



ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი

მეორე ნაწილი

ეკატერინე ქარდავა

ეკატერინე გასიტაშვილი

ნინო ბაქაქური

მაკა კარტოზია

ნინო ლიპარტია

სამეცნიერო რედაქტორი: ეკატერინე ქარდავა

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

 **EUROPEAN
TIME**



**პოლიციელის სამუშაო დრო 2003/88 დირექტივისა და ევროკავშირის
მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით**

I. შესავალი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს სამუშაო დროის განსაზღვრას. სამუშაო დრო მიჩნეულია შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ელემენტად. ILO-ის კონსტიტუციის პრეამბულა შეიცავს მითითებას სოციალურ სამართლიანობაზე, კერძოდ, შრომის პირობების გაუმჯობესების აუცილებლობაზე მსოფლიოში მშვიდობისა და ჰარმონიის შენარჩუნებისათვის. ეს კი შეიძლება მოხდეს სამუშაო დროის რეგულირებით, რაც მოიცავს მაქსიმალური სამუშაო დღისა და კვირის განსაზღვრას, უმუშევრობის პრევენციას, დასაქმებულების სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვას სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელების დროს, თანაბარი შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებას, ბავშვთა, ახალგაზრდებისა და ქალების დაცვას და ა. შ.¹

შრომითი ურთიერთობის სუბსიდიური პრინციპია ის, რომ ადამიანის ცხოვრება არ შეიძლება იყოს მხოლოდ სამუშაოს შესრულება. აუცილებელია ყოველი ადამიანი დაცულ იქნეს ფიზიკური და ფსიქიკური გადაღლილობისაგან. ამასთან, იგი უფლებამოსილია ჰქონდეს სოციალური და ოჯახური ცხოვრება. სწორედ ამ მიზნით არაერთი უნივერსალური საერთაშორისო ინსტრუმენტით განისაზღვრა სამუშაო დროის ლიმიტირებისა და დასვენების საკითხები.² მაგალითად, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია ითვალისწინებს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და მოცალეობის უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.³

სამუშაო დროის ასპექტების საერთაშორისო ნორმატიული მონესრიგება მიზნად ისახავს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის უფლებისა და დასაქ-

¹ ILO Constitution, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453907:NO

² C. C. Nenu, Reflections on Working Time - An Essential Element Of The Individual Employment Contract, *Agora International Journal Of Juridical Sciences*, No. 2 (2014), 51, <http://univagora.ro/jour/index.php/aijs/article/view/1191/304>

³ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948 წლის 10 დეკემბერი. საქართველოსთვის ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით, მუხლი 24.

მებულის სოციალური, საოჯახო და სულიერი ცხოვრების პატივისცემის უზრუნველყოფას. თუმცა, საერთაშორისო რეგულაციები აუცილებელია იყოს მოქნილი, ვინაიდან, დამსაქმებელმა თავად განსაზღვროს შრომითი ურთიერთობები საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით.⁴

გამომდინარე ზემოთქმულიდან, აუცილებელია ისეთი საკანონმდებლო რეგულირება, რომელიც უზრუნველყოფს ჯანსაღი სამართლებრივი გარემოს ჩამოყალიბებას და, რომელიც ორივე მხარისათვის იქნება მისაღები, რათა მოხდეს დასაქმებულის ინტერესების დაცვა და, ამასთანავე, დამსაქმებლისათვის შენარჩუნდეს კონკურენტული გარემო.

სამუშაო დროის ასპექტები მონესრიგებულია საქართველოს შრომის კოდექსით (შემდგომში - სშკ), თუმცა, ჯერჯერობით სრულად არ არის შესაბამისი ევროპულ სტანდარტთან. ეს სტანდარტები დადგენილია ევროკავშირის პირველადი სამართლის წყაროებში, ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიამი, მეორეულ კანონმდებლობაში, კერძოდ, შრომის დირექტივებში, მათ შორის, **ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2003/88 დირექტივაში „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“**.

ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების (შემდგომში - ასოცირების შეთანხმება) **XXX** დანართისა („დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“) და **431**-ე მუხლის თანახმად, **2003/88** დირექტივის დებულებების შესრულება უნდა დაწყებულიყო **2020** წელს.

საქართველოში ჯანსაღი სამართლებრივი დაახლოების პროცესისათვის აუცილებელია ევროპული კავშირის შრომის სტანდარტებისა და ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (შემდგომში CJEU) პრაქტიკის ანალიზი. სწორედ ამ მიზნით **ნაშრომში შემოთავაზებულია CJEU-ის გადაწყვეტილება 2003/88 დირექტივით დადგენილი წესების გამოყენების (89/391 დირექტივასთან ერთად), მათგან გადახვევისა და გამონაკლისების განსაზღვრის შესახებ პოლიციის ოფიცრის სამუშაო დროის სპეციფიკის (მაქსიმალური სამუშაო დრო და სამუშაო დროის აღრიცხვა საანგარიშო პერიოდში) გათვალისწინებით**. ამასთან ერთად, განხილულია დირექტივით

⁴ C.C. Nenu, Reflections on Working Time - An Essential Element Of The Individual Employment Contract, Agora International Journal Of Juridical Sciences, No. 2 (2014), 51, <http://univagora.ro/jour/index.php/aijs/article/view/1191/304>

გათვალისწინებული საკითხები სამუშაო დროის სხვადასხვა ასპექტის თაობაზე და პოლიციელთა სამუშაო დროის რეგულირების პრობლემატიკა ქართულ კანონმდებლობაში.

II. CJEU-ის საქმე C-254/18 - პოლიციის ოფიცრის მაქსიმალური სამუშაო დრო⁵

საფრანგეთის სახელმწიფო საბჭომ (Conseil d'État (Council of State, France)) 2018 წლის 4 აპრილის გადაწყვეტილებით წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით შეკითხვებით მიმართა ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს, რომელიც ეხებოდა 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ 2003/88/EC დირექტივის მე-6(ბ) მუხლს, 16(ბ) მუხლს, 17(3) მუხლსა და მე-19 მუხლის პირველ პარაგრაფს.

CJEU-დმი მიმართვა განხორციელდა სასამართლო დავისას, რომლის ერთი მხარე იყო უმაღლესი რანგის უსაფრთხოების ძალების შემადგენლობა (the Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (შემდგომში - SCSI) და მეორე მხარე - საფრანგეთის პრემიერ-მინისტრი, საფრანგეთის შინაგან საქმეთა სამინისტრო, საჯარო ანგარიშებისა და მოქმედებების სამინისტრო (Ministre de l'Action et des Comptes publics). დავა ეხებოდა საანგარიშო პერიოდს (reference period)⁶, რომელიც გამოიყენება ეროვნული პოლიციის ძალების აქტიური თანამდებობის პირების ყოველკვირეული საშუალო სამუშაო დროის დასათვლელად.

⁵ C-254/18 Judgement of the Court (Second Chamber), 11 April 2019, (reference for a preliminary ruling — directive 2003/88/ec — organisation of working time — protection of the safety and health of workers — maximum weekly working time — reference period — rolling or fixed nature — derogation — police officers), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=87ED67ADBE232552F15E56C0AED8E35C?text=&docid=212910&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=15234421>

დირექტივა 2003/88/EC - სამუშაო დროის შესახებ - დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა - მაქსიმალური სამუშაო დრო - საანგარიშო პერიოდი (Reference Period) - ცვლადი/მოძრავი და ფიქსირებული პერიოდები - გამონაკლისი - პოლიციის თანამშრომლები.

⁶ Reference Period - საანგარიშო პერიოდი, რომლის განმავლობაში სამუშაო დროსთან დაკავშირებული სტატისტიკური მონაცემები აღირიცხება და ითვლება (მაგ.: შვიდდღიანი ან ოთხთვიანი პერიოდში რამდენია სამუშაო დრო). ამ დირექტივის ფარგლებში საანგარიშო პერიოდში ხდება კვირის სამუშაო დროის გაშუალედება. ასევე, საანგარიშო პერიოდი გამოიყენება დასვენების დროისთვისაც.

1. სამართლებრივი საფუძვლები:

1.1. ევროპული კავშირის სამართალი

დირექტივა 89/391/EEC⁷

სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელშეწყობისთვის ღონისძიებების შემოღების შესახებ საბჭოს 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივის მე-2 მუხლის შესაბამისად,

1. წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება საქმიანობის ყველა სექტორზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სფეროში (სამრეწველო, სასოფლო-სამეურნეო, კომერციული, ადმინისტრაციული, მომსახურების, საგანმანათლებლო, კულტურული, გასართობი/სადღესასწაულო და ა.შ.).

2. წინამდებარე დირექტივა არ გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ იგი გარდაუვალ წინააღმდეგობაში მოდის განსაკუთრებული სპეციფიკური თვისებების მატარებელ საჯარო სამსახურის საქმიანობასთან, როგორცაა: შეიარაღებული ძალები ან პოლიცია, ან სამოქალაქო დაცვის სამსახურები.

ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დირექტივის მიზნების ფარგლებში.

დირექტივა 2003/88⁸

2003/88 დირექტივის პრეამბულის მე-15 ნაწილის თანახმად:

ესეთი საკითხის გათვალისწინებით, რომელიც შეიძლება წამოიჭრას სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტებზე სანარმოს შიგნით, სასურველია ამ დირექტივის გარკვეული დებულებების გამოყენების მოქნილობის უზრუნველყოფა იმგვარად, რომ დაცულ იქნეს შესაბამისობა დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პრინციპებთან“.

⁷ COUNCIL DIRECTIVE 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>

⁸ 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

2003/88 დირექტივის 1-ლი მუხლის თანახმად:

...

2. ეს დირექტივა ეხება:

ა) დღიური დასვენების, კვირის განმავლობაში დასვენების მინიმალურ ხანგრძლივობას, წლიურ შვებულებას, შესვენებას, კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობასა და

ბ) ღამის შრომის, ცვლაში მუშაობის და სამუშაო რეჟიმების გარკვეულ ასპექტებს.

3. ეს დირექტივა ეხება საქმიანობის ყველა სფეროს, ორივეს, საჯაროს და კერძოს, 89/391/EEC დირექტივის მეორე მუხლის შინაარსის ფარგლებში, ამ დირექტივის მე-14, მე-17, მე-18 და მე-19 მუხლებისათვის ზიანის მიყენების გარეშე.

.....

4. 89/391/EEC დირექტივის დებულებები სრულად გამოიყენება მე-2 პუნქტში მითითებულ შემთხვევებზე, ამ დირექტივის უფრო მკაცრი და სპეციალური დებულებებისათვის ზიანის მიყენების გარეშე.

2003/88 დირექტივის მე-3 მუხლის თანახმად, რომელიც ეხება ყოველდღიურ დასვენებას:

წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ საჭირო ზომები იმისათვის, რომ უზრუნველყონ დასაქმებულისთვის ყოველდღიური დასვენების ხანგრძლივობა, მინიმუმ, უწყვეტი 11 საათის ოდენობით 24-საათიან პერიოდში.

მე-5 მუხლის თანახმად, რომელიც განსაზღვრავს „კვირის განმავლობაში დასვენების ხანგრძლივობას:

წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ საჭირო ზომები იმისათვის, რომ ყოველ შვიდდღიან პერიოდში უზრუნველყონ დასაქმებულისათვის, მინიმუმ, უწყვეტი 24-საათიანი დასვენება, რასაც ემატება დირექტივის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენება.

მე-6 მუხლის თანახმად, რომელიც ეხება „კვირის მაქსიმალურ სამუშაო დროს“:

წვერმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები, რათა უზრუნველყონ, დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით:

...

„საშუალო სამუშაო დრო ყოველი შვიდდღიანი პერიოდისათვის, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, არ აღემატებოდეს 48 საათს.“

მე-16 მუხლის თანახმად, რომელსაც ეწოდება „საანგარიშო პერიოდი“ ნევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დაადგინონ

...

ბ) დირექტივის მე-6 მუხლის გამოყენებისათვის (კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო) საანგარიშო პერიოდი, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 4 თვეს.

ანაზღაურებადი წლიური შვებულების დრო, გაცემული მე-7 მუხლის შესაბამისად, დაშრომის უუნარობის დრო არ უნდა იქნეს გათვალისწინებული ან უნდა იყოს ნეიტრალური საშუალოს გაანგარიშებისას.

მე-17 მუხლი განსაზღვრავს შემდეგ გამონაკლისებს:

.....

2. მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტებით გათვალისწინებული გამონაკლისები შეიძლება მიღებული იქნეს კანონების, რეგლამენტების ან ადმინისტრაციული წესების ან კოლექტიური ხელშეკრულებების ფორმით, ან წარმოების ორივე მხარის მიერ შეთანხმებული ხელშეკრულებით, იმ პირობით რომ, დასაქმებულს მიეცემა საკომპენსაციო დასვენების (compensatory rest) ეკვივალენტური დრო(ები). გამონაკლის შემთხვევაში, თუ საკომპენსაციო დასვენების ეკვივალენტური დროის მიცემა შეუძლებელია ობიექტური მიზეზების გამო, დაინტერესებულ დასაქმებულებს ეძლევათ შესაფერისი დაცვა.

3. ამ მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, გამონაკლისების დაშვება შესაძლებელია მე-3, მე-4, მე-5, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან:

...

(ბ) უსაფრთხოების და საზედამხედველო საქმიანობის შემთხვევაში, რომელიც მოითხოვს მუდმივად ადგილზე ყოფნას პირთა და ქონებისა დასაცავად, განსაკუთრებით იგულისხმება დაცვის თანამშრომლები, დარაჯები ან უსაფრთხოების ფირმები;

(გ) ისეთი საქმიანობის შემთხვევაში, რომელიც მოითხოვს მომსახურების ან წარმოების განგრძობად საჭიროებას...

დირექტივის მე-19 მუხლის (რომლის სახელია „საანგარიშო პერიოდის გამონაკლისების შეზღუდვა“) პირველი და მეორე პარაგრაფების თანახმად:

16(ბ) მუხლიდან გამონაკლისის შესაძლებლობა, გათვალისწინებული 17(3) და მე-18 მუხლებით, არ შეიძლება იწვევდეს საანგარიშო პერიოდის დადგენას 6 თვეზე მეტი ვადით.

მიუხედავად ამისა, წევრ სახელმწიფოებს აქვთ შესაძლებლობა, დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ზოგად პრინციპებთან შესაბამისობაში, ობიექტური ან ტექნიკური საფუძვლებით ან სამუშაოს ორგანიზებასთან დაკავშირებული მიზეზებით, დაუშვან საანგარიშო პერიოდის დანესება არაუმეტეს 12 თვით კოლექტიური ხელშეკრულებით ან საწარმოს ორივე მხარის მიერ შეთანხმებული ხელშეკრულებით.

1.2. ეროვნული კანონმდებლობა (ფრანგული კანონმდებლობა)

2000 წლის 25 აგვისტოს „საჯარო სექტორსა და სასამართლო სისტემაში სამუშაო დროის ორგანიზებისა და სამუშაო დროის შემცირების შესახებ“ №2000-815 ბრძანების (რომელშიც ცვლილება შევიდა 2011 წლის 15 თებერვლის №2011-184 ბრძანებით) მე-3 მუხლის თანახმად:

I. „შრომის ორგანიზება უნდა შეესაბამებოდეს ქვემოთ მოცემულ მინიმალურ გარანტიებს:

ყოველკვირეული ფაქტობრივი სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, არ შეიძლება აღემატებოდეს 48 საათს კვირის განმავლობაში, ან 44 საათს კვირის განმავლობაში გაშუალდებული დროის გათვალისწინებით ზედიზედ 12 კვირის მანძილზე და ყოველკვირეული დასვენება, ძირითადად, კვირა დღეს, არ შეიძლება იყოს 35 საათზე ნაკლები.

...

II. პირველი პუნქტით გათვალისწინებული წესებიდან გამონაკლისი შეიძლება გაკეთდეს მხოლოდ შემდეგ შემთხვევებსა და პირობებში:

ა) თუ საჯარო სამსახურის ფუნქცია მოითხოვს, რომ საქმიანობა უნდა განხორციელდეს მუდმივ სანყისებზე, განსაკუთრებით, პირთა და ქონების დასაცავად, სახელმწიფო საბჭოს დეკრეტით (რომელიც მიღებულია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კომიტეტის, ხოლო, სადაც ეს შესაფერისია, სამინისტროს ტექნიკური კომიტეტისა და საჯარო სამსახურის უმაღლესი საბჭოს მოსაზრების შესაბამისად) განისაზღვრება ზომები შესაბამისი კატეგორიის აგენტების კომპენსაციის საკითხთან დაკავშირებით.

ეროვნული პოლიციის მინიმალური გარანტირებული სამუშაო საათებისა და დასვენების დრო(ებ)ისგან გადახვევის შესახებ 2002 წლის 23 ოქტომბრის №2002-1279 ბრძანების (რომელშიც ცვლილება შევიდა 2017 წლის

30 იანვრის №2017-109 ბრძანებით) პირველი მუხლის თანახმად:

ეროვნული პოლიციური ძალების აქტიური პირების სამუშაო დროის ორგანიზების მიზნებისათვის 2000 წლის 25 აგვისტოს ზემოაღნიშნული ბრძანების 3(1) მუხლით გათვალისწინებული მინიმალური გარანტიებისაგან გამონაკლისის დაშვება გამოიყენება იქ, სადაც ამოცანების შესრულება, დაკავშირებული საჯარო წესრიგსა და საჯარო უსაფრთხოებასთან, სისხლისსამართლებრივ გამოდიებასა და დაზვერვასთან, დაკისრებული ამ პირებზე, ამას მოითხოვს.

