საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრის ოთარ სიჭინავას

თანმხვედრი აზრი

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის NN2/2/565 გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით

1. გამოვხატავ ჩემი კოლეგებისადმი - საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრებისადმი პატივისცემას. ამავე დროს, „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ” საქართველოს ორგანული კანონის 47-ე მუხლისა და „საკონსტიტუციო სამართალწარმოების შესახებ” საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის შესაბამისად, გამოვთქვამ თანმხვედრ აზრს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/1/565 გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით.

1. სადავო ნორმის, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის “სამუშაო დროის ხანგრძლივობა“ პირველი პუნქტის პირველი წინადადების მიხედვით: „დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს“.
2. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის“ მე-4 მუხლის „მონობა და იძულებითი შრომის აკრძალვა“ მე-2 პუნქტის თანახმად ‘’არავის შეიძლება დაეკისროს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესრულება’’, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ზემოხსენებული მუხლის გაგებით, „იძულებით ან სავალდებულო შრომად“ არ განიხილება „ნებისმიერი სამუშაო თუ სამსახური, რომელიც ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ ვალდებულებებს განეკუთვნება“ .
3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენციის „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ’’ 1-ლი მიუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა „ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა გარკვეული სამუშაოს მიმართ, დამყარებული მის სპეციფიკურ მოთხოვნებზე“.
4. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-2 ნაწილის მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის სამართლიან პირობებზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა და სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის საშუალებას იძლევა შრომის პროდუქტიულობის გაზრდა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები.
5. “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” საქართველოს კანონის 1-ლი მუხლის თანახმად „ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად“. ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად „დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება“.
6. saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს მე-2 მუხლის „შრომითი ურთიერთობა“ მე-4 და მე-5 პუნქტების შესაბამისად: „4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. 5. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება“.
7. ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართი XXX „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“ თანახმად, 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივის **„**სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ დებულებები უნდა შესრულდეს წინამდებარე შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ექვსი წლის ვადაში.
8. ევროპარლამენტისა და საბჭოს N**2003/88/EC**  დირექტივის **„**სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ მე-6 მუხლის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად, წევრმა სახელმწიფოები უნდა მიიღონ საჭირო ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკთა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნების გათვალისწინებით სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა ყოველი შვიდდღიანი პერიოდისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ აღემატებოდეს 48 საათს. ამავე დირექტივის მე-14 მუხლის თანახმად, ეს დირექტივა არ გამოიყენება იმ ფარგლებში, რომელშიც ევროკავშირის სხვა ინსტრუმენტები შეიცავენ სპეციფიკურ მოთხოვნებს გარკვეული სამუშაოს ან პროფესიული საქმიანობის სამუშაო დროის ორგანიზაციასთან დაკავშირებით. ამავე დირექტივის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის “c” iii და v ქვეპუნქტებისა და “e” ii და iii ქვეპუნქტების თანახმად, მუშაკთა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნების პრინციპის გათვალისწინებით, წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ დააწესონ გამონაკლისები იმ საქმიანობისთვის, რომელიც ხასიათდება წარმოების/შრომითი პროცესის უწყვეტობის უზრუნველყოფის აუცილებლობით, კერძოდ: სახანძრო და სამოქალაქო თავდაცვის სამსახურებისთვის, იმ საწარმოებისთვის, რომლებშიც შრომითი პროცესი არ შეიძლება შეჩერებული იქნას ტექნიკური მიზეზების გამო, რკინიგზაში მომუშავე იმ პირებისთვის, რომლთა სამუშაო მატარებელში ყოფნას ითვალისწინებს სამუშაო დროის განმავლობაში და ასევე რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ტრანსპორტის გრაფიკთან, მოძრაობის უწყვეტობისა და რეგულარულობის უზრუნველყოფასთან.
9. ქალაქ თბილისის მერიის სსიპ საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციების მართვის სააგენტოს მიერ 2014 წლის 16 იანვარს გაცემული N01/01/37 ცნობის თანახმად 2013 წლის 1 აპრილიდან ლევან როსტომაშვილი მუშაობს ქალაქ თბილისის მერიის სსიპ საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციების მართვის სააგენტოს მთაწმინდა - კრწანისის რაიონული განყოფილების ცვლის უფროსის თანამდებობაზე და მისი სამუშაო განეკუთვნება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის იმ კატეგორიას, სადაც შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს და მისთვის კვირაში დადგენილი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეადგენს 48 საათს.
10. ქალაქ თბილისის მერიის სსიპ საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციების მართვის სააგენტოს 2014 წლის სტატისტიკური მონაცემები შემდეგია: ხანძრებზე სულ 3132, კერძოდ: ხანძრებზე ფიქტიური გასვლა-1203, მეცადინეობებზე-2818, სპეცდავალებებზე-2176, დისლოკაციებზე-2497, სამაშველო გასვლები-2365, ქალაქგარეთ გასვლები-110, სხვა სახის სამუშაოები-1294, ხანძარზე დაღუპული ადამიანი-10, ხანძარზე მიიღეს დამწვრობა -58; შტაბის გასვლა-815; ხანძრებზე გადარჩენილი ადამიანების რაოდენობა-402; სამაშველო სულ 15265, კერძოდ: სამაშველო ფიქტიური გასვლა-7065, სპეცდავალებებზე-569, მეცადინეობებზე-289, დისლოკაციებზე-20, სხვა სახის სამუშაოებზე-442, გადარჩენილ ადამიანთა რაოდეობა ხმელეთზე-17, წყლის მაშველთა შემოვლა-დათვალიერება და გაფრთხილება-2719, წყალზე გადარჩენილი ადამიანების რაოდენობა-289, გვამი წყალზე -15: გარეული და შინაური ცხოველების კონტროლის და რეგულირების სამსახური სულ გამოძახება 9695, კერძოდ: სპეცდავალებებზე-1846, დისლოკაცია-4, სხვადასხვა -190.
11. საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციების სამსახურების საქმიანობის სპეციფიკის ყველასთვის ცხადი საჯარო ინტერესიდან გამომდინარე ნათელია, რომ მათი საქმიანობა მოითხოვს 24 საათიან საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციებზე რეაგირებისთვის მუდმივი მზადყოფნის უწყვეტ რეჟიმს. ცხადია, რომ შრომის სწორი ორგანიზაციისა და საკადრო პოლიტიკის სწორად წარმართვის შემთხვევაში მუდმივი მზადყოფნის ე.წ. მოლოდინის რეჟიმში ყოფნისას საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციის რეალიზებამდე მუშაკთა ჩანაცვლება 8 საათის ამოწუვის შემდგომ შესაძლებელი უნდა იყოს, მაგრამ აღნიშნული შეიძლება შეუძლებალი გახდეს საგანგებო სიტუაციის დადგომისას აღნიშნული სამსახურის მთელი რესურსებისა და ძალების მობილიზაციის პირობებშიც კი და საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციის სირთულიდან გამომდინარე შესაბამისი სამსახურის თანამშრომლებს, შესაძლოა, მცირედი შესვენებებით უწყვეტ რეჟიმში მოუწიოთ მუშაობა (მაგალითად: ომი, მიწისძვრა) აღნიშნული სიტუაციის დასრულებამდე. მაშასადამე, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა სამუშაოს სპეციფიკაზე უნდა იყოს მორგებული მუშკთა უფლებების მაქსიმალური და რეალური დაცვით.
12. სს „საქართველოს რკინიგზის“ მიერ 24.01.2014. გაცემული N 440 ცნობის თანახმად ი. ლეჟავა მუშაობს „საქართველოს რკინიგზის სატვირთო გადაზიდ შესაბამისივების ფილიალის“ სალოკომოტივო დეპარტამენტის თბილისი-მახარისხებლის სალოკომოტივო დეპოს მემანქანის თანაშემწის თანამდებობაზე 2010 წლის 27 დეკემბრიდან და “საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ N329 დადგენილების თანახმად, მისი სამუშაო განეკუთვნება სპეციფიკური სამუშაო რეჟმის დარგს, სადაც შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, თუმცა კვირაში არაუმეტეს 48 საათიანი სამუშაო დროის ხანგრძლივობისა”. ამავე ცნობის თანახმად ი. ლეჟავამ 2013 წლის ოქტომბერში იმუშავა 50,2 საათი, ნოემბერში 90,9 საათი, ხოლო დეკემბერში 66,3 საათი.
13. „საქართველოს რკინიგზის სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის“ სალოკომოტივო დეპარტამენტის თბილისი-მახარისხებლის სალოკომოტივო დეპოს საქმიანობას ახასიათებს მუშაობის 24 საათიანი უწყვეტი ხასიათი შეუფერხებელი გადაზიდვების უზრუნველსაყოფად, მაშასადამე, სწორედ აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით ვერ გამოირიცხება ისეთი წარმოების/შრომითი პროცესი, რომელიც ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, თუმცა კვირაში დადგენილი სამუშაო დროის 48 საათიანი ხანგრძლივობა მხოლოდ ობიექტური გარემოებებით შეიძლება იყოს გამოწვეული, მაგალითად, მუშაკის ჩანაცვლების რეალური შეუძლებლობით. აღსანიშნავია, რომ, ერთი მხრივ, მემანქანის თანაშემწის თანამდებობა განეკუთვნება იმ პროფესიათა რიცხვს, სადაც კადრების მოძიება არსებული სამუშაო რეჟიმისა და ანაზღაურების პირობებში სირთულეებთან არის დაკავშირებული, ხოლო, მეორე მხრივ, ქვეყნის ეკონომიკაში აღნიშნული საწარმოს მნიშვნელობიდან და საქმიანობის უწყვეტი ბუნებიდან გამომდინარე საწარმოო პროცესი არ უნდა შეჩერდეს და ასევე შეიძლება ვერ შეჩერდეს ტექნიკური მიზეზების გამო. ბუნებრივია, ზემოაღნიშნული გარემოებები არ უნდა იქცეს მუშაკთა შრომითი უფლებების დარღვევის წყაროდ და, ამასთან ერთად, არ უნდა გახდეს ქვეყნის ეკონომიკისთვის უაღრესად მნიშვნელოვანი საწარმოს მუშაობის შეფერხებისა ან გაჩერების მიზეზი-ასეთ ვითარებაში შრომის სწორი ორგანიზაცია და სწორი საკადრო პოლიტიკა გადამწყვეტი ფაქტორია მხარეთა ინტერსებს შორის სამართლიანი ბალანსის მისაღწევად.
14. მოსარჩელეების განმარტებით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი” მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტისა და სადავო ნორმის სისტემური ანალიზის შედეგად დგინდება, რომ სადავო ნორმა დიფერენცირებას ახდენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თვალსაზრისით, ვინაიდან სპეციფიკური რეჟიმის საწარმოებაში დასაქმებულ პირთა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ითვლება ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომელიც აღემატება კვირაში 48 საათს, განსხვავებით არასპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებული პირებისაგან, რომელთა მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება 40 საათიდან. მოსარჩელეები აღნიშნავენ, რომ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში მომუშავე დასაქმებული ვალდებულია იმუშავოს ზედმეტი 8 საათი კვირაში და რომ არა კვირაში 48 საათიანი სამუშაო რეჟიმი, მის მიერ 40 საათის ზემოთ შესრულებული სამუშაო ჩაითვლებოდა ზეგანაკვეათურად და დამსაქმებლისათვის იარსებებდა 40 საათზე ზემოთ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება. მოსარჩელეების ამგვარი მსჯელობა ეფუძნება სადავო ნორმის შინაარსის არასწორ აღქმას.
15. ზეგანაკვეთური სამუშაოს განმარტება მოცემულია `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს მე-17 მუხლში „ზეგანაკვეთური სამუშაო“. ზემოაღნიშნული მუხლის 1-ლი პუნქტის 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. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის კვირაში 24 საათს.
16. მოსარჩელეები საქართველოს სრულწლოვანი მოქალაქეები არიან, რომლებიც მათი სამსახურებიდან მოწოდებული ცნობების თანახმად სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში მუშაობენ და მათ სადავოდ არ გაუხდიათ saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს me-17 muxli საქართველოს კონსტიტუციის რომელიმე მუხლთან მიმართებით, შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს აღნიშნული მუხლის კონსტიტუციურობაზე. გარდა ამისა, saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებელთან შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მოსარჩელეებისთვის ცნობილი უნდა ყოფილიყო შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები: შესაბამისი საწარმოს სპეციფიკა და განსახორციელებელი სამუშაოს პირობები. ამასთან ერთად, saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს me-17 muxlis მე-3 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში,რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. ზემოაღნიშნული ნორმა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებისას ზეგანაკვეთური სამუშაოს დაწყების დროის ათვლის მომენტის თვალსაზრისით არ განასხვავებს ერთმანეთისგან სპეციფიკური და არასპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებს და ამ საწარმოებში სამუშაოს ზეგანაკვეთურად მიჩნევისთვის ერთნაირ კრიტერიუმს ადგენს - სპეციფიკური და არასპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. ამავე კანონის me-14 muxlis სათაურია ”სამუშაო დროის ხანგრძლივობა“, იგი არეგულირებს მხოლოდ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას და დასვენების დროის გარკვეულ პირობებს, იგი არ არეგულირებს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურების საკითხს. უშუალოდ სადავოდ გამხდარი ნორმა-საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადება, განსაზღვრავს სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას სპეციფიკური და არასპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებისთვის და იგი დამოუკიდებლად ან კანონის სხვა ნორმებთან კავშირში გაანალიზებისას არ მოიაზრებს მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე სამუშაოს ზეგანაკვეთურად მიჩნევისთვის ამავე კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტისგან განსხვავებულ წესს. saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს ზემოაღნიშნული მიდგომა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებისას ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ათვლის თვალსაზრისით გარკვეულწილად ეხმიანება 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივის **„**სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ მე-6 მუხლის „ბ“ პუნქტს, რომლის თანახმად წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ საჭირო ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკთა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნების გათვალისწინებით სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა ყოველი შვიდდღიანი პერიოდისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ აღემატებოდეს 48 საათს. ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართი XXX „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“ თანახმად, 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივის **„**სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ დებულებები უნდა შესრულდეს წინამდებარე შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ექვსი წლის ვადაში.
17. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმების მიღწევის პირობებში, მას აღნიშნული რეჟიმის საწარმოში შეუძლია იმუშავოს კვირაში 48 ან 40 საათზე ნაკლებიც, მაგალითად, 35 საათი. saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს me-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს მე-6 მუხლით მე-9 პუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების დადებისას არსებითი პირობებია: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე, შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი. ამავე მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამავე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. მაშასადამე, მოსარჩელეებისთვის შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ცნობილი უნდა ყოფილიყო მათი შრომის არსებითი პირობები და დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციფიკა, ამდენად, ამა თუ იმ პროფესიისა და შემდგომში სამუშოს არჩევანი დასაქმებულის თავისუფალ ნებაზეა დამოკიდებული. ამასთან ერთად, ამავე კანონის მე-11 მუხლის „შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა“ 1-ლი პუნქტის თანახმად დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების მხოლოდ ის ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით და, თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას,ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.
18. აღსანიშნავია, რომ კანონმდებლობით მკაფიოდ განსაზღვრულ შემთხვევებში დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, კერძოდ, saqarTvelos organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს me-17 muxliს 1-ლი პუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევებში დასაქმებულის მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება წარმოიშობა მხოლოდ შემდეგ ამომწურავად განსაზღვრულ შემთხვევებში: დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, ხოლო სათანადო ანაზღაურებით საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის. ამავე კანონის მე-40 მუხლის „მუშაობის უნებლიე გაგრძელება“ თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა,სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება. აშკარაა, რომ, ამ შემთხვევებში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულების არსებობა დასაქმებულთა ყველა კატეგორიისთვის თანაბრად და რაიმე გამონაკლისის გარეშე განპირობებულია ყველასთვის ცხადი საჯარო ინტერესით, სწორედ ამიტომ, აღნიშნულ შემთხვევებში იზღუდება დასაქმებულთა თავისუფალი ნება - ორივე შემთხვევაში სამუშაოს შესრულების სავალდებულო ხასიათი ორგანული კანონით არის მოწესიგებული და იგი ვერ გახდება მხარეთა შეთანხმების საგანი.
19. ყოველივე ზემოთქმულის საფუძველზე, ცხადია, რომ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოში 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის წარმოების/შრომის პროცესის უწყვეტი რეჟიმი ვერ იქნება ერთადერთი სამართლებრივი საფუძველი იმისთვის, რომ მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებისას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებამ „ავტომატურად“ სავალდებულო ხასიათი შეიძინოს, ვინაიდან აღნიშნულისთვის საჭიროა ასევე მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმება ან საქართველოს organuli kanonis `saqarTvelos Sromis kodeqsi”-ს me-17 muxlის 1-ლი პუნქტით ან მე-40 მუხლით განსაზღვრული გარემოების დადგომა. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის N329 დადგენილების ‘’სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ’’ მე-2 მუხლის მიხედვით „საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, კვირაში არაუმეტეს 48-საათიანი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გავრცელდეს ამ დადგენილების დანართით დამტკიცებული დარგების იმ საწარმოებზე, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს (სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმო)“. ამასთან ერთად, ამავე დადგენილების მე-3 მუხლის თანახმად „ამ დადგენილების მე-2 მუხლის მოქმედება არ ვრცელდება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულ იმ პირზე, რომლის შრომითი პროცესი არ მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს და სამუშაო არ არის დაკავშირებული სამუშაო/საწარმოო პროცესის უწყვეტობასთან“.

ოთარ სიჭინავა

საქართველოს საკონსტიტუციო

სასამართლოს წევრი