



სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

ქრისტინე მაზმიშვილი

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ქართულ შრომის
კანონმდებლობასა და ევროპული კავშირის 2003/88 დირექტივაში

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

ხელმძღვანელი:
ეკატერინე ქარდავა,
პროფესორი

გორი

2020

ანოტაცია

ნაშრომში განხილულია საქართველოს კანონმდებლობასა და ევროკავშირის 2003/88 „სამუშაო დროის ორგანიზების რამდენიმე ასპექტის შესახებ“ დირექტივით მოქმედი ნორმები სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, აგრეთვე აღნიშნული დირექტივის მოქმედება საქართველოს და ევროკავშირის კანონმდებლობაზე, შესაბამისად წარმოდგენილია ევროკავშირის რამდენიმე ქვეყნის შრომის კანონმდებლობით მოქმედი ნორმები, რომლებიც ეხება სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. სამუშაო დროის ხანგრძლივობის აქტუალობა განპირობებულია ერთის მხრივ საქართველოს და მეორეს მხრივ ევროკავშირს და ევროპის ატოური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წერ სახელმწიფოებს შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების საკითხით. განხილულია ის ხარვეზები და განსხვავებები, რომელიც აქვს საქართველოს კანონმდებლობას სამუშაო დროის ხანგრძლივობის რეგულირებასთან დაკავშირებით და ევროკავშირის 2003/88 დირექტასთან მიმართებით. შემოთავაზებულია სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დირექტივის მოთხოვნების შესაბამისად რეგულირების საკითხი.

Annotation

Kristine Mazmishvili

Duration of working time in Georgian labor legislation and In the Directive 2003/88 of the European Union

In the work is discussed the duration of working time in the Georgian Legislation and EU “2003/88 concerning certain aspects of the organization of working time” directive, Also the directive applies to the legislation of Georgia and the European Union, in accordance with the labor norms in force in several EU countries. Actuality the duration of working time conditioned obligations under the Association Agreement between Georgia and the European Union. Discussed the gaps and differences, that Georgian legislation has regarding the regulation of working hours and the implementation of EU 2003/88 Directive. The ways of eliminating these are proposed.

სარჩევი

შესავალი.....	
5	
I. სამუშაო დროის ცნება და რეგულირების მიზანი.....	9
II. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ქართულ კანონმდებლობაში	
16	
2.1. ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა საჯარო და კერძო შრომით ურთიერთობებში.....	17
2.2. საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკა სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით.....	19
III. ევროპარლამენტის და ევროსაბჭოს 2003/88 დირექტივა „სამუშაო დროის ორგანიზების რადენიმე ასპექტის შესახებ“	23
3.1. 2003/88 დირექტივით დადგენილი სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობა.....	26
3.2. ევროკომისიის ანგარიში ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ 2003/88 დირექტივის შესრულების შესახებ.....	32
3.3. 2003/88 დირექტივა და საქართველოს შრომის კანონმდებლობა.....	
37	
IV. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები სამუშაო დროის რეგულირებასთან დაკავშირებით.....	39
დასკვნა.....	
43	

შესავალი

ყოველი სახელმწიფო, რომელიც დგას დემოკრატიული განვითარების გზაზე ატარებს სამართლებრივ, ინსტიტუციურ და სხვა სახის რეფორმებს. საკანონმდებლო სფეროში გატარებული რეფორმა არის ერთ-ერთი ფუნდამენტური და მნიშვნელოვანი წინაპირობა სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფოს ჩამოყალიბებისათვის.

ასოცირების ხელშეკრულების¹ ხანაში თანამედროვე დემოკრატიზაციის ეპოქაში, შრომის სამართლის ფუნქცია და დანიშნულება განსაკუთრებულია. ღირსეული შრომითი ურთიერთობები ადამიანის ღირსეული პირადი და საოჯახო ცხოვრების, კეთილდღეობის, სოციალური დაცულობის, სტაბილურობის, განვითარების გარანტორია.

შრომის სამართალში ერთ-ერთი განსაკუთრებული ადგილი უკავია სამუშაო დროის რეგულირების საკითხს, როგორც ადამიანის პროფესიული და პირადი/საოჯახო ურთიერთობების ბალანსირების ინსტრუმენტს, რადგან სამუშაო დროის რეგულირების გარეშე ვერ მოხდება დასაქმებულის დაცვა დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებისაგან. შრომით ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელია დაქვემდებარებული ურთიერთმიმართება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, სადაც დასაქმებული

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>.

შედარებით სუსტ მხარეს წარმოადგენს.² ეს და სხვა მრავალი მიზეზი არსებობს სამუშაო დროის რეგულირების აუცილებლობისათვის.

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტური რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენების და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება შეუქმნას საფრთხე მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას,³ ყოველ ადამიანს კი უფლება აქვს ქონდეს სრულფასოვანი ცხოვრება სამუშაოს დასრულების შემდეგ.

„სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარებზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე“.⁴

თემის აქტუალობა: საჯარო სამსახურის რეფორმას და შრომის სამართლის დიდ რევიზიას, ორივეს საფუძვლად უდევს, ერთის მხრივ ქვეყნის ევროპული ინტეგრაცია და ევროპული სტანდარტებისკენ განვითარების მცდელობა, და მეორეს მხრივ, ქვეყანაში დემოკრატიზაციისა და ადამიანის უფლებების დაცვის პოლიტიკის გაძლიერება. საქართველოს შრომის კანონმდებლობის და საჯარო სამსახურის რეფორმას საფუძვლად დაედო ის პრინციპები, მიზნები, ამოცანები და ღონისძიებები, რაც ასახულია ასოცირების შეთანხმებაში, საქართველომ აიღო ვალდებულებები შესასრულებლად, მათ შორის

² ბაჯიაშვილი მ., „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან)“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, მერიდიანი 2013, 75 გ.ვ.

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.

⁴ იქვე.

ევროკავშირის 2003 წლის 4 ნოემბრის მიღებული 2003/88 დირექტივასთან ⁵ სამართლებრივი აპროქსიმაცია - ევროპული მინიმალური სტანდარტების ასახვა ქართულ კანონმდებლობაში და მათი აღსრულება. დირექტივა შეეხება სწორედ სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეულ ასპექტებს,⁶ მათ შორის სამუშაო დროის ზოგად ხანგრძლივობას და მათგან საგამონაკლისო წესებს ამ ვალდებულების შესასრულებლად განსაზღვრულია 6 წელი, რომელიც 2020 წელს იწურება.⁷ ასეთ პოლიტიკურ და სამართლებრივ ვითარებაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესწავლა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის ჭრილში, აქტუალურს და მნიშვნელოვანს ხდის თემას.

ნაშრომის მიზნი: საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შესწავლა ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის სტანდარტების მიმართებით.

კვლევის საგანი: სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ქართულ შრომის სამართალში, საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, ევროკავშირის 2003/88 დირექტივით დადგენილი სტანდარტები სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით (გამონაკლისების ჩათვლით), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით.

კვლევის მეთოდი: სამაგისტრო ნაშრომზე მუშობისას გამოყენებულია დოკუმატურ სამართლებრივი კვლევის მეთოდი, შედარებითი მეთოდი, აღწერილობითი მეთოდი.

⁵ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>.

⁶ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

⁷ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

კვლევის სტრუქტურის ახსნა: ნაშრომში მოცემულია შესავალი დასკვნა ბიბლიოგრაფია და ძირითადი ნაწილი, რომელიც მოიცავს ოთხ თავს და ხუთ ქვეთავს. პირველ თავში მოცემულია სამუშაო დროის ცნება და მისი რეგულირების მიზანი. მეორე თავი შეეხება სამუშაო დროის ხანგრძლივობას ქართულ შრომის კანონმდებლობაში, ხოლო ქვეთავებში დანვრილებითაა ჩაშლილი ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა საჯარო და კერძო შრომით ურთიერთობებში, ასევე ქართული სასამართლოს პრაქტიკა სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. მესამე თავი ეხება ევროპარლამენტის და ევროსაბჭოს 2003/88 დირექტივას, ქვეთავებში კი დეტალურადაა განხილული დირექტივით დადგენილი მინიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, ევროკომისიის ანგარიში ავროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ დირექტივის შესრულების შესახებ, მესამე ქვეთავში მოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობა და ევროკავშირის 2003/88 დირექტივა. ბოლო მეოთხე თავი შეეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის რეგულირებასთან დაკავშირებით.

I. სამუშაო დროის ცნება და სამუშაო დროის რეგულირების მიზანი

საქართველოს შრომის კოდექსი⁸ არ მოიცავს სამუშაო დროის განმარტებას,⁹ არაფერია ნათქვამი იმის შესახებ თუ, დროის რა მონაკვეთი უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ, კონკრეტულად სამუშაოს შესრულების მომენტი თუ დასაქმებულის, დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში ყოფნა. როგორც წესი სამუშაოთა უმრავლესობა მოიცავს ფაქტობრივ შესრულების ძირითად ნაწილს,¹⁰ მაგრამ ამავე დროულად არსებობს ისეთი სახის სამუშაოები, რომლებიც არ მოითხოვენ მუდმივ - ფაქტობრივ შესრულებას, ჩნდება კითხვა, რა პერიოდი უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროში? მაგალითისათვის უნდა ითქვას ექიმის სამუშაო, რომელმაც შესაძლოა საკუთარ მორიგეობაზე 12 საათი გაატაროს, კლინიკაში, თუმცა არ მიიღოს პაციენტი და ფაქტობრივად არ იმუშაოს, მაგრამ ის მუდმივად იყოს მზადყოფმაში, რომ შეასრულოს თავისი ვალდებულება,¹¹ ჩაითვლება თუ არა სამუშაო ადგილზე ყოფნა

⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

⁹ შველიძე ზ., „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, „შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები“, 2017, 194 გვ., 192-206.

¹⁰ იქვე.

¹¹ იქვე, 195 გვ.

სამუშაო დროში, როდესაც ფაქტობრივად სამუშაო არ სრულდება, სწორედ ამგვარი გაუგებრობისაგან თავის ასარიდებლად აუცილებელია შრომის კოდექსი მოიცავდეს განმარტებას აღნიშნულის თაობაზე. დღეს საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული პრაქტიკით ექიმი ჩვეულებრივად მიიღებს შესაბამის ანაზრაურებას მის მიერ განეული სამუშაოსათვის, რაც ნიშნავს იმას რომ მისი სამუშაო ადგილზე ყოფნა, კვალიფიცირობა სამუშაო დროდ¹² (მეხანძრის, მაშველის და ასე შემდეგ რიგი პროფესიები არსებობს მსგავს სპეციფიკით).

განსხვავებით საქართველოს შრომის კოდექსისა ევროკავშირის 2003/88 დირექტივა¹³ მოიცავს ტერმინთა განმარტებას მათ შორის,¹⁴ სამუშაო დროის - შემდეგი სახით, რომ „სამუშაო დრო არის ნებისმიერი პერიოდი, როდესაც დასაქმებული არის დამსაქმებლის განკარგულებაში და ასრულებს თავის მოვალეობას ეროვნული კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის შესაბამისად“.¹⁵ აღნიშნული განმარტების ქვეშ გამოყოფენ სამ ელემენტს: დროს, დამსაქმებლის მითითებას და სამუშაოს შესრულებას დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად.¹⁶

რადგან დირექტივას არ აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა, ევროკავშირის წევ ქვეყნებ საშუალება აქვთ ეროვნულ სამართალში საკუთარი ფორმულირებით ასახონ დირექტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტები, ისე რომ არ ეწინააღმდეგებოდეს დირექტივის მიზნებს ან ევროპული მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებებს,¹⁷ ზოგიერთმა სახელმწიფომ საკუთარ კანონმდებლობაში ასახა ტერმინთა განმარტება ხოლო ზოგიერთმა

¹² იქვე, 196 გვ.

¹³ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

¹⁴ ქარდავა ე. „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციის და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, თბილისი, 2018, 71 გვ.

¹⁵ იქვე.

¹⁶ სტურუა ნ. „შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან“, თბილისი 2018, 72 გვ.

¹⁷ ქარდავა ე. „ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ართული შრომის სამართალი“, „On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში“ თბილისი 2019, 111-112 გვ., 109-152.