ამასთან, ეს გამონაკლისი უნდა შეესაბამებოდეს შემდეგ პირობებს:

1. დაჯამებული ყოველკვირეული სამუშაო დრო ყოველი შვიდდღიანი პერიოდისათვის, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, არ შეიძლება აღემატებოდეს საშუალოდ, 48 საათს, ექვსი თვის პერიოდისათვის კალენდარული წლის განმავლობაში.

2. დავის ძირითადი არსი და ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილებაში ხსენებული საკითხები

ცხადია, რომ №2002-1279 ბრძანება, რომელიც შესწორებულ იქნა №2017-1099 ბრძანებით, საფრანგეთის ეროვნული პოლიციური ძალების თანამშრომლებისთვის ადგენს სპეციფიკურ წესებს სამუშაო და დასვენების დროსთან დაკავშირებით. ეს ბრძანება, *inter alia*, პირველ მუხლში ითვალისწინებს, რომ დაჯამებული ყოველკვირეული სამუშაო დრო ყოველ შვიდდღიან პერიოდში, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, არ შეიძლება აღემატებოდეს საშუალოდ 48 საათს 6-თვიანი პერიოდისათვის კალენდარული წლის განმავლობაში.

2017 წლის 28 მარტს SCSI-მ წამოიწყო პროცედურა საფრანგეთის სახელმწიფო საბჭოში ამ დებულების გაუქმების მოთხოვნით. SCSI უთითებდა, რომ ყოველკვირეული საშუალო სამუშაო დროის გამოანგარიშებისას საანგარიშო პერიოდი, გამოხატული კალენდარული წლის ექვსთვიანი პერიოდებით, და არა ექვსთვიანი საანგარიშო პერიოდით, რომლის დასაწყისი და დასასრული იცვლება დროთა გასვლის მიხედვით, არ შეესაბამება 2003/88 დირექტივაში მითითებულ წესებს.

ეროვნული სასამართლო ცდილობს დაადგინოს, 2003/88 დირექტივის მე-6 მუხლი მე-16 მუხლთან ერთად უნდა განიმარტოს თუ არა იმგვარად, რომ აწესებს საანგარიშო პერიოდს განსაზღვრულს ცვლადი/მოძრავი საფუძვლით, ან ანიჭებს უფლებას ნევრ სახელმწიფოებს აირჩიონ - გამოიყენონ თუ არა

მოძრავი (rolling) ან ფიქსირებული (fixed) საანგარიშო პერიოდი.

ეროვნული სასამართლო, ასევე, არ არის დარწმუნებული, მხოლოდ მოძრავი საანგარიშო პერიოდის გამოყენების შემთხვევაში ეს პერიოდი დარჩება თუ არა მოძრავი ბუნების, როცა ის ხანგრძლივდება 2003/88 დირექტივის 17(3) (ბ) მუხლის გამონაკლისების დანაწესის ძალით.

ამ გარემოებებში სახელმწიფო საბჭომ გადაწყვიტა შეაჩეროს საქმის წარმოება და შეკითხვებით მიმართოს CJEU-ს:

1. დირექტივის [2003/88] მე-6 და მე-16 მუხლები უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ აწესებენ მოძრავ საანგარიშო პერიოდს ან ანიჭებენ უფლებას წევრ სახელმწიფოებს აირჩიონ, გამოიყენონ მოძრავი ან ფიქსირებული საანგარიშო პერიოდი?

2. თუ ეს დებულებები განიმარტება ისე, რომ მოითხოვენ მოძრავ საანგარიშო პერიოდს, შესაძლებელია თუ არა მე-17 მუხლით გათვალისწინებული შესაძლებლობა - განხორციელდეს მე-16(ბ) მუხლისგან გამონაკლისი, - გავრცელდეს არა მხოლოდ საანგარიშო პერიოდის ხანგრძლივობაზე, არამედ, ასევე, მოძრავ პერიოდებთან დაკავშირებულ მოთხოვნებზეც?

3. CJEU-ის მსჯელობა

აღნიშნული ორი შეკითხვის დასმით, რომელიც უმჯობესია შემონმდეს და განხილულ იქნეს ერთობლივად, ეროვნული სასამართლო არსებითად სვამს შეკითხვას: 2003/88 დირექტივის 6(ბ) მუხლი, 16(ბ) მუხლი და მე-19 მუხლის პირველი პარაგრაფი უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ ზღუდავს ეროვნულ კანონმდებლობას, რომელიც აყალიბებს კვირის საშუალო სამუშაო დროის დათვლის მიზნებისათვის საანგარიშო პერიოდს, რომელიც იწყება და სრულდება ფიქსირებულ კალენდარულ თარიღებში, და არა ისეთ საანგარიშო პერიოდს, რომელიც განსაზღვრულია ცვლადი/მოძრავი საფუძვლით?

დირექტივის 6(ბ) მუხლის შესაბამისად, საშუალო სამუშაო დრო თითოეული შვიდდღიანი პერიოდისათვის, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.

დირექტივის 16(ბ) მუხლი ადგენს, რომ წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ კვირის საშუალო სამუშაო დროის დათვლის მიზნით განსაზღვრონ საანგარიშო პერიოდი, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 4 თვეს.

16(ბ) მუხლის საანგარიშო პერიოდი, მე-19 მუხლის შესაბამისად, შეიძლება გაიზარდოს 6 თვემდე გამონაკლის შემთხვევებში ან გარკვეული საქმიანობის გათვალისწინებით, რაც დაკონკრეტებულია 17(3) მუხლით, როგორცაა უსაფრთხოებისა და საზედამხებველო საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს მუდმივად ადგილზე ყოფნას ქონებისა და პირთა დაცვის მიზნით, ან ისეთი საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს მომსახურების ან წარმოების უწყვეტ რეჟიმს. ამ საქმეში საფრანგეთის რესპუბლიკამ გამოიყენა ეს საგამონაკლისო რეჟიმი ეროვნული პოლიციის სამსახურის აქტიური თანამშრომლებისათვის.

ზემოაღნიშნული მსჯელობით, ნათელი ხდება, რომ კვირის საშუალო სამუშაო დრო შეიძლება დათვლილ იქნეს არა შეიდი დღის, არამედ საანგარიშო პერიოდზე ოთხთვიან ვადაში სტანდარტული რეჟიმის ფარგლებში, ხოლო გამონაკლისი რეჟიმის შემთხვევაში – ექვსთვიან ვადაში. კვირის საშუალო სამუშაო დროის გაანგარიშება საანგარიშო პერიოდში, 2003/88 დირექტივის პრეამბულის მე-15 პუნქტის შესაბამისად, უზრუნველყოფს 6(ბ) მუხლის გამოყენების მოქნილობას იმგვარად, რომ საანგარიშო პერიოდის გარკვეულ მონაკვეთში შესაძლოა მოხდეს მაქსიმალური ყოველკვირეული სამუშაო დროის გადაჭარბება (გაზრდა) საანგარიშო პერიოდის სხვა მონაკვეთში სამუშაო დროის შემცირების კომპენსირებით. ამრიგად, სამუშაო საათების რაოდენობის თანაბარი გაყოფა არ მოითხოვება საანგარიშო პერიოდის მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში (იხ. *Maio Marques da Rosa, C-306/16*, პარაგრაფი 43).

ზემოაღნიშნულიდან, ასევე, გასაგები ხდება, რომ „საანგარიშო პერიოდი“, პირველ რიგში, არის ერთიანი ცნება, რომელიც იმავე მნიშვნელობით გამოიყენება სტანდარტული რეჟიმისა და საგამონაკლისო რეჟიმის ფარგლებში, და, მეორე რიგში, არის ცნება, რომელიც არ შეიცავს რაიმე მიმართვიანობას წევრი სახელმწიფოების ეროვნულ სამართალზე და, ამდენად, უნდა ჩაითვალოს ევროპული კავშირის სამართლის ავტონომიურ ცნებად და განიმარტოს ერთგვაროვნად მთელ ევროკავშირში, იმისდა მიუხედავად, თუ როგორ შეიძლება მისი დახასიათება წევრი სახელმწიფოების მიერ იმ დებულებათა ფორმულირების გათვალისწინებით, რაც წარმოდგენილია საქმეში, ასევე, იმისდა მიუხედავად, თუ როგორია კონტექსტი და ამ დებულებების გამოყენების მიზანი, რომლის ფორმირების ნაწილს წარმოადგენს (იხ.: *Maio Marques da Rosa, C-306/16*, პარაგრაფი 38 and მოხმობილი პრეცედენტული სამართალი)

ამრიგად, აუცილებელია, **2003/88** დირექტივის მე-16 და მე-19 მუხლების ფორმულირებისა და კონტექსტის, ასევე, დირექტივის მიზნის გათვალისწინებით განისაზღვროს, შეიძლება თუ არა საანგარიშო პერიოდის განმარტება როგორც პერიოდისა, რომელიც იწყება და მთავრდება ფიქსირებული კალენდარული თარიღებით (კერძოდ, ფიქსირებული საანგარიშო პერიოდის), ან როგორც პერიოდისა, რომლის დასაწყისი და დასასრული მუდმივ საწყისებზე ცვლადია/მოძრავია (კერძოდ, მოძრავი საანგარიშო პერიოდისა).

