



ზებანაკვეთური ურთვა საქართველოში

მშრომელთა გამოცდილება და სამართლებრივი ანალიზი



სოციალური
სამართლიანობის
ცენტრი

ზეგანაკვეთური შრომა საქართველოში
მშრომელთა გამოცდილება და სამართლებრივი
ანალიზი

სოციალური სამართლიანობის ცენტრი

თბილისი, 2023



დოკუმენტი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის (OSGF) მიერ მხარდაჭერილი პროექტის – „ღირსეული შრომის ანაზღაურებისა და ხელმისაწვდომი საცხოვრისის ადვოკატირება“ – ფარგლებში. მასში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა, არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

ხელმძღვანელი: თათული ჭუბაბრია, სალომე შუბლაძე

მკვლევრები: ეკო მამალაძე, ომარ გორდეზიანი

რედაქტორი: ნინო კალატოზიშვილი

ყდის დიზაინი: სალომე ლაცაბიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალის გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ორგანიზაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ციტირების წესი: სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, ეკო მამალაძე, ომარ გორდეზიანი, „ზეგანაკვეთური შრომა საქართველოში: მშრომელთა გამოცდილება და სამართლებრივი ანალიზი“, 2023

© სოციალური სამართლიანობის ცენტრი

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო

ტელ: +995 032 2 23 37 06

<https://socialjustice.org.ge/>

info@socialjustice.org.ge

<https://www.facebook.com/socialjustice.org.ge>

სარჩევი

შესავალი	4
მეთოდოლოგია.....	4
ზეგანაკვეთური შრომის საკანონმდებლო მოწესრიგება	6
სამუშაო გრაფიკი და ზეგანაკვეთური შრომა – მშრომელთა გამოცდილების ანალიზი	9
შრომის ინსპექციის პრაქტიკა	13
საერთო სასამართლოების პრაქტიკა	18
ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფი	19
მტკიცების ტვირთის გადანაწილება მხარეებს შორის	21
დასკვნა	22

შესავალი

საქართველოში შრომის უფლებების დაცვის მიმართულებით ბოლო წლებში მნიშვნელოვან წინგადადგმულ ნაბიჯად მიიჩნევა შრომის კანონმდებლობის რეფორმა, რომელმაც, ერთი მხრივ, ნაწილობრივ გააუმჯობესა უფლებრივი გარანტიები, ხოლო, მეორე მხრივ, შექმნა ინსტიტუციური საფუძვლები შრომითი უფლების დაცვაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის გასაძლიერებლად. თუმცა, რიგი პოზიტიური ცვლილებების მიუხედავად, რომელთა შორის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნების განსაზღვრაც იყო, სამწუხაროდ, რეფორმას არ მოუცავს ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება და მინიმალური ხელფასი.

შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მხრივ არსებულ გამოწვევებსა და მისი მოგვარების აუცილებლობაზე უკვე წლებია, საუბრობენ. თავდაპირველად, შრომის რეფორმის ფარგლებში კანონმდებლობით უნდა დადგენილიყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მინიმალური ზღვარი, კერძოდ – ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 125%, თუმცა, საბოლოოდ, პარლამენტში მეორე მოსმენით განხილვის ეტაპზე პროექტიდან აღნიშნული ჩანაწერი ამოიღეს¹. შედეგად, არსებული საკანონმდებლო რეგულირება არ განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალურ ზღვარს და მხოლოდ მიუთითებს, რომ ზეგანაკვეთური საათები გაზრდილი ოდენობით უნდა ანაზღაურდეს.

წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია, შიდა ეროვნული პრაქტიკისა და საერთაშორისო სტანდარტების შუქზე სამართლებრივად შეაფასოს მშრომელებთან ინტერვიუების საფუძველზე გამოვლენილი შრომის ბაზარზე ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით არსებული მანკიერი პრაქტიკა. შიდა ეროვნული პრაქტიკის ანალიზი მოიცავს როგორც შრომის ინსპექციის პრაქტიკის, ისე რელევანტური სასამართლო გადაწყვეტილებების შესწავლას. შრომის ინსპექციის პრაქტიკის შესწავლა, ერთი მხრივ, ხელს შეუწყობს დასაქმებულების ინფორმირებულობის გაზრდას ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით არსებული კანონსაწინააღმდეგო პრაქტიკის შესახებ და ამასთანავე, შექმნის საფუძველს, გამოიკვეთოს გზები შრომის ინსპექციის მიერ აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომის უკანონო პრაქტიკის მიმართულებით მუშაობის გასაუმჯობესებლად. თავის მხრივ, სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა მნიშვნელოვანია, რათა გამოვლინდეს ის თავისებურებები, რომლებც თან ახლავს ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით საერთო სასამართლოებში საქმის წარმოებას.

მეთოდოლოგია

¹ სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, შრომის რეფორმის შეფასება, 2020 წლის 29 სექტემბერი. ხელმისაწვდომია: bit.ly/3ce3qez

წარმოდგენილ კვლევაში შესწავლილია მომსახურების, მოპოვების, მშენებლობისა და პლატფორმის (გიგ) ეკონომიკის სექტორში დასაქმებული ადამიანების შრომითი გამოცდილება. მონაცემების შესაგროვებლად შეირჩა თვისებრივი კვლევის მეთოდი, სიღრმისეული ინტერვიუ, კერძოდ, მისი ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუს ფორმატი. ამ ტიპის ინტერვიუ მოიცავს როგორც წინასწარ განსაზღვრულ შეკითხვებსა და თემებს, ასევე, მკვლევარი თითოეული ინტერვიუს მსვლელობისას, საჭიროებისამებრ, ამატებს, ანაცვლებს კითხვებს, რაც დამატებით, უფრო მდიდარი ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას იძლევა.² სავსე სამუშაოების დაწყებამდე მომზადდა ინსტრუმენტი – გზამკვლევი, რომელიც შედგებოდა სხვადასხვა თემატური ბლოკისაგან. კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდნენ: მომსახურების სექტორიდან – კონსულტანტები, მოლარეები, მიმტანები და ბარმენები; სამთო-მოპოვების სექტორიდან – მეშახტეები და სამშენებლო კომპანიებში მშენებლობაზე დასაქმებული მუშები, ხოლო გიგ-ეკონომიკიდან – კურიერები, ტაქსის მძღოლები და საშინაო მშრომელები. რაც შეეხება სამიზნე ჯგუფიდან რესპონდენტების შერჩევას, ამისათვის გამოყენებული იქნა არაალბათური შერჩევის ერთ-ერთი გავრცელებული ფორმა, კერძოდ, მიზნობრივი შერჩევა. სამივე სექტორში დასაქმებული სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენლების შერჩევის ძირითადი კრიტერიუმი იყო რესპონდენტის ამ სფეროში მუშაობის, მინიმუმ, ერთწლიანი სამუშაო გამოცდილება. კვლევის ფარგლებში 30 სიღრმისეული ინტერვიუ ჩატარდა, 10 ინტერვიუ თითო სექტორში. მომსახურების სფეროში დასაქმებული რესპონდენტებიდან, ხუთი მუშაობდა სხვადასხვა ქსელურ მაღაზიაში, მოლარისა და კონსულტანტის პოზიციებზე, ხოლო დანარჩენი ხუთი – კაფე-რესტორნებში მიმტანისა და ბარმენის პოზიციებზე. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამსახურებში დასაქმებულთაგან შვიდი ინტერვიუ ჩატარდა მალაროელებთან, ხოლო სამი – მშენებლობაზე დასაქმებულ მუშებთან. პლატფორმის (გიგ) ეკონომიკაში ოთხი ინტერვიუ ჩატარდა კურიერებთან, ხოლო სამ-სამი ინტერვიუ ტაქსის მძღოლებსა და საშინაო მშრომელებთან. კვლევის სავსე სამუშაოები მიმდინარეობდა 2022 წლის აგვისტოსა და სექტემბერში. გზამკვლევი შემაჯავლი შეკითხვები მიზნად ისახავდა, შეესწავლა სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენლების სამუშაო გამოცდილება და აღქმა მომსახურების სფეროში მუშაობასთან დაკავშირებით. ვინაიდან თითოეულ სექტორში გამოვლინდა განსხვავებული შრომითი პრაქტიკა, კვლევის ფარგლებში ჩაწერილი რესპონდენტების გამოცდილებებიც მრავალფეროვანი იყო.

