

ზეგანაკვეთური სამუშაო სასამართლო პრაქტიკაში

შპს „აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი“ კერძო სამართლის
ფაკულტეტის II კურსის სტუდენტი
შოთა იმნაძე

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია აღმოსავლეთ ევროპის
უნივერსიტეტის კერძო სამართლის ფაკულტეტზე, სამართლის
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
თბილისი, საქართველო
2020 წელი

ნაშრომის ხელმძღვანელი: ეკა ქარდავა,
სამართლის დოქტორი

საავტორო უფლება © 2020 წელი, [შოთა იმნაძე]

რეზიუმე

სამაგისტრო ნაშრომი ეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსის დადგენას, როგორც ქართული კანონმდებლობისა და სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, ასევე ევროპის 20 ქვეყნისა და სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციისეულ შეხედულებებზე დაყრდნობით. ასევე ნაშრომი ეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამიჯვნას ზედმეტად ნამუშევარ დროსა და ჭარბი საათებისაგან. ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალურ ხარნგრძლივობას დღის, კვირის, თვისა თუ წლის ჭრილში, ამათან სხვადასხვა ქვეყნების მაგალითზე ყურადღებაა გამახვილებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს კანონისმიერ და ხელშეკრულებისეულ ბუნებაზე. ნაშრომში წარმოჩენილია ამ საკითხის აქტუალობა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობა. ნაშრომის ფარგლებში შესრულებული ტენდენციის კვლევა კიდევ ერთი დასტურია იმისა, რომ ქართულ შრომის ბაზარზე დასაქმებულთა უმეტესი ნაწილი ელემენტარულ დონეზეც კი არ არის ინფორმირებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსის შესახებ, რაც მიუთითებს როგორც სახელმწიფოს ასევე სხვადასხვა ორგანიზაციების უფრო მეტად გააქტიურების აუცილებლობაზე

ნაშრომში წამოჩენილია ავტორისეული ხედვა კონკრეტული შემთხვევების გადაწყვეტისა კერძოდ, რა შეიძლება დაკვალიფიცირდეს მუშაკის ზეგანაკვეთურ შრომად და რა შემთხვევაში ექვემდებარება იგი ანაზღაურებას ჩვეულებრივი საათობრივი საათებისაგან გაზრდილი მარჟით.

Abstract

This thesis is devoted to the definition of the essence of overtime work both in accordance with Georgian law and in accordance with judicial practice, as well as based on the opinions of 20 European countries and various international organizations. The thesis also discusses the separation of overtime from excess time and additional time. The maximum duration of overtime work per day, week, month or year, as exemplified by different countries focusing on the legal and contractual nature of overtime. The work emphasizes the relevance of this issue and the need to create a unified judicial practice. The study carried out in the frame of this thesis is another proof that the majority of employees in the Georgian labor market are not even aware of the essence of overtime work, which indicates the need for greater activation of both the state and various organizations.

The work presents the author's vision of solving specific cases, in particular, what can be qualified as overtime work of an employee and in what cases he is payable with an increased margin compared to ordinary hours.

შინაარსი

1. შესავალი
2. საკითხის აქტუალობა, კვლევის მიზანი, კვლევის მეთოდოლოგია;
3. ლიტერატურის მიმოხილვა;
4. ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში.
5. სასამართლო პრაქტიკა.
6. ზეგანაკვეთურის სამუშაო საათების ანაზღაურების ტენდენციის კვლევა და მისი შედეგები.
7. დასკვნა
8. დანართი №1
9. დანართი №2
10. ბიბლიოგრაფია

I. შესავალი

საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ განხილული შრომითი დავების 92% მომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან. აღსანიშნავია, ისიც, რომ გარდა წყვეტის კანონიერებისა, ამავე სასარჩელო წარმოების ფარგლებში მოსარჩელების უმეტესობა ითხოვს დისკრიმინაციის დადგენას, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოებისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებასა და სხვა, რაც უდავოდ მიანიშნებს იმაზე, რომ შრომით ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებულები სამუშაოს შენარჩუნების მიზნით იძულებულნი არიან, შრომითი ურთიერთობის პერიოდში არ მოითხოვონ ზემოთდასახელებული საკითხების გადაწყვეტას.

მიუხედავად შრომითი დავების სტატისტიკისა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე დავები საკმაოდ მწირია, ასევე რთულია მოსარჩელეთა მიერ მტკიცების სტანდარტის დაძლევა. კერძოდ, მოსარჩელეთა მტკიცების საგანს წარმოადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების პერიოდი, მოცულობა და სამუშაოთა შესრულების დავალების დამსაქმებლის მხრიდან წარმომავლობა, რაც ამჟამინდელი რეგულაციების გათვალისწინებით რთულია, ვინაიდან კანონმდებლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით მინიმალისტურად არის განსაზღვრული მხარეების უფლება-მოვალეობები.

ევროკავშირის დირექტივა №9304, რომელიც ასოცირების ხელშეკრულების ფარგლებში საქართველოს შესასრულებელი აქვს 2021 წლამდე, ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარის დადგენა/განსაზღვრას, რასაც არ არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი – შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია (თუმცა შრომის კოდექსში შესატან ცვლილებათა პაკეტში ეს გათვალისწინებულია). ერთადერთი შემაკავებელი, ჩვენი კანონმდებლობის მიხედვით, არის ცვლიანობის

განრიგის პირობებში მუშაობისას 12 საათიანი დასვენების ვალდებულება, რომლის მიხედვითაც 84 საათის მუშაობა არის შესაძლებელი კვირის განმავლობაში. ეს საკითხი დარეგულირებული იყო ჯერ კიდევ 1973 წლის საბჭოთა შრომის კანონთა კოდექსით, რომლის მიხედვითაც (მუხლი 56) თითოეული მუშის ან მოსამსახურის ზეგანაკვეთური მუშაობა ზედიზედ ორი დღის განმავლობაში არ უნდა ყოფილიყო ოთხ საათზე მეტი ხოლო კალენდარული წლის განმავლობაში 120 საათზე მეტი.

გარკვეულ პრობლემებს ქმნის ისიც, რომ კანონი არ განსაზღვრავს კვირის დასვენების ანუ უქმე დღეს, და ეს დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, (ცვლილებათა პაკეტში ეს საკითხი ასევე გათვალისწინებულია) იმ დროს, როდესაც ევროკავშირის ქვეყნებში სულ მცირე 1 უქმე დღე არის გათვალისწინებული კანონმდებლობით სრულწლოვანი პირის შემთხვევაში. ამასთან აღსანიშნავია ისიც, რომ ჯერ კიდევ 1921 წლის საქართველოს კონსტიტუციით (მუხლი 123) დადგენილი იყო როგორც კვირაში განმავლობაში სამუშაო დროს მაქსიმალური ოდენობა ასევე დასვენების აუცილებლობა, ნორმის მიხედვით ნორმალური სამუშაო დრო დაქირავებულთათვის არ უნდა ყოფილიყო კვირაში 48 საათზე მეტი; ამასთანავე კვირაში ერთხელ მუშას უნდა დაესვენა განუწყვეტლივ 42 საათით. ყურადსაღებია ასევე საბჭოთა შრომის კანონთა კოდექსის 54-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც ზეგანაკვეთური სამუშაო როგორც წესი არ იყო დაშვებული და ადმინისტრაციას/დამსაქმებელს მისი გამოყენება შეეძლო მხოლოდ განსაკუთრებულ/უკიდურეს შემთხვევებში, მხოლოდ პროფესიული კავშირის თანხმობით.”გარდა ამისა, შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია არ შეიცავს ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების მარჟას (ახალი ცვლილებების პროექტში ეს გათვალისწინებულია 125%-ით), რაც ასევე ართულებს დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვას და ერთადერთი რაც არის დადგენილი, არის ის, რომ უნდა აღემატებოდეს ძირითადი სამუშაო დროის პერიოდში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას.

აღნიშნული საკითხის კვლევა განსაკუთრებით აქტუალურია სრულწლოვან დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებისათვის შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავებისათვის და ასოცირების ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისათვის. ამასთან, მნიშვნელოვანია მთელი რიგი ისეთი საკითხების გამოყოფა და გაანალიზება, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსი, კერძოდ, ის ჩაითვლება თუ არა ზეგანაკვეთურად დასაქმებულის მუშაობა ისეთ შემთხვევაში, როდესაც მასსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ხელშეკრულების მიხედვით მისი სამუშაო საათები კვირის განმავლობაში 40 საათზე ნაკლებია, ასე მაგალითად თუ შრომის ხელშეკრულების მიხედვით სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში არ აღემატება 20 საათს, ჩაითვლება თუ არა 21-ე საათი ზეგანაკვეთურად? თუ შრომის კოდექსის მიხედვით ნებისმიერ შემთხვევაში ზეგანაკვეთურად ჩაითვლება სამუშაო მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ იგი 40 საათს (ან სპეც საწარმოებში 48 საათს) გადააჭარბებს. ამასთან, პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს ისეთი შემთხვევის მართებიულად გადაწყვეტას, როდესაც დასაქმებულს დამსაქმებელი (საწარმოს ხელმძღვანელი) ავალეს დამატებით (დღიური სამუშაო საათების და შესაბამისად ყოველკვირეული სამუშაო საათების შემდეგ) შეასრულოს სამუშაო, რომელიც არ უკავშირდება საწარმოს საქმიანობას, მაგ. როდესაც დასაქმებულ იურისტს სამუშაო საათების შემდგომ დირექტორი ავალეს მოამზადოს ხელშეკრულება, რომელიც არ უკავშირდება დამსაქმებელი საწარმოს საქმიანობას.

ძალზედ აქტუალურია ჩამოყალიბდეს ერთგვაროვანი შეხედულება ისეთი შემთხვევის მიმართ, როდესაც დასაქმებული თითქმის ყოველდღიურად ხელშეკრულებით შეთანხმებული სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგაც ასრულებს სამუშაოს, ანუ შემთხვევა, როდესაც

სამუშაო საათებზე მხარეთა შეთანხმების დარღვევა წარმოადგენს ძალზედ ხშირ, თითქმის ყოველდღიურ შემთხვევას და ეს ხდება არა დასაქმებულის, არამედ დამსაქმებლის ინიციატივით/მისი მითითებით. ასეთი შემთხვევა უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს გაზრდილი მარჯით, თუ იგი მისი ყოველდღიური ხასიათიდან გამომდინარე უნდა ჩაითვალოს ჩვეულებრივ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს ჩვეულებრივი მარჯით.

აღნიშნულ საკითხზე ეროვნული სასამართლოსეული ხედვა არ არსებობს, თუმცა გერმანიის სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაო მიიჩნევა დადგენილი წესიდან იშვიათ გადახვევად, და იგი არ შეიძლება იყოს მხარეთა მიერ წინასწარ განჭვრეტადი. (იხ. BAG 7. 12. 2005 AP TzBfG § 12 Nr. 4 (Tz. 23) = NZA 2006, 423(425))

1. საკითხის აქტუალობა:

2013 წელს საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში განხორციელდა ძირეული რეფორმა, უპირველეს ყოვლისა აღსანიშნავია ის, რომ შრომის კოდექსი ავიდა ორგანული კანონის დონეზე, რომელმაც განსხვავებულად დაარეგულირა მთელი რიგი საკითხები. უჩვეულო არაფერია იმაში, რომ შრომის კანონმდებლობა, მათ შორის შრომის კოდექსი, უწინარესად დასაქმებულის ინტერესებზე მორგებული საკანონმდებლო აქტი უნდა იყოს, მიუხედავად ამ ინტერესების შრომის კოდექსის ახალ რედაქციაში გატარებისა, ზეგანაკვეთური სამუშაო ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით დღემდე რჩება ღიად. როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომის დავათა აბსოლიტური უმრავლესობა შრომითი ურთიერთობის წყვეტიდან მომდინარეობს, ხოლო შრომითი ურთიერთობის პერიოდში არსებული დასაქმებულების უფლებების დარღვევის უმეტესი

შემთხვევები გამოუვლენელი და შესაბამისად შეუსწავლელი რჩება. სწორედ ამ საკითხთა შორის მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოს, რომელიც დღევანდელ შრომის ბაზარზე სხვადასხვა ფორმით თითქმის ყველა დასაქმებულის ხვედრია.

