

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

იურიდიული ფაკულტეტი

მაგისტრატურის სტუდენტი: ქეთევან ყიფშიძე



სამაგისტრო ნაშრომი თემაზე:

**ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების პრობლემები ქართულ
კანონმდებლობაში და მისი შესაბამისობა ევროპულ
სამართალთან**

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია სამართლის მაგისტრის

აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

თემის ხელმძღვანელი: ნათია ჩიტაშვილი

თბილისი 2019

სარჩევი

I.	შესავალი	3
II.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება	7
III.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება	10
1.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება დამატებითი დასვენების დროის მიცემით.....	10
2.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს თანხობრივი ანაზღაურება	13
IV.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც ხელშეკრულების არსებითი პირობა	17
V.	ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმების კანონისმიერი და სახელშეკრულებო შეზღუდვები	20
VI.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობა	23
1.	ზეგანაკვეთური სამუშაო პერიოდის ათვლის მომენტი.....	23
2.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტი	25
VII.	საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკა ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით	28
VIII.	ზეგანაკვეთური სამუშაო და შრომის ინსპექცია.....	31
IX.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ევროკავშირის დირექტივებსა და ევროპის სოციალურ ქარტიასთან მიმართებაში.....	35
X.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობაში	41
1.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება გერმანულ სამართალში	41
2.	ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება სხვადასხვა ქვეყნების სამართალში	44
XI.	დასკვნა	51
	ბიბლიოგრაფია	57

I. შესავალი

სოციალური სახელმწიფოს მთავარი პრინციპი ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფაა, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს მიზანს დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმადე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას შრომის უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანმხვედრი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს.¹

„შრომა კაცობრიობის განვითარების ნებისმიერი საფეხურის მნიშვნელოვანი სოციალური მოვლენაა.“² შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს სამართლიანი შრომის პირობებს, სამართლიანი ანაზღაურების, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, შრომითი უფლებების დაცვის უფლებებს და ა.შ.

დღესდღეობით, იმ ეპოქაში, როდესაც „ბიზნესის საოჯახო მმართველობა იცვლება პროფესიონალი მენეჯერებით, რომლებიც მფლობელთა გაცილებით ფართო წრეს ემსახურებიან და ბაზრის წესრიგს უფრო მეტად ემორჩილებიან“,³ ზეგანაკვეთური სამუშაოს საკითხი დასაქმებულთა ფართო ფენისთვის სოციალური თვალსაზრისითაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი და აქტუალურია.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს პრობლემა, იურიდიული ასპექტის გარდა, ასევე, მოიცავს ადამიანის ფსიქოსოციალური მენტალობის, პიროვნული თვითრეალიზაციის სფეროს და ინდივიდის პიროვნულ მოთხოვნილებებს. ეს საკითხი მწვავედ დგას დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებშიც. როგორც ამერიკელი ჟურნალისტი და სოციალური მეცნიერი ბენ ბაგდიკიანი აღნიშნავს: „ფირმების ყოვლისმომცველი კოლექტიური ძალაუფლება, კორპორაციული გაერთიანებებითა და უნიფიცირებული

¹ ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) და მწვანე ალტერნატივა, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015, 8.

² *დამუკაშვილი დ.*, შრომის სამართალი (მეორე გადაამუშავებული გამოცემა), თბილისი, 2009, 4.

³ *Herman E. S., Chomsky N.*, Manufacturing Consent, Pantheon Books, New York, 2002, 13.

კულტურული თუ პოლიტიკური ღირებულებებითურთ, ბადებს შემაშფოთებელ კითხვას, თუ როგორია ინდივიდის როლი ამერიკულ დემოკრატიაში“.⁴

შრომის კანონმდებლობამ საქართველოში წლების განმავლობაში მრავალი ცვლილება განიცადა. ამ სფეროში განხორციელებული რეფორმების საფუძვლები გამოძახილი იყო პოლიტიკური და ეკონომიკური ვითარების შესაბამისად ჩამოყალიბებული დამოკიდებულებებისა. მთავარ შეკითხვას ასეთი სახე ჰქონდა: გარდამავალი ეკონომიკისა და ახალი დემოკრატის სახელმწიფოში შრომის კანონმდებლობა უნდა იყოს მაქსიმალურად სოციალურ უსაფრთხოებაზე ორიენტირებული თუ მობილური - დამსაქმებლისთვის ნალკებად მბოჭავი სამართლებრივი ნორმებით დატვირთული? რეგულირებისა და დერეგულირების საკითხი საკამათოა როგორც მეცნიერულ წრეში, ასევე დარგის სპეციალისტებს შორის.⁵ თუმცა, აშკარაა, რომ 2006 წელს მიღებული შრომის კოდექსით, რომელიც ორიენტირებული იყო დამსაქმებელზე, გამოიწვია უთანასწორობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. რის შედეგადაც ვერ მივიღეთ სოციალური სახელმწიფოსთვის დამახასიათებელი მდგომარეობა დასაქმებულის უფლებების დაცვის კუთხით. ამიტომ გახდა საჭირო ცვლილებები შესულიყო შრომის კანონმდებლობაში, რაც 2013 წელს განხორციელდა.

უკანასკნელ პერიოდში განხორციელებული საერთაშორისო შეფასებების და არასამთავრობო ორგანიზაციების კვლევების თანახმად, საქართველო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფის კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დგას, რაც შრომით ურთიერთობებში არსებულ დისბალანსზე მეტყველებს.⁶

შრომის კანონმდებლობა უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს თითოეული მოქალაქის ცხოვრებაში, რაც განპირობებულია თავად შრომის ფენომენით. ამ სფეროში კანონმდებლობის აღსრულება, გარკვეულწილად, პირდაპირაა დაკავშირებული ადამიანის ეკონომიკურ კეთილდღეობასთან, შესაბამისად, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი სრულად იყენებენ იმ შესაძლებლობებს, რომელთაც აწესებს შრომის კანონმდებლობა, შედეგად ვიღებთ დაბალანსებულ შრომით ურთიერთობებს. მათზე პირდაპირაა

⁴ Bagdikian B., The media monopoly, 6th ed., Boston, Beacon Press, 2000, 11.

⁵ ქარდავა ე., „შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე“, სამართლის ჟურნალი #1, თბილისი, 2016, 148

⁶ სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ევექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017, 4.

მიზნული სახელმწიფო თუ სამოქალაქო სტრუქტურების, ორგანიზაციების, საწარმოების პროდუქტიულობა.⁷ ზოგიერთ შემთხვევაში, ბალანსის დასაცავად საჭირო ხდება შრომითი კანონმდებლობის დახვეწა.

შრომის კანონმდებლობით ზედმეტი სამუშაო დროის შეზღუდვა ერთ-ერთი უძველესი ინსტიტუტია, რომელიც მიზნად ისახავს დასაქმებულის კეთილდღეობას. ეს მოიცავს სტანდარტული სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს, ღამის ცვლასა და დასვენების დღეებში სამუშაო დროის რეგულირებას.

სამუშაო დროის შემცირება ასევე ეკონომიკური პროგრესის გაზიარების უპირველეს გზას წარმოადგენს. სამუშაო საათების ხანგრძლივობა განვითარებადი ქვეყნებისთვის შრომითი საკითხების განხილვის ცენტრალურ ნაწილად იქცა.⁸

სამუშაო საათებთან დაკავშირებით განვითარებული ქვეყნები, ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციები თანხმდებიან, რომ უნდა მოხდეს სამუშაო საათების მინიმალიზაცია.

შრომით სამართლებრივ სფეროში არსებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებიდან განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ILO-ს⁹ კონვენციები, აგრეთვე, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების დაცვის საერთაშორისო პაქტი და ევროპის სოციალური ქარტია. გარდა ამისა, შრომით უფლებრივ სფეროში საქართველოს აღებული აქვს არაერთი სახელშეკრულებო ვალდებულება, რომელთა შორის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ერთი მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმების (შემდგომში – ასოცირების შეთანხმების)¹⁰ ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებები.¹¹

⁷ *ქორჟოლიანი ლ.*, „შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ჭრილში“, სამართლის ჟურნალი #1, თბილისი 2017, 84.

⁸ *International Labour Organization*, *Developing with Jobs. World of Work Report 2014*, 90. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf>

⁹ *International Labor Organisation* - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

¹⁰ ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი – 27.06.14., გამოქვეყნების თარიღი – 11.09.14., სარეგისტრაციო კოდი – 480610000.03.030.016275.

2013 წლის ივნისში ძალაში შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსის არაერთი საკანონმდებლო ცვლილება, რომლებმაც ახლებურად დაარეგულირა ისეთი უმნიშვნელოვანესი საკითხები, როგორებიცაა: შრომის ხელშეკრულების დადება, მისი ფორმა და შინაარსი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო და მისი ანაზღაურების წესი.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ფორმირება და განვითარება ხდება ისეთ პირობებში, როდესაც სამი უმნიშვნელოვანესი სეგმენტი ერთმანეთს კვეთს: 1 პოლიტიკურსამართლებრივი, რომლის ფარგლებშიც ევროპული ინტეგრაციის პროცესი უნდა იყოს წარმატებული. ამ პროცესში საქართველოს ნორმატიული სივრცე უნდა დაუახლოვდეს ევროპულ სტანდარტებს; 2. დოქტრინალური, რომლის ფარგლებში ეროვნულ შრომის სამართალში უნდა შენარჩუნდეს ტრადიციული მიზნები, ფუნდამენტური პრინციპები და ზოგად-მეცნიერული მიღწევები ისე, რომ წინააღმდეგობაში არ მოვიდეს გლობალურ პოლიტიკურ-სამართლებრივ თუ პრაქტიკულ ტენდენციებთან; 3. სავაჭროეკონომიკური, რომლის ფარგლებში შრომის სამართალმა ეფექტურად უნდა უპასუხოს სახელმწიფოს ფუნქციას ეკონომიკური წინსვლის, დასაქმების ხელშეწყობისა და დასაქმებულთა კეთილდღეობის ზრდის თაობაზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველო, რომელიც არის ახალი დემოკრატიის ქვეყანა, ამავედროულად, ევროკავშირთან ასოცირებული სუბიექტი, შრომის სამართლის სფეროში ბევრი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი ფაქტორით განპირობებული გამოწვევების წინაშე დგას.¹²

ზეგანაკვეთური სამუშაოს სათანადოდ რეგულირება პირდაპირ კავშირშია ღირსეულ შრომით პირობებთან, დასაქმებულის ფსიქიკურ თუ ფიზიკური ჯანმრთელობის დაცვასთან. შრომითმა კანონმდებლობამ ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმებულს, რომ სამსახურის გარეთ შეეძლოს სრულფასოვანი ცხოვრების მოწყობა.

ნაშრომში განხილული იქნება ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების პრობლემები ქართულ კანონმდებლობაში, ქართული სასამართლო პრაქტიკა ამ საკითხთან დაკავშირებით, შედარებითი ანალიზი გერმანულ და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნების შრომით კანონმდებლობასთან

¹¹ „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)“, კვლევა „შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში“, თბილისი, 2017, 105.

¹² *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, თბილისი, 2018, 8.

სამუშაო დროსა და ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. ნაშრომში ასევე ხაზი გაესმება ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების მთავარ ხარვეზს საქართველოს შრომით კოდექსში. კერძოდ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ზედა ზღვარის დაუდგენლობას. საუბარი იქნება საქართველოს მიერ ასოცირების ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ნაკისრ ვალდებულებებზე, რომლის თანახმად საქართველომ უნდა იზრუნოს შრომის კანონმდებლობის ჰარმონიზაციისთვის, ევროკავშირის დირექტივასა და სოციალურ ქარტიასთან დაახლოებისთვის. ნაშრომის მიზანია ხაზი გაუსვას ქართულ კანონმდებლობაში ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობას.

II. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება

საქართველოს შრომის კოდექსის¹³ მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ მხარეთა შეთანხმებით სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისათვის აღემატება კვირაში 40 საათს. 16-დან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის კვირაში 36 საათს გადაჭარბებული შრომა ითვლება ზეგანაკვეთურად, ხოლო 14-დან 16-წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის ეს დრო კვირაში 24 საათამდე მცირდება. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იყო დაყოფილი ასაკობრივი ჯგუფებისთვის სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა. შემდგომ, მე-14 მუხლით განისაზღვრა სამუშაო დროის მაქსიმალური ოდენობა, რაც თავისთავად დადებითი მოვლენაა, რადგან ბავშვის უფლებების შესახებ კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოები ახორციელებენ საკანონმდებლო და სოციალურ ღონისძიებებს და

¹³ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 17/12/2010 წ., (სშკ), <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>>

ვალდებული არიან დაადგინონ საჭირო მოთხოვნები სამუშაო დღის ხანგრძლივობისა და შრომის პირობების შესახებ.¹⁴

40 საათიანი სამუშაო კვირა საუკუნეების მანძილზე დადგენილ წესს წარმოადგენს. კონვენციის¹⁵ მონაწილე მხარეები ვალდებული არიან, არ დაუშვან ქვეყანაში ცხოვრების დონის გაუარესება. საქართველო სოციალური ქარტიის მონაწილეა და იზიარებს იმ ჩანაწერის, რომელშიც აღიარებულია მუშაკთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების უფლება¹⁶, თუმცა ეს საკითხი ყოველთვის ხდებოდა განსჯის საგანი და დასაქმებულს ხდიდა დაუცველს. ქვეყნების მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 25-100 პროცენტით აღემატება დასაქმებულის ხელფასის საათობრივ განაკვეთს. ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულს ასევე შეუძლია მოითხოვოს დამატებითი დასვენების დრო. უამრავ განვითარებულ ქვეყანაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არ არის დადგენილი კანონით და ამას არეგულირებს კოლექტიური შეთანხმება.¹⁷

ასევე, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სშკ-ის მე-20 მუხლით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას შეიძლება ჰქონდეს როგორც ნებაყოფლობითი, ისე სავალდებულო სახე. შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით.¹⁸ შესაბამისად პირველ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო შეასრულოს ანაზღაურების გარეშე, ხოლო მეორე შემთხვევაში სათანადო ანაზღაურებით, რომელზეც მხარეები უნდა შეთანხმდნენ.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების მიზანი პირველ რიგში დასაქმებულის უფლებების დაცვაა. თუ ზედმეტად შესრულებული

¹⁴ კონვენცია ბავშვის უფლებების შესახებ, 20/11/1989, მუხლი 32, მე-2 ნაწილი, ბ) ქვეპუნქტი,

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

¹⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 47-ე კონვენცია.

¹⁶ ევროპის სოციალური ქარტია, (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.5.1996, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით, მე-4 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

¹⁷ ზეინაშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, თბილისი, 2013, 26.

¹⁸ სშკ-ის მე-17 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

ზეგანაკვეთური სამუშაო სისტემატურ ხასიათს ატარებს, ეს ცუდად აისახება დასაქმებულის ფიზიკურ/ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და შესაბამისად მის პროდუქტიულობაზე. დამსაქმებლის ინტერესებშიც უნდა შედიოდეს, რომ მას ჰყავდეს სტანდარტულ სამუშაო დროზე დასაქმებული რამდენიმე ნაყოფიერი თანამშრომელი, ვიდრე ერთი პირი, რომელიც მუდმივად ზეგანაკვეთურად მუშაობს და გადაღლილობის გამო ვეღარ ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს სათანადოდ.

სშკ-ის ძველი რედაქციით სამუშაო დროის ხანგრძლივობად კვირაში 41 საათი იყო დადგენილი. თუმცა, კანონი ასევე განმარტავდა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შესაძლებელი იყო სამუშაო დროის ხანგრძლივობის სხვაგვარად დადგენაც. შესაბამისად, ირღვეოდა იმპერატიული დათქმა სამუშაო კვირის 41 საათიანი ხანგრძლივობის შესახებ. ზეგანაკვეთური სამუშაო არ იყო სათანადოდ რეგულირებული და ფაქტობრივად აზრი ეკარგებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ ნორმის მოქმედებას. მხარეებს შესაძლებლობა ჰქონდათ, შეთანხმებულიყვნენ პირობითად 60 საათიან სამუშაო კვირაზე, შესაბამისად კანონის ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ 41 საათის შემდეგ დასაქმებული უკვე ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, აზრს იყო მოკლებული. 2013 წლის შრომის კოდექსის ცვლილებებით იმპერატიულად განისაზღვრა რეგულარული სამუშაო დრო, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. აქედან გამომდინარე, გაუქმდა შრომითი ხელშეკრულებით განსხვავებული, უფრო ხანგრძლივი სამუშაო კვირის დადგენის შესაძლებლობა. შესაბამისად, დამსაქმებელს ვალდებულება დაეკისრა, გაითვალისწინოს ეს შეზღუდვა.¹⁹

შრომის კოდექსის მონიტორინგის ანგარიშის თანახმად გამოკითხულ დასაქმებულთა დიდი ნაწილი აღნიშნავდა, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ჩვეულებრივი ხასიათი აქვს მათ საწარმოებში და ამის ანაზღაურება არ ხდება. ეს განსაკუთრებით შეეხება საწარმოში მომუშავე მენეჯერებს. უფრო დაბალი რანგის პოზიციაზე დასაქმებულების დიდი ნაწილიც მუშაობს ზეგანაკვეთურად, თუმცა არასდროს მოუთხოვიათ შესაბამისი გასამრჯელო. მათ უფროსი ავალებთ სამუშაო საათების შემდეგ დარჩენას და საქმის კეთებას. მონიტორინგმა აჩვენა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არ ხდება თითქმის არცერთ საწარმოში. გამონაკლისის სახით შეიძლება იყოს შემთხვევები, როდესაც უქმე ან სამუშაო დღეებში

¹⁹ ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 17.

