

**ზეგანაკვეთური შრომის ხანგრძლივობა და ანაზღაურება სამუშაო
დროის აღრიცხვის წესიდან გამომდინარე - შედარებით სამართლებრივი
ანალიზი ევროკავშირის სტანდარტებთან**

ხათუნა ხადილაშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კერძო
(ბიზნეს) სამართლის ფაკულტეტზე სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: დიანა ჩუბინიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023 წელი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.¹

ხათუნა ხადილაშვილი

2023 წელი

¹ მოსიაშვილი, თამარილას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის სახელმძღვანელო ნაწილის სტატის დისერტაციის დასაცავად სხვა აკადემიური ნაშრომის ავტორებისათვის თბილისი 2011.
<https://shorturl.at/ejCP9>

აბსტრაქტი

საქართველოში 2020 წელს განხორციელდა შრომის რეფორმა, რომელიც მოიცავდა შრომის კოდექსში გარკვეული ცვლილებების შეტანას სხვადასხვა საკითხებთან მიმართებაში. რეფორმის აუცილებლობა განპირობებული იყო ქვეყნის საგარეო პოლიტიკიდან გამომდინარე, რომლის მიზანსაც ევროკავშირთან დაახლოება და შესაბამისი სტანდარტების ეროვნულ კანონმდებლობაში დანერგვა წარმოადგენდა. რეფორმა შეეხო ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ რეგულაციებსაც. ინიცირებულ კანონპროექტში, რომელიც პარლამენტისთვის იქნა წარდგენილი, გაწერილი იყო ზეგანაკვეთური შრომის ხანგრძლივობის მაქსიმალური ზედა ზღვრები და ასევე, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოსთვის ანაზღაურების დაანგარიშების მინიმალური ლიმიტი. კანონპროექტის განხილვის შედეგად, საბოლოო გადაწყვეტილებით, საკანონმდებლო ორგანომ არ დაამტკიცა აღნიშნული ლიმიტები და ცვლილება მხოლოდ არასრულწლოვან დასაქმებულთა ზეგანაკვეთური შრომის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარის დაწესებას შეეხო.

შედარებით სამართლებრივი კვლევის ფარგლებში, განხილული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმების შესაბამისობა ევროკავშირის მიერ დაწესებულ ძირითად სტანდარტებთან. კვლევა განხორციელდა, ასოცირების შეთანხმების კონკრეტული მუხლების, ასევე ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოს მიერ 2003 წლის 4 ნოემბერს მიღებული დირექტივის (№2003/88/AC), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონცენციებისა და ევროპის სოციალური ქარტიის დანაწესების გაანალიზებით. კვლევის მიმდინარეობისას გამოიკვეთა მთელი რიგი საკითხები, რომლებიც საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობით ჯერ კიდევ არ არის მოწესრიგებული და რომელთა დანერგვაც ზემოაღნიშნული საერთაშორისო დოკუმენტების შესაბამისად ქვეყნის ვალდებულებას წარმოადგენს.

წინამდებარე ნაშრომში წარმოდგენილია შრომის ინსპექციის სამსახურის ანგარიშები, რომელთა რაოდენობრივი ანალიზისას თვალსაჩინო გახდა ის რეალური პრობლემები, რომელსაც ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებული საკითხების მოუწესრიგებლობა განაპირობებს პრაქტიკაში. ნაშრომი მოიცავს საქართველოს სასამართლოების პრაქტიკის განხილვას კონკრეტული საქმეების და მიღებული გადაწყვეტილებების მიხედვით. ასევე, წარმოდგენილია ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებული რეგულაციები ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მაგლითებზე.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ არის იმ ძირითადი და საბაზისო სტანდარტების შესაბამისი, ზეგანაკვეთური შრომის საკითხებთან მიმართებაში, რომელთაც ევროკავშირი და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აწესებს. 2020 წელს განხორციელებული რეფორმა ფაქტობრივად არ შეეხო ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებისთვის მინიმალური საპროცენტო განაკვეთის დადგენა; სამუშაო დროის მაქსიმალური ლიმიტების დაწესება დღიურ, თვიურ, ან წლიურ საანგარიშო პერიოდში.

ნაშრომში დასაბუთებულია განსახორციელებელი ცვლილებების აუცილებლობა და გამოკვეთილია ის კონკრეტული მიმართულებები, რომელთა დაზუსტებაც კანონმდებლობით აუცილებელია შრომის სამართლის მიზნებისა და პრინციპების შესაბამისად.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: ზეგანაკვეთური შრომის ხანგრძლივობა; შრომის რეფორმა; ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება; 25%-იანი მინიმალური ლიმიტი; შრომის ინსპექცია; ზეგანაკვეთური შრომა; შრომის კოდექსი.

Abstract

In 2020, a labor reform was implemented in Georgia, which included making certain changes to the Labor Code in relation to various issues. The necessity of the reform was due to the country's foreign policy, because the goal was to get closer to the European Union and to introduce relevant standards into the national legislation. The reform also included the regulations of overtime work. The initiated draft law, which was submitted to the parliament, included maximum upper limits of the duration of overtime work and also, minimum pay limit for overtime work. As a result of the consideration of the draft law, the parliament did not approve the limits.

Within the scope of comparative legal research, the norms of the Labor Code of Georgia was compared with the main standards established by the European Union. The research included - Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part; The directive (Nº2003/88/AC) adopted by the European Parliament and the European Council on November 4, 2003; also Conventions of the International Labor Organization and The European Social Charter. During the research were identified certain issues, which are still not regulated by the national legislation of Georgia.

The reports of the Labor Inspection Service are presented in the research and during the quantitative analysis of these, the real problems became visible, which is connected to the overtime work. The research includes a discussion of the practice of Georgian courts according to specific cases and decisions. Also, there are presented the regulations related to overtime work of EU member states.

As a result of the research, it is fact that the Labor Code of Georgia is not in accordance with the basic standards, which are established by the European Union and the International Labor Organization. The reform implemented in 2020 actually did not include such important issues as – minimum limits for overtime pay; maximum working time limits in daily, monthly, or annual accounting period.

It is approved in the research that it is necessary to implement changes, connected with overtime work, which will be consistent with the objectives and principles of labor law.

Key Words: overtime work period; labor reform; compensation for overtime work; 25% minimum limit; labor inspection; overtime work; labor code.