



# სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

გიორგი მღებრიშვილი

სამაგისტრო ნაშრომი:

„ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო ქართულ და ევროკავშირის  
სამართალში“

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

ხელმძღვანელი: ეკატერინე ქარდავა, პროფესორი

2019 წელი

## ანოტაცია

სამაგისტრო ნაშრომი „ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო ქართულ და ევროკავშირის სამართალში“ ეხება ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირების ასპექტების შესწავლას ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობაში, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ სამართალში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში, საქართველოს კანონმდებლობასა და საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში. სამაგისტრო ნაშრომის ინტერესს წარმოადგენს ზემოთ დასახელებული ყველა მიმართულებით ინფორმაციის მოძიების, შედარების, სინთეზისა და ანალიზის საფუძველზე ჩამოაყალიბოს კონკრეტული რეკომენდაციები დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტების საქართველოს კანონმდებლობაში ასახვისა და ასოცირების შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების სწორად და ეფექტურად შესრულების მიზნით.

**საკვანძო სიტყვები:** ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო; ევროკავშირის 2003/88 დირექტივა; საქართველოს შრომის კოდექსი, ევროპული პრაქტიკა

## სარჩევი

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 1. შესავალი .....  | 5                                   |
| 2. ზეგანაკვეთურსამუშაოდროისსამართლებრივირეგულირებისასპექტები .....                                 | 9                                   |
| 2.1. ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირების პოლიტიკაევროკავშირის 2003/88 დირექტივისთანახმად ..... | 9                                   |
| 2.2. ზეგანაკვეთურიმუშაობისსამართლებრივი რეგულირებისპრაქტიკაევროკავშირისწევრქვეყნებში.....          | 13                                  |
| 2.2.1. ესტონეთისმაგალითი .....   | 14                                  |
| 2.2.2. ბულგარეთისმაგალითი .....  | 16                                  |
| 2.2.3. ჩეხეთისმაგალითი .....   | 20                                  |
| 2.2.4. ლიეტუვასმაგალითი .....  | 22                                  |
| 2.3. ზეგანაკვეთურსამუშაოდროისრეგულირებაშრომისსაერთაშორისოორგანიზაციისკონვენციებში.....             | 24                                  |
| 2.4. ზეგანაკვეთურსამუშაოდროისრეგულირებისპრაქტიკასაქართველოში .....                                 | 26                                  |
| 2.4.1. ზეგანაკვეთურსამუშაოსრეგულირებასაქართველოსკანონმდებლობაში .....                              | 26                                  |
| 2.4.2. ზეგანაკვეთურსამუშაოზე მსჯელობასაკონსტიტუციოსასამართლოსგადაწყვეტილების ფარგლებში.....        | 33                                  |
| 2.4.3. საქართველოსსამართლოპრაქტიკაზეგანაკვეთურსამუშაოდროისანაზღაურებასთანდაკავშირებით .....        | 35                                  |
| 3. დასკვნა.....  | 49                                  |
| ბიბლიოგრაფია .....   | 54                                  |
| დანართი:წლიურსამუშაოდროზეგანაკვეთურისჩათვლით.....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

### აბრევიატურა:

AA ან ასოცირების შეთანხმება - ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს დაევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის

შსო - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

სშკ - საქართველოს შრომის კოდექსი

სსკ - საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

სსსკ - საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი

# 1. შესავალი

შრომით ურთიერთობებში სამუშაო დროის ორგანიზების ეფექტური სამართლებრივი რეგულირება ერთ-ერთი ფუნდამენტური ასპექტია დასაქმებულის ღირსეული დასაქმების თვალსაზრისით. საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია ევროპის სოციალური ქარტია, რომლის თანახმად **სამუშაო დრო შრომის სამართლიანი პირობების ნაწილია**. ქარტია მონაწილე მხარეებს ავალდებულებს „*უზრუნველყონ გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა და სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის საშუალებას იძლევა შრომის პროდუქტიულობის გაზრდა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები*“.<sup>1</sup> დასაქმებულის დაცვის მიზნით, ქარტია აქცენტს აკეთებს სამუშაო დროის ლიმიტირების მნიშვნელობაზე და ადგენს, ზეგანაკვეთური მუშაობის შესრულებისათვის დასაქმებულს აქვს უფლება მიიღოს ანაზღაურება გაზრდილი ოდენობით.<sup>2</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის (სშკ) თანახმად შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.<sup>3</sup> სშკ-ს ანაზღაურებას კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობას არაუმეტეს 40 საათის ოდენობით, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს - 48 საათის ოდენობით.<sup>4</sup> ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ კი მიიჩნევა სამუშაოს დრო, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის –

---

<sup>1</sup> მუხლი 2.1., ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), 03.05.1996, <https://matsne.gov.ge/document/view/1392164?publication=0>

<sup>2</sup> იქვე, მუხლი 4.2.

<sup>3</sup> მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის „ბ“ და „ვ“ ქვეპუნქტები, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ 75, 27.12.2010, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

<sup>4</sup> იქვე, მუხლი 14.1.

კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს.<sup>5</sup>

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის შესაბამისად, საქართველოს აქვს ვალდებულება განახორციელოს „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივის იმპლემენტაცია.<sup>6</sup> დირექტივის მიზანია უზრუნველყოს სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც ადგენენ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალურ სტანდარტებს.<sup>7</sup> ხაზგასასმელია ფაქტი, რომ აღნიშნული დირექტივა შესასრულებელია ასოცირების შეთანხმების ძალაში შესვლის დღიდან ექვს წელში (2020 წელს), თუმცა, ვალდებულება საქართველოს ადებული ჰქონდა ჯერ კიდევ ასოცირების შეთანხმების დადებამდე და არ შესრულებულა.<sup>8</sup>

ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ორგანიზების სამართლებრივი რეგულირება საქართველოს სახელმწიფოს მხრიდან გასატარებელი ღონისძიებების ნაწილია დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით. ამავდროულად, საკითხი წარმოადგენს ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილს. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა საჭიროებს ცვლილებებს. ამ მიზნით კი მნიშვნელოვანია შესწავლილ და გაზიარებულ იქნას ევროკავშირის შრომის დირექტივების დებულებები, განხილულ იქნას ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მხრიდან ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობის ეროვნულ სამართალში იმპლემენტაციის პრაქტიკა, მიმოხილულ იქნას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) სტანდარტები და

---

<sup>5</sup> იქვე, მუხლი 17.3.

<sup>6</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთიანი მხრივ, საქართველოს ადამიორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრს სახელმწიფოებს შორის, 2014, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>

<sup>7</sup> ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, 2018, გვ. 69-70, [http://press.tsu.ge/data/image\\_db\\_innova/Eka%20Kardava.pdf](http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf)

<sup>8</sup> იქვე, გვ. 181.

რეკომენდაციები, შედარების ქრილში შეფასდეს საქართველოს სამართლებრივი რეალობა, მათ შორის მატერიალური კანონმდებლობა და სასამართლო პრაქტიკა.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ასპექტები არა ერთი კვლევის საგანია საქართველოში. თუმცა **საკითხი დღემდე აქტუალურია დასაქმებულის დაცვის ჯანსაღი პრაქტიკის ჩამოყალიბების თვალსაზრისით, ამავდროულად, - AA-ს ვალდებულებათა შესრულების მიზნით.** ნაშრომის მნიშვნელობას განაპირობებს ის სიახლე, რომ მასში დეტალურად იქნება განხილული ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის დებულებები ზეგანაკვეთური მუშაობის დროის ლიმიტირებასა და მისგან გამონაკლისებთან დაკავშირებით; შესწავლილ იქნება ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების საკანონმდებლო ჩანაწერები ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროსთან მიმართებით და შეფასებული იქნება ევროპული ქვეყნების ეროვნული სამართლის მიმართება ევროკავშირის დირექტივასთან; ამავდროულად, ნაშრომში წარმოდგენილი იქნება კონკრეტული რეკომენდაციები საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში გასატარებელ ღონისძიებებთან დაკავშირებით.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირების პოლიტიკის ანალიზის დრო მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნას ქვეყნის მდგრადი განვითარების საკითხი, ამჟამად ქვეყანაში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება და საქართველოს კონსტიტუციით დაცული სიკეთეების ურთიერთმიმართების ასპექტი შრომის თავისუფლებასა და მეწარმეობის თავისუფლებასთან მიმართებით.<sup>9</sup> ამდენად, ყველა რეკომენდაცია და საბოლოო დასკვნა დაეფუძნება თანაზომიერებისა და შრომითი ურთიერთობების მხარეთა ინტერესების ბალანსირების პრინციპს.

**სამაგისტრო ნაშრომის მიზანია** ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტების კვლევა ქართულ და ევროკავშირის სამართალში.

---

<sup>9</sup> მუხლი 26, საქართველოს კონსტიტუცია, 24.08.1995, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>

კვლევის ამოცანებია) საქართველოს ეროვნულ სამართალსა და პრაქტიკაში ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირების ჯანსაღი მოდელების დანერგვის ხელშეწყობა; ბ) ევროკავშირის სამართალთან ეფექტური დაახლოების (აპროქსიმაციის) განხორციელების მხარდაჭერა.

კვლევის საგანია ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირების ასპექტები, ევროკავშირის ზოგიერთ წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის მოწესრიგების მოდელები, საქართველოს კანონმდებლობაში, კერძოდ, სშკ-სა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ზეგანაკვეთური მუშაობის რეგულირების ასპექტები, საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები და შსო-ს კონვენციები და რეკომენდაციები.

კვლევის მეთოდებად გამოყენებულია აღწერილობითი მეთოდი, შედარებითი მეთოდი, ანალიზი.

ნაშრომის სტრუქტურა ჩამოყალიბებულია კვლევის მიზანთან, ამოცანებსა და კვლევის საგანთან მჭიდრო კავშირში.

ნაშრომში გამოყენებულია უახლესი (განახლებული), ოფიციალური და სამართლის სფეროში აღიარებული (ავტორიტეტული) წყაროები/ლიტერატურა, კერძოდ: ევროპული კომისიის (ევროკავშირის მთავრობის) ანგარიშები, ქართველ და უცხოელ მეცნიერთა სამეცნიერო და კვლევითი სტატიები, სასამართლო გადაწყვეტილებები/განჩინებები, საერთაშორისო კონვენციები/ხელშეკრულებები, ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტები, საქართველოს საკანონმდებლო აქტები, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების საკანონმდებლო აქტები და სხვა.



## **2. ზეგანაკვეთური სამუშაოდროის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები**

ქვემოთ შესწავლილი, განხილული, შეფასებული და შედარებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები შემდეგი ძირითადი მიმართულებით:

- ა) ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის ზოგადი და საგამონაკლისო წესები ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროის ორგანიზების სტანდარტებთან დაკავშირებით;
- ბ) სამუშაო დროის და ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების რეგულირების სტანდარტი შსო-ს კონვენციებში;
- გ) ევროკავშირის წევრი ქვეყნების შრომის კანონმდებლობებში ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მოთხოვნათა ასახვის სამართლებრივი პრაქტიკა და ეროვნული მიდგომები.
- დ) საქართველოს კანონმდებლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირება და შესაბამისობა ევროპულ სტანდარტებთან; სამოსამართლო სამართალში ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირების მიმართ განვითარებული ხედვა.

### **2.1. ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირების პოლიტიკა ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის თანახმად**

2003/88 დირექტივა ავალდებულებს ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს უზრუნველყონ დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ლიმიტირებით, კერძოდ, შვიდი დღის განმავლობაში საშუალო სამუშაო დრო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48

საათს.<sup>10</sup> დირექტივა არ აწესრიგებს ყოველდღიური სამუშაო საათებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ასპექტებს, არც კონკრეტულად უთითებს დროს, რომელიც ჩაითვლება ზეგანაკვეთურად 48 საათის ფარგლებში. ასეთი დეტალიზაცია ევროკავშირის წევრი ქვეყნების პრეროგატივაა და ეროვნული სპეციფიკის თანახმად უნდა დარეგულირდეს.

დირექტივა ითვალისწინებს გამონაკლისებს ზოგადი წესიდან და ადგენს, რომ ევროკავშირის წევრ ქვეყანას შეუძლია დაადგინოს განსხვავებული ნორმები, თუ სათანადოდ უზრუნველყოფს დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვას. ასეთი გამონაკლისები მიემართება შემთხვევებს, როცა სამუშაო ბუნების გათვალისწინებით ვერ ხერხდება სამუშაო დროის ხანგრძლივობის გაზომვა/დათვლა ან წინასწარ ვერ განისაზღვრება თავად დასაქმებულების მიერ<sup>11</sup>, განსაკუთრებით შემდეგ შემთხვევებში:

- ა) როცა დასაქმებული პასუხისმგებელია აღსრულებაზე ან როცა დასაქმებული გადაწყვეტილების მიღების ავტონომიურობის ძალაუფლებას ფლობს;
- ბ) ოჯახში დასაქმებული (family workers);
- გ) დასაქმებული, რომლის მოვალეობა დაკავშირებულია ეკლესიებსა და სხვა რელიგიურ საზოგადოებებში რელიგიურ ცერემონიალებთან.

გარდა ზემოხსენებულისა, დირექტივა სხვა გამონაკლისების დადგენის შესაძლებლობასაც იძლევა. ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულების კომპენსირება ადეკვატური დასვენებითა და მათ მიმართ დაცვის შესაფერისი ღონისძიებების გატარება<sup>12</sup>, როცა:

---

<sup>10</sup> Article 6.b., DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=en>

<sup>11</sup> იქვე, მუხლი 17.1.

<sup>12</sup> იქვე, მუხლები 17, 21.

ა) დასაქმებულის სამუშაო ადგილი და მისი საცხოვრებელი ადგილი ერთმანეთისგან დისტანცირებულია ან დასაქმებულს უწევს სამუშაოს შესრულება სხვადასხვა ადგილას. აქ იგულისხმება ოფშორული მუშაობაც (offshore work).<sup>13</sup>

ბ) უსაფრთხოებასა და მეთვალყურეობასთან დაკავშირებული სამუშაოები ითხოვს სამსახურში პერმანენტულ ყოფნას საკუთრებისა თუ პირების დაცვის მიზნით, განსაკუთრებით დაცვის სამსახურის თანამშრომლები, საწარმოთა დარაჯები ან უსაფრთხოების თანამშრომლები.

გ) საქმიანობა ითხოვს უწყვეტობას და განგრძობადობას, განსაკუთრებით:

- მომსახურება, რომელიც უკავშირდება მიმღებს, მკურნალობის ან ზრუნვის განმახორციელებელს აავადმყოფობს და მსგავს დაწესებულებებს, ასევე, სტაციონალურ დაწესებულებებს, ციხეებს, მათ შორის, სტაჟიორი ექიმების<sup>14</sup> საქმიანობა;
- ნავსადგომის ან აეროპორტის თანამშრომლები;
- პრესა, რადიო, ტელევიზია, კინემატოგრაფია, საფოსტო და სატელეკომუნიკაციო მომსახურება, სასწრაფო დახმარებები, ხანძარსაწინააღმდეგო დასამოქალაქო დაცვა;
- გაზის, წყლის, ელექტროენერჯის წარმოება, გადაცემა და დისტრიბუცია, საყოფაცხოვრებო ნარჩენების შეგროვება და ნაგავგადამამუშავებელი (წვის) დაწესებულებები.
- საწარმოები, სადაც სამუშაო არ შეიძლება შეწყდეს ტექნიკური მიზეზებით;
- კვლევითი და განვითარებითი საქმიანობა;
- სოფლის მეურნეობა;

---

<sup>13</sup> ოფშორული მუშაობა (ნაპირიდან მოშორებით მუშაობა) არის საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია ბურღვასთან, მინერალური რესურსების ამოღებასთან, მოპოვებასთან ან მსგავსი სამუშაოები, რომელიც ხორციელდება ოფშორული დანადგარებიდან ან ხომალდიდან, მუხლი 2.8., DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=en>

<sup>14</sup> იგულისხმება პირი, რომელიც ფლობს ექიმის კვალიფიკაციას, თუმცა გადის პრაქტიკას ან რეზიდენტურას ან სხვ.

- დასაქმებულები, რომელთა შრომა დაკავშირებულია მგზავრების ტვირთის გადაზიდვასთან რეგულარული ურბანული ტრანსპორტის მომსახურების სფეროში;

დ) საქმიანობა და პროგნოზირებადი რხევები/ნაკადები:

- სოფლისმეურნეობა;

- ტურიზმი;

- საფოსტოსერვისები;

ე) რკინიგზის ტრანსპორტის სფეროში დასაქმებულები:

- რომელთა საქმიანობა არის პერიოდული;

- რომლებიც მუშაობენ უშუალოდ მატარებლებში;

- რომელთა სამუშაო დრო დაკავშირებულია მატარებლის განრიგთან;

ვ) რომელთა საქმიანობა უკავშირდება უბედურ შემთხვევებს ან გარდაუვალ რისკებს;

ზ) ცვლაში მომუშავე დასაქმებულები, როდესაც მათ არ აქვთ შესაძლებლობა დაისვენონ ერთი ცვლის დასასრულსა და მეორე ცვლის დასაწყისს შორის;

თ) დასაქმებულები, რომელთა საქმიანობა განაწილებულია პერიოდული დროის შუალედებით, მათ შორის დასუფთავების სფეროში დასაქმებულები;

ი) თევზჭერის ხომალდებზე მუშაობა.

ზემოაღნიშნული ნათელჰყოფს, რომ ევროკავშირის დირექტივა საკმაოდ მობილურია სამუშაოს ბუნების, სპეციფიკის და სფეროს მიხედვით და იძლევა შესაძლებლობას განსხვავებულად დარეგულირდეს ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ორგანიზება სპეციფიკური პროფესიებისა და სპეციფიკური საქმიანობის გათვალისწინებით, თუმცა, ასეთ დამოკიდებულებას აბალანსებს დამსაქმებლის მიმართ ვალდებულებით სათანადოდ უზრუნველყოს დასაქმებულის ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ადეკვატური დასვენება. ამასთან, დირექტივა წევრ ქვეყნებს მოუწოდებს ეტაპობრივად შეამცირონ კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის და ზეგანაკვეთურის ხანგრძლივობა.

დირექტივა იმპერატიულად მოითხოვს, რომ არც ერთ შემთხვევაში სამუშაო დრო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირის განმავლობაში 58

საათსამი წლის განმავლობაში, სანამ იმყოფებიან დირექტივის იმპლემენტაციის გარდამავალ პერიოდში. შემდეგი ორი წლის პერიოდში, ეს დრო უნდა შემცირდეს 56 საათამდე, ხოლო შემდეგ 52 საათამდე.<sup>15</sup>

დირექტივის გარდამავალი დებულებების თანახმად, დასაშვებია ზოგადი წესიდან (კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთურის ჩათვლით - 48 საათი) განსხვავებული გამონაკლისი წესის დადგენა და გამოყენება, თუ:

ა) დამსაქმებელს აქვს დასაქმებულის თანხმობა;

ბ) თუ დამსაქმებელი აწარმოებს ჩანაწერებს თითოეული დასაქმებულის თაობაზე;

გ) თუ დამსაქმებელი მოთხოვნისთანავე ჩანაწერებს (ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების, ზეგანაკვეთური მუშაობის შეზღუდვის, აკრძალვის შესაძლებლობების თაობაზე) მიაწოდებს კომპეტენტურ ორგანოს;

დ) თუ დამსაქმებელი კომპეტენტური ორგანოს მოთხოვნისთანავე მიაწოდებს ყველა ჩანაწერს იმ დასაქმებულების თაობაზე, რომლებიც მუშაობენ 48 საათზე მეტს კვირაში.<sup>16</sup>

## 2.2. ზეგანაკვეთური მუშაობის სამართლებრივი რეგულირების პრაქტიკა ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში

ევროკავშირის კანონმდებლობას, რომელიც მბოჭავი და სავალდებულო სამართლებრივი ბუნებისაა, აქვს უპირატესი ძალა ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობასთან მიმართებით.<sup>17</sup> 2003/88 დირექტივა, რომელიც აყალიბებს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს, - სავალდებულოა შესასრულებლად ევროკავშირის თითოეული წევრი ქვეყნისათვის. თუმცა ქვეყანა არ

<sup>15</sup> Article 17.5, DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=en>

<sup>16</sup> იქვე, მუხლი 22.

<sup>17</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en)

არის შეზღუდული დაადგინოს იმაზე მაღალი დაცვის სტანდარტები, ვიდრე ეს დირექტივაშია. ამ ფაქტის გათვალისწინებით ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს განსხვავებულად აქვთ რეგულირებული ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტები. აგრეთვე, გასათვალისწინებელია მნიშვნელოვანი პოლიტიკურ-სამართლებრივი ნიუანსი. დირექტივა წევრ ქვეყნებს აძლევს შესაძლებლობას გაითვალისწინონ ეროვნული სპეციფიკა და მასთან ადაპტირებით მიიღონ ნორმატიული აქტები, სადაც აისახება ევროკავშირის დირექტივის მოთხოვნები.<sup>18</sup>

### 2.2.1. ესტონეთის მაგალითი

„დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ“ ესტონეთის კანონის თანახმად<sup>19</sup> ზეგანაკვეთური მუშაობა ნიშნავს ნებისმიერ დროს, რომელიც აღემატება დადგენილ სამუშაო დროს.<sup>20</sup> სამუშაო დრო კი კანონის თანახმად არის დღეში 8 საათი, კვირის განმავლობაში 40 საათი.<sup>21</sup> თუ მუშაობა ხორციელდება საფრთხის შემცველ გარემოში და ვისი სამუშაო დროს შემცირებულია კანონმდებლობის თანახმად, მათთან ზეგანაკვეთური მუშაობა აკრძალულია.<sup>22</sup> კეთილსინდისიერების პრინციპის გათვალისწინებით დამსაქმებელს უფლება აქვს მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური მუშაობა გაუთვალისწინებელ შემთხვევებში, რომელიც წარმოშობილია საწარმოო აუცილებლობიდან ზიანის პრევენციის მიზნით.<sup>23</sup> ზეგანაკვეთური მუშაობა არ შეიძლება მოეთხოვოს არასრულწლოვანს,

---

<sup>18</sup> ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, 2018, გვ. 174-175,

[http://press.tsu.ge/data/image\\_db\\_innova/Eka%20Kardava.pdf](http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf)

<sup>19</sup> Employment Contracts Act, Estonia, 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35, consolidated version 2016,

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide>

<sup>20</sup> იქვე, 44.1.

<sup>21</sup> იქვე, 43 (1.2).

<sup>22</sup> იქვე, 44.3.

<sup>23</sup> იქვე, 44.4.

ორსულ ქალს და დასაქმებულს, რომელსაც აქვს უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე.<sup>24</sup> ზეგანაკვეთური მუშაობა უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის 1.5 გაზრდილი ოდენობით.<sup>25</sup> ესტონეთში კვირის განმავლობაში დასვენების დროა უწყვეტი 48 საათი (შაბათი და კვირა). ამავდროულად, შემცირებული სამუშაო დრო (3 საათით) მოქმედებს ახალი წლის, ესტონეთის რესპუბლიკის, გამარჯვების წინა დღეებში.<sup>26</sup>

შეჯამებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს საშუალოდ 48 საათს, რომლის კალკულაციის პერიოდი არ უნდა აღემატებოდეს 4 თვეს. შესაძლებელია განსხვავებული კალკულაციის პერიოდის დადგენა კანონით. კოლექტიური შეთანხმებებით შესაძლოა დადგინდეს კალკულაციის პერიოდი არაუმეტეს 12 თვის ფარგლებში ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში მომუშავე პროფესიის პირებთან, სოფლის მეურნეობის სფეროში და ტურიზმის სფეროში დასაქმებულ პირებთან მიმართებით.<sup>27</sup> დასაშვებია მხარეებმა მოილაპარაკონ განსხვავებულ სამუშაო დროზე შემდეგ შემთხვევებში: თუ კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო არ აღემატება 52 საათს 4 თვის განმავლობაში ან თუ არაგონივრულად ზიანის მომტანი არ არის დასაქმებულისათვის. დასაქმებულს შეუძლია შეწყვიტოს ზეგანაკვეთური მუშაობა 2 კვირით ადრე დამსაქმებლის გაფრთხილების პროცედურის დაცვით.<sup>28</sup> შრომის ინსპექციას შეუძლია აკრძალოს ასეთი ზეგანაკვეთური მუშაობა.<sup>29</sup>

ესტონეთის კანონი შეიცავს პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებულ თავს, რის თანახმადაც, პასუხისმგებლობა ეკისრება დამსაქმებელს ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის დასაქმებულთან ინდივიდუალურად შეუთანხმებლობისათვის (100 fine

---

<sup>24</sup>იქვე, 44.5.

<sup>25</sup>იქვე, 44.7.

<sup>26</sup>იქვე, 52, 53.

<sup>27</sup>იქვე, 46 (1.2).

<sup>28</sup>იქვე, 46.3.

<sup>29</sup>იქვე, 46.4.

units). თუ ეს მოთხოვნა დარღვეულია იურიდიული პირი დამსაქმებლის მხრიდან, პასუხისმგებლობის ზომა მეტია (1300 ევრო).<sup>30</sup>

## 2.2.2. ბულგარეთის მაგალითი

ბულგარეთის შრომის კოდექსი ადგენს ზოგადდა უპირველეს წესს, რითიც კრძალავს ზეგანაკვეთურ მუშაობას.<sup>31</sup> ამის შემდგომ აყალიბებს სპეციალურ მუხლს, რომელსაც ეწოდება *დასაშვებობა, როგორც გამონაკლისი*.<sup>32</sup> მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური მუშაობა მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებშია დასაშვებია, კერძოდ როცა აუცილებელია მუშაობა:

- ეროვნული თავდაცვის საჭიროებიდან გამომდინარე;
- უბედურების შედეგების აღმოფხვრის, შერბილების ან პრევენციის მიზნით;
- სასწრაფო საჯარო აუცილებლობის მიზნით, როგორცაა წყლის მიწოდების და ელექტროენერჯის მიწოდების აღდგენა, გათბობის, ტრანსპორტის და კომუნიკაციის ქსელების აღდგენა, სამედიცინო ზრუნვის განხორციელება;
- სამუშაო სივრცის, დანადგარების ან სხვა მოწყობილობების ავარიული შეკეთების მიზნით;
- იმ სამუშაოს შესრულების მიზნით, რომელიც ვერ განხორციელდა ჩვეულებრივ სამუშაო საათებში;
- ინტენსიური სეზონური სამუშაოს შესრულების მიზნით.