არა, სამუშაო დროს არ განმარტავენ შემდეგი ქვეყნები: ბულგარეთი,¹⁸ ხორვატია,¹⁹ სერბეთი.²⁰ ეს საკითხი არის სამართლებრივი გემოვნების ან ინდივიდუალური იურიდიული ტექნიკის საგანი.²¹ თუმცა ევროპის ქვეყნების უმრავლესობა იყენებს ტერმინთა განმარტებებს მაგალითად, ჩეხეთის შრომის კოდექსის 78-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა - პუნქტით „სამუშაო დრო ნიშნავს პერიოდს როდესაც დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს სამუშაო დამსაქმებლის მითითებით და ასევე პერიოდს, როდესაც დასაქმებული არის სამუშაო ადგილზე და მზად არის შეასრულოს სამუშაო დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად“.²² ჩეხეთის შრომის კოდექსში ხაზგასმულია, როგორც დამსაქმებლის მითითებას და მოვალეობის შესრულებას, ასევე სამუშაო ადგილზე ყოფნასაც, რასაც დირექტივა პირდაპირ არ ითვალისწინებს, სამუშაო ადგილზე ყოფნა სამუშაო დროდ მიჩნეულია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ.

ასევე სამუშაო ადგილზე ყოფნა მითითებულია პოლონეთის შრომის კოდექსშიც, რომელიც 128-ე მუხლის 1-ლი პარაგრაფით ადგენს, რომ „სამუშაო დრო არის დრო, როდესაც დასაქმებული რჩება დამსაქმებლის განკარგულებაში სამუშაო დანესებულებაში, ან სხვა სამუშაო ადგილზე, რომელიც დადგენილია სამუშაოს შესრულების ადგილად“.²³

¹⁸ Bulgaria Labor Code. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20\(EN\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20(EN).pdf)

¹⁹ Croatia Labour Act. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/41244/72720/F484034153/HRV41244.PDF>

²⁰ Labour Law Republic of Serbia. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2403/Labour%20Law%20Republic%20of%20Serbia.pdf>

²¹ ქარდვა ე. „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციის და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, თბილისი, 2018, 71 გვ.

²² Czechia Labour Code, part four, chapter I, section 78, 1, a. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74435/81657/F933037295/CZE74435%20Eng.pdf>

²³ Polish Labour Code, chapter I, art.128, § 1. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

ლიტვის შრომის კოდექსის 111-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი განმარტავს სამუსაო დროს და ამავდროულად დამატებით ჩმონათვალსაც აკეთებს ამავე მუხლის მე-2 ნაწილში, თუ კონკრეტულად დროის რა პერიოდი ითვლება სამუშაო დროში.²⁴ „სამუშაო დრო არის დრო რომლის განმავლობაში დასაქმებული იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში ან ასრულებს მოვალეობას ხელშეკრულების შესაბამისად“.²⁵ „2. სამუშაო დროში შედის შემდეგი პერიოდები:

- 1) მომზადება სამუშაო ადგილზე;
- 2) ფიზიოლოგიური შესვენებები და სპეციალური შესვენებები;
- 3) სამუშაო ადგილიდან სამუშაოდ გამგზავრების დრო სჭირდება სამუშაოს დროებითი შესრულების ადგილს, როგორც ეს განსაზღვრულია დამსაქმებლის მიერ; 4) გამოძახების დრო ამ კოდექსით დადგენილი წესით;
- 5) კვალიფიკაციის განვითარებაზე დახარჯული დრო დამსაქმებლის მითითებით;
- 6) სავალდებულო დასაქმებულთა ჯანმრთელობის სკრინინგისთვის დახარჯული დრო;
- 7) უმოქმედო დრო;
- 8) სამსახურიდან შეჩერების დრო, თუ შეჩერებულ მოსამსახურეს უნდა დაეკისროს დადგენილ პროცედურებს სამუშაო ადგილზე;
- 9) შრომითი სამართლის დებულებებით დადგენილი სხვა პერიოდები“.²⁶

უნგრეთის შრომის კოდექსი სამუშაო დროის განმარტებას მოიცავს შემდეგი ფორმულირებით: სამუსაო დრო ნიშნავს სამუშაოს დაწყებიდან მის დამთავრებამდე განსაზღვრულ პერიოდს, რაც თავის თავად გაულისხმობს ნებისიერ მოსამზადებელ და

²⁴ Labour Code Republic of Lithuania, article 111, 1), 2). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-2icx97245>

²⁵ იქვე.

²⁶ იქვე.

დამამათავრებელ მოქმედებებს, ხოლო ეს აღნიშნული მოქმედებები ნიშნავს ისეთი ოპერაციების შესრულებას, რომელიც ბუნებით მოიცავს დასაქმებულის ფუნქციას და ხორციელდება სპეციალური მითითების გარეშე.²⁷ სამუშაო დრო არ მოიცავს შესვენების დროს განდა stand-by სამუშაო რეჟიმისა, დასაქმებულის გადაადგილების დროს საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო ადგილამდე.²⁸ უნგრეთის შრომის კოდექსი მოიცავს არა მარტო სამუშაო დროის, არამედ სამუშაო დღის და კვირის განმარტებასაც, სამუშაო დღე ნიშნავს კალენდარული დღის ან უწყვეტ ოცდაოთხი საათის პერიოდს, რომელიც განსაზღვრულია დამსაქმებლის მიერ, ხოლო სამუშაო კვირა ეს არის კალენდარული კვირა ან უწყვეტი ას ორმოცდაცხრამეტი საათის პერიოდი, რომელსაც განსაზღვრავს დამსაქმებელი.²⁹

სამუშაო დროის დირექტივისეულ განმარტებას მოიცავენ ლატვიის³⁰ და რუმინეთის³¹ შრომის კოდექსები, სადაც ხაზგასმულია დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნა და მისი მითითებების შესრულება.

იმისათვის, რომ მოხდეს ევროკავშირის სამართლებრივი აქტების და მათ შორის დირექტივების გააზრება და სწორად შემეცნება აუცილებელია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებების შესწავლა კონკრეტულ საკითხთან მიმართებით.³² 2003/88 დირექტივაც გახდა ევროკავშირის მართლმსაჯულების

²⁷ Hungarian Labor Code, Chapter XI, 46, Section 86, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>

²⁸ იქვე.

²⁹ იქვე.

³⁰ Latvia Labour Code part D, chapter 31, section 130,1 http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf

³¹ Labour Code of Romania, Title III, Chapter 1, Section 1, Art.111. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>

³² ქარდავა ე. „ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ართული შრომის სამართალი“, „On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში“ თბილისი 2019, 110 გვ., 109-152.

სასამართლოს რამდენიმე განაჩენის საგანი.³³ მათ შორის ყველაზე მნიშვნელოვანია SIMAP-ის, Jaeger-ის და Dellas-ის გადაწყვეტილებები, სადაც სასამართლომ პირველ რიგში განმარტა სამუშაო დროის ცნება დირექტივისეულად და შემდეგ დაამატა, რომ ყოველი სამუშაო დრო არ მოითხოვს დასაქმებული ფაქტობრივად ასრულებდეს სამუშაოს, სამუშაო დროს აგრეთვე წარმოადგენს ის პერიოდი, როდესაც დასაქმებული იმყოფება სამუშაო ადგილზე დამსაქმებლის განკარგულებაში ან/და დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე, (SIMAP, § 48; ECJ, Jaeger, § 49 and 63 §; ECJ, Dellas, § 48).³⁴ შესაბამისად დირექტივის ფარგლებში არ არსებობს რაიმე შუალედური კატეგორია სამუშაო დროსა და დასვენების პერიოდს შორის. ³⁵ ამ სამი გადაწყვეტილებით ევროპული სასამართლოს მიერ თანმიმდევრულად გამოითქვა მოსაზრება რომ on-call სამუშაოს მთელი ხანგრძლივობა წარმოადგენს მთლიანად სამუშაო დროს, მიუხედავად იმისა დასაქმებულის მიერ ხორციელდება თუ არა სამუშაო.³⁶ On-call სამუშაოს - სამუშაო დროდ მიჩნევის გადამწყვეტი ფაქტორი არის ის რომ ამ რეჟიმით დასაქმებული პირები ვალდებულები არიან იმყოფებოდნენ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე და იყვნენ ხელმისაწვდომნი, რათა საჭიროების შემთხვევაში დაუყოვნებლივ შეასრულონ მოვალეობები.³⁷

სამუშაო დროის რეგულირების ძირითად მიზანს ადამიანის ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვა წარმოადგენს.³⁸ ადამიანის ჯანმრთელობასა და პირად ოჯახურ ურთიერთობებს, გადაჭარბებულმა სამუშაომ შესაძლოა დიდი ზიანი მიაყენოს, ასევე

³³ European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Final report, 21 December 2010, Belgium.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6421&langId=en>

³⁴ იქვე.

³⁵ იქვე.

³⁶ იქვე.

³⁷ იქვე.

³⁸ European Commission, Report from the commission to the European parliament, the council and the European economic and social, 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 COM(2017) 254 final.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

გავლენა იქონიოს დასაქმებულის და მისი ოჯახის წევრების ურთიერთობებზე.³⁹ მრავალი კვლევა ადასტურებს, რომ ხანგრძლივმა სამუშაო დრომ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს დასვენების და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, და მისგან გამომწვეულმა სტრესმა შესაძლოა ფატალურ შედეგამდე მიიყვანოს.⁴⁰

სამუშაო დროის ხანგრძლივობის განსაზღვრა აუცილებელია, როგორც დასაქმებულთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დასაცავად ასევე აუცილებელია წარმოებასთან დაკავშირებულ ეკონომიკური საკითხის მოსაწესრიგებლად.⁴¹ სამუშაო საათების ორგანიზება მნიშვნელოვანია სანარმოთა პროდუქტიულობის მომგებიანობის და მდგრადობის დასადგენად.⁴²

ეს საკითხი საინტერესოა, არა მხოლოდ, სამართლებრივი და სოციალური თვალსაზრისით, არამედ მას აქვს შორსმომავალი შედეგებიც.⁴³ სამუშაო დროზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს შესაძლოა ქონდეს ფათო გავლენა ეროვნულ ეკონომიკაზე რაც სცილდება კონკრეტულ სანარმოს ან დასაქმებულთა უშუალო ინტერესებს.⁴⁴ სამუშაო დროის რეგულირების შესახებ გადაწყვეტილებებს შეიძლება ჰქონდეს შედეგები, სახელმწიფოების ეკონომიკის ჯანმრთელობაზე, ინდუსტრიის კონკურენტუნარიანობაზე, დასაქმებისა და უმუშევრობის

³⁹ იქვე.

⁴⁰ იქვე.

⁴¹ Ensuring decent working time for the future, International Labour Office, International Labour Conference, 107th Session, Geneva 2018.

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm

⁴² იქვე.

⁴³ Foundation Findings, Working time in the EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/foundation-findings/2012/working-conditions/foundation-findings-working-time-in-the-eu>

⁴⁴ Ensuring decent working time for the future, International Labour Office, International Labour Conference, 107th Session, Geneva 2018.

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm

დონის, ტრანსპორტისა და სხვა ობიექტების საჭიროებასა და საზოგადოების სერვისების ორგანიზებაზე.⁴⁵

სამუშაო დროის რეგულირება ასევე ხელს შეუწყობს სოციალური პრობლემების მოგვარებას, მათ შორის - სამუშაო ბაზრის ბალანსს, მშრომელთა ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების და კეთილდღეობის დაცვას.⁴⁶ 21-ე საუკუნეში სამუშაო დროის რეგულირება უფრო მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინებით რა ტრანსფორმაციებიც ამჟამად მიმდინარეობს სამუშაო სამყაროში, ეს ყველაფერი გამოიწვია ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების განვითარებამ და გაუმჯობესებამ, რაც არღვევს სამუშაოს შესრულებაში ტრადიციული დროის და სივრცის მრავალ განზომილებას.⁴⁷ ამ სიახლეებიდან გამომდინარე სამუშაო ბაზარზე ჩნდება ისეთი პიტის სამუშაოების, რომლებიც აქამდე არსებული რეჟიმებისაგან რადიკალურად განსხვავდება და რთული აღსაქმელია საზოგადოებისათვის, იმისათვის რომ არ მოხდეს ადამიანების უფლებათა დარღვევა საჭიროა კანონმდებლობაში აისახოს თითოეული სიახლე და დარეგულირდეს შესაბამისად.

II. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ქართულ კანონმდებლობაში

შრომის სამართალში სტანდარტული სამუშაო დრო ანუ იგივე ნორმირებული სამუშაო დრო გულისხმობს კანონმდებლის მიერ სამუშაო დროის განსაზღვრას სამუშაო დღის, კვირის, თვის ან/და წლის განმავლობაში.⁴⁸

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შრომითი ურთიერთობისათვის წარმოადგენს არსებით პირობას და მისი მაქსიმალური რაოდენობა განისაზღვრება კანონით, ხოლო მხარეებს უფლება აქვთ ხელშეკრულებით შეთანხმდნენ განსხვავებული ხანგრძლივობის სამუშაო

⁴⁵ იქვე.

