Kanoni.pdf

¹¹¹ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20140325&rid=1>

¹¹² ეკატერინე ქარდავა, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში,სადოქტორო ნაშრომი, სამ. ხელმძღვანელი ს.ჩაჩავა,თბილისი, საქართველო, 2018 წ.გვ.79.

საფუძველზე. ჩარჩო დირექტივის მოქმედება ვრცელდება საქმიანობის ყველა სექტორზე საჯარო თუ კერძო სფეროში.¹¹³

დირექტივის თანახმად უწყვეტი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება ქალს ეძლევა 14 კვირის განმავლობაში, მშობიარობამდე ან/და მის შემდეგ, ეროვნული კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის შესაბამისად.¹¹⁴

დირექტივის თანახმად, დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ დასაქმებულზე უნდა გაიცეს შრომის ანაზღაურება ან/და ადეკვატური შემწეობა. შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის/ ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.¹¹⁵

დირექტივის მიხედვით დამსაქმებლები ვალდებული არიან: ა) შეაფასონ დასაქმებული ქალების უსაფრთხოებისათვის ან ჯანმრთელობისათვის არსებული ნებისმიერი რისკები და მათ ორსულობაზე ან მათ მიერ ჩვილების ძუძუთი კვებაზე ნებისმიერი შესაძლო ზემოქმედება და აცნობონ ამის შესახებ დასაქმებულ ქალებს (მუხლი 4); ბ) რისკის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელმა დროებით უნდა შეცვალოს შესაბამისი დასაქმებულის სამუშაო პირობები/საათები, მისცეს მას შვებულება ან გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე(მუცლი 5); გ) არანაირ გარემოებაში არ დაიშვება შესაბამისი დასაქმებულის უსაფრთხოებისათვის ან ჯანმრთელობისთვის საფრთხის მიყენება (მუხლი 6); დ) ღამე მუშაობის აკრძალვა (მუხლი 7); ე) ორსულ ქალებს ეკუთვნით სულ მცირე 14 კვირიანი დეკრეტული შვებულება (მუხლი 8(1)); ვ) უნდა არსებობდეს სულ მცირე ორკვირიანი სავალდებულო დეკრეტული შვებულება (მუხლი 8(2)); ზ) ორსულ ქალებს უნდა ათავისუფლებდნენ სამსახურიდან, ანაზღაურების შენარჩუნებით, ანტენატალური გამოკვლევების ჩასატარებლად (მუხლი

¹¹³ ე. ქარდავა, ბუკლეტი, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თბილისი, 2018 წ. გვ. 4.

¹¹⁴ ევროკავშირის საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC, მუხლი 8. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3636099?publication=0>

¹¹⁵ ე. ქარდავა, ბუკლეტი, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თბილისი, 2018 წ. გვ. 5.

9); თ) აკრძალული უნდა იყოს ქალების გათავისუფლება სამსახურიდან მათი ორსულობის საწყისი პერიოდიდან დეკრეტული შვებულების ნოლომდე (მუხლი 10).¹¹⁶¹¹⁷

92/85 დირექტივაზე¹¹⁸ საუბრისას საინტერესო იქნება განვიხილოთ ევროკომისიის ანგარიში, რომელიც უშუალოდ ეხება 92/85 დირექტივას.

ევროკომისიის ანგარიშის მიხედვით¹¹⁹ დირექტივის მე-8 მუხლი ითვალისწინებს, რომ მისით გათვალისწინებულ დამსაქმებლებს უნდა ჰქონდეთ უფლება უწყვეტი პერიოდის განმავლობაში, მინიმუმ 14 კვირიანი დეკრეტული შვებულებით, როდის დაიწყება ამ შვებულების გამოყენება სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობით არის განსაზღვრული და დარეგულირებული. ეს პერიოდი უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ორ კვირიან იძულებით დეკრეტულ შვებულებას.

ევროკომისიის ანგარიშში საუბარია სხვადასხვა ქვეყნების მაგალითებზე.

ავსტრიაში, არსებობს აბსოლიტური აკრძალვა მუშაობისა ბავშვის დაბადებამდე 8 კვირის განმავლობაში და ბავშვის დაბადებიდან 8 კვირის განმავლობაში.

ბელგიაში, დეკრეტული შვებულება გრძელდება მაქსიმუმ 15 კვირის განმავლობაში, რომელიც შედგება სავალდებულო პერიოდისაგან, სავალდებულო პერიოდი მოიცავს ბავშვის დაბადებიდან ერთი კვირით ადრე და ბავშვის დაბადებიდან 8 კვირის პერიოდს. დარჩენილი 6 კვირის მიღება შესაძლებელია ბავშვის დაბადებამდე

¹¹⁶ ევროკავშირის საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC, მუხლი 4; 5; 6; 7; 8¹;8²;9;10.<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3636099?publication=0>

¹¹⁷ ფონდი, ღია საზოგადოება - საქართველო „ავტ.ბაბუცა პატარა კავშირი, საფარის“ სახელით, ორსული, ახალნაშობიარები და მეძუძური ქალების და მშობლების უფლებათა დაცვა - საქართველოს დავიწყებული ვალდებულებები, პოლიტიკის დოკუმენტი, თბილისი, 2016 წლის ოქტომბერი, გვ.3.

¹¹⁸ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=FI>

¹¹⁹ commission of the European communities, Brussels, 15.03.1999, com(1999)100 final, report from the commission, on the implementation of council directive 92/85/eec of 19 october 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.
http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20%20communication%20from%20EU%20Commission/20110803-113359_COM_99_100enpdf.pdf

49 - ე დღიდან, ან ბავშვის დაბადებიდან 8 კვირის შემდეგ, ან მისი მიღება საერთოდ არ შეიძლება.

დანიაში, დეკრეტული შვებულება გრძელდება 28 კვირის განმავლობაში, ეს 28 კვირა შედგება ბავშვის დაბადებამდე ოთხი კვირით ადრე შვებულებით სარგებლობის პერიოდისგან, ასევე ბავშვის დაბადებიდან პირველი ორი კვირა ითვლება იძულებით შვებულებად, იძულებით შვებულებას მოყვება შემდგომი 22 კვირიანი საშვებულებო პერიოდი.

ფინეთის კანონით დადგენილია ვადა, რომლის ათვლაც იწყება დეკრეტული შვებულების მიღებიდან. საშვებულებო პერიოდი არის ბავშვის დაბადებამდე 30 დღე და გრძელდება 75 დღის განმავლობაში. ფინეთის შემთხვევაში დეკრეტული შვებულება არ არის სავალდებულო ხასიათის, თუმცა ბავშვის დაბადებიდან ორი კვირის განმავლობაში, ქალს შეუძლია მხოლოდ მსუბუქი სამუშაოების გაკეთება, სამედიცინო სერთიფიკატის საფუძველზე. სამედიცინო სერთიფიკატში დადასტურებული უნდა იყოს, რომ ახალნაშობიარევი ქალის მუშაობა არ შეიცავს რისკს.