ბულგარეთის შრომის კოდექსის თანახმად მოქმედებს კანონისმიერი იმპერატივის ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ლიმიტირებასთან დაკავშირებით. წლის განმავლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 150

---

<sup>30</sup>იქვე, 123.

<sup>31</sup> Article 143.2., Labour Code of Bulgaria, State Gazette No. 26/1.04.1986 and No. 27/4.04.1986, consolidated version of 2016.

<sup>32</sup>იქვე, მუხლი 144.



საათს.<sup>33</sup> გარდა აღნიშნულისა კოდექსი არეგულირებს ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ყოველდღიურ, ყოველკვირეულ და ყოველთვიურ ლიმიტებს,<sup>34</sup> კერძოდ ზეგანაკვეთური სამუშაო არ უნდა აღემატებოდეს:

- 30 საათს დღის საათებში ან 20 საათს ღამის საათებში თვის განმავლობაში.
- 6 საათს დღის საათებში ან 4 საათს ღამის საათებში კვირის განმავლობაში.
- 3 საათს დღის საათებში ან 2 საათს ღამის საათებში ზედიზედ ორი სამუშაო დღის განმავლობაში.

ბულგარეთის შრომის კოდექსი კრძალავს ზეგანაკვეთურ მუშაობას არასრულწლოვანისთვის (პირისთვის, რომელსაც არ მიუღწევია 18 წლის ასაკისთვის), ორსული ქალისათვის ან ქალისათვის, რომელიც გადის ინვიტრო მკურნალობას.<sup>35</sup> ზეგანაკვეთური მუშაობა აკრძალულია დედისთვის, რომლის შვილს არ მიუღწევია 6 წლის ასაკისთვის, ასევე, დედისათვის, რომლის შვილის შშმ პირია, გარდა იმ შემთხვევისა თუ არსებობს მათი წერილობითი თანხმობა ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე.<sup>36</sup> ზეგანაკვეთური მუშაობა აკრძალულია პროფესიულ-სარეაბილიტაციო საწარმოებში დასაქმებული პირებისათვის, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ არსებობს მათი თანხმობა და მათ ჯანმრთელობას არ შეექმნება პრობლემები.<sup>37</sup> ზეგანაკვეთური მუშაობა აკრძალულია იმ დასაქმებულისათვის, რომელიც გადიან სწავლებას შრომითი ურთიერთობების ხელშეშლის გარეშე, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ არსებობს მათი თანხმობა.<sup>38</sup> აგრეთვე, ზეგანაკვეთური მუშაობა აკრძალულია იმ პირებთან მიმართებით, რომლებიც სარგებლობენ შემცირებული სამუშაო დროის უფლებით.<sup>39</sup> ბულგარეთის შრომის კოდექსის თანახმად კი შემცირებული სამუშაო დროით სარგებლობენ პირები, რომელთა საქმიანობა უკავშირდება სპეციფიკურ პირობებს სადაც სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის ხელყოფის რისკი არ შეიძლება

---

<sup>33</sup>იქვე, მუხლი 146.1.

<sup>34</sup>იქვე, მუხლი 146.2.

<sup>35</sup>იქვე, მუხლი 147 1. (1.2.).

<sup>36</sup>იქვე, მუხლი 147.1.3.

<sup>37</sup>იქვე, მუხლი 147.1.4.

<sup>38</sup>იქვე, 147.1.5.

<sup>39</sup>იქვე, 147.2.

აღმოფხვრილ ან შემცირებულ იქნეს ყოველგვარი მცდელობის მიუხედავად. ასეთ დროს თავად სამუშაო დროის შემცირება ითვლება რისკის შემცირების მექანიზმად.<sup>40</sup>

ბულგარეთის შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია აწარმოოს ჩანაწერები ზეგანაკვეთური მუშაობასთან დაკავშირებით. მან უნდა აცნობოს შრომის ინსპექციას არა უგვიანეს 31 იანვრისა იმ ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის თაობაზე, რასაც ადგილი ჰქონდა წლის განმავლობაში.<sup>41</sup>

როგორც დასაწყისში აღინიშნა, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ანაზღაურება არის სამართლიანი სამუშაო პირობების უზრუნველყოფის მექანიზმი, ამავდროულად - ის ერთგვარი პრევენციული საშუალებაა იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა საკუთარი ძალაუფლება არ გამოიყენოს ბოროტად დასაქმებულის სამუშაო დროის მიმართ. ბულგარეთის შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო უნდა ანაზღაურდეს შრომის ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობით, თუმცა არა ნაკლებ შემდეგი ოდენობისა<sup>42</sup>:

- 50 %-ით, თუ ზეგანაკვეთური მუშაობა ხორციელდება სამუშაო დღის განმავლობაში;
- 75 %-ით, თუ ზეგანაკვეთური მუშაობა ხორციელდება დასვენების დღეებში.
- 100%-ით, თუ ზეგანაკვეთური მუშაობა ხორციელდება უქმე (საჯარო დასვენების) დღეებში.

ბულგარეთის შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ანაზღაურება არ ხდება, თუ სამუშაო დრო არ არის განსაზღვრული, ღია და თავისუფალი. ასეთი პირობებით დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო მხოლოდ მაშინ აუნაზღაურდება თუ შრომას ახორციელებს დასვენების დღეებში ან უქმე დღეებში.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup>იქვე, 137.1.1.

<sup>41</sup>იქვე, 149.

<sup>42</sup>იქვე, 262.1.

<sup>43</sup>იქვე, 263 (1.2).

ბულგარეთის შრომის კოდექსი შეიცავს თავს კოდექსის შესრულების კონტროლის მექანიზმებთან დაკავშირებით. აქ აღნიშნულია, რომ შრომის კანონმდებლობის კონტროლს ყველა სფეროში და ყველა საქმიანობასთან დაკავშირებით ახორციელებს შრომის ინსპექცია, რომელიც არის აღმასრულებელი სააგენტო შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტროს ფარგლებში.<sup>44</sup> კოდექსი, აგრეთვე, შეიცავს თავს დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე. პასუხისმგებლობა ეკისრება როგორც ფიზიკურ პირს, ასევე, იურიდიულ პირს. იურიდიულ პირს ეკისრება მხოლოდ ფულადი ჯარიმა.<sup>45</sup> პასუხისმგებლობა განსაზღვრულია შემდეგ შემთხვევებში:

- ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების დარღვევა ნებისმიერი პირისთვის (BGN 100-BGN 500);<sup>46</sup>
- ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების დარღვევა დამსაქმებლის მხრიდან (BGN 1,500 -BGN 15,000).<sup>47</sup> განმეორების შემთხვევაში, მატულობს პასუხისმგებლობის ზომა.
- ხელშეკრულების ფორმის დაუცველობისათვის ან მუშაობის დაწყებამდე ხელშეკრულების არქონისთვის (BGN 1,500 - BGN 15,000);<sup>48</sup>
- კოლექტიური დათხოვნის დროს კანონისმიერი პროცედურების დარღვევისათვის, საწარმოთა გასხვისების/გადატანის დროს პროცედურების დაუცველობისათვის (BGN 1,500 - BGN 5,000).<sup>49</sup>
- და სხვა.

ნებისმიერი პირი, ვისაც ეკისრება პასუხისმგებლობა, ვალდებულია გადაიხადოს ჯარიმა სანქციის დაკისრების თაობაზე გადაწყვეტილების ძალაში შესვლიდან ერთ თვეში.<sup>50</sup>

---

<sup>44</sup>იქვე, 399.

<sup>45</sup>იქვე, 412.ა.

<sup>46</sup>იქვე, 413.1.

<sup>47</sup>იქვე, 413.2.

<sup>48</sup>იქვე, 414.3.

<sup>49</sup>იქვე, 414.5.

### 2.2.3. ჩხეთის მაგალითი

ჩხეთის შრომის კოდექსის თანახმად,<sup>51</sup> ზეგანაკვეთური მუშაობა უნდა იყოს გამონაკლისი შემთხვევა.<sup>52</sup> დამსაქმებელს შეუძლია მოითხოვოს ზეგანაკვეთური მუშაობა დასაქმებულისაგან მნიშვნელოვანი საოპერაციო მიზნებისათვის. დასაქმებულს არ შეიძლება მოეთხოვოს ზეგანაკვეთური მუშაობა 8 საათზე მეტი ოდენობით ერთი კვირის განმავლობაში და 150 საათზე მეტი ოდენობით ერთი კალენდარული წლის განმავლობაში. კვირაში საშუალოდ 8 საათიანი ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო უნდა იქნეს დათვლილი 26 კვირის ფარგლებში.<sup>53</sup>

ჩხეთის კოდექსი უშვებს გამონაკლისს ზოგადი წესიდან, რომელიც მიემართება ჯანმრთელობის დაცვის სფეროს. კოდექსის თანახმად, მხარეთა შორის დასაშვებია შეთანხმება ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროზე (იმაზე მეტი ოდენობით, ვიდრე ეს კანონის ზოგადი ნორმებით არის განსაზღვრული), თუ საქმიანობა უკავშირდება მიმღებს, პაციენტზე ზრუნვას, პრე-ჰოსპიტალურ დახმარებას ჰოსპიტალში ექიმის, დანტისტის ან ფარმაცევტის მიერ, ასევე, პარამედიკების მიერ, რომლებსაც უწევთ მუშაობა უწყვეტი ჯანდაცვის მომსახურების სფეროში.<sup>54</sup> დამსაქმებელმა უნდა შეატყობინოს შრომის ინსპექციას ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის დამატებით გაზრდასთან დაკავშირებით. დამატებითი ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში ჯანდაცვის სფეროში არ უნდა აღემატებოდეს 12 საათს.<sup>55</sup> ასეთი ზეგანაკვეთური მუშაობა უნდა შეთანხმდეს წერილობითი ფორმით; არ უნდა დაიდოს პირველი 12 კვირის განმავლობაში შრომითი ურთიერთობების დაწყებიდან; არ უნდა შეთანხმდეს იმაზე მეტი ხნის ოდენობით, ვიდრე 52 კვირა;

---

<sup>50</sup>იქვე, 415.ა.

<sup>51</sup> Labour Code of Czech Republic, 262/2006 Coll, „Zákoník práce“, consolidated version 2011, [https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour\\_Code\\_2012.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf)

<sup>52</sup>იქვე, 93.1.

<sup>53</sup>იქვე, 93 (2,3,4).

<sup>54</sup>იქვე, 93ა.1.

<sup>55</sup>იქვე, 93ა.3.

შეიძლება შეწყდეს ნებისმიერი მიზეზით წინასწარი წერილობითი შეტყობინებით (შეტყობინების დროა ორი თვე, თუ სხვა რამ არ მოილაპარაკეს მხარეებმა).<sup>56</sup>

დამსაქმებელი ვალდებულია აწარმოოს ჩანაწერები დასაქმებულის ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროსთან და დამატებით ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროსთან დაკავშირებით.<sup>57</sup>

ჩეხეთის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთურია სამუშაო, რომელიც სტანდარტულ სამუშაო დროს აღემატება.<sup>58</sup> ჩეხეთში სამუშაო დრო ნაწილდება 5 სამუშაო დღეზე კვირის განმავლობაში.<sup>59</sup> სტანდარტული სამუშაო დროა 40 საათი კვირის განმავლობაში. თუ დასაქმებული მუშაობას მიწისქვეშა სამუშაოებზე (ქვანახშირის, საბადოების, ნედლეულის მოპოვება), სამთო-მომპოვებელ სფეროშიან გეოლოგიური საქმიანობის სფერო, მისი სტანდარტული სამუშაო დროაკვირაში 37.5. საათი; პირი, რომელიც მუშაობას სამცვლაში ან განგრძობადი მუშაობის სქემით, მისი სტანდარტული სამუშაო დროა კვირაში 37.5. საათი. პირები, რომლებიც მუშაობენ ორ ცვლაში - 38.75 საათი; <sup>60</sup>ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო უნდა ანაზღაურდეს მინიმუმ ხელფასის 25%-ის გაზრდილი ოდენობით.<sup>61</sup> თუ ზეგანაკვეთური მუშაობა ხორციელდება დასვენების დღეს, დასაქმებული უფლებამოსილია მიიღოს ხელფასის 50%-ის გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურება.<sup>62</sup> აკრძალულია ორსული ქალის მუშაობა ზეგანაკვეთური დატვირთვით. ქალს ან კაცს, რომელსაც ჰყავს ერთ წელზე ნაკლები შვილი არ შეიძლება მოეთხოვოთ ზეგანაკვეთური მუშაობა.<sup>63</sup> აკრძალულია არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთური მუშაობა.<sup>64</sup>

---

<sup>56</sup>იქვე, 93ა.4.

<sup>57</sup>იქვე, 96.1.

<sup>58</sup>იქვე, 98.

<sup>59</sup>იქვე, 81.2.

<sup>60</sup>იქვე, 79.

<sup>61</sup>იქვე, 114.1.

<sup>62</sup>იქვე, 127.1.

<sup>63</sup>იქვე, 241.3.

<sup>64</sup>იქვე, 245.1.

## 2.2.4. ლიეტუვას მაგალითი

ლიეტუვას შრომის კოდექსის თანახმად<sup>65</sup> სტანდარტული სამუშაო დროა ის, რაც არ მოიცავს დამატებით სამუშაოს და ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. კვირის განმავლობაში სტანდარტული სამუშაო დროა 40 საათი.<sup>66</sup> ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ჩათვლით საშუალო სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს. სამუშაო დრო, რომელიც მოიცავს ზეგანაკვეთურს და დამატებით სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს დღის განმავლობაში 12 საათს და 60 საათს კვირის განმავლობაში. დასაქმებული არ უნდა მუშაობდეს 6 დღეზე მეტი უწყვეტი და განგრძობადი რეჟიმის პირობებში.<sup>67</sup> სამუშაო დრო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით (დამატებითი სამუშაოს გარეშე) კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 52 საათს.<sup>68</sup>

ზეგანაკვეთური მუშაობა საჭიროებს თანხმობას დასაქმებულის მხრიდან გარდა შემდეგი შემთხვევებისა: როცა ადგილი აქვს დაუგეგმავი საქმიანობის განხორციელების აუცილებლობას კლიმატური პირობებისა და სტიქიური უბედურებების დროს; თუ აუცილებელია სამუშაოს დასრულება ან ხარვეზების/მარცხის აღმოფხვრა, რის გარეშეც დასაქმებულთა დიდ რაოდენობას მოუწევს სამუშაოს შეწყვეტა ან განადგურდება სამუშაო მოწყობილობები; როცა გათვალისწინებულია კოლექტიური შეთანხმებებით. კვირის განმავლობაში 8 საათზე მეტი ხნით აკრძალულია ზეგანაკვეთური მუშაობის შესრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ დასაქმებულმა წერილობით განაცხადა თანხმობა კვირის განმავლობაში 12 საათის ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე. წლის განმავლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 180 საათს. უფრო მეტი

---

<sup>65</sup> Labour Code of the Republic of Lithuania, by Law No XII-2603, of 14 September 2016, consolidated version 2017.

<sup>66</sup> იქვე, 112 (1.3).

<sup>67</sup> იქვე, 114 (1-4).

<sup>68</sup> იქვე, 115.3.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო უნდა შეთანხმდეს კოლექტიური ხელშეკრულებით. ზეგანაკვეთური მუშაობის დროს არ უნდა იქნეს ხელყოფილი დასვენების უფლება.<sup>69</sup>

დამსაქმებელი უნდა აწარმოებდეს ჩანაწერებს დასაქმებულის სამუშაო დროსთან დაკავშირებით, მათ შორის ზეგანაკვეთური მუშაობის თაობაზე. დასაქმებულს უფლება ქვს გაეცნოს ამ ჩანაწერებს.<sup>70</sup>

მაქსიმალური სამუშაო დრო მოითხოვება ისეთ ეკონომიკურ სფეროებში, როგორცაა ტრანსპორტი, ფოსტა, სოფლის მეურნეობა, ენერგო-წარმოება, სამედიცინო მომსახურება, სოციალური დაცვა, საზღვაო და მდინარის ტრანსპორტი.<sup>71</sup>

ზეგანაკვეთური მუშაობა ანაზღაურდება ხელფასის 1.5 გაზრდილი ოდენობით. თუ ზეგანაკვეთური მუშაობა ხორციელდება დასვენების დღეს ან ღამით, გაორმაგებული ხელფასი უნდა იქნეს გადახდილი, ხოლო უქმე დღეს ზეგანაკვეთური მუშაობა უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის 2.5. გაზრდილი ოდენობით.<sup>72</sup>

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობაში გათვალისწინებულია ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მინიმალური მოთხოვნები და მიზნები, თუმცა ეროვნული რეგულირების მოდელები განსხვავდება ერთმანეთისაგან, რაც განპირობებულია ადგილობრივი სპეციფიკითა და ინტერესებით. ეს მნიშვნელოვანი ასპექტია, რაც საქართველომ უნდა გაითვალისწინოს დირექტივასთან დაახლოების დროს, რათა ეფექტური ადაპტირების გზით, განხორციელდეს ევროკავშირის სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სამართალსა და პრაქტიკაში.

---

<sup>69</sup>იქვე, 119.

<sup>70</sup>იქვე, 120 (1,2,5).

<sup>71</sup>იქვე, 121.

<sup>72</sup>იქვე, 144.4.

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში 2003/88 დირექტივის შესრულების მონიტორინგს ახორციელებს ევროკომისია. ევროკომისიის შეფასებით, წევრი ქვეყნების რეგულირების მოდელები ერთმანეთისგან განსხვავდება, თუმცა დირექტივის ზოგადი მოთხოვნები - კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ჩათვლით 48 საათიანი სამუშაო დროის თაობაზე - დაკმაყოფილებულია. უმრავლეს ქვეყნებში დაცულია 48 საათიანი ზღვარი. ეს ექსპლიციტურად მოწესრიგებულია საბერძნეთის, ხორვატიის, იტალიის, ლიტვის, უნგრეთის, პოლონეთის, პორტუგალიის, რუმინეთის, სლოვაკეთის, შვედეთის და გაერთიანებული სამეფოს კანონმდებლობაში. ასევე, უმრავლესობა ქვეყნისა ადგენს დამატებითი ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის შემთხვევებს, რომლებიც მიემართება სპეციფიკურ სფეროებს.<sup>73</sup>

### 2.3. ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში

შსო-ს 1919 წლის # 1 კონვენცია არეგულირებს სამუშაო დროის ასპექტებს ინდუსტრიულსაწარმოებში შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით.<sup>74</sup> კონვენციის თანახმად, დღიური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ხოლო კვირის განმავლობაში - 48 საათს. კონვენცია ადგენს იმ პირთა და სამუშაოთა სიას, რომლებიც გადიან რეგულირების არეალიდან, კერძოდ:

- პირები, რომლებსაც უჭირავთ ხელმძღვანელი თანამდებობა, ახორციელებენ ზედამხედველობას, მართვას;

---

<sup>73</sup> COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017, SWD(2017) 204 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494937215562&uri=CELEX:52017SC0204>

<sup>74</sup> Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week (Entry into force: 13 Jun 1921), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)



- კანონით ან ჩვეულებით ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულების ორგანიზაციებს/წარმომადგენლებს შორის შეთანხმებით დადგენილია განსხვავებული დრო, თუმცა დღიური 8 საათიანი ნორმა არ შეიძლება გაიზარდოს ერთ საათზე მეტი ხნით.

- ცვლაში დასაქმებული პირები, რომლებსაც უწევთ დღეში 8 საათზე და კვირაში 48 საათზე მეტი მუშაობა, თუმცა სამი კვირის მონაკვეთში მათი საშუალო სამუშაო დრო მაინც არ უნდა აღემატებოდეს დღეში 8 საათს და კვირაში 48 საათს.

კონვენციით დადგენილ სტანდარტზე ზემოთ სამუშაო დროის ცვლილება დასაშვებია თუ ადგილი აქვს საწარმოო შემთხვევებს, ან ფორს მაჟორს ან ეს მოითხოვება სამუშაო ბუნების გათვალისწინებით, იმ დათქმით, რომ კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო არ გადააჭარბებს 56 საათს. ასეთ დროს აუცილებელია ადეკვატური დასვენებით დასაქმებულის უზრუნველყოფა.

ზეგანაკვეთური მუშაობა უნდა ანაზღაურდეს არანაკლებ ხელფასის 25% -ით გაზრდილი ოდენობით .

შსო-ს # 1 კონვენცია საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული.

შსო-ს # 30 კონვენციის თანახმად,<sup>75</sup> შენარჩულებულია # 1 კონვენციის მიდგომა დღეში 8 საათიან და კვირის განმავლობაში 48 საათიან სამუშაო დროსთან დაკავშირებით. აქ აღნიშნულია, რომ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 10 საათს. კონვენცია ამჟამად დენონსაციის პროცესში იმყოფება.

შსო-ს დოკუმენტების ფარგლებში გადაჭარბებული სამუშაო დრო არის დროის ის მონაკვეთი, რომელიც აღემატება კვირაში 48 საათს.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices (Entry into force: 29 Aug 1933),

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175)

<sup>76</sup> Jon Messenger, Working Time and Future of the Work, research paper, ILO, 2008, p.3,

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf)

## **2.4. ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის რეგულირების პრაქტიკა საქართველოში**

სამუშაო დრო პირის ღირსეული სამუშაო პირობების განმსაზღვრელი ასპექტია. ამდენად, სამუშაო დროის ეფექტური რეგულირება მნიშვნელოვნად განაპირობებს დასაქმებულის როგორც შრომით უფლებებს, ასევე, მის პირად და საოჯახო ღირსეულ ცხოვრებას.

სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური მუშაობის რეგულირება ასოცირების შეთანხმებით აღებული ვალდებულებაა, რის საფუძველზეც საქართველოს შრომის სამართლისა და ეროვნულ პრაქტიკაში უნდა განხორციელდეს ევროპული მიდგომებისა და სტანდარტების იმპლემენტაცია.

ქვემოთ მიმოხილულია როგორც საქართველოს საკანონმდებლო რეგულირების მოდელები, ასევე, სასამართლო პრაქტიკა.

### **2.4.1. ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება საქართველოს კანონმდებლობაში**

კანონმდებლის მიერ დადგენილი მკაცრი ნორმები ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან მიმართებით უნდა ემსახურებოდეს არა მხოლოდდასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლისაგან, არამედ თავად დამსაქმებლის ინტერესსაც, რადგან ადამიანის ფიზიოლოგიური აგებულებიდან გამომდინარე, ზედმეტი მუშაობის შემდგომ იგი არაპროდუქტიული ხდება, რაც შესრულებულ სამუშაოზეც აისახება. გარდაამისა, შესაძლოა, არსებობდეს საფრთხე, შესრულებული

სამუშაოს შედეგიდან გამომდინარე უკმაყოფილო დამსაქმებელმა ეს გარემოება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნისათვის გამოიყენოს.<sup>77</sup>

სშკ-ს მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.<sup>78</sup> ეს ნიშნავს, რომ ასეთი პირობის გარეშე ხელშეკრულება საცილოობისას შეიძლება დაექვემდებაროს ბათილობას. სშკ არ ითხოვს ხელშეკრულების არსებით პირობად ზეგანაკვეთური დროის მითითებას, არამედ ანაზღაურების სქემის შეთანხმებას მხარეთა შორის.

ზეგანაკვეთური სამუშაო არ შეიძლება იყოს ნორმირებული სამუშაო დრო. ის გარკვეული სამუშაო სპეციფიკის და შემთხვევის გათვალისწინებით შეიძლება გახდეს აუცილებელი. ამიტომაც მას არ აქვს და არ შეიძლება ჰქონდეს მუდმივი ხასიათი. ამიტომაც სშკ-ს მიდგომა არსებით პირობად მხოლოდ ზეგანაკვეთური ანაზღაურების წესი განისაზღვროს, გონივრული და სამართლიანია.<sup>79</sup>

სშკ-ს 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.* კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური მუშაობის შესრულება ითხოვს მხარეთა შეთანხმებას, ანუ დასაქმებულის მხრიდან თანხმობას. სშკ-ს 17(3) მუხლში არსებული ჩანაწერი „მხარეთა შეთანხმებით“ ასევე გულისხმობს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა შესრულდეს მხოლოდ დამსაქმებლის დავალებისა და მითითების

---

<sup>77</sup> ქავთარაძე სალომე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართლი, სტატიათა კრებული, II, ავტორთა კოლექტივი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, 2013, გვ. 104, [https://tsu.ge/data/file\\_db/faculty-law-public/Employment%20Law%20II.pdf](https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Employment%20Law%20II.pdf)

<sup>78</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი, 17.12.2010, სსმ, 75, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

<sup>79</sup> ქარდავა ეკატერინე, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, შრომის კოდექსის კომენტარები, ავტორთა კოლექტივი, სოლიდარობის ცენტრი, 2018, გვ. 42.

საფუძველზე. შესაბამისად, ზეგანაკვეთურია დასაქმებულის თანხმობით მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო. კანონმდებლობა ზეგანაკვეთურად არ აკვალიფიცირებს დასაქმებულის პირადი ინიციატივით, დამსაქმებელთან შეთანხმების გარეშე ნორმირებული დროის მიღმა შესრულებულ სამუშაოს. სხვაგვარად რომ ითქვას, ზეგანაკვეთურ შრომად არ მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული მიმდინარე საქმიანობის შესასრულებლად მუშაობს ნორმირებულ სამუშაო საათებზე მეტ ხანს და ამავდროულად არ არსებობს დამსაქმებლის სპეციალური მითითება ასეთი სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულებაზე.<sup>80</sup>

დასაქმებულის მხრიდან თანხმობა არ არის აუცილებელი და დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ორ შემთხვევაში, კერძოდ:

ა) *სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;*

ბ) *საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით.<sup>81</sup>*

ზემოთ აღინიშნა, რომ ზეგანაკვეთურ მუშაობად ჩაითვლება ნორმირებული სამუშაო დროის ზემოთ მუშაობა, ანუ 40 საათს გადაცილებული დრო. სშკ-ს მიხედვით, კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს.<sup>82</sup> თუმცა სშკ ადგენს კვირაში 48 საათიანი მუშაობის შესაძლებლობას სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, რომლებსაც განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. რიგ მეცნიერთა და სპეციალისტთა აზრით, სშკ-ს ასეთი დამოკიდებულებიდან გამომდინარეობს, რომ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს დასაწყისის მომენტი სამუშაო დროის – 48

---

<sup>80</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 207, [https://tsu.ge/data/file\\_db/faculty\\_law/shromis%20sam.pdf](https://tsu.ge/data/file_db/faculty_law/shromis%20sam.pdf)

<sup>81</sup> იქვე, 17.1.

<sup>82</sup> მუხლი 14.1., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 207, [https://tsu.ge/data/file\\_db/faculty\\_law/shromis%20sam.pdf](https://tsu.ge/data/file_db/faculty_law/shromis%20sam.pdf)

საათის ამოწურვა (შესაბამისად, 49-ე საათის დაწყება).<sup>83</sup> ამდენად, ზეგანაკვეთურ მუშაობად უნდა ჩაითვალოს დროის ის მონაკვეთი, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება 48 საათს. თუმცა ეს საკითხი საკამათოა, რამეთუ სშკ-ს 17.3. მუხლი იმპერატიულად მიუთითებს დროს, რომელიც ჩაითვლება ზეგანაკვეთურად - ეს არის დრო, რომელიც აღემატება კვირაში 40 საათს. საკითხი საკამათოა ევროკავშირის 2003/88 დირექტივასა და ევროპულ პრაქტიკასთან შესაბამისობის კუთხით. საკითხთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის შესახებ მსჯელობა წარმოდგენილია ქვემოთ.

სშკ არ ადგენს ზეგანაკვეთური მუშაობის ზედა ზღვარს, რაც ქმნის დასაქმებულის დაცვის სუსტ სტანდარტს და დიდ გასაქანს აძლევს დამსაქმებელს ძალაუფლება გამოიყენოს ბოროტად. ასეთი ჩანაწერი წინააღმდეგობაში მოდის ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მინიმალურ სტანდარტებსა და მიზნებთან.<sup>84</sup>

განსხვავებული რეგულირებაა წარმოდგენილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში. თავიდანვე უნდა აღინიშნოს, რომ ევროკავშირის შრომის დირექტივების მინიმალური სტანდარტები გამოიყენება ყველა ტიპის შრომით ურთიერთობებში დასაქმების ნებისმიერ სფეროში. ეს გამომდინარეობს არა მხოლოდ დირექტივის სამართლებრივი ბუნებიდან ანდა მათი შესრულების პრაქტიკიდან, არამედ ეს ასპექტი უშუალოდ დირექტივებშიც არის გაწერილი.<sup>85</sup> ამდენად, ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობის (დირექტივების) მოთხოვნები თანაბრად უნდა იქნეს გამოყენებული, როგორც კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში, ასევე, საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში. თუმცა ეს ასპექტი დარღვეულია საქართველოს კანონმდებლობაში. სშკ-გან განსხვავებით,

---

<sup>83</sup> იქვე, გვ. 208.

<sup>84</sup>ქარდავა ეკატერინე, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, შრომის კოდექსის კომენტარები, ავტორთა კოლექტივი, სოლიდარობის ცენტრი, 2018, გვ. 42.

<sup>85</sup>ქარდავა ეკატერინე, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში - საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ასოციაცია „ევროპისდროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტეინჯორჯია“, 2018, [http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet\\_23-09-18.pdf](http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet_23-09-18.pdf)

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, *მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.*<sup>86</sup>ნათელია, რომ სამოხელეო სამართალმა გაითვალისწინა ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მოთხოვნა და საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში დაადგინა ზეგანაკვეთური მუშაობის ზედა ზღვარი.

სშკ-ს რეგულირების ფარგლებში და მხარეთა თანხმობის შემთხვევაში, რა მექანიზმი მოქმედებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ლიმიტირების მიზნით?სშკ არ იცნობს უწყვეტი დასვენების დროს კვირის განმავლობაში. ამდენად, კვირის განმავლობაში ყველა დღე ითვლება სამუშაო დღედ. სშკ-ს 14 (2) მუხლის თანახმად, *სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.* ზეგანაკვეთური მუშაობის შეზღუდვის ერთადერთი მექანიზმია სამუშაო დღეებს შორის დასვენება არა ნაკლებ 12 საათის ოდენობით. რამდენადაც 7-ვე დღე სამუშაო დღედ არის მიჩნეული შრომის კოდექსით, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ლიმიტი უნდა იქნეს გამოთვლილი შვიდი დღის კალენდარული დროის ფარგლებში. 7 დღეში არის 168 საათი. კანონის ძალით დასაქმებულს ეკუთვნის დღეებს შორის დასვენება 12 საათის ოდენობით - 84 საათი. 168 საათს რომ მოვაკლოთ დასვენები 84 საათი, რჩება 84 სამუშაო საათი. ამ დროს შესაძლებელია მოაკლდეს ყოველდღიური შესვენება სამუშაო დროის ფარგლებში (შესვენების ასპექტიც არ არის რეგულირებული სშკ-თი, ამდენად არ მოქმედებს კანონისმიერი იმპრატივი). ნათელია, რომ დამსაქმებელს აქვს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობა, რასაც ხელს უწყობს სშკ-ს რეგულირების მოდელი.

სშკ-ს განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების პრინციპს, კერძოდ: *ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა*

---

<sup>86</sup> მუხლი 61.3., საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 27.10.2015, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=24>

შეთანხმებით. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.<sup>87</sup> ანაზღაურების დებულების სიტყვასიტყვითი განმარტების შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო ანაზღაურდება ხელფასის გაზრდილი ოდენობით. ხოლო ეს გაზრდილი ოდენობა შესაძლებელია იყო ერთი თეთრიც. მაგ.: თუ დასაქმებულის საათობრივი ანაზღაურება არის 3 ლარი, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა შეიძლება იყოს 3 ლარი და ერთი თეთრი. რა თქმა უნდა, ანაზღაურების ასეთი პრინციპი არ შეიძლება იყოს დასაქმებულის დაცვის გარანტი. არც პრევენციული საშუალებაა დამსაქმებლისთვის, რომელიც არ გამოიყენებდა არანორმირებულ ზეგანაკვეთური მუშაობას თუ ეცოდინებოდა, რომ მან დასაქმებულს მნიშვნელოვანი მატებით უნდა გადაუხადოს ხელფასი. თუმცა, ნორმის ტელეოლოგიური განმარტების გზა სხვა სტანდარტის დამკვიდრების საშუალებას იძლევა. ზოგიერთი მკვლევარის/მეცნიერის აზრით, რასაკვირველია, არ იგულისხმება ნორმირებული ხელფასის საათობრივი განაკვეთის სიმბოლური ზრდა. აღნიშნული საკითხის უკეთ გასაანალიზებლად საინტერესოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტი. ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციების მიხედვით, ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული განაკვეთი უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 25 პროცენტით. მაგალითად, თუ დასაქმებულის საათობრივი განაკვეთი ნორმირებული შრომისათვის 10 ლარია, შემოაღნიშნული კონვენციების შესაბამისად, საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობა ზეგანაკვეთური შრომისათვის შეადგენს 12,5 ლარს. ბუნებრივია, შრომითი ხელშეკრულებით, შინაგანაწესითან დამსაქმებლის ბრძანებით, შესაძლოა, უფრო მაღალი ტარიფის გათვალისწინება.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> მუხლი 17 (4.5), საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი, 17.12.2010, სსმ, 75, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

<sup>88</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 209, [https://tsu.ge/data/file\\_db/faculty\\_law/shromis%20sam.pdf](https://tsu.ge/data/file_db/faculty_law/shromis%20sam.pdf)

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია შრომითი ხელშეკრულებით მხარეთა შორის შეთანხმდეს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების სქემა და ოდენობა. უკიდურესად რთული და დასაქმებულისთვის საზიანო შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებული, მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, ასრულებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, თუმცა ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული ანაზღაურების გაზრდილი ტარიფი. შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქციიდან გამომდინარე, ზეგანაკვეთური შრომა ასეთ შემთხვევაშიც უნდა ანაზღაურდეს. გერმანულ დოქტრინაში ჩამოყალიბებული მიდგომის საფუძველზე არსებობს მოსაზრება, რომ დასაქმებულს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა იმ შემთხვევაშიც, როდესაც შრომის ხელშეკრულებაში არაფერია ნათქვამი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე.<sup>89</sup>

სშკ-ს 17 (2) მუხლის თანახმად, აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. 20 (3) მუხლის თანახმად კი უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება.

დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსში საჭიროებს მოწესრიგებას დასაქმებულის დაცვის მყარი გარანტიების შექმნის მიზნით, ასევე, ევროპულ პრაქტიკასთან დაახლოების თვალსაზრისით. საკითხის შედარებითი მიმოხილვის ჭრილში შესწავლის საფუძველზე, გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი სარეკომენდაციო ასპექტებიც, კერძოდ:

- კვირის განმავლობაში სამუშაო დროისა და ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის საშუალო ოდენობის დადგენა არაუმეტეს 48 საათისა (2003/88 დირექტივის შესაბამისად);

---

<sup>89</sup> იქვე, გვ. 210



- დამატებითი ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის დადგენა სპეციფიკური პროფესიებისა და სფეროებისათვის (მაგალითად, საექიმო საქმიანობა, ტრანსპორტის სფერო და სხვა). ამ საკითხთან დაკავშირებით აუცილებელია ა) ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ზედა ზღვარის განსაზღვრა, ბ) დამსაქმებლის ვალდებულების დადგენა უზრუნველყოს დასაქმებული ადეკვატური დასვენებითა და ჯანმრთელობის კონტროლით, გ) დასაქმებულის წერილობითი თანხმობა.
- ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების კონკრეტული წესის/სქემის დადგენა ა) სამუშაო დღეებში ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის, ბ) დასვენების დღეებში ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის, გ) უქმე დღეებში ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის (ევროპული პრაქტიკისა და საქართველოს ეროვნული სპეციფიკის გათვალისწინებით).
- დამსაქმებლის ვალდებულების დადგენა აწარმოოს ჩანაწერები თითოეული დასაქმებულის ზეგანაკვეთური მუშაობის შესახებ (სამუშაო დროის აღრიცხვიანობის მეთოდოლოგიის დანერგვა), ხოლო დამატებითი ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევაში - მათი დასვენებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიმართულებით განხორციელებული ღონისძიებების თაობაზე.

#### 2.4.2. ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე მსჯელობა საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ფარგლებში

ზემოთ მსჯელობა შეეხო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხს, რომელიც მიემართებოდა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებს. რამდენადაც ამ საწარმოებში დადგენილია კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო 48 საათის ოდენობით, პრაქტიკაში ზეგანაკვეთურად მიიჩნევა დრო 48 საათს ზემოთ. ამდენად, ნორმის ინტერპრეტირება და გამოყენება ხდება იმგვარად, რომ ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური მუშაობა 48 საათს ზემოთ. თუმცა, სშკ-ს 17 (3)

მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროდ მიჩნეულია დრო 40 საათს ზემოთ. ეს საკითხი გახდა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობის საგანი ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში.<sup>90</sup> აღსანიშნავია, რომ სპეციალისტის აზრით (რომელიც მიწვეული იყო საქმის განხილვისას) ზოგადად დადგენილი ნორმირებული სამუშაო კვირის შემდეგ, კერძოდ, კვირაში 40 საათის გადაჭარბებით დასაქმებულის შრომითი საქმიანობა უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურ მუშაობად და მოხდეს მისი დადგენილი პირობებით ანაზღაურება. იგივე სპეციალისტის აზრით, „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის №329 დადგენილება განსაზღვრავს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს, რომელიც არაფრის მომცემია გამომდინარე იქიდან, რომ მასში არ არის კანონით განსაზღვრული კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც უნდა ხდებოდეს კონკრეტული საწარმოს, ამ კატეგორიის საწარმოებისთვის მიკუთვნება და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის სურვილზეა დამოკიდებული უწყვეტი სამუშაო რეჟიმის შემოღება, საწარმოს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოს რეჟიმში გადაყვანა და, შესაბამისად, სადავო ნორმით, ორდინალურად მიჩნეული 40 საათიანი სამუშაო კვირის 48-საათიან სამუშაო კვირად გადაქცევა. საქმეზე მოწმედ მიწვეულ იქნა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი, რომელმაც 2003/88/EC დირექტივაზე დაყრდნობით აღნიშნა, რომ სადავო ნორმაში დადგენილ ნორმირებული 40 საათის შემდგომ განხორციელებული სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის დადგენილი წესების შესაბამისად, მათ შორის, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებული პირებისთვის. საქმეზე მოწმედ მოწვეული საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა

---

<sup>90</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, #2/2/565, 19.04.2016, საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრის ოთარ სიჭინავას თანმხვედრიაზრი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

და სოციალური დაცვის სამინისტროს იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამმართველოს უფროსი სპეციალისტის განცხადებით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსიდან გამომდინარე, შეუძლებელია ის არსებობდეს მუდმივად, რაიმე კონკრეტული აუცილებლობის გარეშე, შესაბამისად, შეუძლებელია მასზე წინასწარი შეთანხმება. მისი მითითებით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველ პუნქტში დაშვებული 48 საათიანი სამუშაოს ხანგრძლივობა მოსარჩელეთა და მათ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ არ მოიცავს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და, შესაბამისად, მის ანაზღაურებას ამავე კოდექსის მე-17 მუხლით დადგენილი წესების თანახმად. მისი აზრით, ასეთი სამუშაოს შესრულებად შესაძლებელია განხილულ იქნეს მხოლოდ 48 საათის შემდგომ კონკრეტული აუცილებლობიდან გამომდინარე შესრულებული სამუშაო.

ზემოაღნიშნული მოწმობს იმას, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი განსხვავებული ინტერპრეტაციის საგანია, რასაც, სამწუხაროდ, საქართველოს შრომის კოდექსის რეგულირების მოდელი უდევს საფუძვლად. კოდექსი არ ახდენს საკითხის დეტალიზებას. ამდენად, ზოგადი (ზერელე) მოწესრიგების სტილი ქმნის პრაქტიკულ პრობლემას.

### **2.4.3. საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით**

მნიშვნელოვანი და აუცილებელია სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა, რათა კომპლექსურად და სრულად იქნეს შეფასებული ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმების ინტერპრეტაციისა და გამოყენების პოლიტიკა საქართველოში. თავიდანვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა ამ საკითხთან დაკავშირებით არ არის მდიდარი და ერთგვაროვანი.

ა) აქ განხილულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის განჩინება<sup>91</sup>. დავის ერთ-ერთი საგანი იყო შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება. მოსარჩელის (დასაქმებულის) მოთხოვნა იყო მოპასუხეს დაკისრებოდა ზეგანაკვეთურისამუშაოს ანაზღაურება 1057.60 ლარის ოდენობით. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სარჩელი ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების ნაწილში დააკმაყოფილა. მოპასუხემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა. აპელანტი ითხოვდა ახალი გადაწყვეტილების მიღებას. სააპელაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლომ დადგინილად ცნო შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: ხელშეკრულება დაიდო 12 თვით. დასაქმებული მუშაობდა საქმეთა მწარმოებლის თანამდებობაზე. თვეში ხელფასის სახით განისაზღვრა 550 ლარი (ხელზე ასაღები). სამუშაო დღეთა რაოდენობა - 5, დღეში 8 საათი, კვირაში 40 საათი. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყო, რომ დასაქმებულს, საწარმოო აუცილებლობის შემთხვევაში, უნდა ემუშავა ზეგანაკვეთურად ან/და უქმე დღეებში. შრომითი საქმიანობის პერიოდში, დასაქმებული მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად (მოპასუხე კომპანიას აღნიშნული გარემოება სადავოდ არ გაუხდია). მუშაობის რამდენიმე თვის განმავლობაში, დასაქმებული სისტემატურად ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს: მისი თანამდებობრივი მოვალეობებიდან გამომდინარე, სამსახურში ცხადდებოდა სამუშაო საათების დაწყებამდე და რჩებოდა სამსახურში სამუშაო საათების დამთავრების შემდეგ: დილით, აღებდა ოფისის შესასვლელ კარს და ხვდებოდა დამლაგებელს, ასევე, საღამოობით კეტავდა კარს დამლაგებლის შემოვლის შემდეგ; ამავე პერიოდში ჰქონდა ელექტრონული მიმოწერა ხელმძღვანელთან და სხვა პირებთან. ყოველდღიურად, არასამუშაო საათებში,

---

<sup>91</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატა, განჩინება, # ა-18-18-2014, 10.04.2014.

მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური მუშაობის დრო შეადგენდა 2 საათს, 78 დღის განმავლობაში კი – მისი ოდენობა შეადგენდა 156 საათს. მუშაობის პერიოდში, დასაქმებული შრომით მოვალეობებს ასრულებდა შაბათობით. არასამუშაო საათებში (დღეში 2 საათი) და შაბათობით (ჩვეულებრივი სამუშაო დღის მსგავსად) დასაქმებულის მუშაობის შესახებ, მხარეებს შორის არსებობდა წინასწარი ზეპირი შეთანხმება (აღნიშნულის საპირისპირო მოპასუხე კომპანიამ ვერ დაამტკიცა), მითითებულ პერიოდში მოსარჩელის მუშაობის საჭიროება გამოწვეული იყო კომპანიის მუშაობის (სამშენებლო ბიზნესი) სპეციფიკით. ერთი სამუშაო საათის ანაზღაურების ერთმაგი ოდენობის გათვალისწინებით (3.43 ლარი), მოსარჩელემ მოითხოვა, მოპასუხე კომპანიისათვის, მის მიერ 78 დღის განმავლობაში, არასამუშაო საათებში (დღეში – 2 საათი) შესრულებული სამუშაოსათვის, 535.08 ლარის დაკისრება (3.43 ლარი X 2 საათი X 78 დღე). ერთი სამუშაო დღის ანაზღაურების ერთმაგი ოდენობის გათვალისწინებით (27.50 ლარი), მოსარჩელემ მოითხოვა მოპასუხე კომპანიისათვის, მის მიერ 19 დასვენების (არასამუშაო) დღეს – შაბათს შესრულებული სამუშაოსათვის, 522.50 ლარის დაკისრება (27.50 ლარი X 19 დღე). მთლიანობაში, შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის (არასამუშაო საათებში და არასამუშაო დღეს) მოითხოვა 1057.60 ლარის (535.08 ლარი + 522.50 ლარი) დაკისრება. შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. როგორც ზემოთ აღინიშნა, განსახილველ შემთხვევაში, არასამუშაო საათებში (დღეში 2 საათი) და დასვენების (არასამუშაო) დღეს – შაბათს მოსარჩელის მუშაობის საჭიროება განპირობებული იყო მოპასუხე კომპანიის მუშაობის (სამშენებლო ბიზნესი) სპეციფიკით, რაც იყო ამ საკითხზე, წინასწარ, მხარეთა ზეპირი შეთანხმების საფუძველი. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ ჩათვალა,

რომ მოსარჩელის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო სრულად უნდა ანაზღაურებულიყო (სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება მოთხოვნილ იქნა სამუშაო საათის ერთმაგი, ჩვეული და არა – გაზრდილი ოდენობის გათვალისწინებით). სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოპასუხემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით. საკასაციო საჩივრის საფუძველი იყო შემდეგი: ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურებასთან მიმართებით უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემული საკითხი სასამართლომ დაადგინა მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზე. მითითებული მოწმეები წარმოადგენდნენ სხვა კომპანიის, კერძოდ, დამლაგებლებს, რომელთა დაკითხვისას მოცემულ თემაზე საერთოდ არ ყოფილა საუბარი, მათ არ შეიძლება სცოდნოდათ და ვერ ეცოდინებოდათ კომპანიასა და დასაქმებულს შორის არსებული მოლაპარაკების დეტალები. ასევე არასწორია ელექტრონული ფოსტის მიმოწერებზე დაყრდნობით იმ ფაქტის დადგენილად მიჩნევა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა ზეპირი შეთანხმება ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურებაზე, მით უმეტეს, როდესაც აღნიშნული ფოსტა არ იყო კორპორატიული და იყო მხოლოდ დასაქმებულის პირადი ფოსტა; ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურებაზე მკაფიო დათქმას შეიცავს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილი, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. მხარეთა შეთანხმებაში აუცილებლად იგულისხმება წინასწარი წერილობითი შეთანხმება, სადაც დაფიქსირებულია მხარეთა ნება და დეტალურადაა გაწერილი ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურების გამოთვლის წესი. აღნიშნული გამომდინარეობს ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურების სპეციფიკიდან. ამდენად, მსგავსი სახის შეთანხმების არარსებობის შემთხვევაში და იმ შემთხვევაში, როდესაც მოსარჩელე ვერ ამტკიცებს მის მიმართ მუშაობის იძულების ფაქტს, არასწორია სასამართლოს მსჯელობა მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმების არსებობასთან დაკავშირებით. საკასაციო სასამართლომ საჩივარი დაუშვებლად ცნო. უზენაესმა სასამართლომ განჩინებაში მიუთითა, რომ საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო

სასამართლოს განჩინების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან. ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით.

**ზემოაღნიშნული ქეისიდან ირკვევა, რომ სასამართლო დავისას, არ დამდგარა მსჯელობა საკითხზე, - რამდენად შეესაბამებოდა ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების ოდენობა კანონისმიერი დათქმის პრინციპს, რის თანახმადაც მოითხოვება ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურება ხელფასის გაზრდილი ოდენობით. რამდენადაც თავად მოსარჩელემ არ მოითხოვა ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურება გაზრდილი ოდენობით, არამედ მხოლოდ ჩვეულებრივი ხელფასის ოდენობით, სასამართლომ დააკმაყოფილა ეს მოთხოვნა.**

ბ) აქ განხილულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის განჩინება.<sup>92</sup> მოსარჩელები ხელშეკრულებების საფუძველზე მუშაობდნენ მოპასუხის საწარმოში და იღებდნენ ფიქსირებულ ხელფასს. მხარეთა განმარტებით, ისინი მუშაობდნენ დადგენილი სამუშაო საათების გადამეტებით, ანუ სამსახურეობრივ ვალდებულებებს ასრულებდნენ სამუშაო საათების შემდეგაც და არასამუშაო დღეებშიც. შპს „მ-ომ“ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელები გაათავისუფლა სამსახურიდან და მათ არ აუნაზღაურა ზეგანაკვეთური სამუშაო. შესაბამისად, მოსარჩელებმა მოითხოვეს მოპასუხისათვის თანხის დაკისრება, კერძოდ, გ. ბ-ის 3579,45 ლარის, ო. ა-ის 1422.8 ლარის, ხოლო ა. თ-ის 1622.25 ლარის ანაზღაურება. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელები ასრულებდნენ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოებს და იღებდნენ

---

<sup>92</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, # ას-420-400-2015, 16.12.2015.

ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფიქსირებულ ხელფასს. ისინი არ ასრულებდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს, არამედ მუშაობდნენ დაკისრებული სამუშაოს შესრულებამდე. ამიტომ, უსაფუძვლო იყო მათი მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 2 დეკემბრის გადაწყვეტილებით გ. ბ-ის, ო. ა-სა და ა. თ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. შპს „მ-ოს“ გ. ბ-ის სასარგებლოდ საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით დაეკისრა 3529.72 ლარის, ო. ა-ის სასარგებლოდ 1422.8 ლარის, ხოლო ა. თ-ის სასარგებლოდ 1270.8 ლარის გადახდა. მოპასუხემ გაასაჩივრა გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით. სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა სარჩელი და ძალაში დატოვა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: გ. ბ-ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 625 ლარს, ო. ა-სა - 500 ლარს, ხოლო ა. თ-ის - ასევე 500 ლარს. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ხელშეკრულების ამ პირობის საფუძველზე, გარდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ყოველკვირეული 40 საათისა, გ. ბ-ემ 2013 წლის 1 მაისიდან 2013 წლის ბოლომდე, შაბათობით იმუშავა 299,5 საათი; სამუშაო დღეებში, 8 საათიანი სამუშაო დროის გარდა - 293 საათი; უქმე დღეებში კი - 50 საათი; ო. ა-ემ ამავე პერიოდში იმუშავა შაბათობით 190 საათი, რვა საათიანი სამუშაოს შემდეგ - 164 საათი, ხოლო უქმე დღეებში - 10 საათი. ა. თ-ემ კი შაბათობით - 125 საათი, რვა საათიანი სამუშაოს შემდეგ კი - 152 საათი. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების საფუძველზე, შპს „მ-ო“ ვალდებული იყო დასაქმებულებისათვის გადაეხადა ანაზღაურება გაზრდილი ოდენობით. პალატამ აღნიშნა, რომ მოსარჩელების მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოცულობას, ე.ი. იმას, თუ რამდენი საათი იმუშავეს მათ კვირაში 40 საათის გადამეტებით, აპელანტი სადავოდ არ ხდიდა. მისი პოზიციით, მოწინააღმდეგე მხარეს ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის შრომის დამატებითი ანაზღაურება არ ეკუთვნოდა იმის გამო, რომ ეს ანაზღაურება უკვე



გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულებით მათთვის გადასახდელ ხელფასში. აპელანტი, ასევე, დაუსაბუთებლად მიიჩნევდა ამ სამუშაოსათვის სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ საათობრივ განაკვეთს - ე.წ. 1.5 კოეფიციენტს. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აღნიშნული პოზიცია და მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. ამასთან, დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად რომ ჩავთვალოთ, საჭიროა მისი შესრულება მხარეთა შორის შეთანხმებული იყოს და აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრულ ზღვრულ ხანგრძლივობას. პალატა არ დაეთანხმა აპელანტს, რომ ამ სამუშაოს შესრულებისათვის ანაზღაურებას შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ხელფასი მოიცავდა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხელშეკრულებათა თანახმად, სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრებოდა „სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე“, ე.ი. იმ დროით, რა დროც კონკრეტული სამუშაოს შესრულებას დასჭირდებოდა. სამუშაოს შესრულებას კი, შესაძლებელია, კვირაში 40 საათზე ნაკლები დროც დასჭირდებოდა. ამიტომ, პალატამ დაუსაბუთებლად მიიჩნია აპელანტის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება, მაინცდამაინც, ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურებასაც მოიცავდა. ხელშეკრულებათა ტექსტიდანაც ირკვეოდა, რომ ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული თანხა იყო შრომის მყარი ანაზღაურება, რომელსაც დასაქმებულები იღებდნენ შრომითი მოვალეობების შესრულებისათვის. ეს კი ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის დამატებით ანაზღაურებას არ გამორიცხავდა. სასამართლოს აზრით, საქალაქო სასამართლომ სწორად განსაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ანაზღაურების განაკვეთიც. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტზე და განმარტა, რომ ვინაიდან მხარეებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა არ შეუთანხმებიათ, საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსის 352-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ პირობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს სამართლიანობის საფუძველზე. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელები რეგულარულად ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და მათ საქმიანობა დასვენების დღეებშიც უწყევდათ, პალატამ მიიჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სამართლიანად განსაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობა. ამ წესის სამართლიანობას ისიც ადასტურებდა, რომ მოგვიანებით დადებულ ხელშეკრულებებში მხარეებმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის სწორედ 1X1.5-ის შესაბამისი განაკვეთი გამოიყენეს. შესაბამისად, არ არსებობდა გასაჩივრებელი გადაწყვეტილების შეცვლის საფუძველები. სააკპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე შპს „მ-ომ“ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი დასაბუთებით: კასატორის აზრით, არასწორად იქნა განსაზღვრული შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს კოეფიციენტი. მხარეთა მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოცულობასთან დაკავშირებით სასამართლომ სამართლიანად ჩათვალა შესაბამისი ფაქტებისა და სამართლის ნორმების გარეშე, მაშინ როცა ერთი საათი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 17.4 მუხლი), რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. ამ საკითხზე სასამართლომ იმსჯელა და მიიღო გადაწყვეტილება ისე, რომ დავის საგანს არ წარმოადგენდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის ხალფასის საათობრივი განაკვეთის

გაზრდილი ოდენობის (კოეფიციენტის) დადგენა. საკასაციო სასამართლომ შეამოწმა დასაშვებობის საფუძველები და მიიჩნია დაუშვებლად.

ზემოაღნიშნული ქეისიდან ირკვევა, რომ იმ შემთხვევაში თუ მხარეთა შორის არ არის წინასწარ შეთანხმებული ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების წესი, სასამართლო დაეყრდნობა 17 (3) მუხლის მოთხოვნას ზეგანაკვეთური მუშაობის

ხელფასის გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურების თაობაზე. ეს ნიშნავს, რომ დასაქმებულზე უნდა გაიციეს სტანდარტული ხელფასი და მასზე დანამატი. ამ ქეისში ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის დამსაქმებელს დაეკისრა სტანდარტული ანაზღაურებისა და ანაზღაურების 50%-ის გადახდა. 1.5.-ით გაზრდილი ოდენობამხარეთა შორის არ იყო წინასწარ შეთანხმებული. თუმცა სასამართლომ გაითვალისწინა რა დასაქმებულების სისტემატური ზეგანაკვეთური მუშაობა არამხოლოდ სამუშაო დღეებში, არამედ დასვენების დღეებშიც, სამართლიანად მიიჩნია დასაქმებულის ასეთი მოთხოვნა. ამ ქეისიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების წესის ხელშეკრულებაში არსებით პირობად გაუთვალისწინებლობა და მხარეთა შორის წინასწარი შეთანხმებლობა საზიანო და სახიფათოა დამსაქმებლისათვის, მით უფრო იმ ფაქტის გათვალისწინებით, როცა კანონი იმპერატიულად არ ადგენს ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების განაკვეთებს. ამ ქეისით საქართველოს სასამართლო პრაქტიკამ იმაზე მაღალი სტანდარტიც კი დაადგინა, ვიდრე ეს არის ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში (მაგ.: ჩეხეთის შრომის კანონმდებლობაში კანონისმიერი იმპერატივით ზეგანაკვეთური მუშაობა ანაზღაურდება ხელფასის 25%-ით გაზრდილი ოდენობით).

გ) ერთ-ერთ სასამართლო დავის ქეისში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 7 ივლისს სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, კომპენსაციის სახით 7 თვის ხელფასისა და 2015 წლის 13 იანვრიდან 2016 წლის 1 ივნისამდე ნამუშევარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს, კერძოდ, ხელფასის საათობრივ განაკვეთზე ერთი თეთრით მეტით, სულ 500.64 ლარის ანაზღაურების მოთხოვნით.<sup>93</sup> სასამართლო დაეყრდნო მოსარჩელის მოთხოვნას. ეს ქეისიც ადასტურებს, რომ სშკ-ს 17(3) მუხლის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური მუშაობის ხელფასის გაზრდილი ოდენობით

---

<sup>93</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, # ას-777-777-2018, 20 .09.2018 წელი, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, საკმაოდ დაბალი სტანდარტის მატარებელია, თუ გამოყენებულ იქნება ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტების მეთოდი. პრაქტიკაში ეს შეიძლება იყოს ერთი თეთრით გაზრდილი შრომის ანაზღაურება, რაც დასაქმებულის დაცვის სოციალურ გარანტიებს ვერ ქმნის და მნიშვნელოვნად ასუსტებს მის ღირსეული სამუშაო პირობების ცნებას. ეს კიდევ ერთი დასტურია იმისა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად უნდა აყალიბებდეს ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების წესს/განაკვეთს.

დ) აქ განხილულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის განჩინება.<sup>94</sup> ი. ა.-ამ სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „მ.-ის“ მიმართ 2016 წლის 25 ივლისს მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაფორმებული შეთანხმების ბათილად ცნობის, მუშაობის პერიოდში ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო საათების ანაზღაურების მიზნით, მოსარჩელისათვის 12 400,56 ლარისა და შრომითი ხელშეკრულების დარღვევისათვის მიუღებელი ხელფასის – 3004 ლარის გადახდის შესახებ. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 12 400 ლარისა და 56 თეთრის გადახდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

- სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2015 წლის 23 მაისიდან მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში მზარეულად.

---

<sup>94</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, საქმე №ას-223-223-2018, 20.04.2018.

- შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2016 წლის 23 ნოემბრამდე. აპელანტის ყოველთვიური ანაზღაურება, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე, შეადგენდა 700 ლარს, ხოლო საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით – 875 ლარს.

- ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის თანახმად, კვირაში სამუშაო საათების რაოდენობა არ უნდა ყოფილიყო 40 საათზე მეტი. ე.ი. აპელანტს უნდა ემუშავა კვირაში 5 დღე, ყოველდღიურად – 8 საათი, თუმცა იგი ყოველდღიურად, 8 საათის ნაცვლად, 12 საათს მუშაობდა, კვირაში კი, 5 დღის ნაცვლად, – 6 დღეს.

- 2016 წლის 25 ივლისს მხარეებმა შრომითი ურთიერთობა ერთობლივად, 2016 წლის 9 აგვისტოდან შეწყვიტეს, თუმცა შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება დამსაქმებელს აპელანტისთვის არ გადაუხდია.

სააკელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ანაზღაურების მიღების უფლება აპელანტს არ დაუკარგავს, მიუხედავად იმისა, რომ მხარეთა შორის შედგა შეთანხმების ასეთი ტექსტი: „დასაქმებული“ აცხადებს და ადასტურებს, რომ მის მიერ ნამუშევარი საათები, მათ შორის, ზეგანაკვეთური საათები „დამსაქმებლის“ მიერ ანაზღაურებულია სრულად და ჯეროვნად. აქედან გამომდინარე, „დასაქმებული“ ადასტურებს, რომ „შეთანხმების“ ხელმოწერის დღის მდგომარეობით „დამსაქმებლისგან“ არ ეკუთვნის რაიმე სახის კომპენსაცია ან დამატებითი თანხა. „დასაქმებული“ ასევე ადასტურებს, რომ „დამსაქმებლის“ მიმართ არ გააჩნია რაიმე სახის პრეტენზია თუ მოთხოვნა „შრომითი ხელშეკრულებიდან“ გამომდინარე ან მასთან დაკავშირებით“. უპირველეს ყოვლისა, ამ ტექსტიდან გამომდინარეობს, რომ აპელანტმა დამსაქმებლის სასარგებლოდ ზეგანაკვეთური სამუშაო შეასრულა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მისი ანაზღაურების თაობაზე „შეთანხმებაში“ საუბარი არ იქნებოდა. მნიშვნელოვანია, რომ აპელანტის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი, თუმცა არა სარჩელში მითითებული ოდენობით, მოწინააღმდეგე მხარემაც დაადასტურა. ამრიგად, დავის გადაწყვეტისათვის არსებითად მნიშვნელოვანია, თუ რა სახის ნება იქნა გამოვლენილი ამ გარიგებაში აპელანტის მიერ. ხელშეკრულებაში არ არის

მითითებული, თუ რამდენი ზეგანაკვეთური საათი იმუშავა აპელანტმა მოწინააღმდეგე მხარის სასარგებლოდ და რა თანხა გადაუხადა დამსაქმებელმა მას ამისთვის. მნიშვნელოვანია, რომ „შეთანხმება“ აღნიშნულზე მითითებასაც კი არ შეიცავს. ამდენად, ამ ნაწილში მხარეთა შორის შეთანხმება დადებული არ არის. ეს კი ნიშნავს, რომ ხელშეკრულების საფუძველზე, აპელანტს მოწინააღმდეგე მხარის მიმართ მოთხოვნის უფლება არ დაუკარგავს. ასეც რომ არ იყოს, აპელანტი მოწინააღმდეგე მხარისაგან ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის 12400,56 ლარს ითხოვს, ამ ოდენობის თანხა კი დამსაქმებელს მისთვის უთუოდ არ გადაუხდია. ეს კი ნიშნავს, რომ თუ აპელანტის მოთხოვნა მართებულია, მას შეთანხმებაში ნება შეცდომით გამოუვლენია. ამგვარი არსებითი შეცდომა კი, სსკ-ის 73-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შეცილების საფუძველია. სსკ-ის 79-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აპელანტი გარიგებას შეეცვლა 2016 წლის 10 აგვისტოს, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურება მოითხოვა 2016 წლის 23 აგვისტოს, ამ დროისთვის კი 2016 წლის 25 ივლისიდან ერთი თვე გასული არ იყო. ამრიგად, აღნიშნულ ნაწილში გარიგება დადებულია და რომ ჩავთვალოთ, აპელანტს იგი დადგენილ ვადაში და დადგენილი წესით შეცილებული აქვს. აპელანტის პრეტენზიის ნამდვილობის გასარკვევად აუცილებელია იმის დადგენა, თუ რა მოცულობისა და ღირებულების ზეგანაკვეთური სამუშაო შეასრულა მოწინააღმდეგე მხარის სასარგებლოდ. სააპელაციო პალატამ დამატებით მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 10 აპრილის განჩინებაზე №ას-18-18-2014 საქმეზე, რომელშიც საკასაციო სასამართლომ საერთო სასამართლოების ერთიან პრაქტიკასთან შესაბამისად მიიჩნია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ: „მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის, მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს სამუშაოს (ზეგანაკვეთური სამუშაოს) შესრულების თაობაზე მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმების არარსებობის და ასეთი სამუშაოს შესრულების საჭიროების არარსებობის ფაქტების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს.“ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო

პალატამ მიიჩნია, რომ მითითებული ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრებოდა, მას თავისი პოზიციის დასადასტურებლად არცერთი მტკიცებულება არ წარუდგენია. ამის შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ დამტკიცებულად ჩათვალა აუდიტის დასკვნაში აღნიშნული გარემოებები იმის თაობაზე, რომ 2015 წლის 23 მაისიდან 2016 წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით აპელანტმა ზეგანაკვეთურად იმუშავა 464 საათი. **მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 5.4. პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ საათში დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის უნდა გადაეხადა სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების საფასურზე 1,25%-ით გაზრდილი თანხა.** აუდიტის დასკვნის თანახმად, კი ამ თანხამ შეადგინა 12400,56 ლარი. სშკ-ის მე-17 მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ამ ნორმის საფუძველზე მოწინააღმდეგე მხარემ აპელანტს 12400,56 ლარი უნდა გადაუხადოს. მოპასუხემ გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და შეიტანა საკასაციო საჩივარი. საკასაციო სასამართლომ გააუქმა ყველა ქვედა ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და მიუთითა მხარეთა მორიგების გზით დადებული შეთანხმების შესრულებაზე: საკასაციო სასამართლო გაეცნო მხარეთა მიერ წარმოდგენილ მორიგების აქტს და მიიჩნევს, რომ შუამდგომლობა მორიგების დამტკიცების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს ამ საქმეზე სასამართლოს მიერ მიღებული ყველა გადაწყვეტილება, ხოლო მოცემული საქმის წარმოება შეწყდეს შემდეგ გარემოებათა გამო: სსსკ-ისმე-3 მუხლით განმტკიცებულია სამოქალაქო სამართალწარმოებისათვის მნიშვნელოვანი დისპოზიციურობის პრინციპი, რაც უმთავრესად ნიშნავს მხარეთა მიერ საკუთარი ნების საფუძველზე კანონით მათთვის მინიჭებული უფლებების განკარგვას. მათშორისაა ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული უფლება, მხარეებმა დავის შეწყვეტის მიზნით, მიაღწიონ შეთანხმებას გარკვეულ პირობებზე (მორიგდნენ), რომელიც ორმხრივ მავალდებულებელია და სასამართლოს მიერდამტკიცების შემთხვევაში

ექვემდებარება აღსრულებას. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ საქმეზე წარმოდგენილი მორიგების აქტით განსაზღვრული პირობები გამოხატავს მხარეთანებას, რაც დასტურდება მხარეთა (წარმომადგენელთა) მიერ ხელმოწერილი მორიგების აქტით, ამავდროულად, მორიგების აქტის შინაარსი არ ეწინააღმდეგება კანონს.



### 3. დასკვნა

სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში შესწავლილ იქნა ევროკავშირის 2003/88 დირექტივა, შსო-ს კონვენციები, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების სამართლებრივი პრაქტიკა, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა და საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა. მოძიებული ინფორმაციის დამუშავების, შედარებისა და ანალიზის საფუძველზე გამოიკვეთა მთელი რიგი მნიშვნელოვანი ასპექტები, რომლებიც დასკვნებისა და რეკომენდაციების სახით ქვემოთ არის წარმოდგენილი:

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის მწირი რეგულირება საქართველოს კანონმდებლობაში პრობლემურია არამხოლოდ დასაქმებულების სამუშაო პირობების დაცვის, არამედ დამსაქმებელთა ინტერესების დაცვის კონტექსტშიც. ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების კონკრეტული წესის/განაკვეთის კანონიერი იმპერატივის არარსებობის გამო, სშკ-ს 17(4) მუხლის ინტერპრეტაცია და გამოყენება სხვადასხვა პრაქტიკით ხორციელდება. ზოგჯერ ეს არის შრომის ანაზღაურებას დამატებული ერთი თეთრი, ზოგჯერ ეს შეიძლება იყოს შრომის ანაზღაურების 1.5. კოეფიციენტით გაზრდილი ოდენობა. ეს უკანასკნელი კი აღემატება შსო-ს და ზოგიერთი ევროპული სახელმწიფოს საკანონმდებლობა სტანდარტსაც.
2. მნიშვნელოვნად ხელყოფილია დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ზედა ზღვარის დაურეგულირებლობის საფუძველით. აუცილებელია, საქართველო დაუახლოვდეს დირექტივას და ევროპულ პრაქტიკას და განისაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ლიმიტი კვირის განმავლობაში. ან კონტექსტში, უაღრესად მნიშვნელოვანია იმ შედეგის გათვალისწინება, რაც სამაგისტრო ნაშრომის კვლევის დროს გამოიკვეთა. ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობა უშვებს კვირაში 48 საათზე მეტი სამუშაო დროის (ზეგანაკვეთურის ჩათვლით) დადგენის შესაძლებლობას, რაც შეიძლება გაიზარდოს 58 საათამდე სპეციფიკურ პროფესიებსა და სფეროებთან

მიმართებით. თუმცა ასეთი სამუშაო დატვირთვა უნდა დარეგულირდეს ადეკვატური დასვენებითა და ჯანმრთელობის დაცვის ღონისძიებებით.

3. ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობაში გათვალისწინებულია ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მინიმალური მოთხოვნები და მიზნები, თუმცა ეროვნული რეგულირების მოდელები განსხვავდება ერთმანეთისაგან, რაც განპირობებულია ადგილობრივი სპეციფიკითა და ინტერესებით. ეს მნიშვნელოვანი ასპექტია, რაც საქართველომ უნდა გაითვალისწინოს დირექტივასთან დაახლოების დროს, რათა ეფექტური ადაპტირების გზით, განხორციელდეს ევროკავშირის სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სამართალსა და პრაქტიკაში.
4. დირექტივის მინიმალური სტანდარტი თანაბრად უნდა იქნას გამოყენებული ნებისმიერ სფეროში დასაქმებულ პირთან მიმართებით. ამდენად, მნიშვნელოვანია სამართლებრივი დაახლოების პროცესი ერთნაირად და დისკრიმინაციის გარეშე შეეხოს საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებს და კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებს. ეს ნუანსი ხარვეზულია საქართველოს კანონმდებლობაში.
5. მიზანშეწონილია დამსაქმებელს დაეკისროს ვალდებულება აწარმოოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვიანობა, ზეგანაკვეთური მუშაობის თაობაზე ჩანაწერების გაკეთება, რათა საჭიროების დროს მან შეძლოს ინფორმაციის წარდგენა მაკონტროლებელი სუბიექტისადმი.
6. შრომის კანონმდებლობის განვითარების დინამიკაში ეტაპობრივად უნდა აისახოს ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის არამართლზომიერად გამოყენების მიმართ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა.

ასევე, დასკვნის სახით საყურადღებო და გასათვალისწინებელი გარემოებებია წევრი ქვეყნების მიერ 2003/88 დირექტივის დანერგვის

პროცესში უშუალოდ პრაქტიკაში წარმოჩენილი რამდენიმე ძირითადი პრობლემა და საკითხი:

2003/88 დირექტივის ანალიზის შედეგად მიღებული გამოცდილებიდან გამომდინარე სხვადასხვა დასმულ საკითხებს შორისაა თემატიკა დაკავშირებული მომუშავეებთან, რომლებსაც აქვთ ერთ სამუშაო კონტრაქტზე მეტი. გამომდინარე გარემოებიდან, რომ დირექტივა სრული კონკრეტით არ განმარტავს ლიმიტს შემთხვევებში, როდესაც ერთ ან რამდენიმე დამსაქმებელთან, მომუშავე დებს ცალკეულ სამუშაო ხელშეკრულებას და შედის რამდენიმე შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში საჭიროა ყურადღება მიექცეს და არსებობდეს შესაბამისი მონიტორინგის მექანიზმები და განსაზღვრება აღნიშნული რეგულაციები სამუშაო დროსთან დაკავშირებით ეხება პირდაპირ დასაქმებულს, თუ კონკრეტულ კონტრაქტს, რომელსაც პირი დამსაქმებელთან დებს, რათა სწორად დაცული და გათვალისწინებული იყოს დირექტივის მიერ მთავარ პრიორიტეტად მიღებული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური სტანდარტები. აღნიშნული საკითხი სხვადასხვაგვარადაა ინტერპრეტირებული ევროკავშირის წევრ სხვადასხვა ქვეყანაში. მაგალითად; ბულგარეთი, საფრანგეთი, გერმანია, კვიპროსი, იტალია, ლიტუანია და სხვ. 2003/88 დირექტივას იყენებს თითოეულ მომუშავეზე მორგებით და გათვალისწინებით. ამ მოსაზრების საპირისპიროს (2003/88 დირექტივის გამოყენება არა კონკრეტულად დასაქმებულზე, არამედ თითოეული კონტრაქტის გათვალისწინებით) დირექტივას იყენებს ქვეყნები, როგორცაა ესპანეთი, მალტა უნგრეთი, პოლონეთი, პორტუგალია და სხვ. ხოლო ბელგია, ფინეთი და შვედეთი დირექტივას იყენებს თითოეულ მომუშავეზე გათვლით თუ დასაქმებულს აქვს ერთზე მეტი კონტრაქტი ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან, მაგრამ კონტრაქტზე გათვლით, როდესაც დასაქმებულს ერთზე მეტი კონტრაქტი სხვადასხვა დამსაქმებელთან აქვს.

ამასთანავე, საყურადღებო საკითხად უნდა ჩაითვალოს მოთხოვნის შესაბამისად „გამოძახებით“ მუშაობა, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია

მზადყოფნაში იყოს, საჭიროების შემთხვევაში გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე ან/და დასაქმებულის მოთხოვნის შესაბამისად მითითებულ ადგილზე მობილიზებულმა, რათა უზრუნველყოს დაკისრებული სამუშაოს შესრულება. დირექტივის მიზნებიდან გამომდინარე მოთხოვნის შესაბამისად „გამოძახებით“ მუშაობა სრულად უნდა იყოს ათვლილი სამუშაო დროში, როგორც კონკრეტული სამუშაოს შესრულების მომენტში, ასევე პერიოდში როდესაც დასაქმებული ელოდება და მზადაა გამოძახებისათვის, რათა საჭიროებისამებრ შეუდგეს საქმის შესრულებას. ამ საკითხზე ძირითად პრაქტიკულ პრობლემას წარმოადგენს გამოძახების მოლოდინის პერიოდის სამუშაო დროში არ მიღება. აღნიშნული საკითხი პრობლემური და სხვადასხვაგვარი ინტერპრეტაციის საკითხი იყო ზოგიერთ წევრ ქვეყანაში დირექტივის ძირითადი პრინციპების დანერგვისას, ამიტომ მხედველობაში მისაღებია აღნიშნულის დეტალიზაცია და კონკრეტული განმარტება.

**„დისტანციური მუშაობა“** - სამუშაო პროცესი ახალი ინფორმაციის და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით, რომელიც შესაძლოა შესრულდეს სახლიდან გაუსვლელად. იმისი გათვალისწინებით, რომ კომუნიკაციის საშუალებები და კავშირი სამყაროს ერთი წერტილიდან მეორეში ყოველდღიურად ვითარდება და უფრო მარტივი და აქტუალური ხდება ჩნდება ბევრი დასაქმებული, რომლისთვისაც ხელსაყრელია სახლიდან გაუსვლელად არასამუშაო გარემოში შეასრულოს გარკვეული სამუშაო და დამსაქმებელი, რომელსაც ესაჭიროება სამუშაოს სხვადასხვა საკომუნიკაციო საშუალებებით შესრულება. (ინტერნეტი/ტელეფონი სხვ.) დისტანციური სამუშაოს შესრულების ადგილი კი იშვიათადაა სამუშაო ადგილად რეგისტრირებული და შესაბამისად მათ შესახებ არ აქვთ ინფორმაცია შესაბამის მაკონტროლებელ ორგანოებს და ვერც შრომითი ურთიერთობების დარღვევის ფაქტების გამოვლენას და აღმოფხვრას ექნება ადგილი (მითუმეტეს ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოს და მის შესაბამის ანაზღაურებას). დისტანციურად სამუშაოს

შესრულების შესაძლებლობა ართულებს რეალურად შესრულებული სამუშაოს რაოდენობის აღრიცხვას და დასაქმებულის უფლებების, ჯანმრთელობის და ზოგადად სამუშაოს ხარისხის და პროდუქტიულობის 2003/88 დირექტივის მინიმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობას. ამიტომ, საჭიროა თანამედროვე გამოწვევებისათვის ყველა წევრ ქვეყანასთან ერთად საქართველოც ჩართული იყოს ინოვაციური პრობლემების გადაჭრის მიეზაში.

შრომითი ურთიერთობებში დასაქმებული სრულად ან დიდწილად ეკონომიკურად დამოკიდებულია დამსაქმებელზე. დასაქმებულის ერთადერთი საარსებო წყაროა დამსაქმებლის მხრიდან გაცემული ანაზღაურება. დასაქმებულის დროის მენეჯმენტიც, ძირითადად, დამსაქმებლის ნებით არის განპირობებული. ამიტომაც, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ოდენობა და ანაზღაურება ისეთი სტანდარტით უნდა დარეგულირდეს, რომ ხელი არ შეეშალოს დასაქმებულის პირად და საოჯახო ურთიერთობებს, ღირსეულ ცხოვრებას და პერსონალურ განვითარებას. აღნიშნულის მისაღწევად აუცილებელია ევროპული სტანდარტების გათვალისწინება და ეროვნულ სამართალსა და პრაქტიკაში ეტაპობრივი ასახვა.

## ბიბლიოგრაფია

სამართლებრივი აქტები (საქართველოს, ევროკავშირის, შსო-ს, ევროპის ქვეყნების):

1. საქართველოს კონსტიტუცია, 24.08.1995, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>
2. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>
3. ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), 03.05.1996, <https://matsne.gov.ge/document/view/1392164?publication=0>
4. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ 75, 27.12.2010, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>
5. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 27.10.2015, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=24>
6. DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=en>
7. Employment Contracts Act, Estonia, 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35, consolidated version 2016, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide>
8. Labour Code of Bulgaria, State Gazette No. 26/1.04.1986 and No. 27/4.04.1986, consolidated version of 2016.
9. Labour Code of Czech Republic, 262/2006 Call, „Zákoník práce“, consolidated version 2011, [https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour\\_Code\\_2012.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf)
10. Labour Code of the Republic of Lithuania, by Law No XII-2603, of 14 September 2016, consolidated version 2017.

11. Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week (Entry into force: 13 Jun 1921),  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C001)
12. Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices (Entry into force: 29 Aug 1933),  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175)

### სტატიები, წიგნები, ანგარიშები

13. ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში, 2018,  
[http://press.tsu.ge/data/image\\_db\\_innova/Eka%20Kardava.pdf](http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf)
14. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017, SWD(2017) 204 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494937215562&uri=CELEX:52017SC0204>
15. Jon Messenger, Working Time and Future of the Work, research paper, ILO, 2008,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf)
16. ქავთარაძე სალომე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, II, ავტორთა კოლექტივი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, 2013, [https://tsu.ge/data/file\\_db/faculty-law-public/Employment%20Law%20II.pdf](https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Employment%20Law%20II.pdf)
17. ქარდავა ეკატერინე, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, შრომის კოდექსის კომენტარები, ავტორთა კოლექტივი, სოლიდარობის ცენტრი, 2018.
18. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, [https://tsu.ge/data/file\\_db/faculty\\_law/shromis%20sam.pdf](https://tsu.ge/data/file_db/faculty_law/shromis%20sam.pdf)

19. ქარდავა ეკატერინე, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში - საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ასოციაცია „ევროპისდროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტეინჯორჯია“, 2018, [http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet\\_23-09-18.pdf](http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet_23-09-18.pdf)

#### სასამართლო გადაწყვეტილებები:

20. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, #2/2/565, 19.04.2016, საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრის ოთარ სიჭინავას თანმხვედრი აზრი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატა, განჩინება, # ა-18-18-2014, 10.04.2014.

22. საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, # ას-420-400-2015, 16.12.2015.

23. საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, # ას-777-777-2018, 20 .09.2018 წელი.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, საქმე №ას-223-223-2018, 20.04.2018.

#### ინტერნეტ-რესურსები:

25. <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

26. Average annual hours actually worked, OECD data, 2018, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked data-00303-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked-data-00303-en)