იქიდან გამომდინარე, რომ კვლევა არის თვისებრივი, ფენომენოლოგიური დიზაინით ჩატარებული, ის არ მოიცავს რაოდენობრივ მონაცემებს; შესაბამისად, მიღებული შედეგები არარეპრეზენტატულია და არ განზოგადდება. რადგან არსებული კვლევის ერთ-ერთი მიზანი სამივე სექტორში დასაქმებული რესპონდენტების გამოცდილების შესწავლაა, იგი მიღებული შედეგებით, ინტერპრეტაციას უკეთებს მშრომელების ნარატივს, / ხსნის-განმარტავს მშრომელთა მონათხრობს/ თუ როგორია მათი შრომითი პირობები, დამსაქმებელთან

² Berg Bruce B, Lune Howard, „Qualitative Research Methods for the Social Science“ Person, 2017.

თანამშრომლობა დასაქმებისას და რა გამოწვევებისა და პრობლემების წინაშე აყენებს მათ სამსახური.

ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით სამართლებრივი ასპექტების კვლევა განხორციელდა შემდეგი ინსტრუმენტების მეშვეობით: ეროვნული კანონმდებლობის ანალიზი, შრომის ინსპექციისა და საერთო სასამართლოს პრაქტიკის კვლევა და ანალიზი და ინტერვიუები რელევანტურ აქტორებთან. უფრო ზუსტად, კვლევის პროცესში შესწავლილ იქნა ზეგანაკვეთური შრომის მომწესრიგებელი ეროვნული კანონმდებლობა. ასევე, შემთხვევითობის პრინციპით შეირჩა და გაანალიზდა შრომის ინსპექციის ოქმები ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით. საერთო სასამართლოების პრაქტიკა შესწავლილ იქნა ორი მიმართულებით: ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფთან დაკავშირებული დავა და მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ დავში.

ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით არსებული გამოწვევების იდენტიფიცირების მიზნით, კვლევაზე მუშაობის დროს ჩატარდა ორი ინტერვიუ: 1. საქართველოს პროფესიული გაერთიანების იურისტთან; და 2. „სოლიდარობის ქსელის“ იურისტთან. კვლევის ავტორმა ასევე წერილობით მიმართა შრომის ინსპექციას, მათ წარმომადგენელთან ინტერვიუს თხოვნით, თუმცა შრომის ინსპექციის სამსახური წინასწარ შემუშავებულ კითხვარზე წერილობითი პასუხებით შემოიფარგლა.

ზეგანაკვეთური შრომის საკანონმდებლო მოწესრიგება

როგორც ზემოთ აღინიშნა, 2020 წლის შრომის რეფორმის მიერ გატარებულ პოზიტიურ ცვლილებად უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნების განსაზღვრა. შრომის კოდექსში შესული ცვლილების შედეგად დადგინდა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობაც აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.

თავის მხრივ, ნორმირებულ სამუშაო დროში იგულისხმება სტანდარტულ პირობებში შესრულებული სამუშაო, რომელსაც კოდექსი განმარტავს, როგორც „ნებისმიერ დროის მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას“.³ კოდექსის მიხედვით, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.⁴

ამასთან, კოდექსი ადგენს გამონაკლისს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებისთვის, სადაც მუშაობის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია. აღნიშნული საწარმოებისთვის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.⁵ კანონმდებლობის თანახმად, სპეციფიკური სამუშაო

³ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 24, პირველი ნაწილი.

⁴ იქვე, 24-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁵ იქვე, 24-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

დარგების ჩამონათვალს ადგენს საქართველოს მთავრობა „სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.“⁶ აღნიშნული მოწესრიგების შემოღების შემდეგ დიდი ხნის განმავლობაში საწარმოთა ჩამონათვალი დადგენილი არ ყოფილა. საქართველოს მთავრობამ შესაბამისი დადგენილება „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ მხოლოდ გასული წლის 26 დეკემბერს მიიღო,⁷ თუმცა მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული, თუ რომელი საწარმოებზე ვრცელდება კოდექსით განსაზღვრული გამონაკლისი 48-საათიანი სამუშაო კვირის დასაშვებობის შესახებ.

ნორმირებულ სამუშაო საათებზე ხანგრძლივი შრომის გარდა, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურდება შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეებში მუშაობაც.

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების საკითხს პირდაპირ უკავშირდება დამსაქმებლის შრომის კოდექსით განსაზღვრული კიდევ ერთი ვალდებულება, აღრიცხოს დასაქმებულების მიერ ნამუშევარი საათები. აღნიშნული მექანიზმის შემუშავება იმთავითვე მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა სამუშაო დროის მკაცრად აღრიცხვას, რათა შესაძლებელი აღარ ყოფილიყო ზეგანაკვეთური შრომის სამუშაო წესად ქცევა და დასაქმებულთა შრომითი ექსპლუატაცია. თუმცა, როგორც სოლიდარობის ქსელის იურისტმა აღნიშნა, პრაქტიკაში ამ მექანიზმის რეალიზება ეფექტიანად ვერ შეფასდება, ვინაიდან დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის აღრიცხვა ფორმალურად იქცა. ნაცვლად იმისა, რომ სამუშაო საათები ყოველდღიურად აღრიცხოს, დასაქმებულთა მიერ რეალურად ნამუშევარი საათების დოკუმენტირებისთვის, დამსაქმებლებს შემუშავებული აქვთ შაბლონი, რომელიც წინასწარ არის შევსებული ზეგანაკვეთურ შრომაზე მითითების გარეშე და რომელსაც თვის ბოლოს აწერენ ხელს დასაქმებულები. აღნიშნული პრაქტიკა მხარეებს შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში ართულებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მტკიცებას, ვინაიდან მტკიცებულების სახით სასამართლოს წარედგინება სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი, რომელშიც ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დრო აღრიცხული არ არის. ამრიგად, ერთი მხრივ, საკანონმდებლო დონეზე დამსაქმებლისთვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულების დაკისრება მნიშვნელოვანი ნაბიჯია, დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის დოკუმენტირებისა და ზეგანაკვეთურ შრომასთან ბრძოლის თვალსაზრისით, თუმცა უზრუნველსაყოფია აღნიშნული საკანონმდებლო გარანტიის პრაქტიკაში ეფექტიანი რეალიზებაც. ამ მიმართულებით კი არსებით როლს თამაშობს შრომის ინსპექცია, რომელმაც აქტიურად უნდა იმუშაოს დარღვევების გამოვლენის, აღმოფხვრისა და პრევენციისთვის.

სამწუხაროდ, შრომის რეფორმის ფარგლებში გაშვებულ შესაძლებლობად უნდა შეფასდეს ის გარემოება, რომ საერთაშორისო სტანდარტების საწინააღმდეგოდ არ დადგენილა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა. მიუხედავად იმისა, რომ თავდაპირველ საკანონმდებლო ინიციატივაში აღნიშნული გათვალისწინებული იყო, პარლამენტმა მეორე მოსმენაზე უარი განაცხადა ზეგანაკვეთური სამუშაოს 125%-იანი გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურების წესის შემოღებაზე, რითაც არ დაადგინა ზეგანაკვეთური შრომის

⁶ იქვე.

⁷ დადგენილება ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5666594?publication=0>.

ანაზღაურების მინიმალური სტანდარტი. შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ანაზღაურების ოდენობასთან დაკავშირებით საკანონმდებლო დონეზე მინიმალური სტანდარტის არარსებობა დამსაქმებელს ჩანაწერის სხვადასხვაგვარად განმარტების შესაძლებლობას აძლევს; ამასთანავე, აღნიშნული ჩანაწერი იძლევა შესაძლებლობას, რომ ზეგანაკვეთური შრომის სიმბოლურად, თუნდაც ერთი თეთრით გაზრდილი ანაზღაურებაც კანონშესაბამისი იყოს, მაშინ, როდესაც აღნიშნული ოდენობა ვერ უზრუნველყოფს მშრომელთა მხრიდან სამუშაოსთვის გამოყოფილი დამატებული დროის ღირსეულად კომპენსირებას. აღნიშნული განსაკუთრებით პრობლემურია იმის გათვალისწინებით, რომ მშრომელთა მიმდევარ სოციოეკონომიკური მდგომარეობა მათ პრაქტიკაში ართმევს შესაძლებლობას, შეეწინააღმდეგონ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების არაგონივრულ ოდენობას და ხშირ შემთხვევაში იძულებულნი არიან, დაეთანხმონ დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებულ პირობებს. პრაქტიკაში ასევე გამოწვევას წარმოადგენს შემთხვევები, როდესაც ხელშეკრულებაში საერთოდ არ არის გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი და ოდენობა. ამდენად, მნიშვნელოვანია, შრომის კოდექსი ადგენდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მინიმალურ სტანდარტს, რაც, ასევე, შრომის ინსპექციისთვის გაადვილებდა აღნიშნული ნორმის დამსაქმებლის მიერ შესრულების მონიტორინგს.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ასევე შესაძლებელია მხარეები შეთანხმდნენ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დამატებითი დასვენების დრო დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ამრიგად, მოქმედი შრომის კანონმდებლობის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც დასაქმებული ასრულებს კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა, სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას, ან სანაცვლო დასვენების დროს.

საქართველოს კანონმდებლობა ზეგანაკვეთური შრომის შემთხვევაში ასევე ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიერ ზეგანაკვეთურად მუშაობის საჭიროების წინასწარ შეტყობინების ვალდებულებას, რაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ნორმალიზების წინააღმდეგ მიმართულ რეგულირებად უნდა მივიჩნიოთ.⁸ უფრო ზუსტად, შრომის კოდექსის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია, ერთი კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

შრომის რეფორმის ფარგლებში კანონმდებლობით ასევე არ განსაზღვრულა ზეგანაკვეთური სამუშაოს დასაშვები მაქსიმალური ხანგრძლივობა. შრომის კოდექსით დადგენილი არ არის ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის დღიური და კვირის ლიმიტი, თუმცა არასრულწლოვან დასაქმებულთან მიმართებით შრომის კოდექსი ადგენს აღნიშნულ შეზღუდვას; კერძოდ,

⁸ სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, შრომის რეფორმის შეფასება, 2020 წლის 29 სექტემბერი. ხელმისაწვდომია: bit.ly/3ce3qez.

არასრულწლოვანის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში – ჯამურად – 4 საათს. აღსანიშნავია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეგულაციების მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისას დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობა, ჯამურად, არ უნდა აღემატებოდეს 10 საათს, ხოლო კვირის განმავლობაში – 56 საათს.⁹ ამასთან, ევროკავშირის კანონმდებლობის მიხედვით, კვირის განმავლობაში სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, საშუალოდ არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.¹⁰

როგორც აღინიშნა, საქართველოს კანონმდებლობით ზღვარი დაწესებული არ არის და ზეგანაკვეთური სამუშაო შეიძლება იყოს 48 საათზე მეტი, რაც, ერთი მხრივ, დასაქმებულს აძლევს უფლებას, სურვილის შემთხვევაში, მეტი იმუშაოს და შესაბამისად, ანაზღაურებაც მეტი მიიღოს, თუმცა, მეორე მხრივ, ყურადღების მიღმა არ უნდა დარჩეს დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკი, რაც გადატვირთვას ახლავს თან. ამრიგად, მნიშვნელოვანია, საკანონმდებლო დონეზე დადგინდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს დღისა და კვირის მაქსიმალური ლიმიტი, რაც ასევე მიზანშეწონილია ქართული კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოების მიზნით.

სამუშაო გრაფიკი და ზეგანაკვეთური შრომა – მშრომელთა გამოცდილების ანალიზი

სამივე სექტორში დასაქმებული რესპონდენტებისათვის წერილობითი/ზეპირი შეთანხმება ნორმირებულ სამუშაო საათებთან დაკავშირებით პრაქტიკაში საპირისპიროა.

იკვეთება შემთხვევები, როდესაც გიგ ეკონომიკის სფეროში, და რიგ შემთხვევებში მომსახურების ტრადიციულ სექტორებშიც, თანამშრომლები (მაგ. ბარმენები, მიმტანები, კურიერები და ტაქსის მძღოლები) თავად ირჩევენ დღეებს, როდის იმუშავენ და დღეების რაოდენობასა და დღიურ ნამუშევარ საათებს დამსაქმებელი არ აღრიცხავს. კვლევაში მონაწილე მემხატეების, მშენებლობაზე დასაქმებული მუშების, საშინაო მშრომელების, მოლარეებისა და კონსულტანტების შემთხვევაში კი გრაფიკს დამსაქმებელი ადგენს.

სამშენებლო კომპანიებში დასაქმებული მუშების გამოცდილება მძიმეა სამუშაო საათებთან დაკავშირებით, რასაც მეტად უწყობს ხელს არაფორმალურად დასაქმების პირობა. ისინი მუშაობენ ფორმალურ კომპანიებში, რომლებიც ახორციელებენ მასშტაბურ მშენებლობებს და იმის მიუხედავად, რომ თავად კომპანიის ძირითადი საქმიანობა ფორმალური ბიზნესია და მუშებს მათთან ერთ წელზე მეტი ხნის სამუშაო ურთიერთობა აკავშირებთ, ისინი მაინც არაფორმალურად ჰყავთ დასაქმებულები, რაც იმას ნიშნავს, რომ მშრომელთა ანაზღაურება არ

⁹ International Labour Organization, C001 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1).

¹⁰ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

იბეგრება და ამ ტიპის მშრომელთა შემთხვევაში კოდექსით გარანტირებული უფლებები რთულად აღსრულებადია. მაგალითად, საშუალოდ, მათი დღიური სამუშაო საათები შეადგენს 8-10 საათს, კვირაში ხუთ-ექვს დღეს, რაც სცდება ქვეყანაში დადგენილ ნორმირებულ ზღვარს. რესპონდენტები ამბობენ, რომ ამგვარი სამუშაო გრაფიკი მათ ჯანმრთელობას უქმნის საფრთხეს და სამუშაო ცხოვრების გარდა არანაირი დრო და რესურსი აღარ რჩებათ პირადი ცხოვრებისათვის. იკვეთება გრაფიკის დადგენის სხვაგვარი შემთხვევებიც: მუშები ორი კვირის განმავლობაში ყოველდღე მუშაობენ და შემდეგი ორი კვირა ისვენებენ. რესპონდენტების თქმით, ეს მისაღებია მათთვის, ვინც რეგიონიდან არის და პარალელურად სოფლის მეურნეობას მისდევს, თუმცა, როგორც წესი, ასეთ შემთხვევებში, მუშაობის ორკვირიანი პერიოდი იმაზე მეტად არის დატვირთული სამუშაო საათებით, ვიდრე ეს კოდექსით არის დასაშვები.

რაც შეეხება ე.წ. გიგ ეკონომიკას, ის მიიჩნევა სექტორად, რომელიც დასაქმებულს თავისუფალ სამუშაო გრაფიკს სთავაზობს, რაც ბევრისთვის იქ დასაქმებისთვის ერთ-ერთი მთავარი დაინტერესების საგანი ხდება. წინამდებარე კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ დაურეგულირებელი სამუშაო გრაფიკი, რომელშიც ნორმირებული სამუშაო საათები არ ფიქსირდება, იწვევს იმას, რომ მშრომელები ხშირად მუშაობენ იმაზე ბევრს, ვიდრე ეს შრომის კოდექსის მიხედვით არის დაშვებული. ამგვარი დასაქმების დროს არ არსებობს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათისა და სახელმწიფოში ოფიციალურად გამოცხადებული დასვენების დღეების ცნება.

კურიერებისა და ტაქსის მძღოლების შემთხვევაში, ირკვევა, რომ ისინი თავად ადგენენ თავიანთ სამუშაო გრაფიკს, როგორც დღეებს ასევე საათებს, მაგრამ კომპანიების ძირითადი ნაწილი მათ არ ურეგულირებს დღისა და კვირის მაქსიმალურ სამუშაო საათებსა და დღეებს. არსებობენ გამონაკლისი კომპანიები, რომლებიც დღეში, მაქსიმუმ, 10 საათის მუშაობის შესაძლებლობას იძლევიან, მაგრამ ამ რეგულაციითაც კი მარტივად შეიძლება, დასაქმებული გადასცდეს იმ ნორმირებულ სამუშაო საათებს, რომლებიც მსოფლიო შრომის ორგანიზაციის მიერ არის დადგენილი.¹¹ იქიდან გამომდინარე, რომ სისტემაში, რომელშიც კურიერები მუშაობენ, კონცეფციის დიდი ნაწილი შემუშავებულია კონკურენტული სამუშაო სპეციფიკით (იქნება ეს რეიტინგი, დიდი შეკვეთების მიღება, ბონუსების გამომუშავება და ა.შ.), ეს კურიერს მუდამ აყენებს ისეთ მდგომარეობაში, რომ რაც შეიძლება მეტი საათი იმუშაოს და ყველა შეკვეთა, რომელიც მიუვა, შეასრულოს. რესპონდენტები მუშაობის ამგვარ სპეციფიკას აფასებენ, როგორც აზარტულს. ამბობენ, რომ უჩნდებათ განცდა, უფრო მეტი იმუშაონ. დასვენების დღესაც კი ბრალეულობის გრძნობა უჩნდებათ, რომ შეეძლოთ ემუშავათ, თანხა გამოემუშავებინათ. „რომ იგი, რომ ახლა მუშაობის კარგი საათებია, გიჩნდება სურვილი, რომ ადგე და გახვიდე, დასვენებაზე აღარ გეფიქრება“ – ამბობს კვლევის ერთ-ერთი რესპონდენტი. ამგვარი დატვირთული გრაფიკით მუშაობა, ხშირად, ჯანმრთელობის მდგომარეობის

¹¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170708.pdf.

გაუარესებას იწვევს. თავიანთ საქმიანობას აფასებენ, როგორც სტრესულ საქმეს, რადგან ის მოიცავს ფიზიკურ, გონებრივ და ემოციურ შრომას. საუბრის დროს იხსენებენ, როგორ იმატა სტრესმა და შფოთვამ მათ ცხოვრებაში მას შემდეგ, რაც კურიერად დაიწყეს მუშაობა. ასევე იხსენებენ იმას, თუ რამდენჯერ შეჰქმნიათ ჯანმრთელობის პრობლემა მათ კოლეგებს მრავალსაათიანი მუშაობის შემდეგ. „ყოფილა შემთხვევები, როდესაც რამდენიმე კურიერს... გადაღლილობის გამო ავარია მოსვლია...“ – ამბობს ერთ-ერთი რესპონდენტი. ასევე, არსებობს პრაქტიკა, როდესაც სამუშაო საათის მაქსიმუმს მიაღწევენ, შემდეგ კი მუშაობას აგრძელებენ სხვა კომპანიის აპლიკაციით ან ქირაობენ მაღალი რეიტინგის მქონე კურიერების ანგარიშებს. როგორც ერთ-ერთი კურიერი ამბობს:

„არის შემთხვევები, როდესაც ქირავდება კარგი რეიტინგის მქონე ანგარიშები და თუ მაქსიმალური საათი იმუშავე, მერე იმით გააგრძელებ, ან თუ დროებით დაგბლოკეს რაიმეს გამო, ძან აქტიური გახდა ეს ახლა. თან ბევრი წავიდა საზღვარგარეთ ემიგრაციაში და ისინი იქედანაც აქირავებენ ანგარიშებს...“

როგორც ნორმირებული, ისე არანორმირებული სამუშაოს შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების საკითხი არის ერთ-ერთი ხშირად დარღვევადი უფლება, რომელიც რესპონდენტების გამოცდილებაში იკვეთება. აღნიშნული დარღვევა, გამოკითხულთა შორის, განსაკუთრებით თვალსაჩინოა მომსახურების სფეროში დასაქმებული მშრომელების სამუშაო პრაქტიკაში. მაგალითად, რესტორნებში დასაქმებული მიმტანების შემთხვევაში ხშირია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაქორწილის ან სხვა სახის დიდი წვეულების აღნიშვნისას მათი სამუშაო საათები შესაძლოა სცდებოდეს დადგენილ დროს და დღეში 10-12 საათს აღწევდეს. ასევე, მომსახურების სხვა სფეროში დასაქმებული რესპონდენტებიც თავიანთ გამოცდილებაზე დაყრდნობით საუბრობენ, რომ ხშირად ასრულებენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. ქსელურ მაღაზიებში დასაქმებული კონსულტანტებისა და მოლარეების სამუშაო დატვირთვა განსაკუთრებით იზრდება სადღესასწაულო დღეებში (მაგალითად ახალ წელსა და აღდგომას) და მათ ამგვარი დატვირთული გრაფიკით უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. საგულისხმოა, რომ არაფორმალურად დასაქმებული რესპონდენტების შემთხვევაში არ გვხვდება პრაქტიკა, როდესაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებობს სიტყვიერი შეთანხმება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე. ასევე, არ არსებობს შეთანხმება არც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის გამოყოფაზე. ხელშეკრულებაში შესაძლოა, ნახსენები იყოს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, მაგრამ არის ისეთი ხელშეკრულებებიც, რომლებშიც მისი გაანგარიშების წესი, თუ რა ტარიფით ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური შრომა, მითითებული არ არის.

რაც შეეხება საშინაო მშრომელებს, მათი სამუშაო დროც ნორმირებულია, მაგრამ მათ პრაქტიკაში იკვეთება, რომ დღიურად შესაძლებელია, გადასცდეს სამუშაო საათები იმ ლიმიტს, რაზეც ზეპირი შეთანხმება აქვთ, თუმცა ზეგანაკვეთური შრომა არ უნაზღაურდებათ.

მსგავს ფაქტს ზოგი რესპონდენტი ხელშეწყობად, დახმარებად აღიქვამს/მიიჩნევს და დამსაქმებელიც ამ ფაქტს იღებს ისე, რომ დამატებით ნამუშევარ საათებში ანაზღაურებას არც სთავაზობს. ერთ-ერთი მიმა ინტერვიუს დროს აღნიშნავდა: „არის ხოლმე შემთხვევები, როდესაც სამსახურიდან ან აგვიანდებათ, სადმე უნდა გაიარონ და ნახევარი საათი, ერთი საათი მიწევს დარჩენა და საათების მიხედვით არ იხდიან ხელფასს, არამედ დღეების მიხედვით ხდება და ეგ დრო ვერ შევა ანაზღაურებაში...“

შემთხვევები, როდესაც რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ მიერ გაწეული ზეგანაკვეთური სამუშაო არ ანაზღაურება, შეიძლება შეფასდეს, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან „ხელფასის მოპარვის“ პრაქტიკა. რესპონდენტთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ იშვიათად, დატვირთული სამუშაო დღეების შემდეგ, შეიძლება, მცირედი ბონუსი აიღონ, მაგრამ დამსაქმებელი ბონუსის გაცემას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას არ უკავშირებს, არ განსაზღვრავს მისი გაცემის წესს და არ ქმნის მოლოდინს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების შესახებ. ამასთანავე, კვლევის შედეგებში იკვეთება, რომ დასაქმებულები დამსაქმებლის მხრიდან ერთი კვირით ადრე არ იღებენ შეტყობინებას იმასთან დაკავშირებით, რომ კონკრეტულ დღეს მოუწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და შესაბამისი ინფორმაცია შეიძლება, სამუშაო დღის დაწყებამდე ან უშუალოდ მუშაობის პროცესში მიეწოდოს.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი გაწერილია კვლევაში მონაწილე მენეჯერების ხელშეკრულებაში, თუმცა ანაზღაურების პრაქტიკა ცვალებადია. არის შემთხვევები, როდესაც მათ შეთანხმებისამებრ უნაზღაურებენ ზეგანაკვეთურ საათებს, თუმცა – არა გაზრდილი ტარიფით. არსებობს პრაქტიკა, როდესაც ზეგანაკვეთურად ერთი საათის მუშაობის შემთხვევაში, უბნის უფროსი მომდევნო სამუშაო დღეს დასაქმებულს ერთი საათით ნაკლებს ამუშავებს. ეს არის ხშირი პრაქტიკა, თუმცა მისი წინასწარ შეთანხმება არ ხდება. თუ როგორ ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური შრომა, გადაწყვეტილებას თავად დამსაქმებელი იღებს.

სამშენებლო სექტორში დასაქმებული მშრომელები აღნიშნავენ, რომ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების თაობაზე არც ზეპირი და არც წერილობითი შეთანხმება მათსა და დამსაქმებელს შორის არ არსებობს და ამიტომ ზეგანაკვეთური შრომა არც ანაზღაურდება. თუმცა აქაც იკვეთება გამონაკლისი პრაქტიკა, როდესაც მშრომელი საჭიროების შემთხვევაში ერთი საათით ადრე ეთხოვება დამსაქმებელს, რადგან წინა დღეებში ზედმეტი საათები აქვს ნამუშევარი, მაგრამ ეს ნამუშევარი საათების დათვლის ხარჯზე არ ხდება და უშუალოდ ზედამხედველსა და მუშებს შორის არსებული ურთიერთობით რეგულირდება. დამატებით, იქიდან გამომდინარე, რომ სამშენებლო კომპანიები დამკვეთს ან მომხმარებელს კონკრეტულ თარიღს სთავაზობენ ობიექტის დასრულების დროდ, საჭირო ხდება სამუშაოების განკუთვნილ ვადებში ჩატევა. რესპონდენტები ამბობენ, რომ ხშირად უწევთ მუშაობა შემჭიდროებულ ვადებში, რაც მათ სამუშაო დღეს ახანგრძლივებს. მაგალითად, შეიძლება, უამინდობის ან მასალის დაგვიანების გამო, ერთი სამუშაო დღე გაუცდეთ, განრიგს რომ არ ჩამორჩნენ, მომდევნო დღის შრომა ორმაგდება; გაცდენილი სამუშაო ანაზღაურდება, ხოლო

იმ დღეს, როდესაც ფიქსირებულ საათზე მეტხანს უწევთ მუშაობა ან ორმაგი სამუშაოს შესრულება, მაინც სტანდარტულ ხელფასს იღებენ. მშენებლობაზე დასაქმებული მუშები თავიანთ დამსაქმებელთან არც წერილობით და არც ზეპირად არ არიან შეთანხმებულნი ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურებაზე, აქედან გამომდინარე, პრაქტიკაშიც არ ხდება დამატებითი საათების ანაზღაურება, რის გამოც, უფასოდ უწევთ დამატებითი საათების მუშაობა, ეს კი შრომის კოდექსით დადგენილ წესებს ეწინააღმდეგება.

ტაქსის მძღოლებისა და კურიერების დასაქმების დროს, ვინაიდან კომპანიები შრომის ნორმირებას – მისი რეჟიმის განსაზღვრას – თავად არ ახდენენ და ამას მშრომელს ანდობენ, მათთვის არც ზეგანაკვეთური შრომის ცნება არ არსებობს. „არ აინტერესებთ, რამდენი საათი გაქვს ნამუშევარი, ღამე გაქვს გათენებული და კიდევ მუშაობ. არც ჩვენი და არც კლიენტების უსაფრთხოებაზე არ ფიქრობენ...“¹² – ამბობს კვლევის ერთ-ერთი რესპონდენტი. საშინაო მშრომელების შემთხვევაშიც, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურების პრაქტიკა, მით უფრო, მომატებული ტარიფით, ნაკლებად იკვეთება. ისინი საუბრობენ, რომ ნახევარი ან ერთი საათით თუ ოჯახს სჭირდება, მაგალითად, მშობელი დროულად ვერ ბრუნდება სახლში, მათ უწევთ სამუშაო ადგილზე დარჩენა. მსგავსი შემთხვევები დამსაქმებლის მხრიდან ე.წ. ხელშეწყობის გზით პოვებს მშრომელთა განრიგში ასახვას, რაც ანაზღაურებას არ მოიაზრებს.

შრომის ინსპექციის პრაქტიკა

შრომის რეფორმის შედეგად, 2021 წლის 1 იანვრიდან გაფართოვდა შრომის ინსპექციის მანდატი და მისი საზედამბედველო ფუნქციები შრომის კანონმდებლობით გარანტირებულ ყველა დებულებაზე გავრცელდა, რამაც კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი გახადა შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების ქმედითი აღსრულება.

შრომის ინსპექციის პრაქტიკა თვალსაჩინოს ხდის საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე რეალობას, რომლის თანახმადაც, ზეგანაკვეთური შრომა ნორმალიზებულია და დასაქმებულებს ხშირად უწევთ ამ ტიპის სამუშაოს შესრულება შესაბამისი ანაზღაურების გარეშე. სოციალური სამართლიანობის ცენტრის 2021 წლის კვლევის¹³ თანახმად, შრომის ინსპექციის ოქმების ანალიზმა ცხადყო, რომ დამსაქმებლების მხრიდან ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად დარღვეული უფლება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაუცველობა იყო. სამუშაო საათების სრულად აუნაზღაურებლობა ან ზეგანაკვეთური შრომისათვის კუთვნილი გასამრჯელოს გადაუხდელობა დასაქმებულთათვის ხელფასის მოპარვაა, რაც რთულ სოციალურ მდგომარეობაში მყოფ მშრომელებს კიდევ უფრო მოწყვლადს ხდის.

მოცემულ თავში განხილული იქნება შრომის ინსპექციის პრაქტიკა ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით, რაც ნათლად წარმოაჩენს, კონკრეტულად რა ტიპის დარღვევებს აქვს ადგილი

¹² რესპონდენტი, ტაქსის მძღოლი.

¹³ სოციალური სამართლიანობის ცენტრი – შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასება, 2021, 59. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://socialjustice.org.ge/ka/products/shromis-inspektisiis-sakmianobis-shefaseba-2021>

დამსაქმებლების მხრიდან. გარდა ამისა, წარმოდგენილი იქნება შრომითი ხელშეკრულებების ის დებულებები, რომლებიც უხეშად არღვევს შრომის კოდექსს და აუარესებს დასაქმებულთა უფლებებს.

მეთოდოლოგიური თვალსაზრისით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ინსპექციის ოქმები შემთხვევითობის პრინციპით არის შერჩეული. წარმოდგენილი მიგნებები არ შეიცავს სტატისტიკურ მონაცემებს ან ამგვარ მონაცემთა ანალიზს. შესწავლილი ოქმები შესაძლებლობას იძლევა, განხილულ იქნეს ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებული უკანონო პრაქტიკის სხვადასხვა ფორმა, ისევე, როგორც ამ მიმართულებით შრომის ინსპექციის ზედამხედველობა.

შრომის ინსპექციის საქმიანობის შედეგად გამოვლენილი დარღვევები

ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით შრომის ინსპექციის ოქმების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ შრომის ხელშეკრულებები ხშირად შრომის კოდექსის საწინააღმდეგო დებულებებს შეიცავს. წინამდებარე ქვეთავში განხილული იქნება ის კონკრეტული დარღვევები, რომლებიც ოქმების შესწავლამ გამოავლინა.

გვხვდება შემთხვევები, როდესაც ხელშეკრულებაში განსაზღვრული იყო ანაზღაურების კონკრეტული ოდენობა, შესაბამისი დათქმით, რომ აღნიშნული მოიცავდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობასაც – მაგალითისთვის, შეგვიძლია, განვიხილოთ მაღაზია „გორგიაში“ კონსულტანტთან დადებული ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც:

„დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის შესრულებული სამუშაოსთვის თვეში დარიცხულ 625 ლარს, რაც მოიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას კვირაში 8 საათის ოდენობით“.

ზეგანაკვეთური შრომისათვის დასაქმებულისთვის წინასწარი თანხმობის ფაქტი ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ დაწესებაა და ერთმნიშვნელოვნად აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობს. შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესახებ¹⁴. ამრიგად, მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის გაფრთხილების მინიმალურ სტანდარტს მოსალოდნელი ზეგანაკვეთური შრომის თაობაზე, თუმცა აღნიშნული ვრცელდება უახლოეს პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის განჭვრეტად შრომაზე. შესაბამისად, ხელშეკრულების მეშვეობით ზეგანაკვეთურ შრომაზე დასაქმებულის წინასწარი, ბლანკეტური თანხმობის მოპოვება ვერ მიიჩნევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისად.

ასევე, გვხვდება შემთხვევები, როდესაც ხელშეკრულებაში გათვალისწინებულია დებულება, რომელიც დასაქმებულს ავალდებულებს, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო – შრომის ინსპექციის ოქმების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელი დასაქმებულებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას ავალდებულებს. შესაძლებელია, ეს

¹⁴ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 27-ე მუხლის მე-4 პუნქტი. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21> [16.12.2022].

ვალდებულება პირდაპირ იყოს ხელშეკრულებაში სიტყვა სიტყვით ასახული ან ნორმის ფორმულირებიდან გამომდინარეობდეს. ასე მაგალითად, კომპანია „2 ნაბიჯის“ ხელშეკრულებაში ვკითხულობთ:

„დასაქმებულს ეკისრება დამსაქმებლის ნებისმიერი ბრძანების შესრულება, მათ შორის არასამუშაო საათებში, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.“

პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის¹⁵ მიხედვით, დასაქმებული მხოლოდ 2 შემთხვევაშია ვალდებული, უპირობოდ შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

- ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;
- ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

ყველა სხვა შემთხვევაში *აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა* ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან მიმართებით, მოცემული ჩანაწერით კი, არასამუშაო საათებში დასაქმებულისთვის ნებისმიერი ბრძანების შესრულების დავალება / ნებისმიერი ბრძანება დავალების შესასრულებლად წარმოადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დავალდებულებას, რაც არ შეესაბამება შრომის მოქმედ კანონმდებლობას, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით და შეთანხმებული ანაზღაურებით. ხელშეკრულების ზემოთ მოცემული ჩანაწერი ორივე თვალსაზრისით პრობლემურია, ვინაიდან, ერთი მხრივ, დასაქმებულს ავალდებულებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას (შესაბამისი საფუძვლისა და თანამშრომლის თანხმობის გარეშე), ხოლო, მეორე მხრივ, არაფერს ამბობს აღნიშნული სამუშაოს შესრულებისათვის ანაზღაურების ოდენობაზე.

ზოგიერთი ხელშეკრულება შეიცავდა დებულებას, რომელიც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის არაადეკვატურად/არაგონივრულად მცირე ოდენობას განსაზღვრავდა – შრომის ინსპექციის ოქმების შესწავლამ კიდევ უფრო წარმოაჩინა საკანონმდებლო დონეზე ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალური სტანდარტის დაწესების აუცილებლობა, ვინაიდან გამოიკვეთა შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებლები დასაქმებულებს ზეგანაკვეთური შრომისათვის არა მხოლოდ საათობრივი განაკვეთის მცირედით/მინიმალურად გაზრდილ ოდენობას სთავაზობდნენ, არამედ უფრო მეტიც, საათობრივი ანაზღაურების გაზრდის გარეშე, პირდაპირ უმცირეს/მწირ სიმბოლურ ტარიფს ადგენდნენ. დამსაქმებლების მიერ არაგონივრული ანაზღაურების მაგალითად შეგვიძლია განვიხილოთ კომპანია „ნიკორა ტრეიდიში“ არსებული ხელშეკრულება, რომელშიც დასაქმებულთა ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებად მითითებულია საათში 0.10 ლარი (10 თეთრი).

როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად ადგენს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის

¹⁵ 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

გაზრდილი ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში ზეგანაკვეთური ანაზღაურება არა მხოლოდ არ აღემატება / არათუ აღემატება საათობრივ ანაზღაურებას, არამედ, სულ მცირე, თექვსმეტჯერ ნაკლებია, მაგალითად, მოლარის პოზიციაზე დასაქმებული პირის საათში მისაღებ/საათობრივ ანაზღაურებაზე, რითაც ირღვევა ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ყველა ადგილობრივი თუ საერთაშორისო სტანდარტი. შესაძლოა, აღნიშნული დებულების ფორმულირებისას შეცდომაა დაშვებული და გამორჩათ, მიეთითებინათ, რომ დადგენილი ოდენობა – 0.10 თეთრი დასაქმებულის საათობრივ ანაზღაურებას ემატება, თუმცა ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური შრომისათვის ანაზღაურების ტარიფად მხოლოდ 10 თეთრის განსაზღვრა, საათობრივი ანაზღაურების დამატების გარეშე, არ შეესაბამება შრომის კოდექსით დადგენილ ისედაც მცირე სტანდარტს და კრიტიკას ვერ უძლებს.

გამოიკვეთა ისეთი შემთხვევაც, როდესაც ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული იყო დებულება, რომლის თანახმად, თუ დასაქმებული, დამსაქმებლის თხოვნის გარეშე, შესასრულებელი სამუშაოს მახასიათებლების გათვალისწინებით საჭიროებს სამუშაო საათების შემდეგ ოფისის შენობაში დარჩენას, მას შეუძლია, დარჩეს სამუშაოდ კომპანიის შენობაში, დამსაქმებლის ნებართვის გარეშე –

უნდა აღინიშნოს, რომ, თუ დასაქმებული თავისი ნებით რჩება სამუშაო ადგილზე, ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და პირადი სურვილით ასრულებს ჩვეულ საქმიანობას, ვერ მიიჩნევა, რომ ის დამსაქმებელთან შეთანხმებით ზეგანაკვეთურად მუშაობს, მაგრამ, როდესაც სამუშაო პროცესი დარჩენას მოითხოვს, ანუ „თუ დასაქმებულს სამუშაოს მახასიათებლების გათვალისწინებით სჭირდება სამუშაო საათების გარეშე დარჩენა“, აშკარაა, რომ სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმებულს უწევს ზეგანაკვეთურად მუშაობა, ხოლო ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელმა აღნიშნული იცის ან მიანიშნებს, რომ შესაძლოა, არ იყოს საქმის კურსში, მაგრამ დასაქმებულს შენობაში დარჩენის ნებას რთავს, უნდა მივიჩნიოთ, რომ ის თანახმაა დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულებაზე.

მომსახურების სფეროში მოქმედი კომპანია „ემსა ჯორჯიას“ ხელშეკრულებაში არსებული ზემოთ მოცემული ჩანაწერი ნათლად წარმოაჩენს/თვალსაჩინო მაგალითია, თუ რა გზებს შეიძლება მიმართოს დამსაქმებელმა, ზეგანაკვეთური შრომისათვის დასაქმებულის კუთვნილი ანაზღაურების გადახდის თავიდან ასარიდებლად.

ხშირად ხელშეკრულებით დადგენილი არ არის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი – შრომის ინსპექციის ოქმების შესწავლის საფუძველზე ასევე გამოვლინდა, რომ ხშირ შემთხვევაში ხელშეკრულებაში არ არის განსაზღვრული, თუ როგორ ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური შრომა, მაშინ, როდესაც შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე/დაწყებამდე უნდა შეთანხმდნენ.

მსგავსი ხელშეკრულებები, ცხადია, აუარესებს დასაქმებულების მდგომარეობას, ვინაიდან იქმნება საფრთხე, რომ დასაქმებულებს ზეგანაკვეთურად მუშაობა ისე მოუწიოთ, რომ დამსაქმებელი ყველანაირი პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლდეს და სამუშაო დროის

მიღმა შესრულებული სამუშაო არ ჩაეთვალოთ ზეგანაკვეთურ საქმიანობად. მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულთა შრომა დაფასებული და ადეკვატურად ანაზღაურებული იყოს და მხარეთა ურთიერთშეთანხმებისას დამსაქმებელს არ შეეძლოს თავისი უპირატესობის გამოყენება.

ასევე გამოიკვეთა შემთხვევები, როდესაც ხელშეკრულებაში მოცემული იყო დებულება, რომელიც დასაქმებულს ზეგანაკვეთურ შრომას ავალდებულებდა, გადაუდებელი აუცილებლობის შემთხვევაში და ეს გადაუდებელი აუცილებლობა არ განმარტებოდა შრომის კოდექსით დაშვებული გამონაკლისების შესაბამისად – ოქმების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლები ცდილობენ, ხელშეკრულებებში მოცემული იყოს ბუნდოვანი ჩანაწერები, რომლებიც, ერთი შეხედვით, ასახავს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, სინამდვილეში კი დამსაქმებლის ინტერესის შესაბამისად ფართო ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას აჩენს. მაგალითისთვის, „ლიბერთი ბანკის“ ხელშეკრულებაში ვკითხულობთ:

„შრომითი ხელშეკრულების 3.2.4.3. ქვეპუნქტის თანახმად, გადაუდებელი აუცილებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო კვირის განმავლობაში იმუშაოს ხელშეკრულების 3.2.3.1. ქვეპუნქტით განსაზღვრულ სამუშაო საათებზე მეტ ხანს.“

როგორც აღინიშნა, დამსაქმებელს შრომის კოდექსის მხოლოდ 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტის¹⁶ საფუძველზე შეუძლია, მოსთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთურად მუშაობა, ყველა სხვა შემთხვევაში კი აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა. შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულებაში მოცემული დებულების ის ნაწილი, რომელიც, ზოგადად, მიუთითებს გადაუდებელი აუცილებლობის შემთხვევაზე, არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ დანაწესს. შრომის კოდექსი ნათლად მიუთითებს იმ ორ შემთხვევაზე, როდესაც დასაქმებულს ზეგანაკვეთურად მუშაობის ვალდებულება ეკისრება, შესაბამისად, „გადაუდებელი აუცილებლობა“, როგორც დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულების წინაპირობა, არ არის მოცემული შრომის კანონმდებლობაში ჩამოთვლილ საფუძველებს შორის. ხელშეკრულების მსგავსი ჩანაწერი შეიცავს ბუნდოვან განმარტებას, რაც დამსაქმებლის მიერ შეიძლება ბოროტად იქნეს გამოყენებული, ვინაიდან მას აძლევს გადაუდებელი აუცილებლობის ფართო განმარტების შესაძლებლობას, რომლის საფუძველზეც დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას დაავალდებულებს. მოქმედი კანონმდებლობით, დამსაქმებელი პირადი შეხედულებისამებრ ვერ გადაწყვეტს, თუ როდის დაავალდებულებს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას და ეს მხარეთა ურთიერთშეთანხმების საგანია.

ამასთან, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ შრომის ინსპექციის მხრიდან ნაკლებად მკაცრი სანქციების გამოყენების ტენდენცია შეინიშნება აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომის

¹⁶ აღნიშნული დებულების მიხედვით, დასაქმებული მხოლოდ 2 შემთხვევაშია ვალდებული, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

- ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;
- ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

შემთხვევებშიც; ზემოთ განხილულ ყველა შემთხვევაში შრომის ინსპექციამ ადმინისტრაციული სახდელის სახით მხოლოდ გაფრთხილება გამოიყენა, მიუხედავად იმისა, რომ მას კანონით¹⁷ უფლება აქვს, გამოიყენოს სხვა ადმინისტრაციული სახდელიც, როგორცაა, მაგალითად, ჯარიმა და სამუშაო პროცესის შეჩერება.

საერთო სასამართლოების პრაქტიკა

დასაქმებულებისთვის დარღვეული შრომითი უფლებების აღდგენის გზა სასამართლოში დავის წარმოებაა. კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულებების ხარვეზიანობის პირობებში სასამართლო ხელისუფლება რჩება დასაქმებულთა შრომითი უფლებები დაცვის ერთადერთ ბერკეტად, შრომის ინსპექციის შემდეგ, რაც კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას სძენს სასამართლოს მიერ დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით სასამართლოს წინაშე არსებული დავები შეიძლება შემდეგნაირად დაიყოს: 1. დავები, სადაც ზეგანაკვეთურის ტარიფი განსაზღვრულია და ამ შემთხვევაში დავის საგანია ანაზღაურების ოდენობა; 2. დავები, სადაც ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი საერთოდ არ არის დადგენილი და მხარე მოითხოვს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებას.

უშუალოდ სასამართლო პრაქტიკის განხილვამდე უნდა აღინიშნოს კვლევის ავტორთან ინტერვიუს დროს „სოლიდარობის ქსელის“ იურისტის მიერ გამოკვეთილი პრობლემატიკა, რომლის მიხედვითაც, მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულები ხშირ შემთხვევაში არ მიმართავენ სასამართლოს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის კუთვნილი ანაზღაურების მოთხოვნით და აღნიშნულ მოთხოვნას მხოლოდ მას შემდეგ აყენებენ, რაც პირი წყვეტს დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობას. სოლიდარობის ქსელის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ, შრომითი ურთიერთობის სუბორდინაციული ხასიათიდან გამომდინარე, თუ ზეგანაკვეთური შრომა მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არ ანაზღაურდება, დასაქმებულებს უმეტესწილად არ გააჩნიათ რეალური თავისუფლება, სასამართლოში დავის დაწყების გზით დაიცვან შრომის კოდექსით მათთვის მინიჭებული უფლებები და მოითხოვონ ზეგანაკვეთური შრომისათვის კუთვნილი გასამრჯელო, ვინაიდან დასაქმებულთა დიდ ნაწილს ეშინია, რომ სასამართლო დავის დაწყებით დასაქმების ადგილის და, შესაბამისად, არსებობისთვის აუცილებელი შემოსავლის გარეშე დარჩებიან. ეს გარემოება კიდევ უფრო ნათლად წარმოაჩენს დასაქმებულთა მოწყვლადობას, რაც მათ აიძულებს, შეეგუონ შრომითი უფლებების უხეშ დარღვევებს.

წინამდებარე დოკუმენტის მიზნებისთვის სასამართლო პრაქტიკის შესწავლა წარიმართა ორი მიმართულებით. პირველ რიგში, შესწავლილ იქნა სასამართლოს გადაწყვეტილებები ზეგანაკვეთური შრომის ტარიფის განსაზღვრასთან მიმართებით, ვინაიდან არასაკმარისი საკანონმდებლო მოწესრიგების პირობებში სწორედ სასამართლოა ის ორგანო, რომელიც

¹⁷ საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტი. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003057?publication=1>

ადგენს, თუ რა შეიძლება იყოს ღირსეული გაზრდილი ტარიფი, რომლითაც დასაქმებულებს ზეგანაკვეთური შრომა უნდა აუნაზღაურდეთ. ამასთანავე, გაანალიზდა სამართალწარმოების ფარგლებში მტკიცების ტვირთის საკითხი ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებულ დავებში და დამსაქმებლისთვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულების დაკისრების გავლენა მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთზე.

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფი

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფთან დაკავშირებით საერთო სასამართლო პრაქტიკა არაერთგვაროვანია. ერთი მხრივ, არსებობს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება¹⁸, რომელმაც ძალაში დატოვა სააპელაციო სასამართლოში მიღებული დაუსწრებელი გადაწყვეტილება, რომლის ფარგლებშიც სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მოთხოვნა და დამსაქმებელს თითოეული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათისთვის ანაზღაურების 2-ჯერ გაზრდილი ოდენობის გადახდა დააკისრა. საქმის ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, მოსარჩელე კომპანიაში ბუღალტრად მუშაობდა; მისი სამუშაო საათების ხანგრძლივობა აღემატებოდა შრომის კოდექსით დადგენილ ზღვრულ ოდენობას და კვირაში, ნაცვლად 40 საათისა, შეადგენდა 54 საათს, რაც გულისხმობს იმას, რომ მოსარჩელე ყოველკვირეულად ზეგანაკვეთურად 14 საათს მუშაობდა. სარჩელის თანახმად, მოსარჩელე მოითხოვდა ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურებას 2-ჯერ გაზრდილი ღირებულებით, რაც, როგორც აღნიშნა, გაიზიარა სასამართლომ. შედეგად, აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში ზეგანაკვეთური შრომის ტარიფი 200%-ით განისაზღვრა.

თუმცა უფრო ახალ გადაწყვეტილებაში უზენაესმა სასამართლომ თავად განსაზღვრა ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფი, 125%-ის ოდენობით, რაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის¹⁹ მიერ დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს წარმოადგენს. სამწუხაროდ, წინამდებარე კვლევის მომზადების ეტაპზე უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილება გამოქვეყნებული არ არის, რაც არ იძლევა სასამართლოს დასაბუთების განხილვის შესაძლებლობას, თუმცა აღნიშნულ საქმეზე უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა პირველი და მეორე ინსტანციის პოზიცია, რომლებმაც წარმოადგინეს სათანადო არგუმენტები, თუ რატომ იყო ბათილი შრომითი ხელშეკრულების ის ჩანაწერი, რომლითაც გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთურის ტარიფის 0.01%-ით მატება საათობრივ ანაზღაურებასთან შედარებით.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, მოცემულ საქმეში მხარეთა შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ტარიფი განსაზღვრული იყო 1.01%-ით, რაც ზეგანაკვეთურად ნამუშევარ თითო საათზე დასაქმებულების მიერ 0.01%-ით გაზრდილი ოდენობის მიღებას გულისხმობდა. მოსარჩელეებმა აღნიშნული ნორმის

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე №ას-44-2021, 31 მაისი, 2021 წელი.

¹⁹ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილი სტანდარტით (ILO-ს No. 1 და No. 30 კონვენციის მიხედვით), ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული განაკვეთი უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 25 პროცენტით. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ზემოხსენებული კონვენცია რატიფიცირებული არ აქვს. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: shorturl.at/aGHI2.

ბათილად ცნობის მოთხოვნით სასამართლოში საქმის წარმოება დაიწყო. ისინი არაკანონიერად მიიჩნევენ ხელშეკრულების აღნიშნულ ჩანაწერს, რომელიც მიზნად ისახავდა, მხოლოდ ფორმალურად შეესრულებინა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დათქმა ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათის გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურების თაობაზე. მოსარჩელები სასარჩელო მოთხოვნას აფუძნებდნენ სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე²⁰, რომელიც მართლსაწინააღმდეგო და ამორალურ გარიგებებს ეხება. აღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესის მიზანია იმგვარი გარიგებების თავიდან აცილება, რომლებიც ფორმალურად კანონსაწინააღმდეგო არ არის, თუმცა, თავისი არსით, არსებითად არღვევს ერთ-ერთი მხარის ინტერესებს და არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს მას.²¹ მოსარჩელების მოსაზრებით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება საათობრივი ტარიფის 1.01-მაგი ოდენობა/ოდენობით წარმოადგენდა სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით განსაზღვრულ ამორალურ გარიგებას.

მოპასუხე მხარის მთავარი არგუმენტი იყო ის, რომ მხარეთა მიერ ხელშეკრულებაში განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა – 1.01% სრულ შესაბამისობაში იყო საქართველოს შრომის კოდექსთან, რადგან ის საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილ ოდენობას ითვალისწინებდა. ასევე, მოპასუხე აცხადებდა, რომ ხელშეკრულება გაფორმებული იყო თავისუფალი ნების საფუძველზე და დასაქმებული თანახმა იყო ხელშეკრულებაში მოცემულ პირობებზე.

როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ აღნიშნა, მართალია, მხარეებმა ხელშეკრულება თავისუფალი ნების არსებობის პირობებში გააფორმეს, მაგრამ დასაქმებული წარმოადგენს ხელშეკრულების „სუსტ“, რომელსაც არ შესწევს უნარი, ზემოქმედება მოახდინოს გარიგების ყველა პუნქტის სამართლებრივ შინაარსზე. ამის საპირისპიროდ კი დამსაქმებელს აქვს სრული თავისუფლება, პირადი შეხედულებისამებრ განსაზღვროს ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების წესი და შესთავაზოს ის დასაქმებულს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის შეთავაზებული ნება არ უნდა იყოს კანონსაწინააღმდეგო. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა 1.01-მაგი ტარიფით დასაქმებულის მიერ შესრულებულ დამატებით სამუშაოსთან შეუსაბამო იყო და ეწინააღმდეგებოდა საჯარო წესრიგსა და კანონს, რის გამოც ბათილად უნდა ცნობილიყო.

დავა სააპელაციო სასამართლოში გაგრძელდა, რადგან მეორე მხარემ გადაწყვეტილება გაასაჩივრა. მისი მტკიცებით, ვინაიდან შრომის კოდექსით არ არის გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფი და მხოლოდ ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობაზეა მითითება და იმის გათვალისწინებით, რომ ხელშეკრულებაში ეს პირობა შესრულებული იყო, დათქმა კანონიერად უნდა ყოფილიყო მიჩნეული. სააპელაციო სასამართლომ, მსგავსად პირველი ინსტანციისა, ზეგანაკვეთურის ტარიფი 1.01%-ით არ

²⁰ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 54-ე მუხლი. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/31702?publication=120>

²¹ საქართველოს საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 5 თებერვლის #2/13966-12 გადაწყვეტილება. იხ., ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, თბილისი, 2017 წელი, 321.

მიიჩნია კანონიერად და დაადგინა, რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობა დასაქმებულის შრომის არასამართლიან და არაგონივრულ ანაზღაურებას წარმოადგენდა, ვინაიდან ლახავდა დასაქმებულთა ინტერესებს.

რაც შეეხება უშუალოდ ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრას, მოსარჩელები მოითხოვდნენ, სასამართლოს თავად განესაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის სამართლიანი ტარიფი. საინტერესოა, თუ რა დასაბუთებას შემოგვთავაზებს უზენაესი სასამართლო ტარიფის 125%-ით განსაზღვრასთან დაკავშირებით. ქვედა ინსტანციის სასამართლოს დასაბუთებაში მითითებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული განაკვეთი უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 25 პროცენტით და სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია გამოიყენა, როგორც გზამკვლევი მოსარჩელებთან მიმართებით ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფის დადგენისას.

ზემოთ განხილული ორი საქმე წარმოაჩენს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის არაერთგვაროვნებას ზეგანაკვეთური საქმიანობის ანაზღაურების ტარიფის ოდენობასთან დაკავშირებით, რაც კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას სძენს საკანონმდებლო დონეზე ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალური ტარიფის განსაზღვრას.

მტკიცების ტვირთის გადანაწილება მხარეებს შორის

უზენაესი სასამართლოს ზემოთ განხილული მეორე გადაწყვეტილება, რომლითაც ზეგანაკვეთური შრომის ტარიფი 125%-ით განისაზღვრა, მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებაა ასევე მტკიცების ტვირთის დადგენის კუთხითაც. აღნიშნულ საქმეში მოსარჩელები იყვნენ დაცვის თანამშრომლები, რომლებსაც ცვლაში 24-საათიანი მორიგეობა უწევდათ. შესაბამისად, თავად აწარმოებდნენ მორიგეობის ჟურნალს, რამაც სასამართლოს წინაშე გაამარტივა იმის მტკიცება, რომ მათ ნამდვილად ჰქონდათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურისტის (ისევე, როგორც სოლიდარობის ქსელის იურისტის) შეფასებით, 2020 წლის შრომის რეფორმის შედეგად მიღებული სამუშაო დროის აღრიცხვის საკანონმდებლო ვალდებულების ამოქმედებამდე, ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებული დავის ფარგლებში პრობლემური იყო მტკიცების ტვირთის საკითხი, ვინაიდან იკვეთებოდა პრაქტიკა, როდესაც სასამართლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მტკიცების ტვირთს მოსარჩელეს აკისრებდა. მაგალითისთვის, ერთ-ერთ საქმეში²² სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ვინაიდან მას არ წარუდგენია მტკიცებულება, რომ მის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში აჭარბებდა მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრულ ოდენობას. დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთურად შრომის მტკიცების ტვირთის დაკისრება გაუმართლებელია, ვინაიდან მისთვის ფაქტობრივად შეუძლებელია მტკიცებულებების მოპოვება, რაც ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ დავას უპერსპექტივოს ხდის და აზრს უკარგავს. დადებითად უნდა

²² თბილისის საქალაქო სასამართლო, N2/31666-17.

აღნიშნოს, რომ შრომის კოდექსით დამსაქმებლისთვის სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის წარმოების ვალდებულების დაკისრების შედეგად მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი სასამართლოში ნაკლებად პრობლემური გახდა, ვინაიდან საკანონმდებლო ცვლილების შემდგომი სასამართლო პრაქტიკით აღნიშნული ტვირთი, ძირითადად, დამსაქმებელზე გადადის.

დასკვნა

კვლევამ ცხადყო, რომ მშრომელთა ყოველდღიურ საქმიანობაში სხვადასხვა ფორმით იკვეთება ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებული დარღვევები, რაც არსებით გავლენას ახდენს დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობაზე. ზეგანაკვეთური შრომის აუნაზღაურებლობის მასშტაბური ხასიათი და მისი უარყოფითი გავლენა მშრომელთა ცხოვრების ხარისხზე სახელმწიფოს მხრიდან ეფექტიან ღონისძიებებს საჭიროებს. შრომის ინსპექციის პრაქტიკის შესწავლამ გამოავლინა შრომითი ხელშეკრულებით ზეგანაკვეთური შრომის მოწესრიგების სხვადასხვა პრობლემური ფორმა, რაც ხაზს უსვამს შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებლის მეტ შესაძლებლობებს, რაც მათ ხელშეკრულების საკუთარი ინტერესების შესაბამისად შედგენის თავისუფლებას აძლევს. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების უზრუნველსაყოფად შრომის ინსპექციის მანდატის გაზრდა შრომის რეფორმის ყველაზე ღირებული მიღწევა იყო. შესაბამისად, შრომის ინსპექციამ მრავალი მიმართულებით უნდა გადადგას ნაბიჯები, რათა ებრძოლოს ქვეყანაში ფესვგადგმულ, ნორმალიზებულ აუნაზღაურებელ ზეგანაკვეთურ შრომას. კვლევის ფარგლებში ასევე წარმოჩინდა ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალური ტარიფის საკანონმდებლო დონეზე დადგენის აუცილებლობა, რაც, დასაქმებულთათვის ღირსეული შრომის უფლების უზრუნველყოფასთან ერთად, აღმოფხვრის ამ მიმართულებით არაერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატიკას.