



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

აგვისტო, 2024

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გთავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

კითხვა-პასუხი:

როგორ რეგულირდება ცვლაში მუშაობა?

შეიძლება ცვლაში მუშაობა აღემატებოდეს 12 საათს?

ცვლაში მუშაობისას ზეგანაკვეთური გადაიხდება?

ცვლაში მუშაობა სამუშაო დროის სპეციალური და სპეციფიკური ასპექტია. იგი ინდივიდუალურად და განსხვავებულად რეგულირდება, ვიდრე ნორმირებული სამუშაო დრო. ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაოს დროის ორგანიზების ისეთ მეთოდს, როდესაც დასაქმებულები ერთმანეთს ენაცვლებიან ერთიდაიმავე სამუშაო ადგილას როტაციულად (განგრძობად და უწყვეტად). საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ცვლაში მუშაობა გამოიყენება იქ, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 24 საათიანი უწყვეტი რეჟიმია. სშკ-ის მიხედვით, ცვლაში მუშაობას ახასიათებს შემდეგი:

- ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები (24(4) და 25(1) მუხლები);
- თანამშრომელთა ერთმანეთის ჩანაცვლების/როტაციის გრაფიკი წინასწარ უნდა იყოს დადგენილი (25(4) მუხლი).
- დასაქმებულს, ნამუშევარი საათების შესაბამისად, ადეკვატური დასვენების დრო უნდა მიეცეს (25(1) მუხლი).
- მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია (25(3) მუხლი).

- სამუშაო დროის ისეთი ორგანიზება, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება (25(2) მუხლი).

შრომის კოდექსით ცვლაში მუშაობის კონკრეტული ხანგრძლივობა არ არის განსაზღვრული.¹ იგი შეიძლება იყოს 4 საათიანიც, 8 საათიანიც, 10 საათიანიც, 12 საათიანიც, 14 საათიანიც. ეს დაკავშირებულია სამუშაოს ბუნებასა (დატვირთვა/სიმძიმე) და წარმოების პროცესთან. მთავარია, რომ ადეკვატური დასვენება იყოს მიცემული და ცვლებს შორის პერიოდი არ იყო 12 საათზე ნაკლები. აღნიშნულს ადასტურებს მინისტრის ბრძანებაც №147/ნ „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის“ დამტკიცების თაობაზე“. ამ ბრძანების 22(8) მუხლში წერია:

„ა. ცვლის რიცხვისა და სამუშაოს რიტმისაგან დამოუკიდებლად, საწარმოო პირობებში სამუშაო დღის ფაქტობრივი ხანგრძლივობა მერყეობს 6-8 საათიდან (ტელეფონისტები, ტელეგრაფისტები და სხვ.) 12 საათამდე და მეტი (სამრეწველო დაწესებულებების ხელმძღვანელები). მთელი რიგი პროფესიებისათვის ცვლის ხანგრძლივობა შეადგენს 12 სთ-ს და მეტს (ექიმები, მედლები და სხვ.). რაც უფრო ხანგრძლივია მუშაობა დროის მიხედვით, მით მეტია ჯამური დატვირთვა ცვლაში და, შესაბამისად, მაღალია შრომის დამაბულობა.

ბ. სამუშაოს ცვლიანობა. განისაზღვრება შიდასაწარმოო დოკუმენტების საფუძველზე, რომლებიც რეგლამენტირებას უწევს შრომის განრიგს მოცემულ საწარმოში, ორგანიზაციაში. ყველაზე მაღალი კლასი-3.2 დამახასიათებელია არარეგულარული ცვლიანობით ღამის სამუშაოებზე (მედლები, ექიმები და ა.შ).“

ბრძანების მე-12 ცხრილში (მე-5 პუნქტი) აღნიშნულია, რომ სადაც 12 საათზე მეტი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გამოიყენება, ეს უკვე არარეგულარული ცვლიანობაა ღამის ცვლაში მუშაობით. აქვე დაკონკრეტებულია როდის არსებობს ან არ არსებობს რეგლამენტირებული შესვენებები.