⁴⁶ იქვე.

⁴⁷ იქვე.

⁴⁸ შველიძე ზ., „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, „შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები“, 2017, 196 გვ., 192-206.

დროზე თუ იგი არ ეწინააღმდეგება კანონს.⁴⁹ საქართველოში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კერძო შრომით ურთიერთობებში რეგულირდება საქართველოს ორგანული კანონით “საქართველოს შრომის კოდექსით”,⁵⁰ ხოლო რაც შეეხება საჯარო სფეროს - „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით.⁵¹

მას შემდეგ რაც საქართველომ ხელი მოაწერა ასოცირების შეთანხმებას⁵² და აიღო ვალდებულებები მათ შორის საკანონმდებლო სივრცის მოსაწესრიგებლად, საქართველოს შრომის კოდექსმა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონმა, განიცადა რიგი ცვლილებები, რომელიც ასევე შეეხო სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. შეიცვალა სამუშაო დროის სტანდარტული ხანგრძლივობა, და ახალი რეგულირებით საქართველოს კანონმდებლობა გარკვეულწილად მიუახლოვდა ევროპულ სტანდარტებს.

2.1. ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა საჯარო და კერძო შრომით ურთიერთობებში

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა განსხვავებულად არის მოწესრიგებული საჯარო და კერძო სექტორში, კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში, რომელსაც აწესრიგებს „საქართველოს შრომის კოდექსი“⁵³ საკითხი დარეგულირებულია შემდეგნაირად.

⁴⁹ ბაჯიაშვილი მ., „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან)“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, მერიდიანი 2013, 77 გ.ვ.

⁵⁰ საქართველოს შრომის კოდექსი მე-14 მუხლი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

⁵¹ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

⁵² ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

⁵³ საქართველოს შრომის კოდექსი მე-14 მუხლი, 1-ლი ნაწილი. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

სპკ-ს მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილი აღდგენს სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას, კვირაში 40 საათის ოდენობით, ხოლო სპეციფიკური რეჟიმის მექანიზმების საწარმოებისათვის - კვირაში 48 საათს (სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალი დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ N329-ე დადგენილებით).⁵⁴ კანონი ასევე არეგულირებს არასრულწლოვანთა სამუშაო დროის ხანგრძლივობასაც, მე-14 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების შესაბამისად, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 და 16 წლამდე - 24 საათს.⁵⁵

ნათელია, რომ სპკ-ს მიერ დადგენილია კვირის განმავლობაში ნორმირებული სამუშაო დროის სრულ მოცულობა თუმცა, სპკ-ში არათუ არაა ნათქვამი ყოველდღიური სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე. თუ ყოველდღიური სამუშაო დროის შესახებ არც მხარეები არ შეთანხმდნენ ხელშეკრულებით, ამ შემთხვევაში შეთხმებულად უნდა ჩითვალოს ჩვეულებრივად მიღებული დრო, რომელიც დამკვიდრებულია პრაქტიკაში.⁵⁶ მე-14 მუხლის მე-2 ნაწილში მოცემულია, რომ სამუშაო დღეებს შორის დასვენება არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.⁵⁷ ეს ნორმა იძლევა დღიური სამუშაო დროის ლიმიტირების ერთგვარ შესაძლებლობას, ე.ი არ შეიძლება სამუშაო დღის ხანგრძლივობის ისე გაზრდა (ნორმირებულისა და ზეგანაკვეთურის ერთობლივად), რომ დასვენების დრო სამუშაო

⁵⁴ იქვე.

⁵⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი მე-14 მუხლი, მე-3 და მე-4 ნაწილი.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

⁵⁶ ბაჯიაშვილი მ., „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან)“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, მერიდიანი 2013, 82 გვ.

⁵⁷ საქართველოს შრომის კოდექსი მე-14 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

დღეებს შორის 12 საათზე ნაკლები გახდეს.⁵⁸ სპე არ განსაზღვრავს სამუშაო დღეების ოდენობას, არც დასვენების დღეს. ამდენად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებული ამუშაოს კვირის შვიდივე დღეს და გაანაწილოს სამუშაო კვირისათვის განკუთვნილი 40 ან 48 საათი.

რაც შეეხება საჯარო შრომით ურთიერთობებს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“⁵⁹ საქართველოს ორგანული კანონი, განსხვავებით შრომის კიდევსისა შედარებით მაღალი სტანდარტით აწესრიგებს დასაქმებულის, საჯარო მოხელის, სამუშაო დროის ხანგრძლივობას და მასთან დაკავშირებულ საკითხებს.⁶⁰ კანონი იმპერატიულად აწესებს ხუთ დღიან სამუშაო კვირას, რომლის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს, დღის განმავლობაში კი – 8 საათს.⁶¹ მიუხედავად იმისა, რომ კანონი უშუალოდ არ ასახელებს სამუშაო დღეებს, ეროვნული პრაქტიკითა და საჯარო დაწესებულებების შესაბამისი დოკუმენტაციით სამუშაო დღეებია ორშაბათი-პარასკევი. ე.ი. საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში დასვენების დროა 48 საათი (შაბათ-კვირის დღეები).⁶² საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი არეგულირებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობასაც და 61-ე მუხლის მე-3 პუნქტით ადგენს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო ნორმირებულთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.⁶³ ამრიგად ეს საკითხიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით უკეთ არის მონესრიგებული და აკმაყოფილებს 2003/88 დირექტივის მოთხოვნებს სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობის კუთხით, განსხვავებით შრომის კოდექსისა.

⁵⁸ ბაჯიაშვილი მ., „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან)“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, მერიდიანი 2013, 82 გვ.

⁵⁹ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

⁶⁰ ქარდავა ე. „საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ“, კომენტარები, თავი VII, „მოხელის უფლებები, გარანტიები და მოვალეობები“, თბილისი, 2018, 196-255, 215 გვ.

⁶¹ იქვე.

⁶² იქვე.

⁶³ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=29>

2.2. საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკა სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით

ქართული სასამართლო პრაქტიკა მდიდარია შრომითი დავებით თუმცა, სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებული დავები სიმრავლით არ გამოირჩევა. ცნობილია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის, საქმე №2/2/565, გადაწყვეტილება.⁶⁴ მოსარჩლეებმა სარჩელით მიმართეს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და ითხოვნენ საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული თანასწორუფლებიანობისა და შრომითი თავისუფლების პრინციპებთან მიმართებით საქართველოს ორგანული კანონის – „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების არაკონსტიტუციურად ცნობა, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაო დროის ნორმირებულ ხანგრძლივობას.⁶⁵

მოსარჩლეებმა კონსტიტუციურ სარჩელში აღნიშნეს, რომ სახელმწიფოს მიზანს წარმოადგენს სოციალურ ღირებულებებზე დაფუძნებული საზოგადოება, რომლის ერთ-ერთ ძირეულ პრინციპს კანონის წინაშე თანასწორობა წარმოადგენს და რომელიც სადავო ნორმით ირღვევა, რადგან ის დისკრიმინაციული ხასიათისაა და აწესებს განსხვავებულ მოპყრობას სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულ პირთა მიმართ, ვინაიდან მათი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში 8 საათით აღემატება ორდინალური ტიპის დაწესებულებებში დასაქმებულ პირთა სამუშაო დროის ხანგრძლივობას.⁶⁶ საქმის არსებითი განხილვის სხდომაზე მოსარჩლეებმა აღნიშნეს, რომ თანასწორობის

⁶⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 2016 წლი, 19 აპრილი, საქმე №2/2/565. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

⁶⁵ იქვე.

⁶⁶ იქვე.

კონსტიტუციური პრინციპი ადამიანებისათვის თანაბარი სამართლებრივი დაცვის გარანტიას უზრუნველყოფს, რომლის საფუძველზეც, დასაქმებულები თანაბრად უნდა იყვნენ დაცულნი შრომით ურთიერთობებში, მიუხედავად მათ მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათისა თუ სპეციფიკისა.⁶⁷ მოსარჩელები პრობლემურ საკითხად თვლიდნენ, რომ კანონმდებლობა არ აწესებს მაღალი ანაზღაურების მიცემის ვალდებულებას პირთათვის, რომელთაც დადგენილი აქვთ კვირაში 8 საათით მეტი სამუშაო დრო არასპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში დასაქმებულ პირებთან შედარებით. სწორედ ამ წინაპირობებიდან გამომდინარე მოსარჩელები თვლიდნენ, რომ ისინი იმყოფებოდნენ არათანასწორ მდგომარეობაში სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.⁶⁸

სასამართლომ განიხილა საქმე და არ დააკმაყოფილა სარჩლი. რაც შეეხება სამუშაო დროის ხანგრძლივობას და რეგულირების მიზანს მსჯელობა შემდეგნაირად ჩამოაყალიბა:

სასამართლო სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დადგენას აუცილებლად მიიჩნევს და ხაზს უსვამს ადამიანის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას და შრომის თავისუფლებას, რომელიც დაცულია კონსტიტუციით, და შემდეგნაირად ჩამოაყალიბა, „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტური რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენების და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება შეუქმნას საფრთხე მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ საკუთარი ჯანმრთელობის ან სოციალური ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. აშკარაა, რომ პირის მიერ ასეთ პირობებში მუშაობის არჩევა გამონვეულია მხოლოდ მისთვის სხვა არჩევანის არარსებობით, შესაბამისად, მის მიერ სამუშაოს შესრულება უფრო

⁶⁷ იქვე

⁶⁸ იქვე

მეტად ემსგავსება იძულებას, ვიდრე შრომის თავისუფლების რეალიზებას. სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარებზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.“⁶⁹

საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობისას მხედველობიდან არ გამორჩენია ადამიანის საზოგადოებრივი და ოჯახური ურთიერთობები, რომელიც აუცილებელია პიროვნების ღირსეული ცხოვრებისათვის. „სამუშაო დროის დადგენისას მნიშვნელოვან ინტერესს წარმოადგენს დასაქმებულის უფლება, კავშირი იქონიოს გარე სამყაროსთან, იზრუნოს საკუთარი ცხოვრების სხვა ასპექტების განვითარებაზე და მოახდინოს კარიერული თუ პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაბალანსება. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა უშუალოდ არის დაკავშირებული ადამიანის ცხოვრებასთან. ის ამ დროის განმავლობაში სრულიად არის მონყვეტილი პირად სივრცეს და ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. აღნიშნულ პროცესში მას ესაჭიროება კონცენტრაცია კონკრეტულ შესასრულებელ დავალებაზე. ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში განსხვავებულია ამგვარი სამუშაოს სახე, მისი შესრულების სიმძიმე თუ გავლენა მისი შემსრულებლის ფიზიკურ, ფსიქიკურ მდგომარეობაზე. ამასთან, იმ პერიოდის გახანგრძლივებასთან ერთად, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს მოეთხოვება ამ ვალდებულებათა შესრულება, იზრდება ზემოქმედების ინტენსივობაც. გაუმართლებელია, რომ სამუშაოს განხორციელება ადამიანისაგან მოითხოვდეს მისი მთელი დროის დათმობას. პიროვნება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაძლებლობით მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობებში და ჰქონდეს გარკვეული თავისუფალი დრო, ლათა მან დანკარგოს ის საკუთარი ინტერესების შესაბამისად. ამგვარი, პირად და ოჯახურ ცხოვრებასთან გალანსის დაცვა, უპირველეს ყოვლისა, შესაძლებელია სამუშაო დროის გონივრულად განსაზღვრის გზით,

⁶⁹ იქვე

როდესაც მისი განაწილება და დადგენა ხდება იმგვარად, რომ დასახელებული მიზნებისთვის რჩება დასაქმებულს დრო, თავისუფალი მონაკვეთი, როდესაც ის არ არის შებოჭილი და შემოსაზღვრული დამსაქმებლის ინტერესების შესაბამისად მოქმედების ვალდებულებით და ყოველგვარი მითითების თუ ვალდებულების გარეშე განკარგავს მას.⁷⁰