საფრანგეთის დეკრეტული შვებულება იწყება ბავშვის დაბადებიდან 6 კვირით ადრე და გრძელდება მისი მიღებიდან 10 კვირის განმავლობაში. ქალს მინიმუმ 8 კვირის განმავლობაში მუშაობის უფლება არ აქვს, ამ რვა კვირასი იანგარიშება ბავშვის დაბადების შემდეგ 6 კვირის საშვებულებო პერიოდი.

გერმანიის კანონმდებლობის მიხედვით ქალის მუშაობა აკრძალულია ბავშვის დაბადებამდე 6 კვირის განმავლობაში, თუმცა ქალს შეუძლია მოითხოვოს მუშაობა ამ პერიოდის განმავლობაში. ქალს შეუძლია არ იმუშაოს ბავშვის დაბადებიდან 8 კვირის განმავლობაში.

საბერძნეთის დეკრეტული შვებულება 16 კვირა გრძელდება, 8 კვირიანი საშვებულებო პერიოდი იწყება ბავშვის დაბადებამდე და 8 კვირიანი პერიოდი გრძელდება ბავშვის დაბადების შემდეგ. ბავშვის დაბადებამდე ბოლო 4 კვირა და ბავშვის დაბადების შემდეგ პირველი 4 კვირა სავალდებულოა.

იტალია ქალებს უკრძალავს ბავშვის დაბადებამდე ორი თვის განმავლობაში და ბავშვის დაბადებიდან სამითვის განმავლობაში მუშაობას.

რაც შეეხება ლუქსემბურგს, ამ შემთხვევაში ოესულმა ქალმა იმუშაოა უნდა შეწყვიტოს ბავშვის დაბადებამდე 8 კვირით ადრე და არ აქვს უფლება იმუშაოს ბავშვის დაბადებიდან 8 კვირის განმავლობაში. სავალდებულო შვებულების პერიოდი 12 კვირამდე გრძელდება იმ ქალებისთვის, რომლებიც ძუძუთი კვებავენ ბავშვებს. მთელი ქვეყნის მასშტაბით ქალებს დეკრეტული შვებულებით შეუძლიათ ისარგებლონ 16 კვირა, აქედან ბავშვის დაბადებამდე 4 კვირით ადრე და ბავშვის დაბადებიდან 8 კვირის განმავლობაში პერიოდი სავალდებულოა.

პორტუგალიის კანონმდებლობა ითვალისწინებს 98 დღიან დეკრეტულ შვებულებას, რომლიდანაც 14 დღიანი პერიოდი სავალდებულოა. ბავშვის დაბადების შემდეგ საშვებულებო პერიოდი 60 დღეა, ხოლო დანარჩენი 30 დღე შეიძლება გამოყენებული იქნეს, როგორც ბავშვის დაბადებიდან ასევე ბავშვის დაბადებამდე პერიოდში.

ესპანეთის კანონი დეკრეტულ შვებულებას ითვალისწინებს 16 კვირა, რომლის მიღება შესაძლებელია, როგორც ბავშვის დაბადებამდე, ასევე ბავშვის დაბადების შემდეგ, ქალის გადასაწყვეტია, როდის გამოიყენებს დეკრეტულ შვებულებას, მაგრამ ბავშვის დაბადებიდან მინიმუმ 6 კვირა ქალმა არ უნდა იმუშაოს და უნდა სარგებლობდეს საშვებულებო პერიოდით.

შვედეთში ქალებს უფლება აქვთ 7 კვირა დაისვენონ სამსახურიდან ბავშვის დაბადებამდე და 7 კვირა დაისვენონ ბავშვის დაბადების მომენტიდან. იძულებითი დეკრეტული შვებულების ვადა შვედეთის კანონმდებლობით განსაზღვრული არ არის, არ აქვთ.

დიდ ბრიტანეთში დეკრეტული შვებულება 14 კვირაა, საიდანაც ბავშვის დაბადების შემდეგ 2 კვირა იძულებითი შვებულების პერიოდია, რაც შეეხება ქარხნებში მომუშავე ქალებს, მათთვის ბავშვის დაბადებიდან იძულებითი საშვებულებო პერიოდი 4 კვირაა. იმ შემთხვევაში, თუ ქალი, რომელიც ორი წლის განმავლობაში იმუშავებენ ერთი და იმავე დამსაქმებელთან, უფლება აქვთ 14 კვირიანი შვებულების შემდეგ კვლავ გააგრძელონ საშვებულებო პერიოდში ყოფნა და დეკრეტული შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 28 - ე კვირის ბოლოს დასრულდეს.

ევროკომისიის ანგარისში რეკომენდაციის სახით არის მოცემული ფინეთისა და შვედეთის მაგალითი. ანგარისში ნათქვამია, რომ ფინეთში და შვედეთში მშვენიერი სამშობიარო შემწეობა აქვთ, რაც იმას ნიშნავს, რომ ბავშვის დაბადების შემდეგ თითქმის ყველა ქალი შვებულებაშია. ამ მხრივ დირექტივები უნდა განხორციელდეს არა მხოლოდ საკანონმდებლო დონეზე, არამედ პრაქტიკული და ადმინისტრაციული მოქმედებებითაც. ამრიგად, მინიმუმ ორი კვირის სავალდებულო პერიოდის არანაკლებ ორკვირიანი შვებულების დარღვევა შვედეთში და ფინეთში გამოიწვევს საჩივრების წარმოებას.

ევროპულ დონეზე, დეკრეტული შვებულების იდეალური მოდელად ის მოიაზრება, რომელიც შრომის დანაწილებაში გენდერულ თანასწორობას ყველაზე მეტად უზრუნველყოფს. იდეალური მოდელი განსაზღვრავს 14 თვიან, ე.წ. კარგად ანაზღაურებულ შვეულებას, საიდანაც შვებულების ნახევარი შენახულია მამებისათვის. მთლიანობაში, იდეალური პოლიტიკის განსაზღვრისას, მნიშვნელობა ენიჭება სამ კომპონენტს: 1) შვებულების ხანგრძლივობას, 2) მის ანაზღაურებად ხასიათს 3) და იმ კომპონენტს, რომ შვებულების გარკვეული დრო მამებისთვისაც იქნას შემონახული. ევროკავშირის ქვეყნების ტენდენცია დეკრეტული შვებულების სტანდარტიზაციისკენ მიდის, რომელთა მიზანია უფრო მეტად დაუკავშირდნენ იდეალურ მოდელს და უზრუნველყოს ერთის მხრივ დედების ჩართულობა ანაზღაურებად შრომაში, და მეორეს მხრივ, მამების ჩართულობა ოჯახთან დაკავშირებულ მზრუნველობით საქმიანობაში.¹²⁰

სშკ-ის მიხედვით, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო ტყუპის შობის ან გართულებული მშობიარობის შემთხვევაში 200 კალენდარული დღე.¹²¹ ეროვნულ კანონმდებლობაში ამ ტიპის ჩანაწერის არსებობა ნამდვილად კარგია და ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება ამ შემთხვევაში ნამდვილად შესრულებულია, ამ ჩანაწერით ეროვნული კანონმდებლობა ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობის მსგავსია, მაგრამ პრაქტიკაში

¹²⁰ ავტ. ნინო ხელაია, სტატია-დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა დამოუკიდებელ საქართველოში, 2019 წ. <https://1tv.ge/analytics/dekretuli-shvebulebis-politika-damoukidebel-sagartveloshi/>

¹²¹ საქართველოს შრომის კოდექსი, 27-ე მუხლის 1 და 2 ნაწილი.

სულ სხვა რეალობა გვაქვს. ხშირად დასაქმებული არ სარგებლობს 730 კალენდარული დღის ოპდენობის შვებულებით მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნული კანონმდებლობა ამის შესაძლებლობას იძლევა. 730 დღიდან ანაზღაურებადი მხოლოდ 183 დღეა, რაც პრაქტიკაში დამსაქმებლებისთვის პრობლემურია, შეუძლებელია 730 კალენდარული დღე იყო შვებულებაში და აქედან 547 დღე იყო შემოსავლის გარეშე, ვინაიდან ახალშობილის მოვლა დიდ ხარჯებთან არის დაკავშირებული. აქედან გამომდინარე დასაქმებული პირები უმეტეს შემთხვევაში 183 კალენდარული დღით სარგებლობენ, ხან კი უფრო მალეც ბრუნდებიან სამუშაო ადგილას.

კერძო და საჯარო სექტორში ბევრ მსგავსებასთან ერთად ბევრი განმასხვავებელი ნორმები გვხვდება:

კერძო სექტორში

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე და 29-ე მუხლების თანახმად: ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულების ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე. ანაზღაურებადია მხოლოდ 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარი. არაუმეტეს 1000 ლარით ანაზღაურდება, როგორც 183 დღე, ასევე, 200 დღეც. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე. შრომის კოდექსმა შექმნა სამართლებრივი რეგულირების უპრეცედენტო პრაქტიკა: კანონშივე გაწერა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ფიქსირებული ოდენობა და არა ანაზღაურების გაცემის მეთოდი/წესი. ასეთი მიდგომა გულისხმობს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სქემის შეცვლის შეზღუდვას შრომის ანაზღაურების მატების თუ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების მიუხედავად. გასათვალისწინებელია ორგანული კანონის ცვლილებისთვის დადგენილი პროცედურების გავლის სირთულეც. კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი დეკრეტული შვებულების მთელი პერიოდისთვის მიიღებს კანონით განსაზღვრულ თანხას (არაუმეტეს 1000 ლარისა), მიუხედავად დასაქმების ადგილისა, მუშაობის

სტაჟისა, შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და სხვა. შრომის კოდექსმა ჩვეულებრივი და გართულებული თუ ტყუპის მშობიარობის შემთხვევებზე ერთმანეთს გაუთანაბრა, რამეთუ 183-დღიანი შვებულების და 200-დღიანი შვებულების ანაზღაურების ოდენობა განათავსა 1000 ლარის ფარგლებში. კერძო სექტორში, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა ბევრად იმაზე ნაკლები შეიძლება იყოს, ვიდრე ერთი თვის ხელფასი. 183-200 კალენდარული დღე დაახლოებით 6 თვეა. 6 თვისთვის ქალი იღებს მხოლოდ 1000 ლარს. მაქსიმალურად მინიმალური ხელფასის პირობებშიც კი (მაგ.: თვეში 250 ლარი) დასაქმებული იმაზე მეტ შრომის ანაზღაურებას მიიღებდა 6 თვის განმავლობაში, ვიდრე ეს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებისთვის არის განსაზღვრული.

საჯარო სექტორში

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად: ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულების ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე. ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. შვებულების ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან. შვებულების ანაზღაურება გაიცემა მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესი და არა ანაზღაურების ოდენობა. საჯარო სექტორში შრომითი გასამრჯელოს მატება ავტომატურად აისახება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობაზე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესი და არა ანაზღაურების ოდენობა. საჯარო სექტორში შრომითი გასამრჯელოს მატება ავტომატურად აისახება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობაზე.¹²²

¹²² ე.ქარდავა, ბუკლეტი, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თბილისი, 2018 წ. გვ. 5-6.

ანაზღაურების საკითხებთან დაკავშირებით დამატებითი პირობები მოცემულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებაში.¹²³ ანაზღაურება შეადგენს მაქსიმუმ 1000 ლარს მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში.¹²⁴

უზენაესი სასამართლოს თანახმად,¹²⁵ „კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს დასაქმებულისათვის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, საშვებულებო დახმარების მიცემას, დაცული უნდა იქნეს მაღალი სტანდარტით.“¹²⁶ ამავე საქმის განხილვისას სასამართლომ აღნიშნა, რომ ორგანული კანონის 29-ე მუხლის მიხედვით, რაც დამატებით ანაზღაურებაზე უთითებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, რომელიც შეიძლება იყოს როგორც წერილობითი, ასევე ზეპირი ფორმით, 1000 ლარზე მეტი ოდენობის თანხის გამოყოფის შემთხვევაში მიიჩნევა მხარეთა შორის დამატებით ზეპირ შეთანხმებად.¹²⁷

როგორც უკვე აღვნიშნე, კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალბატონები, რომლებიც სარგებლობენ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით განსხვავებულად ხდება მათი ანაზღაურება. საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალბატონები მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში პრაქტიკულად იგივე ანაზღაურებას იღებენ, რაც უნდა აეღოთ შვებულებამდე, ეს ფაქტი ნამდვილად დადებითად უნდა შეფასდეს, რადგან ევროსტანდარტებს სრულიად შეესაბამება, მაგრამ კერძო სექტორში დასაქმებული ქალბატონები ამ სიკეთით ვერ სარგებლობენ, ვინაიდან მათთვის მთელი საშვებულებო

¹²³ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო.

¹²⁴ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო, მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი.

¹²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-325-310-2016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.

¹²⁶ ზ.შველიძე, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020 წ. გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2020 გამოცემის ელექტრონული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ ვებგვერდზე: lawlibrary.info/ge, გვ.128.

¹²⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-325-310-2016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.

ანაზღაურება განისაზღვრება არაუმეტეს 1000 ლარისა, რაც ძალიან მწირია, მაშინ როცა საშვებულებო პერიოდი 730 კალენდარული დღეა და აქედან ანაზღაურდება მხოლოდ 183 კალენდარული დღე (ტყუპების დაბადების შემთხვევაში 200 კალენდარული დღე). ქალბატონებისთვის ნამდვილად არ არის საკმარისი რაოდენობის თანხა, რადგან შეუძლებელია ამდენი თვის განმავლობაში (ვგულისხმობ 183 კალენდარულ დღეს) ახალნამშობიარებმა და შემდეგში მეძუძურმა დედამ, რომელმაც ბავშვი უნდა გაზარდოს იმყოფინოს მხოლოდ და მხოლოდ 1000 ლარი. ჩვენი კანონმდებლობის მიხედვით ტყუპი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში იზრდება მხოლოდ საშვებულებო პერიოდი (200 კალენდარული დღე), მაგრამ ამ შემთხვევაში დიდი ხარვეზია, რადგან ანაზღაურება არაუმეტეს 1000 ლარია, ისევე როგორც ერთი ბავშვის შემთხვევაში. ამ პირობებში ნამდვილად ძნელი იქნება მეძუძური დედისთვის 730 კალენდარული დღე იყოს სახლში თავის შვილთან ერთად და არ ჰქონდეს არანაირი ანაზღაურება.

საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალბატონების ასეთი განსხვავებული ანაზღაურება საშვებულებო პერიოდში ნამდვილად დისკრიმინაციული ქმედებაა სახელმწიფოს მხრიდან, ეროვნული კანონმდებლობა უშვებს ამ ტიპის დისკრიმინაციას, რაც ნამდვილად უდიდეს ხარვეზს წარმოადგენს და საჭიროებს ამ მხრივაც ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოებას. კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალბატონების საშვებულებო ანაზღაურებას იხდის სახელმწიფო, სწორედ ეს ფაქტი წარმოადგენს დისკრიმინაციას.

გერმანიას დედების დაცვის კანონი - The Maternity Protection Act (MPA) აქვთ შემუშავებული, ამ კანონის თანახმად ორსულ დედებს ეძლევათ სრული ანაზღაურება, მათ შეუძლიათ სამუშაო ადგილი დატოვონ მშობიარობამდე ექვსი კვირით ადრე და მშობიარობიდან რვა კვირის შემდეგ. კანონი თორმეტ კვირიან შვებულებას ითვალისწინებს, თუ ნაადრევი მშობიარობა იქნება, მრავალჯერადი შობადობა ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვი დაიბადება. კანონი ითვალისწინებს 92/85 დირექტივას და ორსულ ან მეძუძურ დედას ეძლევა მისი საშუალო ანაზღაურება.¹²⁸

¹²⁸ Country report Gender equality How are EU rules transposed into national law? Germany Ulrike Lembke Reporting period 1 July 2015 – 1 April 2016, Page 22.

https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2017-3/2016-de-country_report-ge_final_en_41876.pdf

საინტერესოა დეკრეტული შვებულების როგორი რეგულირება აქვთ პოლონეთის კანონმდებლობაში. ამ შემთხვევაშიც დეკრეტული შვებულება და შვებულება ეძლევა დედას,რომელსაც შეუძლია თავისი შვებულების ნაწილი მამას გადასცეს, ოღონდ იმ პირობით, თუ შვებულების უმეტესი ნაწილით დედა ისარგებლებს. ბავშვის მამას უფლება აქვს მიიღოს სრულფასოვანი მშობიარობის შემწეობა იმ შემთხვევაში,თუ ბავშვის დედა გარდაიცვლება ან დედა შვილს მიატოვებს. პოლონეთის ყველა მოქალაქისათვის სავალდებულოა დაზღვევის აღება. მშობლის შვებულება და შმწეობა ორივე მშობელს ეძლევა მაქსიმუმ ოთხ ნაწილად, რათა მშობლებმა შვებულება ერთდროულად ან რიგრიგობით გამოიყენონ. შვებულების ხანგრძლივობა დამუკიდებელია ბავშვის დაბადების მომენტისათვის სხვა ბავშვთა რაოდენობაზე, რომლებიც მანამდე არიან დაბადებულები, მაგალითად:

- პირველი შვილის შემთხვევაში 20 კვირა (მინიმუმ 14 კვირის შემდეგ მხოლოდ დედისთვის; (დანაჩენი შეიძლება გამოყოფილი იყოს მამისთვის);
- მეორე შვილის დაბადება - 31 კვირა;
- მესამე შვილის დაბადება - 33 კვირა;
- მეოთხე შვილის დაბადება - 35 კვირა;
- მეხუთე შვილის დაბადება - 37 კვირა.

დეკრეტული შვებულების 6 კვირა შეიძლება დადგეს დაბადების თარიღამდე. დარჩენილი ნაწილი შეიძლება გამოყენებულ იქნას დაბადების შემდეგ. 32 კვირა ერთჯერადი დაბადების შემთხვევაში და 34 კვირა მრავალჯერადი დაბადების შემთხვევაში (დედისთვის ან მამისთვის).¹²⁹

¹²⁹ Employment, Social Affairs & Inclusion Poland – Parenthood
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&langId=en&intPageId=4719>

თავი III

შვებულება საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში

საქართველოს შრომის კოდექსი ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს ეროვნულ კანონმდებლობაში, აწესრიგებს რიგ საკითხებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. შრომის კოდექსის მიხედვით დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ჩნდება სხვადასხვა ვალდებულება ხშირ შემთხვევაში ხდება ამ ვალდებულებების დარღვევა, არ შესრულება და საჭირო ხდება სასამართლოს ჩარევა. ასეთ დროს მნიშვნელოვანია სასამართლოს მხრიდან იყოს ჩამოყალიბებული ერთგვაროვანი პრაქტიკა, რაც სასამართლოს განვითარებისთვისაც მნიშვნელოვანია. დღეის მდგომარეობით საქართველოს სასამართლოებს სხვადასხვა ინსტანციაზე არაერთი მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება აქვს მიღებული, მათ შორის პრეცედენტს ქმნის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები.

ხშირ შემთხვევებში სასამართლოს უწევს ისეთი საქმის განხილვა, როგორცაა, მაგალითად: გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესი, დეკრეტული შვებულების თანხის ანაზღაურება და სხვა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკიდან საინტერესოა საქმე, რომელიც ეხება გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას.¹³⁰ არასამეწარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი / ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტებს შორის არსებული დავა დირექტორის სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ წარმოიშვა, ვინაიდან შრომის კოდექსის¹³¹ 37 - ე მუხლით გათვალისწინებული განთავისუფლების საფუძვლები სახეზე არ გვაქვს და დირექტორი ცალმხრივი ნების გამოვლენის შემდგომ განთავისუფლდა სამუშაოდან, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხის ამავე კოდექსის 21 - ე მუხლის მე - 4 ნაწილით შეზღუდვა კანონის სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს.

¹³⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის განმარტება საქმეზე №ას-131-127-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

¹³¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16>

უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნულ საქმეზე ეროვნული კანონმდებლობის გარდა, იხელმძღვანელა „ევროპის სოციალური ქარტიით“¹³², „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით¹³³, „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციით¹³⁴ და გადაწყვიტა, რომ ყველა ზემოთ ხსენებული კანონის გათვალისწინებით დირექტორს უნდა მიეცეს შვებულება, რომელის გამოანგარიშების წესიც მოცემულია შრომის კოდექსის 26 - ე მუხლში¹³⁵.

გამოუყენებელი შვებულების ნაწილში არანაკლებ მნიშვნელოვანია უზენაესი სასამართლოს კიდევ ერთი გადაწყვეტილება.¹³⁶ პირი, რომელიც იყო დასაქმებული და გაანთავისუფლეს სამსახურიდან საჩელით მიმართა სასამართლოს ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიისა და ა(ა)იპ „ბ-ის“ წინააღმდეგ და მოითხოვა მერიისგან ორი თვის შრომის ანაზღაურების - 3000 ლარის დაკისრება და ა(ა)იპ-ისათვის ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 1650 ლარის და ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის - 3300 ლარის დაკისრება. მერიას ასევე სთხოვდა ანგარიშწორების დაყოვნების გამო, პირგასამტეხლოს - 368 ლარის ოდენობით. ასევე ა(ა)იპ-ს სთხოვდა, რომ გაეუქმებინა დირექტორის 2014 წლის 4 დეკემბრის № ... ბრძანება.

ბათუმის საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელის ყველა მოთხოვნა დააკმაყოფილა, გარდა ერთისა, 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციისა და ანგარიშწორების დაყოვნებისათვის თანხა არ დააკისრა მოპასუხე მხარეს.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ ნაწილობრივ გააუქმა ბათუმის სასამართლოს გადაწყვეტილება ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 1650 ლარის დაკისრების ნაწილში და მიიღო ახალი გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვითაც

¹³² ევროპის სოციალური ქარტია 1961 წლის 18 ოქტომბერი

<http://religiebi.info/admin/editor/uploads/files/Kanonmdebloba/01/22%20evropis%20socialuri%20qartia.pdf>

¹³³ საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28408?publication=67>

¹³⁴ კონვენცია 52. კონვენცია ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ

<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1222575?publication=0>

¹³⁵ რედ. ს.ჯორბენაძე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა შრომის სამართალში (2012 – 2016 წლები), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება, თბულისი, 2017.

¹³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-131-127-2016 32 სექტემბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი.

მოსარჩელის მოთხოვნა ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 1650 ლარის დაკისრების ნაწილში არ დააკმაყოფილა.

უზენაეს სასამართლოში გასაჩივრების შემდეგ საქმე მოსარჩელის სასარგებლოდ წარიმართა. უზენაესმა სასამართლომ დასაქმებულის საჩივარი დააკმაყოფილა, გააუქმა ქუთაისის სასამართლოს გადაწყვეტილება და გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრების თაობაზე მოთხოვნა დააკმაყოფილა.¹³⁷

დეკრეტული შვებულების თანხის ანაზღაურების ნაწილშიც ძალზედ საინტერესო გადაწყვეტილება აქვს უზენაეს სასამართლოს მიღებული, რაც ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებისთვის მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს. საქმე ეხება საქართველოს ეროვნული მუსიკალური ცენტრის სიმფონიური ორკესტრის მსახიობის დეკრეტული შვებულების თანხის ანაზღაურებას.¹³⁸

ამ შემთხვევაში დასაქმებულ ქალბატონს საკეისრო კვეთით შეეძინა პირველიც და მეორე შვილიც. მეორე შვილის დაბადების ჩათვლიტ იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში. კუთვნილი საშვებულებო ანაზღაურების მისაღებად 6-თვიან ვადაში უნდა მიემართ სუბსიდირების სააგენტოსთვის, რაც ვერ შეძლო რიგი მიზეზების გამო, მშობიარობას მოჰყვა გართულებები, ჰყავს ორი მცირეწლოვანი შვილი, მეუღლე იმყოფებოდა მივლინებაში. სოციალური სუბსიდირების სააგენტომ უარი უთხრა თანხის გაცემაზე, ვინაიდან 6-თვიანი ვადა გაშვებული ჰქონდა.¹³⁹

საკასაციო სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებული ქალბატონის მოთხოვნა და სოციალური მომსახურების სააგენტოს დააკისრა დეკრეტული შვებულების თანხის - 600 ლარის ანაზღაურება.

დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით უზენაესი სასამართლოს კიდევ ერთი პრეცედენტული გადაწყვეტილებ აქვს მიღებული. საქმე ეხება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების უფლებას, როგორც კონსტიტუციით გარანტირებული

¹³⁷ გამოყენებულია კრებული შრომითი დავები, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი სამოქალაქო საქმეებზე 2017, №3

¹³⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება №ბს - 1106 - 1068 (კ - 08) 10 მარტი, 2009 წ., ქ. თბილისი.

¹³⁹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესით“ განსაზღვრული 6-თვიანი ვადა.

დაცვის მაღალ სტანდარტს.¹⁴⁰ უზენაესი სასამართლოს თანახმად დასაქმებულის უფლება ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით, კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებათა და დაცული უნდა იყოს მაღალი სტანდარტით.

შვებულების ნაწილში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან შვებულებად ითვლება ანაზღაურებადი შვებულება. უზენაეს სასამართლოს განხილული აქვს საქმე, რომელიც ეხება ანაზღაურებად შვებულებას, როგორც დასაქმებულის სოციალურ უფლებას¹⁴¹. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი დამსაქმებელს სთხოვდა წერილობითი ფორმით, რომ მიეცა მისთვის შვებულება, რაზეც დამსაქმებელი უარს ამბობდა. შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო ერთი წლის ვადით. ამ ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებული განთავისუფლდა სამსახურიდან. ამის შემდეგ დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა, გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია.

სასამართლომ იმსჯელა და დაადგინა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის პროპორციულობის მიხედვით.

ეროვნულ კანონმდებლობაში ხარვეზად რჩება მამის შვებულება, რომელიც ბავშვის მოვლის გამო შეიძლება გაიცეს. მამის და დედის შვებულება არ არის დაბალანსებული, კანონის მუხლებში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებაში რატომღაც მხოლოდ ქალი მოიაზრება. ორსულობის და მშობიარობის შემდეგ პერიოდში რა თქმა უნდა დასაქმებულ ქალს ჭირდება შვებულება, მაგრამ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება მარტო დედას რატომ უნდა მიეცეს ძალიან არალოგიკურია. ცივილიზებულ სამყაროში ბავშვის დაბადების შემდეგ შვებულებით უნდა სარგებლობდეს როგორც დედა, ისე მამა. ამ ხარვეზის გამოსწორება უნდა მოხდეს ევროპული სტანდარტების მიხედვით.

მამობის შვებულებასთან დაკავშირებით ნამსჯელი აქვს თბილისის საქალაქო სასამართლოს.¹⁴² საქალაქო სასამართლომ შრომის კოდექსით და „საჯარო სამსახურის

¹⁴⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-325-310-2016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.

¹⁴¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-578-553-2016, 2016 წლის 28 ოქტომბერი.

¹⁴² თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის

შესახებ“ კანონით განსაზღვრული დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებული მუხლები განმარტა საქართველოს კონსტიტუციის,¹⁴³ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის,¹⁴⁴ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის,¹⁴⁵ ბავშვის

უფლებათა კონვენციის¹⁴⁶ და ევროპის სოციალური ქარტიის¹⁴⁷ ჭრილში. სასამართლოს განმარტებით დეკრეტული შვებულება გულისხმობს ისეთ შვებულებას, რომელიც მიეცემათ პირებს ორსულობის და მშობიარობის შედეგად, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანისათვის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დეკრეტული შვებულების სუბიექტებს წარმოადგენენ არა მარტო ორსულები, არამედ ისინიც, ვინც უვლის ბავშვს. კანონმდებელმა შრომის კოდექსში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემის წესი დაადგინა დასაქმებულისათვის და არსად არაა მითითებული მხოლოდ დედა, ან

ხაზგასმული ქალი დასაქმებული. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტება ეწინააღმდეგება კანონის მიზანს და ვერ უზრუნველყოფს ამ თვალსაზრისით სწორი სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის გატარებას. კონკრეტულ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ სადავო ნორმის შემოღების ობიექტური მიზანია მრავალშვილიანი ოჯახების სახელმწიფოებრივი სტიმულირება და ამით, შესაბამისად, ერის დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის ხელშეწყობა, სოციალური დაცვის მექანიზმის გაძლიერება.

24 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №3/4193-14.

¹⁴³ საქართველოს კონსტიტუცია

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>

¹⁴⁴ ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994წ. 22 სექტემბრის N 561 დადგენილებით.

<http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf>

¹⁴⁵ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია, რომი, 1950 წლის 4 ნოემბერი.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370?publication=0>

¹⁴⁶ კონვენცია ბავშვის უფლებების შესახებ, 1989 წლის 20 ნოემბერი.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1399901?publication=0>

¹⁴⁷ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V. 1996.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

ამავე საქმეზე სააპელაციო სასამართლომაც¹⁴⁸ იმსჯელა და დამატებით განმარტა, რომ შვებულება ეკუთვნის მხოლოდ ქალს და არ შეიძლება მიეცეს ბავშვების მამას, წარმოადგენს წახალისებას დისკრიმინაციული მიდგომისაკენ, რასაც საბოლოოდ მიყვავართ იქითკენ, რომ ქალს, რომელმაც გააჩინა შვილები, არ აქვს უფლება, ისწავლოს და იმუშაოს, თუ ბავშვებზე მზრუნველობაში მას დაეხმარება, მაგალითად, მეუღლე იმგვარად, რომ დედა არ ჩამოსცილდეს აქტიურ პროცესებს და შვილების მოვლა-მზრუნველობა იკისროს მამამ. ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებული შვებულება არ უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ იგი უცილობლად დაკავშირებულია მშობიარობასთან ან ძუძუთი კვებასთან, რომ თითქოს ეს არის პერიოდი, რომელიც ქალს სჭირდება მშობიარობის შემდგომ ადაპტირებისა და ბავშვის ძუძუთი კვებისათვის.

¹⁴⁸ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 5 მაისის გადაწყვეტილება, საქმე №38/436- 16.

დასკვნა

საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შემდეგ კიდევ უფრო დავუახლოვდით ევროპულ სტანდარტებს. მიუხედავად ამისა შრომის კოდექსში არსებობს ისეთი მუხლები, რომლებიც საჭიროებენ შეცვლას, მათი ბუნდოვნებიდან გამომდინარე. ზოგიერთი მუხლი არ აკეთებს კონკრეტულ დათქმას ვის მიმართ მოქმედებს იგი, მაგალითად შრომის კოდექსის 30 - ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, მთავარია ფაქტობრივად უვლიდეს ბავშვს. ეს მიდგომა მცდარია, ევროპის არაერთ ქვეყანაში აღნიშნული საკითხი დარეგულირებული აქვთ და ამ მუხლის მიღმა მოიაზრებიან დედა, მამა, ბებია და სხვა.

ნაშრომში გამოკვეთილია არაერთი პრობლემა, რომელიც გამომდინარეობს არასწორად ჩაწერილი მუხლიდან, სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკის არარსებობიდან, ან თუ არსებობს ასეთი ძალიან მწირია. არის რიგი თემები, რომლებიც ევროპის ბევრ ქვეყანაში არაჩვეულებრივად აქვთ დარეგულირებული, მაგალითად, მამის შვებულება, საქართველოში დღევანდელი მოცემულობით ამ შვებულებით სარგებლობა პრაქტიკულად შეუძლებელია, რადგან ან დედამ უნდა ისარგებლოს შვებულებით, ან მამამ. აღნიშნული ფაქტი შეუძლებელია, ვინაიდან მეძუძური დედა ვერ დატოვებს ბავშვს და ვერ დაუბრუნდება თავის სამუშაო ადგილს.

კიდევ ერთ პრობლემას წარმოადგენს ანაზღაურების საკითხი კერძო და საჯარო სექტორში. ეს ფაქტი დისკრიმინაციულია, ვინაიდან ორივე შემთხვევაში სახელმწიფო იხდის საშვებულებო ანაზღაურებას.

მხოლოდ საკანონმდებლო დონეზე ცვლილებების შეტანა არ კმარა ხარვეზიანი ნორმების სრულყოფილად გამოსასწორებლად, შესაძლოა რიგი საკითხი არ იყოს დარეგულირებული სამართლებრივად, მაგრამ სასამართლოს უნდა შეეძლოს ევროპის ქვეყნების მსგავსად, არაერთი უცხოენოვანი კანონისა თუ კონვენციის გამოყენებით სწორი ინტერპრეტაცია მისცეს საქმეს.

შრომის კოდექსის მიხედვით დეკრეტული შვებულების დროს მხოლოდ 183 კალენდარული დღის ანაზღაურება 730 დღიდან ძალიან ცოტაა. ეს ნიშნავს იმას, რომ

დასაქმებული ქალი ისარგებლებს 183 კალენდარული დღით ან ცოტა მეტით, შეუძლებელია დანარჩენი პერიოდი იყო უხელფასოდ. 730 კალენდარული დღე შრომის კოდექსის მუხლში ნამდვილად კარგად ჩანს ევრო სტანდარტებთანაც ნამდვილად თანწყობაშია, მაგრამ ამაოდ.

ჩემი რეკომენდაცია იქნება, რომ შრომის კოდექსში გაჩნდეს ჩანაწერი, რომელიც დეკრეტულ შვებულებას სავალდებულო პერიოდს მიანიჭებს. დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით არსებულ დირექტივაში და ევროპის ბევრ ქვეყანაში დეკრეტულ შვებულებას სავალდებულო პერიოდი გააჩნია. ეს პერიოდი შეიძლება მოიცავდეს, მაგალითად, ბავშვის დაბადებამდე 2 კვირას ან/და ბავშვის დაბადების შემდეგ 2-3 კვირას, ამ პერიოდების განსაზღვრა უნდა მოხდეს ეროვნული კანონმდებლობის დონეზე. იმ შემთხვევაში თუ შრომის კოდექსში მსგავსი ჩანაწერი იქნება საშვებულებო პერიოდი სრულად აღარ იქნება დამოკიდებული დამსაქმებლის ნებაზე.

კიდევ ერთ პრობლემას წარმოადგენს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა მაშინ, როცა დასაქმებული ავად არის. ჩემი რეკომენდაცია იქნება, რომ ეროვნულ კანონმდებლობაში, შრომის კოდექსში გაჩნდეს ჩანაწერი, სადაც რიგი პირობების გამო, მაგალითად ავადმყოფობის გამო, დასაქმებულს შეეძლება უკვე აღებული ანაზღაურებადი შვებულების გაუქმება და გადატანა. დასაქმებულმა საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში უნდა დაისვენოს, განიტვირთოს, ძალები აღიდგინოს და დასვენებული უფრო მეტი შემართებით დაუბრუნდეს თავის სამუშაო ადგილს, რაც შეიძლება აისახოს სამუშაოს შესრულების ხარისხზეც.

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა დასაქმებიდან თერთმეტი თვის გასვლის შემდეგ და მანდვე დათქმა კეთდება, რომ დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე შვებულება შეიძლება მიეცეს ვადის გასვლამდეც. ანუ ამ შემთხვევაში დასაქმებული დამსაქმებლის კეთილი ნების გამოვლენის იმედად უნდა იყოს. ევროპის ზოგიერთ ქვეყანაში დასაქმებულ პირებს ანაზღაურებადი წლიური შვებულების უფლება დასაქმებულის მიერ მიღებული შემოსავლის საფუძველზე ექმნება. ამ შემთხვევაში საკვალიფიკაციო წელი წინ უძღვის იმ წელს, სადაც შესაძლებელი იქნება წლიური

ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა. დასაქმებულს უფლება აქვს დასაქმების პირველივე წლიდან ნებისმიერ დროს ისარგებლოს წლიური შვებულებით, მაგრამ დასაქმებიდან პირველი წელი არ აუნაზღაურდება. ეს მიდგომა დასაქმებულს ერთგვარ არჩევანის საშუალებას აძლევს, შეუძლია ნებისმიერ დროს ისარგებლოს შვებულებით და დაისვენოს იქ სადაც მას სურს.

შრომის კოდექსში არსებული მუხლები სრულად ვერ იცავს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულის უფლებებს. მეტნაკლებად საჯარო სექტორსი უფროა მოწესრიგებული და დარეგულირებული რიგი საკითხები. კერძო სექტორი უფრო მეტ ყურადღებას მოითხოვს, ვინაიდან პრაქტიკულად დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა ბევრი რამ დამოკიდებული.

მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსში მოცემული ყველა ბუნდოვნად დატოვებული საკითხი ნათელი გახდეს, სათანადოდ მოწესრიგდეს კანონის ყველა მუხლი, გაჩნდეს ახალი ჩანაწერები მეტი კონკრეტიკითა და დახვეწილობით, ამისათვის აუცილებლად გასათვალისწინებელია ევროპის ქვეყნების პრაქტიკა, რიგი კონვენციები, დირექტივები და სხვა. ევროსტანდარტის მიხედვით შედგენილი შრომის კოდექსი ღიად არ დატოვებს არც ერთ საკითხს და თუ მაინც რამე დარჩა ყურადღების მიღმა სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბება გამოასწორებს ამ ხარვეზსაც.

ბიბლიოგრაფია

ქართულენოვანი ლიტერატურა

1. ავტ. კოლექტივი - შვებულება, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება, შვებულების ვადა და მისი ძირითადი პრინციპები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი.
2. ავტ. კოლექტივი - შვებულება, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი.
3. ავტ. ბაბუცა პატარია ფონდი, „ღია საზოგადოება - საქართველო“, კავშირი, საფარის“ სახელით, ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების და მშობლების უფლებათა დაცვა - საქართველოს დავიწყებული ვალდებულებები, პოლიტიკის დოკუმენტი, თბილისი, 2016 წლის ოქტომბერი.
4. ავტ. ნინო ხელაია, სტატია-დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა დამოუკიდებელ საქართველოში, 2019 წ.
5. ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, თბილისი, 2013 წელი.
6. უ. ძიმისტარაშვილი, შვებულება - დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, რედაქტორები: სოფიო ჩაჩავა, ვახტანგ ზაალიშვილი, თბილისი, 2014 წელი.
7. „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“ სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის. გამოცემულია საქართველოში, 2017 წელი.
8. რედ. სანდრო ჯორბენაძე „საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის განმარტება საქმეზე #ას-131-127-2016, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა შრომის სამართალში (2012-2016 წლები), თბილისი, 2017.

9. რედ.ლ.ქავთარაძე,შვებულება,პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში „თბილისი, 2015 წელი.
10. რედაქტორი:ე.ქარდავა, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი ,თბილისი,2019.
11. კვლევის ავტორი: ე. ქარდავა, დასაქმებულთა უფლებები საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან, თბილისი, 2018 წლის ივნისის მდგომარეობით.
12. ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“, საქართველოს კანონი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტეინ ჯორჯია“, 2018.
13. ეკატერინე ქარდავა,საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, სადოქტორო ნაშრომი, სამ. ხელმძღვანელი ს. ჩაჩავა, თბილისი, საქართველო,2018 წ.
14. რედ. ეკატერინე ქარდავა, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კონტარები, თბილისი, 2018 წელი.
15. ე. ქარდავა, ბუკლეტი, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში,საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თბილისი, 2018 წ.
16. ლორია ა., მასბაუმი მ., შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები, ქართული სამართლის მიმოხილვა, N6/2003-4. კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, კორკელია კ., 2011. კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ჩაჩავა ს., თბილისი, 2014, 71. ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის

- უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ჩაჩავა ს., თბილისი, 2014, 122.
- შუდრა თ., არასრულგანაკვეთიანია სამუშაო, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ჩაჩავა ს., თბილისი, 2014.
17. დ.დამუკაშვილი, შრომის სამართალი (მეორე გადამუშავებული გამოცემა) თბილისი, 2009 წ.
18. ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა და გენდერული თანასწორობა, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016 წ.
19. კვლევის ავტ. ნ. ქაშაკაშვილი, კვლევის ხელმძღვანელი. ლ. ღვინია ნიძე, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა. თბილისი, 2017.
20. სოციალური მომსახურების სააგენტოს განმარტება, რა შემთხვევაში სარგებლობს მამა ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით, 2018 წ.
21. ზ. შველიძე, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020 წ. გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2020 გამოცემის ელექტრონული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ ვებგვერდზე: lawlibrary.info/ge.
22. კრებული შრომითი დავები, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი სამოქალაქო საქმეებზე 2017, №3.

უცხოენოვანი ლიტერატურა

23. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).
24. Daniela Loy, Employees' right to holiday in Germany, evrope, Germany, 2014 18 July.
25. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

26. EUROPEAN COMMISSION, Brussels, 26.4.2017, COM(2017) 254 final, REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, {SWD(2017) 204 final}.
27. Court of Justice of the European Union (CJEU). Judgment of 22 November 2011, KHS AG v Winfried Schulte, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, para 38-40.
28. The Labour Code, 5. Vacation.
29. Labour Law This Law shall come into force on 1 June 2002.
This Law has been adopted by the Saeima on 20 June 2001. President V. Vīķe-Freiberga.
30. National Labour Law Profile: Latvia.
31. REPUBLIC OF LITHUANIA LAW ON THE APPROVAL, ENTRY INTO FORCE AND IMPLEMENTATION OF THE LABOUR CODE 14 eptember 2016 No XII-2603 Vilnius.
32. LAW ON THE APPROVAL, ENTRY INTO FORCE AND IMPLEMENTATION OF THE LABOUR CODE.
33. Eurostat Statistics Explained,Archive:Public employment – Germany, Revision as of 11:56, 20 September 2016 by Verdodo.
34. Paid parental leave in Germany - Handbook Germany: Family. Parental Leave ("Elternzeit")
How can I spend more time with my baby despite work?
35. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16 December 1966, United Nations.
36. European Social Charter (Revised), 3 May 1996, Council of Europe.
37. Convention on the Rights of the Child, 20 November 1989, United Nations.
38. Workers with Family Responsibilities Convention, ILO, 1981 (No. 156).
39. Resolution concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work - ILC 2009, adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 19 June 2009.

40. Gender Equality, Reconciliation of Private and Working Life and Co-Responsibility, Resolution 1921 (2013).
41. Parental Leave, Resolution 1274 (2002).
42. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
43. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance).
44. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work.
45. commission of the European communities, Brussels, 15.03.1999, com(1999)100 final, report from the commission, on the implementation of council directive 92/85/eec of 19 october 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.
46. Country report Gender equality How are EU rules transposed into national law? Germany Ulrike Lembke Reporting period 1 July 2015 – 1 April 2016.
47. Employment, Social Affairs & Inclusion Poland – Parenthood.

სასამართლო გადაწყვეტილებები

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები

48. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვალის №2/1/536 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II 21.

49. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-36.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები და გადაწყვეტილებები

50. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 13 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №ას-581-552-2013.

51. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-836-1122-09, 2010 წლის 26 მარტის განჩინება.

52. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის №ას-698-655-2012 განჩინება.

53. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 24 მაისის №ას-326-304-2010 განჩინება.

54. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 11 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №ას-924-882-2013;

55. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 07 მაისის განჩინება საქმეზე №ას-157-151-2012;

56. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 22 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ას-1182-1443-09;

57. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 1 ივლისის განჩინება №ას-424-668-08;

58. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1131-2014.

59. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1131-2014.

60. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-325-310-2016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.

61. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-325-310-2016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.
62. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის განმარტება საქმეზე №ას-131-127-2016.
63. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-131-127-2016 32 სექტემბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი.
64. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება №ბს - 1106 – 1068 (კ - 08) 10 მარტი, 2009 წ., ქ. თბილისი.
65. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-325-310-2016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.
66. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-578-553-2016, 2016 წლის 28 ოქტომბერი.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები

67. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება #3ბ/436-16, 05/მაისი/2016.
68. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 5 მაისის გადაწყვეტილება, საქმე №3ბ/436-16.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებები

69. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 24/თებერვალი/2015, 1-3.
70. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №3/4193-14.

ახალციხის რაიონული სასამართლო

71. ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2013 წ. 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/31813.

უცხოენოვანი გადაწყვეტილება

72. განჩინება 2014 წლის 2 ივნისს, საქმე C 8 118/13.

ნორმატიული აქტები

73. საქართველოს კონსტიტუცია.

74. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

75. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი.

76. კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან.

77. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948, საქართველოში ძალაშია 1991 წლის 15 სექტემბრიდან.

78. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან.

79. ევროპის სოციალური ქარტია, 1996, საქართველოში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან.

80. საქართველოს კანონი შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ, №№2381, 18.12.2009 წ.

81. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება N147/ნ, 2007 წლის 3 მაისი, ქ.თბილისი.

82. საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ.

83. საქართველოს 2013 წლის 27 სექტემბრის ორგანული კანონი №1393 – ვებგვერდი, 09.10.2013წ.

84. კონვენცია „ბავშვთა უფლებების შესახებ“.

85. ILO-ს კონვენცია „ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ“.

86. ILO-ს რეზოლუცია „ღირსეული სამუშაოს საფუძველზე გენდერული თანასწორობის შესახებ“.

87. ევროპის საბჭოს 2013 წლის რეზოლუცია „გენდერული თანასწორობის, პირადი და სამუშაო ცხოვრების შეჯერებისა და თანაპასუხისმგებლობის შესახებ“.

88. 2002 წელს ევროპის საბჭოში მიღებული სპეციალური რეზოლუცია „მშობლის შვებულების შესახებ“.
89. ასოცირების შესახებ შეთანხმება.
90. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო.
91. საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ.
92. ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994წ. 22 სექტემბრის N 561 დადგენილებით.
93. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია, რომი, 1950 წლის 4 ნოემბერი.