ხშირად სვამენ შემდეგ შეკითხვებს:

შესაძლებელია დაცვის/უსაფრთხოების თანამშრომელი 24 საათი მუშაობდეს და შემდეგ 24 საათი ისვენებდეს? სმკ-ს დანაწესის მიხედვით, ცვლებს შორის დასვენების დრო 12 საათია, ხოლო ზედიზედ ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია, აუცილებელია ადეკვატური დასვენება. მთავარია დაცული იყოს ეს სტანდარტი და საწარმოს ჰქონდეს დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე ორიენტირებული შესაბამისი პოლიტიკა. თუ ცვლა არის 24 საათიანი (სადღელამისო), ეს ნიშნავს, რომ მოიცავს ღამის შრომასაც, ამდენად, ადგილი აქვს მეტ სამუშაო დატვირთვას, დამაბულობას და აუცილებელია ჯანმრთელობის მონიტორინგი. ხოლო სადღელამისო ცვლის (24 საათის მუშაობის) დასრულების შემდეგ დასაქმებულმა მეორე ცვლა არ უნდა გააგრძელოს (ეს იმპერატიულად აკრძალულია).

ცვლაში მუშაობისას რას ნიშნავს ადეკვატური დასვენების დრო? ცვლაში მუშაობა ყოველთვის არ ნიშნავს გახანგრძლივებულ მუშაობას (თუმცა მსოფლიო პრაქტიკა მოწმობს, რომ ცვლაში მუშაობა ძირითადად გახანგრძლივებული სამუშაო დროა). ცვლაში მუშაობა შეიძლება იყოს 8 საათიანი ან ნაკლები ან მოიცავდეს ღამით მუშაობას ან აღემატებოდეს 10 საათს, 12 საათს (როგორც ეს გამომდინარეობს შრომის კოდექსიდან და მინისტრის ბრძანებაშია აღნიშნული).

¹ ზოგადად, შრომის კოდექსი არ ადგენს რამდენია სამუშაო დღის ხანგრძლივობის მაქსიმუმი როგორც კვირის, ასევე, დღის განმავლობაში (სამწუხაროდ). ადგენს მხოლოდ რამდენია ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში (რაც სამუშაო დღის განმავლობაში პირდაპირ თუ ირიბად, მიუთითებს არა უმეტეს 8 საათიან ნორმირებულ სამუშაო დღეზე). დაშვებულია ზეგანაკვეთური მუშაობაც. ამდენად, რამდენი შეიძლება იყოს სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობის ჭერი, რომელიც შედგება ნორმირებულს+ზეგანაკვეთური საათებისგან არ არის დაკონკრეტებული. კოდექსი მიუთითებს მხოლოდ იმ სტანდარტზე, რომ სამუშაო დღეებს შორის დასვენება არ იყოს 12 საათზე ნაკლები. მაგ.: თუ დასაქმებულმა ზეგანაკვეთრად იმუშავა 13 საათი (დღილი 10 საათიდან ღამის 23.00 საათამდე), მან მინიმუმ 12 საათი უნდა დაისვენოს, სანამ ისევ შეუდგება მუშაობას და დაიწყებს სამუშაო დღეს.

ამიტომაც, აქ მნიშვნელოვანია სამუშაო სპეციფიკის გააზრება, სამუშაო დატვირთვისა და დამაბულობის გაზომვა და ჯანმრთელობის სტანდარტის შესაბამისი დასვენების შეთავაზება. კანონისმიერი სტანდარტია 12 საათიანი უწყვეტი დასვენება ცვლებს შორის და კვირაში უწყვეტი 24 საათიანი დასვენება. **დამსაქმებელმა, კეთილსინდისიერებისა და ნდობის პრინციპის საფუძველზე, ცვლაში დასაქმებულს (გახანგრძლივებული დროით) ღირსეული შრომის პირობები უნდა შესთავაზოს.**

ცვლაში მუშაობისას რამდენი უნდა იყოს შესვენების დრო? ამ შემთხვევაშიც კონკრეტული სპეციფიკაა მნიშვნელოვანი. ზოგადად, კანონისმიერი სტანდარტის თანახმად, **თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება.** სშკ-ის თანახმად, შესვენების დრო სულ მცირე 60 წუთია (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ **სულ მცირე 60 წუთის შესვენება საკმაოდ მაღალი სტანდარტია.** ასეთი იმპერატივი ევროკავშირის სამართალშიც არ არის და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ სამართალშიც არ არის. **ზოგადად, 60 წუთიანი შესვენება ზრდის სამუშაო დღის ხანგრძლივობასაც;** ზოგიერთი საწარმოო პროცესი კი ისეთია, რომ არაეფექტური და არაეფექტიანია დიდხნიანი (60 წუთიანი) შესვენება. **ზოგადად, შესვენება აუცილებელია კვების მიზნით (ენერჯის აღსადგენად).** სშკ-ის მიხედვით, ცვლაში მუშაობის ხანგრძლივობა თუ 6 საათზე ნაკლებია, არც მოეთხოვება დამსაქმებელს შესვენების პოლიტიკის არსებობა. ხოლო ცვლაში მუშაობა თუ 6 საათს აღემატება, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს რეგლამენტირებული შესვენება - 60 წუთით და მეტით. **შესაძლებელია მისი დანაწევრება ისე, რომ დაცული იყოს კანონისმიერი სტანდარტი.** მაგალითად: თუ ცვლაში მუშაობის ხანგრძლივობა (სამუშაო დრო) არის 11 საათი, შესვენება [შეჭრილი] შეიძლება დაიყოს 2, 3, 4 ნაწილად (სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით) ისე, რომ მთლიანობაში არ იყოს 60 წუთზე ნაკლები. **არის მაგალითები, შესვენება ვერ ხერხდება, მაგალითად, ექიმი ქირურგიულ ოპერაციას აკეთებს 11 საათი ან მეტი ხნით.** დამსაქმებელს შეუძლია დაადგინოს 60 წუთზე მეტი შესვენება.

ცვლაში დასაქმებულის სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში თუ გადაცდა 40 საათს, ეს ზეგანაკვეთურად უნდა ჩაითვალოს და ანაზღაურდეს?

შრომის კოდექსის 25(2) მუხლი სპეციალურად უთითებს ცვლაში მუშაობის მახასიათებელს - სამუშაო დროის ისეთი ორგანიზება, როცა შესაძლებელია წარმოების/სამუშაო პროცესის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ **ცვლაში მუშაობა განსხვავდება ჩვეულებრივი სამუშაო დროისგან, მსგავსად სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში მუშაობისა** (სადაც ნორმირებული სამუშაო დრო კვირაში 48 საათს (და არა 40 საათს) არ უნდა აღემატებოდეს. ამიტომაც, აქ ზეგანაკვეთური გადაიხდება არა 40 საათს ზემოთ, არამედ, 48 საათს ზემოთ მუშაობისთვის). დაახლოებით ასე უნდა იქნეს გაგებული ცვლაში მუშაობაც. **რამდენადაც, კანონი პირდაპირ უთითებს, რომ ცვლაში მუშაობისას დასაშვებია დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტი ხნით მუშაობა და რამდენადაც ცვლაში მუშაობა სპეციალური რეგულირების საგანია, ივარაუდება, რომ ცვლის დრო (რომელიც ხშირად გახანგრძლივებული დროა) არ არის ზეგანაკვეთური ბუნების.** ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არის ნორმირებული სამუშაო დროის (რომელიც ხელშეკრულებით შეთანხმებულია) გაგრძელება/გაზრდა დამატებითი/ზედმეტი სამუშაო დროით. ასეთი რამ, ცვლაში მუშაობისას არ არის. ცვლაში მუშაობისას თავიდანვე დადგენილი და ცხადია დროის მონაკვეთი - 10 საათი 11 საათი, 12 საათი, 13 საათი... ეს ასპექტი, ხელშეკრულების არსებით პირობად განისაზღვრება და წინასწარ შეთანხმებულ დროდ მიიჩნევა. **ის ვერ გაგრძელდება, რამეთუ მიიღებს კანონსაწინააღმდეგო ბუნებას, რომლის თანახმადაც აკრძალულია ზედიზედ ორ ცვლაში მუშაობა.** მაგალითად, თუ პირის ცვლის გრაფიკია 12 საათი, და თუ გადაცდა (გადაგრძელდა) 12 საათს, ეს უკვე მეორე ცვლაში მუშაობაა. **ხოლო კვირის სამუშაო საათები, ბუნებრივად და კანონის ძალითაც, დასაშვებია აღემატებოდეს ჩვეულებრივ ნორმირებული**

