დამტკიცებულია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2019 წლის 17 დეკემბრის №119/1 დადგენილებით

სარჩელის რეგისტრაციის №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ მიღების თარიღი: \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



კონსტიტუციური სარჩელის სასარჩელო სააპლიკაციო ფორმა

საქართველოს კონსტიტუციის მეორე თავით აღიარებულ ადამიანის ძირითად უფლებებთან და თავისუფლებებთან მიმართებით საქართველოს ნორმატიული აქტის შესაბამისობის შესახებ (საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი).

ფორმის შევსების დეტალური ინსტრუქცია და რჩევები შეგიძლიათ იხილოთ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ვებგვერდზე [www.constcourt.ge](http://www.constcourt.ge). სარჩელის ფორმის თაობაზე, კითხვების ან/და რეკომენდაციების არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ, დაგვიკავშირდეთ <https://www.constcourt.ge/ka/contact>.

**I   
ფორმალური ნაწილი**

1. მოსარჩელე/მოსარჩელეები *შენიშვნა [[1]](#footnote-1)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. საქართველოს სახალხო დამცველი | |  | |  |
| სახელი, გვარი/დასახელება | | პირადი/ საიდენტიფიკაციო № | | ტელეფონის ნომერი |
|  |  | |  | |
| ელექტრონული ფოსტა | მოქალაქეობა, რეგისტრაციის ადგილი | | მისამართი | |

2. მოსარჩელის წარმომადგენელი/წარმომადგენლები *შენიშვნა [[2]](#footnote-2)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. მიხეილ შარაშიძე 2. მარიამ არაბული | |  |  |
| სახელი გვარი/დასახელება | | პირადი/საიდენტიფიკაციო № | ტელეფონის ნომერი |
|  |  | | |
| ელექტრონული ფოსტა | მისამართი | | |

3. სადავო სამართლებრივი აქტ(ებ)ი. *შენიშვნა[[3]](#footnote-3)*

|  |  |
| --- | --- |
| აქტის დასახელება | 1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ |
| მიღების თარიღი | 1. 17/12/2010 |
| მოპასუხის დასახელება | 1. საქართველოს პარლამენტი |
| მოპასუხის მისამართი | 1. [0118 თბილისი, რუსთაველის გამზირი 8](https://www.google.com/maps/place/0118%20%E1%83%97%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%98,%20%E1%83%A0%E1%83%A3%E1%83%A1%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%96%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%98%208) |

4. მიუთითეთ სადავო ნორმა/ნორმებ. აგრეთვე, მათ გასწვრივ კონსტიტუციური დებულება/დებულებები, რომლებთან მიმართებითაც ითხოვთ სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას. *შენიშვნა [[4]](#footnote-4)*

|  |  |
| --- | --- |
| სადავო ნორმატიული აქტი (ნორმა) | საქართველოს კონსტიტუციის დებულება |

|  |  |
| --- | --- |
| საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 39-ე მუხლის მე-2 და მე-3 წინადადების ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამურ ოდენობას განსაზღვრავს არაუმეტეს 1000 ლარით, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების საკითხის გადაწყვეტა დამსაქმებელის ნებაზეა დამოკიდებული. | საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი: *„ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.“*  საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტი: *„სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.“* |
| საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 39-ე მუხლის მე-2 და მე-3 წინადადების ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამურ ოდენობას განსაზღვრავს არაუმეტეს 1000 ლარით, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების საკითხის გადაწყვეტა დამსაქმებელის ნებაზეა დამოკიდებული. | საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი: „*შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“* |
| საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 39-ე მუხლის მე-2 და მე-3 წინადადების ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამურ ოდენობას განსაზღვრავს არაუმეტეს 1000 ლარით, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების საკითხის გადაწყვეტა დამსაქმებელის ნებაზეა დამოკიდებული. | საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტი: „*დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით.“* |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

5. მიუთითეთ საქართველოს კონსტიტუციისა და კანონმდებლობის ნორმები, რომლებიც უფლებას განიჭებთ, მიმართოთ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს.

|  |
| --- |
| საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი და 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი. |

**II  
კონსტიტუციური სარჩელის საფუძვლიანობა, მოთხოვნის არსი და დასაბუთება**

1. განმარტებები კონსტიტუციური სარჩელის არსებითად განსახილველად მიღებასთან დაკავშირებით. *შენიშვნა[[5]](#footnote-5)*

|  |
| --- |
| კონსტიტუციური სარჩელის დასაშვებობა:  მიგვაჩნია, რომ კონსტიტუციური სარჩელი:  **ა)** ფორმით და შინაარსით შეესაბამება „საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 311-ე მუხლით დადგენილ მოთხოვნებს;  **ბ)** შეტანილია უფლებამოსილი სუბიექტის - საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ (საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო სახალხო დამცველის სარჩელის საფუძველზე იხილავს ნორმატიული აქტის კონსტიტუციურობას კონსტიტუციის მეორე თავით აღიარებულ ადამიანის ძირითად უფლებებთან მიმართებით);  **გ)** სარჩელში მითითებული საკითხი არის საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯადი;  **დ)** სარჩელში მითითებული საკითხი არ არის გადაწყვეტილი საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ;  **ე)** სარჩელში მითითებული საკითხი რეგულირდება საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტებით, 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით და 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით;  **ვ)** კანონით არ არის დადგენილი სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა;  **ზ)** სადავო კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტის კონსტიტუციურობაზე სრულფასოვანი მსჯელობა შესაძლებელია ნორმატიული აქტების იერარქიაში მასზე მაღლა მდგომი იმ ნორმატიული აქტის კონსტიტუციურობაზე მსჯელობის გარეშე, რომელიც კონსტიტუციური სარჩელით გასაჩივრებული არ არის. |

1. კონსტიტუციური სარჩელის არსი და დასაბუთება *შენიშვნა[[6]](#footnote-6)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **სადავო ნორმის შინაარსი**  საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (შემდეგში - შრომის კოდექსი) ერთმანეთისგან მიჯნავს ანაზღაურებად და ანაზღაურების გარეშე შვებულებას ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. აქვე განმარტავთ, რომ „მშობლის შვებულება“ არ არის საკანონმდებლო ტერმინი, თუმცა შემოკლების მიზნით სარჩელში ამ ტერმინს გამოვიყენებთ და მასში მოვიაზრებთ ორსულობის/მშობიარობის გამო და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას.  შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა **ორსულობისა და მშობიარობის გამო** ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში − 143 კალენდარული დღის ოდენობით. დასაქმებულს უფლება აქვს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, თავისი შეხედულებისამებრ, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.[[7]](#footnote-7)  დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა **ბავშვის მოვლის გამო** შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში − 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.[[8]](#footnote-8)  ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.[[9]](#footnote-9)  დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.[[10]](#footnote-10)  შრომის კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა (შემდეგში - დამხმარება). დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულებების დამატებით ანაზღაურებაზე.  მიუხედავად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტების დანაწესისა, რომ დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით (მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში − 143 კალენდარული დღის ოდენობით), ხოლო ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 57 კალენდარული დღის ოდენობით, აღნიშნული ნორმები კოდექსის 39-ე მუხლთან ერთობლიობაში განსაზღვრავენ, რომ **ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება სავალდებულო წესით ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ფულადი დახმარების სახით - ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარის ოდენობით.**  ხოლო, **სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 1000 ლარის ფულადი დახმარების გარდა, დამატებითი ანაზღაურება დამსაქმებელის და დასაქმებულის შეთანხმებაზეა დამოკიდებული.**  კერძოდ, თუ დამსაქმებელი უარს იტყვის, როგორც ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ისე ბავშვის მოვლის გამო შვეულების ანაზღაურებაზე, დასაქმებულ მშობლებს 183 (126+57) ან 200 (143+57) კალენდარული დღის განმავლობაში, მხოლოდ ერთჯერადი დახმარების მიღების უფლება რჩებათ ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარისა.  ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებისთვის, მხარეთა შორის შეთანხმების და დამსაქმებლის თანხმობის არსებობის სავალდებულო ხასიათზე მიუთითებს საერთო სასამართლოების პრაქტიკაც.[[11]](#footnote-11)  დახმარების გაცემის და მშობლებს შორის თანხის განაწილების წესი მოწესრიგებულია „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების №1 დანართით დამტკიცებული „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესით“ (შემდეგში - შვებულებების ანაზღაურების წესი).  შვებულებების ანაზღაურების წესის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ერთ-ერთი დასაქმებული მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შემთხვევაში, დახმარება გაიცემა ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარისა. ხოლო, ორივე დასაქმებული მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შემთხვევაში, დახმარება გაიცემა გამოყენებული დღეების პროპორციულად, მაგრამ ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარისა.  ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობისთვის დასაქმებელი ვალდებულია წარადგინოს საავადმყოფო ფურცელი, ხოლო ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების გამოუყენებელი დღეებით და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის შემთხვევებში - ბავშვის დაბადების მოწმობა და შესაბამისი დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობა მეორე მშობლის მიერ ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებული დღეების რაოდენობის შესახებ.[[12]](#footnote-12)  დასაქმებული დახმარების მისაღებად წარუდგენს დამსაქმებელს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების შემთხვევაში - საავადმყოფო ფურცელს, ხოლო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 37-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში - ბავშვის დაბადების მოწმობას და შესაბამისი დაწესებულების მიერ გაცემულ ცნობას მეორე მშობლის მიერ ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებული დღეების რაოდენობის შესახებ მიღებული დახმარების თანხის მითითებით და ითხოვს ანაზღაურებად შვებულებას ორსულობისა და მშობიარობის გამო ან/და ბავშვის მოვლის გამო.[[13]](#footnote-13)  ამდენად, საქართველოს შრომის კოდექსის და მის საფუძველზე დამტკიცებული წესის შესაბამისად, კერძო სექტორში დასაქმებულ (იგულისხმება ყველა ის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა რომელიც რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით) მშობლებს, როგორც დედას, ისე მამას, თანაბრად მიუწვდებათ ხელი ორსულობისა და მშობიარობის გამო და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებად შვებულებაზე და იღებენ ერთანიარი ოდენობის დახმარებას (გამოყენებული შვებულების დღეების პროპორციულად).  დედისა და მამის მიმართ განსახვავებული რეგულირება მდგომარეობს მხოლოდ იმაში, რომ **ორსულობისა და მშობიარობის გამო** შვებულების შემთხვევაში უპირატესი უფლებით სარგებლობს დედა, თუმცა მამას შეუძლია გამოიყენოს დედის მიერ შვებულების გამოუყენებელი დღეები.  ამდენად, დედას (გარდა ახალშობილის შვილად აყვანისა) შეუძლია ისარგებლობს ორი სახის ანაზღაურებადი შვებულებით: **1)** ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულებით (126 დღე, მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში 143 დღე) და **2)** ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით (57 დღე). ორივე შვებულებით, მხოლოდ დედის მიერ სრულად გამოყენებისას, მას მიეცემა ერთჯერადი დახმარება არაუმეტეს 1000 ლარისა. ხოლო ორივე შვებულებით სარგებლობისას, შვებულებაში ყოფნის დღეების ანაზღაურების საკითხი დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე.  ქალს ფორმალურად უფლება აქვს ისარგებლოს მშობლის შვებულებით 183 (მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში 200) კალენდარული დღით, თუმცა არსებული რეგულირების პირობებში მან შეიძლება მიიღოს მხოლოდ ერთჯერადი დახმარება მაქსიმუმ 1000 ლარის ოდენობით და დამსაქმებელმა უარი უთხრას დამატებით ანაზღაურებაზე. მაგალითად, თუ ქალის თვიური ანაზღაურება წარმოადგენს 1000 ლარს, ის ექვსი თვის განმავლობაში ჯამურად მაინც მხოლოდ ერთჯერად 1000 ლარს მიიღებს, რადგანაც დახმარების სახით გასაცემ მაქსიმალურ თანხად 1000 ლარია განსაზღვრული.  ამდენად, კანონმდებლობით კერძო დამსაქმებელს არ აქვს ვალდებულება, რომ პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით, დასაქმებულს აუნაზღაუროს მშობლის შვებულება, ხოლო სახელმწიფოს მიერ, სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯით გათვალისწინებული ვალდებულება წარმოადგენს არასაკმარის დახმარებას. საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 მუხლი აღიარებს, რომ საქართველო არის სოციალური სახელმწიფო და სახელმწიფო უნდა ზრუნავდეს საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპების განმტკიცებაზე. ცხადია, არსებობს კერძო დამსაქმებლების ინდივიდუალური კეთილი ნების გამოხატვის მაგალითები, თუმცა ამ, ისევე როგორც სოციალური პოლიტიკის სხვა საკითხების კეთილი ნების მოლოდინში დატოვება გაუმართლებელია და მას გარანტირებული ხასიათი უნდა გააჩნდეს.  ამ მხრივ აღსანიშნავია 1921 წლის 21 თებერვალის კონსტიტუციის 126-ე მუხლი, რომელიც პირდაპირ მიუთითებს მინიმუმ 2 თვის განმავლობაში ქალისთვის მშობლის შვებულების ანაზღაურების ვალდებულებაზე: „განსაკუთრებული კანონი დაიცავს ქალთა შრომას წარმოებაში. აკრძალულია ქალის მუშაობა დედობისათვის მავნე წარმოებაში; **მუშა ქალი მშობიარობის დროს არა ნაკლებ ორი თვისა თავისუფალია მუშაობისაგან ჯამაგირის მოუსპობლად**; დამქირავებელს ევალება ძუძუმწოვარ ბავშვთა მოსავლელად შესაფერ გარემოებაში ამყოფოს მუშა ქალები.“  მშობლის შვებულების ანაზღაურებისა და დახმარების გაცემის არსებული რეგულირება თითქმის არ ითვალისწინებს დედის ჯანმრთელობის მდგომარეობას და მასთან დაკავშირებულ სამედიცინო საჭიროებებს ორსულობისა და მის შემდგომ პერიოდში, და ოჯახის ახალშობილ წევრთან დაკავშირებულ დამატებით ფინანსურ ტვირთს. ამ ყველაფერზე, კერძო სექტორში დასაქმებულმა მშობლებმა, არსებული სამსახურებისაგან დამოუკიდებლად უნდა იზრუნონ.  მშობლის შვებულების არასავალდებულო წესით ანაზღაურების პირობებში, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი უარს იტყვის ანაზღაურებაზე, ქალი იძულებული არის, ორსულობისას და მშობიარობის შემდგომ, ოჯახში ახალშობილზე და საკუთარ ჯანმრთელობაზე ზრუნვასთან დაკავშირებული ფინანსური საჭიროებების გამო, არ ისარგებლოს კუთვნილი შვებულებით და გააგრძელოს მუშაობა. ცხადია, მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების ანაზღაურებას გააჩნია სიმბოლური ხასიათი.  ამდენად, წინამდებარე სარჩელი შეეხება უშუალოდ ორსულობის, მშობიარობის და შემდგომ პერიოდში დედის შვებულების ანაზღაურების საკითხს. კერძოდ მიგვაჩნია, რომ ორსულობის, მშობიარობის და შემდგომ პერიოდში, დედას და ახალშობილს გააჩნია განსაკუთრებული საჭიროებები, რომელთა საპასუხოდ აუცილებელია აღნიშნული პერიოდში დედას ჰქონდეს შვებულებით სარგებლობის რეალური შესაძლებლობა, შესაბამისად ანაზღაურების გარანტირება. ერთჯერადი დახმარება, რომელიც განკუთვნილია ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მთლიან პერიოდზე ორივე მშობლისთვის ერთობლივად, ვერ უზრუნველყოფს იმ მინიმალურ სტანდარტს, რაც დააკმაყოფილებდა დედისა და ბავშვის საჭიროებებს ამ პერიოდში. ამიტომ მიგვაჩნია, რომ ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში შვებულების ანაზღაურება გარანტირებული უნდა იყოს დამსაქმებლის ნების მიუხედავად.  **სადავო ნორმის მზღუდავი ხასიათი**  შრომის კოდექსის 39-ე მუხლი განსაზღვრავს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესს, რომელიც სავალდებულო წესით ადგენს სახელმწიფოს მიერ დახმარების გაცემის პირობას არაუმეტეს 1000 ლარისა. ხოლო, შვებულების ანაზღაურების საკითხთან დაკავშირებით არ არის დადგენილი არანაირი სავალდებულო წესი.  განსახილველ შემთხვევაში, იმ პირობებში, როდესაც ქალმა შეიძლება მხოლოდ დახმარება მიიღოს, პრობლემურია, როგორც სავალდებულოდ განსაზღვრული **დახმარების ოდენობა,** მისი არასაკმარისობის გამო, ისე მშობლის შვებულების **ანაზღაურების ფორმალურად რეგულირება,** რომლის რეალიზებაც მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. ამგვარი ფორმალური რეგულირების არ არსებობის პირობებში, დამსაქმებელს, სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებში, ისედაც შეუძლია შესთავაზოს დასაქმებულს ხელშეკრულების ნებისმიერი პირობა, რომელიც არ გააუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.  სადავო ნორმა ადგენს არასაკმარის დახმარებას, ასევე, არ ზღუდავს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლებას და შესაძლებელს ხდის არ აუნაზღაუროს დასაქმებულს შვებულება, რის გამოც ნორმას დასაქმებულის შვებულების ანაზღაურების უფლების რეალიზების მიზნებისთვის, გააჩნია მზღუდავი ხასიათი.  ამასთან აუცილებლია აღვნიშნოთ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.“ ამასთან, ამავე კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზე შეთანხმებაც სავალდებულოა მხარეთათვის თავად ხელშეკრულების დადების მომენტში და მხარეები როგორც წესი თანხმდებიან ხელშეკრულების დადებისას. შესაბამისად, დასაქმებული თავიდანვე თანახმაა შეთავაზებულ შრომით პირობებზე და უნდა ჰქონდეს კიდეც წინასწარი მოლოდინი ორსულობისა და მშობიარობის შემთხვევაში შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.  ამდენად, სადავო ნორმა არ ზღუდავს მხარეთა უფლებას, შეთანხმდნენ მშობლის შვებულების ანაზღაურებაზე. თუმცა მიუხედავად აღნიშნულისა, არსებული შრომის ბაზრის გათვალისწინებით, ძალიან მცირეა ალტერნატიული, ისეთი სამუშაოები, სადაც დამსაქმებელი თანხმობას განაცხადებს შვებულების ანაზღაურებაზე. ამასთან ქალები ხშირად განიცდიან დისკრიმინაციას წინასახელშეკრულებო თუ შრომით ურთიერთობებში, რაც დამატებით წინაღობას ქმნის მათ მიერ მშობლის შვებულების ანაზღაურების პირობების წაყენებისთვის ხელშეკრულების დადებისას.  შრომის თავისუფლება, მოიცავს პირის უფლებას, შეთანხმდეს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობასა და ანაზღაურების იმ წესზე, რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები, ხოლო **შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში მიღებულ შემოსავალზე პირის არსებითმა დამოკიდებულებამ შეიძლება შექმნას ვითარება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული იძულებული გახდება, დათანხმდეს მისთვის შემოთავაზებულ, აშკარად კაბალურ შრომით პირობებს, რაც სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებში დასაქმებულისათვის სამართლებრივი თვალსაზრისით, თავისუფალი არჩევანის არსებობის მიუხედავად, რეალურად შეიძლება შრომით იძულებას წარმოადგენდეს.** აღნიშნულიდან გამომდინარე, „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, გარკვეულ შემთხვევაში, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, **დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა,** რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშავონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში.“[[14]](#footnote-14)  შრომითი ურთიერთობის სწორედ ეს სპეციფიკა განაპირობებეს, მთელი რიგი სავალდებულო და სახელშეკრულებო თავისუფლების მზღუდავი რეგულაციების დადგენის საჭიროებას, რაც შრომის კოდექსით დადგენილია, მათ შორის, წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობასთან,[[15]](#footnote-15) თუ სხვა უსაფრთხო შრომის პირობების უზრუნველყოფის ვალდებულებასთან მიმართებით.  კანონმდებელი შვებულების ანაზღაურებას უკავშირებს დამსაქმებლის ნებას, რაც მნიშვნელოვნად ზღუდავს ამ უფლებით სარგებლობას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ნორმას, მიუხედავად იმისა, რომ განსაზღვრავს მხარეთა შორის შეთანხმების პირობას, გააჩნია მზღუდავი ხასიათი დასაქმებულთა უფლებების რეალიზებისთვის.  **საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტი**  საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის პირველი და მე-2 წინადადების მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. „კონსტიტუციის აღნიშნული დანაწესი მიზნად ისახავს შრომის თავისუფლების გარანტირებას, რაც ერთი მხრივ კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მეორე მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს, შექმნას ადამიანის არჩევანის ფარგლებში შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის შესაბამისი საკანომდებლო გარანტიები. შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. **იგი მართალია ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ამავე დროს ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი.** **შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით.**“[[16]](#footnote-16)  საკონსტიტუციო სასამართლომ შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში მიღებული ანაზღაურების მნიშვნელობასთან დაკავშირებით აღნიშნა, „ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მომდინარე რისკები ხშირ შემთხვევაში უფრო მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი **კეთილდღეობა შეიძლება დიდწილად დამოკიდებულიც იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე.** აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში **სრული სახელშეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას.**[[17]](#footnote-17)  ანაზღაურების საკითხზე დასაქმებულის კეთილდღეობა და ღირსეული ცხოვრების პირობები კიდევ უფრო მეტად დამოკიდებული ხდება მშობლის შვებულების პერიოდში, დედის ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და მასთან დაკავშირებული სამედიცინო საჭიროებების (ორსულობისა და მის შემდგომ პერიოდში) და ოჯახის ახალშობილ წევრთან დაკავშირებული დამატებითი ფინანსური ტვირთის გამო. შესაბამისად, ხშირ შემთხვევებში მშობლის შვებულების ანაზღაურება გადამწყვეტი საკითხია, თავად შვებულების უფლების რეალიზებისთვის, წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმებულმა არსებული სამუშაოსაგან დამოუკიდებლად უნდა იზრუნოს ფინანასურ საჭიროებების უზრუნველყოფაზე.  ამდენად, როგორც უკვე აღინიშნა, შრომის თავისუფლება, მოიცავს პირის უფლებას, შეთანხმდეს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობასა და ანაზღაურების იმ წესზე, რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები, ხოლო შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში მიღებულ შემოსავალზე პირის სასიცოცხლო დამოკიდებულებამ შეიძლება შექმნას ვითარება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული იძულებული გახდება, დათანხმდეს მისთვის შემოთავაზებულ, აშკარად კაბალურ შრომით პირობებს, რაც სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებში დასაქმებულისათვის სამართლებრივი თვალსაზრისით, თავისუფალი არჩევანის არსებობის მიუხედავად, რეალურად შრომით იძულებას წარმოადგენდს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, გარკვეულ **შემთხვევაში, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა,** რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშავონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში.“[[18]](#footnote-18)  საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მე-3 წინადადება სახელმწიფოს აკისრებს ვალდებულებას, ორგანული კანონით დაიცვას „**უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე** და სხვა შრომითი უფლებები.“ აღნიშნული დანაწესი, რა თქმა უნდა, არ ადგენს მხოლოდ ფორმალურად კანონის მიღების ვალდებულებას, კონსტიტუციური უფლების სრულყოფილად დაცვისათვის აუცილებელია, რომ შრომითი პროცესის მარეგულირებელი კანონი მატერიალურად შეესაბამებოდეს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნებს.  შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქციის კონცეფციის გათვალისწინებით, სამუშაო პირობების რეგულირების ძირითადი მიზანია დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა, ვინაიდან გადაჭარბებულმა სამუშაო დრომ, თუ ორსულობისა და მშობიარობის პერიოდში სამუშაოს შესრულებამ, შესაძლოა, ზიანი მიაყენოს დასაქმებულის სიცოცხლეს და/ან ჯანმრთელობას. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. **უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე**.“[[19]](#footnote-19) სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ ევროპული კავშირის 2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC სამუშაო დროის შესახებ დირექტივის პრეამბულაში მითითებულია, რომ დასაქმებულთა უსაფრთხოების, ჰიგიენისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესება არ უნდა წარმოადგენდეს წმინდა ეკონომიკურ მოსაზრებებზე დამოკიდებულ ობიექტს. არსებობს მაგალითები როდესაც ზედმეტად გადაჭარბებული სამუშაო დრო ზიანს აყენებს დასაქმებულის როგორც ჯანმრთელობას, ასევე სიცოცხლეს. გადაჭარბებული სამუშაო დროის შემთხვევებში ასევე იკლებს დასაქმებულთა პროდუქტიულობისა და შრომისუნარიანობის დონე, რაც, საერთო ჯამში, უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის ეკონომიკურ ინტერესზეც. ამასთან, იგი საფრთხეს უქმნის არა მხოლოდ დასაქმებულთა, არამედ მესამე პირთა სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და ქონებას.[[20]](#footnote-20)  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცული შრომის თავისუფლება მჭიდრო კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და მის ღირსეულ ყოფასთან. „როგორც წესი, მისი განხორციელება ასოცირდება და უზრუნველყოფს მატერიალურ კეთილდღეობას, თუმცა დაუშვებელია, შრომის უფლების რეალიზაცია მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ იქნეს აღქმული. შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართვას. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმახორციელებელი ახდენს სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო წევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას. შესაბამისად, ეს უფლება გადაჯაჭვულია პიროვნული განვითრების უფლებასთან. შრომის თავისუფლების განხორციელება, ბუნებრივია, არა ერთადერთი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პირის დამოუკიდებლობისათვის.“[[21]](#footnote-21)  შესაბამისად, **შრომა და ამ უფლების დაცვა არ არის მხოლოდ დასაქმებულის ინტერესების, მისი მოთხოვნილებების საკანონმდებლო რეგლამენტაცია. მისი მნიშვნელობა დიდია ასევე სახელმწიფოსთვის.** სწორედ სახელმწიფოს ინტერესებში შედის, თითოეულმა დასაქმებულმა კეთილსინდისიერად განახორციელოს საკუთარი მოვალეობები, ვინაიდან მათი შრომითი საქმიანობის პროდუქტი, საბოლოოდ სახელმწიფოზე, მის განვითარებაზე აისახება. დასაქმებულთა მხრიდან ვალდებულებათა კეთილსინდისიერად შესრულება შეუძლებელია შესაბამისი, ღირსების შემლახველი გარემოსაგან დაცვის და შრომის სამართლიანი პირობების უზრუნველყოფის გარეშე. დასახელებული გარანტიები მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სამუშაოს განმახორციელებელ პირთა შრომისუნარიანობას, მათ ენთუზიაზმსა თუ პროდუქტიულობას. შესაბამისად, **აზრს მოკლებული და ფორმალური იქნებოდა ადამიანებისთვის შრომის უფლების მინიჭება და კონსტიტუციურ დონეზე გარანტირება, თუკი არ მოხდებოდა ამ პროცესში სახელმწიფოსთვის შრომის პირობების სამართლიანად განსაზღვრის დავალდებულება**.[[22]](#footnote-22)  ამასთანავე, განსახილველ შემთხვევებში შრომის უფლებისა და უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა მშობლის შვებულების ანაზღაურების პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დაფინანსების გზით, კონფლიქტში მოდის დამსაქმებლის ინტერესებთან, ვინაიდან ის ვალდებული ხდება დამატებითი ფინანსური ხარჯი გაიღოს. გამომდინარე აქედან, მართალია, შრომითი ურთიერთობები წარმოადგენს იმგვარ ხელშეკრულებას, რომლის ერთი მხარე, კერძოდ, დამსაქმებელი გარკვეულწილად უპირატეს მდგომარეობაშია, თუმცა ეს არ გულისხმობს, რომ სახელმწიფო თავისუფლდება ვალდებულებისაგან, დაიცვას ამ უკანასკნელის უფლებები და ინტერესები. აღნიშნული ვალდებულება გამომდინარეობს საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტიდან, რომელიც სახელმწიფოს ავალდებულებს, უზრუნველყოს თავისუფალი მეწარმეობა.  საქართველოს კონსტიტუციის დასახელებულ დებულებასთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ „მეწარმეობის თავისუფლება (...) წარმოადგენს სამოქალაქო ბრუნვის თავისუფლების მნიშვნელოვან გამოვლინებას, ეკონომიკური მართლწესრიგის, ჯანსაღი და სიცოცხლისუნარიანი საბაზრო ურთიერთობების საფუძველს. აღნიშნული ვალდებულებებით სახელმწიფო მხარს უჭერს თავისუფალი ეკონომიკის პრინციპს, რომელშიც არა მარტო მეწარმეობის ასპარეზია თავისუფალი ნებისმიერი ქმედუნარიანი სუბიექტისათვის, არამედ თავად მეწარმეობაა თავისუფალი. მხოლოდ თავისუფალი მეწარმეობის დროსაა შესაძლებელი, მეწარმე სუბიექტი გახდეს კომერციული ურთიერთობის სრულფასოვანი თანამონაწილე და შეძლოს თავისი საქმიანი უნარ-ჩვევების სრულყოფილი გამოვლინება.“[[23]](#footnote-23) ამასთან, „მეწარმეობისადმი სახელმწიფოს მხარდაჭერა არ გულისხმობს მარტო ინსტიტუციურად ამ საქმიანობის თავისუფლების ნორმატიულ აღიარებას. მნიშვნელოვანია მისი მთავარი მოთამაშის, კერძოდ, მეწარმისადმი შეთავაზებული გარანტიები. სახელმწიფო ვალდებულია, შექმნას ისეთი ნორმატიული გარემო, რომელიც წაახალისებს და ბაზრიდან არ განდევნის სიცოცხლისუნარიან სუბიექტებს, იზრუნებს მათი გაჯანსაღებისათვის.“[[24]](#footnote-24)  სასამართლომ მეწარმეობის თავისუფლების მნიშვნელობასა და შინაარსთან ერთად განსაზღვრა ის ფარგლები, რომელშიც სახელმწიფო უფლებამოსილია, ჩაერიოს მისი განხორციელების პროცესში. მისი განმარტებით, „როცა თავისუფალ მეწარმეობაზეა საუბარი, საჭიროა გაირკვეს, როდის და რა ფარგლებში შეუძლია სახელმწიფოს, ჩაერიოს მისი განხორციელების პროცესში. როგორც წესი, სამეწარმეო საქმიანობა მეწარმეთა ავტონომიური ნების საფუძველზე ხორციელდება, მაგრამ არ უნდა გამოირიცხოს ამ ნების ჩამოყალიბების პროცესში ჩარევა, როცა არის იმის რეალური საშიშროება, რომ სუბიექტი მინიჭებულ უფლებამოსილებას ბოროტად გამოიყენებს და იმოქმედებს სამოქალაქო ბრუნვაში დამკვიდრებული ტრადიციების საწინააღმდეგოდ. **არ შეიძლება, რომ თავისუფალი ნება გახდეს არაეკვივალენტური, არათანაზომიერი და უსამართლო ურთიერთობების ჩამოყალიბების საფუძველი**.“[[25]](#footnote-25)  „ცხადია, სახელმწიფოსთვის, დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებასა და მათი უფლებების დაცვასთან ერთად, ვალდებულებას წარმოადგენს, იზრუნოს და ხელი შეუწყოს მეწარმეობას, არ დაადგინოს იმგვარი რეგულაციები, რომელიც ხელს შეუშლის ამ ბაზარზე მოქმედ პირთა ფუნქციონირებას. შესაბამისად, **სახელმწიფოს ამოცანას წარმოადგენს გონივრული და სამართლიანი ბალანსის დაცვა** **ერთი მხრივ დასაქმებულთა, ხოლო მეორე მხრივ მეწარმეთა და, ზოგადად, დამსაქმებელთა ინტერესებისა.** ამასთან ერთად, კონსტიტუცია სახელმწიფოს ავალდებულებს, აკონტროლოს და, საჭიროების არსებობისას, თავიდან აიცილოს, ამ სუბიექტთა მხრიდან, მათთვის მინიჭებული უფლებამოსილებისა და თავისუფლების ბოროტად გამოყენება.“[[26]](#footnote-26)  მშობლის შვებულების ანაზღაურების კონტექსტში მნიშვნელოვანია, რომ კანონმდებლის მიერ საკითხის მოწესრიგებით, არ იქნეს დადგენილი ერთი მხრივ არაგონივრულად დიდი ფინანსური ხარჯი დამსაქმებლის მიმართ (რაც რეალურად გასცდება შრომითი ურთიერთობიდან მომდინარე ვალდებულებას), რომელიც შეუსაბამო იქნება კონსტიტუციის მიერ დასაქმებულთათვის გარანტორად განსაზღვრულ კრიტერიუმებთან, ხოლო მეორე მხრივ, გაუმართლებლად დაბალი ანაზღაურების ოდენობა, რაც მშობლის შვებულებით სარგებლობის უფლებას ფორმალურს გახდის. დასაქმებულთათვის სამართლიან შრომის პირობებსა და მეწარმეობის თავისუფლებას შორის გონივრული ბალანსის დადგენისას, აუცილებელია ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ქალის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინება, ვინაიდან სადავო მშობლის შვებულების ანაზღაურების ვალდებულებას სწორედ ქალის ჯანმრთელობის მდგომარეობისთვის შესაბამისი პირობების შექმნის საჭიროება უდევს საფუძვლად.  არაგონივრული იქნებოდა კონსტიტუციის მოთხოვნა, რომელიც განსაზღვრავდა დღეების სიზუსტით იმ დროს, რომლის განმავლობაშიც ორსულობისას და მშობიარობის შემდგომ დასაქმებულის მიერ საქმიანობის განხორციელება სახიფათო იქნებოდა მისი ჯანმრთელობისთვის ან ხელს შეუშლიდა პირადი ცხოვრების განვითარებას. ასევე ანაზღაურების ზუსტი ოდენობა, რომელიც აუცილებელია ქალისა და ახალშობილის ნორმალური პირობების უზრუნველსაყოფად. ანალოგიურად, შეუძლებელია ზუსტად განისაზღვროს, კონკრეტული ქალისთვის რა დროის პერიოდშია საზიანო შრომითი საქმიანობის განხორციელება. თითოეული აღნიშნული ასპექტი მკაცრად ინდივიდუალურ ხასიათს ატარებს და მჭიდროდ არის დაკავშირებული უშუალოდ დასაქმებულის პიროვნებასთან, მის აგებულებასა თუ ჯანმრთელობასთან. შესაბამისად, კონსტიტუციურ მოთხოვნას წარმოადგენს ის, რომ ზოგადი, პირთა განუსაზღვრელი წრისადმი დადგენილი რეგულაცია არ იყოს არაგონივრული, რომელიც იქნება დასახელებულ მოთხოვნებთან აშკარად შეუსაბამო.  განსახილველ შემთხვევაში უნდა დავადგინოთ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცული უფლება ანაზღაურებად მშობლის შვებულებასთან მიმართებით, რა სახის მინიმალურ გარანტიებსა და მოთხოვნებს ადგენს, რომელთაც სადავო აქტი უნდა შეესაბამებოდეს.  როგორც უკვე აღვნიშნეთ, შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე მიღებულ ანაზღაურებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დასაქმებულის კეთილდღეობა, დამოუკიდებლობა და ღირსეული პირობების უზრუნველყოფა. ამ მხრივ, ანაზღაურება კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას იძენს ორსულობის და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ქალისა და ახალშობილის წინაშე არსებული ფინანსური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. გარდა ამისა, ორსულობისას და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ქალს გააჩნია ჯანმრთელობისთვის სათანადო პირობებით უზრუნველყოფის საჭიროება, რაც გამორიცხავს მის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებას.  ამდენად, უნდა განვსაზღვროთ რა არის ის მინიმალური პირობები რასაც კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს მშობლის შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით და ამ პირობების განმსაზღვრელი ფაქტორები. ამისთვის კი მნიშვნელოვანია გამოვყოთ სამი კრიტერიუმი, კერძოდ, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების **1) ხანგრძლივობა, 2) ანაზღაურების ოდენობა** და **3) ანაზღაურების წყარო.**   1. **შვებულების მინიმალური ხანგრძლივობა** - სანამ შრომითი მოვალეობების შესრულება იქნება საფრთხის შემცველი ქალის ჯანმრთელობისთვის, მას უნდა ჰქონდეს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება, რათა ანაზღაურების არ არსებობის გამო, არ გახდეს იძულებული ამ პერიოდში შეასრულოს სამუშაო. ამდენად ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის განმსაზღვრელი კრიტერიუმი უნდა იყოს ის დროის პერიოდი, რა დროსაც ქალის მიერ მუშაობა მისი ჯანმრთელობისთვის იქნება საზიანო.   შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული კონვენცია მშობლის შვებულების შესახებ,[[27]](#footnote-27) რომელიც მინიმალურ სტანდარტებს განსაზღვრავს, ქალისთვის მინიმუმ 14 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის გარანტიას ადგენს,[[28]](#footnote-28) მათ შორის, დედისა და ბავშვის ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით, მშობლის შვებულება უნდა მოიცავდეს **მშობიარობიდან ექვსკვირიან სავალდებულო შვებულებას**[[29]](#footnote-29). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული მშობლის შვებულების შესახებ რეკომენდაცია,[[30]](#footnote-30) რომელიც დამატებით გარანტიებს ადგენს შვებულების 18 კვირამდე გაზრდის რეკომენდაციას განსაზღვრავს.[[31]](#footnote-31)   1. **შვებულების ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა** - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული კონვენცია მშობლის შვებულების შესახებ ადგენს, რომ ანაზღაურება უნდა იყოს იმ ოდენობის, რომელიც უზრუნველყოფს ქალს საკუთარი და შვილის ჯანმრთელობის, სათანადო პირობების და ცხოვრების შესაბამისი სტანდარტს.[[32]](#footnote-32) ანაზღაურების ოდენობა არ უნდა იყოს ქალის შრომის ანაზღაურების ორ მესამედზე ნაკლები.[[33]](#footnote-33) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია კი ადგენს, რომ მშობლის შვებულების ანაზღაურება, მისი ხელფასს უნდა გაუთანაბრდეს.[[34]](#footnote-34) შეიძლება ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა, მიბმული იქნეს დედისა და ბავშვის საარსებო მინიმუმზე.[[35]](#footnote-35) დედისა და ბავშვის საარსებო საჭიროებების მიხედვით, შვებულების ანაზღაურების მინიმალური ოდენობის განსაზღვრა მნიშვნელოვანი პირობაა, რადგან შესაძლოა ხელფასის ორი მესამედი, ან ხელფასის მთლიანი ოდენობა, ზოგ შემთხვევაში იყოს იმდენად მცირე, რომ ვერ უზრუნველყოს ორივეს - დედის და ბავშვის პირველადი საჭიროებების დაკმაყოფილება (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ასეთ სხვაობის შემთხვევაში დამსაქმებელთან ერთად ჩნდება სახელმწიფოს ვალდებულება). 2. **შვებულების ანაზღაურების წყარო** - საქართველოს უზანაესი სასამართლოს განმარტებით, „შვებულება არის თავისუფალი დრო, ანუ დრო, როდესაც დასაქმებული დროებით არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას. შვებულება ეძლევა დასაქმებულს ყოველწლიურად, სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით“.[[36]](#footnote-36) სხვაგვარად რომ ითქვას, შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ უკვე ნამუშევარი დროის – **შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე მოპოვებულ დასვენების უფლებას, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურება, მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების განმავლობაში არ ასრულებს სამუშაოს.[[37]](#footnote-37)** შვებულების უფლების გამოყენების მიზანია დასაქმებულისთვის დასასვენებლად და ძალების (ენერგიის) აღსადგენად შესაძლებლობის მიცემა.[[38]](#footnote-38) ქალის მიერ შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე მოპოვებულ შვებულების უფლება ასევე მოიცავს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასაც. აღნიშნული შვებულების შემთხვევაში კი, დასვენებისა და ძალების აღდგენის გარდა დამატებით ჩნდება დასაქმებული ქალის ჯანმრთელობის დაცვის მიზანიც.   შესაბამისად, ანაზღაურებადი შვებულების უფლება გამომდინარეობს დასაქმებულის მიერ შესაბამისი შრომითი მოვალეობების განხორციელებიდან. დასაქმებულს მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას წარმოუშობს სამუშაოს შესრულება, რის გამოც მისი ანაზღაურების ვალდებულება ნაწილობრივ მიემართება დამსაქმებელს. აღნიშნული რა თქმა უნდა არ გამორიცხავს სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლებს, აღნიშნული ვალდებულება მთლიან საკუთარი ხარჯებით შეასრულოს ან დამსაქმებელზე გაანაწილოს.  გერმანიის ფედერალური საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დედების დაცვის ვალდებულება ნაწილობრივ განეკუთვნება დასაქმებულთა დაცვის სამართლებრივ სფეროს, ვინაიდან ამ შემთხვევაში საქმე შეეხება დასაქმებულთა, კერძოდ კი, ქალების დაცვას იმ საფრთხეებისგან, რომლებიც ემუქრება მათ ჯანმრთელობას და რომლებიც სწორედ შესაბამისი სამუშაოს შესრულებასთან არის დაკავშირებული. დასაქმებულთა დაცვის უფლება წარმოადგენს „თანამედროვე შრომის სამართლის საფუძველს“ ("Urzelle des modernen Arbeitsrechts"), რომელიც საწარმოთა სოციალური ვალდებულებიდან და დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულზე ზრუნვის ვალდებულებიდან გამომდინარეობს. ბავშვის დაბადებამდე და დაბადების შემდეგ დედა ვერ მუშაობს მშობიარობასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის საფრთხეების გამო. ეს საფრთხეები, რომელთაგან დედა და ბავშვი დაცული უნდა იქნენ, უშუალოდ სამსახურეობრივ ურთიერთობებს უკავშირდება. მეორე მხრივ, იმისთვის, რომ დასაქმებულმა იარსებობს, იგი იძულებულია სრულად გამოიყენოს თავისი შრომისუნარიანობა. ასეთ პირობებში კი, ჯანმრთელობის სათანადოდ დაცვა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, როდესაც შესაბამისი კომპენსაციაა კანონით უზრუნველყოფილი. შესაბამისად, **დედათა დაცვის ხარჯები მოქმედი წესებით ნაწილობრივ ეკისრება იმას, ვინც სამუშაოსთან დაკავშირებულ საფრთხეებზეა პასუხისმგებელი.**[[39]](#footnote-39) შესაბამისად, მშობლის შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება წარმოადგენს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას, იმ ფარგლებში სანამ ქალის ჯანმრთელობისთვის სამუშაოს შესრულება იქნება ზიანის მომტანი/საფრთხის შემცველი.  თუმცა მშობლის შვებულების ანაზღაურების სრულად და პირდაპირი წესით დამსაქმებლისთვის დაკისრება განაპირობებს შრომის ბაზარზე ქალების დისკრიმინაციას[[40]](#footnote-40) (როდესაც უშუალოდ დამსაქმებელია ვალდებული აანაზღაუროს თავისივე დასაქმებულის მშობლის შვებულება, იგი თავს იკავებს ქალების დასაქმებისგან ან მათთვის მაღალი ანაზღაურების გადახდისგან), შესაბამისად ამ რისკების დაზღვევისთვის საჭირო ხდება დამსაქმებლის მიერ შვებულების არაპირდაპირი გზით დაფინანასება სახელმწიფოს მონაწილეობით. სხვადასხვა ქვეყნებში განსხვავებული მიდგომებია ამ რისკების შესამცირებლად და დაფინანსების სხვადასხვა სისტემა არსებობს. მაგალითად გერმანიაში ყველა დამსაქმებელი იხდის სახელმწიფო ფონდში მინიმალურ შენატანს, რომლის აკუმულირების შემდეგ სახელმწიფო აფინანსებს მშობლის შვებულებებს.  მაგალითად გერმანიაში მოქმედებდა ქალის მშობლის შვებულების ანაზღაურების შემდეგი წესი: სახელმწიფო დაზღვევის მქონე ქალების მშობლის შვებულება ანაზღაურდებოდა სახელმწიფო დაზღვევის მიერ - დღიურად 20 გერმანული მარკის ოდენობით. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასი აღემატებოდა ამ ოდენობას, განსხვავების დაფარვა ეკისრებოდა დამსაქმებელს. დამსაქმებელი აღნიშნულ ვალდებულებას კონსტიტუციურობას სადავოდ ხდიდა რადგან მიაჩნდა, რომ ირღვეოდა მისი თანასწორობის უფლება. დისკრიმინაცია გამოიხატებოდა იმაში, რომ ის დამსაქმებლი, რომლებსაც ბევრი მაღალანაზღაურებადი ქალი ჰყავდა დასაქმებული უარეს მდგომარეობაში იყო, ვიდრე ისინი, ვინც ქალებს მაღალ ანაზღაურებას არ უხდიდა. აქედან გამომდინარე, მას ასევე ერღვეოდა საქმიანობის თავისუფლად განხორციელების უფლება. მოსარჩელის განცხადებით, მისი ამგვარი ვალდებულება ასევე არ გამომდინარეობდა ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტიდან, რომლის შესაბამისად, ნებისმიერ დედას გააჩნია საზოგადოების მიერ დაცვისა და ზრუნვის უფლება.  გერმანიაში დადგენილ მსგავსი ვალდებულების კონსტიტუციურობას ასაჩივრებდა კიდევ ერთი მოსარჩელე, რომელიც ასევე წარმოადგენდა დამსაქმებელს. ამ შემთხვევაშიც სახელმწიფო დაზღვევის მიერ გადახდილ თანხასა და რეალურ ხელფას შორის განსხვავების დაფარვა ხდებოდა დამსაქმებლის მიერ, თუმცა განსხვავებული რეგულირებით. კერძოდ, მცირე საწარმოები, რომელშიც 20 პირზე მეტი არ იყო დასაქმებული, იხდიდა გარკვეულ შენატანს - 0,2%-ის ოდენობით შესაბამის ფონდში, საიდანაც ხდებოდა მშობლის შვებულების დროს, ზემოაღნიშნული განსხვავების ანაზღაურება. რაც შეეხება საშუალო და დიდ საწარმოებს, რომლებშიც 20 ადამიანზე მეტია დასაქმებული, ისინი ანაზღაურებდნენ ამ განსხვავებას ინდივიდუალურად.  გერმანიის საკონსტიტუციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამგვარი რეგულირება წარმოადგენდა ქალთა ირიბ დისკრიმინაციას, ვინაიდან საშუალო და დიდი საწარმოები ეცდებოდნენ შეემცირებინათ დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა იმისთვის, რითაც შეემცირებინათ პოტენციური ხარჯები, რაც გათვალისწინებულია მშობლის შვებულებისთვის. ამიტომ, სასამართლომ კანონმდებელს მისცა გარკვეული ვადა იმისთვის, რომ ეს განსხვავება ერთი მხრივ, მცირე, ხოლო, მეორე მხრივ, საშუალო და დიდ საწარმოებს შორის გაეთანაბრებინა, რისთვისაც შესთავაზა ფონდში ერთიანი შენატანის სქემის შემუშავება.[[41]](#footnote-41)  ამდენად, უსაფრთხო შრომის პირობების უზრუნველყოფის მიზნიდან გამომდინარე დამსაქმებელსაც აკისრია დასაქმებულის მშობლის შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება, თუმცა შრომის ბაზარზე ქალების დისკრიმინაციის რისკის დაზღვევის მიზნით, **დამსაქმებელი არ უნდა იყოს პირდაპირი წყარო მშობლის შვებულების ანაზღაურების.** მშობლის შვებულების ანაზღაურების პირდაპირი წყარო შეიძლება იყოს სახელმწიფო ფონდები, რომელიც ყველა დამსაქმებელის მიერ სავალდებულო შენატანის აკუმულირებას მოახდენს და დააფინანსებს მშობლის შვებულებებს.  მსგავს წესს განსაზღვრავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციაც, რომლის თანახმად: შრომის ბაზარზე ქალთა უფლებრივი მდგომარეობის დაცვის მიზნით, ანაზღაურება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სავალდებულო სოციალური დაზღვევის ან სახელმწიფო სახსრების მეშვეობით, ან ეროვნული კანონმდებლობითა და პრაქტიკით განსაზღვრული წესით. დამსაქმებელი არ არის ინდივიდუალურად პასუხისმგებელი მშობლის შვებულების ანაზღაურების პირდაპირ ხარჯზე მის მიერ დასაქმებული ქალის მიმართ, სპეციალური შეთანხმების გარეშე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს გადაწყვეტილება მიღებული იქნება მთავრობისა და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების ერთობლივი შეთანხმების საფუძველზე.[[42]](#footnote-42)  საქართველოში ბიზნესის წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, მხოლოდ მსხვილ კომპანიებს აქვთ საშუალება გადაუხადონ თავიანთ ქალ თანამშრომლებს დამატებითი თანხა კანონით განსაზღვრულ შემწეობაზე. მცირე და საშუალო საწარმოებისთვის (რაზეც 2018 წელს ქალთა დასაქმების 34.6% მოდიოდა) აღნიშნული შეღავათები არ იქნება ხელმისაწვდომი. მსხვილ კომპანიებში დასაქმებული ქალების წილი მთლიანი დასაქმების 18.1%-ს შეადგენს, მაგრამ შვებულების ანაზღაურება სამუშაოსა და კონტრაქტის ტიპზეა დამოკიდებული. კომპანიები მზად არიან დაფარონ დედობის შვებულების ხარჯი ძირითადად იმ ქალი თანამშრომლებისთვის, რომლებიც მაღალკვალიფიციურები არიან და რომელთა გადამზადება და ჩანაცვლება სირთულეებთან არის დაკავშირებული. მაღალკვალიფიციური ქალი თანამშრომლების მხარდაჭერის სურვილი შეიძლება ამ პირების შენარჩუნების სურვილს უკავშირდებოდეს, რომლებსაც ნაკლები შემცვლელი ჰყავთ და/ან რომელთა განვითარებაში კომპანიებმა უფრო მეტი ინვესტიცია განახორციელეს და/ან უბრალოდ იმის გამო, რომ ეს ქალები მეტს გამოიმუშავებენ (განსხვავება ზღვრულ პროდუქტიულობასა და ხელფასს შორის) და ეს გამომუშავებული თანხა საკმარისზე მეტია ასეთი გადახდების განსახორციელებლად. შესაბამისად, ქალებმა, რომლებიც მსხვილ კომპანიებში დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე მუშაობენ, დამსაქმებლისგან შეიძლება ვერ მიიღონ ანაზღაურება, რადგან ამგვარი ანაზღაურების გაცემა ფინანსურად არამომგებიანი იქნება დამქირავებლისთვის.[[43]](#footnote-43)  ამდენად, მშობლის შვებულების ანაზღაურების სრულად და პირდაპირი გზით დამსაქმებლისთვის დაკისრება განაპირობებს შრომის ბაზარზე ქალების დისკრიმინაციას, შესაბამისად ამ რისკების დაზღვევისთვის საჭირო ხდება სახელმწიფოს მონაწილეობით მისი დაფინანსება. დამსაქმებლები, სახელმწიფოს მიერ ფინანსური ვალდებულების დაკისრების შემთხვევაში, მხოლოდ არაპირდაპირ უნდა წარმოადგენენ მშობლის შვებულების დაფინანსების წყაროს.  ზოგადად, დედობის შვებულების ანაზღაურების დაფინანსების ოთხი მექანიზმი არსებობს:[[44]](#footnote-44)   1. დასაქმებაზე დაფუძნებული სოციალური დაზღვევა ან სოციალური დაცვა (სადაც დაფინანსება ხორციელდება სადაზღვევო სქემიდან, რომელშიც, როგორც წესი, როგორც დამსაქმებელი, ისე დასაქმებული, სოციალური დაზღვევის ფონდში ახორციელებს შენატანებს, რასაც ზოგჯერ სახელმწიფო სუბსიდია ემატება); 2. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა (დამქირავებელი საკუთარ თავზე იღებს დედობის შვებულების დაფინანსების ვალდებულებებს); 3. შერეული სისტემა (ორი მიდგომის კომბინაცია); 4. სოციალური დახმარების პროგრამა, რომელიც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება. ეს მექანიზმი საკმაოდ იშვიათია და საქართველო მხოლოდ ერთია იმ ოთხი ქვეყნიდან (ავსტრალია, ახალი ზელანდია და დიდი ბრიტანეთი), რომლებიც ამ ტიპის სქემას იყენებენ.   ორსულობა და მშობიარობა მოწყვლადი პერიოდია მომუშავე ქალებისა და მათი ოჯახებისთვის. მომავალ და მეძუძურ დედებს ესაჭიროებათ სპეციალური დაცვა მათთვის და მათი ახალშობილისთვის არასასურველი გვერდითი ეფექტების თავიდან ასაცილებლად. მათ სჭირდებათ ადეკვატური დრო მშობიარობისთვის, მშობიარობის შემდეგ გამოჯანმრთელებისა და ახალშობილის მოვლისთვის. ამავდროულად, ისინი ასევე საჭიროებენ შემოსავლის შენარჩუნებას და დაცვას, რათა არ დაზარალდნენ შემოსავლის დაკარგვის გამო. ასეთი დაცვა არა მხოლოდ უზრუნველყოფს ქალის თანაბარ ხელმისაწვდომობას შრომის უფლებაზე, ის ასევე უზრუნველყოფს ეკონომიკურ მდგრადობას ოჯახის კეთილდღეობისთვის. ორსულობისა და მშობიარობისას, ფინანსური უსაფრთხოების არ არსებობა უარყოფითად მოქმედებს დედებისა და მათი შვილების ჯანმრთელობაზე, კვებასა და კეთილდღეობაზე.[[45]](#footnote-45)  როგორც უკვე აღინიშნა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიზანია, უზრუნველყოს ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო, ადამიანის ღირსებასთან თავსებადი, მეტწილად მისი სურვილით არჩეული შრომითი პროცესი. შვებულებით სარგებლობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტური რეალიზებისათვის.  ორსულობისა და მშობიარობის ეტაპზე ქალს გარანტირებული უნდა ჰქონდეს უფლება შეინარჩუნოს ფინანასური სტაბილურობა, ორსულობის და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა თუ შეუთავსებელია სამუშაოს შესრულებასთან, მას შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს ამ პერიოდში ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით.  როგორც დასაწყისში აღვნიშნეთ, კერძო სექტორში დასაქმებულები მშობლის შვებულების დროს იღებენ მაქსიმუმ 1000 ლარის ოდენობის ერთჯერად ანაზღაურებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების საკითხი დამოკიდებულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულის შეთანხმებაზე. აღნიშნული დახმარება არ არის მხოლოდ ორსულობისა და მშობიარობის პერიოდზე დედისთვის გათვალისწინებული დახმარება, ის ასევე მოიცავს დედის და მამის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებების პერიოდს. ამდენად, 1000 ლარი არის ის მაქსიმალური ანაზღაურება, რასაც ორივე მშობელი ერთობლივად იღებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის მთლიან პერიოდისთვის - 183 დღის (მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში 200 დღის განმავლობაში) განმავლობაში.  ამ თანხის გადანაწილებით მხოლოდ იმ მინიმალურ სავალდებულო პერიოდზე, რაც საერთაშორისო აქტებით არის დადგენილი (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია მშობლის შვებულების შესახებ, დედის შვებულების მინიმუმ 14 კვირიან (98 დღე) ვადას ადგენს[[46]](#footnote-46)) და გავითვალისწინებთ იმ გარემოებასაც, რომ აღნიშნული დახმარება ნაწილდება ორივე მშობელზე, ის ვერ უზრუნველყოფს დედისა და ბავშვის პირველადი, მინიმალური საჭიროებების დაკმაყოფილებას და უმრავლეს შემთხვევაში ვერ უზრუნველყოფს დედის შვებულების ანაზღაურებას იმ მინიმალური ოდენობითაც კი, რაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციით არის დადგენილი როგორც ანაზღაურების ქვედა ზღვარი - შრომის ანაზღაურების ორი მესამედი.[[47]](#footnote-47)**ეს თანხა არ შეიძლება ჩაითვალოს ადეკვატურად, თუნდაც ერთი პირის საარსებო მინიმუმის გათვალისწინებით.** გარდა ამისა, ანაზღაურების მოცულობა მუდმივია და არ გაზრდილა ბოლო 6 წლის განმავლობაში, რის გამოც ის ვერ პასუხობს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის N183 კონვენციით დადგენილ პროგრესირებად სტანდარტსაც[[48]](#footnote-48) - თუ ქვეყნის ეკონომიკა და სოციალური დაცვის სისტემა არასაკმარისად არის განვითარებული, გაცემული ანაზღაურება არ უნდა იყოს ავადობის[[49]](#footnote-49) ან დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობის შემთხვევაში გაცემული ანაზღაურების მოცულობაზე ნაკლები.  პირობითად თუ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით ისარგებლებს მხოლოდ დედა (რომლიც შეადგენს 126 დღეს)[[50]](#footnote-50), ხოლო ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებას (57 დღე) თანაბრად გაიყოფენ დედა და მამა (57/2=28.5 დღე), გამოდის რომ (126+28.5=154.5) **154.5 დღით** **ისარგებლებს დედა**, ხოლო (57/2=28.5) **28,5 დღით მამა**. ასეთ შემთხვევაში, დედისა და მამის მშობლის შვებულების დღეების რაოდენობის პროპორციულად თუ გავანაწილებთ სახელმწიფო დახმარებას, გამოვა, რომ 1000 ლარიდან დედა მიიღებს დაახლოებით 844 ლარს.[[51]](#footnote-51)  ხოლო იმ შემთხვევაში თუ მამა სრულად ისარგებლებს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით (57 დღე), რის უფლებასაც კანონმდებლობა მას ანიჭებს, დედას დარჩება მხოლოდ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლების უფლება (126 დღე), შესაბამისად, 1000 ლარიდან დედისთვის განკუთვნილი თანხა ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების მთლიანი პერიოდისთვის იქნება დაახლოებით 688 ლარი.  სახელმწიფოს მიერ, კერძო დასაქმებულისთვის დახმარების გაცემის პრინციპის უკეთ აღსაქმელად, გთავაზობთ ცხრილს:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **დასაქმებულის ერთი თვის ხელფასის ოდენობა** | **მშობლის შვებულების პერიოდში (183 დღე/6 თვე) მისაღები თანხა** | **სახელმწიფოს მიერ მშობლის შვებულების პერიოდში (183 დღე/6თვე) გაცემული დახმარება** | | 500 ლარი | 3 000 ლარი | 1 000 ლარი | | 1 000 ლარი | 6 000 ლარი | 1 000 ლარი | | 2 000 ლარი | 12 000 ლარი | 1 000 ლარი |   იმ შემთხვევაში, თუ ქალის თვიური ხელფასი არის 1000 ლარი, ის ექვსი თვის განმავლობაში მაინც მხოლოდ ერთჯერადად მაქსიმუმ 1000 ლარს აიღებს, რადგანაც დახმარების სახით გასაცემ მაქსიმალურ თანხად 1000 ლარია განსაზღვრული. ასეთი რეგულირება დასაქმებულს აიძულებს, რაც შეიძლება სწრაფად დაბრუნდეს სამსახურში იმისათვის, რომ მიიღოს ხელფასი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს მაღალი რისკი, რომ დაირღვეს მისი მშობლის შვებულებით სარგებლობის უფლება და პრაქტიკაშიც ხშირია ამგვარი შემთხვევები.[[52]](#footnote-52)  მშობლის შვებულების გამოუყენებლობა და ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ჯანმრთელობისთვის შესაბამისი პირობების შექმნის შესაძლებლობას, შეიძლება შეუქმნას საფრთხე მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ საკუთარი ჯანმრთელობის ან სოციალური ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. აშკარაა, რომ პირის მიერ მუშაობის არჩევა გამოწვეულია მხოლოდ მისთვის სხვა არჩევანის არარსებობით, შესაბამისად, მის მიერ ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში, როდესაც მას გააჩნია აღნიშნული საჭიროება, სამუშაოს შესრულება უფრო მეტად ემსგავსება იძულებას, ვიდრე შრომის თავისუფლების რეალიზებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ავალდებულებს სახელმწიფოს, შეზღუდოს დამსაქმებლის მიერ მშობლის შვებულების ანაზღაურების თავისუფლად არჩევა გარკვეულ ფარგლებში. თუმცა ეს არ უნდა იყოს იმდენად მძიმედ შესასრულებელი, რომ დამსაქმებლს აკისრებდეს გაუმართლებელ ტვირთს და არსებითად ზრდიდეს მის ხარჯებს.  ეს უკანასკნელი დასაქმებულისათვის ქმნის მნიშვნელოვან გარანტიას, არ იყოს მსხვერპლი ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში სამუშაოს განხორციელების იძულებისა, რაც შესაძლებელია, ირიბი ფორმით განხორციელდეს იმ შემთხვევაში თუ შვებულება მას არ აუნაზღაურდება. გარდა ამისა, ანაზღაურების მინიმალური ოდენობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის დაადგენს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალად იმოქმედებს.  როგორც უკვე აღინიშნა, უსაფრთხო გარემოში მუშაობა და ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში მუშაობა უარყოფით გავლენას ახდენს ქალის ჯანმრთელობაზე, შრომით უნარებზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.  მშობლის შვებულების ანაზღაურებისთვის მინიმალური ზღვარის დაწესება და მყარი გარანტიაა დასაქმებულისათვის. ის ემსახურება დასაქმებულთა ინტერესებს, თავს გრძნობდნენ სტაბილურად, რომ არ მოუწევთ იმ პერიოდში სამუშაოს შესრულება, რა დროსაც ზიანი მიადგება მათ ჯანმრთელობას, მოუსპობს შესაძლებლობას, ღირსეულად წარმართოს საკუთარი პირადი ცხოვრება. შესაბამისად, სახელმწიფოს მოეთხოვება, მინიმალური ანაზღაურება იყოს გონივრული, რათა დასახელებული მიზნები რელურად იყოს შესრულებადი.  ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სადავო ნორმით დადგენილი წესი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებული ქალის უფლებას ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო შრომის პირობებზე. როგორც აღინიშნა, სახელმწიფოს ეკისრება ვალდებულება, გონივრულად დააბალანსოს შეპირისპირებული ინტერესები. სადავო ნორმით განსაზღვრული დახმარება და მშობლის შვებულების ანაზღაურების წესი ვერ აკმაყოფილებს კონსტიტუციურ-სამართლებრივ მოთხოვნებს და არღვევს დასაქმებულთა უფლებებს, რის გამოც არაკონსტიტუციურად უნდა იქნეს ცნობილის კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტთან მიმართებით.  **საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტი**  საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით“. კონსტიტუციის ეს დებულება იცავს, ზოგადად დედებისა და ბავშვების კეთილდღეობას. შესაბამისად ამ ნორმის სუბიექტები ასევე არიან დასაქმებული დედები და მათი შვილები. საქართველოს კონსტიტუციის აღნიშნული დებულება მიუთითებს ბავშვებზე განსაკუთრებული ზრუნვის საჭიროების შესახებ, რაშიც მოიაზრება შვილის მიმართ მშობლების ზრუნვის საკითხები.  ანაზღაურებადი მშობლის შვებულებით სარგებლობის უფლება არ მიემართება, მხოლოდ ქალის, როგორც დასაქმებულის შრომის უსაფრთხო პირობების, მშობიარობის შემდგომ დედის გამოჯანმრთელებას და დასვენებას მშობიარობის დაღლილობისგან. მშობიარობის შემდგომი შვებულების უფლება, არის უფლება, რომელიც არ არის დაკავშირებული მხოლოდ ბავშვის დედის კეთილდღეობასთან და ჯანმრთელობასთან და აუცილებლად უნდა იქნას მხედველობაში მიღებული ბავშვის საუკეთესო ინტერესები. ამ შემთხვევაში, ნორმა უნდა პასუხობდეს არამხოლოდ დასაქმებულის ჯანმრთელობის უსაფრთხოების მოთხოვნებს, არამედ ბავშვის ინტერესებსაც და მნიშვნელოვანია ის ამ პერსპექტივიდანაც შეფასდეს.  არსებული სისტემის ერთ-ერთი შედეგია ის, რომ ქალებს, რომლებიც აპირებენ სამსახურში დაბრუნებას, შეიძლება გაუჩნდეთ ამის ნაადრევად გაკეთების მოტივაცია (მაგ. მშობიარობიდან ერთ თვეზე ნაკლებ დროში), იმის გამო, რომ მათ არ სურთ თავიანთი არსებული ხელფასის დაკარგვა და გადახდილი კომპენსაცია არ არის საკმარისად მაღალი. სამსახურში ნაადრევად დაბრუნებამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს ბავშვების კეთილდღეობაზე გრძელვადიან პერიოდში. თუ მშობიარობის შემდეგ ქალს ძალების აღდგენის საშუალება არ მიეცემა, დედის ჯანმრთელობასაც ასევე შეიძლება შეექმნას საფრთხე.[[53]](#footnote-53)  დედობის შვებულება, ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ გავრცელებული შეღავათია და დედობის დაცვის კონცეფციის შემადგენელი ნაწილია, რომელიც ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო ხელშეკრულებებით აღიარებულია როგორც შრომის ძირითადი უფლება.[[54]](#footnote-54) მრავალი მიზეზი არსებობს იმის ასახსნელად, თუ რატომ არის დედობის შვებულების ანაზღაურება ასე ფართოდ გავრცელებული. ძირითადი მიზეზი მშობლების მოსალოდნელ სარგებელს უკავშირდება, რომელის გამოყენებითაც მშობლებს უკეთესად შეუძლიათ დააბალანსონ თავიანთი სამუშაო და ოჯახური ცხოვრება (პოტენციურად ამ ყოველივეს პოზიტიური გავლენა აქვს ზოგად და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე), შეინარჩუნონ თავიანთი სამუშაო პოზიციები და ჰქონდეთ თავიანთ შვილებთან კავშირი. გარდა ამისა, მშობლებთან ურთიერთობისგან სარგებელს იღებენ თავად შვილებიც. ამ სარგებელის რეალიზაციისთვის, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმას, რომ ანაზღაურებადი დედობის შვებულების ხანგრძლივობა დედისა და შვილის საჭიროებების შესაბამისი იყოს, და შვებულების დროს დედის მიერ მიღებული შემოსავალი საკმარისი იყოს დედისა და მისი შვილის მხარდასაჭერად ანაზღაურებადი დედობის შვებულების მთელი პერიოდის განმავლობაში.[[55]](#footnote-55)  ბავშვთან დაკავშირებული სამართლებრივი ურთიერთობის შემთხვევაში პრიორიტეტულია მისი ინტერესები და უფლებები. შეძლებისდაგვარად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ რეგულირება იყოს ბავშვების საუკეთესო ინტერესებში.  „ბავშვთა უფლებების შესახებ“ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონვენციის მე-3 მუხლი ბავშვთან დაკავშირებით ნებისმიერი მოქმედების განხორციელებისას უმთავრეს ღირებულებად აღიარებს ბავშვის საუკეთესო ინტერესებს. ბავშვის საუკეთესო ინტერესები მოიცავს უპირველეს ყოვლისა ბავშვის მოვლის, დაცვისა და კეთილდღეობის საკითხებს, რომლებიც უნდა ეყრდნობოდნენ სტანდარტს, რომლის მიხედვითაც ბავშვის საუკეთესო ინტერესი უმნიშვნელოვანესია.  ამავე დროს, **ორივე მშობელს გააჩნია ბავშვზე ზრუნვისა და მისი განვითარების ხელშეწყობის თანაბარი ფუნქცია.** თუმცა, ძუძუთი კვების გამო ბავშვს დედასთან გააჩნია განსაკუთრებული კავშირი, რის გამოც პირველ პერიოდში მნიშვნელოვანია დედისა და ბავშვის ეს კავშირი არ დაირღვეს.  მშობლის შვებულება ახალშობილის მშობლებს საშუალებას აძლევს განავითარონ ბავშვთან ემოციური კავშირი და იზრუნონ მასზე. თუმცა, მშობიარობის შემდგომ პერიოდში დედის მიერ შვებულებით სარგებლობა, ასევე დაკავშირებულია ახალშობილის ძუძუთი კვებასთან, რაც ბავშვის ჯანსაღი განვითარების მნიშვნელოვანი საფუძველია და დედის მიერ შვებულებით სარგებლობის განსაკუთრებულ საჭიროებას ქმნის.  ძუძუთი კვების მნიშვნელობა ბავშვის სიცოცხლის გადასარჩენად ფართოდ აღიარებული და დასაბუთებული ფაქტია. ქალის რძე საუკეთესო, განუმეორებელი, სტერილური და ცოცხალი ბიოლოგიური საკვებია, რომლის შემადგენლობა ბავშვის ინდივიდუალური მოთხოვნების მიხედვით იცვლება. იგი უზრუნველყოფს ბავშვს ადვილად მოსანელებელი მაღალხარისხიანი კვებითი ნივთიერებებით, ოპტიმალური თანაფარდობით. ჩვილობის ასაკში ძუძუთი კვება მოზარდის ჯანსაღი ფიზიკური და გონებრივი განვითარების საფუძველია. ქალის რძე ეხმარება ჩვილს იმუნიტეტის ჩამოყალიბებაში და მნიშვნელოვნად ამცირებს სხვადასხვა დაავადებების განვითარების რისკს.[[56]](#footnote-56) ძუძუთი კვება ხელს უწყობს ბავშვის სრულყოფილ ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას, ბავშვის ენისა და სახის კუნთების განვითარებას, რასაც დიდი მნიშვნელობა აქვს შემდგომში სწორი თანკბილვის და მეტყველებისთვის.[[57]](#footnote-57)  ძუძუთი კვება ასევე სასარგებლოა დედებისთვის. იგი იცავს დედას მშობიარობის შემდგომი სისხლდენისგან, აგრეთვე ამცირებს სარძევე ჯირკვლების და საკვერცხის სიმსივნური დაავადებების რისკს.[[58]](#footnote-58)  სწორი ძუძუთი კვება გულისხმობს, „ექსკლუზიურ (მხოლოდ) ძუძუთი კვებას 6 თვის მანძილზე. ექსკლუზიური ძუძუთი კვება ნიშნავს ჩვილის კვებას მხოლოდ დედის რძით, ინდივიდუალური რეჟიმით, მოთხოვნილების მიხედვით 8-12-ჯერ დღე-ღამეში, სხვა საკვებისა და სასმელის დამატების გარეშე“.[[59]](#footnote-59) „კვების სიხშირე პირველი კვირის განმავლობაში, დღე-ღამეში დაახლოებით 8-12-ს უნდა შეადგენდეს. 1-1,5 თვის ასაკში ყველა ბავშვი გამოიმუშავებს კვების საკუთარ რიტმს.“[[60]](#footnote-60)  ბავშვის დაბადების პირველ ეტაპზე, ძუძუთი კვების ინტენსივობის სიხშირე, შეუძლებელს ხდის ქალის მიერ მის სამუშაო გრაფიკთან შეთავსებას. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსით მეძუძური ქალისთვის, რომელიც 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, გათვალისწინებულია დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა, პირველ ეტაპზე ბავშვის ძუძუთი კვების სიხშირის გათვალისწინებით, ეს დრო არ არის საკმარისი ძუძუთი კვების ბუნებრივი ციკლის შენარჩუნებისთვის.  რა თქმა უნდა დედისა და ბავშვის კავშირის აუცილებლობა მხოლოდ სრულფასოვანი კვებით უზრუნველყოფას არ გულისხმობს. თუმცა, უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია დედის მიერ მშობიარობის შემდგომ შვებულებით სარგებლობისთვის.  მნიშვნელოვანია ასევე განვმარტოთ, დამსაქმებლის ვალდებულება ანაზღაურებად მშობლის შვებულებასთან დაკავშირებით, გამომდინარეობს თუ არა ასევე კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტიდან. კერძოდ, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი მოთხოვნები, რა ფარგლებით შეიძლება გავრცელდეს დამსაქმებელზე.  გერმანიის ფედერალური საკონსტიტუციო სასამართლოს ზემოთ განხილულ გადაწყვეტილებაში,[[61]](#footnote-61) მოსარჩელე (დამსაქმებელი), მათ შორის უთითებდა, რომ დასაქმებული დედისთვის მშობლის შვებულების ანაზღაურების შესახებ ვალდებულება არ გამომდინარეობდა გერმანიის ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტიდან, რომლის შესაბამისად, **ნებისმიერ დედას გააჩნია საზოგადოების მიერ დაცვისა და ზრუნვის უფლება.**  ფედერალურმა საკონსტიტუციო სასამართლომ შეაფასა ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის შინაარსი. საკონსტიტუციო სასამართლოს განცხადებით, გასაჩივრებული დედის უფლებათა დაცვის კანონით დადგენილი დაცვის ზოგადი მიზანია დააბალანსოს კონფლიქტი ქალების, როგორც დედების ამოცანებსა და მათ პროფესიულ საქმიანობას შორის, დედისა და ბავშვის ჯანმრთელობის შენარჩუნების ინტერესებიდან გამომდინარე. ამ მხრივ, დედობის დაცვის შესახებ კანონი ნაწილობრივ ახორციელებს ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის კონსტიტუციურ მოთხოვნას (BAGE 14, 304 (309)).  გერმანიის საკონსტიტუციო სასამართლოს განცხადებით, ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტი, იყენებს რა „საზოგადოების“ ცნებას, ამით მიუთითებს, რომ სახელმწიფოს შეუძლია დედაზე ზრუნვის ნაწილობრივ საზოგადოებაზე გადაკისრება.  საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტი სახელდებით არ უთითებს „საზოგადოების“ მიერ დედათა და ბავშვთა დაცვისა და ზრუნვის უფლებაზე, თუმცა საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 მუხლი, განსაზღვრავს საქართველოს სოციალურ სახელმწიფოდ, რომლის მე-2 პუნქტი საგანგებოდ უთითებს **სოციალური სოლიდარობის პრინციპების** მნიშვნელობას.  გერმანიის საკონსტიტუციო სასამართლოს კიდევ ერთ გადაწყვეტილებაში, ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტში (ნებისმიერ დედას გააჩნია საზოგადოების მიერ დაცვისა და ზრუნვის უფლება) სასამართლომ ამოიკითხა პოზიტიური ვალდებულება და განმარტა: ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტიდან არ გამომდინარეობს, რომ მშობიარობასთან დაკავშირებული ხარჯები მხოლოდ სახელმწიფოს ეკისრება, „საზოგადოება“ თანაბრადაა პასუხისმგებელი, რომელსაც ასევე მიეკუთვნებიან დამსაქმებლები. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კანონმდებელი, დედისა და ბავშვის დაცვის ამოცანის განხორციელებისას, უფლებამოსილია ვალდებულება მესამე პირებსაც დააკისროს. ამიტომ, მშობიარეთა დაცვის ხარჯების განაწილება ფედერაციას, სახელმწიფო დაზღვევასა და დამსაქმებელს შორის, ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის თვალსაზრისით, არ წარმოადგენს სადავოს.[[62]](#footnote-62) ამასთან ერთად, სასამართლოს აზრით, **დედათა დაცვის საზოგადოებრივი ვალდებულება, სცილდება მათი დაცვის მხოლოდ შრომით-სამართლებრივ ფარგლებს**.[[63]](#footnote-63)  სასამართლოს განმარტებით, ანაზღაურების ვალდებულება არ შეიძლება იქნეს მიჩნეული უსაფუძვლოდ მხოლოდ იმის გამო, რომ დედათა დაცვის მოვალეობა ზოგადად არ წარმოადგენს დამსაქმებლის უშუალო პასუხისმგებლობას. დედათა დაცვის წესები ნაწილობრივ განეკუთვნება დასაქმებულთა დაცვის სამართლებრივ სფეროს, ვინაიდან ამ შემთხვევაში საქმე შეეხება დასაქმებულთა, კერძოდ კი, ქალების დაცვას იმ საფრთხეებისგან, რომლებიც ემუქრება მათ ჯანმრთელობას და რომლებიც სწორედ შესაბამისი სამუშაოს შესრულებასთან არის დაკავშირებული. დასაქმებულთა დაცვის უფლება წარმოადგენს „თანამედროვე შრომის სამართლის საფუძველს“ ("Urzelle des modernen Arbeitsrechts"), რომელიც საწარმოთა სოციალური ვალდებულებიდან და დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულზე ზრუნვის ვალდებულებიდან გამომდინარეობს. ბავშვის დაბადებამდე და დაბადების შემდეგ დედა ვერ მუშაობს მშობიარობასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის საფრთხეების გამო. ეს საფრთხეები, რომელთაგან დედა და ბავშვი დაცული უნდა იქნენ, უშუალოდ სამსახურეობრივ ურთიერთობებს უკავშირდება. მეორე მხრივ, იმისთვის, რომ დასაქმებულმა იარსებობს, იგი იძულებულია სრულად უნდა გამოიყენოს თავისი შრომისუნარიანობა. ასეთ პირობებში კი, ჯანმრთელობის სათანადოდ დაცვა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, როდესაც შესაბამისი კომპენსაციაა კანონით უზრუნველყოფილი. შესაბამისად, დედათა დაცვის ხარჯები მოქმედი წესებით ნაწილობრივ ეკისრება იმას, ვინც სამუშაოსთან დაკავშირებულ საფრთხეებზეა პასუხისმგებელი.[[64]](#footnote-64)  ამდენად, დასაქმებული დედების მიმართ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა, ასევე გამომდინარეობს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტიდან.  ანაზღაურებადი შვებულება, ძუძუთი კვების გაადვილების გზით, ხელს უწყობს ჩვილების ჯანსაღ განვითარებას და ჯანმრთელობას. შემოსავლის სხვადასხვა დონის ქვეყნების შედეგები აჩვენებს, რომ დედის შვებულების უფრო ხანგრძლივი პერიოდი ამცირებს ჩვილ ბავშვთა სიკვდილიანობას.[[65]](#footnote-65) ზოგიერთი კვლევის თანახმად, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის ზრდამ შეამცირა ახალშობილებსა და ბავშვებში სიკვდილიანობის მაჩვენებელი ევროპის 9 ქვეყანაში, 1969–დან 1994 წლამდე პერიოდში.[[66]](#footnote-66)  საქართველოს მთავრობამ აღიარა, რომ ადრეულ ასაკში სათანადო ზრუნვის ან რესურსების არარსებობამ შეიძლება სამუდამოდ დააზიანოს ბავშვი როგორც გონებრივად, ასევე ფიზიკურად, რაც ქვეყნის ადამიანური კაპიტალის განვითარებისა და ეკონომიკური წინსვლისთვისაც საზიანო იქნება.[[67]](#footnote-67)  დედისა და ბავშვისთვის მნიშვნელოვანია მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა იყოს გარანტირებული, ვაინაიდან ძუძუთი კვება უზრუნველყოფს დედისა და ბავშვის ფსიქოლოგიურ და ფიზიოლოგიურ კეთილდღეობას.  ამდენად, მშობიარობის შემდგომ პერიოდში დედის მიერ შვებულებით სარგებლობა ასევე მნიშვნელოვანია ბავშვზე ზრუნვის ინტერესებიდან გამომდინარე, მისი ჯანმრთელობისა და განვითარებისთვის. კონსტიტუციის 26-ე მუხლთან მიმართებით განხილული არგუმენტების გათვალისწინებით, განსახილველ შემთხვევაშიც, შვებულების უფლების რეალიზებისთვის აუცილებელია ის ანაზღაურებული იყოს შესაბამისი ოდენობით.  **საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი**  „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში − 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, 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.“  „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების №1 დანართით დამტკიცებული „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესიც“ ცალ-ცალკე განსაზღვრავს შრომის კოდექსის საფუძველზე და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის საფუძველზე მშობლის შვებულების ანაზღაურების წესს.  შვებულებების ანაზღაურების წესის მე-2 მუხლის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გაიცემა სადავო ნორმით განსაზღვრული **დახმარება,** ხოლო, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლით გათვალისწინებული ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებისთვის დასაქმებულს მიეცემა **ანაზღაურება.** ამავე წესის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შვებულების ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, 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.  ამდენად, საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალის მიერ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების გამოყენების შემთხვევაში, ხელფასის ოდენობით დასაქმებულის შვებულების ანაზღაურება სავალდებულოა და არ არის დამოკიდებული დამსაქმებლის თანხმობაზე.  მაგალითისთვის, თუ დასაქმებულის ხელფასი შეადგენს 1000 ლარს და ის სრულად ისარგებლებს ანაზღაურებადი მშობლის შვებულებით, შრომის კოდექსის შესაბამისად, მას შეიძლება მიეცეს ერთჯერადი სახით დახმარება 1000 ლარის ოდენობით, ხოლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად - 6000 ლარის ოდენობით.  აღნიშნული იწვევს შვებულების არათანაბარ გამოყენებას დასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფებში, კერძოდ, საჯარო მოხელის და ყველა სხვა დაქირავებით დასაქმებული ქალების შემთხვევაში, რაც პირდაპირ გამოწვეულია აღნიშნული ჯგუფებისთვის არათანაბარი ფულადი დახმარების უზრუნველყოფით შვებულების ანაზღაურებადი პერიოდის განმავლობაში.  საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი განამტკიცებს სამართლის წინაშე ყველას თანასწორობის პრინციპს. აღნიშნული კონსტიტუციური ნორმით აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „თანასწორობის ფუნდამენტური უფლების დამდგენი ნორმა წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც ზოგადად გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. კანონის წინაშე თანასწორობის უზრუნველყოფის ხარისხი ობიექტური კრიტერიუმია ქვეყანაში დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებების უპირატესობით შეზღუდული სამართლის უზენაესობის ხარისხის შეფასებისათვის. ამდენად, ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.“[[68]](#footnote-68)  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „(...) ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან.“[[69]](#footnote-69) „(...) თანასწორობის იდეა ემსახურება შესაძლებლობების თანასწორობის უზრუნველყოფას, ანუ ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობების გარანტირებას“.[[70]](#footnote-70)  საკონსტიტუციო სასამართლოს პოზიციით, „თანასწორობის უფლების შეზღუდვას ადგილი ექნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ აშკარაა არსებითად თანასწორი პირების მიმართ უთანასწორო მოპყრობა (ან არსებითად უთანასწორო პირების მიმართ თანასწორი მოპყრობა)“.[[71]](#footnote-71) ამდენად, პირველ რიგში უნდა დადგინდეს, იწვევს თუ არა სადავო ნორმებით დადგენილი წესი არსებითად თანასწორი პირების დიფერენცირებას. რისთვისაც, უნდა გამოიკვეთოს შესადარებელი პირები.  შესადარებელ პირთა დიფერენცირება  განსახილველ შემთხვევაში, მშობლის შვებულების ანაზღაურებას სავალდებულო ხასიათი აქვს, მხოლოდ იმ შრომით ურთიერთობებში, რომელზეც საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ვრცელდება, განსხვავებით იმ შრომითი ურთიერთობებისგან, რომლებიც შრომის კოდექსით რეგულირდება.  ამდენად, შესადარებელ პირებს წარმოადგენენ ერთი მხრივ, მშობლის შვებულებით მოსარგებლე დასაქმებული ქალები, რომლებიც არიან საჯარო მოხელეები, მეორე მხრივ კი, მშობლის შვებულებით მოსარგებლე დასაქმებული არასაჯარო მოხელე ქალები.  შესადარებელ პირთა შორის დიფერენცირება იმაში გამოიხატება, რომ საჯარო მოხელეებს, სავალდებულო წესით სრულად ეძლევათ შვებულების ანაზღაურება, არასაჯარო მოხელე ქალების შემთხვევაში კი, შვებულების ანაზღაურებისთვის არ არის დადგენილი ამგვარი ვალდებულება.  შესადარებელ პირთა არსებითად თანასწორობა  უნდა აღინიშნოს, რომ დიფერენცირებული მოპყრობის არსებობა არ არის საკმარისი კანონის წინაშე თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების შეზღუდვის დასადგენად. ამისათვის აგრეთვე აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა ხორციელდებოდეს არსებითად თანასწორი პირების მიმართ. მოცემულ შემთხვევაში შესადარებელ პირებს ერთმანეთისაგან განასხვავებთ მხოლოდ ერთი გარემოება - შრომითი საქმიანობის სფეროდან გამომდინარე არსებული საჯარო მოხელის სტატუსი.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, „არსებითად თანასწორობის საკითხი უნდა შეფასდეს არა ზოგადად, არამედ კონკრეტულ სამართალურთიერთობასთან კავშირში. დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები“.[[72]](#footnote-72)  იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს ადამიანის უფლებათა კონვენციის მე-14 მუხლის (თანასწორობის უფლება) ქვეშ, აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არა აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე.ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.[[73]](#footnote-73)  განსახილველ შემთხვევაში შესადარებელ ჯგუფებს მიეკუთვნებიან დასაქმებული ქალები, რომლებიც ახორციელებენ ანაზღაურებად შრომით საქმიანობას და სურთ ანაზღაურებადი მშობლის შვებულების სარგებლობა. როგორც უკვე აღინიშნა, შესადარებელ პირებს შორის ერთადერთ განმასხვავებელს წარმოადგენს საქმიანობის სექტორიდან გამომდინარე არსებული სტატუსი - საჯარო მოხელეა დასაქმებული თუ არასაჯარო მოხელე.  საჯარო მოხელე და არასაჯარო მოხელე ქალებს, ანაზღაურებადი მშობლის შვებულებით სარგებლობის მიზნიდან გამომდინარე, აქვთ თანაბარი საჭიროებები, შესაბამისად, მათი ინტერესი, მიიღონ გათვალისწინებული მშობლის შვებულების ანაზღაურება არის თანაბარი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის მიზნებისათვის, შესადარებელი პირები არიან არსებითად თანასწორი სუბიექტები და სადავო ნორმებით იზღუდება სამართლის წინაშე მათი თანასწორობის უფლება.  აღსანიშნავია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული კონვენცია[[74]](#footnote-74) და ევროპის გაერთიანებების საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC[[75]](#footnote-75) არ ახდენს დაწესებული სტანდარტების დიფერენცირებას იმის მიხედვით, თუ რომელ სექტორშია (კერძო თუ საჯარო) დასაქმებული ქალი. შესაბამისად, აღნიშნული საერთაშორისო დოკუმენტებიც მინიმალურ სტანდარტებთან მიმართებით შესადარებელ პირებს არსებითად თანასწორად განიხილავს.  ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგადად საჯარო სამსახური და კერძო სამსახურის დაფინანსების წყარო განსხვავდება, როგორც უკვე განვიხილეთ, სახელმწიფოს თანაბარი ვალდებულება აქვს ორივე შესადარებელ პირთა წრის მიმართ. თუმცა, სახელმწიფოს შეუძლია აღნიშნული ვალდებულების უზრუნველყოფისთვის, პოლიტიკური მიზანშეწონილობიდან გამომდინარე, დიფერენცირებული მიდგომა გამოიყენოს და თავად გადაწყვიტოს თუ რა სახის სქემას შეიმუშავებს არასაჯარო მოხელე ქალების შვებულების ანაზღაურების დაფინანსებისთვის.  შეზღუდვის კონსტიტუციურობა  საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით გარანტირებული სამართლის წინაშე თანასწორობის უფლება არ არის აბსოლუტური და შესაძლებელია, დემოკრატიულ სახელმწიფოში მისი შეზღუდვა. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „დიფერენცირებული მოპყრობისას ერთმანეთისაგან უნდა განვასხვაოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს. დისკრიმინაციას ექნება ადგილი, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს. მაშასადამე, დისკრიმინაცია არის მხოლოდ თვითმიზნური, გაუმართლებელი დიფერენციაცია, სამართლის დაუსაბუთებელი გამოყენება კონკრეტულ პირთა წრისადმი განსხვავებული მიდგომით. შესაბამისად, თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ და გაუმართლებელ განსხვავებას.“[[76]](#footnote-76)  საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დიფერენცირების არსებობის ყველა ინდივიდუალურ შემთხვევაში მისი დისკრიმინაციულობის მასშტაბი იდენტური არ არის და დამოკიდებულია უთანასწორო მოპყრობის თავისებურებებზე. „ცალკეულ შემთხვევაში ის შეიძლება გულისხმობდეს ლეგიტიმური საჯარო მიზნების არსებობის დასაბუთების აუცილებლობას ... სხვა შემთხვევებში ხელშესახები უნდა იყოს შეზღუდვის საჭიროება თუ აუცილებლობა. ზოგჯერ შესაძლოა საკმარისი იყოს დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა.“[[77]](#footnote-77)  დამკვიდრებული სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, თანასწორობის უფლებასთან სადავო ნორმების შეფასებისას, ჩარევის ინტენსივობისა და დიფერენცირების ნიშნის გათვალისწინებით, სასამართლო იყენებს რაციონალური დიფერენცირების ან შეფასების მკაცრ ტესტს.  საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, დიფერენცირების ინტენსივობის განსაზღვრისას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება იმას, თუ „არსებითად თანასწორი პირები რამდენად მნიშვნელოვნად განსხვავებულ პირობებში იმყოფებიან, დიფერენცირება რამდენად მკვეთრად დააცილებს ამ უკანასკნელთ კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობებში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობებიდან.“[[78]](#footnote-78) განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ნორმები ითვალისწინებს უფლებაში მაღალი ინტენსივობით ჩარევას, ვინაიდან, საჯარო საქმიანობის განხორციელების შემთხვევაში, ქალებს სავალდებულო წესით სრულად უნაზღაურდებათ კუთვნილი შვებულება, განსხვავებით არასაჯარო მოხელე ქალებისაგან, რომელთა მშობლის შვებულების ანაზღაურების საკითხი დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და შესაძლებელია საერთოდ ანაზღაურების გარეშე დარჩნენ. ამდენად, სადავო ნორმების კონსტიტუციურობის საკითხი უნდა გადაწყდეს შეფასების მკაცრი ტესტის გამოყენებით.  ნორმის კონსტიტუციურობის შეფასებისათვის აუცილებელია, პირველ რიგში, დადგინდეს, სადავო რეგულაცია ემსახურება თუ არა ლეგიტიმური მიზნის მიღწევას. „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში დიფერენცირების შეფასებისას აუცილებელია დადგინდეს, რამდენად არის სახელმწიფოს მიერ უთანასწორო მოპყრობა აუცილებელი და არსებობს თუ არა დაუძლეველი სახელმწიფო ინტერესი.“[[79]](#footnote-79) „(...) ასევე მნიშვნელოვანია, რომ შეზღუდვით დაცული სიკეთე უფლებაში ჩარევის შედეგად ხელყოფილ ინტერესზე აღმატებული იყოს.“[[80]](#footnote-80)  როგორც უკვე განვიხილეთ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს მეწარმეობის თავისუფლება. კანონის იმპერატიული ნორმები, რომლებიც დასაქმებულის დაცვის მიზნით შრომით ხელშეკრულებას არეგულირებს, როგორც წესი, წარმოადგენს ბარიერს მეწარმისათვის, ვინაიდან იგი იზღუდება თანამშრომლის დაქირავებისას, უჩნდება დამატებითი ხარჯები და ა.შ.. შესაბამისად, კერძო სექტორის მიმართ დადგენილი არასავალდებულო წესი მიმართულია თავისუფალი მეწარმეობის ხელშეწყობის ლეგიტიმური მიზნის მიღწევისაკენ. აღნიშნულ ორ კონსტიტუციურ უფლებას შორის სახელმწიფოს მიერ ბალანსის დაცვის საკითხი უკვე შევაფასეთ კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის კონტექსტში, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის უფლების საპასუხოდ სახელმწიფო უფლებამოსილი დამსაქმებელი დაავალდებულოს მინიმალური ანაზღაურების ფარგლებში ან/და თავად აანაზღაუროს ის მინიმალური ოდენობა რაც კონსტიტუციიდან გამომდინარეობს. ამ მხრივ, სახელმწიფოს დაფინანსების სქემის შემუშავებისა და ფინანსური ტვირთის გონივრულად გადანაწილების ფართო არჩევანი გააჩნია, რომლის მაგალითებიც ზემოთ განვიხილეთ.  რაც შეეხება უშუალოდ, სახელმწიფოს მიერ არასაჯარო მოხელეთა მშობლის შვებულების ანაზღაურების საკითხს, როგორც ეს საჯარო მოხელეებთან მიმართებით არის, განსახილველ შემთხვევაში საბიუჯეტო რესურსის ამოწურვადობის და მისი ოპტიმალური ხარჯვის ინტერესის გათვალისწინებით, სადავო ნორმებით დადგენილი შეზღუდვის მიზანს შესაძლოა წარმოადგენდეს საბიუჯეტო რესურსის დაზოგვა. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სახელმწიფოს ფისკალური და ეკონომიკური უსაფრთხოება მნიშვნელოვან ლეგიტიმურ ინტერესს წარმოადგენს და მისთვის საფრთხის შექმნა, თავისთავად, ვერ იქნება მოაზრებული ადამიანის რომელიმე ძირითადი უფლებით დაცული სფეროს ნაწილად. (...) ამ პროცესში ხარჯების ოპტიმიზაციისა და, მათ შორის, გონივრული ბალანსის დაცვის მიზნით დადგენილი გარკვეული შეზღუდვები შესაძლებელია, რიგ შემთხვევებში, გამართლებული იყოს, თუმცა იმ შემთხვევაში, **როდესაც სამართალურთიერთობა უკავშირდება არსებული საბიუჯეტო რესურსების თანაბრად გადანაწილებას არსებითად თანასწორი სუბიექტებისათვის, თავისთავად, საბიუჯეტო სახსრების დაზოგვის ინტერესი ვერ გამოდგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით დაცული კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების შეზღუდვის რაციონალურობის მტკიცების საფუძვლად**.“[[81]](#footnote-81)  განსახილველ შემთხვევაში სადავო ნორმებით დადგენილი დიფერენცირება უნდა აკმაყოფილებს მკაცრი შეფასების ტესტის მოთხოვნებს, კერძოდ კი, უნდა არსებობდეს დაუძლეველი საჯარო ინტერესი. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, იმ პირობებში როდესაც სახელმწიფო, უფლებამოსილია შეიმუშაოს კონსტიტუციის შესაბამისი ანაზღაურების დაფინანსების სხვადასხვა მექანიზმი, რომელიც თანხვედრაში იქნება სახელმწიფოს ფისკალურ და ეკონომიკურ ინტერსებთან, დაუძლეველ ინტერესზე მითითება გაუმართლებელია. ამდენად, საბიუჯეტო სახსრების დაზოგვისა თუ მეწარმეობის თავისუფლების ინტერესი არ გამოდგება სადავო ნორმებით დადგენილი შეზღუდვის მიზნებისთვის დაუძლეველ საჯარო ინტერესად.  ზოგადად, როდესაც კერძო სექტორთან შედარებით, საჯაროს სექტორში დასაქმებული ქალების რაოდენობა მცირეა და მკვეთრად განსხვავდება ერთმანეთისგან, საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა მიმართ დადგენილი არათანაბარი შრომის პირობების მიზანი შეიძლება ასევე იყოს საჯარო სამსახურში ქალების დასაქმების წახალისება. თუმცა, სტატისტიკური მონაცემების თანახმად არც ამგვარი გამოწვევის წინაშე დგას საქართველოში არსებული შრომის ბაზარი. მეტიც, საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა აჭარბებს დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის ნახევარს (საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგი) 58% არის დასაქმებული ქალი, ხოლო 42% კაცი), თუ არ ჩავთვლით შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეებს (შინაგან საქმეთა სამინისტროში დასაქმებულ მამაკაცთა მაღალი პროცენტი განპირობებულია ძალოვან სტრუქტურებში დასაქმებულ მამაკაცთა სიმრავლით).[[82]](#footnote-82)  ზოგადად, კადრების დაინტერესების მიზნით, საჯარო მოხელეთათვის მშობლის შვებულების ანაზღაურება შეიძლება ასევე განპირობებული იყოს საჯარო სამსახურში არსებული დაბალი ანაზღაურების გამო. თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ კერძო სექტორში, გარკვეულ სფეროებში, იმაზე დაბალ ანაზღაურებას იღებენ ქალები ვიდრე საჯარო მოხელეები. მაგალითად, ამ პრობლემის წინაშე მთლიანი საჯარო განათლების სექტორი დგას, სადაც ძირითადად ქალები არიან დასაქმებულნი[[83]](#footnote-83) (ისინი არ არიან საჯარო მოხელეები და შრომის კოდექსით დადგენილი ანაზღაურების წესი ვრცელდება) და, რომელიც, ერთ-ერთი ყველაზე დაბალანაზღაურებად სექტორს წარმოადგენს საქართველოს შემთხევაში (მაგ., 2018 წელს,[[84]](#footnote-84) განათლების სფეროში დასაქმებულთა ხელფასი ქვეყნის საშუალო ხელფასის მხოლოდ 57%-ს შეადგენდა).[[85]](#footnote-85)  ამდენად, როგორც უკვე არაერთხელ აღინიშნა, დასაქმებული ქალის მშობლის შვებულების ანაზღაურებას განაპირობებს, მის მიერ საქმიანობის განხორციელების სექტორიდან გამომდინარე მინიჭებული სტატუსი. საჯარო და არასაჯარო მოხელე ქალებს აქვთ თანაბარი საჭიროებები, შესაბამისად, მათი ინტერესი, მიიღონ მშობლის შვებულების ანაზღაურება არის თანაბარი. სრულიად გაუმართლებელია, რომ საჯარო მოხელე ქალის შემთხვევაში მშობლის შვებულების ანაზღაურებას გააჩნდეს განსხვავებული ბუნება. ამასთან, საჯარო და კერძო დასაქმების სფეროში ანაზღაურების ოდენობა შეიძლება იყოს თანაბარი ან რომელიმე მათგანი მცირედით ან მნიშვნელოვნადაც ჩამოუვარდებოდეს მეორეს.  ამდენად ყოველგვარი დამატებითი მსჯელობის გარეშე, თავისთავად ცხადია, რომ მსგავს დიფერენცირებას არ გააჩნია რაიმე ლოგიკური ახსნა. არ არსებობს საჯარო და არასაჯარო მოხელე ქალების დიფერენციაციის აბსოლუტურად აუცილებელი ან/და უფლებაში ამგვარი ჩარევის დაუძლეველი საჯარო ინტერესი. შესაბამისად, სადავო ნორმით დადგენილი წესი დისკრიმინაციულია და ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნებს.  არსებითად უთანასწორო პირების მიმართ თანასწორი მოპყრობა  გარდა ზემოაღნიშნულისა, მიგვაჩნია, რომ სადავო ნორმით დადგენილი წესის დისკრიმინაციულობას ასევე განაპირობებს, არსებითად უთანასწორო პირთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა. კერძოდ, კანონმდებლობა, როგორც დასაქმებული ქალის, ისე დასაქმებული კაცის მიმართ თანაბრად განსაზღვრავს სავალდებულო ანაზღაურებადი შვებულების წესს.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობების განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისათვის არსებითად თანასწორთ შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწოროებს - პირიქით.“[[86]](#footnote-86)  ზოგადად, სამართლის წინაშე თანასწორობის უფლება იზღუდება, როდესაც კანონმდებელი დიფერენცირებულ მდგომარეობაში აქცევს არსებითად თანასწორ პირებს. საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში ასევე გვხვდება შემთხვევები, როდესაც სასამართლომ კანონმდებლის მიერ თანაბარი მოპყრობა თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების შეზღუდვად მიიჩნია,[[87]](#footnote-87) ვინაიდან იგი არსებითად უთანასწორო პირების მიმართ ხორციელდებოდა. ამდენად, „თანასწორობის უფლების მიზანია, პირები აღჭურვოს მსგავსი უფლებებითა და ვალდებულებებით, ხოლო რიგ შემთხვევებში, ასევე დააბალანსოს მათი ბუნებიდან მომდინარე ფაქტობრივი უთანასწორობა და არსებითად უთანასწორო პირებს განსხვავებული უფლება-ვალდებულებები დაუდგინოს. (...) სასამართლომ უნდა შეაფასოს ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფ პირებს რამდენად მისცა ერთნაირი შესაძლებლობები კანონმდებელმა ან/და ხომ არ უნდა მიეცა კანონმდებელს სხვადასხვა შესაძლებლობები პირთა არსებითად უთანასწორობის გამო.“[[88]](#footnote-88)  შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს დასაქმებული ქალისა და დასაქმებული კაცის განსხვავებულ საჭიროებებს და სავალდებულო წესით ანაზღაურებადი შვებულებით ორივე დასაქმებულს წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით თანაბრად უზრუნველყოფს.[[89]](#footnote-89) კერძოდ, მიუხედავად იმისა რომ ორსულობისა და მშობიარობის გამო დასაქმებული ქალის საჭიროებები სრულიად განსხვავებულია დასაქმებული კაცისგან, **სადავო ნორმა ორივე შესადარებელი პირის მიმართ ადგენს ერთნაირ მოპყრობას და ორივეს შემთხვევაში დამსაქმებლის ვალდებულება შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით ერთნაირია - როგორც ქალი, ისე კაცი დასაქმებულის მიერ მშობლის შვებულებით სარგებლობისას დამსაქმებელი საკუთარი კეთილი ნების საფუძველზე წყვეტს ანაზღაურების საკითხს.**  ამდენად, ორსულობისა და მშობიარობის გამო ქალის განსაკუთრებული საჭიროებების გათვალისწინებით, პირთა ეს ორი წრე ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების ანაზღაურების მიზნებისთვის განხილულ უნდა იქნენ არსებითად უთანასწოროდ.  აქვე უნდა განმარტოთ, რომ როგორც აღვნიშნეთ, ორივე მშობელს გააჩნია ბავშვზე ზრუნვისა და მისი განვითარების ხელშეწყობის თანაბარი ფუნქცია, შესაბამისად, დედასაც და მამასაც უნდა ჰქონდეს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება გარანტირებული. თუმცა, განსახილველი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებიდან გამომდინარე, მამის მიერ მშობლის შვებულების ანაზღაურების საკითხის კონსტიტუციურობის შეფასებას არ ვითხოვთ. ორსულობის, მშობიარობისა და ძუძუთი კვების გამო დედის პირველადი საჭიროებების, ამასთან შრომის ბაზარზე ქალების წინაშე არსებული გამოწვევების გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანად მიგვაჩნია პირველ რიგში დედის ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით გარანტირების საკითხის გადაწყვეტა.  ამასთანავე, თავად კანონმდებელიც აღიარებს შესადარებელ პირებს შორის არსებით სხვაობას, ხედავს დასაქმებული ქალების მიმართ განსახვავებული რეგულირების დადგენის საჭიროებას და ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებას დედის ექსკლუზიურ უფლებად განსაზღვრავს.[[90]](#footnote-90) თუმცა, შვებულების სავალდებულო ანაზღაურების ნაწილში, თანაბარ ფაქტობრივ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირებს.  მოცემულ შემთხვევაში დიფერენცირების ნიშნი არის სქესი, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლში სახელდებით არის მითითებული და წარმოადგენს შეფასების მკაცრი ტესტის გამოყენების საფუძველს. როგორც ზემოთ მივუთითეთ, უფლების შეზღუდვის შეფასების მკაცრი ტესტი გულისხმობს თანაზომიერების პრინციპის გამოყენებას. ამასთანავე, ამ ტესტის ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს **„სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი**.“[[91]](#footnote-91)  ლეგიტიმური მიზანი მკაცრი ტესტის ფარგლებში შევაფასეთ და აღვნიშნეთ, რომ კერძო სექტორის მიმართ დადგენილი არასავალდებულო წესი მიმართულია თავისუფალი მეწარმეობის ხელშეწყობის ლეგიტიმური მიზნის მიღწევისაკენ. აღნიშნულ ორ კონსტიტუციურ უფლებას შორის სახელმწიფოს მიერ ბალანსის დაცვის საკითხი უკვე შევაფასეთ კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის კონტექსტში, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის უფლების საპასუხოდ სახელმწიფო უფლებამოსილია დამსაქმებელი დაავალდებულოს მინიმალური ანაზღაურების ფარგლებში ან/და თავად აანაზღაუროს ის მინიმალური ოდენობა რაც კონსტიტუციიდან გამომდინარეობს. ამ მხრივ, სახელმწიფოს დაფინანსების სქემის შემუშავებისა და ფინანსური ტვირთის გონივრულად გადანაწილების ფართო არჩევანი გააჩნია, რომლის მაგალითებიც ზემოთ განვიხილეთ.  ამასთან, იმ პირობებში როდესაც სახელმწიფო, უფლებამოსილია შეიმუშაოს კონსტიტუციის შესაბამისი ანაზღაურების დაფინანსების სხვადასხვა მექანიზმი, რომელიც თანხვედრაში იქნება სახელმწიფოს ფისკალურ და ეკონომიკურ ინტერსებთან, დაუძლეველ ინტერესზე მითითება გაუმართლებელია. ამდენად, საბიუჯეტო სახსრების დაზოგვისა თუ მეწარმეობის თავისუფლების ინტერესი არ გამოდგება სადავო ნორმებით დადგენილი შეზღუდვის მიზნებისთვის დაუძლეველ საჯარო ინტერესად.  სახელმწიფომ ვალდებულია დააბალანსოს ქალისა და კაცის ბუნებიდან მომდინარე ფაქტობრივი უთანასწორობა და არსებითად უთანასწორო პირებს განსხვავებული უფლება-ვალდებულებები დაუდგინოს. ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ქალი ბუნებრივად ვერ იქნება კოლეგა კაცთან თანაბარ პირობებში. თუ ქალი ამ პერიოდში ვერ ისარგებლებს შვებულებით, ეს უარყოფითად იმოქმედებს მის საქმიანობის ხარისხზე და ზოგადად კარიერულ განვითარებაზე. სახელმწიფომ დე ფაქტო თანასწორობა უნდა უზრუნველყოს თანაბარი სასტარტო პირობების შექმნით, რაც განსახილველ შემთხვევაში მიიღწევა ქალისათვის ორსულობის/მშობიარობის გამო შვებულების ანაზღაურებით. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ნორმა არ აკმაყოფილებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით აღიარებულ თანასწორობის უფლებას.  **საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტი**  საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად“. „აღნიშნული კონსტიტუციური დებულება აკვალიფიცირებს სამართლის წინაშე თანასწორობის უფლების მოქმედებას სახელმწიფოს მიერ მამაკაცებსა და ქალებს შორის არსებითი თანასწორობის უზრუნველყოფის ხელშეწყობისკენ მიმართულ ღონისძიებებთან მიმართებით. ამდენად, საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტი **სახელმწიფოს უდგენს ვალდებულებას, კონკრეტული სქესის წარმომადგენელთა სპეციალური საჭიროებების მხედველობაში მიღებით, მიიღოს განსაკუთრებული ზომები სქესის ნიშნით პირთა შორის არსებული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად და არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად.“[[92]](#footnote-92)**  სადავო ნორმა და სასარჩელო მოთხოვნა შეეხება ქალების მიმართ, უშუალოდ სქესის გამო განსაკუთრებული საჭიროებებიდან (ორსულობა და მშობიარობა) გამომდინარე, სპეციალური სამართლებრივი რეჟიმისა და პრივილეგიის მიღების აუცილებლობას, ამდენად სადავო ნორმას ასევე მიმართება გააჩნია საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტთან.  „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების მიზანია, პირთათვის თანაბარი შესაძლებლობის მინიჭებით, უზრუნველყოს მათი უნარების თანაბარი რეალიზება, საზოგადეოებრივ სიკეთეებზე თანაბარი წვდომა. თუმცა ასევე აღსანიშნავია, რომ ადამიანის შესაძლებლობების რეალიზებაზე სამართლებრივი გარემოს მიღმა გავლენას ახდენს მრავალი სოციალური ასპექტი. სხვადასხვა სფეროებში კანონით თანაბარი მოპყრობა, რიგ შემთხვევებში, ვერ უზრუნველყოფს ადამიანის შესაძლებლობების თანაბრად რეალიზებას.“[[93]](#footnote-93)  „სწორედ ამგვარად, სამართლის მიღმა არსებული სოციალურ-პოლიტიკური უთანასწორობის წინააღმდეგ და შესაძლებლობების თანასწორად რეალიზების ხელშეწყობისკენ არის მიმართული საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება. უდავოა, რომ უმრავლეს სფეროებში ქალსა და მამაკაცს წარმატების მიღწევის და წარმატებული საქმიანობის ერთნაირი უნარები აქვთ. აღნიშნულის მიუხედავად, სქესთა შორის რეალური თანასწორობის, არსებული ერთნაირი უნარების თანაბრად რეალიზების უზრუნველყოფა არა მხოლოდ საქართველოში, არამედ მსოფლიოს, მათ შორის, განვითარებული დემოკრატიის ქვეყნებშიც კი მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს.“[[94]](#footnote-94)  ამდენად, ფორმალური თანასწორობის მიუხედავად, ხშირ შემთხვევაში, ქალის შრომის სასტარტო პირობები ორსულობისა და მშობიარობის გამო მნიშვნელოვნად შეზღუდულია. აღნიშნული არ უკავშირდება ქალების მიმართ დადგენილ რაიმე სამართლებრივ შეზღუდვებს, თუმცა ფაქტობრივი რეალობა მიუთითებს რომ ორსულობა და მშობიარობა, კერძოდ კი ამ პერიოდში შემოსავლის არ არსებობა, წარმოადგენს ქალების საქმიანობისთვის ბარიერს.  განსაკუთრებით ქალებისათვის, რომლებიც მუშაობენ დაბალანაზღაურებად, დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებზე,[[95]](#footnote-95) ორსულობა/მშობიარობის გამო შვებულებით გათვალისწინებული ანაზღაურების არ არსებობის პირობებში, შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა მცირდება. შესაბამისად, ქალები უფრო დიდი ალბათობით მიატოვებენ სამსახურს და ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ისინი მოგვიანებით კვლავ დაბრუნდნენ შრომის ბაზარზე. ეს ყოველივე კი პირდაპირ შეუწყობს ხელს ქალების სიღარიბის დონის ზრდას. გარდა ამისა, ქალები მცირეწლოვანი ბავშვებით უფრო მეტად შეეცდებიან არაფორმალური ან მოქნილი სამსახურის მოძიებას, რაც პირდაპირ გავლენას მოახდენს სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობებზე, ანაზღაურებასა და ხანდაზმულ ასაკში პენსიის ოდენობაზე.  ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების ანაზღაურების შემთხვევაში, ქალები ისარგებლებენ ამ შვებულებით, გამოიყენებენ ამ პერიოდს მშობიარობის შემდგომ გადაღლისა და ძალების აღსადგენად, აღნიშნული დადებითად იმოქმედებს მათ პროდუქტიულობასა და საქმიანობის ხარისხზე. გარდა ამისა, მათთვის სამსახურში დარჩენა ეკონომიკურად მიმზიდველი გახდება, რაც ზოგადად მათ ეკონომიკურ აქტივობას და ცხოვრების სტანდარტს გააუმჯობესებს. შესაბამისად, მინიმუმამდე შემცირდება შრომის ბაზარზე ის სხვაობა, რაც ქალს და კაცს აშორებს თანაბარ პირობებამდე, რეპროდუქციული უნარის გამო.  სწორედ ამ რეალობის გამო, საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტმა სახელმწიფოს დაუდგინა ფაქტობრივი საჭიროებიდან მომდინარე, მამაკაცების და ქალების თანასწორობის მიღწევისკენ მიმართული დამატებითი გარანტიების შექმნის უფლებამოსილება. ამ მექანიზმით, კონსტიტუცია სცდება ვიწროდ სამართლის წინაშე თანასწორობის იდეას, ცნობს და აღიარებს საზოგადობის წევრების უნარების თანასწორად რეალიზების მიღწევის საჭიროებას და სახელმწიფოსაგან მოითხოვს სპეციალური ღონისძიებების გატარებას.[[96]](#footnote-96)  კონსტიტუციის მიზანია პირთა შესაძლებლობების გამოვლენის ხელშემშლელი ფაქტორების ნეიტრალიზება და არა შედეგების თანასწორობის ხელოვნური უზრუნველყოფით წარმატების მისაღწევად ადამიანის შრომის უგულებელყოფა, პირის საკუთარი განვითარებისა და წარმატების დამსახურების მიხედვით მიღწევის იგნორირება. კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 ნაწილის მიზანია, შექმნას ისეთი გარემო, რომელშიც ქალი და მამაკაცი თანაბარი შრომითა და უნარებით თანაბარ წარმატებას მიაღწევენ. ხსენებული კი შესაძლებელია მიღწეულ იქნეს სქესთან დაკავშირებული და მისგან მომდინარე წარმატებისთვის ხელისშემშლელი ბარიერების დამაბალანსებელი მექანიზმების შექმნით.[[97]](#footnote-97)  შრომის ბაზარზე ქალების ფაქტობრივი თანასწორობის ხელშემწყობ ერთ-ერთ ასეთ მნიშვნელოვან გარემოებას სწორედ მშობლის შვებულების სათანადო ანაზღაურება წარმოადგენს. აღნიშნული ვალდებულების ერთ-ერთ საფუძველს კი საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტი ქმნის. |

**III  
შუამდგომლობები** *შენიშვნა* [[98]](#footnote-98)

1. შუამდგომლობა მოწმის, ექსპერტის ან/და სპეციალისტის მოწვევის თაობაზე

|  |
| --- |
| არ გვაქვს |

2. შუამდგომლობა სადავო ნორმის მოქმედების შეჩერების თაობაზე

|  |
| --- |
| არ გვაქვს |

3. შუამდგომლობა პერსონალურ მონაცემთა დაფარვის თაობაზე

|  |
| --- |
| არ გვაქვს |

4. შუამდგომლობა/მოთხოვნა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვის შესახებ

|  |
| --- |
| არ გვაქვს |

5. სხვა შუამდგომლობები

|  |
| --- |
| არ გვაქვს |

**IV  
თანდართული დოკუმენტები**

1. „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული სავალდებულო დანართები

|  |  |
| --- | --- |
| სადავო ნორმატიული აქტის ტექსტი | ☒ |
| ბაჟის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტი | ☒ |
| წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტი | ☒ |
| კონსტიტუციური სარჩელის ელექტრონული ვერსია | ☒ |
| მოსარჩელის საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის ასლი | ☐ |

2. სხვა დანართები *შენიშვნა* [[99]](#footnote-99)

|  |
| --- |
|  |

„საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 273 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „საკონსტიტუციო სამართალწარმოების მონაწილეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად გამოიყენონ თავიანთი უფლებები. საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წინასწარი შეცნობით ყალბი ცნობების მიწოდება იწვევს კანონით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობას“.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ხელმოწერის ავტორი/ავტორები | თარიღი | ხელმოწერა |
| 1. ნინო ლომჯარია |  |  |

1. თუ მოსარჩელეთა რაოდენობა არის ორი ან ორზე მეტი, თითოეული მოსარჩელის მონაცემები შეიყვანეთ თანმიმდევრულად და გამოიყენეთ ნუმერაცია. სარჩელიდან ცხადად უნდა ირკვეოდეს, რომელ მოსარჩელეს უკავშირდება ამ ველში შეყვანილი მონაცემი. თუ მოსარჩელე ერთდროულად არის რამდენიმე ქვეყნის მოქალაქე, მიუთითეთ შესაბამისი სახელმწიფოები. [↑](#footnote-ref-1)
2. კონსტიტუციურ სარჩელს უნდა ერთვოდეს წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტი. თუ წარმომადგენლების რაოდენობა არის ორი ან ორზე მეტი, იმოქმედეთ N1 შენიშვნის შესაბამისად. [↑](#footnote-ref-2)
3. მიუთითეთ ნორმატიული აქტის დასახელება, რომელიც შეიცავს, ადგენს სადავო ნორმებს. მიუთითეთ, ამ ნორმატიული აქტის მიმღების/გამომცემის დასახელება და მიღების/გამოცემის თარიღი. რამდენიმე ნორმატიული აქტის დამატების შემთხვევაში, გამოიყენეთ ნუმერაცია. [↑](#footnote-ref-3)
4. გთხოვთ ჩამოაყალიბოთ სასარჩელო მოთხოვნის ფორმალური მხარე. კერძოდ, რომელ სადავო ნორმას კონსტიტუციის რომელ მუხლთან, პუნქტთან, ქვეპუნქტთან ან/და წინადადებასთან ხდით სადავოდ. მიუთითეთ, კონკრეტული სადავო ნორმა (ნორმატიული აქტის სადავო შინაარსობრივი ნაწილის იდენტიფიკაციის საშუალებები მაგ. მუხლი, პუნქტი/ნაწილი, ქვეპუნქტი, წინადადება და ა.შ) და მის გასწვრივ საქართველოს კონსტიტუციის ის დებულება, რომლის მიმართაც მოითხოვთ აღნიშნული სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას. თუ სასარჩელო მოთხოვნის მოცულობიდან გამომდინარე ფორმაში მოცემული სივრცე არ იქნება საკმარისი, ფორმა იძლევა ველების დამატების შესაძლებლობას. თუ ტექნიკურად ვერ ახერხებთ ახალი ველების დამატებას, ბოლო ველში შეგიძლიათ მიუთითოთ ერთზე მეტი სადავო ნორმა და კონსტიტუციის დებულება. ასეთ შემთხვევაში გთხოვთ, გამოიყენეთ ნუმერაცია იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სასარჩელო მოთხოვნის ცხადად იდენტიფიცირება. [↑](#footnote-ref-4)
5. დაასაბუთეთ, რომ მოსარჩელე/მოსარჩელეები არიან უფლებამოსილი სუბიექტები მიმართონ საკონსტიტუციო სასამართლოს. საჭიროების შემთხვევაში წარმოადგინეთ არგუმენტაცია „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 313 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული კონსტიტუციური სარჩელის ან კონსტიტუციურის წარდგინების არსებითად განსახილველად მიუღებლობის სხვა საფუძვლების არარსებობის შესახებ. [↑](#footnote-ref-5)
6. გთხოვთ, წარმოადგინოთ დასაბუთება სადავო ნორმის (ნორმების) საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამის დებულებასთან მიმართებით არაკონსტიტუციურობის თაობაზე. თუ სადავო ნორმის (ნორმების) კონსტიტუციურობის შემოწმებას საქართველოს კონსტიტუციის რამდენიმე მუხლთან ითხოვთ, გთხოვთ, ცალ–ცალკე წარმოადგინოთ დასაბუთება. თუ სასარჩელო მოთხოვნის დასასაბუთებლად იშველიებთ ეროვნულ, საერთაშორისო ან/და სხვა ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკას ან/და კანონმდებლობას, აგრეთვე სამეცნიერო ან/და ანალიტიკურ ნაშრომებს, გთხოვთ, გააკეთოთ მკაფიო მითითებები შესაბამის წყაროზე მაგ.: დასახელება, პარაგრაფი, მუხლი, გვერდი და ა.შ. [↑](#footnote-ref-6)
7. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-7)
8. იქვე, 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-8)
9. იქვე, 37-ე მუხლის მე-4 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-9)
10. იქვე, 37-ე მუხლის მე-5 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-10)
11. თბილსის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 30 ოქტომბრის N2/8573-19 გადაწყვეტილება, გვ. 7-8, ხელმისაწვდომია: < [www.info.court.ge](http://www.info.court.ge) >; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ოქტომბრის №ას-325-310-2016 განჩინება, პ.35-40, ხელმისაწვდომია: < [www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge) >; [↑](#footnote-ref-11)
12. შვებულებების ანაზღაურების წესის მე-5 მუხლი; [↑](#footnote-ref-12)
13. იქვე, მე-9 მუხლის პირველი პუნქტი; [↑](#footnote-ref-13)
14. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე„საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-33; [↑](#footnote-ref-14)
15. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი; [↑](#footnote-ref-15)
16. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე„საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-32; [↑](#footnote-ref-16)
17. იქვე, II-32; [↑](#footnote-ref-17)
18. იქვე, II-33; [↑](#footnote-ref-18)
19. იქვე, II-40; [↑](#footnote-ref-19)
20. ეს შეიძლება იყოს სატვირთო ავტომობილის მძღოლის, პილოტის, ქირურგის შემთხვევა, რომელთა გადაღლილობამაც შესაძლოა, გამოიწვიოს უბედური შემთხვევა ან პროფესიული შეცდომა. Roozendaal W.L., Hoekstra R.F., “Working Hours and Overtime: Balancing Economic Interests and Fundamental Rights in a Globalized Economy”, paper presented at the Labour Law Research Network 2nd Conference, Amsterdam, 2015, 10; [↑](#footnote-ref-20)
21. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე„საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-35; [↑](#footnote-ref-21)
22. იქვე, II-36; [↑](#footnote-ref-22)
23. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/2/411 საქმეზე „შპს „რუსენერგოსერვისი“, შპს „პატარა კახი“, სს „გორგიტა“, გივი აბალაკის ინდივიდუალური საწარმო „ფერმერი“ და შპს „ენერგია“ საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ენერგეტიკის სამინისტროს წინააღმდეგ“, II-2; [↑](#footnote-ref-23)
24. იქვე, II-3; [↑](#footnote-ref-24)
25. იქვე, II-6; [↑](#footnote-ref-25)
26. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-51; [↑](#footnote-ref-26)
27. ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3oCub1H> >, საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული; [↑](#footnote-ref-27)
28. იქვე, მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი; [↑](#footnote-ref-28)
29. იქვე, მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-29)
30. ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3FxIhbx> >; [↑](#footnote-ref-30)
31. იქვე, პირველი მუხლის პირველი პუნქტი; [↑](#footnote-ref-31)
32. ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტი, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3oCub1H> >; [↑](#footnote-ref-32)
33. იქვე, მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-33)
34. ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), მე-2 მუხლი, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3FxIhbx> >; [↑](#footnote-ref-34)
35. შვებულების პოლიტიკისა და კვლევების საერთაშორისო ქსელი, შვებულების პოლიტიკისა და მასთან დაკავშირებული კვლევების მე -15 საერთაშორისო მიმოხილვა, 2019, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3nF36f4> >; [↑](#footnote-ref-35)
36. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 13 ნოემბრის Nას-581-552-2013 განჩინება; [↑](#footnote-ref-36)
37. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 213; [↑](#footnote-ref-37)
38. ingeman S., Steinau-Steinrück R., Mengel A., Employment & Labour Law in Germany, 2nd edition, Athens, 2008, 27; [↑](#footnote-ref-38)
39. გერმანიის ფედერაციული საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 18 ნოემბრის 1 BvR 302/96 გადაწყვეტილება § 109, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3kLdks8> >; [↑](#footnote-ref-39)
40. დამსაქმებლის განცხადებით, მის მიმართ თანასწორობის დარღვევა გამოიხატა იმაში, რომ იმ დამსაქმებლებს, რომლებსაც ბევრი მაღალანაზღაურებადი ქალი ჰყავდა დასაქმებული უარეს მდგომარეობაში იყო, ვიდრე ისინი, ვინც ქალებს მაღალ ანაზღაურებას არ უხდიდა. აქედან გამომდინარე, მას ასევე ერღვეოდა საქმიანობის თავისუფლად განხორციელების უფლება. მოსარჩელის განცხადებით, მისი ამგვარი ვალდებულება ასევე არ გამომდინარეობდა ძირითადი კანონის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტიდან, რომლის შესაბამისად, ნებისმიერ დედას გააჩნია საზოგადოების მიერ დაცვისა და ზრუნვის უფლება; [↑](#footnote-ref-40)
41. გერმანიის ფედერაციული საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 18 ნოემბრის 1 BvR 302/96 გადაწყვეტილება, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3kLdks8> >; [↑](#footnote-ref-41)
42. ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), მე-6 მუხლის მე-8 პუნქტი, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3oCub1H> >; [↑](#footnote-ref-42)
43. ISET, წინასწარი შუალედური ანგარიში, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება C183 - დედობის დაცვის კონვენცია სამუშაო ვერსია, 2021, გვ. 29; [↑](#footnote-ref-43)
44. ISET, წინასწარი შუალედური ანგარიში, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება C183 - დედობის დაცვის კონვენცია სამუშაო ვერსია, 2021, გვ. 27; [↑](#footnote-ref-44)
45. ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია, Maternity protection: Compliance with international labour standards, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3wXkJtk> >; [↑](#footnote-ref-45)
46. ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3oCub1H> >; [↑](#footnote-ref-46)
47. იქვე, მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-47)
48. იქვე, მე-7 მუხლი; [↑](#footnote-ref-48)
49. საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, დროებითი უუნარობის შემთხვევაში ანაზღაურება წინა ხელფასის 100%-ია (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „სამუშაოზე დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნის და გაცემის დამტკიცების წესი“ №87/ნ); [↑](#footnote-ref-49)
50. არ ვგულისხმობთ მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევას; [↑](#footnote-ref-50)
51. 1000 ლარი გაყოფილი 183 დღეზე (ანაზღაურებადი მშობლის შვებულების დღეების მთლიან რაოდენობაზე) და გამრავლებული 154.5-ზე (დედის შვებულების დღეების რაოდენობაზე); [↑](#footnote-ref-51)
52. საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2017 წლის შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება, გვ. 32; [↑](#footnote-ref-52)
53. ISET, წინასწარი შუალედური ანგარიში, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება C183 - დედობის დაცვის კონვენცია

    სამუშაო ვერსია, 2021, გვ. 43; [↑](#footnote-ref-53)
54. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, დედობის და მამობის შვებულება სამსახურში: სამართალი და პრაქტიკა მთელ მსოფლიოში, 2014; [↑](#footnote-ref-54)
55. ISET, წინასწარი შუალედური ანგარიში, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება C183 - დედობის დაცვის კონვენცია

    სამუშაო ვერსია, 2021, გვ. 16; [↑](#footnote-ref-55)
56. გაეროს ბავშვთა ფონდი, ძუძუთი კვების სასწაული, ხელმისაწვდომია: < <https://uni.cf/3xaeO49> >; [↑](#footnote-ref-56)
57. იქვე, გვ. 6; [↑](#footnote-ref-57)
58. იქვე, გვ. 4; [↑](#footnote-ref-58)
59. იქვე, გვ. 5; [↑](#footnote-ref-59)
60. იქვე, გვ. 8; [↑](#footnote-ref-60)
61. (BVerfGE 37, 121) [↑](#footnote-ref-61)
62. გერმანიის ფედერაციული საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 18 ნოემბრის 1 BvR 302/96 გადაწყვეტილება § 107, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3kLdks8> >; [↑](#footnote-ref-62)
63. იქვე, § 108; [↑](#footnote-ref-63)
64. იქვე, § 109; [↑](#footnote-ref-64)
65. გაეროს ბავშვთა ფონდი, Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies, Alison Earle and Jody Heymann, გვ. 4, ხელმისაწვდომია: < <https://uni.cf/3FwfBzC> >; [↑](#footnote-ref-65)
66. რუმი, კრისტოფერ ჯ., მშობლის შვებულება და ბავშვთა ჯანმრთელობა (1998 წლის მაისი). NBER სამუშაო დოკუმენტი No6554. ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3nF5fr8> >; [↑](#footnote-ref-66)
67. გაეროს ბავშვთა ფონდი, ჩვილ ბავშვთა სიცოცხლის შენარჩუნება და განვითარება, ხელმისაწვდომია: < <https://uni.cf/3nBCw6t> >; [↑](#footnote-ref-67)
68. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-1; [↑](#footnote-ref-68)
69. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის №1/3/534 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე ტრისტან მამაგულაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3; [↑](#footnote-ref-69)
70. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-1; [↑](#footnote-ref-70)
71. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის №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-10; [↑](#footnote-ref-71)
72. იქვე, II-17; [↑](#footnote-ref-72)
73. ECtHR, Eweida and others v. United Kingdom , nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, nos. 13378/05, 29/04/2008, 29/04/2008, § 60; [↑](#footnote-ref-73)
74. ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3oCub1H> >, საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული; [↑](#footnote-ref-74)
75. საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC – ფეხმძიმე მუშაკების და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშემწყობი ზომების დანერგვის შესახებ (მეათე ინდივიდუალური დირექტივა დირექტივის 89/391/EEC მე-16(1) მუხლის შესაბამისად); [↑](#footnote-ref-75)
76. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3; [↑](#footnote-ref-76)
77. იქვე, II-5; [↑](#footnote-ref-77)
78. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის №1/3/534 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე ტრისტან მამაგულაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-25; [↑](#footnote-ref-78)
79. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 8 ოქტომბრის №2/4/532,533 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ირაკლი ქემოკლიძე და დავით ხარაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-115; [↑](#footnote-ref-79)
80. იქვე, II-117; [↑](#footnote-ref-80)
81. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 25 ოქტომბრის №1/11/629,652 გადაწყვეტილება საქმეზე „ საქართველოს მოქალაქეები - როინ გავაშელიშვილი და ვალერიანე მიგინეიშვილი საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ“, II-36; [↑](#footnote-ref-81)
82. საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020 წლის საქმიანობის ანგარიში, გვ. 62, ხელმისაწვდომია: < <https://cutt.ly/PY5MJrJ> >; [↑](#footnote-ref-82)
83. გაეროს ანგარიშის თანახმად (ალტერნატიული მოხსენება ქალთა უფლებებისა და გენდერული საკითხების შესახებ საქართველოში; გაეროს ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტთან (CEDAW). თბილისი. 2014 წ.) 2013 წელს 67152 მასწავლებლიდან 57370 (ან 85,4%) ) ქალი იყო. ამავდროულად, განათლების სექტორში დასაქმებულების საშაულო ხელფასი ყველაზე დაბალია სხვა სექტორებთან შედარებით; [↑](#footnote-ref-83)
84. ISET, წინასწარი შუალედური ანგარიში, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება C183 - დედობის დაცვის კონვენცია სამუშაო ვერსია, 2021, გვ. 17; [↑](#footnote-ref-84)
85. იქვე; [↑](#footnote-ref-85)
86. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის №2/1/473 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონქაძე და სხვები საქართველოს ენერგეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ“, II-2; [↑](#footnote-ref-86)
87. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 22 დეკემბრის №1/1/477 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“; [↑](#footnote-ref-87)
88. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2019 წლის 24 ოქტომბრის №2/13/1329 განჩინება საქმეზე „ალექსანდრე ახალაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-8; [↑](#footnote-ref-88)
89. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი; [↑](#footnote-ref-89)
90. იქვე, 37-ე მუხლის მე-4 პუნქტი; [↑](#footnote-ref-90)
91. იქვე, II-6; [↑](#footnote-ref-91)
92. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 5 ივნისის N1/7/1320 საოქმო ჩანაწერი საქმეზე „ელგა მაისურაძე, ირმა გინტური და ლერი თოდაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3; [↑](#footnote-ref-92)
93. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 25 სექტემბრის №3/3/1526 გადაწყვეტილება საქმეზე „ა(ა)იპ მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანება „ახალი პოლიტიკური ცენტრი“, ჰერმან საბო, ზურაბ გირჩი ჯაფარიძე და ანა ჩიქოვანი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-24; [↑](#footnote-ref-93)
94. იქვე, II-25; [↑](#footnote-ref-94)
95. კომპანიები მზად არიან დაფარონ დედობის შვებულების ხარჯი ძირითადად იმ ქალი თანამშრომლებისთვის, რომლებიც მაღალკვალიფიციურები არიან და რომელთა გადამზადება და ჩანაცვლება სირთულეებთან არის დაკავშირებული. მაღალკვალიფიციური ქალი თანამშრომლების მხარდაჭერის სურვილი შეიძლება ამ პირების შენარჩუნების სურვილს უკავშირდებოდეს, რომლებსაც ნაკლები შემცვლელი ჰყავთ და/ან რომელთა განვითარებაში კომპანიებმა უფრო მეტი ინვესტიცია განახორციელეს და/ან უბრალოდ იმის გამო, რომ ეს ქალები მეტს გამოიმუშავებენ (განსხვავება ზღვრულ პროდუქტიულობასა და ხელფასს შორის) და ეს გამომუშავებული თანხა საკმარისზე მეტია ასეთი გადახდების განსახორციელებლად (ISET, წინასწარი შუალედური ანგარიში, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება C183 - დედობის დაცვის კონვენცია სამუშაო ვერსია, 2021, გვ. 29); [↑](#footnote-ref-95)
96. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 25 სექტემბრის №3/3/1526 გადაწყვეტილება საქმეზე „ა(ა)იპ მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანება „ახალი პოლიტიკური ცენტრი“, ჰერმან საბო, ზურაბ გირჩი ჯაფარიძე და ანა ჩიქოვანი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-27; [↑](#footnote-ref-96)
97. იქვე, II-28; [↑](#footnote-ref-97)
98. საქართველოს კონსტიტუცია და კანონმდებლობა მოსარჩელეს ანიჭებს საკონსტიტუციო სასამართლოსთვის სხვადასხვა ტიპის შუამდგომლობით მიმართვის შესაძლებლობას. წარმოდგენილ ველში შეგიძლიათ დააყენოთ შესაბამისი შუამდგომლობები. შუამდგომლობის წარმოდგენის შემთხვევაში, გთხოვთ, მიუთითოთ მისი საფუძვლიანობის დამადასტურებელი არგუმენტები, ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცებულებები. [↑](#footnote-ref-98)
99. გთხოვთ მიუთითოთ დანართის ნომერი, თანდართული დოკუმენტის დასახელება და მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები (არსებობის შემთხვევაში). [↑](#footnote-ref-99)