სამუშაო დროის რეგულირების მიზანთან დაკავშირებით საკონსტიტუციო სასამართლომ დაადგინა, რომ „მაქსიმალური სამუშაო დროისათვის გარკვეული ლიმიტის დანესება და მყარი რეგულაციების დადგენა მნიშვნელოვანი გარანტიაა დასაქმებულისათვის. ის ემსახურება დასაქმებულთა ინტერესებს, თავს გრძნობდნენ სტაბილურად, რომ არ მოხდება მათთვის იმ ხანგრძლივობის სამუშაო დროის განსაზღვა, რომელიც ზიანს მიაყენებს მის ჯანმრთელობას, მოუსპობს შესაძლებლობას, ღირსეულად წარმართოს საკუთარი პირადი ცხოვრება. შესაბამისად, სახელმწიფოს მოეთხოვება, მაქსიმალური დროის ხანგრძლივობა იყოს გონივრული, რათა დასახელებული მიზნები რეალურად იყოს შესრულებადი.“⁷¹

⁷⁰ იქვე

⁷¹ იქვე

III. ევროპარლამენტის და ევროსაბჭოს 2003/88 დირექტივა „სამუშაო დროის ორგანიზების რამდენიმე ასპექტის შესახებ“

2003 წლის 4 ნოემბერს ევროსაბჭომ და ევროპარლამენტმა მიიღეს 2003/88 დირექტივა „სამუშაო დროის ორგანიზების რამდენიმე ასპექტის შესახებ“.⁷² დირექტივის ძირითადი დებულებები - მიღებულია ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოს მიერ ევროკავშირის ხელშეკრულების და ახლა, ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც აერთიანებს ევროსაბჭოს 1993 წლის 23 ნოემბრის 93/104 და 2000 წლის 22 ივნისის 2000/34 დირექტივებს.⁷³

დირექტივის მთავარი მიზანია სამუშაო დროის ორგანიზების მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების დანერგვა.⁷⁴ დირექტივით დანერგული მინიმალური სტანდარტები ვრცელდება, როგორც კერძო ასევე საჯარო სექტორზე, (სამრეწველო, სოფლის მეურნეობის, კომერციული, ადმინისტრაციული, მომსახურების, საგანმანათლებლო, კულტურული, დასასვენებელი და ა.შ.)⁷⁵ მცირე გამონაკლისების გარდა,⁷⁶ იგი ეხება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროს, მაგრამ არ ვრცელდება თვითდასაქმებული პირებზე.

⁷² 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/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:HTML>

⁷³ Jorge Cabrita, Yolanda Torres Revenga, Opting Out of the European Working Time Directive, Cornell University ILR School, Eurofound, 2015.

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1453&context=intl>

⁷⁴ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 254 final

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

⁷⁵ NOTICES FROM EUROPEAN UNION INSTITUTIONS, BODIES, OFFICES AND AGENCIES, EUROPEAN COMMISSION, Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time,

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=LT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=LT)

⁷⁶ Jorge Cabrita, Yolanda Torres Revenga, Opting Out of the European Working Time Directive, Cornell University ILR School, Eurofound, 2015.

მიუხედავად იმისა, რომ დებულებებში სამუშაო დროის ორგანიზების საკითხები საკმაოდ დეტალურად და კონკრეტულად არის აღწერილი იგი მოიცავს გარკვეულ გამონაკლისებს, რაც ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს გაუმკლავდნენ იმ გამოწვევებს, რომელიც შეიძლება არსებობდეს ეროვნული კანონმდებლობების ან/და განსხვავებული პროფესიების სპეციფიკურ ხასიათს შორის.⁷⁷ ღირეექტივა წევრ სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს მიიღონ უფრო ხელსაყრელი დებულებები რომელიც უკეთ დაიცავენ დასაქმებულთა უსაფრთხოებას და ჯანმრთელობას ან ხელს შეუწყობენ ინდუსტრიის ორ მხარეს შორის ხელშეკრულებების უფრო ხელსაყრელად გამოყენებას.⁷⁸

ღირეექტივის ძალაში შესვლის შემდეგ საჭირო იყო მისი დებულებების უკეთ განმარტება რათა მომხდარიყო პრაქტიკაში მათი სწორად გამოყენება, ამისათვის კი ევროკავშირის წევრი წევრები მიმართავდნენ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს ნორმათა განმარტების მოთხოვნით, დროთა განმავლობაში დაგროვდა სასამართლო პრაქტიკა, რამაც თავისთავად ხელი შეუწყო წევრი სახელმწიფოების მიერ ღირეექტივის დებულებების სწორად აგამოყენებას და ეროვნულ კანონმდებლობაში უფრო მაღალი სტანდარტით გადატანას. მიუხედავად დაგროვილი სასამართლო განმარტებებისა სასამართლოს ჯერ არ მოუწურია ღირეექტივის დებულებათა განმარტების საკითხი.⁷⁹ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ("სასამართლო" ან "CJEU") დაადგინა, რომ ღირეექტივის მოთხოვნები

⁷⁷ European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Final report, 21 December 2010, Belgium.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6421&langId=en>

⁷⁸ 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, article 15.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:HTML>

⁷⁹ NOTICES FROM EUROPEAN UNION INSTITUTIONS, BODIES, OFFICES AND AGENCIES, EUROPEAN COMMISSION, Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time,

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=LT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=LT)

მაქსიმალურ სამუშაო დროზე, ანაზღაურებად წლიურ შვებულებაზე და დასვენების მინიმალურ პერიოდებზე წარმოადგენს განსაკუთრებული მნიშვნელობის საზოგადოებრივი სამართლის წესებს, საიდანაც ყველა დასაქმებულმა უნდა ისარგებლოს თანაბრად.⁸⁰

ღირექტივა მოიცავს გამონაკლისებს, რომელთა შემთხვევაში შესაძლებელია მისი მოთხოვნებისაგან გადახვევა და სახელმწიფოების ან თავად დასაქმებულისათვის შესაძლებლობის მიცემას თავად განსაზღვრონ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა საქმიანობის სპეციფიკური მახასიეთელიდან გამომდინარე, ასეთი შემთხვევები მოქმედებს პირების მიმართ, რომლებიც ასრულებენ იღებენ აღმასრულებელი გადაწყვეტილების, ოჯახში დასაქმებული და ეკლესიებში ან სხვა რელიგიურ დაწესებულებებში რიტუალების შემსრულებელი პირების მიმართ.⁸¹ ღირექტივა ადგენს, რომ ეს გამონაკლისები შესაძლებელია განისაზღვროს ეროვნული კანონებით და ორ მხარეს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებით, მაგრამ აქვე არის მითითება შრომის ექვივალენტურ დასვენებაზეც, ხოლო თუ ვერ ხდება დასაქმებულისათვის სათანადო დასვენების მიცემა, ამ შემთხვევაში მან უნდა ქონდეს სხვა სათანადო დაცვის გარანტია.⁸²

რაც შეეხება ღირექტივის სტრუქტურულ აგებულებას იგი შედგება 6 თავისგან და 29 მუხლისაგან. ბოლოს თან ერთვის ცხრილის სახით ცვლილებების ჩამონათვალი რომელიც მან განიცადა.⁸³

⁸⁰ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 254 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

⁸¹ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

⁸² იქვე.

⁸³ იქვე.

3.1. 2003/88 დირექტივით დადგენილი სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობა

როგორც ზემოთ აღინიშნა 2003/88 დირექტივა ადგენს სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებით მინიმალურ სტანდარტებს და მათგან ერთ-ერთი არის სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა, რომელიც მოცემულია დირექტივის მე-6 მუხლში შემდეგი ფორმულირებით: სამუშაო ხანგრძლივობის ყოველკვირეული მაქსიმალური ვადა განისაზღვრება კანონით, ადმინისტრაციული დებულებებით ან ხელშეკრულებებით, შვიდ დღიანი სამუშაო კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს, მათ შორის ზეგანაკვეთური დროის ჩათვლით.⁸⁴

წევრ სახელმწიფოებს შორის ყოველკვირეული სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობის რეგულაციები ერთმანეთისაგან განსხვავებულია, მაგრამ ზოგადი მოთხოვნა, რომ ყოველკვირეული სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, როგორც ჩანს მსგავსად არის გადატანილი კანონმდებლობებში.⁸⁵ ქვეყნების უმეტესობა ზღუდავს სამუშაო კვირას 48 საათამდე, მაგრამ ზოგიერთ შემთხვევაში გამოყენებულია ნორმირებული სამუშაო კვირის დადგენა მაგალითად 40 საათით, და 8 საათის ზეგანაკვეთურის დადგენით.⁸⁶ ნორმირებული სამუშაო კვირა დადგენილია, ჩეხეთის, ლიტვის, ლატვიის, რუმინეთის, ბულგარეთის, სერბეთის, ხორვატიის, პოლონეთის კანონმდებლობებში.

⁸⁴ 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, article 6. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:HTML>

⁸⁵ 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/PDF/?uri=CELEX:52017SC0204&from=ET>

⁸⁶ იქვე.

ჩხეთის შრომის კოდექსი ადგენს სტანდარტულ ყოველკვირეულ სამუშაო დროს 40 საათის ოდენობით მაგრამ იქვე მიუთითებს გამონაკლისებზე, რომელთა შემთხვევაში ნორმირებული დრო შეიძლება ნაკლები იყოს გამოყენებული, გამონაკლის შემთხვევებში ასახელებს 37.5 საათის ხანგრძლივობის დროს.⁸⁷ ხოლო კვირის მაქსიმალურ სამუშაო დროზე საუბარია ზეგანაკვეთური სამუშაოს განსაზღვრისას, სადაც მითითებულია, რომ დასაქმებულს კვირის განმავლობაში არ შეიძლება დაევალოს 8 საათზე მეტი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, ⁸⁸ აქდან გამომდინარე უნდა ითქვას რომ ჩხეთის შრომის კოდექსი ღირეფტივის მოთხოვნებში ჯდება და მაქსიმალურ სამუშაო დროს ზეგანაკვეთურის ჩათვლით ანგარიშობს 48 საათს.

საინტერესოა ბულგარეთის შრომის კოდექსის დათქმები, იგი აწესებს ჩვეულებრივ 40 საათიან სტანდარტულ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობას⁸⁹ და ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ყოფს, როგორც წლის, ასევე თვის და კვირის განმავლობაში და უფრო მეტიც განსხვავებულად აწესებს დღის ზეგანაკვეთურ და ღამის ზეგანაკვეთური საათების ხანგრძლივობას, რაც შეეხება ყოველკვირეულ მაქსიმალურ დროს, დღის მუშაობის შემთხვევაში 40 საათს დამატებული 6 საათი და ღამით მუშაობის შემთხვევაში 40საათს დამატებული 4 საათი.⁹⁰ აღნიშნულიდან გამომდინარე ცხადია, რომ ბულგარეთის შრომის კოდექსი ღირეფტივაზე მაღალი დაცვის სტანდარტს აწესებს.

⁸⁷ Czechia labour code, part four, chapter I, section 79.1 2.
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74435/81657/F933037295/CZE74435%20Eng.pdf>

⁸⁸ იქვე, section 93 2.

⁸⁹ Bulgaria labour Code. Chapter seven, Section II, Art.136
[https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20\(EN\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20(EN).pdf)

⁹⁰ იქვე section II, art,145

ხორვატიის შრომის კოდექსი აწესებს 40 საათიან სამუშაო კვირას⁹¹ და ამაში უჩვეულო არაფერი, თუმცა დამატებით ზეგანაკვეთურ სამუშაოს უშვებს კვირაში 10 საათის ოდენობით რაც ცხადია სცდება ღირეფტივით დადგენილ სტანდარტებს.⁹²

პოლონეთის შრომის კოდექსი აწესებს ყოველ კვირეულ 5 სამუშაო დღეს ორშაბათი პარასკევის ჩათვლით და 8 საათიან სამუშაო დღის ხანგრძლივობას, ხოლო მაქსიმალური სამუშაო დროს განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ნაწილში სადაც უთითებს კვირაში 48 საათიან საუშაოს.⁹³

ლიტვიის შრომის კოდექსი გამოყოფს სამუშაო საათების ორ ჯგუფს, სტანდარტულ და შეთანხმებულ სამუშაო საათებს.⁹⁴

სტანდარტული საუშაო საათები გულისხმობს სამუშაო ხანგრძლივობას რომლის განმავლობაში დასაქმებულმა უნდა იმუშაოს დამსაქმებლის განკარგულებაში, როელიც განსაზღვრულია კვირაში დღეში ან სხვა საანგარიშო პერიოდში, დასაქმებულთა სამუშაო სტანდარტული დრო არის კვირაში 40 საათი, თუ შრომითი სამართლის დებულებებით არ განისაზღვრება მოკლე სტანდარტული საათები ან/და მხარეები შეთანხმდებიან ნახევარ განაკვეთზე.⁹⁵

რაც შეეხება შეთანხმებას სამუშაო საათებზე ეს არის სტანდარტული სამუშაო საათების განაწილება სამუშაო დღის/ცვლის, კვირის, თვის ან სხვა საანგარიშო პერიოდის

⁹¹ Croatia labour act. article 38.1).

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/41244/72720/F484034153/HRV41244.PDF>

⁹² იქვე. Article 41 1).

⁹³ Polish labour code, Division Six, art.129, § 1. art.131 §1

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

⁹⁴ Republic of Lithuania labour code, Chapter VIII, section one, article 112,3), article 114. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-2icx97245>

⁹⁵ იქვე.

განმავლობაში, რომელიც შეიძლება არ აღემატებოდეს ზედიზედ სამ თვეს.⁹⁶ ხოლო რაც შეეხება მაქსიმალურ საუშაო დროის არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს ერთ სამუშაო კვირაში და სამუშაო კვირა არ უნდა აღემატებოდეს ექვს დღეს.⁹⁷ სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა, სამუშაო დროის შეთანხმებებით არ შეიძლება არღვევდეს ზღვრულ დანაწესს.⁹⁸

რუმინეთის შრომის კოდექსით ნორმირებული სამუშაო დრო სრულ განაკვეთზე 8 საათს ხოლო კვირის განმავლობაში 40 საათს შეადგენს, 18 წლამდე დასაქმებული პირის სამუშაო დრო კი დღეში 6 საათს ხოლო კვირაში 30 საათს მოიცავს.⁹⁹ კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეების რაოდენობა 5 დღეს შეადგენს, ხოლო 2 დღე არის დასვენების დღე, თუმცა არ არის გამოყოფილი კონკრეტულად ,რომელი არის სამუშაო და რომელი დასვენების დღეები.¹⁰⁰ სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა შეადგენს 48 საათს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით თუმცა რუმინეთის შრომის კოდექსი ითვალისწინებს სამუშაო დღის გაზრდას 12 საათამე მხოლოდ გარკვეული საქმიანობების შემთხვევაში და დასაქმებულისათვის სამუშაოს აღგვეკვატური დასვენების მიცემის გარანტიით, 12 საათიან სამუშაო დღეს უნდა მოყვეს 24 საათიანი უწყვეტი დასვენება.¹⁰¹

ლატვიის შრომის კოდექსით დაწესებულია ნორმირებული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობას 40 საათის ოდენობით,¹⁰² რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაო, რომელიც კვირის განმავლობაში უნდა განისაზღვროს და მოგვეცეს მაქსიმალური სამუშაო დროის

⁹⁶ იქვე.

⁹⁷ იქვე.

⁹⁸ იქვე.

⁹⁹ Labour code of Romania, title III, chapter 1, section 1, art 112, art 114 .

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>

¹⁰⁰ იქვე.

¹⁰¹ იქვე.

¹⁰² Latvia labour law, Part D, Division Six, Chapter 31, Section 131 (1), section 136 (5)

http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf

ხანგრძლივობა არათეორია ნათქვამი მის შესახებ, მხოლოდ წლიურ ზეგანაკვეთურ დროზე საუბარი, რომელიც საერთო ჯამში 150 საათს არ უნდა აღემატებოდეს.

საინტერესოა ესტონეთის დასაქმების კანონი,¹⁰³ რომელიც სხვა ქვეყნებისაგან განსხვავებით პირის შრომის უფლებას ითვალისწინებს 7 წლიდან.¹⁰⁴ დასაქმების კანონის მეორე თავის 43-ე პარაგრაფი ეთმობა სამუშაო დრო, რომელიც შემდეგი სახით არის აღწერილი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა: დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 7 დღიანი სამუშაო კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს დღეში კი 8 საათს, თუ მხარეთა შორის შეთანხმება არ არის ნახევარ განაკვეთზე მუშაობაზე, რომელიც თავისთვად უფრო ნაკლებ დროს მოიცავს.¹⁰⁵ ამავე 43-ე პარაგრაფში დეტალურადაა აღწერილი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დასაქმებულთა ასაკის მიხედვით, ჩამონათვალი შემდეგი სახით არის წარმოდგენილი:

- დასაქმებულნი რომლებიც 7-12 წლის არიან, დღეში 3 საათი და შვიდი დღის განმავლობაში 15 საათი;
- დასაქმებულნი რომლებიც, რომლებიც 13-14 წლის ასაკში არიან ან ექვემდებარებიან სკოლაში სწავლის ვალდებულებას, დღეში 4 საათს და შვიდი დღის განმავლობაში 20 საათს;
- დასაქმებული პირი რეზიდენტი, 15 წლისაა და არ ექვემდებარება სკოლაში სწავლის ვალდებულებას, დღეში 6 საათი და შვიდი დღის განმავლობაში 30 საათი;
- დასაქმებულნი, რომლებიც 16 წლის ასაკში არიან და არ ექვემდებარებიან სკოლაში დასწრების ვალდებულებას, ხოლო მოსამსახურეებს, რომლებიც 17 წლის არიან, დღეში 7 საათი და შვიდი დღის განმავლობაში 35 საათი.¹⁰⁶

¹⁰³ Estonia employment contracts act, Chapter 3, division 3, § 43,

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

¹⁰⁴ იქვე.

¹⁰⁵ იქვე.

¹⁰⁶ იქვე.

რაც შეეხება სამუშაოს საათების მაქსიმალურ რაოდენობას ესტონეთის დასაქმების კანონის 46-ე პარაგრაფში მითითებულია,¹⁰⁷ რომ სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს საშუალოდ 48 საათს შვიდი კალენდარული დღის განმავლობაში, ამ ოდენობით მუშაობა დასაშვებია მხოლოდ ოთხი თვის განმავლობაში, თუ კანონით სხვა საანგარიშო ვადა არ არის მითითებული.¹⁰⁸ 48 საათიან რეჟიმში მუშაობა შეიძლება გაგრძელდეს 12 თვის განმავლობაში ჯანდაცვის, სოფლის მეურნეობის და ტურიზმის სფეროში მომუშავე პირთათვის.¹⁰⁹

ფინეთის „სამუშაო საათების შესახებ კანონი“ ადგენს 40 საათიან სამუშაო კვირას და დღის განმავლობაში 8 სამუშაო საათს, თუმცა განსხვავებულია და ღირექტივის სტანდარტი მაქსიმალური სამუშაო ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, „სამუშაო საათების შესახებ კანონი“ ადგენს 52 საათიან სამუშაო კვირას.¹¹⁰ აღნიშნული აქტი იძლევა შესაძლებლობას რომ სამუშაო დრო სამკვირიან პერიოდში არ აღემატებოდეს 120 საათს ან ორკვირიან პერიოდში 80 საათს, ამგვარი მონესრიგვა ეხება შემდეგ სფეროებს:

- პოლიციის, საბაჟო, საფოსტო, სატელეკომუნიკაციო და რადიო მომსახურებებში;
- საავადმყოფოებში, ჯანდაცვის ცენტრებში, 24-საათიანი სამედიცინო მომსახურების ცენტრებში, ციხეებსა და სხვა ასეთ დაწესებულებებში;
- გემებზე და სარკინიგზო ვაგონებზე სამუშაოს ჩატვირთვა-გადმოტვირთვისას
- საყოფაცხოვრებო სამუშაოებში;
- დაცვის სამსახურში;
- კვების ობიექტებში;

¹⁰⁷ იქვე, Chapter 3, division 3, §46.

¹⁰⁸ იქვე.

¹⁰⁹ იქვე.

¹¹⁰ Finland WORKING HOURS ACT, chapter 3, section 6,

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46245/60791/F672726630/FIN46245%20English.pdf>

- კულტურულ და გამაჯანსაღებელ დაწესებულებებში და კინოსტუდიებსა და კინომცოდნეობის ოფისებში, გარდა მათი სახელოსნოებისა.¹¹¹

გერმანია, როგორც უდიდესი ისტორიის ქვეყანა სამართლის განვითარების კუთხით, სამუშაო დროის ხანგრძლივობას აწესრიგებს სხვა ქვეყნებისაგან განსხვავებით, შრომის კოდექსისაგან გამოყოფილი „სამუშაო საათების შესახებ“ კანონით.¹¹² გერმანიის „სამუშაო საათების შესახებ“ კანონი დირექტივისაგან და სხვა ევროპული ქვეყნების კანონმდებლობებისაგან განსხვავებით არ ადგენ ყოველკვირეულ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, არამედ მხოლოდ დღიურ 8 საათიან სამუშაო დროს განსაზღვრავს და ამ ვადის გაზრდას უშვებს 10 საათამდე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ 6 კალენდარული თვის ან 24 კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში საშუალოდ 8 საათს არ გადააჭარბებს.¹¹³ მიუხედავად იმისა რომ აღნიშნული კანონი არ შეიცავს პირდაპირ მითითებას სამუშაო კვირის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ კანონი არღვევს დირექტივის მოთხოვნას კვირაში 48 საათიან სამუშაო დროსთან მიმართებით. ვინაიდან დღეში დაშვებულია 8 საათიანი - ხანგრძლივობა 6 დღიანი კვირის განმავლობაში მაქსიმალური დრო 48 საათს შეადგენს.¹¹⁴ აღნიშნული კანონი პირდაპირ არ მიუთითებს თუ რამდენი საათია განსაზღვრული ერთ სამუშაო კვირაში, თუმცა იქიდან გამომდინარე რომ კანონი აწესებს 8 საათიან სამუშაო დღეს და 6 დღიან სამუშაო კვირას, ივარაუდება რომ სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა 48 საათს შეადგენს.¹¹⁵ რაც შეეხება არასრულწლოვნისათვის დადგენილი სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, 18 წელზე ნაკლები ასაკის პირთა შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება გერმანიის კანონი არასრულწლოვანთა რომის დაცვის შესახებ, რომელიც სამუშაო დროის დაცვის კანონთან მიმართებით უფრო სპეციალურია და

¹¹¹ იქვე.

¹¹² ბაჯიამვილი მ., „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან)“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, მერიდიანი, 2013, 84გვ.

¹¹³ იქვე.

¹¹⁴ იქვე.

¹¹⁵ იქვე.

მე-8 პარაგრაფის პირველ ნაწილში ადგენს, რომ არასრულწლოვნის სამუშაო დროის მაქსიმალური ლიმიტი შეადგენს დღეში 8 საათს ხოლო კვირაში არაუმეტეს 40 საათს, ამასთანავე მოქმედებს ძირითადი პრინციპები რომლის თანახმადაც არასრულწლოვანი შესაძლოა მუშაობდეს მხოლოდ ორმაბათიდან-პარასკევის ჩათვლით.¹¹⁶

3.2. ევროკომისიის ანგარიში ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ 2003/88 დირექტივის შესრულების შესახებ

სამუშაო დროის შესახებ დირექტივა 24-ე მუხლით ავალდებულებს ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს რომ ევროკომისიას ყოველ 5 წელიწადში ერთხელ წარუდგინონ ანგარიში ამ დირექტივის დებულებათა პრაქტიკული განხორციელების შესახებ.¹¹⁷ ამ ანგარიშების და კომისიის მიერ მოპოვებული სხვა დამატებითი ინფორმაციების საფუძველზე ევროკომისია მოამზადებს შემაჯამებელ ანგარიშს და აცნობებს ევროპარლამენტს, ევროსაბჭოს, ევროპულ ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტს და სამუშაოზე უსაფრთხოების, ჰიგიენის და ჯანმრთელობის დაცვის მრჩეველ კომიტეტს.¹¹⁸

ამ დროისათვის ევროკომისიის ბოლო ანგარიში 2003/88 დირექტივის შესრულების შესახებ მომზადებულია 2017 წლის 26 აპრილს,¹¹⁹ კომისია 2014 წელს დაევალა შეესწავლა

¹¹⁶ იქვე.

¹¹⁷ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. article 24. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

¹¹⁸ იქვე

¹¹⁹ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 254 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ ღირეტივის შესრილება.¹²⁰ ამ ანგარიშს თან ერთვის დანართი სადაც მოცემულია პერსონალის სამუშაო დოკუმენტი, რის საშუალებითაც კომისია უფრო დეტალურად განიხილავს შემონმების შედეგებს .¹²¹

ევროკომისია ანგარიშში უთითებს, რომ ღირეტივის მიზნების გათვალისწინებით, უნდა მოხდეს დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესება, ყოველკვირეული სამუშაო და დასვენების დრო მაქსიმალურად უნდა იყოს გამოყენებული ყოველი დასაქმებულის მიამართ.¹²² იმისათვის, რომ მოხდეს ღირეტივის მიზნების და ამოცანების დაცვა აუცილებელია სახელმწიფოებმა უზრუნველყონ მონიტორინგის და აღსრულების შესაბამისი მექანიზმების დანერგვა კანონმდებლობაში.¹²³

ანგარიშის მიზანი არის მიმოიხილოს, თუ როგორ ასახეს ღირეტივით განსაზღვრული მინიალური სტანდარტები ეროვნულ კანონმდებლობებში. როგრო შეასრულეს წევრმა სახელმწიფოებმა ღირეტივა, ასევე ძირითადი საკითხების და პრობლემების ხაზგასმა, რომელთა შესრულება ისევ გამონვევად რჩება.¹²⁴ ამასთან მოხსენების დამატებით მიზანს წარმოადგენს ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის რჩევების მიცემა, რათა უკეთესად მოხდეს ღირეტივის დებულებათა შესრულება. ამ ყოველივეს კი საბოლოო ჯამში ერთი მიზანი აქვს, ღირეტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტების უკეთ ასახვა ეროვნულ კანონმდებლობებში.¹²⁵ ეს ყველაფერი კი ანგარიშში შემდეგი ფრაზით არის მოცემული „უკეთესი შედეგები უკეთესი გამოყენების გზით“.¹²⁶

¹²⁰ იქვე.

¹²¹ იქვე.

¹²² იქვე.

¹²³ იქვე.

¹²⁴ იქვე.

¹²⁵ იქვე.

¹²⁶ იქვე.

ევროკომისიამ დაასკვნა, რომ ფაქტობრივად ღირექტივა გამოიყენება, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორის რეგულირებისათვის.¹²⁷ ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში საჯარო სექტორის დასაქმებულ პირებზე მოქმედებს სამუშაო დროის იგივე წესებით, რომლებიც კერძო სექტორის მუშაკებზე. ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში მიღებულია სხვადასხვა წესები, რომლებიც ცალკეულ საკითხებს აწესრიგებს საჯარო და კერძო სექტორში განსხვავებულად, ასევე არსებობს დამატებითი დებულებები, რომლებიც გამოიყენება ცალკეულ სპეციალურად მოსაწესრიგებელ სექტორებზე.¹²⁸ ამასთანავე არსებობს სფეროები ან სამუშაო კატეგორიები, რომლებიც გასული არიან მოქმედი კანონმდებლობის ფარგლებიდან, საჯარო სექტორში ეს ყველაზე ხშირად ხდება შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა და უსაფრთხოების დაცვის სხვა კატეგორიებში, გამონაკლისები არსებობს აგრეთვე ისეთი კატეგორიებისთვის, როგორცაა საგანმანათლებლო დაწესებულებები, სასამართლო სისტემა, ბიბლიოთეკები და მუზეუმები.¹²⁹

რაც შეეხება უშუალოდ მოხსენების შინაარსს, კონკრეტულად სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ნაწილში, ღირექტივის შესრულების საკითხს, შემდეგნაირად არის წარმოდგენილი: ღირექტივის მე-6 მუხლი ადგენს კვირის განმავლობაში 48 საათიან სამუშაო კვირას, ზოგადი მიმოხილვით ეს ზღვარი აისახა უმეტესი წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობებში, უფრო მეტიც მრავალი ქვეყანა ადგენს რეალურად უფრო მეტ დამცავ სტანდარტს ვიდრე ღირექტივა, მაგრამ არსებობენ გამონაკლისებიც.¹³⁰

¹²⁷ 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/PDF/?uri=CELEX:52017SC0204&from=ET>

¹²⁸ იქვე.

¹²⁹ იქვე.

¹³⁰ იქვე.

რამდენიმე ქვეყანამ შეცვალა მათი კანონმდებლობა მუშაკთა გარკვეული ჯგუფებისთვის, დირექტივის მოთხოვნების შესრულების მიზნით. ჯერ კიდევ არსებობს რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც დირექტივის ზღვარი გადალახულია, განსაკუთრებით.¹³¹

დირექტივის მაქსიმალური ზღვარი ყოველკვირეულ სამუშაო დროზე ჯერ კიდევ არ არის დამაკმაყოფილებლად გადატანილი ირლანდიის მიერ სოციალური დაცვის მუშაკებისთვის და არც საბერძნეთის მიერ საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სამსახურების ექიმებისთვის, მაგრამ მიმდინარეობს მუშაობა სიტუაციის გამოსწორების მიზნით. - ბულგარეთის შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია ყოველკვირეული სამუშაო დრო 56 საათამდე, სადაც შეიქმნა ყოველკვირეული სამუშაო დროის საშუალო გაანგარიშების სისტემა და არ ზღუდავს სავალდებულო ზეგანაკვეთურის გამოყენებას ეროვნული თავდაცვის ძალებისთვის, საგანგებო სიტუაციებში.¹³²

ასევე, გამოიკვეთ, რომ მაქსიმალური სამუშაო დროის გამოანგარიშების ოთხ თვიანი ლიმიტი აღემატება გერმანიაში, ბულგარეთში და სლოვენიაში, სადაც იგი 6 თვეზეა დაწესებული, ხოლო ესპანეთში, სადაც - დაწესებულია 12 თვეზე.¹³³ ეს არ შემოიფარგლება დირექტივის 17-ე მუხლის მე -3 პუნქტით ნახსენები საქმიანობებით.¹³⁴

რამდენიმე ქვეყანამ მუშაკთა გარკვეული ჯგუფებისათვის დააწესა სამუშაო დროის განსხვავებული, უფრო მეტი, ხანგრძლივობა განსაკუთრებით: „დირექტივის მაქსიმალური ზღვარი ყოველკვირეულ სამუშაო დროზე ჯერ კიდევ არ არის დამაკმაყოფილებლად გადატანილი ირლანდიის მიერ სოციალური დაცვის მუშაკებისთვის და არც საბერძნეთის მიერ საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სამსახურების წარმომადგენლებისათვის, მაგრამ მიმდინარეობს მუშაობა სიტუაციის გამოსასწორებლად.¹³⁵ - ბულგარეთის შრომის კოდექსით

¹³¹ იქვე.

¹³² იქვე.

¹³³ იქვე.

¹³⁴ იქვე.

¹³⁵ იქვე.

გათვალისწინებულია ყოველკვირეული სამუშაო დრო 56 საათამდე, სადაც შეიქმნა ყოველკვირეული სამუშაო დროის საშუალო გაანგარიშების სისტემა და არ ზღუდავს სავალდებულო ზეგანაკვეთურის გამოყენებას ეროვნული თავდაცვის ძალებისთვის, საგანგებო სიტუაციებში, საზოგადოების სასწრაფო აღდგენაზე კომუნალური ან ტრანსპორტი და სამედიცინო დახმარების განევა.¹³⁶

რაც შეეხება ეროვნული კანონმდებლობით დანესებულ უფრო მაღალ სტანდარტს ქვეყნების ჩმონათვალი შემდეგია: ბელგიამ დაანესა მაქსიმალური ყოველკვირეული სამუშაო დრო 40 საათის განმავლობაში (მაგრამ 38 საათი საჯარო სამსახურისთვის, შეიარაღებული ძალებისა და პოლიციის ჩათვლით, ხოლო 48 საათი ექიმებისთვის, სტომატოლოგების და ვეტერინარისთვის); ესპანეთმა და სლოვაკეთმა ასევე განსაზღვრეს მაქსიმალური ყოველკვირეული სამუშაო 40 საათის დრო ხანგრძლივობით.¹³⁷

ევროკავშირის კანონის თანახმად, ყოველკვირეული სამუშაო დროის 48 საათის მაქსიმალური ზღვარი უნდა შეიცავდეს ზეგანაკვეთურს.¹³⁸ ეს აშკარაა ეროვნულ კანონმდებლობაში საბერძნეთში, ხორვატიაში, იტალიაში, ლიტვაში, უნგრეთში, პოლონეთში, პორტუგალიაში, რუმინეთში, სლოვაკეთში, შვედეთში და დიდ ბრიტანეთში.¹³⁹

დასკვნის სახით კი შეიძლება ითქვას, რომ წევრ სახელმწიფოების კანონმდებლობის შესაბამისობა დირექტივის მოთხოვნებთან ეტაპობრივად უმჯობესდება. მაგალითად, ბევრმა ქვეყანამ შეცვალა კანონმდებლობა ყოველწლიური შვებულების შესახებ, კერძოდ, წლიური შვებულების მოპოვებისა და ჩატარების შესახებ იმ ავადმყოფი შვებულების ან სამშობიარო /

¹³⁶ იქვე

¹³⁷ 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/PDF/?uri=CELEX:52017SC0204&from=ET>

¹³⁸ იქვე.

¹³⁹ იქვე

მშობლების შვებულებაში. ასევე, რამდენიმე ქვეყანამ შეცვალა მათი კანონმდებლობა მშრომელთა კონკრეტული ჯგუფების მაქსიმალურ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.¹⁴⁰

3.3. 2003/88 დირექტივა და საქართველოს შრომის კანონმდებლობა

სამუშაო დროის ორგანიზების შესახებ ევროკავშირის დირექტივა და საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ერთმანეთს უკავშირდებიან ასოცირების ხელშეკრულებით, რომელიც დადებულია ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის,¹⁴¹ სწორედ ზემოთ ხსენებული ხელშეკრულებით ევალეზა საქართველოს 2003/88 დირექტივასთან სამართლებრივი დაახლოვება,¹⁴² რომელის შესასრულებლადაც 6 წელი არის განსაზღვრული და 2020 წელს იწურება.¹⁴³

¹⁴⁰ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 254 final.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

¹⁴¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>.

¹⁴² Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

¹⁴³ ქარდავა ე. სამსართლებრივი დაახლოვება, სახელმძღვანელო პრინციპები, საქარო მოხელის სამაგიდო ბროშურა, თბილისი 2017, 27 გვ.

საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები სწორედ, რომ აღნიშნულ დირექტივას უკავშირდება, თუმცა ამ დროისათვის განხორციელებული ღონისძიებები არ არის საკმარისი დირექტივის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. დირექტივას უკავშირდება ასევე „საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი, რომელიც აწესებს საჯარო სამსახურში მომუშავე პირების შრომის პირობებს და რა თქმა უნდა სამუშაო დროის ხანგრძლივობას დღის/კვირის განმავლობაში, სამუშაო დღეებს და ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.

დირექტივას თავისი სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე არ აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა, „აღნიშნულის გათვალისწინებით, ასოცირების შეთანხმების შესრულებისას საქართველოს აქვს დირექტივების ადაპტაციის შესაძლებლობა და ეროვნულ კანონმდებლობაში ინკორპორაციის ფორმის არჩევის თავისუფლება. მთავარია, სამართლებრივი დაახლოებისას დაცულ იქნეს დირექტივებით დადგენილი მინიმალური სტანდარტები. ამ შემთხვევაში დასაშვებია ეროვნული პრაქტიკისა და ადგილობრივი თავისებურებების გათვალისწინება.“¹⁴⁴

¹⁴⁴ იქვე.

IV. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები სამუშაო დროის რეგულირებასთან დაკავშირებით

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც 1919 წელს შეიქმნა და არსებობის უკვე 100 წელზე მეტს ითვლის, იღებს რეკომენდაციებს სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად და სამუშაო ბაზრის დასარეგულირებლად, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებების დასაცავად, ILO-ს დღეის მდგომარეობით მიღებული აქვს 206 რეკომენდაცია ზემოთ ხსენებულ საკითხებთან დაკავშირებით. რეკომენდაცია როგორც არაპირდაპირი ძალის მქონე საერთაშორისო შრომის სამართლის აქტი გამოიყენება როგორც სახელმწიფოების კანონმდებლობების დასახვეწად და მოსაწესრიგებლად ასევე შესაძლებელია გამოყენებული იქნეს სასამართლოს გადან

მათ შორის, რამდენიმე რეკომენდაცია აქვს მიღებული სამუშაო დროის რეგულირებასთან დაკავშირებით, როგორც რომელიმე კონკრეტულ სფეროში, მაგალითად: თევზჭერის, ნაოსნობის, სატრანსპორტო მომსახურების, ასევე ზოგადად სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე, რომელიც ყველა სფეროს მოიცავს. ILO-მ 1962 წლის 26 ივნისს ჟენევაში 46-ე სესიაზე მიიღო სამუშაო საათების შემცირების შესახებ N116 რეკომენდაცია, რომლის მიზანი იყო სამუშაო საათების შემცირება პროგრესული ზომების მიღებით, რა დროსაც გასათვალისწინებელი იყო მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში სოციალური და ეკონომიკური პირობები, ასევე ეროვნული პრაქტიკის თავისებურებები და მრავალფეროვნება. ქვეყნებს მხედველობაში უნდა მიეღოთ და გაეთვალისწინებინათ სამუშაო კვირის 40 საათიანი სტანდარტი, რომელიც განსაზღვრული იყო ILO-ს 1935 წლის კონვენციაში.

სამუშაო საათების შემცირების შესახებ რეკომენდაცია დაყოფილია ორ თავად, ხოლო მეორე თავი, თავის მხრივ, მოიცავს შვიდ ქვესათაურს.¹⁴⁵

¹⁴⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116

პირველ თავში მოცემულია ზოგადი პრინციპები, რომელთა შესრულება ევალუბოდათ ILO-ს წევრ სახელმწიფოებს.¹⁴⁶ რეკომენდაციის ამ ნაწილში მითითებულია შემდეგი მოთხოვნები: ILO-ს თითოეულმა წევრმა სახელმწიფოს უნდა შეემუშავებინა სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირების მეთოდები, რომლებშიც გათვალისწინებული იქნებოდა ეროვნული პრაქტიკა.¹⁴⁷ ქვეყნებს ევალუბოდათ გამოეყენებინათ იმ მეთოდების შესაბამისი საშუალებები, რომლებიც მოქმედებდა სამუშაო საათების რეგულირებისათვის.¹⁴⁸

სამუშაო საათების შემცირების ახალი პროგრესული მეთოდები შესაძლოა განერილიყო კანონებში ან რეგლამენტებში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებში ან ეროვნულ დონეზე მოქმედ პრაქტიკის შესაბამისად სხვა გზებით.¹⁴⁹

რეკომენდაცია ზოგადი დებულებების ნაწილში უთითებს, რომ სამუშაო საათების შემცირება უნდა მოხდეს იმგვარად, რომ ამ ფაქტმა არ გამოიწვიოს დასაქმებულთა ანაზრაურების შემცირება, წინააღმდეგ შემთხვევაში რეკომენდაციის მთავარი მიზანი, რომ დაამკვიდროს სოციალურად თანასწორი ურთიერთობები შრომის ბაზარზე, დაირღვევა. ამასთან სამუშაო საათების შემცირება უნდა განხორციელდეს ეტაპობრივად და თანმიმდევრულად რადგან სწრაფად გატარებულმა ცვლილებებმა არ გამოიწვიოს სახელმწიფოების ეკონომიკის დაზიანება ან/და მთლიანად ჩამოშლა.¹⁵⁰ გატარებული ცვლილებების შემდეგ რეკომენდაცია ავალებს ქვეყნებს რომ მიაწოდონ ინფორმაცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალურ დირექტორს თუ კონკრეტულ რომელი სამართლებრივი აქტით მოახდინერს სამუშაო დროის რეგულირება და რა შედეგები მიიღეს ამ ქმედების განხორციელების შედეგად.¹⁵¹

¹⁴⁶ იქვე.

¹⁴⁷ იქვე.

¹⁴⁸ იქვე.

¹⁴⁹ იქვე.

¹⁵⁰ იქვე.

¹⁵¹ იქვე.

რეკომენდაციის მეორე თავი მოიცავს სამუშაო დროის განსაზღვრებას შემდეგი სახით: სამუშაოს ნორმირებული დრო ნიშნავს რეკომენდაციის მიზნებისათვის თითოეული ქვეყნის კანონმდებლობით განსაზღვრულ საათების რაოდენობას.¹⁵² რაც შეეხება სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას, რომელის განსაზღვრა რეკომენდაციის მთავარი მიზანია, შემდეგი ფორმულირებით არის მოცემული: სამუშაო საათების ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში შესაძლებელი ნორმირებულ ზღვარს გადაცილდეს თუ საქმიანობის განკვეული დარგები ამას საჭიროებენ. თითოეულ სახელმწიფოს კი ევალება თავდვე განსაზღვროს გახანგრძლივებული სამუშაო საათების მაქსიმალური ლიმიტი.¹⁵³

რეკომენდაციაში დამატებით არის გამოყოფილი გამონაკლისების ნაწილი, რომელშიც მოცემულია ჩამონათვალი თუ კონკრეტულად რა შემთხვევაში შეუძლია სახელმწიფოს გადაუხვიოს რეკომენდაციით ჩმოყალიბებულ მოთხოვნებს და განსაზღვროს ის შემთხვევები, რომელშიც შეუძლია სახელმწიფოს გაონაკლისი დაუშვას სამუშაო დროის ნორმირებულ ლიმიტზე გადაჭარბებისას.¹⁵⁴ რეკომენდაცია ასევე განსაზღვრავს თუ სამუშაოს ხანგრძლივობის რა პერიოდი ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ შემდეგი სახით: ნორმირებულ სამუშაო დროზე გადაჭარბებული მუშაობა ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ დროში, რაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს ანაზღაურების მიცემისას.¹⁵⁵ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან ყურადღება არის გამახვილებული დასაქმებულის ასაკზე, ორსულთა და მეტუტურ დედებზე ასევე შშმ პირებზე.¹⁵⁶ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით კი მითითებულია, რომ ასეთი ტიპის სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს იმაზე მაღლი განაკვეთით ვიდრე ეს ხდება ჩვეულებრივ ნორმირებულ სამუშაო დროს, რომლის განსაზღვრაც ევალება სახელმწიფოს კომპეტენტურ ორგანოს.¹⁵⁷

¹⁵² იქვე.
¹⁵³ იქვე.
¹⁵⁴ იქვე.
¹⁵⁵ იქვე.
¹⁵⁶ იქვე.
¹⁵⁷ იქვე.

რეკომენდაცია მოიცავს ზედამხედველობის საკითხსაც, რომელიც უნდა განხორციელდეს წევრი სახელმწიფოების მიერ თუ რამდენად ეფექტური ზომებით განხორციელდა სამუშაო საათების პროგრესულად შემცირება.¹⁵⁸ სამუშაო საათების ცვლილებისათვის გამოყენებული ზომები კი უნდა იყოს შემონმების თანაზომიერი და სათანადოდ გამოყენებული.¹⁵⁹ შემონმების შესახებ კი დამქირავებელს ,ოეთხოვება დასაქმებულს შეატყობინოს აღნიშნულის თაობაზე შეთყობინების საშუალებას და მეთოდს კი ირჩევს და ამტკიცებს ამისათვის კომპეტენტური ორგანო.¹⁶⁰ შესამონმებელ საკითხთა სია კი შემდეგია: სამუშაო საათების დანყების და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობის შემთხვევაში ცვლის დანყების და დამთავრების დრო, დასვენების დრო, კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეების რაოდენობა.¹⁶¹

შემონმების შემდეგ დამსაქმებელის ვალდებულება უნდა იყოს კომპეტენტური ორგანოს წინაშე დადგენილი ფორმით წარადგინოს ჩანაწერი, თითოეული მუშაკის სამუშაო საათების ანაზრაურების და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესახებ.¹⁶²

რეკომენდაციის დასკვნით ნაწილში მითითებულია, რომ მისი მოქმედება არ ვრცელდება დამსაქმებლის და დასაქმებულის შორის დედებულ ხელშეკრულებებზე ან შეთანხმებებზე, კანონებზე და დებულებებზე, რომლებიც რეკომენდაციასთან შედარებით უკეთეს მდგომარეობასი აყენებს დასაქმებულს.¹⁶³ განსაზღვრულია დარგები, რომლებზეც რეკომენდაცია არ ვრცელდება და საჭიროებენ სპეციალურ მონწესრიგებას, ჩამონათვალი შემდეგნაირია: სოფლის მეურნეობა, ნაოსნობა და თევზჭერა.¹⁶⁴

¹⁵⁸ იქვე.
¹⁵⁹ იქვე.
¹⁶⁰ იქვე.
¹⁶¹ იქვე.
¹⁶² იქვე.
¹⁶³ იქვე.
¹⁶⁴ იქვე.

დასკვნა

ახლა, როდესაც საქართველო დგას ევროპული ინტეგრაციის გზაზე, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ერთის მხრივ, საქართველოს და მეორეს მხრივ ევროკავშირს და ევროპის ატომური გაერთიანების და მისი წევრი ქვეყნებს შორის 2014 წელს დადებულ ასოცირების შეთანხმებას,¹⁶⁵ რომელიც დატვირთულია საქართველოს მხრიდან შესასრულებელი ვალდებულებებით, მათი შესრულება კი ხელს შეუწყობს ქვეყნის განვითარებას და ევროკავშირთან უფრო დაახლოვებას. ასოცირების შეთანხმება ეხება თითქმის ყველა სფეროს, სადაც საჭიროა ევროპული სტანდარტების დამკვიდრება და განვითარება, მათ შორის არც შრომის სამართალი წარმოადგენს გამონაკლის შემთხვევას.

შრომის სამართლის მოწესრიგება ძალზედ მნიშვნელოვანი საკითხია, რადგან შრომით ურთიერთობები ერთ-ერთი წინაპირობას წარმოადგენს სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფოს ჩამოყალიბებაში, რაც კიდევ ერთი გადადგმული ნაბიჯია ქვეყნის სოციალური, ეკონომიკური განვითარებისაკენ, ასევე ევროპული ინტეგრაციისაკენ.

ამასთანავე, შრომით ურთიერთობები და შრომის სამართალში მოქმედი ნორმები უშუალოდ მოქმედებს ადამიანის უფლებებზე, რომ იყვნენ თანასწორნი და არ დაირღვეს მათი კანონის საფუძველზე მინიჭებული უფლებები, შრომით ურთიერთობებს ახასიათებთ დაქვემდებარებულობის პრინციპი, სადაც დამსაქმებელი დომინანტურ მდგომარეობაშია

¹⁶⁵ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, < <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>>

დასაქმებულთან შედარებით, სწორედ ეს არის ერთ-ერთი მიზეზი იმისა თუ რატომ უნდა მოხდეს ამ სფეროს სწორად რეგულირება.¹⁶⁶

კვლევა ეხება:

- სამუშაო დროის განარტებას საქართველოს კანონმდებლობაში და 2003/88 დირექტივაში;
- სამუშაო დროის ხანგრძლივობას საქართველოს კანონმდებლობაში (როგორც კერძო შრომით ურთიერთობებში ასევე საჯარო - ურთიერთობებში);
- საქართველოში არსებულ სასამართლო პრაქტიკას;
- ევროკავშირის 2003/88 დირექტივას და მის სტანდარტებს;
- დირექტივის მოქმედებას, როგორც ქართულ კანონმდებლობზე ასევე ევროკავშირის წევრ ქვეყნებზე;
- სამუშაო დროის ხანგრძლივობას ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში;
- ევროკომისიის ანგარიშს, რომელიც ეხება 2003/88 დირექტივის, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ შესრულების საკითხს;
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს სამუშაო დროის მონესრიგების საკითხზე.

შრომის საართალში სამუშაო დროის რეგულირების ნაწილში ერთ-ერთ ნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს ტერმინთა განარტება, რაც თავისთავად ხელს შეუწყობს ნორების უკეთ გაგებას და პრაქტიკაში მათ გამოყენებას. საქართველოში დღეს მოქმედი შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს ტერმინთა განმარტებებს, მათ შორის სამუშაო დროის, კვლევაში მოყვანილი ექიმის სამუშაოდან გამომდინარე ნათლად ჩანს,¹⁶⁷ რომ ეს საკითხი საკმაოდ პრობლემურია სამუშაო დროის განსაზღვრის და გამოანგარიშების კუთხით. საუშო დროის

¹⁶⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 2016 წლის, 19 აპრილი, საქმე №2/2/565. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

განმარტება არ არის ასახული არც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში.¹⁶⁸ აღნიშნული ფაქტიდან გამომდინარე საქართველოს შრომის კონომდებლობა ვერ აკმაყოფილებს ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მინიმალურ სტანდარტს, რადგან დირექტივა მოიცავს დეტალურ განმარტებას სამუშაო დროის შესახებ.

ასოციირების შეთანხმებიდან გამომდინარე საქართველოს შრომის სამართლსაც შეეხებო ცვლილებები და დაეკისრა შესასრულებელი ვალდებულებები. კერძოდ შეთანხმების XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილი ვალდებულებად უთითებს ევროსაბჭოს და ევროკომისიის 2003/88 „სამუშაო დროის ორგანიზების რამდენიმე ასპექტის შესახებ“ დირექტივის სტანდარტების ასახვას ქართულ შრომის კანონმდებლობაში, რგორც კერძოდ, ასევე საჯარო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობებში.¹⁶⁹ მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსით დაწესდა ყოველდღიური 8 საათიანი და ყოველკვირეული 40 და სპეციალური რეჟიმის მქონე საწარმოებში 48 საათიანი სამუშაო დრო,¹⁷⁰ სრულად არ აისახა 2003/88 დირექტივით სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებული სტანდარტები, რადგან არ დაწესდა მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომელიც ზეგანაკვეთური სამუშაოს სახით უნდა იყოს განსაზღვრული, სშკ-ს მე-17 მუხლისმე-3 პუნქტით „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

¹⁶⁸ .საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

¹⁶⁹ ასოციირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>>

¹⁷⁰ .საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი მე-14 მუხლი, 1-ლი პუნქტი.
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს¹⁷¹, ასევე არ დაწესდა საუშაო დღეების რაოდენობა, ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე ივარაუდება, რომ დამსაქმებელს შეუძლია აუშაოს დასაქმებული კვირაში შვიდი დღე განუსაზღვრელი რაოდენობის საათებით, რაც ცხადია ცდება ევროპულ სტანდარტებს და ირღვევა შრომითი ურთიერთობის მონაწილე (დასაქმებულის) მხარის უფლებები. ხოლო რაც შეეხება საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს ორგანულ კანონს შრომის კოდექსისაგან განსხვავებით დირექტივის სტანდარტები უკეთ არის ასახული რადგან დაგენილია როგორც მაქსიმალური სამუშაო დრო 48 საათის ოდენობით ასევე განსაზღვრულია 5 სამუშაო დღე ერთი კვირის განმავლობაში.

დაასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ ეს ცვლილებები ქვეყნის განვითარებისათვის და ევროინტეგრაციისათვის წინ გადადგმული ნაბიჯია მანანდე არსებულ რეგულაციებთან შედარებით, თუმცა არა საკმარისი.

კვლევაში განხილულია საქართველოს საკონსტიტუციოს 2016 წლის, 19 აპრილის გადაწყვეტილება, რომელიც ეხება სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, კერძოდ მოარჩილე მოითხოვდა სშკ-ს 14 მუხლის 1-ლი პუნქტის არაკონსტიტუციურად ცნობას სპეციალური რეჟიმის მქონე საწარმოებისათვის 48 საათიანი სამუშაო ხანგრძლივობის დაწესების ნაწილში.¹⁷² საკონსტიტუციო სასამართლომ განიხილა და არ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა. სასამართლომ იმსჯელა სამუშაო დროის რეგულირების მიზნებზე და სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მიზანშეწონილობაზე, რაც შეეხება რეგულირების მიზნებს სასამართლო უთითებს ადამიანის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე, დასაქმებულის პირად-ოჯახურ ურთიერთობებზე.¹⁷³

¹⁷¹ იქვე, მე-17 მული, მე-3 პუნქტი.

¹⁷² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 2016 წლის, 19 აპრილი, საქმე №2/2/565. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

¹⁷³ იქვე.

ნაშრომში ცალკე თავად განხილულია ევროკავშირის 2003/88 „სამუშაო ორგანიზების რამდენიმე სპექტის შესახებ“ დირექტივა. მისი სტრუქტურა, მინიმალური სტანდარტები, ასევე მოქმედება ევროკავშირის წევრ და არაწევრ ქვეყნებზე.

სამაგისტრო კვლევა მოიცავს ევროკავშირის წევრი წვეყნების შრომის კანონმდებლობების ანალიზს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ნწილში და სამუშაო დროის დირექტივის მოთხოვნათ ჭრილში. ნაშრომში განხილულია ათი ევროპული ქვეყნის ლიტვის, ლატვიის, ესტონეთის, რუმინეთის, ბულგარეთის, პოლონეთის, ჩეხეთის, ხორვატიის, ფინეთის, გერმანიის შრომის კანონმდებლობები. თითოეული ქვეყნის კანონმდებლობიდან წარმოდგენილია, საკითხი როგორც სამუშაო დროის ნორმირებული ასევე მაქსიმალური ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობა არ აწესებს ნორმირებულ სამუშაო დროს არამეკ პირდაპირ უთითებს 48 საათიან ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და ამბობს, რომ ეს არის სამუშაო დროის მაქსიმალური რაოდენობა როლის დარრვედა აკრძალულია, ხოლო ქვეყნების ნაწილი საკითხს აწესრიგებს შემდეგი პრინციპით, ასწებს ნორმირებულ სამუშაო დროს, რომელიც რიგ შემთხვევებში განსხვავებულია მაგალიტად 40 საათს ან 37 საათს კვირის განმავლობაში და უშვებს ძეგანაკვეთურ სამუშაოს სრული 48 საათის შესრულებამდე. იუხედავად საკითხის განსხვავებული რეგულირებისა საბოლოო შედეგი მაქსიმალური სამუშაო ხანგრძლივობისა არის 48 საათი. ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობა არ აწესებს სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ერთი კვირის განმავლობაში გაანგარიშებას, მაგალიტად ფინეთის შრომის კანონი დგებს 120 საათიან მაქსიმალურ ხანგრძლივობასსამი კვირის განმავლობაში და 80 საათიან ხანგრძლივობას ორი კვირის განმავლობაში.¹⁷⁴ ასევე საინტერესოა ლატვიის მაგალითი, სადაც დადგენილია კვირის განმავლობაში ნორმირებული 40 საათიანი სამუშაო დრო თუმცა მაქსიმალური ხანგრძლივობა გაანგარიშებულია ერთ წელზე სადაც დამატებით

¹⁷⁴ Finland WORKING HOURS ACT;

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46245/60791/F672726630/FIN46245%20English.pdf>

150 საათი არის დაშვებული ნორმირებულ დროსთან ერთად.¹⁷⁵ ასევე უნდა აღინიშნოს კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეების განსაზღვრება, მიუხედავად იმისა, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი ქვეყნების სრული შვემადგენლობა განსაზღვრავს ხუთ დღიან სამუშაო კვირას, პოლონეთის შრომის კოდექსი უფრო მეტად აკონკრეტებს და უთითებს, რომ სამუშაო დღეები არის ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით ხოლო შაბათი და კვირა დასვენების დღეები.¹⁷⁶

ევროკავშირის ქვეყნების შრომის კანონმდებლობების სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შესწავლის ნაწილში კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ წევრი ქვეყნების ნაწილი აკმაყოფილებენ დირექტივით დადენილ მინიმალურ სტანდარტებს და შრომის კანონმდებლობაში ზუსტად დირექტივისეული სტანდარტები აქვთ დამკვიდრებული, თუმცა არსებობენ გამონაკლისები, რომლებიც დირექტივაზე მაღალ დაცვის სტანდარტს აწესებენ ეროვნული კანონმდებლობით მაგალითად ჩეხეთის შრომის კოდექსი¹⁷⁷ ნორმირებულ საუშაოს დროის ნაწილში ადგებს 37.5 საათიან სამუშაო დღეს.

კვლევაში ასახულია, როგორც წევრი ქვეყნების შრომის კანონმდებლობები ცალცალკე ასევე მოცემულია ევროკომისიის ანგარიში დირექტივის იმპლემენტაციის და საბოლოო ანალიზი საერთო მდგომარეობის შესახებ.¹⁷⁸ ევროკომისიის ანგარიშიდან ირკვევა, რომ სამუშაო დროის შესახებ 2003/88 დირექტივის სტანდარტები ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ არის სათანადოდ გადატანილი ეროვნულ კანონმდებლობებში, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი ქვეყანა გაცილებით მეტ დამცავ გარანტიას და მეტად მაღალ სტანდარტებს

¹⁷⁵ Latvia Labour Code. http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf

¹⁷⁶ Polish Labour Code, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

¹⁷⁷ Czechia Labour Code.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74435/81657/F933037295/CZE74435%20Eng.pdf>

¹⁷⁸ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 254 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

ანესებს ღირეტივასთან შედარებით, საერთო მდგომარეობით ჯერ კიდევ არსებობს ხარვეზები, რომელიც გამოსასწორებელი რჩება.¹⁷⁹

და ბოლო საკითხი, რომელიც განხილულია კვლევაში შეეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს, რომელიც გაცემული აქვს სამუშაო დროის მონესრიგებასთან დაკავშირებით. ILO-ს სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით მიღებული აქვს რამდენიმე რეკომენდაცია, აქედან ზოგად სფეროს შეეხება ერთი, კვლევაში განხილული, 1962 წლის 26 ივნისს უნევაში მიღებული რეკომენდაცია.¹⁸⁰ ხოლო სხვა დანარჩენი, რომლებიც შეეხება სამუშაო დროს კონკრეტულ სფეროებს ანესრიგებენ მაგალითად: ნაოსნობას, თევზჭერას, სატრანსპორტო მომსახურებას და ასე შემდეგ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია რეკომენდაციაში ძირითადად მოუწოდებს მის წევრ ქვეყნებს შეამციროს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა პროგრესულად, ისე რომ არ მოხდეს ქვეყნების, დასაქმებულთ და დამსაქმებელთა უფლებების, ეკონომიკის დაზიანება რამაც შესაძლოა სახელმწიფოების განვითარებაში ხელის შეშლა.¹⁸¹

ამრიგად, ნაშრომში განხილულია საკითხები რომლებმაც ნათლად დაგვანახეს საქართველოს შრომის კოდექსის ხარვეზები ევროკავშირის 2003/88 ღირეტივასთან მიმართებით, რაც გულისხმობს სამუშაო დროის განმარტების არარსებობას, მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობის განუსაზღვრელობას. კვლევა მოიცავს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების შრომის კანონმდებლობების განხილვას სამუშაო დროის რეგულირების კუთხით, რომლებიც ქართული შრომის კანონმდებლობისათვის საინტერესო მაგალითს წაროადგენს.

¹⁷⁹ . 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/PDF/?uri=CELEX:52017SC0204&from=ET>

¹⁸⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116

¹⁸¹ იქვე.

ბიბლიოგრაფია

ქართულენოვანი ლიტერატურა:

1. ბაჯიაშვილი მ., „სამუშო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან)“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, მერიდიანი 2013;
2. შველიძე ზ., „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, „შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები“, 2017;

3. სტურუა ნ. „შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან“, თბილისი 2018,
4. ქარდავა ე. „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციის და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, თბილისი, 2018,
5. ქარდავა ე. „ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ართული შრომის სამართალი“, „On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში“ თბილისი 2019,
6. ქარდავა ე. „საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ“, კომენტარები, თავი VII, „მოხელის უფლებები, გარანტიები და მოვალეობები“, თბილისი, 2018,
7. ქარდავა ე. სამსართლებრივი დაახლოვება, სახელმძღვანელო პრინციპები, საჯარო მოხელის სამაგიდო ბროშურა, თბილისი 2017.

ნორმატიული მასალა:

8. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევს სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.14, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>>

9. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

10. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“

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

სასამართლოს გადაწყვეტილებები:

11. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 2016 წლის, 19 აპრილი,

საქმე №2/2/565. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

უცხოენოვანი ლიტერატურა:

12. European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Final report, 21 December 2010, Belgium.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6421&langId=en>

13. Ensuring decent working time for the future, International Labour Office, International Labour Conference, 107th Session, Geneva 2018. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm

14. Foundation Findings, Working time in the EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/foundation-findings/2012/working-conditions/foundation-findings-working-time-in-the-eu>

15. Jorge Cabrita, Yolanda Torres Revenga, Opting Out of the European Working Time Directive, Cornell University ILR School, Eurofound, 2015.

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1453&context=intl>

16. 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/PDF/?uri=CELEX:52017SC0204&from=ET>

17. REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 254 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

18. NOTICES FROM EUROPEAN UNION INSTITUTIONS, BODIES, OFFICES AND AGENCIES, EUROPEAN COMMISSION, Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time,
[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=LT](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=LT)

უცხოენოვანი ნორმატიული მასალა:

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

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

20. Bulgaria Labor Code.

[https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20\(EN\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20(EN).pdf)

21. Croatia Labour Act.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/41244/72720/F484034153/HRV41244.PDF>

22. Labour Law Republic of Serbia.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2403/Labour%20Law%20Republic%20of%20Serbia.pdf>

23. Czechia Labour Code.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74435/81657/F933037295/CZE74435%20Eng.pdf>

24. Polish Labour Code,

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

25. Labour Code Republic of Lithuania,

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-2icx97245>

26. Latvia Labour Code. http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf

27. Labour Code of Romania, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>

28. Estonia employment contracts act,

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

29. Finland WORKING HOURS ACT;

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46245/60791/F672726630/FIN46245%20English.pdf>

30. Hungarian Labor Code;

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>

ინტერნეტ წყაროები:

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