ზეგანაკვეთურად მუშაობის სანაცვლოდ კომპენსაცია ხდება არა ფულით, არამედ იმავე ოდენობის თავისუფალი დროის მიცემით.²⁰

კანონმდებლის მიერ დადგენილი მკაცრი ნორმები ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით უნდა ემსახურებოდეს არამხოლოდ დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლისგან, არამედ თავად დამსაქმებლის ინტერესსაც. ადამიანის ფიზიოლოგიური აგებულებიდან გამომდინარე, ზეგანაკვეთურად ზედმეტი მუშაობის შედეგად იგი ხდება არაპროდუქტიული, რაც შესრულებულ სამუშაოზეც აისახება. ასევე, შესაძლოა არსებობდეს იმის საფრთხე, რომ შესრულებული სამუშაოს შედეგიდან გამომდინარე უკმაყოფილო დამსაქმებელმა ეს გარემოება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის გამოიყენოს.²¹

III. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

1. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება დამატებითი დასვენების დროის მიცემით

დამსაქმებელს აქვს უფლება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულს შესთავაზოს დამატებითი დასვენების დროით სარგებლობა. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს აქვს არჩევანის თავისუფლება, მას შეუძლია დაეთანხმოს ან უარი თქვას მოცემულ პირობებზე. დასაქმებულის გადასაწყვეტია ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაწევაში ფულად ანაზღაურებას აიღებს თუ დამატებით დასვენების დღეებს.²² თუმცა, კანონში არ არის დაკონკრეტებული, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობით დაფიქსირების შემთხვევაში რა წესით მოხდება დასვენების დღეების განსაზღვრა.

²⁰ *სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი*, რეკომენდაციები საქართველოს შრომის კოდექსთან დაკავშირებით, თბილისი, 2008, 10.

²¹ *ქავთარაძე ს.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, 2013, 104-105.

²² *საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება*, თქვენი შრომითი უფლებები, თბილისი, 2013, 14.

სავარაუდოდ, დამატებითი დრო ერთის მხრივ იქნება ანაზღაურებადი და მეორეს მხრივ ამ დროის განსაზღვრა უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათობრივი ანაზღაურების ადეკვატურად.²³ 2013 წლის ცვლილებებამდე ასეთი შინაარსის ნორმა არ იყო გათვალისწინებული შრომის კოდექსით.

თუ მაგალითად დასაქმებული შაბათ დღეს იმუშავებს და აღნიშნულ დღეს მუშაობა უკვე ცდება 40 საათიან სამუშაო გრაფიკს (გარდა საგამონაკლისო 48 საათისა) შაბათ დღეს ნამუშევარი საათების/დღის ოდენობა მას შეუძლია მოითხოვოს და სხვა სამუშაო დღეს არ იმუშაოს. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია (და არა უფლებამოსილია) მისცეს დასვენების დღე ნამუშევარი დღის შესაბამისად. შრომის კოდექსი პირდაპირ არ უთითებს, თუმცა ანალოგიის წესით იმ შემთხვევაში თუ მთლიან დღეს არ მუშაობს და იმუშავებს მაგალითად 1 საათს აღნიშნული 1 საათი დასაქმებულს არ „უქრება“ და მას მაინც რჩება მოთხოვნის უფლება. ასევე შრომითი ურთიერთობის დროს აუცილებელია გათვალისწინებულ იქნეს ის, რომ სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო. პირდაპირი მითითება არ არის შრომის კოდექსში იმაზე დასაქმებულს რამდენ ხანში შეუძლია დამატებითი დასვენების დროის მოთხოვნა. კანონში მეტი კონკრეტიკაა საჭირო. ეს უნდა იყოს გონივრული ვადა, რომლის განმავლობაშიც დამსაქმებელი ვალდებული იქნება აუნაზღაუროს დასაქმებულს ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო დამატებითი დასვენების დროის მიცემით.

რაც შეეხება გერმანულ სამართალს ეს პრაქტიკა კარგადაა დამკვიდრებული შრომით ურთიერთობებში. ძირითადად შრომითი ხელშეკრულებითაა გაწერილი დამსაქმებლის ვალდებულებები და დასაქმებულის მოთხოვნების ფარგლები: ზეგანაკვეთური სამუშაოს სანაცვლოდ თანხობრივი ანაზღაურება იქნება ეს თუ დამატებით თავისუფალი დროის მიცემა. ზოგიერთ შემთხვევაში, ხელშეკრულება ანიჭებს მხარეებს არჩევანის თავისუფლებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების რომელი წესი უნდა იქნეს გამოყენებული მოცემულ შემთხვევაში. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ დამსაქმებელმა დასაქმებული დამატებითი დასვენების დროის გამოყენებით უნდა უზრუნველყოს კალენდარული თვის ბოლომდე ან უკიდურეს შემთხვევაში სამი კალენდარული თვის განმავლობაში მაინც. სამ თვიანი ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ, დასაქმებულს უფლება აქვს ზეგანაკვეთური

²³ ზეინაშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, თბილისი, 2013, 27-28.

სამუშაოს თანხობრივი ანაზღაურება მოითხოვოს. გერმანიის შრომის სასამართლოს განმარტებით, სამ თვიანი ვადის გასვლის შემდეგ ასევე შესაძლებელია დამატებითი დასვენების დროის მიცემა იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ამ პირობაზე თანახმაა.²⁴

სამართლიანი შრომითი სტანდარტების აქტში (FLSA)²⁵ ცვლილებები მიმართულია იმ გზით, რომ უფრო დაცული იქნეს შედარებით დაბალი ანაზღაურების მქონე დასაქმებულთა საათობრივი ანაზღაურება. უფრო კონკრეტულად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულადი ანაზღაურების ნაცვლად დასაქმებულს გაეზარდოს საშვებულებო პერიოდი, იმგვარად, რომ მოხდეს უფრო მეტად მიახლოება FLSA-ს მიზანთან. ამ მიზანს წარმოადგენს მინიმალური საყოფაცხოვრებო სტანდარტის დაცვა დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და ზოგადი კეთილდღეობისათვის. ამ პრაქტიკას ხშირად იყენებენ ოვროკავშირის ზოგიერთ ქვეყანაში და სწორედ დამატებითი დასვენების დღეების მიცემით ხდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსირება.²⁶

შრომის კოდექსის მეჩვიდმეტე მუხლის მეხუთე ნაწილის პრაქტიკაში გატარებამ ცხადყო, რომ აღნიშნულ ნორმას დამსაქმებლები ხშირ შემთხვევაში იყენებენ სათავისოდ, დამახინჯებული ფორმით. იმ ორგანიზაციებში სადაც ვერ ხდება დასაქმებულების მხრიდან შვებულების უფლების გამოყენება - ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ეძლევათ დამატებით დასვენების დრო. მსგავსი მიდგომა ხელს უწყობს დასაქმებულების მხრიდან მონურ შრომას. მხარეთა შეთანხმებად დამსაქმებელი მიჩნევს იმ გარემოებას, როცა შინაგანაწესში ცალმხრივად ჩაწერს ზემოთ აღნიშნულ რეგულაციას და მსგავს ჩანაწერს გააცნობს დამსაქმებელს ან კონტრაქტში მიუთითებს შინაგანაწესის არსებობაზე. ამ საკითხზე შეთანხმება მკაცრად უნდა მოხდეს მხარეთა თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად.²⁷ წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელი შეეცდება მოცემული პირობა გაითვალისწინოს შრომით ხელშეკრულებაში, რათა თავი აარიდოს

²⁴ ქავთარაძე ს., „ზეგანაკვეთური სამუშაო ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, თბილისი, 2013, 111-112.

²⁵ FLSA – Fair Labour Standart Act of 1938, Revised May 2011, <<https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>>

²⁶ მაზანაშვილი მ., „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 386.

²⁷ ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის პრობლემები მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები და მათი დაძლევის გზები, თბილისი, 2015, 13.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულად ანაზღაურებას, რაც დასაქმებულის შრომით უფლებებს შელახავს.

2. ზეგანაკვეთური სამუშაოს თანხობრივი ანაზღაურება

სშკ-ის თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურებადია და ის გაანგარიშებული უნდა იყოს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ანაზღაურების ოდენობას მხარეები განსაზღვრავენ.²⁸ გამონაკლისს წარმოადგენს სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ნამუშევარი დრო, რომელიც არ ანაზღაურდება.²⁹

ზეგანაკვეთური სამუშაო ყოველთვის ანაზღაურებადია. ის უნდა ანაზღაურდეს ჩვეულებრივი სამუშაო დროის ანაზღაურებისგან განცალკევებულად და განსხვავებულად. საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ არ უთითებს შრომითი ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობის კოეფიციენტს (მაგალითად სიმბოლურ 1%, რომელსაც პრაქტიკაში აქვს ხშირად ადგილი). თუმცა, საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის 4(2) მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, აღიარებულია დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება. საკითხის უკეთ გასაანალიზებლად საინტერესოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტი. შსო-ს №1³⁰ და №30³¹ კონვენციების მიხედვით, ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 25 პროცენტით გაზრდით. ამასთანავე რადგან შრომითი ხელშეკრულება შეიცვას როგორც ნარდობის ან/და დავალების ხელშეკრულების ნორმებს (მთლიანობაში მას მომსახურების ხელშეკრულებას უწოდებენ, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსში არ გვხდება) იმ შემთხვევაში თუ მხარეთა შორის არ არის შეთანხმებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა,

²⁸ სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილი.

²⁹ სშკ-ის მე-17 მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) პუნქტი.

³⁰ Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), Article 6(2).

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001>

³¹ Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), Article 7(4),

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175>

გამოყენებულ უნდა იქნეს სანიხრო ოდენობა (რომელიც მოქმედებს ბაზარზე) ან/და ჩვეულებრივი ანაზღაურება. ეს უკანასკნელი მაშინაა სახეზე თუ ნიხრი არ არის დადგენილი. ამდენად, თუ შრომის ბაზარზე დამკვიდრებული პრაქტიკით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით კონკრეტული სამუშაო კატეგორიისთვის, პროფესიისთვის, პოზიციისთვის დადგენილია ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაზრდილი ტარიფი, აღნიშნული განაკვეთი მიიჩნევა მხარეებს შორის შეთანხმებულად. ნებისმიერ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი არ უნდა იყოს კონვენციებით განსაზღვრული ნორმირებული განაკვეთის 25-პროცენტთან ზღვარზე ნაკლები.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მეთოდი არ არის გაწერილი შრომის კოდექსში, ეს ჩანაწერი ზღვარგადასული ზეგანაკვეთური მუშაობის შეზღუდვის ან პრევენციის კარგი ინსტრუმენტი იქნებოდა.³² კანონმა ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა სრულიად მიანდო მხარეებს. კანონი მხოლოდ ითვალისწინებს იმ დათქმას, რომ ანაზღაურება უნდა მოხდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. მოცემული პირობა დასაქმებულს ტოვებს დაუცველს, რადგან დამსაქმებელს შეუძლია პირობითად ერთი თეთრით გაზარდოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, რაც ფორმალურად არ ჩაითვლება სშკ-ის დანაწესის დარღვევად. უმეტეს შემთხვევაში დამსაქმებელი ყოველთვის შეეცდება, რაც შეიძლება ნაკლები გადაუხადოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაში. შესაბამისად, დასაქმებული არ უნდა იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე, რომ ის გამოიჩინს გონიერებას და შრომითი ხელშეკრულებით დააწესებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს სათანადო ანაზღაურებას. კანონში საჭიროა უფრო მეტად დაკონკრეტება, თუ რამდენი პროცენტით უნდა იყოს გაზრდილი ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურება და როგორც ზემოთ აღინიშნა სულ მცირე 25 პროცენტით გაზრდილი გადასახადის დაწესება დადებითად აისახება დასაქმებულის უფლებებზე, რათა მან მიიღოს სათანადო ანაზღაურება გაწეული შრომისთვის.

ინდივიდუალურად დასაქმებულს გაუჭირდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობის მისთვის ღირსეული ტარიფის მიღება. ძირითადად ეს ხდება იმ საწარმოებში, სადაც არის შექმნილი პროფესიული კავშირი და დადებულია კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება. ამ

³² ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, თბილისი, 2018, 75.

შემთხვევაში მოცემული საკითხი უმეტესად რეგულირდება დასაქმებულთათვის დადებითად.³³

დამსაქმებელი თავის მხრივ ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულის ინფორმირებულობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. უმეტესად დასაქმებულს არ აქვს ცოდნა იმის შესახებ, რომ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები უნდა ანაზღაურდეს და ეს არ უნდა ჩაითვალოს სტანდარტულ სამუშაო კვირის საათებში.

სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტის 2008 წლის ანგარიშში ხაზი გაესვა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხს. კერძოდ, ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროს არათუ მხარეთა შეთანხმებით, შეუთანხმებლადაც უნდა განისაზღვროს იმპერატიული ნორმით და იგი ხელფასზე მეტი თუ არა მისი ტოლი მაინც უნდა იყოს. ამ მოსაზრებას საფუძვლად უდევს ევროკავშირის 2000/34/EC დირექტივა.³⁴

შრომის კოდექსი აწესებს, როგორ უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, რა სტანდარტებს უნდა აკმაყოფილებდეს იგი. თუმცა, არსებობს იმის საშიშროება, რომ არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებელი თავის სასარგებლოდ გამოიყენებს მოცემულ ნორმას ისე, რომ არ გადაუხდის ზედმეტ თანხას დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. დამსაქმებელს შეუძლია ნებისმიერი ოდენობით განსაზღვროს საათობრივი ანაზღაურება და ამ ოდენობაზე მეტი გასცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებლად ისე, რომ არ გადაიხადოს იმაზე მეტი, რასაც იგი უხდიდა დასაქმებულს იქამდე. კანონის ჩანაწერი იმის შესახებ რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობაზე უნდა შეთანხმდნენ მხარეები, თავისუფლებას აძლევს დამსაქმებელს როგორც ძლიერ მხარეს. დასაქმების ბაზარზე არასტაბილურობისა და დიდი კონკურენციის გამო დასაქმებული იძულებული გახდება, დათანხმდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნებისმიერ პირობას, რასაც დამსაქმებელი შესთავაზებს.³⁵

2006 წლის შრომის კოდექსის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ მხარეთა შეთანხმების სავალდებულო წერილობითი ფორმა არ იყო განსაზღვრული. 2013 წლის ცვლილებების შემდგომ მე-17 მუხლის

³³ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, თქვენი შრომითი უფლებები, თბილისი, 2013, 14.

³⁴ სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, რეკომენდაციები საქართველოს შრომის კოდექსთან დაკავშირებით, თბილისი, 2008, 12.

³⁵ ქავთარაძე ს., „ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 109.

კონკრეტული პუნქტი შენარჩუნდა, თუმცა სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით განისაზღვრა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წერილობით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო ნაწილია. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხის მოწესრიგებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს სასამართლო პრაქტიკა და საერთაშორისო მიდგომები. სშკ-ის მე-6 მუხლი უნდა ადგენდეს არა სავალდებულო წერილობით ხელშეკრულების ფორმას და მის შემადგენელ პუნქტებს, არამედ ითვალისწინებდეს დამსაქმებლის ვალდებულებას, მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე.³⁶

ზეგანაკვეთური შრომის საათობრივი რეგულირება მხოლოდ და მხოლოდ იმისათვის არის საჭირო, რომ, საბოლოოდ, პირმა მიიღოს ადეკვატური ანაზღაურება – იქნება ეს ჩვეულებრივი შრომიდან გამომდინარე, თუ ზეგანაკვეთურიდან. ქვეყნების უმრავლესობას აქვს კანონმდებლობა, რომელიც ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურების მინიმუმ 25%-ით ზრდას ზეგანაკვეთური თითოეული საათისათვის; ზოგიერთი ქვეყნისათვის ეს ციფრი 50%-ია; ქვეყანათა მცირე რაოდენობისათვის კი ზეგანაკვეთური ანაზღაურება განისაზღვრება ხელფასის 75–100%-ით გაზრდილი ოდენობით. ზოგიერთ ქვეყანაში აქვთ სამართლებრივი დებულებები, რომლებითაც ზეგანაკვეთური პრემიები არის არანაკლებ 20% საათობრივი ხელფასისა, ხოლო ზოგიერთი საერთოდ არ არეგულირებს ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას.³⁷

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, აშკარაა იმის საჭიროება, რომ ქართულ შრომის კოდექსში უნდა შევიდეს ცვლილებები, რომლითაც განისაზღვრება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უფრო დეტალურად. იქნება ეს საათობრივი განაკვეთის 25 პროცენტით, თუ უფრო მეტჯერ გაზრდილი ოდენობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს სანაცვლოდ.

³⁶ *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბილისი, 2018, 78.

³⁷ *მაჯანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 382.

IV. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც ხელშეკრულების არსებითი პირობა

საქართველოს შრომის კოდექსი მოიცავს იმ არსებით პირობებს, რომელთა გათვალისწინებაც აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დროს. ერთ-ერთ პირობას წარმოადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით; ხოლო არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ. შრომის კოდექსში პირდაპირაა ჩამოთვლილი არსებითი პირობები. ამის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია ორი ასპექტის გათვალისწინება, კერძოდ: რა არის კონკრეტული პირობის ხელშეკრულების არსებით პირობად მიჩნევის არსი და რა სამართლებრივი შედეგი შეიძლება გამოიწვიოს მისმა გაუთვალისწინებლობამ.³⁸

თუ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებას არაარსებით პირობად მივიჩნევთ, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი უპირატეს მდგომარეობაში აღმოჩნდება. დამსაქმებლის გავლენა დასაქმებულზე გარდაუვალია და რომ არა კანონი, ყველა არსებით პირობასაც ხელშეკრულებაში დამსაქმებელი განსაზღვრავდა. ამით კი ის დანიშნულება, რაც შრომის კოდექსს აქვს, მიუღწეველი დარჩება. ხელშეკრულებაში პრიორიტეტების განსაზღვრა მხოლოდ დამსაქმებელზე რომ არ იყოს მინდობილი, კანონმდებელმა ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების პირობის განსაზღვრის სავალდებულოება გაითვალისწინა ხელშეკრულების დადებისას.³⁹

ზემოთ აღნიშნული მუხლებიდან გამომდინარე, როდესაც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას ცნობილია, რომ ურთიერთობის ხასიათის გათვალისწინებით, სამუშაო შესაძლოა ითვალისწინებდეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, დასაქმებულმა და დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განსაზღვრონ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფი და მისი გადახდის წესი. იმ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაოს სპეციფიკა

³⁸ იქვე, 375-376.

³⁹ *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 378.

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის მომენტისათვის არ გულისხმობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს აუცილებლობას ან როდესაც ამის განჭვრეტა წინასწარ შეუძლებელია, შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულების საჭიროების წარმოშობის შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური შრომის შესრულების შესახებ ზოგადი შეთანხმების ფარგლებში (შრომის კოდექსის 17(3) მუხლის მოთხოვნა), მხარეები ასევე უნდა შეთანხმდნენ გაზრდილი განაკვეთის ოდენობაზე. დასაქმებულისთვის საზიანოა, როდესაც იგი მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, ასრულებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, თუმცა შეთანხმებით არ არის განსაზღვრული ანაზღაურების გაზრდილი ტარიფი. შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქციიდან გამომდინარე, ზეგანაკვეთური შრომა ასეთ შემთხვევაშიც უნდა ანაზღაურდეს. გერმანულ დოქტრინაში ჩამოყალიბებული მიდგომის თანახმად არსებობს მოსაზრება, რომ დასაქმებულს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა იმ შემთხვევაშიც, როდესაც შრომის ხელშეკრულებაში არაფერია ნათქვამი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე.⁴⁰

არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ცვლილების თანახმად, ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების აღნიშვნის შემოტანას გარკვეული შემაკავებელი ეფექტი ექნება – ხელშეკრულებით გათვალისწინებული არსებითი პირობის შეცვლა, ან, თუ ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე ხსენებულ არსებით პირობას (მაგალითად, მხარეები არ შეთანხმდნენ სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე), ასეთი არსებითი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელი იქნება მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით. ხოლო დასაქმებულის თანხმობის გარეშე – მისთვის შეტყობინებით – დამსაქმებელი უფლებამოსილი იქნება, შეცვალოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ისეთი ცალკეული გარემოება, რომელიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს. ასევე, ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, თუ ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი არსებითი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. შესაბამისად, ეს ჩანაწერი მიანიშნებს იმას, რომ შრომის კოდექსით დამკვიდრებული ცნება „არსებითი პირობები“ არის განსხვავებული სამოქალაქო კოდექსის მსგავსი ცნებიდან და სამოქალაქო კოდექსის გამოყენება (შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის

⁴⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 209-2010.

შესაბამისად) არ არის რელევანტური, რადგან თავად შრომის კოდექსი აწესრიგებს ამ საკითხს.⁴¹

შრომის კოდექსში არ არის გაწერილი დანაწესი, რომელიც განმარტავდა რა შედეგი შეიძლება მოყვეს შრომით ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ არსებითი პირობის გაუთვალისწინებლობას. მოცემული პირობის გაუთვალისწინებამ არ შეიძლება გამოიწვიოს შრომითი ხელშეკრულების ბათილობა, რადგან დასაქმებული რჩება დაუცველი. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში ამოქმედდება კანონის დათქმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ. საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკაც იგივეს მოწმობს, რომ ამ პირობის გაუთვალისწინებლობის შემთხვევაში დასაქმებულის უფლებები არ ილახება და შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმა იწყებს მოქმედებას. სასამართლო პრაქტიკა ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით ნაშრომის შესაბამის თავში უფრო დეტალურად იქნება მიმოხილული.

შრომით ურთიერთობებში მხარეები (დასაქმებული და დამსაქმებელი) მხოლოდ ფორმალურად არიან თანასწორნი. ფაქტობრივად კი დამსაქმებელს უპირატესი მდგომარეობა აქვს დასაქმებულთან შედარებით და შესაბამისი დამცავი მექანიზმების არარსებობის შემთხვევაში, მას შეუძლია, დასაქმებულს თავს მოახვიოს მისთვის ხელსაყრელი პირობები. შრომის კოდექსი ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლებას დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ, ეს ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელი თავისი ნებით (მაგ:ბრძანებით) ვერ განსაზღვრავს ისეთ პირობებს, რომელიც კანონისგან განსხვავებულ მდგომარეობას აწესებს ან/და დასაქმებულის მდგომარეობას აუარესებს. მაგ: თუ ხელშეკრულების პირობა კანონის იმპერატიულ დათქმას ეწინააღმდეგება და აწესებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას ანაზღაურებას გარეშე, ასეთი პირობა ბათილია და მის ნაცვლად ამოქმედდება საკანონმდებლო დანაწესი, რომელიც უთითებს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან/და მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ხელშეკრულების არსებით პირობად მიჩნევით კანონმდებელმა აირჩია მაქსიმალური

⁴¹ ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 13.

განსაზღვრადობის პრინციპი. ეს მნიშვნელოვანი სიახლეა, პირველ რიგში დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის კუთხით, თუმცა, იმავდროულად, დამხმარე მექანიზმს უქმნის დამსაქმებელსაც და სთავაზობს საკითხს, რომლის წინასწარ გათვალისწინების შემთხვევაშიც მას შეუძლია, თავიდან აიცილოს სამომავლოდ გაურკვეველობა და დავა მოცემულ პირობასთან მიმართებით. ხოლო სადავობისას გაუადვილოს მტკიცება. მნიშვნელოვანია, რომ კანონის სიტყვასიტყვით გაგებამ არ გამოიწვიოს იმის საფრთხე, რომ ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრის თავისუფლება შეიზღუდოს არა დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ, არამედ პირიქით – მის საზიანოდ.⁴²

V. ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმების კანონისმიერი და სახელშეკრულებო შეზღუდვები

საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ ადგენს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მათივე თანხმობის გარდა არ შეიძლება მოეთხოვოს ორსულ ან ახალნაშობიარებ ქალს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, არასრულწლოვანს.⁴³ ამასთანავე, გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა, ზემოთ ჩამოთვლილ პირთაგან განსხვავებით, ზეგანაკვეთური სამუშაო ყველა სხვა დასაქმებულთან მიმართებაში უნდა განხორციელდეს მხარეთა შეთანხმებით. მხარეთა შეთანხმება ნიშნავს, რომ ორივე მხარე არის თანახმა. თანხმობა არ ნიშნავს, მენეჯერის მოთხოვნას, დირექტორს სურვილს ან/და ბრძანებას, თანხმობა ნიშნავს, ურთიერთმფარავ ნებას, როცა დასაქმებულის და დამსაქმებელიც თანახმაა შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო. ამასთანავე კანონისთვის მნიშვნელობა არ აქვს ამისათვის დაკარგავს თუ არა დამსაქმებელი შემოსავალს, რადგან თუ დამსაქმებელი ითხოვს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს დასაქმებულმა უნდა იმუშაოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ეს მისთვის შესაძლებელია და ხელსაყრელია, როგორც ფაქტობრივად ასევე ფინანსურად.

საქართველოში აკრძალულია ზეგანაკვეთური შრომა განსახილველი კატეგორიის დასაქმებულებისათვის მათი თანხმობის გარეშე. ხოლო

⁴² ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 41.

⁴³ სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილი.

საათობრივი შეზღუდვა ზეგანაკვეთურ დასაქმებაზე განსაზღვრული არ არის. გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელმა თავისი მიზნის მისაღწევად შესაძლებელია, ჩვეულებრივი სამუშაო ანაზღაურების ოდენობა შეამციროს ზეგანაკვეთური შრომის მოთხოვნის ხარჯზე. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულთა ინტერესების (მათ ჯანმრთელობასა და ფიზიკურ განვითარებაზე ზრუნვა) დაცვა ვერ მოხდება, რაც გაუმართლებელია.⁴⁴

ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ეს შეზღუდვა ეხება სავალდებულოდ შესასრულებელ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. საინტერესოა, რა ხდება მაშინ თუ ზემოთ ჩამოთვლილი კატეგორიის დასაქმებული თავად თანხმდება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შესრულებას. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მაგალითად არასრულწლოვანი გარკვეული გარემოებების გამო შეიძლება დათანხმდეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, თუმცა ეს იმას არ ნიშნავს, რომ სისტემატურად ზეგანაკვეთურად მუშაობა მისი ფიზიკური თუ ფსიქიკური განვითარებისთვის არ იქნება საზიანო. ასევეა ორსული, ახალნამშობიარები და შშმ პირის შემთხვევაშიც. შესაბამისად, ამ საკითხშიც ღიად რჩება დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი. „თუ გავითვალისწინებთ საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციებს, მათი აქცენტი კეთდება სწორედ იმაზე, რომ არ მოხდეს საათების გადაჭარბება, მიუხედავად მხარის ნებისა. ეს შესაძლებელია, აისახოს პირის ფსიქიკურ თუ სულიერ მდგომარეობაზე, განსაკუთრებით, როდესაც საქმე ეხება არასრულწლოვნებს.“⁴⁵ უკრაინის შრომის კოდექსი პირდაპირ კრძალავს ორსულის და არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებას, რაც თავის მხრივ საჭირო რეგულაციაა. საქართველოს შრომის კოდექსში მომავალში მსგავსი ნორმის გათვალისწინება დადებითად აისახება დასაქმებულის უფლებებზე.

დასამსაქმებელი და დასაქმებული თავისუფალნი არიან შრომითი ხელშეკრულების დადებისას. მათ დამოუკიდებლად შეუძლიათ შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებულ ნებისმიერ დათქმაზე. ხელშეკრულების დადებისას მხარეები იზღუდებიან იმ პირობით, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს სშკ-ით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც

⁴⁴ *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 371.

⁴⁵ იქვე, 371.

აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.⁴⁶ შესაბამისად, დამსაქმებელს მაგალითად არ ექნება უფლება ხელშეკრულებით განსაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაო და ანაზღაურებად დაადგინოს საათობრივი განაკვეთის შემცირებული ოდენობა ან საერთოდ არ გაითვალისწინოს ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულის მდგომარეობა ამკარად უარესდება და ხელშეკრულების ეს პირობა იქნება ბათილი, რადგან იგი ეწინააღმდეგება კანონს.

საინტერესოა, თუ მხარეები შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული არასოდეს შეასრულებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ეს გავრცელდება თუ არა კოდექსით გათვალისწინებულ სავალდებულო შესრულებაზე? ანაზღაურების გარეშე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებით მხოლოდ და მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესების დაკმაყოფილება ხდება, დასაქმებული ამით ვერანაირ სარგებელს ვერ იღებს. ის იძულებულია, იმუშაოს იმაზე მეტი, ვიდრე ხელშეკრულებითა თუ კანონმდებლობით ევალება. ეს ორმაგ დარტყმას აყენებს დასაქმებულის ფსიქიკურ მდგომარეობას. თუ ნებაყოფლობითი შესრულებისას იგი სანაცვლო სარგებელს ნახულობს, სავალდებულო შესრულებისას მხოლოდ გასცემს და სანაცვლოს ვერაფერს იღებს. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ასეთ დროს მთლიანად დამოკიდებულია ავარიის თავიდან აცილებაზე თუ შედეგების ლიკვიდაციაზე, შესაბამისად, ვერც მაქსიმალური ვადები იქნება გათვალისწინებული.⁴⁷

შრომის კოდექსით განსაზღვრული სამუშაო საათებისაგან განსხვავებულ სამუშაო დროზე შეთანხმება ბოჭავს დამსაქმებელს. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის კანონმდებლობა სწორედ დასაქმებულის ინტერესების დასაცავად არსებობს, მხარეებს შეუძლიათ, ხელშეკრულებით თავისი ნების ფარგლებში დააწესონ კანონისაგან განსხვავებული რეგულაციები, რომლებმაც არ უნდა ჩააყენოს დასაქმებული უარეს მდგომარეობაში. სხვა მხრივ, ხელშეკრულება არის ორივე მხარის ნების საფუძველზე შექმნილი დოკუმენტი, რომელზე ხელმოწერითაც მხარეები იღებენ ვალდებულებას, შეასრულონ ნაკისრი მოვალეობები.⁴⁸ შესაბამისად,

⁴⁶ სშკ-ის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁴⁷ *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 372.

⁴⁸ *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 346-347.

სახელმწიფოებო შეზღუდვები მდგომარეობს იმაში, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ხელმწიფოებოთ არ დააწესოს ისეთი პირობები, რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას გააუარესებს.

VI. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობა

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო პერიოდის ათვლის მომენტი

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისათვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს.

მიუხედავად დეტალური მოწესრიგებისა, კვლავ ბუნდოვანი რჩება, როგორ ხდება ზეგანაკვეთური სამუშაო პერიოდის ათვლა, როდესაც მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელმწიფოებოების საფუძველზე განსაზღვრულია ზემოაღნიშნული საათებისგან განსხვავებული დრო (უფრო ნაკლები); ამასთან, სადავოა, როდის იწყება დასაქმებულის ზეგანაკვეთური შრომა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში უწყვეტი სამუშაო პერიოდით მომუშავე თანამშრომლისათვის. პირველ შემთხვევაში მხარეთა ნების ავტონომია უნდა მივიჩნიოთ უპირატესად, ვინაიდან ხელმწიფოებოების ის პირობა, რომელიც ნაკლებ სამუშაო რეჟიმს ითვალისწინებს დასაქმებულისათვის, არ უნდა აუარესებდეს მის მდგომარეობას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლის მომენტის დადგენის თვალსაზრისით. შესაბამისად, მხარეთა მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის გადაჭარბება უნდა მივიჩნიოთ ზეგანაკვეთურ შრომად.⁴⁹

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დაწესებულებებში, კანონმდებელი განსხვავებულ სამუშაო საათებს აწესებს - 48 საათს. თუმცა იგი ზეგანაკვეთური სამუშაო პერიოდის ათვლასთან დაკავშირებულ ნორმაში განსხვავებულ რეგულაციას არ ითვალისწინებს და სრულწლოვანი პირისათვის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა კვირაში 40 საათს ზემოთ

⁴⁹ მაჯანაშვილი მ., „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 365.

მუშაობა. კანონმდებლის მიზანი 48-საათიანი რეჟიმის შემოღებისას დამსაქმებლის ინტერესის დაცვაა, ვინაიდან, სპეციფიკიდან გამომდინარე, ზოგიერთი დაწესებულება საჭიროებს დასაქმებულის უწყვეტ სამუშაო პერიოდს, შესაბამისად, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს ბერკეტი, რითაც დასაქმებულს მოსთხოვს მუშაობას 48 საათამდე და ამ ოდენობით სამუშაოს შესრულების შესახებ გადაწყვეტილება არ იქნება დასაქმებულზე დამოკიდებული. თუმცა დამსაქმებელს, ასეთ შემთხვევაში, მოუწევს 40-იდან 48 საათამდე პერიოდისათვის განსხვავებული ანაზღაურების გადახდა. შესაბამისად, დამსაქმებელს სპეციფიკური საწარმოს არსებობის შემთხვევაში აქვს არჩევანი, მოითხოვოს ცალმხრივად დასაქმებულისაგან 40 საათზე მეტი დროით სამუშაოს შესრულება (48 საათამდე) და გადაიხადოს ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფით, ან არა.⁵⁰ თუმცა, როგორც წესი 40-დან 48 საათამდე ნამუშევარი საათები არ ანაზღაურდება და ითვლება სტანდარტულ სამუშაო კვირის საათებში. ამ შემთხვევაში მხოლოდ 48 საათის შემდგომ შესრულებული სამუშაო მიიჩნევა ზეგანაკვეთურად.