ერთი მხრივ, ფაქტად რჩება, როგორც ეს გენერალურმა ადვოკატმა აღნიშნა თავისი მოსაზრების 46-ე პუნქტში, რომ **2003/88** დირექტივის მე-16 და მე-19 მუხლები არ აწესრიგებს, საანგარიშო პერიოდი ფიქსირებული უნდა იყოს თუ მოძრავი და, ამდენად, ამ მუხლების ფორმულირება არ ზღუდავს ამ მეთოდებიდან ერთ-ერთის გამოყენებას იმაზე მეტად, ვიდრე მეორის.

მეორე მხრივ, **2003/88** დირექტივის მე-16 და მე-19 მუხლების კონტექსტი არ უზრუნველყოფს ამ საკითხებზე პასუხის გაცემას, როგორც ეს აღნიშნა გენერალურმა ადვოკატმა თავისი მოსაზრების 58-ე პუნქტში.

მართალია, საფრანგეთის მთავრობამ და ევროკომისიამ თავიანთ წერილობით მიმოხილვაში აღნიშნეს შემდეგი: სასამართლომ დაადგინა „**შვიდდღიან პერიოდთან**“ მიმართებით (**2003/88** დირექტივის მე-5 მუხლთან კავშირში, რომელიც ეხება კვირის დასვენებას და, რომელიც სასამართლოს მიერ დახასიათებულია როგორც საანგარიშო პერიოდი), რომ საანგარიშო პერიოდი შეიძლება განისაზღვროს როგორც **დროთა ნაკრები (Set Period)**, რომლის ფარგლებში თანმიმდევრული (უწყვეტი) დასვენების გარკვეული საათები უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი, იმისდა მიუხედავად, თუ როდის არის მიცემული ეს დასვენების საათები (იხ.: **Maio Marques da Rosa, C-306/16**, პარაგრაფი 43). ამ გადაწყვეტილების 43-ე პუნქტში გამოყენებულ ტერმინს „ნაკრები“/„set“ საფრანგეთის მთავრობა განმარტავს და იგებს იმგვარად, რომ „საანგარიშო პერიოდის“ ცნება არის პერიოდი განსაზღვრული ფიქსირებულ საფუძველზე. თუმცა, **C-306/16** გადაწყვეტილების 43-ე პარაგრაფის ასეთი ინტერპრეტაცია არ შეიძლება მოწონებულ იქნეს, როგორც ეს აღნიშნა გენერალურმა ადვოკატმა თავისი მოსაზრების 55-ე პუნქტში. სიტყვა „ნაკრები“/„set“ უნდა იქნეს გაგებული არა როგორც პერიოდი, რომელიც ემთხვევა კალენდარულ წელს, არამედ როგორც „დროის გაზომვის ერთეული“, კერძოდ, შვიდდღიანი პერიოდი (ამ გადაწყვეტილებაში).

C-306/16 საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლოს ანალიზი შეეხებოდა არა საანგარიშო პერიოდის ფიქსირებულ ან მოძრავ ბუნებას, არამედ - უშუალოდ 2003/88 დირექტივის მე-5 მუხლის ფარგლებში კვირის სავალდებულო დასვენების დრო უნდა მიეცეს დასაქმებულს არაუგვიანეს 6 სამუშაო დღის მომდევნო დღეს თუ ყოველ შვიდდღიან პერიოდში?⁹ ასეთი გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლომ განმარტა, რომ „დროთა ნაკრები“ გულისხმობს სპეციფიკური ხანგრძლივობის დროს, თუმცა არ დაადგინა, უნდა დაემთხვეს თუ არა კალენდარულ წელს ასეთი დროის დასაწყისი და დასასრული, ან უფრო ზოგადად, შეესაბამება თუ არა ეს დრო ფიქსირებულ თარიღებს, როგორცაა კალენდარული კვირა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ 2003/88 დირექტივის მე-16 და მე-19 მუხლის შინაარსის ფარგლებში, მითითების (განმარტებების) არარსებობის პირობებში, პრინციპში, სახელმწიფოები თავისუფალნი არიან, განსაზღვრონ საანგარიშო პერიოდი საკუთარი შერჩეული მეთოდით დირექტივის მიზნების გათვალისწინებით.

მესამე მხრივ, დირექტივის მიზნების გათვალისწინებით, მოხმობილ უნდა იქნეს პრეცედენტული სამართალი, რომლის თანახმადაც, დირექტივა ცდილობს, უზრუნველყოს დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის უკეთესი დაცვა, განსაკუთრებით დირექტივის 6(ბ) მუხლის საშუალებით, განსაზღვრავს რა კვირის საშუალო სამუშაო დროის მაქსიმალურ ლიმიტს. ეს მაქსიმალური ლიმიტი ევროპული კავშირის სოციალური სამართლის უმნიშვნელოვანეს წესს განამტკიცებს, რომლის საფუძველზეც ყველა დასაქმებულმა უნდა ისარგებლოს დაცვის იმ მინიმალური სტანდარტით, რომელიც უზრუნველყოფს მის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას (იხ.: *fus* C-243/09, პარაგრაფები 32 and 33, a Federaci3n de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, პარაგრაფები 23 and 24).

უფრო მეტიც, იმ მიზნით, რომ 2003/88 დირექტივით დასაქმებულებისათვის მინიჭებული უფლებების სრული უზრუნველყოფა განხორციელდეს, წევრ სახელმწიფოებს აკისრიათ ვალდებულება, შეასრულონ დირექტივაში გათვალისწინებული მინიმალური მოთხოვნები და განახორციელონ, განსაკუთრებით, 6(ბ) მუხლით განსაზღვრული მაქსიმალური საშუალო სამუშაო დროის გაზრდის პრევენცია. ასეთი ინტერპრეტაცია ერთადერთია,

⁹ აქ იგულისხმება, რომ საანგარიშო პერიოდი არის შვიდი დღე და არა აუცილებლად ტრადიციული კვირა (ორშაბათიდან კვირის ჩათვლით).

რომელიც აკმაყოფილებს ამ დირექტივის მიზანს და ის უზრუნველყოფს დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეფექტურ დაცვას მათთვის ისეთი სამუშაო დროების მიცემით, რომელიც საშუალოდ არ გადააჭარბებს კვირის განმავლობაში 48 საათის მაქსიმალურ ლიმიტს მთლიანი საანგარიშო პერიოდისთვის (იხ.: Commission v United Kingdom, C-484/04, პარაგრაფი paragraph 40,, FuB, C-243/09, პარაგრაფი 51 and მოხმობილი პრეცედენტული სამართალი).

ამასთან დაკავშირებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ეს მიზანი გულისხმობს შემდეგს: თითოეულმა დასაქმებულმა, *inter alia*, უნდა ისარგებლოს ადეკვატური დასვენების დროით, რომელიც უნდა იყოს არა მხოლოდ ეფექტური, ემსახურება რა მუშაობით გამონეული დაღლილობისგან დასვენებას, არამედ უნდა იყოს პრევენციულიც, თავისი ბუნებით, რამეთუ ამცირებს დასაქმებულთა უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების შესაძლო რისკს, რომელსაც იწვევს უწყვეტი (განგრძობადი) სამუშაო დრო აუცილებელი დასვენების გარეშე (იხ.: Commission v United Kingdom, C-484/04, პარაგრაფი 41 და მოხმობილი პრეცედენტული სამართალი).

აგრეთვე, ხაზგასასმელია, როგორც ეს 2003/88 დირექტივის პრეამბულის მე-15 პუნქტიდან ნათელი ხდება, რომ მე-16 და მე-19 მუხლების მოქნილობა, განსაკუთრებით, 6(ბ) მუხლის გამოყენების კონტექსტში, ყოველგვარი ზიანის მიყენების გარეშე, თავსებადია დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უფლების დაცვის პრინციპთან.

გარდა ამისა, სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან გამომდინარეობს შემდეგი: გამონაკლისები, შეთავაზებული დირექტივის მე-17 მუხლით, უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ გამოყენების არეალი ლიმიტირებულია, რამდენადაც ეს მკაცრად აუცილებელია იმ პირთა ინტერესების დასაცავად, ვისთვისაც ეს გამონაკლისები დაშვებულია (იხ.: Hälvä and Others, C-175/16, პარაგრაფი , Matzak, C-518/15, პარაგრაფი 38).

ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია დადგინდეს, შეესაბამება თუ არა ორივე - ფიქსირებული და მოძრავი საანგარიშო პერიოდები 2003/88 დირექტივის მიზანს, რომელმაც, თავის მხრივ, უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეფექტური დაცვა.

ამასთან დაკავშირებით, უნდა აღინიშნოს, რომ ფიქსირებული და მოძრავი საანგარიშო პერიოდები, ცალკე აღებული, შეესაბამება 2003/88 დირექტივის მიზანს, რამეთუ შესაძლებელს ხდის, გადამოწმდეს დასაქმებული მუშაობს თუ არა კვირაში საშუალოდ 48 საათზე მეტს მთელი იმ პერიოდისათვის, რომელიც აქ განიხილება, და ამდენად, დაცულია თუ არა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული მოთხოვნები. ამ მიზნისთვის არ აქვს მნიშვნელობა განისაზღვრება თუ არა საანგარიშო პერიოდის დაწყება და დასრულება ფიქსირებული კალენდარული თარიღებით ან მოძრავი დროის მონაკვეთებით.

თუმცა, მიუხედავად ამისა, ფიქსირებული საანგარიშო პერიოდების ზეგავლენა დასაქმებულთა უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე დამოკიდებულია ყველა აუცილებელ გარემოებაზე, როგორცაა, სამუშაოს ხასიათი და მისი პირობები, ასევე, განსაკუთრებით, ყოველკვირეული სამუშაო დროის მაქსიმალური ზღვარი და საანგარიშო პერიოდის ხანგრძლივობა, დადგენილი წვერი ქვეყნების მიერ. ამდენად, სასამართლო პროცესის მონაწილე ყველა მხარე შეთანხმდა, რომ ფიქსირებულმა საანგარიშო პერიოდებმა, მოძრავი საანგარიშო პერიოდებისგან განსხვავებით, შეიძლება შექმნას ვითარება, სადაც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნები სრულად არ არის მიღწეული.

ამასთან დაკავშირებით, უნდა აღინიშნოს, რომ ფიქსირებული საანგარიშო პერიოდის მეთოდის გამოყენებამ, შესაძლოა გამოიწვიოს ის, რომ დამსაქმებელმა მოსთხოვოს დასაქმებულს, იმუშაოს ხანგრძლივად ზედიზედ ორი ფიქსირებული საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში, 2003/88 დირექტივის მე-3 და მე-5 მუხლების მოთხოვნათა შესრულებითაც კი, შედეგად, აიძულოს დასაქმებული გადააჭარბოს კვირის მაქსიმალურ საშუალო სამუშაო დროს იმ პერიოდის განმავლობაში, რომელიც, მოიცავს რა ზედიზედ ორმაგ ფიქსირებულ პერიოდს, შეესაბამება მოძრავ საანგარიშო პერიოდს იმავე ხანგრძლივობით. ასეთი ვითარება არ დადგება, როცა საანგარიშო პერიოდი განსაზღვრულია მოძრავ/ცვლად საფუძვლებზე, რამდენადაც, განსაზღვრებისამებრ, მოძრავი საანგარიშო პერიოდი იწვევს კვირის საშუალო სამუშაო დროის უწყვეტ დათვლას.

ამრიგად, მიუხედავად იმისა, რომ ფიქსირებული და მოძრავი საანგარიშო პერიოდები, ცალკე აღებული, ემსახურება დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზანს, ზედიზედ ორი საანგარიშო პერიოდის კომბინაცია, ეყრდნობა რა კვირის მაქსიმალურ საშუალო სამუშაო

დროს და საანგარიშო პერიოდის ხანგრძლივობას დადგენილს წევრი ქვეყნების მიერ, შეუძლია გამოიწვიოს ვითარება, რომელშიც საფრთხე ექმნება დირექტივის მიზანს, მაშინაც კი, როცა დასვენების პერიოდები, დირექტივის მე-3 და მე-5 მუხლების გათვალისწინებით, დაცულია.

მოცემულ საქმეში საფრანგეთის რესპუბლიკამ გამოიყენა ეროვნულ დონეზე არა მხოლოდ 2003/88 დირექტივით მინიჭებული ზღვარი მაქსიმალურ ყოველკვირეულ სამუშაო დროსთან დაკავშირებით, რომელიც აწესებს 48 საათიან სამუშაო დროს, არამედ, ასევე, გამონაკლისები ასახული დირექტივის 17(3) მუხლში, რომელიც წაკითხულ უნდა იქნეს მე-19 მუხლის პირველ პარაგრაფთან კავშირში მაქსიმალური საშუალო სამუშაო დროის დასათვლელად საანგარიშო პერიოდის 6 თვემდე გასაგრძელებლად. ასეთ გარემოებებში, ფიქსირებული საანგარიშო პერიოდის გამოყენება მაინც არ უზრუნველყოფს იმას, რომ კვირის მაქსიმალური საშუალო დრო - 48 საათი - დაცული იქნება ნებისმიერი 6-თვიანი პერიოდისთვის, რამეთუ ზედიზედ აერთიანებს ორ თანმიმდევრულ ფიქსირებულ საანგარიშო პერიოდს.

ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების (C-243/09 (პარაგრაფები 32, 33, 51), C-266/14 (პარაგრაფები 23, 24), C-484/04 (პარაგრაფი 40)) ფონზე მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული, რომ 2003/88 დირექტივის მიზნის მიღწევა საფრთხის ქვეშ დადგება, თუ ფიქსირებული საანგარიშო პერიოდების გამოყენებას არ ახლავს მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს, რომ კვირის მაქსიმალური საშუალო სამუშაო დრო - 48 საათი - დაცულია, ყოველ 6-თვიან პერიოდში ზედიზედ აერთიანებს რა ორ თანმიმდევრულ საანგარიშო პერიოდს.

ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ 2003/88 დირექტივის მე-19 მუხლის მეორე პარაგრაფის თანახმად, როდესაც წევრ სახელმწიფოს სურს, გაზარდოს საანგარიშო პერიოდი 6 თვეზე მეტი ვადით, ამისათვის საჭიროა კოლექტიური ხელშეკრულება ან საწარმოს ორივე მხარეს შორის შეთანხმებული ხელშეკრულება. იმ შემთხვევაში თუ ამ დირექტივის მე-19 მუხლის პირველ პარაგრაფში მითითებული საანგარიშო პერიოდი განისაზღვრება ფიქსირებულ საწყისებზე, ამან შესაძლოა გამოიწვიოს ვითარება, სადაც დასაქმებული იძულებულია იმუშაოს 6 თვის განმავლობაში ზედიზედ ორი თანმიმდევრული საანგარიშო პერიოდის გაერთიანებით, კვირის განმავლობაში საშუალოდ 48 საათის გადაჭარბებით, კოლექტიური ხელშეკრულების ან საწარმოს ორივე მხარეს შორის შეთანხმებული ხელშეკრულების გარეშე. ასეთი შედეგი საფრთხეს უქმნის იმ გამონაკლისებს, რომლებიც ჩამოყალიბებულია დირექტივის ამ დებულებებში.

შესაბამისად, ეროვნული სასამართლოს დასადგენია, საქმეში გამოყენებული ეროვნული კანონმდებლობა, ითვალისწინებს თუ არა მექანიზმებს, რომლებიც შესაძლებელს ხდის კვირის მაქსიმალური საშუალო სამუშაო დროის - 48 საათის - დაცვას ყოველ 6-თვიან პერიოდში ზედიზედ, აერთიანებს რა ორ თანმიმდევრულ საანგარიშო პერიოდს.

უფრო მეტიც, ევროკავშირის სამართლის ფარგლებში ადამიანის ინდივიდუალური უფლებების დაცვის მარეგულირებელი დეტალური პროცესუალური წესები არ უნდა იყოს ნაკლებად ხელსაყრელი, ვიდრე ეროვნული მომწესრიგებელი წესები (ეკვივალენტურობის პრინციპი) და არ უნდა ხდიდეს შეუძლებელს ან გადაჭარბებულად რთულს ევროკავშირის სამართლით აღიარებული/ნაბოძები უფლებების რეალიზებას პრაქტიკაში (ეფექტურობის პრინციპი) (იხ.XC and Others, C-234/17, პარაგრაფი 22).

რაც შეეხება ეფექტურობის პრინციპს, ეროვნულმა სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი დაცვის მექანიზმები, რომლებიც ხელმისაწვდომია დაინტერესებული დასაქმებულებისათვის ეროვნული სამართლის ფარგლებში, რათა დაუყოვნებლივ აღმოიფხვრას (სადაც ეს საჭიროა, პროცედურების დაჩქარებით ან შუალედური/დროებითი წარმოებით) ნებისმიერი პრაქტიკა, რომელიც არ შეესაბამება 2003/88 დირექტივის 6(ბ) მუხლის მოთხოვნებს, როგორც ეს სწორად არის გადატანილი ეროვნულ კანონმდებლობაში.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, შეკითხვაზე პასუხია, რომ დირექტივის 6(ბ) მუხლი, 16 (ბ) მუხლი და მე-19 მუხლის პირველი პარაგრაფი, უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ არ ზღუდავს ეროვნულ კანონმდებლობას, რომელიც აყალიბებს კვირის საშუალო სამუშაო დროის დათვლის მიზნებისათვის საანგარიშო პერიოდებს, რომელიც იწყება და მთავრდება ფიქსირებული კალენდარული თარიღებით, იმ პირობით, რომ ეს კანონმდებლობა შეიცავს მექანიზმებს, რომლებიც შესაძლებელს ხდის კვირის მაქსიმალური საშუალო სამუშაო დროის - 48 საათის - დაცვის უზრუნველყოფას ყოველ 6-თვიან პერიოდში, რომელიც გადაბმით აერთიანებს ორ თანმიმდევრულ საანგარიშო პერიოდს.

4.CJEU-ის გადაწყვეტილება

სასამართლომ დაადგინა შემდეგი: „სამუშაო დროის ორგანიზების ზოგიერთი ასპექტის შესახებ“ 2003/88 დირექტივის 6(ბ) მუხლი, 16(ბ)

მუხლი და მე-19 მუხლის პირველი პარაგრაფი უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ არ ზღუდავს ისეთ ეროვნულ კანონმდებლობას, რომელიც აყალიბებს კვირის სამუშაო საშუალო დროის დათვლის მიზნებისათვის საანგარიშო პერიოდებს, რომელიც იწყება და მთავრდება ფიქსირებული კალენდარული თარიღებით, იმ პირობით, რომ ასეთი კანონმდებლობა შეიცავს მექანიზმებს, რომელიც შესაძლებელს ხდის კვირის მაქსიმალური სამუშაო სამუშაო დროის - 48 საათის - დაცვის უზრუნველყოფას, ყოველი 6-თვიანი პერიოდისთვის, გადაბმით აერთიანებს რა ზედიზედ ორ თანმიმდევრულ საანგარიშო პერიოდს.

III. ევროპული სტანდარტის ზოგიერთი სხვა პრაქტიკა

ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიის 31-ე მუხლის თანახმად, რომელსაც ეწოდება სამართლიანი შრომითი პირობები, ნებისმიერ დასაქმებულს აქვს უფლება ჰქონდეს ისეთი შრომის პირობები, რომელიც პატივს სცემს მის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას და ღირსებას; ნებისმიერ დასაქმებულს აქვს უფლება მაქსიმალური სამუშაო დროის ლიმიტირებაზე, რომელიც მოიცავს დღიურ და კვირის განმავლობაში დასვენების საათებს....¹⁰

სამუშაო დროის მკაცრი ლიმიტირება იმპერატიული ვალდებულებაა, თუმცა საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შესაძლებელია სამუშაო დროის მომწესრიგებელი კანონებით გათვალისწინებული შეზღუდვები ვერ იქნეს გამოყენებული ყოველთვის სხვადასხვა მიზეზის გამო: მაგალითად, სამედიცინო, გაზის, წყლისა და სხვა სერვისის მინოდების უზრუნველყოფის, ან სერვისის უწყვეტობის გათვალისწინებით შესაძლებელია, აუცილებელი გახდეს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დასახლებული ტერიტორიიდან შორს. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებული ცხოვრობს სამუშაო ადგილზე 24 საათის განმავლობაში, ან სამუშაო ხორციელდება სხვადასხვა კლიენტის საცხოვრებელ ადგილას და აშ. ასეთ და სხვა შემთხვევაში კანონმდებლობა ყოველთვის არ ითვალისწინებს ზუსტ და ამომწურავ პასუხებს დასაქმებულთა ინტერესების დაცვისათვის. შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკასა და ევროკავშირის სამართალს გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება ევროკავშირის ნევრი ქვეყნებისათვის, რომელთა კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაზეც მსჯელობის უფლებამოსილება გააჩნია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს.¹¹

¹⁰ CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>

¹¹ LUMINITA DIMA THE WORKING TIME - VARIOUS DEVELOPMENTS OF THE MEANING OF WORKING TIME AT

ევროკავშირის ტერიტორიაზე სამუშაო დრო არის დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის კომპონენტი.¹² ევროკავშირის დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ ითვალისწინებს ევროკავშირის ფარგლებში დასაქმებულთათვის კვირის განმავლობაში მაქსიმალურ სამუშაო დროის ლიმიტს და მინიმალური დასვენების დროს; ამასთან, განსაზღვრავს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობას და სხვა. თითოეული დებულება ადგენს დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალურ მოთხოვნებს და დამსაქმებლის ვალდებულებებს. დირექტივამ სამუშაო დროის განმარტებითა და მასთან დაკავშირებული ასპექტების ჩამოყალიბებით შექმნა კიდეც დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისათვის საჭირო მინიმალური ჩარჩო.

ზემოჩამოყალიბებული CJEU-ის გადანყვეტილება ეხება საფრანგეთში პოლიციელის სამუშაო დროის მომნესრიგებელი სამართლის 2003/88 დირექტივის დებულებათა ფარგლებში განმარტებას. 89/391 დირექტივით დადგენილია, რომ „დირექტივა ვრცელდება საქმიანობის ყველა სექტორზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სფეროში (სამრეწველო, სასოფლო-სამეურნეო, კომერციული, ადმინისტრაციული, მომსახურების, საგანმანათლებლო, კულტურული, გასართობი/სადღესასწაულო და ა.შ.)“. „დირექტივა არ გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ იგი გარდაუვალ წინააღმდეგობაში მოდის განსაკუთრებული სპეციფიკური თვისებების მატარებელ საჯარო სამსახურის საქმიანობასთან, როგორებიცაა: შეიარაღებული ძალები ან პოლიცია, ან სამოქალაქო დაცვის სამსახურები.“ ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დირექტივის მიზნების ფარგლებში.“ 2003/88 დირექტივით კი დადგენილია კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო, დასვენების დრო, სამუშაო დროის დათვლის მიზნით საანგარიშო პერიოდები და მათგან გამონაკლისების დაშვების ფარგლები.

ბუნებრივად ჩნდება შეკითხვა – როგორ უნდა იქნეს დაცული დასაქმებულის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, როცა, სამუშაო სპეციფიკის ან პროფესიის გათვალისწინებით, საჭირო ხდება სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმებიდან გადახვევა? CJEU წევრ ქვეყანებს არ ზღუდავს გამონაკლისების გამოყენებისგან, მაგრამ მოუწოდებს მათ დირექტივის უმთავრესი მიზნის დაცვისა და ეროვნულ დონეზე დასაქმებულთა დაცვის შესაბამისი ინსტრუმენტების შექმნისკენ.

THE EUROPEAN UNION LEVEL FROM A ROMANIAN LABOR RELATIONS' PERSPECTIVE, JURIDICAL TRIBUNE 142 VOLUME 6, ISSUE 2, DECEMBER 2016, 143.

¹² C.C.NENU, REFLECTIONS ON WORKING TIME - AN ESSENTIAL ELEMENT OF THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT, AGORA INTERNATIONAL JOURNAL OF JURIDICAL SCIENCES, 53.

პოლიციელის სამუშაოდრო, შესასრულებელი სპეციფიკის გათვალისწინებით, არაერთხელ გახდა სადავო ევროპულ პრაქტიკაში. მაგალითად, C-211/19 საქმეში¹³ სწრაფი რეაგირების პოლიციის ოფიცერი ასრულებდა On Call¹⁴ სამუშაოს და, იმავდროულად, სხვა საგანგებო დავალებებს. იგი ვალდებული იყო, დასვენების დღეების მიუხედავად, გამომძიებებიდან მოკლე დროში გამოცხადებულიყო სამუშაო ადგილზე. ამიტომაც პოლიციის ოფიცერს მუდამ თან ჰქონდა იარაღი და მოკლებული იყო თავისუფლად გადაადგილების შესაძლებლობას. დასაქმებულმა პოლიციელმა მოითხოვა On Call შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება. სასამართლო დავამ ეროვნული დონიდან გადაინაცვლა CJEU-ში. **CJEU-ს პასუხი უნდა გაეცა - სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ დირექტივა ვრცელდებოდა თუ არა საზღვრის დაცვის სამსახურის პოლიციელებზე, რომლებსაც ევალდებოდათ ევროკავშირის საზღვრის დაცვა მიგრანტებისაგან.**

უნგრეთის მთავრობის მითითებით, სწრაფი რეაგირების პოლიციელების სამუშაოდრო წარმოადგენდა გამონაკლისს 2003/88 დირექტივის 1(3) მუხლის ფარგლებში №89/391 დირექტივის 2(2) მუხლთან კომბინაციაში. უნგრეთის მთავრობის პოზიციის შესაბამისად, შეუძლებელია ოფიცერთა სამუშაო დროის მკაცრი დაგეგმარება, ვინაიდან, სამუშაოს სპეციფიკა მოითხოვს სამუშაო ადგილზე მუდმივად ყოფნას და მომსახურების უწყვეტ მიწოდებას. ამასთან, შეუძლებელია შესასრულებელი სამუშაოს წინასწარი განჭვრეტა.

CJEU-მ განმარტა, რომ 89/391 დირექტივის 2(2) მუხლის პირველი პარაგრაფის გამოყენება საზოგადოებრივი ჯანდაცვის, საჯარო უსაფრთხოების და საჯარო წესრიგის სფეროში გამართლებულია მაშინ, როცა ადგილი აქვს, ისეთ საგამონაკლისო შემთხვევებს, როგორებიცაა: ბუნებრივი და ტექნოლოგიური კატასტროფა, შეჯახება/შეტაკება და სერიოზული შემთხვევები, რომელთა სიმძიმე და მასშტაბი მოითხოვს ისეთი ზომების მიღებას, რომლებიც უცილობლად საჭიროა სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით. თუმცა, იმ

¹³ JUDGMENT OF THE COURT (Tenth Chamber) 30 April 2020, (Reference for a preliminary ruling — Social policy — Protection of the safety and health of workers — Directive 2003/88/EC — Scope — Derogation — Article 1(3) — Directive 89/391/EEC — Article 2(2) — Activities of rapid intervention police officers), In Case C-211/19, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=7C3945C9D97C5EA82D09C583D1A67FA3?text=&docid=225998&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=18506584>

¹⁴ on call ტერმინის განმარტება და მასთან დაკავშირებული CJEU-ის განმარტებები იხილეთ სტატიის: ქარდავა ე., On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ავტ. კოლექტივი, ასოციაცია „ევროპის დროით“ FES, 2019, 109-153.

დოკუმენტებიდან, რომლებიც წარმოდგენილია სასამართლოში, არ არის ნათელი გარე საზღვრების საზედამხებდევლო ამოცანა, რომელსაც ახორციელებს სწრაფი ინტერვენციის პოლიცია, რატომ არის ასეთი სპეციფიკური მახასიათებლის. ამდენად, ვერ დადგინდა –რეგულარული ინტერვალებით დასვენების საათების ან დღეების უფლების მინიჭება მას შემდეგ, რაც პოლიციელი შეასრულებს თავის სამუშაო საათებს, რატომ არის საზიანო იმ ფუნქციისათვის, რომელიც დასაქმებულს ჩვეულებრივ მოეთხოვება შესასრულებლად.

IV. პოლიციელის სამუშაო დრო საქართველოს კანონმდებლობაში

„პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის¹⁵ მე-4 მუხლის თანახმად:

1. პოლიცია ფუნქციონირებს სამინისტროს სისტემაში, სადაც დასაქმებული არიან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ნოდებების მქონე პირები, აგრეთვე, სხვა საჯარო მოხელეები (შემდგომ – სამინისტროს მოსამსახურეები).

...

4. პოლიციელი არის საჯარო მოხელე, რომელიც მსახურობს სამინისტროში, აგრეთვე, სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის ან საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – თანამშრომელი, რომლებსაც მინიჭებული აქვთ სპეციალური ნოდები და დადებული აქვთ პოლიციელის ფიცი.

„პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის თანახმად:

1. პოლიციის საქმიანობის სამართლებრივი საფუძვლებია: საქართველოს კონსტიტუცია, საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები, ეს კანონი და საქართველოს სხვა კანონები, საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს მთავრობის, საქართველოს პრემიერ-მინისტრისა და მინისტრის სამართლებრივი აქტები და სხვა ნორმატიული აქტები.

2. „საჯარო მოსამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი პოლიციელებსა და სამინისტროს მოსამსახურეებზე ვრცელდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ამ კანონითა და სხვა საკანონმდებლო აქტებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

...

¹⁵ „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 04.10.2013, , <https://matsne.gov.ge/document/view/2047533?publication=29>

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის¹⁶ მე-4 მუხლის თანახმად, დადგენილია იმ პირთა ჩამონათვალი, რომლებზეც არ ვრცელდება კანონის მოქმედება. **ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად კი:**

3. თუ სპეციალური კანონმდებლობით ან მის საფუძველზე სხვა რამ არ არის დადგენილი, ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება:

ა) საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეებზე;

...

ამავე კანონის მე-60 და 61-ე მუხლების თანახმად:

მუხლი 60. მოხელის სამუშაო დრო და დასვენების დრო

1. მოხელის სამუშაო დრო არის კალენდარული დროის ნაწილი, რომლის განმავლობაშიც მოხელე ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება.

2. მოხელისათვის დადგენილია 5-დღიანი სამუშაო კვირა. მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ხოლო კვირაში – 40 საათს.

3. მოხელის დასვენების დრო და უქმე დღეები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“.

...

მუხლი 61. ზეგანაკვეთური სამუშაო და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა

1. მოხელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაო სრულდება მხოლოდ მოხელის ზემდგომი თანამდებობის პირის წერილობითი დავალების საფუძველზე.

...

3. მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

...

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დანაწესის თანახმად, მისი დებულებები სამუშაო დროსა და დასვენების დროსთან დაკავშირებით უნდა გავრცელდეს პოლიციელზე (საჯარო მოხელეზე,¹⁷ რომელიც მსახურობს

¹⁶ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 27.10.2015, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=33>

¹⁷ პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე (შემდგომ – მოხელე) – პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, რომელიც ახორციელებს საჯაროსამართლებრივ უფლებამოსილებებს, როგორც თავის ძირითად პროფესიულ საქმიანობას, რაც უზრუნველყოფს მის მიერ საჯარო ინტერესების დაცვას, და რომელიც ამის სანაცვლოდ იღებს შესაბამის ანაზღაურებას და სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 3(ე) მუხლი.

სამინისტროში) და საჯარო მოსამსახურეებზე,¹⁸ რომლებიც მსახურობენ სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი სახელმწიფო საქვეყნებო დაწესებულებაში – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციაში; აგრეთვე სსიპ-ში დასაქმებულებზე, რომლებსაც აქვთ სპეციალური ნოდები და დადებული აქვთ პოლიციელის ფიცი იმ პირობით, თუ სპეციალური კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

„პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონი ვრცელდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სისტემაში დასაქმებული, სპეციალური და სამხედრო ნოდების მქონე პირების საქმიანობაზე (მუხლი 3(1)). ამავე კანონით გათვალისწინებულია შემდეგი:

მუხლი 52. პოლიციელის სამუშაო დრო

- 1. პოლიციელისთვის დადგენილია არანორმირებული სამუშაო დღე.**
2. სამინისტროს სისტემაში ან მის ცალკეულ სტრუქტურულ ერთეულებში, განსაკუთრებულ შემთხვევებში, მინისტრის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით, განსაზღვრული ვადით შეიძლება გამოცხადდეს მუშაობის განსაკუთრებული რეჟიმი. განსაკუთრებული რეჟიმის დროს პოლიციელები იმყოფებიან მათთვის გათვალისწინებულ სამუშაო ადგილას. პოლიციელს სამუშაო ადგილის დატოვება შეუძლია მხოლოდ უშუალო უფროსის ნებართვით.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის ნესში¹⁹ აღნიშნულია შემდეგი:

მუხლი 62. სამუშაო დრო

1. სამინისტროს მოსამსახურეებისათვის დადგენილია არანორმირებული სამუშაო დღე.
2. სამინისტროს მოსამსახურეთა სამუშაო დროის ხანგრძლივობა განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით ან შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით.
3. სამინისტროს მოსამსახურეთა სამუშაოს დაწყების, დასრულებისა და შესვენების დრო, ასევე დასვენების დღეები განისაზღვრება შესაბამისი სამართლებრივი აქტით/შინაგანანუსით. ცვლაში მომუშავე მოსამსახურეების სამუშაო დრო ასევე განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით ან სხვა აქტებით.

¹⁸ საჯარო მოსამსახურე – პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 3(დ) მუხლი.

¹⁹ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის #955 ბრძანება

სასაზღვრო პოლიციის სამსახურის გავლის წესის²⁰ თანახმად:

მუხლი 59. სამუშაო დრო

1. სასაზღვრო პოლიციის მოსამსახურეებისათვის დადგენილია არანორმირებული სამუშაო დღე.
2. სასაზღვრო პოლიციის მოსამსახურეთა სამუშაო დროის ხანგრძლივობა განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით ან შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით.
3. სასაზღვრო პოლიციის მოსამსახურეთა სამუშაოს დანყების, დასრულებისა და შესვენების დრო, ასევე დასვენების დღეები განისაზღვრება შესაბამისი სამართლებრივი აქტით/შინაგანანხით. ცვლაში მომუშავე მოსამსახურეების სამუშაო დრო ასევე განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით ან სხვა აქტებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, თამამად შეიძლება ითქვას, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებები ჩაანაცვლა სპეციალურმა კანონმა „პოლიციის შესახებ“ და ამ უკანასკნელმა 40-საათიანი კვირის სამუშაო დრო (ხოლო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით 48-საათიანი კვირის სამუშაო დრო) არანორმირებული გახადა. ბუნებრივია, აქ გათვალისწინებულია შესასრულებელი სამუშაოსა და პროფესიის სპეციფიკა, თუმცა კანონის დონეზე არ არის განჭვრეტადი და განსაზღვრული პოლიციელისათვის, საქმიანობის განსაკუთრებულობისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, რა რაოდენობის სამუშაო დრო შეიძლება იყოს მაქსიმალური კვირის განმავლობაში და როგორი საანგარიშო პერიოდებით ითვლება პოლიციის სამუშაო დრო და დასვენების დრო, რომ შესაძლებელი გახდეს მონიტორინგი დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მდგომარეობისა.²¹

არანორმირებული სამუშაო დრო გამოიყენება დასაქმების სხვა სფეროებშიც, როგორებიცაა: საქართველოს დაზვერვის სამსახური,²² სახელმწიფო უსაფრთხო-

„საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1261567?publication=0>

²⁰ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის ბრძანება 1014, 31.21.2013, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2172232?publication=0#DOCUMENT:1>;

²¹ რადგანაც, „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონიდან გამომდინარე, მიღებულ კანონქვემდებარე აქტებში აღნიშნულია, რომ სამუშაო დანყების, დასრულებისა და შესვენების დრო განისაზღვრება სხვა სამართლებრივი აქტებით და შინაგანანხით, ამ სტატიაზე მუშაობის პროცესში განხორციელდა მიმართვა ასეთი სამართლებრივი აქტების ან შინაგანანხების მოწოდების თაობაზე (მეილზე: police@mia.gov.ge, რომელიც მითითებულია შსს-ის ოფიციალურ გვერდზე, 2020 წლის 9 სექტემბერს, 08.09 სთ).

²² საქართველოს დაზვერვის სამსახურის უფროსის ბრძანება #59, 06.04.2016, „საქართველოს დაზვერვის სამსახურში სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3237629?publication=0>

ების სამსახური²³ და სხვა.

არანორმირებული სამუშაო დროის განმარტება კანონმდებლობით გათვალისწინებული არ არის. თუმცა, ზემოთ მითითებული სამსახურების სპეციფიკის გათვალისწინებით, თავის თავში გულისხმობს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული 40-საათიანი ან 48-საათიანი (ზეგანაკვეთურის ჩათვლით) კვირის სამუშაო საათებს ზემოთ მუშაობას.

V. დასკვნა

ასოცირების შეთანხმების შესაბამისად, „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ 2003/88 დირექტივის დებულებები უკვე უნდა შესრულებულიყო ექვსი წლის ვადაში (ასოცირების შეთანხმების 431-ე მუხლის, ნოტიფიკაციის ტექსტისა და XXX დანართის მოთხოვნათა გათვალისწინებით), კერძოდ, 2020 წელს.

საქართველოს პარლამენტმა 2020 წლის სექტემბერს მესამე მოსმენით მიიღო შრომის კოდექსში ცვლილების ტექსტი, რომელიც ეფუძნება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების სურვილს, თუმცა იგი სრულად შესაბამისი არ არის დირექტივასთან. აქვე ხაზგასასმელია ის ფაქტორიც, რომ შრომის კოდექსის რევიზიის პროცესში, ცვლილება არ შეხებია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს. ამ პროცესში უაღრესად მნიშვნელოვანია დირექტივის დებულებათა განმარტებისა და პრაქტიკაში გამოყენების ცოდნა, რაც მიზანშეწონილია დაეფუძნოს CJEU-ის გადანყვეტილებებს.

ზემოთ განხილული CJEU-ის გადანყვეტილება ერთ კონკრეტულ მაგალითზე (პოლიციელის სამუშაო დროის მაგალითზე) ნათელს ხდის, თუ როგორ უნდა განიმარტოს 2003/88 დირექტივის (89/391 დირექტივასთან კავშირში) ნორმები და მათგან გამონაკლისი რეჟიმების დადგენის შესაძლებლობები და ფარგლები. 89/391 დირექტივის თანახმად: *დირექტივა ვრცელდება საქმიანობის ყველა სექტორზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სფეროში (სამრეწველო, სასოფლო-სამეურნეო, კომერციული, ადმინისტრაციული, მომსახურების, საგანმანათლებლო, კულტურული, გასართობი/სადღესასწაულო და ა.შ.). დირექტივა არ გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ იგი გარდაუვალ წინააღმდეგობაში მოდის განსაკუთრებული სპეციფიკური*

²³ „საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, 08.07.2015, <https://matsne.gov.ge/document/view/2905260?publication=15>

თვისებების მატარებელ საჯარო სამსახურის საქმიანობასთან, როგორცაა: შეიარაღებული ძალები ან პოლიცია, ან სამოქალაქო დაცვის სამსახურები. ხოლო 2003/88 დირექტივის მე-17 მუხლის თანახმად: გამონაკლისები შეიძლება დაშვებულ იქნეს მე-3 (დღიური დასვენება), მე-4 (შესვენება), მე-5 (კვირის დასვენება), მე-8 (ღამის შრომა), მე-16 (საანგარიშო პერიოდები) მუხლებიდან. გამონაკლისები შეიძლება მიღებულ იქნეს კანონების, რეგლამენტების ან ადმინისტრაციული წესების ან კოლექტიური ხელშეკრულებების ფორმით, ან წარმოების ორივე მხარის მიერ შეთანხმებული ხელშეკრულებით, იმ პირობით რომ, დასაქმებულს მიეცემა საკომპენსაციო დასვენების (compensatory rest) ეკვივალენტური დრო(ები). გამონაკლის შემთხვევაში, თუ საკომპენსაციო დასვენების ეკვივალენტური დროის მიცემა შეუძლებელია ობიექტური მიზეზების გამო, დაინტერესებულ დასაქმებულებს ეძლევათ შესაფერისი დაცვა. გამონაკლისების დაშვება შესაძლებელია უსაფრთხოების და საზედამხედველო საქმიანობის შემთხვევაში, რომელიც მოითხოვს მუდმივად ადგილზე ყოფნას პირთა და ქონებისა დასაცავად, განსაკუთრებით იგულისხმება დაცვის თანამშრომლები, დარაჯები ან უსაფრთხოების ფირმები; ისეთი საქმიანობის შემთხვევაში, რომელიც მოითხოვს მომსახურების ან წარმოების განგრძობად საჭიროებას.

CJEU-მ გადანყვეტილებაში კი მიუთითა: ნათელი ხდება, რომ კვირის საშუალო სამუშაო დრო შეიძლება დათვლილ იქნეს არა შვიდი დღის პერიოდზე, არამედ საანგარიშო პერიოდზე ოთხთვიან ვადაში სტანდარტული რეჟიმის ფარგლებში, ხოლო გამონაკლისი რეჟიმის შემთხვევაში – ექვსთვიან ვადაში. კვირის საშუალო სამუშაო დროის გაანგარიშება საანგარიშო პერიოდში, 2003/88 დირექტივის პრეამბულის მე-15 პუნქტის შესაბამისად, უზრუნველყოფს 6(ბ) მუხლის გამოყენების მოქნილობას იმგვარად, რომ საანგარიშო პერიოდის გარკვეულ მონაკვეთში შესაძლოა მოხდეს მაქსიმალური ყოველკვირეული სამუშაო დროის გადაჭარბება (გაზრდა) საანგარიშო პერიოდის სხვა მონაკვეთში სამუშაო დროის შემცირების კომპენსირებით. ამრიგად, სამუშაო საათების რაოდენობის თანაბარი გაყოფა არ მოითხოვება საანგარიშო პერიოდის მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში.

მიუხედავად იმისა, რომ დირექტივა იძლევა შესაძლებლობას, რომ განსაკუთრებული სპეციფიკის საქმიანობისა და პროფესიის სფეროში შემცირდეს დასვენების დრო და ამით გაიზარდოს სამუშაო დრო, ამასთან, გაიზარდოს სამუშაო დროის დათვლის საანგარიშო პერიოდი, დირექტივა ზღუდავს ასეთი გამონაკლისების იმ დოზით და იმ ფარგლებით გამოყენებას, რომ მოხდეს დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელყოფა.

ამდენად, ეროვნული სამართლებრივი ნორმები და ინსტრუმენტები უნდა იყოს გამჭვირვალე და მკაფიო წარმოდგენას უნდა ქმნიდეს დასაქმებულის შრომით პირობებზე, გამონაკლისების რეჟიმშიც.

საქართველოში პოლიციელის შრომითი პირობების (სამუშაო და დასვენების დროის) საკითხების შესწავლისას აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულის სამუშაო დრო არანორმირებულია, რაც ობიექტური საფუძვლებით და სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით შესაძლოა მართლდება. თუმცა, არ არის ნათელი (კანონების ჩანაწერის დონეზე), ადამიანის (პოლიციელის) ჯანმრთელობის დაცვის პრინციპის გათვალისწინებით, სამუშაო დროის მაქსიმუმი, არანორმირებულ რეჟიმშიც კი, რამდენს უნდა წარმოადგენდეს. აქვე, გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ საგამონაკლისო რეჟიმი მოითხოვს სამუშაო დროის დათვლასა და აღრიცხვიანობას საანგარიშო პერიოდებით (კვირების ან თვეების მიხედვით), რაც საქართველოს კანონმდებლობით არ არის მოწესრიგებული.