საათების რაოდენობას, რაც არ უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურად. მაგალითად: დაცვის თანამშრომელი მუშაობს 24 საათიან სადღეღამისო ცვლაში. 24 საათის მუშაობის შემდეგ, ადეკვატურად ისვენებს 24 საათი. ასეთი როტაციით, მას უწევს კვირაში 3 დღე მუშაობა. ამ სამი დღის სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში შეადგენს 72 საათს. **თავისი ბუნებით, აქ არ ფიგურირებს ზეგანაკვეთურის კომპონენტი და ზეგანაკვეთურისთვის დამახასიათებელი ორი კუმულაციური თვისება:**

1. გაიზარდოს მხარეთა შორის წინასწარ შეთანხმებული სამუშაო კვირის დრო;
2. გაგრძელდეს/გაიზარდოს უშუალოდ სამუშაო დღე.

ცვლაში მუშაობა ადეკვატური ანაზღაურებით უნდა იყოს დაბალანსებული. როგორც წესი, ის გახანგრძლივებული სამუშაოა, ხშირად მოიცავს ღამის სამუშაოს, კვირის განმავლობაში ნორმირებულ სამუშაო დროს აღემატება, ადგილი აქვს მეტ გადაღლილობას (რაც საჭიროებს ადეკვატურ დასვენებას). **სამწუხაროდ, საქართველოში ანაზღაურების მინიმუმი საქართველოს მოქალაქეებისთვის არ არის დადგენილი.** იგი დადგენილია მხოლოდ უცხოელებისთვის. ეს ფაქტორი ხელს უშლის შრომის კოდექსის ნორმათა იმ ინტერპრეტაციით პრაქტიკაში გამოყენებას, რაც რეალურად ცვლაში მუშაობის ბუნებას ახასიათებს. ანაზღაურების მინიმუმის არარსებობის პირობებში, დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა ძალაუფლება ბოროტად გამოიყენოს. საქმეს ართულებს ის ფაქტიც, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა სამუშაოს შესრულებისთვის ერთიანი გადახდის სისტემას არ ამკვიდრებს (რაც ძალიან მნიშვნელოვანია ზოგიერთი პროფესიისა და სფეროსთვის).

შრომის კოდექსი არ არის კონკრეტული სამუშაო დროის რეგულირების ნაწილში და ამიტომაც ტოვებს ადგილს არაერთგვაროვანი განმარტებებისთვის, **თუმცა აქ უნდა მოვიშველიოთ დოქტრინალური და თეორიული განმარტებები ზეგანაკვეთური მუშაობის ცნებისა, ცვლაში მუშაობის ცნებისა, ადეკვატური დასვენების ცნებისა და სხვა.**

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com
eka_kardava@yahoo.com