საკითხის აქტულობა მდგომარეობს იმაში, რომ შრომითი დავების დინამიკისა და სასამართლო გადაწყვეტილებების ხარისხის ამაღლების კვალდაკვალ, შრომითი ურთიერთობის მთელი რიგი საკითხები სასამართლო პრაქტიკის მიღმა დარჩენილი, ამის მიზეზი სხვა მრავალთა შორის თავად დასაქმებულთა პასიურობაა, სასამართლო დავათა აბსოლიტური უმრავლესობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით არის ნაკარნახევი, შესაბამისად თითქმის არ არსებობს შემთხვევა, როდესაც შრომით ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებული დამსაქმებლის წინააღმდეგ აღძრავს სარჩელს და მოითხოვს მის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზრაურებას, ამასთან ამდაგვარი დავის მიზნებისათვის ძალზე აქტუალურია ერთგვანოვნად განიმარტოს თავად ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება, მისი აუცილებელი ელემენტები, მტკიცების ტვირთის გადანაწილებისა და მთელი რიგი ქვემოთმოყვანილი საკითხები, რომელთა სრული უმრავლესობა რეალურ შრომით ურთიერთობებში მომხდარი ფაქტებია, თუმცა მათი ნაწილი ვერ მივიდა სასამართლომდე, ხოლო ნაწილი ელოდება სამი ინსტაციის სასამართლოს ფარგლებში შესაბამის სამართლებრივ შეფასებებს.

ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე გამოქვეყნებულია არაერთი სამეცნიერო სტატია, საბაკალავრო თუ სამაგისტრო ნაშრომები, რომელთა შორის ძალზედ საინტერესო და მრავალფეროვანია თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრანტის ქეთევან ყიფშიძის სამაგისტრო ნაშრომი.

წინამდებარე ნაშრომში მაქსიმალურად შევეცდები არ განვმეორდე იმ საკითხთა შეფასებითა და კვლევით, რომელიც ზემოთხამოთვლილ ნაშრომებშია განხილული და საკითხით დაინტერესებულ პირთა ყურადღება შევაჩერო ისეთ წმინდა პრაქტიკულ საკითხებზე, რომელთა მიმართ ერთგანოვანი სამართლებრივი ხედვა წინგადადგმული ნაბიჯი იქნება ამ კატეგორის დავათა განჭვრეტადობის თვალსაზრისით. ნაშრომი ეხება შემდეგი აქტუალური საკითხების გამოყოფა-გამოკვლევას:

1) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება - ამ ნაწილში ყურადღება გამახვილდება საქართველოს მოქმედი შრომის კოდექსისეულ, მისი წინამორბედისეულ და შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებების პროექტისეულ განმარტებაზე, ამასთან ყურადღება გამახვილდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნების ეროვნული და უცხოური სასამართლოსეულ განამატებაზე და ამა თუ იმ ნაშრომში გამოთქმულ მოსაზრებებზე. კერძოდ, ისეთი საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ წარმოდგენილ დეფინიციებზე, როგორებიცაა: ევროკავშირი, OECD (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია), ILO და სხვ.

2) სამუშაოს ზეგანაკვეთურად მიჩნევის კრიტერიუმები - ამ ნაწილში საუბარი იქნება ელემენტებზე, რომელთა არსებობაც აუცილებელია სამუშაოს ზეგანაკვეთურად მიჩნევისათვის, ეს ელემენტები შეიძლება იყოს ამ სამუშაოს შესრულების დამსაქმებლის მხრიდან წარმომავლობა, მისი შესრულება ჩვეულებრივი სამუშაო დროს შემდეგ ან ამ დროის დაწყებამდე, სამუშაოს აუცილებლად დამსაქმებელი საწარმოს სასარგებლოდ შესრულება და ა.შ. ამასთან განხილული იქნება ნორმის ზევით შესრულებული სამუშაო დროის სამ საფეხურიანი დეფინიციები: ზეგანაკვეთური, დამატებითი სამუშაო საათები, ჭარბი სამუშაო საათები (ევროფონდის კვლევა, 2003).

3) მტკიცების ტვირთი - ამ ნაწილში საუბარი იქნება კონკრეტული სასარჩელო მოთხოვის ფორმულირებიდან გამომდინარე მტკიცების ტვირთის მხარეთა შორის გადანაწილებაზე, განხილული იქნება რამოდენიმე სასამართლო გადაწყვეტილება და სტატია.

სხვა დანარჩენი ისეთი საკითხები, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს კანონისმიერი და ხელშეკრულებისმიერი საფუძვლები. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზრაურება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს მარჟა და სხვა საკითხები განხილულია ბიბლიოგრაფიაში დასახელებულ ნაშრომებში, რომელთა ნაწილზე წინამდებარე ნაშრომში მოკლედ გვექნება საუბარი მათი მიმოხილვის დროს.

კვლევის მიზანია მიმოიხილოს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე ეროვნული თუ საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკა რომელიც ეყრდნობა როგორც სახელმწიფოთა შიდა კანონმდებლობებს ასევე საერთაშორისო კანონმდებლობას, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებსა და რეკომენდაციებს ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებებსა და ა.შ. და ამის ფონზე ჩამოყალიბდეს კონკრეტული საკითხისადმი ერთგვანოვანი სამართლებრივი ხედვა, რომელიც შრომის ურთიერთობის სუბიექტებს მისცემს საშუალებას მაქსიმალურად განჭვრიტონ კონკრეტული მოქმედების სამართლებრივი შედეგები.

სამაგისტრო ნაშრომში გამოყენებულია ჰოლისტიკური, შედარებითი და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის ფარგლებში შერჩეულ იქნა ტენდენციის კვლევის დიზაინი. ტენდენციის კვლევის მიზანია მონაცემების ერთჯერადად შეგროვება და ითვალისწინებს მოვლენის აღწერას. ცვლადებს შორის ურთიერთკავშირის დადგენასა და ახსნას. ტენდენციის კვლევა მოიცავდა შემდეგ ეტაპებს: ა) კითხვარის შემუშავება - კითხვარის მიზანი იყო

რესპოდენტთა შესახებ სამი სახის ინფორმაციის მოგროვება: ატრიბუტები, ქცევები და განწყობები. აღნიშნული ინფორმაციის მოპოვება განხორციელდა ნეიტრალური ქცევით, შესრულების შესაფასებელი, დამოკიდებულების/განწყობის გასაზომი და დემოგრაფიული კითხვების (ღია და დახურული) გამოყენებით. ბ) კითხვარის სამიზნე ჯგუფში ჩაშვება - კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა სხვადასხვა სექტორში დასაქმებული 286 სრულწლოვანი მოქალაქე. საქართველოს მოსახლეობის სრული რაოდენობის (3 500 000) გათვალისწინებით გამოკითხულ რესპოდენტთა შედეგები იძლევა 90%-იანი სანდოობის მაჩვენებელს. გ) მონაცემთა ანალიზი. ტენდენციის კვლევის შედეგები წარმოდგენილია დანართის სახით და სამაგისტრო ნაშრომის სხვადასხვა თავებში.

2. ლიტერატურის მიმოხილვა

ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ეძღვნება შემდეგი ნაშრომები:

1. შრომის სამართალი სტატიათა კრებული III 2014 წელი გვ. 341- 391 ავტორი მარიამ მაზანაშვილი.

აღნიშნული ნაშრომი ეხება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კრილში შრომის კოდექსში (2013 წლის ცვლილებები) შესულ ცვლილებებს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების როგორც ფულადი ასევე ალტერნატიული ანაზღაურების სახით, ხაზგასმულია ყოველკვირეული სამუშაოს მაქსიმალური საათობრივი ზღვარის საკითხი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, ამ საკითხის კვლევისას მიმოხილულია ევროკავშირის 2000/34/EC დირექტივა 48 საათიანი ლიმიტის დაწების თაობაზე, პარალელურად გავლებული სხვა ქვეყნებისა და საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებებზე, რომლებიც აწესრიგებენ ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და მათი ანაზღაურების საკითხებს,

ნაშრომში მნიშვნელოვანია ავტორის მიერ წამოჭრილი და პრაქტიკული თვალსაზრისით ძალზედ აქტუალური საკითხი იმის შესახებ, თუ სამუშაო დროის განსაზღვრის მიზნებისათვის რომელს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა, კანონისმიერ დათქმას თუ ხელშეკრულებისეულს, კერძოდ ნაშრომში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ იმ შრომთხვევაში თუ მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებით მხარეები თანხმდებიან კვირაში 40 საათზე ნაკლებ სამუშაო დროზე, პრიორიტეტი სწორედ მხარეთა შეთანხმებას უნდა მიენიჭოს და შეთანხმებით გათვალისწინებულზე მეტი დრო ზეგანაკვეთურად იუნდა ჩაითვალოს მიუხედავად კანონისმიერი დათქმისა, იმის შესახებ რომ ზეგანაკვეთურად მიიჩნევა სამუშაო დრო იმ პერიოდში თუ იგი (ჩვეულებრივი რეჟიმის საწარმოში) აღემატება 40 საათს.

ნაშრომში ყურადღებაა გამახვილებული სრულწლოვანთა და არასრულწლოვანთა შრომის საათების მაქსიმალურ ოდენობაზე და მიმოხილულია მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნის მაგალითები. ასევე ნაშრომი მიმოხილავს სპეციფიკურ და არასპეციფიკური რეჟიმების მქონე საწარმოთა ცნებებსა და მათ სამუშაო დროებს.

ნაშრომში ასევე მიმოხილული ცვლაში მუშაობის, ცვლიანობის განრიგისა და შეჯამებული აღრიცხვის პრაქტიკა როგორც საქართველოს ასევე მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნების მაგალითზე. ნაშრომში მიმოხილულია ზეგანაკვეთური სამშაოს შესრულების კანონისმიერი თუ სახელშეკრულებო შეზღუდვები და ა.შ.

2. შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, 2013 გვ. 103- 114 ავტორი
სალომე ქავთარაძე.

ნაშრომში შედარებულია საქართველოსა და გერმანიის შრომის კოდექსის დებულებები ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და მათი ანზაღაურების წესზე.

3. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თანარედაქტორები: ნინო ბაქაქური, თეიმურაზ თოდრია, ზაქარია შველიძე, 2017 გვ. 207 - ავტორი ზაქარია შველიძე.

ნაშრომში განმარტებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება სშკ-ის 17-ე მუხლისეული ინტერპრეტაციით და მითითებულია, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს. ნაშრომში ასევე ხაზგასმულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს სახელშეკრულებო (მხარეთა შეთანხმება) და კანონისმიერი (სტიკიური უბედურება, საწარმოო ავარიის თავიდან აცილება) საფუძვლები, ნაშრომი ასევე განხილულია კანონისმიერი აკრძალვები ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე (ორსული ან ახალნამშობიარები ქალი, შშმ პირი, არასრულწლოვანი). სტატიის მიხედვით, ზეგანაკვეთურად უნდა დაკვალიფიცირდეს მხოლოდ ისეთი შემთხვევა, როდესაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დაკვეთა დამსაქმებლიდან მოდის, და არა ისეთი შემთხვევა როდესაც ნორმირებული სამუშაო დროის ამოწურვის (ან სამუშაო დროის დაწყებამდე დრო) შემდეგ დასაქმებული თავისი ინიციატივით რჩემა სამსახურში და აგრძელებს სამუშაოს.

სტატიაში, განხილულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზრაურების წესი და გამოთქმულია მოსაზრება იმის შესახებ, რომ ტერმინში „ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილ ოდენობაში“ უნდა მოვიაზროთ არა სიმბოლური გაზრდა არამედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #1 და #30 კონვენციების გათვალისწინებით 25%-იანი ზრდა.

სტატიაში ასევე საუბარია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვრზე და ზემოთნახლენები ILO-ს #1 და #30 კონვენციებზე დაყრდობით მითითებულია იმის შესახებ, რომ ევროპის სხვადასხვა ქვეყნებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარი ჩაკეტილია დღის, კვირის ან წლის მიხედვით.

სტატიაში გამოთმულია მოსაზრება, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 14 (2) მუხლის გამოყენებით სამუშაო დღეებს შორის 12 საათიანი დასვენება წარმოადგენს იმპერატიულ მოთხოვნას და მისი გამოყენებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვრად აღებული უნდა იქნას 84 საათი.

4.თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრატურის სტუდენტის ქეთევან ყოფშიძის სმაგისტრო ნაშრომში სხვა მრავალ საკითხთა შორის ყურადღებაა გამოხვილებული საქართველოში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარის არ არსებობის თაობაზე, ნაშრომში მიმოხილულია ეროვნული სასამართლოების რამოდენიმე გადაწყვეტილება რომელთა ანალიზის საფუძველზე ავტორი ასკვნის, რომ სასამართლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების არ არსებობის მტკიცების ტვირთს აკისრებს დამსაქმებელს.

5.სამაგისტრო ნაშრომში თამეზე „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის ანაზღაურების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები და მათი ასახვა ქართულ სამართალში“ მისი ავტორი თსუ-ის მაგისტრტი ნანა ხარაბაძე დნიშნავს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #30-ე კონვენციის მიხედვით სამუშაო დრო განმარტებულია როგორც დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული პირი იმყოფება დასაქმებულის განკარგულებაში, ავტორი უთიტებს, რომ სამუშაო დრო ტავის ტავში გულისხმობს ისეთ შემთხვევას, როდესაც დასაქმებულია

მართალია ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა იმყოფება მოლოდინის რეჟიმში (მაგ: მორიგე ექიმი, მორიგე მეხანძრე და ა.შ).

6.საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი 2016 (გვ. 169 ავტორი ქრისტინა ჰუნოლი) განხილულია იტალიის შრომის კანონმდებლობა, რომლის მიხედვითაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა არ შეიძლება აღემატებოდეს დღეში 2 საათს ხოლო კვირაში 12 საათს. იტალიის შრომის კანონმდებლობით ზეგანაკვეთური სამუშაო ნაზღაურდება ჩვეულ სამუსაო დროზე 10%-ით მეტი ოდენობით. იტალიის შრომის კანონმდებლობის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაო განიმარტება როგორც „ნორმალური სამუშაო დროის ზევით შესრულებული სამუშაო.“

7.თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტი ნანა სტურუა მის სადოქტორო დისერტაციაში ეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს საკითხს, ავტორს მოყვანილი ყავს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და განმარტავს, რომ „იმ შემთხვევაში თუ არ არსებობს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე წერილობითი შეთანხმება, მნიშვნელობა ენიჭება მხარეთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივ დადასტურებას. დასაქმებული საკუთარი ნებით შესრულებულ სამუშაოსთვის ევერ მიიღებს ანაზღაურებას. სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დადასტურებად ნმიიჩნია შემდეგი ფაქტები: „ოფისის მენეჯერის საქმიანობა, რომელიც თავისი მოვალეობიდან გამომდინარე, სამსახურში ცხადდებოდა სამუშაო საათების დაწყებამდე და რჩებოდა დასრულების შემდეგ. დილით აღებდა ოფისის შესასვლელს და ხვდებოდა დამლაგებელს. ასევე სადამოობით კეტავდა კარს დამლაგებლის შემოსვლის შემდეგ. ამევე პერიოდში ჰქონდა ელექტრონული მიმოწერა ხელმძღვანელთან და სხვა პირებთან. მას უკავშირდებოდნენ კომპანიის ხელმძღვანელები, ასევე ხელმძღვანელების დავალებებით თვითონაც გზავნილებს. სასამართლომ ასევე განმარტა,

რომ როდესაც მხარეთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არ არის შეთანხმებული, გამოყენებული უნდა იქნას სსკ-ის 325-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის მიხედვითაც ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს სამართლიანობის საფუძველზე.“ (იხ. დისერტაცია გვ.77)

8. სახელმძღვანელოში ქართული შრომის სამართლის ანალიზი, ავტორი სოფო ჩაჩავა განიხილავს ბელორუსიისა და ყაზახეთის ქვეყნების მაგალითებს, ზეგანაკვეთური სამუსაშაო ანაზღაურების წესის და მისი ზედა ზღვარის საკითხებს, ამ მხრივ შედარებულია მითითებული ქვეყნების შრომის კანონმდებლობა საქართველოს შრომის კოდექსთან. (გვ.17-18)

9. ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018. -ნშრომში ავტორი განიხილავს სშკ-ის რეგულაციებს ევროკავშირის 2003/88/EC დირექტივასთან მიმართებაში და განმარტავს, რომ სშკ-ის რეგულაციები არ შეესებამება მითითებულ დირექტივას, კერზოდ საქართველოს შრომის კანონმდებლობით არ არის დარეგულირებული სამუშაო დროის მაქიმალური ზღვარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, ამთან განსხვავებით დირექტივისაგან საქართველოს შრომის კოდექსით არ არსებობს კვირის განმვალობაში უქმე/დავენების დღე, მაშინ როდესაც ევროდირექტივით დასაქმებული კვირაში მინიმუმ 24 საათს ისვენებს . ავტორი აღნიშნავს, რომ კვირის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათიანი დასვენების გამოყენება წარმოადგენს კონკრეტული დამსაქმებლის კეთილ ნებას მაშინ როდესაც ეს კანონის იმპერატიული დანაწესი უნდა იყოს. (გვ. 71-72)

წინამდებარე სამაგისრო ნაშრომის ბიბლიოგრაფიაში მითითებულ დანარჩენ ქართულ ენოვან ლიტერატურაში არ არის მიმოხილული ზეგანაკვეთური სამუშაოს საკითხები.

II ძირითადი ნაწილი

1. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება

საქართველოს მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვანისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისათვის კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისათვის კვირაში 24 საათს.

2013 წლამდე მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით (2006 წლის რედაქცია) ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სამუშაო დრო არ არის განსაზღვრული, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 41 საათს ან ამ კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ 41 საათის ფარგლებში განსაზღვრულ სამუშაო დროს.

რაც შეეხება დასავლურ გამოცდილებას, სამუშაო დროის შესახებ არსებული უცხოური ლიტერატურა, ძირითადად ორ კონცეფციას შორის – ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებსა და ჭარბ სამუშაო საათებს შორის განსხვავების დადგენას ეხება. წინასწარ განსაზღვრული ზღურბლის მიღმა სამუშაო საათები, რაც განაპირობებს ზეგანაკვეთური პრემიის გადახდას ან დასვენების დღეებით ანაზრაურებას, ჩვეულებრივ განიხილება, როგორც ზეგანაკვეთური სამუშაო, ხოლო სამუშაო საათები სტანდარტულ / ნორმალურ საათზე ზემოთ ხელფასის ან / და დროის ანაზღაურების გარეშე, ჩვეულებრივ უწოდებენ ჭარბ სამუშაო საათებს. ამ

ფონზე გადაწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ზეგანაკვეთური დროის განსაზღვრებას, რომელიც დამოკიდებულია ქვეყნის მარეგულირებელ ჩარჩოზე, სადაც განსაზღვრულია გაბატონებული იურიდიული ნორმა სამუშაო დროზე და იმ საათების ზღურბლზე, საიდანაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოები. ზეგანაკვეთური დროის განსაზღვრა და გაზომვა, შესაბამისად, მნიშვნელოვნად განსხვავდება სხვადასხვა ქვეყნებში. ამრიგად, ევროპის ქვეყნებში ზეგანაკვეთური როლისა და გავრცელების შესაფასებლად, პირველ რიგში აუცილებელია წარმოვადგინოთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ის დეფინიციები, რომლებსაც იყენებენ საერთაშორისო ინსტიტუტები (ევროკავშირი, OECD (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია), ILO (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) და სხვ.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) განმარტების თანახმად ზეგანაკვეთურია ნამუშევარი დრო, რომელიც ემატება ნორმალურ პერიოდში ნამუშევარ საათებს და რომლებიც, როგორც წესი ანაზღაურდება უფრო მაღალი განაკვეთით¹. როგორც ვხვდავთ, OECD- ის განმარტება მოიცავს ზღურბლის პირობას („დრო, რომელიც ემატება ნორმალურ პერიოდში ნამუშევარ საათებს“) თუმცა არ იძლევა არანაირ მინიშნებას კომპენსაციის პირობის შესახებ.

Eurostat-ის განმარტებით: „ზეგანაკვეთურია საათების რაოდენობა, რომელიც დასაქმებულმა რეალურად იმუშავა სახელშეკრულებო სამუშაო საათებს მიღმა. ანაზღაურებადი ზეგანაკვეთური საათებია იმ საათების რაოდენობა, რომელიც დასაქმებულმა რეალურად იმუშავა სახელშეკრულებო სამუშაო საათების, ან ნორმალური ყოველდღიური, ან სამუშაო ყოველკვირეული საათების მიღმა, რისთვისაც დასაქმებულს უფლება აქვს მიიღოს კომპენსაცია თანხის, ნატურის ან დასვენების

¹ <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3085>

სახით“. აღნიშნული განმარტება დებს ზღურბლს, თუმცა არ უთითებს კომპენსაციის პირობებს.

ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ყველაზე ფართოდ გავრცელებული და აღიარებული ILO–ს განმარტებაა, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთური საათია ”ყველა სამუშაო საათი, რომელიც შესრულებულია ნორმირებულ საათებს მიღმა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ის ფიქსირებული წესით დაანგარიშდება“². პრაქტიკული მიზნებისათვის, ILO ასევე ცნობს სამუშაო დროის ზღურბლებს, მაგ. სახელშეკრულებო, ჩვეულებრივ და ნორმატიულ სამუშაო დროს, და ასევე, თუ რა შემთხვევაში უნდა ანაზღაურდეს ან არ ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაო თანხის სახით³. აღსანიშნავია, რომ ILO-ს დეფინიციაში წარმოდგენილია ზღურბლის პირობა (ნორმირებულ საათებს მიღმა), თუმცა არ მიჯნავს ფინანსურად ანაზღაურებად და არანაზღაურებად ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებს.

ძალზე საინტერესოა ევროფონდის ანგარიშის 2003 წლის მონაცემები ზეგანაკვეთური საათების შესახებ. აღნიშნული ანგარიში იძლევა როგორც ზეგანაკვეთურის განმარტებას, ასევე წევრ ქვეყნებში ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებულ საათებს მიღმა შესრულებული სამუშაოების აღმნიშვნელი ტერმინების უნიფიცირების მცდელობას. ანგარიშის მიხედვით „ზეგანაკვეთურია სამუშაო საათები, რომელიც ნამუშევარია სამუშაო დროის გარკვეულ ზღურბლს ზემოთ, რაც იწვევს დასაქმებულისათვის კომპენსაციას გაზრდილი სახელფასო ანაზღაურების ან დასვენების დროის სახით“. აღნიშნული განმარტება მოიცავს ზღურბლის პირობას და მკაფიოდ განსაზღვრავს ანაზღაურებად ზეგანაკვეთურ საათებს. აქვე განმარტებულია დამატებით სამუშაო საათები და ჭარბი სამუშაო დრო. კერძოდ, დამატებითი სამუშაო დრო - ეს არის დრო რომელიც აღემატება სტანდარტულ სამუშაო დროს თუმცა

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170708.pdf

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116

ექცევა იმ ზღურბლს ქვემოთ საიდანაც ხდება ფულადი ან დასვენების სახით ანაზრაურება. (აქ შეიძლება ვიგულისხმოთ ჩვეულებრივი სამუშაო დროის შემდეგ დასაქმებულის ინსტიტუტური/უნებლიე მუშაობა კონკრეტულად დაწყებული საქმის იმდღისეული დასრულების მიზნით.) ხოლო, ჭარბი სამუშაო დრო - არის დრო, რომელიც აღემატება სტანდარტულ სამუშაო საათებს და მოიცავს დამატებით საათებსაც და ზეგანაკვეთურსაც, რომელიც არ ანაზრაურდება არც ფულადი და არც დასვენების სახით. უფრო სიღრმისეულად თავად OECD ჭარბ საათებს განმარტავს შემდეგნაირად: „Inadequate employment related to excessive hours (also called “overemployment”) is defined as “a situation where persons in employment wanted or sought to work less hours than they did during the reference period, either in the same job or in another job, accepting a corresponding reduction of income”, რაც თითოეული დასაქმებულის როგორც კონკრეტული ინდივიდის ფიზიკურ შესაძლებლობებსა და სუბიექტურ შეხედულებაზეა დამოკიდებული. (რა სამუშაო დროს ისურვებდა იგი ნორმალურ სამუშაო დროდ).

აღსანიშნავია ისიც, რომ ევროპის ქვეყნების გარკვეული ნაწილი აღიარებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხელშეკრულებისეულ ვარიანტს, და კანონისმიერი დანაწესი მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ მხარეთა მიერ აღნიშნული საკითხი ხელშეკრულებით არ არის დარეგულირებული, მაგ: დანიაში, ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზრაურების წესი განისაზღვრება ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომის ხელშეკრულებით, ხოლო ხელშეკრულებაში ასეთის არ არსებობის შემთხვევაში მოქმედებს სახელმწიფო რეგულაცია, რომლის მიხედვითაც ზეგანაკვეთურად ანუ ჩვეულ სამუშაო დროზე ზემოთ ნამუშევრად მიიჩნევა 37 საათს ზემოთ მუშაობა კვირის განმავლობაში.

მაგ: გერმანიაში კანონი სამუშაო დროის შესახებ უზრუნველყოფს სამუშაო საათების ზოგად ჩარჩოებს, მაგ. კანონის მე-3 მუხლი ადგენს, დღის განმავლობაში სამუშაო საათების ოდენობა არ შეიძლება იყოს 8 საათზე მეტი, გამონაკლის შემთხვევაში შესაძლებელია იყოს 10 საათი, მაგრამ ამ შემთხვევაშიც კი 3 თვის ინტერვალის ჭრილში საშუალო არითმეტიკულის გამოთვლისას არ უნდა აღემატებოდეს დღეში 8 საათს. ამავე კანონის 7:6 მუხლის თანახმად, სამუშაო საათების მაქსიმალური ოდენობა კვირის განმავლობაში არ შეიძლება აღემატებოდეს 48 საათს 12 თვის განმავლობაში. მხედველობაში თუ მივირებთ იმას, რომ ნორმაში არაფერია ნათქვამი ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე, უნდა ვივარაუდოთ რომ კვირაში 48 საათი მოიცავს ზეგანაკვეთურ სამუშაოსაც.

რუმინეთის შრომის კოდექსის 114 (1) მუხლის თანახმად სამუშაო დროის მაქსიმალური ზღვარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით დადგენილია 48 საათი. კოდექსის 112-ე მუხლის თანახმად ნორმალურ სამუშაო დროდ განისაზღვრება 8 საათი დღეში და 48 საათი კვირაში, ხოლო ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა ნებისმიერი ის დრო, რომელიც აღემატება ნორმალურ დროს (საქართველოს მსგავსად). საყურადღებოა რუმინეთის შრომის კოდექსის 122-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა დაკომპენსირდეს 30 დღის განმავლობაში დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების მიცემით და იმ შემთხვევაში თუ ეს შეუძლებელია ამ შემთხვევაში ფულადი კომპენსაციით. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ფულადი კომპენსაცია 75%-ით უნდა აღემატებოდეს ჩვეულებრივ დროში ნამუშევარ ანაზრაურების ოდენობას.

ესპანეთში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მხარეთა შორის მოლაპარაკების საგანია. ესპანეთის კანონი მშრომელთა უფლებების შესახებ სამუშაო საათების ოდენობას განსაზღვრავს კვირაში 40 საათს. თუ

ზეგანაკვეთური სამუშაოს საკითხი არ წარმოადგენს მხარეთა მოლაპარაკების საგანს, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს კანონი და ზეგანაკვეთურად მიიჩნევა 40 საათს ზემოთ შესრულებული სამუშაო. ესპანეთის კანონმდებლობა იმით არის გამორჩეული, რომ აქ ზეგანაკვეთური სამუშაო მხოლოდ დასაქმებულის ნებაყოფლობით შეიძლება დადგენდეს (მუხლი 35(2) და 35 (4)) და ასეთ შემთხვევაშიც კი ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო საათები წლის განმავლობაში არ შეიძლება იყოს 80 საათზე მეტი.

თურქეთის შრომის კანონის (#4857) მიხედვით ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა შეადგენს 45 საათს (მუხლი 63). სამუშაო დროის განაწილება ხორციელდება მხარეების მიერ, თუმცა აქაც არსებობს დათქმა და მაქსიმალური დღიური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 11 საათს, ხოლო 2 თვის კვირეული სამუშაო საათების საშუალო მაჩვენებელი არ უნდა აღემატებოდეს კვირეულ მაქსიმალურ სამუშაო საათებს. ამავე კანონის 41-ე მუხლი განმარტავს ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებს, რომლის თანახმადაც ზეგანაკვეთურია დრო, რომელიც სცდება კვირეულ 45 საათს. 45 საათს მიღმა სამუშაო საათები არ განიხილება ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროდ იმ შემთხვევაში თუკი საანგარიშო პერიოდში დროის საშუალო მაჩვენებელი არ აღემატება ყოველკვირეულ სამუშაო ხანგრძლივობას. ზეგანაკვეთური საათების პრემია განისაზღვრება 1.5-ჯერ აღემატება ნორმალურ საათობრივ ანაზღაურებას. იმ შემთხვევაში თუ კონტრაქტში ყოველკვირეული სამუშაო დრო მითითებულია 45-ზე ნაკლები, მაშინ ის დრო, რომელიც კონტრაქტით გათვალისწინებულ სამუშაო საათებს მიღმა იქნა დახარჯული სამუშაოს შესრულებაზე, განიხილება არა როგორც ზეგანაკვეთური, არამედ, როგორც დამატებითი საათები, რომელიც უნდა ნორმალურ საათობრივი ანაზღაურების 1/4-ჯერ მეტით უნდა ანაზღაურდეს. გარდა ამისა, ა) სავალდებულოა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე არსებობდეს დასაქმებულის

თანხმობა, ბ) ზეგანაკვეთურის შემთხვევაში შესაძლოა ფულადი კომპენსაციის ნაცვლად გამოყენებულ იქნას დასვენებით ანაზღაურება, ხოლო გ) ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 270 სამუშაო საათს წლის განმავლობაში.

დიდი ბრიტანეთის გაერთიანებული სამეფოში სამუშაო დრო, როგორც წესი, რეგულირდება ხელშეკრულებით. ბრიტანეთის სამუშაო დროის რეგულაციის თანახმად (1998, SI1998/1833), რომელიც წარმოადგენს საკანონმდებლო ჩარჩოს, დასაქმებულის სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის მოცვით, არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს 7 დღის განმავლობაში, თუმცა ამავე დოკუმენტის მე-5 მუხლში ნათქვამია, რომ 48 საათიანი ლიმიტი არ მოქმედებს იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებულმა წერილობით შეათანხმა სხვა რაოდენობის საათები დამსაქმებელთან.

ნიშანდობლივია, რომ ევროპის ქვეყნების უმრავლესობას განსაზღვრული აქვს ზეგანაკვეთურის მაქსიმალური ლიმიტი. 2003 და 2016 წლების Eurofound-ის კვლევების მონაცემების თანახმად:

№	ქვეყანა	ზეგანაკვეთურის საფუძველი	მაქსიმალური სამუშაო საათები ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ჩათვლით დღის ჭრილში	მაქსიმალური სამუშაო საათები ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ჩათვლით კვირის ჭრილში	ანაზღაურების მარჯა და ფორმა
1.	ავსტრია	კანონი სმიერი	10 სთ (2 საათი ზეგანაკვეთური)	50 სთ	50% -ით მეტი ჩვეულ სამუშაო საათზე ან 50% დასვენების დრო
2.	ბელგია	კანონი სმიერი ან სახელმწიფო ეკრულეზი	9-12 სთ (4 საათი)	50 სთ	50% -ით მეტი ჩვეულ სამუშაო საათზე ან 50% დასვენების დრო
3.	დანია	სახელმწიფო ეკრულეზი	13სთ	48 სთ	თუ მხარეთა შორის დადებულია წერილობითი ხელშეკრულება ანაზღაურდება მომატებული მარჯით ან 4 კვირის განმავლობაში 8 საათიანი

					დასვენებით. ხო თუ შრომითი ურთიერთობა ზეპირსიტყვიერია ზეგანაკვეთური ნაზღაურდება უმეტეს წილად დასვენებით.
4.	ფინეთი	კანონი სმიერი ან სახელმწიფო კვრულ ებო	არ არის განსაზღვრული		50%-თ გაზრდილი მარჯით პირველი 2 საათისათვის ყოველდღიურად და 100% 2 საათის ზევით. ან დამატებითი დასვენების მიცემით.
5.	საფრგანგეთი	კანონი სმიერი	10-12 სთ (5 საათი)	48 სთ	35 -ე კვირიდან 43-ე კვირის ჩათვლით საათის მინიმალური ანაზღაურება შეადგენს 10% (25% ხელშეკრულების არ არსებობის შემთხვევაში) ხოლო 44-ე კვირიდან საათზე 50% -იანი მარჯა
6.	გერმანია	სახელმწიფო კვრულ ებო	10 სთ (2 საათი)	60 სთ	გაზრდილი მარჯა ან დამატებითი სადვენება.
7.	საბერძნეთი	კანონი სმიერი	12 სთ (4 საათი ზეგანაკვეთური)	48 სთ	40-ე და 43 კვირის ჩათვლით საათი 50%-ით ხოლო 44-ე კვირიდან 150%-ით
8.	უნგრეთი	კანონი სმიერი	12-სთ (4 საათი ზეგანაკვეთური)	48 სთ	50%-ით მომატებული მარჯით, ხოლო დასვენების დღეებში მუშაობის შემთხვევაში 100%-ით ან დამატებითი დასვენების დრო.
9.	ირლანდია	სახელმწიფო კვრულ ებო	13 სთ	48 სთ	25%-ით მომატებული მარჯით.
10.	იტალია	კანონი სმიერი ან სახელმწიფო კვრულ ებო	არ არის განსაზღვრული	48 სთ	10%-ით მომატებული მარჯა
11.	ლუქსენბურგი	კანონი სმიერი	10 სთ	48 სთ	უნიფორმიანი მუშაკის შემთხვევაში 25%. მოხელის შემთხვევაში 25%
12.	ნიდერლანდები	კანონი სმიერი და სახელმწიფო კვრულ ებო	12 სთ (3 საათი ზეგანაკვეთური)	60 სთ	გაზრდილი ოდენობით ან დამატებითი დასვენების დღეები.
13.	ნორვეგია	კანონი სმიერი	16 სთ (7 საათი ზეგანაკვეთური)	69 სთ	40%-ით მომატებული
14.	პოლონეთი	კანონი სმიერი	8 საათი (ზეგანაკვეთურის ლიმიტი არ არის განსაზღვრული)	48 სთ	50%-იანი მარჯა პირველი 2 საათი და 100%-იანი მარჯა მომდევნო სათებისთვის. დასაქმებულის მოთხოვნით შეიძლება ჩანაცვლდეს დამატებითი დასვენების დროით.
15.	პორტუგალია	კანონი სმიერი	10 საათი (2 საათი ზეგანაკვეთური)	48 სთ	50% პირველ საათზე და 75%-ით მეტი შემდგომ საათებზე. 100% -ით მომატებული მარჯა დასვენების დღეებში მუშაობის შემთხვევაში.
16.	სლოვაკეთი	კანონი სმიერი	9-12 საათი (ზეგანაკვეთური 4 საათი)	48 სთ	25%-მარჯა

17.	ესპანეთი	კანონი სმიერი	9, 29 საათი (ზეგანაკვეთური 0.29)	41,75	მომატებული ოდენობა ან დამატებითი დასვენება.
18.	შვედეთი	კანონი სმიერი	13 საათი (ზეგანაკვეთური 4 საათი)	48 სთ	50%-დან 100%-მდე
19.	დიდი ბრიტანეთი	სახელმწიფო ევრულ ეზო	13 საათი	48 სთ	მომატებული ოდენობით ან დამატებითი დასვენების დრო.

თუ გადავხედავთ ევროპის ქვეყნების მონაცემებს, ცალსახაა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებები აუცილებლობით იყო ნაკარნახევი. ახალი რედაქციის მიხედვით:

2. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს და დღის განმავლობაში 8 საათს.
3. შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.
4. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.
5. სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დრო შეადგენს არანაკლებ 6 საათს და არაუმეტეს 9 საათს, შესვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 45 წუთი. თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა აღემატება 9 საათს, შესვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.
6. ამ მუხლის მეოთხე პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება ყოველკვირეულად უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა.
7. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და დღის განმავლობაში 6 საათს.

8. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და დღის განმავლობაში 4 საათს.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველდღიურად აღრიცხოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით და ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს.

სასამართლო გადაწყვეტილებებში ზეგანაკვეთური სამუშაო დღეს მოქმედი შრომის კოდექსის ზემოთ უკვე ნახსენები 17-ე მუხლისეული შინაარსით არის განმარტებული (იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე #2/18363-15) საქალაქო სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს - 48 საათს. სპეციფიური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.

„სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 11.12.2013წ. #329 დადგენილების პირველი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტით, ასეთ დარგებს მიეკუთვნება ვაჭრობა, რა საქმიანობასაც ახორციელებს მოპასუხე და, სადაც დასაქმებულია მოსარჩელე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მოპასუხე დაწესებულებაში შეიძლება იყოს, მაქსიმუმ კვირაში 48 საათი, ანუ თვეში, 192 საათი.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. როგორც დადგენილია, მოსარჩელის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი სამუშაო დრო შეადგენს 270 საათს, საიდანაც ზეგანაკვეთური არის 78 საათი (270-192) (სშკ-ის 14.1 და 17.3 მუხლების სამართლებრივი ანალიზით), სამი წლის განმავლობაში 2808 საათი (78*12*3).“)

სააპელაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე (#N2ბ/3722-17 2017 წლის 7 სექტემბერი) განმარტა: „საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს“. ამდენად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიჩნეულ უნდა იქნას კვირაში 40 საათზე მეტი, ხოლო თვეში 160 საათზე მეტი მუშაობის ხანგრძლივობა (40x4=160). ვინაიდან საქართველოს „შრომის კოდექსი“ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლასთან დაკავშირებულ სხვა ან სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოსთვის განსაზღვრულ სპეციალურ ნორმას არ შეიცავს, ზეგანაკვეთური სამუშაო სრულწლოვნებისთვის აითვლება 40 საათიდან, მიუხედავად იმისა, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოში მუშაობს თუ არა დასაქმებული.“

საქმეზე # Noას-562-2019 უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ: „სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე

ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. ამასთან, დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად რომ ჩავთვალოთ, საჭიროა მისი შესრულება მხარეთა შორის შეთანხმებული იყოს და აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრულ ზღვრულ ხანგრძლივობას.“

მიზანშეწონილად მიმაჩნია ზეგანაკვეთური სამუშაოს განმარტება მოხდეს იმდაგვარად, რომ ზეგანაკვეთურად მიჩნეული იქნას სამუშაო, რომელიც აღემატება მხარეთა შეთანხმებას, (2006 წლის და ახალი რედაქციის შესაბამისად). ასე მაგალითად, თუ შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულის სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში შეადგენს 20 საათს, 21-ე საათი უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურად (თუ იარსებებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს კრიტერიუმები). შესაბამისად შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მხარეთა იმდაგვარ შეთანხმებას, რომელიც აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას უნდა მიენიჭოს უპირატესობა შრომის კოდექსის დებულებებთან მიმართებაში, ამის გამოხატულებაა საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. სწორედ ამდაგვარადაა განმარტებული საკითხი გერმანიის სასამართლოს BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 19.12.2018, 10 AZR 231/18

ECLI:DE:BAG:2018:191218.U.10AZR231.18.0 გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის მე-10 პუნქტში, სადაც სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელეს ნამუშევარი ჰქონდა იმეზე მეტი დრო ვიდრე გათვალისწინებული იყო მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით. შესაბამისად, სასამართლომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაო დროზე ზემოთ შესრულებული სამუშაო მიიჩნია ზეგანაკვეთურად და მოპასუხე ორგანიზაციას დააკისრა პრემია

ინდივიდუალურად შეთანხმებული ყოველწლიური სამუშაო საათების მიღმა შესრულებული სამუშაოსათვის⁴.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოთა მხრიდან იმის მითითება, რომ ზეგანაკვეთურად უნდა ჩაითვალოს მხოლოდ ის სამუშაო, რომლის ხანგრძლივობაც კვირაში აღემატება 40 (ხოლო სპეც. რეჟიმის საწარმოებში 48) საათს უმართებულოა. ამის დასტურია სშკ-ის ცვლილებების პროექტი, რომლის მხედვითაც ზეგანაკვეთური სამუშაო განმარტებულია შემდეგნაირად: „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს,, ხოლო ნორმილებული სამუშაო დრო განმარტებულია, როგორც: „ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს თავის საქმიანობას ან მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.“

მოქმედი შრომის კოდექსი და შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკა ღიად ტოვებს ისეთ საკითხს, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმუმი, კერძოდ, რამდენი საათი შეიძლება იმუშაოს დასაქმებულმა კვირის განმავლობა ზეგანაკვეთურად.

გამომდინარე იქიდან, რომ შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია არ შეიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარს, უნდა ვივარაუდოთ, რომ დასაქმებულის თანხმობის შემთხვევაში ეს დრო შეიძლება განუსაზღვრელი იყოს და ჩაიკეტოს სშკ-ის 14-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ცვლაში მუშაობის წესებით. კერძოდ, ცვლაში მუშაობისას ცვლებს შორის დასვენების დრო არ შეიძლება იყოს 12 საათზე

⁴ <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=222>

მეტი. (ამ საკითხზე ასევე იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თანარედაქტორები: ნინო ბაქაქური, თეიმურაზ თოდრია, ზაქარია შველიძე, 2017 გვ. 207 ავტორი ზაქარია შველიძე.)

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ცვლაში მომუშავე დასაქმებული მისი სურვილის მიუხედავად ვერ იმუშავეს კვირაში 84 საათზე მეტს, სხვა დანარჩენ შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმუმი არ არსებობს, ამას ხელს უწყობს ისიც, რომ მოქმედი რედაქციის მიხედვით არ არსებობს კვირის განმავლობაში ერთი უქმე დღე.

როგორც ვხედავთ, ცვლილებების პროექტის მიხედვით, წარმოდგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება კვირაში არანაკლებ 24 საათიანი დასვენების დროს შემოღებისა, რაც ნიშნავს იმას, რომ ცვლილების განრიგის შემთხვევებშიც დასაქმებულს ექნება კვირის განმავლობაში ერთი დასვენების დღე. პროექტის მიხედვით, ჩანს, რომ თუ როდის (კვირის რომელ დღეს) შეეძლება დასაქმებულს ამ უფლებით სარგებლობა, რაც მხარეთა შეთანხმებაზე იქნება დამოკიდებული.

პროექტის მიხედვით ახლებურადაა რეგულირებული თავად ცვლაში მუშაობის ცნება, იგი დიფერენცირებულია შემდეგნაირად: „ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულები თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთი და იგივე სამუშაოზე განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის როტაციული გეგმის შესაბამისად, და რომელიც შეიძლება იყოს განგრძობითი, ნახევრად განგრძობითი ან არაგანგრძობითი, იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სამუშაო პროცესის გაგრძელება დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს.

2. ამ კანონის მიზნებისათვის:

ა) არაგანგრძობითი ცვლაში მუშაობა შესაძლოა დაწესდეს იმ საწარმოში, რომლის წარმოების პროცესი გულისხმობს 24 საათზე ნაკლებ დროს, დღის განმავლობაში მინიმუმ 12 საათიანი დასვენებით, სამუშაო დღის განმავლობაში შესვენებით და 5 დღიან სამუშაო კვირას 2 დასვენების დღით.

ბ) ნახევრად განგრძობითი ცვლაში მუშაობა შესაძლოა დაწესდეს იმ საწარმოში, რომლის წარმოების პროცესი გრძელდება დღე-ღამეში უწყვეტად 24 საათი, დღის განმავლობაში შესვენების და დასვენების გარეშე და 5 დღიან სამუშაო კვირას 2 დასვენების დღით.

გ) განგრძობითი ცვლაში მუშაობა შესაძლოა დაწესდეს იმ საწარმოში, რომლის წარმოების პროცესი გრძელდება დღე-ღამეში უწყვეტად 24 საათი, კვირაში 7 დღე, დღის და კვირის განმავლობაში შესვენების, დასვენების, და 30-ე მუხლით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში დასვენების გარეშე.

3. ცვლაში მომუშავე დასაქმებული არის ნებისმიერი დასაქმებული, რომლის სამუშაო გრაფიკი წარმოადგენს ცვლაში მუშაობის ნაწილს. ცვლაში მომუშავე დასაქმებულის ნორმირებული სამუშაო კვირა შესაძლოა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს იმ შემთხვევაში თუ ოთხი თვის განმავლობაში მისი ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში არ აღემატება საშუალოდ 40 საათს.

4. ცვლაში მომუშავე დასაქმებული ცვლაში მუშაობისას უწყვეტ 24-საათიანი პერიოდის განმავლობაში უნდა სარგებლობდეს არანაკლებ 12 საათიანი უწყვეტი დასვენების უფლებით.

5. აკრძალულია მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა.“

პროექტის მიხედვით დგინდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარი, კერძოდ: „ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ხანგრძლივობა დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს ან კვირის განმავლობაში 8 საათს. ამასთან „შეჯამებული აღრიცხვისას სააღრიცხვო პერიოდის ნორმის ზევით ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო ითვლება ზეგანაკვეთურად.“

პროექტის მიხედვით, დადგენილია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებელი მარჟა, რომელიც მხარეთა შეთანხმებლობის შემთხვევაში უნდა იყოს ჩვეულებრივი საათობრივი ანაზღაურების 125%. და მისი ანაზღაურება უნდა მოხდეს მიმდინარე თვეს, სხვა ანაზღაურებებთან ერთად.

კანონპროექტის კანონად ქცევის შემთხვევაში, ზემოთ უკვე ნახსენები პრობლემების გარკვეული ნაწილი, საკანონმდებლო დონეზე მოიხსნება, თუმცა ცხადია სასამართლო დავის მიზნებისათვის გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცება საკმაოდ რთული იქნება. კერძოდ როგორც მოქმედი შრომის კოდექსის რედაქციით, ასევე ცვლილებათა პაკეტის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაქმებულის ვალდებულებად იქცევა მხოლოდ ორ შემთხვევაში კერძოდ- 1) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე და 2) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით. შესაბამისად მტკიცების თვალსაზრისით დასადგენი იქნება შემდეგი გარემოებები: 1) განპირობებული იყო თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ზემოთხსენებული ორი საფუძვლით, რათა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაქმებულის ვალდებულებად ჩაითვალოს. 2) წარმოადგენდა თუ არა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო მხარეთა შეთანხმების ფარგლებში შესრულებულ სამუშაოს. 3) ზეგანაკვეთური პერიოდი (ჩვეული სამუშაო დროს შემდეგ დასაქმებულის მიშაობა) ხომ არ იყო განპირობებული თავად დასაქმებულის ინიციატივით (მაგ. საწარმოს იურისტს ურჩევნია იმუშაოს მშვიდად, მას შემდეგ რაც თანამშრომლები წავლენ სახლში და ოთახში არავინ იქნება). 4) დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო წარმოადგენს თუ არა დამსაქმებელი საწარმოს სასარგებლოდ შესრულებულ სამუშაოს. (სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, რამდენად

უკავშირდება იგი დამსაქმებელ საწარმოს. მაგ. საწარმოს დირექტორი კომპანიის იურისტს ავალებს შეადგინოს ხელშეკრულება რომელიც უკავშირდება მის პირად საქმეს, ან სხვა საწარმოს სადაც იგი ასევე დირექტორი ან პარტნიორია და ა.შ).

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში თბილისის საქალაქო სასამართლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზრატურებაზე უარი იმით დაასაბუთა, რომ დასაქმებული სამუშაო საათების შემდეგ ასრულებდა არა იმ კომპანიის საქმეებს რომელთანაც მას ჰქონდა დადებული შრომის ხელშეკრულება, არამედ დირექტორის მითითებით სხვა კომპანიის საქმეებს სადაც ეს უკანასკნელი ასევე დირექტორად მუშაობდა.

საქალაქო სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (#2/16838-19) ასევე განმარტავს, რომ „სამუშაოს ზეგანაკვეთურად მიჩნევისათვის სშკ-ის მე-17 მუხლის შესაბამისად, უნდა არსებობდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შესაბამისი შეთანხმება, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ დასტურდება.“

ამდგვარი შინაარსის მსჯელობაა უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში სადაც იგი უთითებს, რომ „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ, უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და სადავობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამოწურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურადიყოშეუძლებელი.“(იხ, სუსგ, საქმე №ას-1327-2018).

რუსთავის რაიონული სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (№2/1714-2018 6.03.2020) სადაც მან არ დააკმაყოფილა სასარჩელო

მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზრატების მოთხოვნაზე, უთითებს, რომ „მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე, რადგან არ დასტურდება არასამუშაო დროს სამსახურში გამოცხადება სამსახურებრივი აუცილებლობის და დამსაქმებლის დავალების საფუძველზე.

ამავე გადაწყვეტილებაში სასამართლო განმარტავს შემდეგს: სასამართლოს მიაჩნია, რომ ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოდ ვერ შეფასდება მხოლოდ ის ვითარება, როცა დასაქმებული არასამუშაო დროს იმყოფება სამუშაო ადგილზე. შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო საათების გადაჭარბებით. მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებაც ითვალისწინებს საწარმოს საჭიროებების გამო დამსაქმებლის დავალებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. სამართალწარმოების შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე დასაქმებულს ევალება მიუთითოს ისეთ გარემოებათა ერთობლიობა და წარმოადგინოს შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც ასაბუთებს არასამუშაო საათებში სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლის მოთხოვნით. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ასეთ შემთხვევაში საკითხი არ შეეხება დამსაქმებლის კონკრეტული ბრძანების წარმოდგენას, თუმცა მოსარჩელემ უნდა დაასაბუთოს რა სამსახურებრივი აუცილებლობის გამო ცხადდებოდა სამსახურში არასამუშაო საათებში, სამუშაო პროცესში წარმოქმნილი რა გარემოების გამო უწევდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება ზეგანაკვეთურად. ამ შემთხვევაში მოსარჩელის სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე ცვლაში მუშაობა იყო გათვალისწინებული. სამსახურში გამოცხადების და სამსახურიდან გასვლის აღრიცხვის ელექტრონული სისტემის მონაცემების მიხედვით, მოსარჩელე სამსახურში ცხადდებოდა სამუშაო დროის დაწყებამდე სხვადასხვა დროის ინტერვალით ადრე - 15-25 წუთით, ასევე ნახევარი ან ერთი საათით ადრე. მოსარჩელის მიერ

სამსახურში ადრე გამოცხადების ამ დროის შეჯამების შედეგად არის გაანგარიშებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს დრო.

მოსარჩელე დასაქმებული იყო დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე, ხოლო ცვლაში მასთან ერთად კიდევ სამი თანამშრომელი მუშაობდა. მოსარჩელის მიერ მითითებულ დროს სამსახურში ადრე გამოცხადება (მაგალითად ერთი საათით ადრე მისვლა), ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულებად შეიძლება შეფასდეს, თუკი წინა ცვლაში მომუშავე სხვა დასაქმებული ვერ ახერხებს სამუშაო დროის დასრულებამდე სამუშაოზე ყოფნას და ამის გამო აუცილებელი იყო სხვა დასაქმებულის მიერ მისი მოვალეობის შესრულება. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება (მაგალითად მოწმეების ჩვენება ან სხვა დასაქმებულთა გამოცხადების აღრიცხვის მონაცემები) რაც დაადასტურებდა, რომ ადგილი ჰქონდა ზემოთმითითებულ გარემოებას ან არსებობდა სხვა სახის სამსახურებრივი აუცილებლობა, რათა მოსარჩელე სამსახურში გამოცხადებულიყო მისი სამუშაო ცვლის დაწყებამდე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ გამოცხადების აღრიცხვის სისტემის მონაცემებით მოსარჩელე არასამუშაო საათებში სამსახურში იმყოფებოდა სამუშაო დროის დაწყებამდე და სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ არ რჩებოდა სამსახურში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასეთ პირობებში მოსარჩელემ უნდა დაასაბუთოს რა სამსახურებრივი აუცილებლობის გამო იყო საჭირო სამუშაო დროის დაწყებამდე მცირე ხნით ადრე გამოცხადება ან რიგ შემთხვევებში 1 საათამდე ადრე სამუშაო ადგილზე გამოცხადება.

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (№2/17997-19 03.02.2020 წელი) თბილისის საქალაქო სასამართლო განმარტავს: „საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მოპასუხეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა სადავოდ არ გაუხდია, მან სადავოდ გახადა მხოლოდ ამ სამუშაოს შესრულების ფაქტი, თუმცა ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არ მომხდარა იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ

მოსარჩელის განმარტებით ცვლების გადაბარების ჟურნალის წარმოებას დამსამქებელი აწარმოებდა, ანუ აღნიშნული დოკუმენტი რომლითაც შესაძლებელია დადგინდეს მოსარჩელის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა უნდა ინახებოდეს მოპასუხესთან, რომელმაც სასამართლოს მიერ აღნიშნული მტკიცებულების გამოთხოვის მიუხედავად მისი მოუძიებლობის გამო არ წარმოადგინა სასამართლოში, რის გამოც მტკიცების ტვირთი მოსარჩელის მიერ მითითებული ოდენობით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შეუსრულებლობის გადადის მოპასუხე მხარეზე.“

საქმეზე # № 28/292-19 (1.10.2019 წელი) სააპელაციო პალატა განმარტავს: „პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან არ არის წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მათი მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას, შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად არ დააკმაყოფილა აპელანტების მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.“

6. ზეგანაკვეთურის სამუშაო საათების ანაზღაურების ტენდენციის კვლევა და მისი შედეგები

სამაგისტრო ნაშრომზე მუშაობის პროცესში შემუშავებულ იქნა გამიკითხვის კითხვარი, რომლის მიზანს წარმოადგენდა შესწავლილიყო საქართველოს მოქალაქე სრულწლოვანი დასაქმებულების დამოკიდებულება და გამოცდილება ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების შესრულებასა და მის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

კვლევის ძირითადი მიგნებები:

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 296 რესპოდენტმა, რომელთა ნახევარი, კერძოდ, 50.3% წარმოადგენდა 26-35 ასაკობრივ ზღვარს, ხოლო 27.7% 36-45 ასაკობრივ ზღვარს. დაბალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა 18-25 ასაკობრივ ზღვარში, სადაც წარმოდგენილია რესპოდენტთა 12.8%. რაც შეეხება 46-55 ასაკობრივ ზღვარს, რესპოდენტების მხოლოდ 8.1% წარმოადგენს, ხოლო 56 წლის ზევით დაფიქსირდა მხოლოდ 1%.

აღნიშვნის ღირსია, რომ რესპოდენტთა 91,2% ქალია, ხოლო 8.8% მამაკაცი, რაც შესაძლოა ახსნილ იქნას კვლევის შეზღუდვებით, კერძოდ, Covid-19-ის პანდემიის პერიოდში საქართველოს მთავრობის დადგენილებით საქმიანობას ძირითადად ახორციელებდნენ საგანმანათლებლო (დისტანციურად), ჯანდაცვისა და ფარმაციის სფეროში მომუშავე კომპანიები, სადაც სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე დასაქმებულები არიან ძირითადად ქალები.

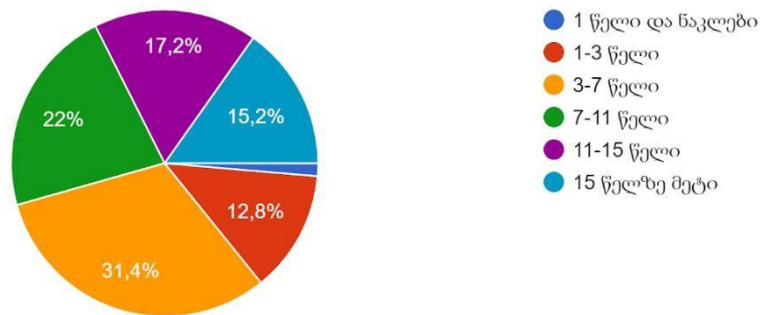
რესპოდენტთა საქმიანობის სფერო ძირითადად გადანაწილებულია კერძო (72.3%) და საჯარო (23.3%) სექტორს შორის.

გამოკითხულთა 55.4% წარმოადგენს ძირითად პერსონალს, 32.1% წარმოადგენს საშუალო რგოლის მენეჯმენტს, 6.8% მაღალი რგოლის მენეჯმენტს, ხოლო დანარჩენი დამხმარე/ასისტენს. რაც შეეხება სამუშაო გამოცდილებას, მაღალი სტაჟი ანუ 15 წელზე მეტი დააფიქსირა 15.2%-მა,

ხოლო ყველაზე დაბალი დააფიქსირა გამოკითხულთა 1.4%-მა. გამოკითხულთა შორის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ანუ 31.4%-ი დააფიქსირდა 3-7 წლიანი სამუშაო გამოცდილების ფარგლებში (იხ. დიაგრამა №1).

დიაგრამა
1

6. მიუთითეთ თქვენი სამუშაო სტაჟი:
296 პასუხი



რესპოდენტთა 68.9%-მა აღნიშნა, რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო საათები დღის განმავლობაში არ აღემატება 8 საათს, 26%-მა – 9 საათი, 3%-მა 6 საათი, 1%-მა 10 საათი, ხოლო 0.7%-მა მიუთითა 7 საათი. რაც შეეხება ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ კვირეულ სამუშაო საათებს ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი, კერძოდ კი 69.3% დააფიქსირდა 48 საათიანი სამუშაო საათის შემთხვევაში. გამოკითხულთა 24.7%-მა აღნიშნა, რომ კვირის განმავლობაში სამუშაო საათები არ აღემატება 40 საათს. კვირის განმავლობაში ყველაზე დაბალი სამუშაო საათები – 30 საათი დააფიქსირა 3.7%-მა, ხოლო 2.4%-მა აღნიშნა, რომ მისი კვირეული სამუშაო საათები შეადგენს 72 საათს.

აღნიშვნის ღირსია, რომ გამოკითხულთა 38%-ი არ ფლობს ინფორმაციას კანონით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ. რესპოდენტთა 24.7%-ის თანახმად მათ დაწესებულებაში არ გროვდება ინფორმაცია ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების შესრულების

შესახებ, ხოლო 28.1%-მა არ იცის ახორციელებს თუ არა მათი დამსაქმებელი მსგავსი ინფორმაციის აღნუსხვას.

გამოკითხულთა 60.8%-ი აცხადებს, რომ უწევს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება (იხ. დიაგრამა №2). რესპოდენტთა 232 პასუხიდან 13.4%-მა მიუთითა, რომ თითქმის ყოველდღიურად უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, ხოლო 12.9%-მა აღნიშნა, რომ არასოდეს უწევს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება.

დიაგრამა
2

15. რამდენად ხშირად გიწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება (კითხვას პასუხობს ის რესპოდენტი, რომელმაც დადებითად უპასუხა მე-14 კითხვას)
232 პასუხი



აღნიშვნის ღირსია, რომ 221 რესპოდენტის პასუხიდან მხოლოდ 37 პროცენტის შემთხვევაში ექვემდებარება ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ანაზღაურებას.

რესპოდენტთა 160 პასუხიდან 55 პროცენტის (88 პასუხი) შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ანაზღაურდება ფულადი სახით, 17.5 პროცენტის (28 პასუხი) შემთხვევაში ანაზღაურდება დასვენების დღეებით, ხოლო 19.4 პროცენტის (31 პასუხი) შემთხვევაში სიტყვიერი წახალისებით.

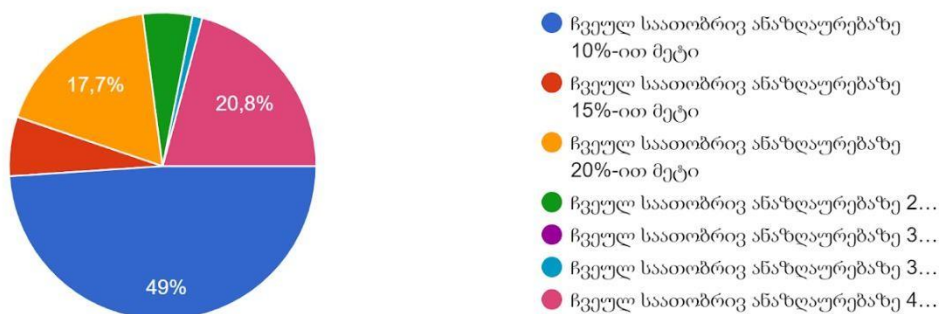
ამავე კითხვის ღია გრაფაში დაფიქსირდა შემდეგი პასუხები (სტილი დაცულია):

დაწესებულების ხემძღვანელობა აფასებს მოტივირებულ თანამშრომლებს კარიერული ზრდის თვალსაზრისით ერთჯერადად ფულადი ჯილდოთი. დანარჩენ შემთხვევებზე ფინანსტა სამინისტრომ უარი განაცხადა არა არ ნაზღაურდება არანარი ფორმით. არაფრით არანარი ფორმით არ მინაზღაურდება არ გვინაზღაურდება არანარად არ ანაზღაურდება როდესაც ზედმეტად ვრჩებოდი - არ მინაზღაურებდნენ !!!! საერთოდ! არ გვინაზღაურდება

გამოკითხულთა 32% (96 რესპოდენტი) უთითებს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათებისათვის მარჯას, რომელთაგან ყველაზე მეტი (49 რესპოდენტი) აღნიშნავს, რომ მათი მარჯა შეადგენს 10%-ს, ხოლო ყველაზე მაღალ მარჯას – 40%-ს ასახელებს 20 რესპოდენტი (იხ. დიაგრამა №3)

დიაგრამა
3

18. თუ გინაზღაურდებათ ზეგანაკვეთური სამუშაო, როგორი განაკვეთით? (კითხვას პასუხობს მხოლოდ ის რესპოდენტი, რომელმაც მე-16 კითხვაზე გასცა დადებითი პასუხი)
96 პასუხი



კითხვაზე „თუ არ გინაზღაურდებათ ზეგანაკვეთური სამუშაო, თქვენი აზრით რა არის ამის მიზეზი“ უპასუხა 117-მა რესპოდენტმა, რომელთა 8.5% აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლისგან ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურების მოთხოვნა ითვლება სირცხვილად; 12%-მა მიუთითა, რომ

დამსაქმებელი თვლის, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები საჭირო გახდა დასაქმებულის მიერ დროულად შეუსრულებელი სამუშაოს გამო და არა თავად ამოცანის შესრულებისათვის მოცემული არარელევანტური დროის გამო. 26.5%-მა აღნიშნა, რომ მათ დაწესებულებაში არავინ ითვლის ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაო საათების რაოდენობას, რაც წარმოადგენს კომპენსაციის არ გაცემის საფუძველს, ხოლო 27.4% აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა იცის ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურების ვალდებულების შესახებ, თუმცა შეგნებულად არიდებს აღნიშნული ვალდებულების შესრულებას თავს. აღნიშნული კითხვის ღია კითხვაში დაფიქსირდა რამდენიმე საინტერესო პასუხი, რომლებიც წარმოადგენილია სტილის დაცვით:

ორჯერ მაქვს მიღებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ბოლო სამი წლის მანძილზე, ვმუშაობ საჯარო სამსახურში. თუმცა ამის კატეგორიული წინააღმდეგი იყო ფინანსთა სამინისტრო და ერთი წელია არც დადმდგარა დღის წესრიგში აღნიშნული საკითხი.

თვლიან, რომ არ უნდა ვმუშაობდე ზეგანაკვეთურს, თუმცა ეს რეალობას არ შეესაბამება

არ არის ანაზღაურების საშუალება

ჩვენთან არის პროგრამა სადაც გრაფიკში აფიქსირებ ზეგანაკვეთუს და ანაზღაურდება ხოლო თუ არ დააფიქსირე ის არ ანაზღაურდება

საერთოდ არ განიხილება ეს საკითხი

თუ დავაფიქსირებ აუცილებად ამინაზღაურებს.

ზეგანაკვეთური მუშაობა არ გვევალება. ვმუშაობთ იმ შემტხვევაში, თუ ვერ ვასწრებთ დავალების შესრულებას სამუშაო საათებში

ვთვლი, რომ პრობლემის დროული აღმოფხვრა ჩემი ვალდებულებაა

აღნიშნული პასუხებიდან იკვეთება, რომ იმ მცირე შემთხვევებში, როდესაც ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ანაზღაურდება: ა) დასაქმებულის ვალდებულებაა აღნუსხოს მის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო საათები; ბ) ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ანაზღაურდება მხოლოდ დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე და არა ავტომატურად. გარდა ამისა, ნიშანდობლივია ბოლო ორი ღია პასუხი, რომელთა საფუძველზეც ნათელი ხდება, რომ მთელ რიგ შემთხვევებში

დასაქმებულებს არ აქვს გაცნობიერებული ზეგანაკვეთური სამუშაო საათის არსი და მიაჩნიათ იმაზე, რომ სახელმწიფოს, პროფესიული კავშირებისა და არასამთავრობო სექტორის მხრიდან მნიშვნელოვანი სამუშაოები არის გასატარებელი დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით საკუთარი შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით.

296 გამოკითხულთაგან ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურების შედეგი დადგა მიმართვის საფუძველზე 33.1%-ის შემთხვევაში, ხოლო 6.4%-ის შემთხვევაში მიმართვა შესაბამისი ანაზღაურების შედეგით არ დასრულებულა. აღნიშვნის ღირსია, რომ რესპოდენტთა 43.9%-ს არასოდეს უცდია მიემართა დამსაქმებლისათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნით, ვინაიდან არ ჰქონია. პოზიტიური გამოსავლის იმედი.

დასკვნა

ყოველივე ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე, შემიძლია ვთქვა, რომ სამუშაოს ზეგანაკვეთურად მიჩნევისათვის აუცილებელია გამოიკვეთოს შემდეგი ელემენტები:

- 1) ეს სამუშაო დასაქმებულის მიერ უნდა შესრულდეს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო საათების მიღმა პერიოდში. ხოლო იმ შემთხვევაში თუ მხარეთა შორის არ არსებობს ხელშეკრულება მაშინ კანონით დადგენილი ყოველდღიური სამუშაო საათების მიღმა პერიოდში.
- 2) ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა წარმოადგენდეს იშვიათ და არა ყოველდღიურ შემთხვევას. როდესაც მაგალითად მხარეები შეთანხმებული არიან ყოველდღირად 8 საათიან სამუშაო რეჟიმზე მაგრამ დამსაქმებლის დავალებით დასაქმებულს თითქმის ყოველ დღე უხდება 8 საათის შემდგომ მუშაობა, ეს არ უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათად და უნდა ანაზღაურდეს ჩვეულებრივ სამუშაო საათის მარჯით.
- 3) სამუშაოს შესრულების ხანგრძლივობა (დროის გადაცილება) მკვეთრად უნდა გასცდეს ჩვეულებრივ სამუშაო დროს. ისეთი შემთხვევა, როდესაც სამუშაო დროს დასაქმებული მექანიკურად გადაცდა რამდენიმე წუთით, რადგან მან დაასრულა კონკრეტული სამუშაო (დაამონტაჟა ბოლო დეტალი, დაასრულა ბოლო აბზაცის წერა და ა.შ) არ შეიძლება ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურად.
- 4) სამუშაოს შესრულება უნდა მომდინარეობდეს დამსაქმებლის დავალებიდან/მითითებიდან. შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული სამუშაო საათების შემდეგ თავისი ინიციატივით რჩება სამსახურში, რადგან მას ურჩევნია მშვიდ ვითარებაში შეასრულოს კონკრეტული სამუშაო, არ ჩაითვლება ზეგანაკვეთურად.
- 5) ძალზედ მნიშვნელოვანია შემთხვევა, როდესაც საწარმოს ხელმძღვანელი (რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებელს)

დასაქმებულს ჩვეულებრივი სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ ავალებს შეასრულოს არა იმ საწარმოს საქმე, სადაც დასაქმებულია დასაქმებული, არამედ ხელმძღვანელის პირადი ან სხვა საწარმოს საქმე, სადაც ასევე ეს პირია ხელმძღვანელი. ასეთი შემთხვევები უნდა შეფასდეს და გადაწყვეტილი უნდა იქნას ყოველი კონკრეტული შემთხვევის ფაქტობრივი მოცემულობის მიხედვით. მაგალითად, თუ დასაქმებულს არ შეიძლება სცოდნოდა, რომ იგი ასრულებდა დირექტორის პირად ან სხვა საწარმოს საქმეს (მაგ. შემთხვევა როდესაც A კომპანიის დირექტორმა ამავე კომპანიის იურისტს სთხოვა მოემზადებინა ხელშეკრულება, რომლის მხარეებიც იყო B და C კომპანიები, იურისტს არ შეიძლება დაევალოს იმის კვლევის ვალდებულება ეხება თუ არა ეს საქმე A კომპანიას.), მაგრამ ისეთ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაო საათების შემდეგ ავტოტექ მომსახურების სამსახურის დასაქმებულ ხელოსანს დირექტორი გასაკეთებლად მიუყვანს საკუთარ ავტომობილს, რაც კარგად არის ნაცნობი ხელოსანისთვის, არ უნდა ანაზღაურდეს საწარმოს ბიუჯეტიდან და ის უნდა წარმოადგენდეს დირექტორის პირად ასანაზღაურებელ მომსახურებას.

- 6) და ბოლოს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება/არშესრულებიდან გამომდინარე დავის შემთხვევაში დასაქმებულის მტკიცების საგანში უნდა შედიოდეს მხოლოდ ორი გარემოება: 1) ჩვეულებრივი სამუშაო საათების შემდეგ სამუშაოზე ყოფნა; 2) ფაქტობრივად მუშაობა. ამ ორი გარემოების დამტკიცების შემთხვევაში მიზანშეწონილია მტკიცების ტვირთი გადავიდეს დამსაქმებლის მხარეზე, რადგან შრომის კოდექსის ახალი ცვლილების პროექტის მიხედვით, სწორედ მას ევალება ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოთა აღნუსხვა და თვეში ერთხელ დასაქმებულისათვის წარდგენა, ამიტომ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ დადგენილი წესით აქვს აღნუსხული მოსარჩელე დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად

შესრულებული სამუშაოები და ყოველი საანგარიში თვის მონაცემები
დასაქმებულისათვის გაცნობილი.

ბ ი ბ ლ ი ო გ რ ა ფ ი ა

1. შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, 2013
2. შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავა, 2014
3. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თანარედაქტორები: ნინო ბაქაქური, თეიმურაზ თოდრია, ზაქარია შველიძე, 2017
4. ჟორჟოლიანი ლ., შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ჭრილში, სამართლის ჟურნალი N2, 2017
5. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი 2016
6. მაზანაშვილი მ., ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, თბილისი, 2014
7. ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, 2013;
8. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMR), კვლევა „შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში“, თბილისი, 2017.
9. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMR), შრომის ინსპექტირების ეფექტური მექანიზმის შექმნის აუცილებლობა, თბილისი, 2016.
10. ადამიანის უფლებები და მართლმსაჯულება საქართველოში: საზოგადოების დამოკიდებულება და ინფორმირებულობა, კვლევის საბოლოო ანგარიში, მომზადებულია „ეისითის“ მიერ ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, თბილისი, 2017.

11. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMR) და მწვანე ალტერნატივა, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015.
12. ადგიშვილი ლ./ კერესელიძე დ ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, თბილისი, (6) 2003.
13. ბაჯიაშვილი მ., „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან“, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული II, თბილისი, 2013, 75-103.
14. მაზანაშვილი მ., „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 342-392.
15. მაისურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშაკიძე გ., ევროკავშირის კერძო სამართალი გადაწყვეტილებები და მასალები, თბილისი, 2018.
16. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, თქვენი შრომითი უფლებები, თბილისი, 2013.
17. სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017.
18. სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018.
19. ქავთარაძე ს., „ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2013, 103-115.

- 20.ქარდავა ე., სამართლებრივი დაახლოება Legal Approximation სახელმძღვანელო პრინციპები, საჯარო მოხელის სამაგიდო ბროშურა, თბილისი, 2017.
- 21.ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018.
22. ქარდავა ე., „შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე“, სამართლის ჟურნალი #1, თბილისი, 2016, 148161.

ინგლისურენოვანი ლიტერატურა

- 1.Anxo D., Karlsson M., Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis, 2019
- 2.Takeshi Mizunoya, An International Comparison of Unpaid Overtime Work Among Industrialized Countries, 2002;
- 3.Overtime, ILO recommendations, 2004;
- 4.Messenger Jon, Working time and the future of work, International Labour Organization, 2018;
- 5.Enabling Environment for Sustainable Enterprises in Georgia, International Labour Organization 2016;
- 6.Ensuring decent working time for the future; General Survey concerning working-time instruments, International Labour Office, 2018;
- 7.Handbook for employers and business – Booklet 2 Employers' Frequently Asked Questions, ILO, 2015 revised edition;

კანონმდებლობა

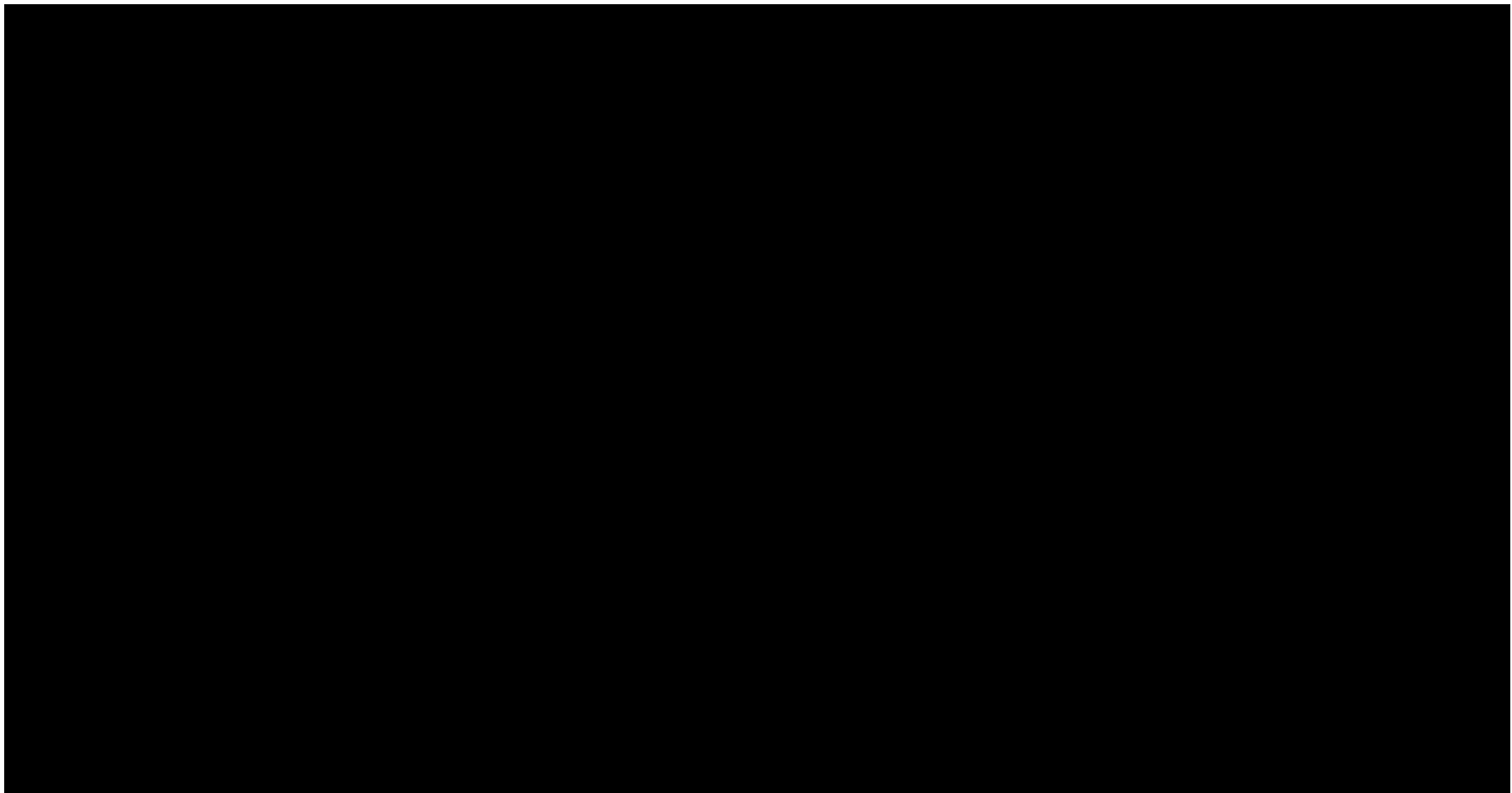
- 1.საქართველოს კონსტიტუცია
2. შრომის კოდექსი

3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი
4. საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ,
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/115780?publication=0>
5. 1999 წლის 4 ივნისის საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №351 მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ
<https://www.matsne.gov.ge/document/view/112786?publication=0>
6. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, სარეგისტრაციო კოდი 480610000.03.030.016275, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

სასამართლო გადაწყვეტილებები

- 1.საქმე No2/17997-19
- 2.საქმე Noას-562-2019
- 3.საქმე Noას-1327-18
- 4.საქმე No2ბ/2946-18
- 5.საქმე No2/22466-16

ტენდენციის
კვლევა
2020



1. omb(Y)30) aoOmomom md3060 b.\30

296 o.)bbo

18-25

26-35

36-45

46-55

56-66

66 <[.] aoo

2. omb(Y}30), 80';;)0)00)00) bdo bo

296 do b'c)bo

3. 0mb(Y)3m, BoOmomom md3060 .)Btj.)Bo6(90 o b.)d8o.)6(")5ob bez30M(Y);

296 d0b'c)bO

- csofo6boc'o Q.>0 b0c')06301 b0jBo;
- x06Q.>0G30;
- m03Q.>0G30/'C)b0:3Mmb01oc')0
- b01co0 o'c')MO a01ab0b'c')M0()0
- 301a0(v)g00/b0c')om'Cla01 w0 b0g0 o'01 303...
- b01:3 o'b Bo'c')M6001c')0
- 00fom o'c')0/Boo6oo(v)Oc')0/6Moo6o60o
- o6vo6o(v)o.)

4. BOJ O)OO)JO md3060 U!)dao!)6(Y)2)ob bodO(Y)MO:

296 dob'c)bO

- box.)('){

- Jo(v)a('1

- .)(v.)l].')am03(v>('1()('1

- b0J(v)O.)'Q<1(v)Ob<1

- bb30

5. (v)(Y)ao Mo(Y)OO B̄ OO(Y)OO) 0Bt10B0cp?

296 o.)bbo

- CQ.)8b8.)(i)o/.l}oboo6oo

- doMOO.).(pO ooMbMfo o/ l}.)Q.)(Vl
MoM o

- L.)Q.)(Vl MoM ob ao6oxao6oo

- a.)O MoM ob ao6oxao6oo

- (Z.)M8.)G03Oo

- ao6oxo(i)o

- JM6b O.)6oo

- MX.,)bOCQ.)6 3ob8.)Mo o 3 m.)Mo860

6. aoOmomom md3060 b0B000("} b00t;JO:

296 do'b'c)b0

- 1 V;?0 Q,)> foJ?orio

- 1-3 V;?0

- 3-7 V;?0

- 7-11 V;?0

- 11-15 V;?0

e 15 v0??0 a000

7. bMm 0)O (v) (9b,dBo5O 0 0M01<80 00), J3, 0CBOJ,GOOb oob,5, Bob,(9?

296 do bC)bO

- 00b

- 0M0

- aO-fOa 0()o

8. BOj O)OO)OO) md3060 bo 00JM<:) 0()00) o.bm3.b ob\0605<:] O b.bBj O.br1 WMr10b b.b60Md o3r15.b
w ob o.b6B.b3 r}().)00:
296 3.,b bo

- 6 boocoo
- 7 b000)O
- 8 b000)O
- 9 b000)O
- 10 boocoo
- 11 booooro
- 12 boocoo

9. BoOmomom md3060 booo3(Y)O05om 00m30obvo605O0 b08O00(') w(Y>(')OU b06o(Y)aoo3(')().!)

33o(Y)ob 006803(')5000

296 3::bbo

- 30 boocoo
- 40 b:::mo
- 48 boocoo
- 72 boocoo

10. ooom m0 0M0, M0 0Mob 'bo006033om0Mo b080cb<'1?

293 dob'C)b0

11. CZ (Y).50) O) 0M0 06ez3(Y).M80G00b 306(Y).6om 006b0 (3M) O oo06033om MO b08 00(Y).b

060 (0) M05ob \Jobo5ob oob0bo5?

295 3;bbo

12. oM("}3(905.) o) (v.) md306b w.)vobo5O 05.)00 06ez3("}(v)a.)GO.) oobM /j5 O 'boo.)6.)33om MO
b.)a00.)("}b oob.)bo5
295 3::bbo

- Q?O.b

- :(v)::

- :(v) 30GO

13. (v)(Y).a0 o l.\M0dc!Y0M0 0b(Y).MGoo or>b aobM0 gr>O 0 'bo0060330m0Mo b0a000(Y).b aob0bor>
06(Y).Ma0g0ob a00M(Y).30r>0b
286 3;b0bo

- ::cg::Bo::6O.Mo MJbOMbJlob B0Mm3ob
ag6gX.g(v)o/b::ab::bOMolcga::(v)O::ag6Oo
- O<3M<"lbob m::foclJB\)/0bob oJ600
- ::(v) 3oe3O
- ao6JXJMO ::l>::m :))
- 30\)3cgo 06<3<"lMB0e300b J JdOM<"l6O ::cg
- 0M(3JMmo
- vobom, d0M3J O, mOB(30,
iz30d o<"lMo3::cg, ::(v)::306.

14. 0ovo3m m0 0M0 C)0006033om0Mo b0B0cb("}b oobM0o50?

296 dob'C)b0

15. M.;8(906.)(9 boom.)(9 00\03m 0o.)6.)33omOMo b.)800.)(')b oobMO oo.)(3omb3.)b 0.)bOb(')ob ob
M;]b0(')wo600, M(')Bo B.)G W.)Woom.)(w 03.)bOb.) Bo-14 3omb3.)b)
232 3.;b bo

- d.; o.;6 boom;bQ? (8<130 Q? O M;bQ?)
- boom;bQ? (330M000 b aGOMO
OM01bo
B.;o6G)
- 0030.;01.;w (013000 1-2 XOM)
- d.; o.;6 0030.;01.;w (M0BQ?o60Bo 013000
1-2 XOM)
- .;(i);.b01 wou

16. 006: 'b(?)̄ (v)(g00.0) ITT̄ (v.) 'boob6.33om<l(v)o b.B̄ 0.(I)? (3omb3.b 3.b̄ b(l)ob ob (v)ob0(l)(90600,
{v}(l)Bo<!:?B.(3 Bo-14 3omb3.'b0 0.b(3.) (9.(90oomo 3.b̄ bo).

221 .30b♦bo

- QO.b

- . > (v.)

• aoo-foa♦o♦w

17. m0 0060<t)(?0 MQ?050m <t)006033om0 Mo b0800001, M0 ez301M8om? (3omb30b 30b0b015b Bb01 01Q? ob
 MOb301Q?o600, M01Bo 0B0G Bo-14 Q?0 Bo-16 3omb30<t)0 00bG0 Q?0Q?or>omo 30b0bo)
 160 ..30b0bo

- ez3of06b0 CZ3(Y)M8om;
- w0b306o0ob Wc:0oo0om, D.V. Day Off-om
- bo0!;30]MO v0b00obo0om;
- o0 0fo<o(:?00wo0
- 0M:CZ3MOO)
- 000 o0 fo<o(:?00wo0 000fo0 CZ3(Y)8...
- .)(Y).>fo0ow
- .)(Y) o3of0<o(:?00wo0

18. $\text{M(g)} \rightarrow \text{M(s)}$ ($\text{M} = \text{Al, Fe, Ni, Zn}$) $\text{M}^{2+}(\text{aq}) + 2\text{e}^- \rightarrow \text{M(s)}$, $E^\circ = 1.66 \text{ V}$ for Al^{3+}/Al , 0.76 V for Fe^{2+}/Fe , 0.25 V for Ni^{2+}/Ni , 0.76 V for Zn^{2+}/Zn . Which metal is the most easily oxidized? (30 marks)

- Al^{3+}/Al $E^\circ = 1.66 \text{ V}$ (most negative)
- Fe^{2+}/Fe $E^\circ = 0.76 \text{ V}$
- Ni^{2+}/Ni $E^\circ = 0.25 \text{ V}$
- Zn^{2+}/Zn $E^\circ = 0.76 \text{ V}$

19. 0)O 0M o060'b00MQ?[J50m 'boo06033omOMO b08OCb(Y), md3060 0'bMOO) M0 0Mob 08ob ao'bo'bo?
 (3omb3.)b 0!)b0b015b 8b0101Q? ob M[Jb301Q?o6OO, M018o0a.)G Bo-16 3omb3.)'bo 0.)bG.) 0!)M801ez3omo
 3.)b0bo)

117 33IJ0bo

- (1)08IJ0d88080I] .!(Y) 0d3IJ 06ez3(YIM80GO'> <t)
- w0al|08ag080I] 003I] 06ez3(YIMa0800 <t)800
- (1)08IJ0d88080 m300I], (Y)(Yla <t)8o'>foJ
- (1)08IJ0d88080m06 <t)800foJ38m0Mo I]00
- W'>v8I]800800ao, (Y)(Ylag0aog 3a0a'>
- (1)08IJ0d88080 om300I] <t)80'>foJ38m
- 3m300, (Y)(YI8 3M(YI0088oI] (1)M(YI00o 0
- <t)8o0foJ38m0MO 800.(Ylc'.) .!(Y) 0383°08

20. 00(')50!>m m0 >M!> (Y)(Y)a0 o a0 030a(Y)m a(Y)3>5o o 0.)a(Y)gwo o5!>

296 dob'C)b0

- 0M0b(Ylcgob Bo8080Mm03b cg0Bb0j aor., o
- BOBo80Mm03b cg0Bb0j Boc, o b0m3ob <tj
- Bo380Mmo cg0Bb0j aor., o b <tjo0fo33om
- 0M Bo8080Mm03b
- 0M0
- 0M0bcgM(Ylb >M 00Bj8600 Bb003bo J(v)(Ylc,
- 0M0b(Ylcgob aoaoB0Mm03b cg0Bb0j aor., o
- 0M0b(Ylcgob Bo03080Mm03b M0cg006 >36.