კანონმდებელმა სპეციფიკური საწარმოებისთვის ნორმირებულ სამუშაო დროდ განსაზღვრა კვირაში 48 საათი, რომელშიც ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ შედის და ამიტომაც ივარაუდება, რომ ასეთი საწარმოებისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო აითვლება 48 საათის შემდეგ.⁵¹

საერთაშორისო ორგანიზაციების ნაწილისა და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისთვის (GTUC) მიუღებელია შრომის კოდექსის ნორმა, რომლითაც სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებისათვის შრომითი პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმში მუშაობა დაკანონდა. ამ შემთხვევაში სამუშაო საათების რაოდენობა კვირაში განისაზღვრა 48 საათით. ეს შესაძლოა მივიჩნიოთ დასაქმებულთა მიმართ დიფერენცირებულ და დისკრიმინაციულ მოპყრობად რაც დღესდღეობით საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯის საგანია, ვინაიდან ბუნდოვანია სპეციფიკურ რეჟიმში მომუშავე პირები რატომ უნდა იყვნენ ვალდებულნი იმუშაონ კვირაში 1 სამუშაო დღით - 8 საათით მეტი, დამატებითი ანაზღაურების, გარეშე. ზეგანაკვეთური შრომა ბუნებრივია აუნაზღაურდებათ კვირაში 48 საათის შემდეგ, რაც ეწინააღმდეგება

⁵⁰ იქვე, 366.

⁵¹ *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, თბილისი, 2018, 74.

საერთაშორისო აქტებით და კონვენციით აღიარებულ - თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.⁵²

ნიშანდობლივია, რომ კანონმდებელს ცვლილებების განხორციელების ეტაპზე ყურადღება არ აქვს გამახვილებული იმაზე, თუ როგორ უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაო პერიოდის ათვლა შეჯამებული აღრიცხვის წესის პირობებში. ცალკე დათქმა ამასთან დაკავშირებით კოდექსში არ კეთდება.⁵³

2. ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტი

როდესაც ვსაუბრობთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირებაზე ქართულ კანონმდებლობაში, ყველაზე დიდ პრობლემას წარმოადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტი. შრომის კოდექსში ჯერ კიდევ არ არის გაწერილი ნორმა, რომელიც დაარეგულირებს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების მაქსიმალურ ოდენობას.

მსოფლიოში, ქვეყნების თითქმის 80 პროცენტს საკანონმდებლო სივრცეში აქვს გათვალისწინებული სხვადასხვა მაქსიმალური ლიმიტი ყოველკვირეული სამუშაო საათების, მათ შორის, ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვისაც. მსოფლიოს სხვადასხვა რეგიონები გამოირჩევა განსაკუთრებული მრავალფეროვნებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტის რეგულირების საკითხებში. თითქმის ყველა განვითარებულ და ევროკავშირის ქვეყნებში ლიმიტს წარმოადგენს 48 საათი კვირაში. ამის საპირისპიროდ, აზიასა და წყნარი ოკეანის ქვეყნებში კანონით გათვალისწინებული სამუშაო დროის სტანდარტები ან არ არსებობს(31%) ან საკმაოდ მაღალია და შეადგენს 60 საათს კვირაში(31%).⁵⁴

ერთ-ერთი უცხოური კვლევის თანახმად, რომელიც ხუთი წელი მიმდინარეობდა, დაფიქსირდა პირდაპირი კორელაცია ხანგრძლივ ზეგანაკვეთურ სამუშაოსა და დეპრესიის ეპიზოდებს შორის. კვლევის

⁵² ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის პრობლემები მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები და მათი დაძლევის გზები, თბილისი, 2015, 11.

⁵³ მაზანაშვილი მ., „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 366.

⁵⁴ *International Labour Organization, Working Time in the Twenty-first Century, Conditions of Work and Employment Programme TMEWTA/2011, Geneva 2011, 13,* <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161734.pdf>

შედეგად დადგინდა, რომ ის ადამიანები, რომლებიც სისტემატურად ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, უფრო მიდრეკილები იყვნენ დეპრესიისა და ალკოჰოლიზმისკენ.⁵⁵

ასევე, დადგენილია პირდაპირი კავშირი გადამეტებულ ზეგანაკვეთურ სამუშაოსა და ძილის პრობლემებს შორის. კერძოდ, ასეთ შემთხვევებში აღინიშნება ძილიანობა დღის განმავლობაში და ღამით ჩაძინების გართულება. გადაღლილობის გამო ტვინში აქტიურად გამოიყოფა სტრესის ჰორმონი, კორტიზოლი და ადამიანის ჯანმრთელობა ზიანდება⁵⁶.

საქართველოს შრომის კოდექსით 2003/88/EC დირექტივის შესაბამისად არ განისაზღვრა სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. ეს იმას ნიშნავს, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ჩაითვლება ნებისმიერი დრო, რომელიც აღემატება კვირაში 40 საათს. ასევე, კანონმდებელმა სფეციფიკური საწარმოებისთვის სტანდარტულ სამუშაო დროდ განსაზღვრა კვირაში 48 საათი, რომელშიც ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ შედის და ე. ი. ასეთი საწარმოებისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო აითვლება 48 საათის შემდეგ. შრომის კოდექსის ჩანაწერები ეწინააღმდეგება ევროპულ სტანდარტებს, რადგან ვერ უზრუნველყოფს სამუშაო დროის მაქსიმუმის განსაზღვრას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით.⁵⁷

შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, საჯაროსამართლებრივ ურთიერთობებში ევროკავშირის დირექტივის მოთხოვნა დაცულია. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.⁵⁸

საქართველოს კანონმდებლობა 2003/88/EC დირექტივის მოთხოვნებს არ შეესაბამება, რადგან ერთის მხრივ არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ოდენობა, მეორეს მხრივ, სფეციფიკური სამუშაო

⁵⁵ Virtanen M., Stansfeld S. A., Fuhrer R., Ferrie J. E., Kivimäki M., Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study, Rome, 2012.

<<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0030719#s3>>

⁵⁶ Dahlgren A., Work Stress and Overtime Work – Effects on Cortisol, Sleep, Sleepiness and Health, Stockholm, 2006.

<<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:189939/FULLTEXT01.pdf>>

⁵⁷ ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018, 74.

⁵⁸ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 27.10.2015, 4346-ლს, 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილი,

<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=25>>

რეჟიმის მქონე საწარმოებში ნორმირებულ სამუშაო დროს წარმოადგენს კვირაში 48 საათი.⁵⁹

ხაზგასმით აღსანიშნავია, რომ საქართველოს კანონმდებლობით არათუ ყოველკვირეული მაქსიმალური ლიმიტი, არამედ წლიური ლიმიტიც კი არ არის დამტკიცებული ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით.⁶⁰

როგორც წესი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან მიმართებით კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს ორ ზღვარს. პირველი ზღვარი ეხება ზეგანაკვეთური დროის საწყის მომენტს. მეორე ზღვარი გულისხმობს დასაშვები ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალურ ოდენობას. როდესაც ხელშეკრულებით არ არის გათვალისწინებული ნორმირებული სამუშაო დღის ლიმიტი, ზეგანაკვეთური დროის კალკულაციის წყაროა არა დღიური, არამედ ნორმირებული სამუშაო კვირის მიღმა შესრულებული სამუშაო. ამ შემთხვევაში, გამოსაყენებელია სშკ-ის 14(2) მუხლით გათვალისწინებული სამუშაო დღეებს შორის 12-საათიანი დასვენების იმპერატიული მოთხოვნა. შრომის კოდექსის 14(2) მუხლიდან გამომდინარე, 24 საათის განმავლობაში მაქსიმუმ დასაშვებია 12-საათიანი სამუშაო დღე. შესაბამისად, სამუშაო დღე, შესვენების დროისა და ზეგანაკვეთური შრომის ჩათვლით არ შეიძლება, აღემატებოდეს 12 საათს, ხოლო სამუშაო კვირა – 84 საათს. ასეთ შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაო გულისხმობს ნორმირებული სამუშაო კვირის მიღმა (მაგ. 40 ან 48 საათი) შესრულებულ სამუშაოს და ჰიპოთეტურად კალენდარულ კვირაში, რაც დასაქმებულმა შეიძლება იმუშაოს, ეს არის 84 საათი (შვიდ დღეში მაქსიმუმ თორმეტი საათი), საიდანაც ზეგანაკვეთურად ჩაითვლება 44 ან, შესაბამისად, 36 საათი. ნებისმიერ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს სამუშაო დღის თუ სამუშაო კვირის ბაზაზე გამოთვლისას, მხარეებმა მკაცრად უნდა დაიცვან შრომის კოდექსის 14(2) მუხლით დადგენილი სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12-საათიანი დასვენების ნორმა.⁶¹

არსებულ პირობებში, დასაქმებული რჩება დაუცველი, რადგან არ აქვს კანონის ბერკეტი, რითიც დამსაქმებელს შეზღუდვებს და არ მისცემს ხანგრძლივი ზეგანაკვეთური სამუშაოს დაწესების საშუალებას.

⁵⁹ *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბილისი, 2018, 78.

⁶⁰ *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 368.

⁶¹ *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 211.

საქართველომ უნდა იმოქმედოს 2003/88/EC დირექტივის შესაბამისად და დააწესოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტი.

VII. საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკა ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით

„საქართველოში განხორციელებული შრომისკანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“⁶²

სააპელაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე 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 დასაქმებულები რეგულარულად ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და მათ საქმიანობა დასვენების დღეებშიც უწყვედათ, პალატამ მიიჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სამართლიანად განსაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობა, რომელიც შეადგენდა ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1,5-ჯერ გაზრდილ ოდენობას.⁶³

⁶² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ას-941-891-2015 გადაწყვეტილება, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება.

⁶³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 დეკემბრის №ას-420-400-2015 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 თებერვლის განჩინება.

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ წერილობითი შეთანხმების არარსებობისას მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად განახორციელა დავის სამართლიანად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი გარემოების მტკიცების ტვირთის განაწილება, როდესაც აღნიშნა, რომ 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. სააპელაციო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. კონკრეტულ შემთხვევაში, დავის საგნის და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარეს წარმოადგენდა საწარმო, რომელსაც გააჩნდა საწარმოს დოკუმენტაცია, დამსაქმებელს ეკისრებოდა მის ორგანიზაციაში დასაქმებული პირის გათავისუფლების საფუძვლის მტკიცების და შესაბამისად, ამ გარემოების დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულების წარდგენის ტვირთი.⁶⁴

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების თანახმად, მხარეები მორიგდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე 8 000 ლარის ოდენობით. დასაქმებულის მითითებით, დამსაქმებელი ორგანიზაციის კადრების თანამშრომელმა იძულებითა და მოტყუებით მოაწერინა ხელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე. დასაქმებულს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურება არ მიუღია. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მხარეთა შეთანხმება შრომით ურთიერთობაზე ნამდვილია და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ანაზღაურების მიღების უფლება დასაქმებულს არ დაუკარგავს. სააპელაციო პალატამ დამტკიცებულად ჩათვალა აუდიტის დასკვნაში აღნიშნული გარემოებები იმის თაობაზე, რომ 1 წლისა და 3 თვის განმავლობაში დასაქმებულმა ზეგანაკვეთურად იმუშავა 464 საათი. სააპელაციო სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ დამსაქმებელს უნდა

⁶⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 აპრილის №ას-18-18-2014 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 12 ნოემბრის განჩინება.

დაემტკიცებინა, თუ კონკრეტულად რამდენი საათის განმავლობაში ასრულებდა დასაქმებული ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და რამდენი გადაუხადა მან ამ სამუშაოს შესრულებისათვის. აღნიშნავია ისიც, რომ ამ გარემოებებს დასაქმებული ობიექტურადაც ვერ დაამტკიცებდა, რადგან მათი დამადასტურებელი ყველა მტკიცებულება მოწინააღმდეგე მხარეს გააჩნდა.⁶⁵

შრომის ხელშეკრულება, ფაქტობრივი ურთიერთობის, ან თუნდაც, იმავდროულად, წერილობით გაფორმებული შეთანხმების (რომელსაც ერთ-ერთი „არსებითი“ პირობა აკლია) არსებობის მიუხედავად, თუ არ ჩაითვლება დადებულად, ეს ეწინააღმდეგება კანონის მიზანს, დაიცვას დასაქმებული ბუნდოვანი და არასრულყოფილად ჩამოყალიბებული სამუშაო პირობებისაგან. შედეგად, თუკი დამსაქმებელი თავად არ ასახავს ყველა სავალდებულო პირობას ხელშეკრულებაში, დასაქმებული, რომელსაც არ მიუღია კვალიფიციური იურიდიული დახმარება, დიდი ალბათობით ვერ გაითვალისწინებს ყველა ამ პირობის წინასწარ განსაზღვრის აუცილებლობას. ამით დასაქმებულს ეკისრება დამატებითი ვალდებულება, თავად იზრუნოს, ყველა პირობა გაიწეროს თავიდანვე ხელშეკრულებაში, რათა შემდეგ არ აღმოჩნდეს ისეთ ვითარებაში, რომ, მაგალითად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დამსაქმებელთან წინასწარი წერილობითი შეთანხმების არარსებობის გამო შრომის ხელშეკრულება არ ჩაითვალოს დადებულად.⁶⁶ თუმცა, სასამართლო პრაქტიკა უკვე მოწმობს, რომ ასეთ შემთხვევაში არ დგება შრომითი ხელშეკრულების არანამდვილობის საკითხი და მოქმედებას იწყებს კანონის შესაბამისი ნორმა.

სასამართლო პრაქტიკის ანალიზიდან ჩანს, რომ შრომით ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საათობრივი ანაზღაურების შესახებ პირობის გაუთვალისწინებლობა არ იწვევს შრომითი ხელშეკრულების ბათილობას და მისი ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს სამართლიანობის პრინციპზე დაყრდნობით. ასევე, სასამართლო ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს არარსებობის მტკიცების ტვირთს აკისრებს დამსაქმებელს, რადგან იგი ყოველთვის უპირატეს მდგომარეობაშია და

⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 აპრილის №ას-223-223-2018 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

⁶⁶ ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 42.

დასაქმებულზე მეტად მიუწვდება ხელი იმ მტკიცებულებებზე, რომლებიც დაამტკიცებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება-არშესრულების ფაქტს.

VIII. ზეგანაკვეთური სამუშაო და შრომის ინსპექცია

შრომით ურთიერთობებში ბალანსის მიღწევის და შენარჩუნების მიზნით, შრომითი კანონმდებლობის განვითარებასთან ერთად, აუცილებელია მისი აღსრულებისთვის საჭირო მექანიზმების დანერგვა და მათი ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა.

2013 წლის ცვლილებებამდე შრომის კანონმდებლობაში დეკლარირებული ლიბერალური ეკონომიკური პოლიტიკის შედეგად განხორციელდა შრომის სფეროს მაქსიმალური დერეგულირება, რაც გამოიხატა დასაქმებულთა დაცვის მინიმალური სტანდარტებისაგან დაცლილი შრომის კანონმდებლობის შექმნასა და შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმის, შრომის ინსპექციის გაუქმებაში. ამგვარმა პოლიტიკამ მძიმე გავლენა იქონია დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობაზე და სისტემური გახდა შრომის უფლების დარღვევები.

2015 წლის დასაწყისში დამტკიცდა შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნაში დამსაქმებელთა დახმარებას. პროგრამის დამტკიცებიდან ერთი თვის შუალედში სამინისტროს შემადგენლობაში შეიქმნა შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტი, რომელსაც დაევალა აღნიშნული პროგრამის განხორციელება. საგულისხმოა, რომ 2006 წლიდან მსგავს ფუნქციებს არცერთი სახელმწიფო უწყება არ ახორციელებდა.⁶⁷ შრომის პოლიტიკის განსაზღვრისა და დავების გადაწყვეტაზე პასუხისმგებელი ინსტრუმენტების შექმნის მიუხედავად, დღემდე მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება მათი ეფექტური ფუნქციონირება და რეალური პოზიტიური გავლენა შრომის უფლების დაცვის არსებულ მდგომარეობაზე.

ევროკავშირთან ასოცირების დღის წესრიგის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მიზნებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით, საქართველოს მთავრობამ დაიწყო შრომის

⁶⁷ სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017, 16-17.

პირობების ინსპექტირების მექანიზმის შექმნის პროცესი, რომელსაც ბიზნეს სექტორის მხრიდან მნიშვნელოვანი წინააღმდეგობა ახლდა. შედეგად, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა უკიდურესად სუსტი უფლებამოსილებებისა და მანდატის მქონე შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი.⁶⁸

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC) მიერ ჩატარებულ კვლევაში რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ხშირად დასაქმებულები არ ფლობენ ზუსტ ინფორმაციას დასაქმების ვადების, უფლება-მოვალეობების, ზუსტი ანაზღაურების, დათხოვნის წესის, ზეგანაკვეთური შრომისა და მისი ანაზღაურების წესის, დასვენების დღეების, ბიულეტენით სარგებლობის, სანქციებისა თუ სხვა შრომითი პირობების რეგულირების წესების შესახებ. სახელშეკრულებო პირობების არცოდნის შესახებ ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მას შრომითი ხელშეკრულება თვალთაც არ აქვს ნანახი, რადგან ამის საშუალებას დამსაქმებელი არ აძლევს. სხვადასხვა საწარმოში დასაქმებულები მიიჩნევენ, რომ მათი შრომა არასათანადოდ ანაზღაურდება. შესაბამისი სახელშეკრულებო პირობების ხარვეზიანობის ან არარსებობის გამო, რესპონდენტები წლების განმავლობაში ხელფასის კლებისა თუ მატების ტენდენციების შესახებ სათანადო ინფორმაციის მიწოდებას, ხელფასის ინდექსირებასა და დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ხელფასების სამართლიან გადანაწილებას მოითხოვენ. სხვადასხვა საწარმოში დასაქმებულები აცხადებენ, რომ არ უწევთ ზეგანაკვეთური შრომა, სამუშაო ცვლების მკაცრად რეგლამენტირებულობის გამო, თუმცა იმავდროულად აღნიშნავენ, რომ არასაკმარისი კადრების რაოდენობის გამო ხშირად უწევთ ზედმეტი შრომა, რაშიც ანაზღაურებას არ იღებენ.⁶⁹ ამ შემთხვევაში აშკარაა, რომ „ზედმეტი შრომა“ უნდა მოვიაზროთ, როგორც ზეგანაკვეთური სამუშაო, რომელიც არ უნაზღაურდებათ დასაქმებულებს, რაც კანონის დარღვევაა.

დღესდღეობით, შრომის ინსპექციის საქმიანობა ორიენტირებულია შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის შესრულებაზე, რომელიც მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლება და არ ახორციელებს ზედამხედველობას შრომის უფლებების ისეთ მნიშვნელოვან ასპექტებზე, როგორებიცაა, ხელშეკრულება, ანაზღაურება,

⁶⁸ ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), შრომის ინსპექტირების ეფექტური მექანიზმის შექმნის აუცილებლობა, თბილისი, 2016, 2.

⁶⁹ ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), კვლევა „შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში“, თბილისი, 2017, 29.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო, ავადმყოფობის დროს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება, შვებულებით სარგებლობა და სხვ. აღნიშნული უფლებების რეალიზებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს სტაბილური და პროდუქტიული დასაქმებისთვის, რაც ეკონომიკური განვითარების ერთ-ერთი წინაპირობაა.⁷⁰ საჭიროა, რომ შრომის ინსპექცია აღიჭურვოს შესაბამისი უფლებამოსილებით, რათა მან შეძლოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს კონტროლი, განსაკუთრებით საწარმოებში, სადაც ძალიან ხშირია უკონტროლო და ხანგრძლივი ზეგანაკვეთური შრომა, რომელიც სათანადოდ არ ანაზღაურდება, ან უარეს შემთხვევაში საერთოდ არ იღებს დასაქმებულს ამისთვის გასამრჯელოს.

შრომის ინსპექციის მექანიზმის ამოქმედებასთან ერთად, რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის აღმოჩენის და პრევენციის მიზნებს ემსახურება, ბალანსის მიღწევისთვის მნიშვნელოვანია არსებული საკანონმდებლო გარანტიების შესახებ დასაქმებულთა ინფორმირება, რაც მათი უფლებების დარღვევის თავიდან არიდების საშუალებას წარმოადგენს. აღნიშნული მიმართულებით ქმედითი ღონისძიებების განხორციელების მნიშვნელობა კიდევ უფრო იზრდება ქვეყანაში ადამიანის უფლებების შესახებ ცნობიერების ზოგადი დონის გათვალისწინებით. კერძოდ, ადამიანის უფლებათა დაცვის 2014-2020 წლების ეროვნულ სტრატეგიაში აღნიშნულია, რომ ქვეყანაში ადამიანის უფლებების დაცვას მნიშვნელოვნად უშლის ხელს საკუთარი უფლებების რეალიზების საშუალებების შესახებ უფლების მფლობელთა ცნობიერების არასათანადო დონე. გარდა ამისა, 2017 წელს ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით განხორციელებული კვლევის თანახმად, გამოკითხულთა 50% თვლის, რომ არსებობს პრობლემა ადამიანის უფლებებისა და მათი დაცვის მექანიზმების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის კუთხით, განსაკუთრებით მოსახლეობის მოწყვლადი ჯგუფებისთვის. რაც შეეხება კონკრეტულად შრომით უფლებებს, გამოკითხულთა მხოლოდ 21% აცხადებს, რომ სმენია შრომით უფლებებზე. ამასთანავე, გამოკითხულები ყველაზე მეტად ინფორმაციის მიღებას შრომით უფლებებზე ისურვებდნენ - ამ აზრის არის გამოკითხულთა 29%.⁷¹

⁷⁰ *სახელმწიფო აუდიტის სამსახური*, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017, 27.

⁷¹ ადამიანის უფლებები და მართლმსაჯულება საქართველოში: საზოგადოების დამოკიდებულება და ინფორმირებულობა, კვლევის საბოლოო ანგარიში, მომზადებულია „ეისითის“ მიერ ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, 2017, 18-25.

შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს ევროპული გზის მნიშვნელოვანი ნაწილია. ეს ასახულია ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებაში, რომელიც, თავის მხრივ, უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტია სახელმწიფოს განვითარებისთვის. შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ვალდებულება და აღსრულების სახელმწიფოს მიერ ორგანიზება მდგრადი განვითარების მნიშვნელოვანი ნაწილია. აქვე შეიძლება ითქვას, სკეპტიკოსთა არგუმენტი, რომ შრომის ინსპექცია და, ზოგადად, შრომის კანონმდებლობის აღსრულება პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების ქვეყანაში მოზიდვის ხელშემშლელი ფაქტორია, სუსტია. პირიქით: არ შეიძლება, უგულვებელვყოთ ფაქტი, რომ მსოფლიოს პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების ყველაზე დიდი წილი მოდის ქვეყნებზე, რომლებშიც მოქმედებს ძლიერი შრომითი უფლებები, შრომის ინსპექცია და შრომის მტკიცე ბაზარი.⁷²

2014 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, რომლის ფარგლებშიც შრომის არსებული კანონმდებლობა კიდევ უფრო მეტად უნდა დაუახლოვდეს ევროპულ სტანდარტს. ცვლილებების დროულად და სათანადოდ განხორციელებას საფრთხეს უქმნის ის გარემოება, რომ ცვლილებების განხილვის პროცესში ჩართულ პასუხისმგებელ სახელმწიფო უწყებებს შორის არ არსებობს ერთიანი, კოორდინირებული და დასაბუთებული პოზიცია შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებებთან დაკავშირებით. შრომის ინსპექციის აღნიშნული ფორმატი არ შეესაბამება ამ მიმართულებით არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებსა და საუკეთესო პრაქტიკას. ინსპექციას არ აქვს ისეთი მნიშვნელოვანი უფლებამოსილებები, როგორებიცაა: შრომის უფლებების სრული სპექტრის შემოწმება, სამუშაო ადგილზე დამსაქმებლის წინასწარი ნებართვისა და გაფრთხილების გარეშე ვიზიტი და შესაბამისი სანქციების დაწესება.⁷³

ინსპექტირების დეპარტამენტის არსებული მექანიზმი, რაც გამორიცხავს დასაქმების ადგილზე წინასწარი თანხმობის გარეშე დაშვებას, შრომითი უფლებების სრულ სპექტრზე დაკვირვებასა და ინსპექტირების შედეგების სავალდებულო აღსრულებადობას, ვერ უზრუნველყოფს შრომითი

⁷² *ქორჟოლიანი ლ.*, „შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ჭრილში“, სამართლის ჟურნალი #1, თბილისი 2017, 98.

⁷³ *სახელმწიფო აუდიტის სამსახური*, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017, 4-5.

უფლებების დარღვევის პრევენციასა და არსებულ დარღვევაზე შესაბამის რეაგირებას, რაც სრულად აცლის შინაარსს სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების იდეას.⁷⁴

შესაბამისად, შრომის ინსპექციას უნდა შეეძლოს ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე შევიდეს საწარმოში ან სხვა დასაქმების ადგილას. შრომის ინსპექციის კონტროლის სპექტრი საჭიროებს გაფართოებას. ასევე, ინსპექტირების შედეგად მიღებულ გადაწყვეტილებებს არ უნდა ჰქონდეს მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათი და სისტემატური ზეგანაკვეთური სამუშაოს (ან არასათანადო ანაზღაურების) გამოვლენის შედეგად შრომის ინსპექციას უნდა შეეძლოს გაატაროს სანქციის სახით ღონისძიებები, რათა თავიდან აიცილოს განმეორებითი დარღვევები.

IX. ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ევროკავშირის დირექტივებსა და ევროპის სოციალურ ქარტიასთან მიმართებაში

2014 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, რომლის ფარგლებშიც არაერთი ვალდებულება იკისრა შრომის სტანდარტების გაუმჯობესების მიმართულებით. მათ შორის, ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოება შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ დირექტივებთან, რომლებიც თემატურად 3 მიმართულებად არის დაყოფილი: 1. შრომის სამართალი. 2. დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა. 3. ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. შრომის სამართლის ნაწილში გათვალისწინებული 8 დირექტივის ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვა 2018-2020 წლის ვადებში უნდა განხორციელდეს. ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს 2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC დირექტივის⁷⁵ დებულებების ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვა უნდა მოხდეს 2020

⁷⁴ ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), კვლევა „შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში, თბილისი“, 2017, 188.

⁷⁵ Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=en>>

წლის 1 სექტემბრამდე და საკანონმდებლო ბაზას უნდა დაემატოს სამუშაო დროის ორგანიზების მოთხოვნები.⁷⁶

2003/88/EC დირექტივის მე-6 მუხლის თანახმად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ საჭირო ზომები, რათა უზრუნველყონ დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა: 1. ყოველკვირეული სამუშაო დროის პერიოდი შეზღუდულია კანონებით, რეგულაციებით, ადმინისტრაციული დებულებებით, კოლექტიური შეთანხმებებით ან ორ მეწარმე მხარეს შორის დადებული შეთანხმებებით; 2. საშუალო სამუშაო დრო ყოველი შვიდი დღის განმავლობაში, არ აღემატება 48 საათს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით.

ასოცირების შეთანხმების ხელმოწერა და ძალაში შესვლა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მოვლენაა საქართველოს უახლეს ისტორიაში. ამ შეთანხმების საფუძველზე საქართველოში ევროპული ინტეგრაციის პროცესი ახალი ფორმატით წარიმართა, რომელსაც თამამად შეგვიძლია ვუწოდოთ ევროპასთან ასოცირების პოლიტიკა. ასოცირების შეთანხმება საქართველოს სახელმწიფოს შესაძლებლობებს აძლევს, გაზარდოს ქვეყნის სავაჭრო-ეკონომიკური პოტენციალი და უზრუნველყოს პოლიტიკური სტაბილურობა, უსაფრთხოება და მოქალაქეთა კეთილდღეობა. ამ მიზნების მისაღწევად აუცილებელი და მნიშვნელოვანია სამართლებრივი დაახლოების (legal approximation) ეფექტიანი, დროული და უწყვეტი განხორციელება.⁷⁷

ევროკავშირში საქართველოს ინტეგრაციის მთავარი წყარო – ასოცირების შესახებ შეთანხმება – სამართლებრივი მოწესრიგების მრავალ სფეროს მოიცავს, მათ შორის, კერძო სამართალსაც. უახლოესი რამდენიმე წლის განმავლობაში ქართული კანონმდებლობა მნიშვნელოვნად დაუახლოვდება ევროკავშირის კანონმდებლობას ანუ *acquis communautaire*-ს. ამით საქართველო ეცდება აჩვენოს, რომ მას შესწევს უნარი ზიდოს ის ტვირთი, რომელიც ევროინტეგრაციას ბუნებრივად ახლავს თან. *acquis*-ს საერთო ფონის გათვალისწინებით შეიძლება ითქვას, რომ ჰარმონიზაციის შედეგად ქართულ კერძო სამართალში მნიშვნელოვნად გაიზრდება სოციალური განზომილება და დამკვიდრდება მხარეთა ინტერესების დაბალანსებაზე მიმართული, ინტერვენციული ხასიათის რეგულაციები. ეს რეგულაციები მნიშვნელოვან ზეგავლენას იქონიებს კერძო და ბიზნეს სამართლის

⁷⁶ *სახელმწიფო აუდიტის სამსახური*, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017, 14-16.

⁷⁷ *ქარდავა ე.*, სამართლებრივი დაახლოება Legal Approximation სახელმძღვანელო პრინციპები, საჯარო მოხელის სამაგიდო ბროშურა, თბილისი, 2017, 4.

სფეროებზე და პრაქტიკაში არსებით ცვლილებებსაც გამოიწვევს. მრავალი სიახლეა მოსალოდნელი მომხმარებელთა დაცვის, შრომის სამართლის და კორპორატიული სამართლის სფეროებში და ამ სიახლეებისთვის მზად უნდა იყოს ბიზნესი, სამართლებრივი მომსახურების სექტორი და, რაც მთავარია, სასამართლო სისტემა.⁷⁸

ასოცირების შეთანხმების მე-13 თავის მიხედვით, საქართველომ უნდა იხელმძღვანელოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ განსაზღვრული ძირითადი პრინციპების შესაბამისად და საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში დანერგოს ILO-ის კონვენცებში არსებული სტანდარტი. საქართველოს უკვე საერთაშორისოდ აღიარებული ვალდებულებაა (229-ე მუხლის მე-2 პუნქტი): გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება; იძულებით შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა; ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება; ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებით.⁷⁹

დირექტივასთან დაახლოებისას მთავარია, მისი მიზანი არ შეიცვალოს. დირექტივას, იშვიათი გამონაკლისის გარდა, პირდაპირი მოქმედების ძალა არ აქვს და იგი ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანას საჭიროებს. ქვეყნებს აქვთ ნორმატიული აქტის ფორმის არჩევის თავისუფლება – დირექტივის მიზნები აისახება კანონში, მთავრობის აქტში თუ სხვა დოკუმენტში. როგორც წესი, ეროვნულ კანონმდებლობაში დირექტივის გადატანის მაქსიმალური ვადაა 24 თვე. 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.⁸⁰

2003/88 დირექტივის დათქმების სათანადოდ გაითვალისწინების საუკეთესო მაგალითია ესტონეთი. ესტონეთმა გადადგა ნაბიჯი და შრომის კანონმდებლობაში შეიტანა ცვლილებები, რომლებიც წარმოადგენს

⁷⁸ მაისურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშაკიძე გ., ევროკავშირის კერძო სამართალი გადაწყვეტილებები და მასალები, თბილისი, 2018, 9.

⁷⁹ ჟორჯოლიანი ლ., „შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ჭრილში“, სამართლის ჟურნალი #1, თბილისი 2017, 89.

⁸⁰ ქარდავა ე., სამართლებრივი დაახლოება Legal Approximation სახელმძღვანელო პრინციპები, საჯარო მოხელის სამაგიდო ბროშურა, თბილისი, 2017, 26-27.

დასაქმებულის დაცვის წარმატებულ სტანდარტს. ესტონეთის „დასაქმების ხელშეკრულების კანონის“ თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო მოიცავს დროს, რომელიც აღემატება მხარეთა შორის კანონის ფარგლებში შეთანხმებულ სამუშაო დროს. კეთილსინდისიერების პრინციპის თანახმად, დამსაქმებელს შეუძლია მოსთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება საწარმოში გაუთვალისწინებელი გარემოებების აღმოცენებისას, განსაკუთრებით ზიანის პრევენციის მიზნით. ასეთი მოთხოვნა არ შეიძლება შეეხოს არასრულწლოვანს, ორსულ ქალს ან დასაქმებულს, რომელსაც აქვს ორსულობა და დეკრეტულ შვებულებაზე უფლება. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა მოხდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1,5-ჯერ გაზრდილი ოდენობით.⁸¹

ესტონეთის მაგალითი კარგად აჩვენებს, როგორ იცავს ევროკავშირის წევრი ქვეყანა დირექტივის მიზნებს და პრინციპებს, თუმცა ასევე ინდივიდუალური მიდგომის ხერხებს იყენებს დირექტივის ნორმათა ინტეგრირებისა და გადატანისთვის ეროვნულ კანონმდებლობაში. საქართველოს ჯერ კიდევ აქვს ვადა 2003/88 დირექტივის შრომის კანონმდებლობაში იმპლემენტირებისათვის. სასურველია სამართლებრივი დაახლოების პროცესმა გაითვალისწინოს ევროკავშირის ახალი წევრი ქვეყნების - ყოფილი საბჭოთა ბლოკის ქვეყნების (ბალტიისპირეთის ქვეყნები და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების) გამოცდილება.⁸²

2003/88/EC დირექტივის მიზანი არ არის მხოლოდ ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურების გაცემის ვალდებულების დადგენა, არამედ მისი მიზანია, შეზღუდოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოყენება და ამ მიზნით აწესებს სამუშაო დროის მაქსიმალურ ვადას, რომელიც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არის კვირაში 48 საათი.⁸³ აქედან გამომდინარე, საჭიროა ისეთი ცვლილებები განხორციელდეს საქართველოს შრომის კოდექსში, რომელიც შეზღუდავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობას.

2017 წელს ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით განხორციელებული კვლევის თანახმად, გამოკითხული

⁸¹ Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated version of 2015, Article 44.

<<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current.>>

⁸² *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, თბილისი, 2018, 81.

⁸³ *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018, 78.

მოსახლეობის აზრით, ქვეყანაში ყველაზე ხშირად შრომითი უფლებები ირღვევა - 27%. ამ მხრივ ყველაზე რადიკალური პოზიციით თბილისი გამოირჩევა - 36%. მსგავსი შედეგები დაფიქსირდა პირადი გამოცდილების კომპონენტშიც - დარღვეულ უფლებებს შორის აქაც ცალსახად ლიდერობს შრომითი უფლებების დარღვევა. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების რეალიზების მიმართულებით არსებული მდგომარეობის შესწავლის მიზნით, აუდიტის ჯგუფმა განახორციელა სიღრმისეული ინტერვიუები ყველაზე ფართო - ვაჭრობის/მომსახურების სფეროში (45%) დასაქმებულ პირებთან. კვლევის შედეგად გამოკვეთილ მთავარ პრობლემებს შორის ერთ-ერთია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სისტემატური აუცილებლობა და არასათანადო ანაზღაურება.⁸⁴

მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წელს შრომითი კანონმდებლობა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით არსებითად გაუმჯობესდა, 2013 წლის შემდეგ აუდიტის დასრულებამდე პერიოდში მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ განხორციელებულა. ასოცირების ხელშეკრულების ფარგლებში ეროვნული კანონმდებლობის ევროპულ სტანდარტთან დაახლოებისთვის საქართველოს მნიშვნელოვანი ნაბიჯები აქვს გადასადგმელი.⁸⁵

რაც შეეხება სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებისთვის სამუშაო დროის დადგენას, გათვალისწინებული უნდა იყოს 2003/88/EC დირექტივის მე-17 მუხლით გათვალისწინებული გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობა. შესაძლებელია, შრომის კოდექსში განისაზღვროს სამუშაო ტიპები და სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოები, სადაც დასაქმებულთა წინასწარი თანხმობით შესაძლებელი იქნება მაქსიმალური სამუშაო დროისგან განსხვავებულ სამუშაო დროზე შეთანხმება.⁸⁶

საქართველოს მიერ 2005 წელს მოხდა ევროპის სოციალური ქარტიის⁸⁷ და მისი დანართის რატიფიცირება.⁸⁸ ქარტიის მე-3 ნაწილის A მუხლის

⁸⁴ *სახელმწიფო აუდიტის სამსახური*, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017, 10.

⁸⁵ იქვე, 16

⁸⁶ *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბილისი, 2018, 79.

⁸⁷ ევროპის სოციალური ქარტია, (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.5.1996, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>>

თანახმად, საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა ქარტიის ზოგიერთი დებულება.

ევროპის სოციალური ქარტია აღიარებს დასაქმებულის უფლებას, მიიღოს გაზრდილი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის გარკვეული გამონაკლისების გათვალისწინებით და ამ უფლების განხორციელება უნდა მოხდეს თავისუფალი ნებით დადებული კოლექტიური შეთანხმების, კანონის ან სხვა შესაბამისი საშუალებით.⁸⁹

ქვეყნის განვითარებასა და ევროპული ინტეგრაციის პროცესების გაძლიერებასთან ერთად, მნიშვნეოვანია სახელმწიფომ აჩვენოს სოციალური ქარტიის მოთხოვნათა შესრულების პოზიტიური დინამიკა და დაიწყოს აუღიარებელ დებულებებთან მიერთების შესაძლებლობებზე დიალოგი. პოლიტიკის ეს ასპექტი მეტად აქტუალურია მას შემდეგ, რაც ძალაში შევიდა ასოცირების შეთანხმება, რადგან ასოცირების შეთანხმებისა და სოციალური ქარტიის ვალდებულებათა ურთიერთთანხვედრის საკითხი პოლიტიკურ და სამართლებრივ კონტექსტში მეტად მნიშვნელოვანი ხდება.⁹⁰

ევროპის სოციალური ქარტიის შესასრულებლად სავალდებულოდ აღიარებული დებულებები რიგ შემთხვევაში სათანადო ფორმითა და შინაარსით ასახულია შრომის კოდექსში. ზოგიერთ შემთხვევაში კი საკითხთა წრის რეგულირება არასრულყოფილია ან საერთოდ არ არის მოცემული. სმკ აწესრიგებს ისეთ საკითხებს რაც სავალდებულოდ არ არის აღიარებული. სოციალური ქარტით სავალდებულოდ არ არის აღიარებული იმ საკითხების მოწესრიგება, რაც სავალდებულოდ შესასრულებლად აღიარებულია ასოცირების შეთანხმებით. აღნიშნული ფაქტის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია დაიწყოს ევროპის სოციალური ქარტიის მიმართ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისობის ფაქტზე ოფიციალური დიალოგი და გადაიხედოს დებულებების აღიარების პოლიტიკა.⁹¹

საქართველო ჯერ კიდევ დიდი გამოწვევების წინაშე დგას ევროპულ სტანდარტებთან სამართლებრივი დაახლოების კუთხით. „დასაქმებულის

⁸⁸ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება #1876-რს, „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის)“ და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე. 01.07.2005, სსმ, 82, 13.07.2005, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>>

⁸⁹ ევროპის სოციალური ქარტია, მე-4(2) მუხლი.

⁹⁰ *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, თბილისი, 2018, 150.

⁹¹ იქვე, 163.

დაცვის მინიმალური სტანდარტი მოიცავს ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა - შრომის უფლება, რომელიც გულისხმობს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე და უკანონოდ გათავისუფლებისას გასაჩივრების უფლებას.⁹² საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მაქსიმალურად უნდა დაუახლოვდეს ევროპული კავშირის შრომის სამართლის ძირითად პრინციპებს. ეს ერთ-ერთი მთავარი გზაა სოციალური სახელმწიფოს ჩამოყალიბების.

X. ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობაში

1. ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება გერმანულ სამართალში

გერმანული კანონმდებლობა არ იცნობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების კანონისმიერ ვალდებულებას. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება შესაძლოა გამომდინარეობდეს ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულებიდან და გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 242-ე მუხლიდან ერთობლივად. 242-ე მუხლიდან გამომდინარე, დასაქმებულს სამოქალაქო ბრუნვის წესების გათვალისწინებით კეთილსინდისიერი ქცევის ვალდებულება ეკისრება და შესაბამისად ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო.⁹³ ზეგანაკვეთური სამუშაოს დავალებისას დამსაქმებელი, უპირველეს ყოვლისა, შეზღუდულია სამუშაო დროის შესახებ გერმანიის კანონის მე-3 მუხლით, რომელიც აწესებს მაქსიმუმ რამდენი საათი შეიძლება იმუშაოს დასაქმებულმა დღეში. ამ კანონის მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სამუშაო დრომ ერთი დღის განმავლობაში არ უნდა გადააჭარბოს 8 საათს. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით კი შესაძლებელია ეს დრო გაიზარდოს 10 საათამდე, თუ 6 თვის განმავლობაში ან 24 სამუშაო კვირის განმავლობაში საშუალო სამუშაო დრო არ აჭარბებს დღეში 8 საათს. უმეტეს შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაოსგაწევის ვალდებულება

⁹² *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბილისი, 2018, 6.

⁹³ *ბაჯიაშვილი მ.*, „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2013, 92.

დაშვებულია კოლექტიური ან საწარმოო შეთანხმებით. თუმცა, ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა სრულდებოდეს ისეთ შემთხვევებში, რომელთა გათვალისწინებაც წინასწარ შეუძლებელია და არა ჩვეულებრივი სამუშაოს ფარგლებში.⁹⁴

სამუშაო დროის 10 საათამდე გაზრდის გამონაკლისის დაშვებით გერმანელმა კანონმდებელმა ფაქტიურად სამუშაო დროის უფრო მოქნილად ორგანიზების შესაძლებლობა შექმნა. თუმცა როგორც ზემოთ აღვნიშნე, ამით არ ხელყო 8 საათიანი სამუშაო დღის ძირითადი პრინციპი. ამ კონტექსტით სამუშაო დღედ ითვლება ყოველი დღე გარდა კვირისა და უქმე დღეებისა. ასე რომ, შაბათიც სამუშაო დღედ მიიჩნევა. რაც შეეხება საეკლესიო დღესასწაულებს, თუ ისინი იმავდროულად არაა გამოცხადებული კანონისმიერ უქმეებად, ჩვეულებრივ ითვლება სამუშაო დღეებად. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ გერმანული დოქტრინის მიხედვით სამუშაო დღე განსხვავდება კალენდარული დღისგან. დასაქმებულის სამუშაო დღე აითვლება სამუშაო დროის დაწყებიდან და მთავრდება 24 საათის შემდეგ, მაშინ როდესაც კალენდარული დღე იწყება 0:00 საათიდან და მთავრდება 24:00 საათზე. მაგალითად, თუ დასაქმებულის სამუშაო დღე დაიწყო კალენდარული დღის 9:00 საათზე, მისი სამუშაო დღე დამთავრდება 24 საათით გვიან, ანუ მომდევნო კალენდარული დღის 9:00 საათზე. დროის ამ მონაკვეთში აკრძალულია 10 საათზე მეტი ხნით მუშაობა დღის მანძილზე. ზემოაღნიშნული წესიდან გამომდინარეობს გერმანულ სამართალში ყოველი დასაქმებულისათვის ინდივიდუალური სამუშაო დღის არსებობა.⁹⁵

კანონით დადგენილი სამუშაო კვირა შედგება 48 საათისგან, თუმცა, ხშირ შემთხვევაში, ის მცირდება 38,5-იდან 35 საათამდე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. სამუშაო დღის შემდეგ 11-საათიანი დასვენება გარანტირებული უნდა ჰქონდეს დასაქმებულს. აკრძალულია ღამით მუშაობა და იგი მხოლოდ მკაცრად განსაზღვრულ შემთხვევებში დაიშვება.⁹⁶

⁹⁴ *კავთარაძე ს.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2013, 105-106.

⁹⁵ *ბაგიაშვილი მ.*, „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2013, 84.

⁹⁶ *მაჯანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 349.

გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ 1957 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დაადგინა პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებებით დაწესებულია წერილობითი ფორმა შრომის ხელშეკრულებისათვის, ფორმის ნაკლის გამო ხელშეკრულების ბათილობა შესაძლებელია, თუმცა, თუ ხელშეკრულების ბათილად ცნობამდე დასაქმებული უკვე ფაქტობრივად ასრულებდა ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებულ მოვალეობას, ბათილობამ წარსულზე არ უნდა იმოქმედოს. წარსულში არსებული შრომითი ურთიერთობა უნდა ჩაითვალოს უნაკლოდ წარმოშობილად.¹⁴ ამგვარი მიდგომაა გავრცელებული ასევე გერმანულ დოქტრინაში. ფორმის ნაკლი ბათილობის წინაპირობად არის მიჩნეული, თუმცა ბათილობა მოქმედებს *ex nunc*.⁹⁷

მაგალითად, თუკი მხარეთა შეთანხმებით მოხდა ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლით დადგენილი აკრძალვის საწინააღმდეგოდ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ასეთი შეთანხმება ბათილია, თუმცა, ზემოთ დასახელებული პრინციპიდან გამომდინარე, უკვე შესრულებული სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი მოთხოვნები ძალაშია ბათილობის საფუძვლის გამოვლენამდე. მომავალში კი უკვე დაუშვებელია ამ ურთიერთობის გაგრძელება. ამგვარი მიდგომაა გავრცელებული ასევე გერმანულ დოქტრინაში.⁹⁸

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. აღნიშნულის საფუძველია შრომითი ურთიერთობის მიმართ გამოსაყენებელი გერმანიის სამოქალაქო კოდექსში განსაზღვრული მომსახურების ხელშეკრულების ნორმა, რომლის მიხედვითაც საზღაური ჩაითვლება უსიტყვოდ შეთანხმებულად, თუ მომსახურება გარემოებათა მიხედვით მხოლოდ საზღაურით არის მოსალოდნელი. რაც შეეხება ტარიფს, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის იმავე მუხლის თანახმად, თუ საზღაურის ოდენობა არ არის

⁹⁷ ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 38.

⁹⁸ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 176.

განსაზღვრული, მაშინ ნიხრის არსებობისას შეთანხმებულად მიიჩნევა სანიხრო საზღაური, ხოლო ნიხრის არარსებობისას – ჩვეულებრივი საზღაური. ამდენად, თუ შრომის ბაზარზე დამკვიდრებული პრაქტიკით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით კონკრეტული სამუშაო კატეგორიისთვის, პროფესიისთვის, პოზიციისთვის დადგენილია ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაზრდილი ტარიფი, აღნიშნული განაკვეთი მიიჩნევა მხარეებს შორის შეთანხმებულად. ნებისმიერ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი არ უნდა იყოს ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციებით განსაზღვრული ნორმირებული განაკვეთის 25-პროცენტთან ზღვარზე ნაკლები.⁹⁹

სამუშაო დროის შესახებ გერმანული კანონის მე-11 პარაგრაფის მე-3 პუნქტის თანახმად, უქმე დღეს მუშაობისათვის, რომელიც თავისთავად სცილდება ჩვეულებრივ სამუშაო დროს და ამიტომ ზეგანაკვეთურად ითვლება, გათვალისწინებულია მისი ანაზღაურება სამუშაოსგან თავისუფალი დღით მომდევნო 8 კვირის განმავლობაში. ეს დებულება ემსახურება დასაქმებულის დაცვას გადატვირთვისგან, რაც შეიძლება გამოიწვიოს ზეგანაკვეთურმა მუშაობამ დასვენების დღეებში. ასევე, დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტია ამავე კანონის მე-14 პარაგრაფის მე-3 პუნქტში ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის მაქსიმალური ლიმიტის დაწესება 48 საათის ოდენობით. ეს მაჩვენებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის გათვალისწინებულია ევროკავშირის სტანდარტებით.¹⁰⁰

2. ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება სხვადასხვა ქვეყნების სამართალში

ამერიკის ფედერალური კანონის რეგულაციები ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით გათვალისწინებულია სამართლიანი შრომის სტანდარტების აქტში (FLSA). აქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ითვლება დასაქმებულის მიერ კვირაში 40 საათს გადაჭარბებული სამუშაო. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის 1,5 ჯერ გაზრდილი ოდენობით. სამართლიანი შრომის სტანდარტების აქტი არ არეგულირებს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების მაქსიმალურ ოდენობას

⁹⁹ იქვე, 210.

¹⁰⁰ Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive, Article 6(2).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=en>

და თავისუფლებას ანიჭებს მხარეებს.¹⁰¹ ანაზღაურების „დაცვის“ ძირითად წყაროდ კვლავ რჩება FLSA. ის განსაზღვრავს მინიმალურ სტანდარტებს. თუმცა ქვეყნებმა შიდა რეგულირებით შესაძლოა, დააწესონ უფრო მაღალი მინიმალური და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ტარიფი. ამერიკის 18 შტატი და კოლუმბია სწორედ ასე მოიქცა მაშინ, როდესაც დანარჩენი ამერიკელი მომუშავეების უფლებები FLSA-თი რეგულირდება. გარდა ამისა, პოლიტიკური მხარდაჭერა მიმართულია იმისაკენ, რომ დასრულდეს „დასაქმებულთა სიღარიბე“. იგი ასევე მიმართულია მინიმალური ანაზღაურების გაზრდისა და უფრო მაღალი საარსებო მინიმუმის დაწესებისკენ. უფლებადამცველები ასევე თვლიან, რომ ფართოდ გავრცელებული აზრი, თითქოს მომუშავეთათვის არასაკმარისი სამუშაო საათებია გამოყოფილი, მიზნად ისახავს დამსაქმებლის მიერ FLSA-თი დაწესებული ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარანტიისაგან თავის არიდებას. უფლებადამცველები ამტკიცებენ, რომ დასაქმებულებს გადაჭარბებული სამუშაო საათების განმავლობაში უწყვეტ მუშაობა შესაბამისი ანაზღაურების გარეშე.¹⁰²

პოსტსაბჭოთა სივრცეში, უმეტესწილად, დაუხვეწავი საკანონმდებლო ბაზის გამო და ასევე შრომითი კოდექსისადმი დამსაქმებელთა უპასუხისმგებლო დამოკიდებულების მიზეზით, ხშირად კანონმდებლობისა და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დარღვევას აქვს ადგილი. პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში განსაკუთრებით შეინიშნება მოქალაქეთა მზაობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისადმი. მაგ., კომპანია HeadHunter-ის მიერ 2019 წელს ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ რუსეთის მოქალაქეთა თითქმის 90% მზად არის ზეგანაკვეთურად იმრომოს, თუ მათზე შესაბამისად იზრუნებს დამსაქმებელი; ხოლო 80% თანახმაა, დროდადრო შეასრულოს ისეთი სამუშაო, რომელიც მის უშუალო მოვალეობებში არ შედის.¹⁰³ 2018 წელს საერთაშორისო კომპანია Hays-ის კვლევამ აჩვენა, რომ იმავე რუსეთში პროფესიონალთა 87 % იძულებულია, ზეგანაკვეთურად იმუშაოს.¹⁰⁴ ასეთი სამუშაოს ანაზღაურებას რუსეთის

¹⁰¹ Overtime Pay, Overview, <https://www.dol.gov/whd/overtime_pay.htm>

¹⁰² მაზანაშვილი მ., „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 381.

¹⁰³ <https://ria.ru/20190419/1552833922.html>

¹⁰⁴ <https://www.e-executive.ru/career/hr-indicators/1988769-87-professionalov-rabotaet-sverhurochno>

ფედერაციის შრომითი კოდექსის 99-ე სტატია არეგულირებს¹⁰⁵, რომელშიც მითითებულია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე დასაქმებულის წერილობითი ნებართვა უნდა არსებობდეს. თუმცა ზემოთ მითითებული კვლევის თანახმად, გამოკითხულთა უმეტესობა მიიჩნევს, რომ ისინი წერილობითი ნებართვის გარეშეც მუშაობენ, მათ სათანადოდ არ უხდებიან და მათი უფლებები ირღვევა.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოყენების პრაქტიკა ფართოდაა გავრცელებული მსოფლიოში. ევროკავშირის ქვეყნებში საშუალოდ სამიდან ორ დასაქმებულს უწევს ზეგანაკვეთურად მუშაობა წლის განმავლობაში. ევროკავშირის ქვეყნებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოყენების მაჩვენებელი როგორც წესი მერყეობს 61-დან 74 პროცენტამდე. აღსანიშნავია, რომ საფრანგეთში, გერმანიაში, ირლანდიასა და ნიდერლანდებში უფრო ხშირია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაქმებულის მხრიდან, ვიდრე სამხრეთ(გარდა იტალიის და მალტის), ცენტრალურ და აღმოსავლეთ(გარდა ჩეხეთის) ევროპის ქვეყნებში.¹⁰⁶

ზეგანაკვეთური სამუშაო ასევე ჩვეულებრივი მოვლენაა ევროკავშირის გარეთ მდებარე განვითარებულ ქვეყნებში. მაგალითად, ავსტრალიაში ხანგრძლივ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულების რაოდენობის მაღალი მაჩვენებელია. დასაქმებულების 38 პროცენტი ჩვეულებრივ მუშაობს „დამატებით საათებს ან ზეგანაკვეთურად“. ასევე, იაპონიაში დასაქმებულების 54,2 პროცენტი „ხშირად“ მუშაობს ზეგანაკვეთურად და სხვა 33,7 პროცენტი დრო და დრო აკეთებს ამას. სინამდვილეში, იაპონიაში ზეგანაკვეთური სამუშაო იმდენად საყოველთაოა, რომ არსებობს ტერმინი, „კაროში“, რომელიც ნიშნავს ზედმეტი მუშაობისგან სიკვდილს.¹⁰⁷

2013 წლის 31 იანვარს ბელგიამ აირჩია ზეგანაკვეთურის ლიმიტის გაზრდა, რითიც მიზანმიმართულ სხვა ევროპულ ქვეყნებს. დამსაქმებლები და სავაჭრო კავშირები შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური საათების კვარტალური ლიმიტის 65-იდან 76 საათამდე გაზრდაზე და წლიურისა – 91 საათამდე. 91-საათიანი ლიმიტის გადაცილების პროცედურა უფრო მოქნილი გახდება. დასაქმებულები მიიღებენ ზეგანაკვეთური საათების განრიგს და ანაზღაურების ყოველთვიურ მცოცავ გრაფიკს, ასევე მათ შეეძლება,

¹⁰⁵

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ff4c79fea2e01934abc407be13af36cc7a15054c/

¹⁰⁶ *International Labour Organization, Working time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011) Geneva, 2011, 43.*

¹⁰⁷ იქვე, 43.

არჩევანი გააკეთონ ანაზღაურებასა (150% ან 200%) და დასვენებას შორის, თუ კოლექტიური შეთანხმებით სხვა რამე არ არის გათვალისწინებული.¹⁰⁸

ამ მხრივ საინტერესო ნაბიჯები გადაიდგა სლოვაკეთშიც. 2012 წლის 22 აგვისტოს სლოვაკეთის მთავრობამ დაიწყო კანონპროექტზე მუშაობა, რომელიც ზეგანაკვეთურ სამუშაოსაც ეხებოდა და 2013 წლის პირველი იანვრიდან ამოქმედდა იგი შემდეგი სახით: შრომის კოდექსის 97-ე, VII მუხლის მიხედვით, დასაქმებულებს შეიძლება მოეთხოვოთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება კალენდარული წლის განმავლობაში არა უმეტეს 150 საათსა. თუმცა შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს 250 საათამდე ზეგანაკვეთური სამუშაო პერიოდი. 2013 წლის ანგარიშში კომიტეტი შეშფოთებული იყო ამ ცვლილებებით (№257 აქტი), რადგან კოდექსში არ არსებობდა ისეთი დებულება, რომელიც გამორიცხავდა დასაქმებულისაგან მეტისმეტ ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოთხოვნას წელიწადის გარკვეული პერიოდების განმავლობაში. არ არსებობდა დათქმა, რომ 400 საათი თანაბრად უნდა გადანაწილებულიყო წლის თითოეულ კვირაზე.¹⁰⁹ დღეის მდგომარეობით, სლოვაკეთის შრომის კანონმდებლობაში ამ საკითხზე ცვლილებები არ შესულა და კვლავ 400 საათი განისაზღვრება ყოველგვარი დათქმის გარეშე.¹¹⁰

დანიში სამუშაო საათები ძირითადად კოლექტიური ხელშეკრულებებით რეგულირდება. 1990 წლიდან დანიში სტანდარტული სამუშაო კვირა შედგენს 37 საათს, შესაბამისად დაცულია ევროკავშირის დირექტივის დათქმა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტი არ აჭარბებს 48 საათს. 37 საათს გადაჭარბებული ნებისმიერი სამუშაო შეიძლება შეიკრიბოს საათობრივად და ანაზღაურდეს მთლიანი დასვენების დღეებით, 6 თვის განმავლობაში. ასევე, დანიის შრომითი კანონმდებლობის თანახმად, სისტემატური ზეგანაკვეთური სამუშაო დაშვებულია არაუმეტეს 5 საათით კვირაში და 1 საათით დღეში. რაც შეეხება ანაზღაურებას, ამის შესახებ საინტერესო დათქმაც კანონში. ანაზღაურება იცვლება იმის მიხედვით, სამუშაო დღის შემდეგ შესრულებული ეს იქნება პირველი, მეორე თუ მომდევნო საათი ზეგანაკვეთური სამუშაოსი. შესაბამისად, თუ

¹⁰⁸ *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 366.

¹⁰⁹ იქვე, 367.

¹¹⁰ *Accace*, Labour Law and Employment in Slovakia - 2019 Guide, 2019, 9, <<https://accace.com/wp-content/uploads/2018/02/2019-01-Labour-Law-and-Employment-Slovakia-EN-compressed.pdf>>

დასაქმებული სამუშაო დღის შემდეგ ორ საათს იმუშავენ, მეორე საათი უფრო დიდი თანხით უნდა ანაზღაურდეს, ვიდრე პირველი.¹¹¹

რუმინეთში სამუშაო დრო რეგულირდება კანონებით, კერძოდ რუმინეთის შრომის კოდექსით. შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით(მუხლი 114(1)). სტანდარტული სამუშაო დრო შეადგენს დღეში 8 საათს და კვირაში 40 საათს. რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, 40 საათს ზემოთ ნამუშევარი დრო ითვლება ზეგანაკვეთურად. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს დამატებითი დასვენების დღეებით ერთი თვის განმავლობაში. თუ ეს არ არის შესაძლებელი, ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს თანხობრივი ანაზღაურება საათობრივი განაკვეთის არნაკლებ 75 პროცენტის ოდენობით. კოლექტიური ხელშეკრულებით მხარეებს აქვთ უფლება, შეთანხმდნენ კანონისგან განსხვავებულ პირობებზე.¹¹²

ზემოაღნიშნული ქვეყნებისა და საქართველოსაგან განსხვავებით რეგულირდება საფრანგეთში შრომითი საათები: ჩვეულებრივი სამუშაო დრო საფრანგეთში თითქმის ყველა დასაქმებულისათვის შეადგენს 35 საათს კვირაში. რაც შეეხება ზედა ზღვარს, დამსაქმებელს არ შეუძლია, ამუშაოს დასაქმებული 10 საათზე მეტი ხნით დღეში და 44 საათზე მეტი ხნით კვირაში 12 კვირის განმავლობაში, ხოლო კონკრეტულ კვირაში 48 საათზე მეტით. ამასთანავე, დასაქმებული უფლებამოსილია, არ გააგრძელოს მუშაობა, თუ გადაბმულად 6 საათის განმავლობაში არ მიეცა 20-წუთიანი შესვენება. საფრანგეთის შრომის კოდექსში გათვალისწინებულია განსხვავებული რეგულაცია მენეჯერების სამუშაო საათებთან მიმართებით; მათ ეძლევათ საშუალება, დადონ შრომითი ხელშეკრულება, სადაც გათვალისწინებული იქნება სამუშაო საათების ოდენობა თვის ან წლის მიხედვით.¹¹³ 2016 წელს საფრანგეთის შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები, რომლის თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 8 საათიანი სამუშაო დღის შემდეგ პირველ ერთ საათში განისაზღვრა ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 25 პროცენტით

¹¹¹ Anxo D., Karlsson M., Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis, International Labour Organization, Geneva, 2019, 14, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_663072.pdf>

¹¹² იქვე, 15.

¹¹³ მაზანაშვილი მ., „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 348.

გაზრდილი ოდენობით, ხოლო მომდევნო საათის ანაზღაურება - 50 პროცენტით გაზრდილი ოდენობით.¹¹⁴

მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება. ხშირად ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება თანამშრომლის ჯამური ხელფასის ელემენტია. ასეთი შემთხვევები გვხვდება, მაგალითად, ჩინეთში, ჩეხეთის რესპუბლიკაში, კორეასა და მექსიკაში. ზეგანაკვეთური სამუშაო ხშირად არ ანაზღაურდება ფულადი სახით. ევროპული კავშირის ქვეყნებში დაწესებულებების 35% ანაზღაურებას გასცემს ფულით, ხოლო 23 % – დასვენების („Time off“) ფორმით. 37% იყენებს კომპენსაციის ორივე ფორმას. თუმცა დაწესებულებების 4% საერთოდ არ ანაზღაურებს მას. ეს შემთხვევა გვხვდება დაწესებულებებში, სადაც „მაღალკვალიფიციურ პოზიციებზე“ დიდი ოდენობით პირები არიან დასაქმებული. მაგალითად, შეერთებულ შტატებში შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს ათავისუფლებს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისაგან ე.წ. „თეთრსაყელოანი“ („white-collar“) დასაქმებულების შემთხვევაში. შეშფოთებას იწვევს განვითარებად ქვეყნებში არსებული მდგომარეობა, სადაც დამსაქმებელი ვალდებულია, აანაზღაუროს ზეგანაკვეთური სამუშაო, მაგრამ დასაქმებული მაინც არ იღებს ანაზღაურებას. ამ შემთხვევაში დასაქმებულნი არიან დაუცველ მდგომარეობაში, რადგან იძულებული არიან, იმუშაონ ზეგანაკვეთურ საათებშიც, რათა მინიმალური ხელფასი გამოიმუშაონ და საარსებო წყარო არ დაკარგონ.¹¹⁵

სტანდარტული სამუშაო კვირა უკრაინაში 40 საათს შეადგენს. უფრო მოკლე სამუშაო კვირა დგინდება არასრულწლოვნისთვის, ან იმ დასაქმებულთათვის რომლებიც სახიფათო და მავნე პირობებში მუშაობენ. 40 საათზე მოკლე სამუშაო კვირა ასევე შეიძლება განისაზღვროს კოლექტიური ხელშეკრულებით. სტანდარტული სამუშაო დროის ზემოთ შესრულებული ნებისმიერი სამუშაო ჩაითვლება ზეგანაკვეთურად და დამსაქმებელს მისი შესრულების მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში. წლის განმავლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტია 120 საათი და დასაქმებულს არ შეიძლება მოეთხოვოს ზეგანაკვეთურად 4 საათზე მეტი მუშაობა ორი თანმიმდევრული დღის განმავლობაში. აკრძალულია ორსული ქალების, 3

¹¹⁴ <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/france-new-rules-on-working-time-enter-into-force>>

¹¹⁵ *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 384.

წლამდე ასაკის ბავშვის დედების, არასრულწლოვნების, საშუალო სკოლასა და პროფესიულ-ტექნიკურ სასწავლებელში სარეგისტრირებული დასაქმებულების ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 200 პროცენტით გაზრდილი ოდენობით შესაბამისი დასაქმებულისთვის. სამუშაოს ტიპის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები შესაძლოა შეთანხმდნენ არასტანდარტულ სამუშაო კვირაზე, როდესაც სამუშაო არ არის ყოველდღიურად წინასწარ განსაზღვრული. ამ შემთხვევაში დასაქმებულმა შეიძლება შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე (ზემოაღნიშნული ლიმიტის დაცვით), ხოლო სანაცვლოდ მიეცეს დამატებითი ანაზღაურებადი წლიური შვებულება.¹¹⁶

ესპანეთში სამუშაო დრო როგორც წესი რეგულირდება კანონებით, თუმცა სამუშაო დღის ხანგრძლივობაზე შეიძლება მხარეები თავად შეთანხმდნენ კოლექტიური ან ინდივიდუალური ხელშეკრულებით. ესპანეთის დასაქმებულთა უფლებების შესახებ კანონით სტანდარტულ სამუშაო კვირად წლის განმავლობაში დადგენილია საშუალოდ 40 საათი. ნებისმიერი შრომა, რომელიც აჭარბებს ნორმირებულ სამუშაო დროს, ჩაითვლება ზეგანაკვეთურად. ამ შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება განისაზღვრება კოლექტიური ან ინდივიდუალური ხელშეკრულებით. თუ არ არის გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, მაშინ დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო ნამუშევარი საათების პროპორციულად. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა იყოს ნებაყოფლობითი და წლიურად არ უნდა აღემატებოდეს 80 საათს, გარდა უკიდურესი აუცილებლობით გამოწვეული გამონაკლისებისა.¹¹⁷

დიდ ბრიტანეთში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ძირითადად რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულებით. 1998 წლის კანონის სამუშაო დროის რეგულირების შესახებ, მე-4 მუხლის თანახმად, მიყოლებით ნებისმიერი 7 დღის განმავლობაში ნამუშევარი საათების რაოდენობამ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, არ უნდა გადააჭარბოს 48 საათს.

¹¹⁶ *Baker & McKenzie*, *Employment in Ukraine*, *The Global Employer*, Focus on Ukraine, 2014, 7, <https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2014/12/the-global-employer-focus-on-ukraine/files/read-publication/fileattachment/bk_employment_globalemployerukraine_dec14.pdf>

¹¹⁷ *Anxo D., Karlsson M.*, *Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis*, International Labour Organization, Geneva, 2019, 15, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_663072.pdf>

თუმცა, ამავე კანონის მე-5 მუხლი განმარტავს, რომ 48 საათიანი ლიმიტი არ არის სავალდებულო, თუ მხარეები წერილობით სხვა პირობაზე შეთანხმდებიან. თუ დასაქმებული თანახმაა სისტემატურად შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, ეს საათები ჩაითვლება როგორც სტანდარტული სამუშაო დრო. კანონით არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხელფასის გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურება. გამონაკლისის სახით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება შეიძლება გაიზარდოს თუ ხელფასი ვერ აკმაყოფილებს მინიმალური ხელფასის სტანდარტებს და საკმაოდ დაბალია.¹¹⁸

XI. დასკვნა

ნებისმიერი სახელმწიფოსთვის შრომითი ურთიერთობების ეფექტიანი რეგულირება ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს, რადგან ამ სფეროს კარგად ფუნქციონირებაზეა მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებული ეკონომიკური წინსვლა და ადამიანთა კეთილდღეობა. ეს თემატიკა აქტუალურია და იგი ზეგავლენას ახდენს როგორც ინდივიდუალურად ყველა დასაქმებულზე, ისე დამსაქმებელზეც, ვინც დაინტერესებულია სამუშაოს შესრულებით. მნიშვნელოვანია სახელმწიფო სათანადოდ იცავდეს საკუთარი მოქალაქეების უფლებებს შრომით სამართლებრივ ჭრილში, რათა თითოეულ მოქალაქეს ჰქონდეს ღირსეული შრომის პირობები და დაცული იყოს დამსაქმებლის თვითნებობისგან.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკა განასხვავებს შრომით ურთიერთობას სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. ეს განსაკუთრებულობა თავს იჩენს მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობაში, რომლის სუბიექტები არიან დასაქმებული და დამსაქმებელი. კერძო სამართლისათვის ფუძემდებლური, მხარეთა თანასწორობის პრინციპი ხელშეკრულების დადების მომენტიდან გარკვეულ მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული ექცევა დამქირავებლის ნების ზეგავლენის ქვეშ, დამოკიდებული ხდება მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ ორგანიზაციულ პირობებზე.¹¹⁹

¹¹⁸ იქვე, 16.

¹¹⁹ ადემიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ჯეპლაკის საქმიანობა“, ქართული სამართლის მიმოხილვა, ტომი 6, #1, 2003, გვ. 10.

შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულთა დაცვას და ინტერესთა ბალანსის მიღწევას ასევე ართულებს ის გარემოება, რომ დასაქმებულები არ არიან სათანადოდ ინფორმირებული საკუთარი შრომითი უფლებებისა და მათი დაცვის საშუალებების შესახებ. აუდიტის შედეგად გამოვლინდა, რომ შრომით უფლებებთან დაკავშირებით მოსახლეობის ინფორმირების მიზნით სამინისტროს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები არ არის საკმარისი დასახულ მიზანთან მიმართებაში.¹²⁰

დამსაქმებელი გონივრული, შემზღვეველი ნორმებითაა შებოჭილი, რათა აცილებულ იქნეს ტოტალური უსამართლობა და სხვისი შრომის ექსპლუატაცია, რაც შეუთავსებელია დემოკრატიული სახელმწიფოს საწყისებთან. რადგან აპრიორი ითვლება, რომ სამართლებრივად დასაქმებული უფრო ცუდ მდგომარეობაში იმყოფება, ვიდრე დამსაქმებელი; შრომის სამართალი აპელირებს სოციალური დაცვის ღონისძიებებზე აკეთებს და იგი მის ბაზისადაა მიჩნეული.¹²¹

ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტის გაუთვალისწინებლობა კანონმდებლობაში დასაქმებულს აყენებს ცუდ მდგომარეობაში. დამსაქმებელს თავის მხრივ შესაძლებლობა ეძლევა დასაქმებული ხანგრძლივად დაასაქმოს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. ქვეყანაში არსებული რთული სოციალური პირობების ფონზე, დასაქმებული იძულებული ხდება დათანხმდეს მოცემულ პირობებზე, რაც შემდგომ მის ჯანმრთელობას ზიანს მიაყენებს, ცხოვრების ხარისხსა და შრომისუნარიანობაზე უარყოფითად იმოქმედებს.

2015 წლის „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველოს“ საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვის¹²² შედეგების მიხედვით, დასაქმებულთა თითქმის თანაბარი რაოდენობა დაქირავებული მუშაკია კერძო სექტორში ან საჯარო მოხელეა (ან სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებულ ორგანიზაციაშია დასაქმებული.) 13% თვითდასაქმებულია, 5%-ს საკუთარი ბიზნესი აქვს, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებულთა წილი კი 3%-ია. დაქირავებულ მუშაკთა 78% აღნიშნავს, რომ უკანასკნელი ექვსი თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაო არ გაუწევია, 7% კი ზეგანაკვეთურად თითქმის

¹²⁰ სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017, 5.

¹²¹ სურმაგა თ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, სტუდენტური სამართლებრივი ჟურნალი, თბილისი, 2011, 67.

¹²² <<https://www.transparency.ge/ge/blog/zeganakveturi-samusho-nakhevarze-mets-ar-unazghaurdeba>>

ყოველდღე მუშაობს. ასეთ შემთხვევებში, ზეგანაკვეთური შრომა 62%-ს არ უნაზღაურდება, 22%-ს ყოველთვის უნაზღაურდება, დანარჩენს კი პერიოდულად.

2013 წელს ზეგანაკვეთურად გამოკითხულთა 50% მუშაობდა, 20% კი თითქმის ყოველდღე, ან კვირაში ერთხელ ან ორჯერ მაინც. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მაჩვენებელი 2013 წლის შემდეგ არ შეცვლილა. გამოკითხულთა 62% მაშინაც მიუთითებდა, რომ ზეგანაკვეთური შრომა არ უნაზღაურდება.

ბოლო რამდენიმე წელია საქართველოში მასობრივმა პროტესტებმა იმატა სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, რადგან ბევრ დაწესებულებაში დასაქმებულები მუშაობენ ისეთ შრომით პირობებში, რაც არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ ნორმებს და ადამიანისთვის კონსტიტუციით გარანტირებულ ფუნდამენტურ უფლებებს. სუპერმარკეტ „იოლსა“ და „ფრესკოში“ დასაქმებულები აპროტესტებდნენ დამსაქმებლის მიერ დადგენილ არაადეკვატურ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. მათ არ უნაზღაურდებოდათ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო. იოლის შემთხვევაში, ცვლებით დადგენილი განრიგით, დასაქმებულებს მუდმივად უწევდათ ზეგანაკვეთური შრომის გაწევა. „იოლის“ მოლარე-კონსულტანტები კვირაში ფაქტობრივად 60 საათს მუშაობდნენ და ეს კანონიერად ითვლებოდა, რადგან ამას მოქმედი კანონმდებლობა არ ზღუდავს.¹²³

როგორც ნაშრომშია განმარტებული, იაპონია განსაკუთრებით გამოირჩევა დასაქმებულების მიერ ხანგრძლივი ზეგანაკვეთური სამუშაოს სისტემატურად შესრულების პრაქტიკით. იაპონიაში ჩატარებული კვლევებით დადგინდა, რომ ხანგრძლივი სამუშაო დღე იწვევს დანაკარგს და ადამიანური კაპიტალის არასაკმარის ხარჯვას. ხანგრძლივი მუშაობა ასევე დასაქმებულებს ხელს უშლის, სამუშაო შეუთავსოს პირად ცხოვრებას. ასევე, ხელს უშლის საზოგადოებაში როგორც მრავალფეროვნების ისე ინოვაციების დანერგვას და წინსვლას. სისტემატურ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს უარყოფითი გავლენა აქვს დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ იაპონია საჭიროებს სამუშაო საათების რეგულირებას, რადგან ზეგანაკვეთური სამუშაო იმდენად უკონტროლო გახდა, რომ ზოგჯერ ის ფატალურად სრულდება.¹²⁴

¹²³ <<http://liberali.ge/articles/view/4150/legaluri-shromiti-eqspluatatsia>>

¹²⁴ Ono H., Why Do the Japanese Work Long Hours? Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan, Japan Labor Issues, vol.2, no.5, 2018, 37-38.

იაპონიის მაგალითი ცხადყოფს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რეგულირება ქვეყნის განვითარებისთვის და ადამიანთა კეთილდღეობისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. ზღვარგადასული ზეგანაკვეთური მუშაობა არ წაადგება არც ქვეყნის ეკონომიკას და მითუმეტეს არც დასაქმებულს.

ამერიკის პრეზიდენტმა ფრანკლინ რუზველტმა ე.წ. დიდი დეპრესიის¹²⁵ დროს უმუშევრობასთან საბრძოლველად, სამუშაო დროის გაზრდის ნაცვლად მისი შემცირება და დასაქმებულთა რაოდენობის გაზრდის მეთოდი გამოიყენა. შედეგან სამუშაო კვირა შემცირდა 36 საათამდე და ქვეყნის ეკონომიკამ ზრდა დაიწყო, ასევე შემცირდა უმუშევრობის მაჩვენებელიც.¹²⁶ მოცემული ფაქტი მოწმობს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო მჭიდრო კავშირშია ქვეყნის ეკონომიკასთან და მისი რეგულირება არ უქმნის საფრთხეს ეკონომიკურ ზრდას, როგორც სკეპტიკოსებს მიაჩნიათ.

საქართველომ 2014 წელს ასოცირების შეთანხმების ხელმოწერით გარკვეული ვალდებულებები აიღო შრომის კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შრომის სამართალი, შესაბამისობაში მოყვანასთან დაკავშირებით. ევროკავშირის 2003/88/EC დირექტივა განსაზღვრავს კვირაში მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობას 48 საათის ოდენობით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. ნორმის ეს დებულება შემუშავებულია ყველა იმ ფაქტორის გათვალისწინებით, რომელიც ხელს უწყობს დასაქმებულის უფლებების დაცვას. ასევე, ევროპის სოციალური ქარტია აღიარებს დასაქმებულის უფლებას, მიიღოს გაზრდილი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის.

ამ ეტაპზე საქართველო დიდი გამოწვევების წინაშე დგას და მან უნდა შეიმუშაოს ევროპული სტანდარტების შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა. ეს ხელს შეუწყობს ქვეყანაში შრომითი უფლებების უკეთ დაცვას და საქართველოს ევროინტეგრაციის პროცესის დაჩქარებას.

შრომის კოდექსის კიდევ ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ზოგადი წესი. აუცილებელია მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ზუსტი განსაზღვრა. ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით,¹²⁷ არ არის

¹²⁵ მასიური გლობალური ეკონომიკური ვარდნა, რომელიც გრძელდებოდა 1929 წლიდან დაახლოებით 10 წლის განმავლობაში.

¹²⁶ Martorana P. V. and Hirsch P. M., THE SOCIAL CONSTRUCTION OF "OVERTIME", 2001, 174.

¹²⁷ სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილი.

საკმარისი დასაქმებულის უფლებების დასაცავად. დამსაქმებელს შეუძლია პირობითად 1 პროცენტით გაზარდოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, რათა არ გადაიხადოს ზედმეტი თანხა. კანონში არ არსებობს კონკრეტული დათქმა, რამდენი პროცენტით უნდა გაიზარდოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება. სშკ-ით დასაწყისისთვის, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება შესაძლოა დადგინდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის სულ მცირე 25 პროცენტით გაზრდილი ოდენობით. როგორც ნაშრომშია აღნიშნული, ეს წესი შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციით დადგენილ სტანდარტებს.

ყველაფერთან ერთად, მნიშვნელოვანია თითოეული მოქალაქე კარგად იცოს ინფორმირებული რა უფლებებით სარგებლობს იგი დამსაქმებელთან ურთიერთობისას და მეორეს მხრივ დამსაქმებელი ვალდებულია დაიცვას შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმები.

სპეციფიკურ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთათვის სტანდარტული სამუშაო კვირა განისაზღვრება 48 საათით.¹²⁸ პრაქტიკიდან ჩანს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო ამ შემთხვევაში აითვლება კვირაში 48 საათიანი მუშაობის შემდგომ. მოცემული დათქმა დისკრიმინაციულია და სასურველია, სპეციფიკურ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთათვის შემუშავდეს 40 საათიანი სამუშაო კვირა, ან სულ მცირე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა დაიწყოს 40 საათის შემდეგ.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში მწვავედ დგას იმის საჭიროება, რომ შრომის კოდექსით მოწესრიგდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარი და ანაზღაურების ოდენობა. მნიშვნელოვანია საქართველოს მხრიდან ევროკავშირის 2003/88/EC დირექტივის დათქმების შრომით კანონმდებლობაში იმპლემენტირება. შრომის კოდექსით უნდა განისაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტი როგორც სამუშაო კვირის განმავლობაში, ისე წლიურად. ამ ნორმების დეფიციტი არ შეესაბამება ევროპულ სტანდარტებს, დასაქმებულს ტოვებს დაუცველს და დამსაქმებელს, ისედაც ძლიერ მხარეს უფრო მეტად აძლიერებს.

ზეგანაკვეთური შრომისათვის რეგულაციების შემოღება დადებითად აისახება დასაქმებულის ინტერესებზე. საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციები და არსებული პრაქტიკა ცხადყოფს დასაქმებულთათვის კანონით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რეგულირების დაწესების უპირატესობას. საქართველო, ამ მხრივ, ჩამორჩება პოზიტიურ

¹²⁸ სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

ტენდენციას, ვინაიდან კანონმდებელმა მხარეთა ავტონომიის პრინციპი უფრო მაღლა დააყენა, ვიდრე დასაქმებულის ინტერესების დაცვა. საზღვრების დაწესება პირდაპირ დაკავშირებულია დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვასთან, ვინაიდან ფინანსურად შესაძლებელია მომგებიანიც კი იყოს მომეტებული ზეგანაკვეთური საათები დასაქმებულისათვის, თუმცა მისი ჯანმრთელობისთვის საზიანო.

კანონმდებლობა უშვებს, რომ დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ნორმად გადააქციოს. ამის საპირწონედ კი არ არსებობს მექანიზმი, რომელიც დაიცავდა დასაქმებულს სამუშაოს განუსაზღვრელი ვადით შესრულებისაგან. აუცილებელია, საქართველომ გაიზიაროს ევროპის ქვეყნების გამოცდილება და დააწესოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობის მაქსიმალური ლიმიტი და მისი ანაზღაურება.

თუმცა, ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა ეს ცვლილება აზრს მოკლებული იქნება, თუ არ იარსებებს მისი აღსრულების მექანიზმი. აუცილებელია შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებების გაფართოება, რათა ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში მას შეეძლოს სათანადო ღონისძიებების გატარება. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველომ 2014 წელს ასოცირების შეთანხმების ხელმოწერით გარკვეული ვალდებულებები აიღო შრომის კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანასთან დაკავშირებით. ევროკავშირის 2003/88/EC დირექტივის დათქმების და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების გათვალისწინება ბიძგია ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ოდენობის განსაზღვრისა და ანაზღაურების ოდენობის დადგენისათვის.

ბიბლიოგრაფია

ქართულენოვანი

1. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), კვლევა „შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში“, თბილისი, 2017.
2. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), შრომის ინსპექტირების ეფექტური მექანიზმის შექმნის აუცილებლობა, თბილისი, 2016.
3. ადამიანის უფლებები და მართლმსაჯულება საქართველოში: საზოგადოების დამოკიდებულება და ინფორმირებულობა, კვლევის საბოლოო ანგარიში, მომზადებულია „ეისითის“ მიერ ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, თბილისი, 2017.
4. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) და მწვანე ალტერნატივა, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015.
5. ადეიშვილი ლ./კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, თბილისი, (6) 2003.
6. ბაჯიაშვილი მ., „სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან“, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული II, თბილისი, 2013, 75-103.
7. ზეინაშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, თბილისი, 2013.
8. ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის პრობლემები მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები და მათი დაძლევის გზები, თბილისი, 2015.

9. *მაზანაშვილი მ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 342-392.
10. *მაისურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშკიძე გ.*, ევროკავშირის კერძო სამართალი გადაწყვეტილებები და მასალები, თბილისი, 2018.
11. *ქორქოლიანი ლ.*, „შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ქრილში“, სამართლის ჟურნალი #1, თბილისი 2017, 84-101.
12. *სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი*, რეკომენდაციები საქართველოს შრომის კოდექსთან დაკავშირებით, თბილისი, 2008.
13. *საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება*, თქვენი შრომითი უფლებები, თბილისი, 2013.
14. *სახელმწიფო აუდიტის სამსახური*, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები, ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში, თბილისი, 2017.
15. *სურმავა თ.*, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, სტუდენტური სამართლებრივი ჟურნალი, თბილისი, 2011.
16. *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018.
17. *ქვეთარაძე ს.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2013, 103-115.
18. *ქარდავა ე.*, სამართლებრივი დაახლოება Legal Approximation სახელმძღვანელო პრინციპები, საჯარო მოხელის სამაგიდო ბროშურა, თბილისი, 2017.
19. *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ქრილში, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018.

20. *ქარდავა ე.*, „შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე“, სამართლის ჟურნალი #1, თბილისი, 2016, 148-161.
21. *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017.
22. *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017.
23. *ჩაჩავა ს.*, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014.
24. *ძამუკაშვილი დ.*, შრომის სამართალი (მეორე გადამუშავებული გამოცემა), თბილისი, 2009.

უცხოურენოვანი

25. *Accace*, Labour Law and Employment in Slovakia - 2019 Guide, 2019, 9. <<https://accace.com/wp-content/uploads/2018/02/2019-01-Labour-Law-and-Employment-Slovakia-EN-compressed.pdf>>
26. *Anxo D., Karlsson M.*, Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis, International Labour Organization, Geneva, 2019. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_663072.pdf>
27. *Bagdikian B.*, The media monopoly, 6th ed., Boston, Beacon Press, 2000.
28. *Baker & Mckenzie*, Employment in Ukraine, The Global Employer, Focus on Ukraine, 2014. <https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2014/12/the-global-employer-focus-on-ukraine/files/read-publication/fileattachment/bk_employment_globalemployerukraine_dec14.pdf>

29. *Dahlgren A.*, Work Stress and Overtime Work – Effects on Cortisol, Sleep, Sleepiness and Health, Stockholm, 2006.
<<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:189939/FULLTEXT01.pdf>>
30. *Herman E. S., Chomsky N.*, Manufacturing Consent, Pantheon Books, New York, 2002.
31. *International Labour Organization*, Developing with Jobs. World of Work Report, Geneva, 2014.
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf>
32. *International Labour Organization*, Working time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011) Geneva, 2011.
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161734.pdf>
33. *Martorana P. V. and Hirsch P. M.*, THE SOCIAL CONSTRUCTION OF “OVERTIME”, 2001. <http://paulmartorana.com/wp-content/uploads/2011/09/Martorana_Hirsch_2001.pdf>
34. *Ono H.*, Why Do the Japanese Work Long Hours? Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan, Japan Labor Issues, vol.2, no.5, 2018.
<<https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/005-03.pdf>>
35. *Virtanen M., Stansfeld S. A., Fuhrer R., Ferrie J. E., Kivimäki M.*, Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study, Rome, 2012.
<<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0030719#s3>>

სასამართლო გადაწყვეტილებები

36. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ას-941-891-2015 გადაწყვეტილება, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება.

37. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 დეკემბრის №ას-420-400-2015 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 თებერვლის განჩინება.
38. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 აპრილის №ას-18-18-2014 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 12 ნოემბრის განჩინება.
39. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 აპრილის №ას-223-223-2018 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება.