



იუსტიციის  
სამინისტრო

## ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს 2023 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილება [\*Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou \(Eoppep\) v Elliniko Dimosio, C-404/22, ECLI:EU:C:2023:548\*](#).

### მოკლე მიმოხილვა:

ძირითად საქმისწარმოებაში დავა ეხებოდა დამსაქმებელი კომპანია Eoppep-ის მიერ სამი დასაქმებულისთვის თანამდებობის ცალმხრივად ცვლილებას (ე.წ. დაქვეითებას), რასაც მოჰყვა დასაქმებულთა მხრიდან კომპანიის დირექტორთა საბჭოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება შრომითი ურთიერთობების ინსპექციაში. კომპანიამ, რომელსაც მიაჩნდა, რომ მისი ქმედება აკმაყოფილებდა ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002 წლის 11 მარტის დირექტივის 2002/14/EC<sup>1</sup> პირობებს, ინსპექციის მიერ დასაქმებულთა სასარგებლოდ მიღებული გადაწყვეტილება გაასაჩივრა ეროვნულ სასამართლოში.

საქმის განმხილველმა ეროვნულმა სასამართლომ წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურის ფარგლებში მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შეკითხვით, წარმოშობდა თუ არა მენეჯერულ თანამდებობაზე დროებით დანიშნული დასაქმებულთათვის თანამდებობის შეცვლა დირექტივით 2002/14/EC გათვალისწინებულ ინფორმირებისა და კონსულტაციების გამართვის ვალდებულებას?

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, დირექტივის 2002/14/EC მე-4(2)(b) მუხლი უნდა განიმარტოს ისე, რომ ინფორმირებისა და კონსულტაციების გამართვის ამ მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულება არ გავრცელდეს იმ შემთხვევაში, როცა ადგილი აქვს მენეჯერულ თანამდებობებზე დროებით დანიშნულ დასაქმებულთა თანამდებობრივ ცვლილებას, რომელიც დასაქმებულთა მხოლოდ მცირე რაოდენობას ეხება და არ შეუძლია გავლენა მოახდინოს საწარმოში დასაქმებასთან დაკავშირებულ ზოგად სიტუაციაზე, სტრუქტურაზე ან მის შესაძლო განვითარებაზე.

### მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:

38 [...] განმხილველ სასამართლოს, არსებითად, აინტერესებს, უნდა განიმარტოს თუ არა დირექტივის 2002/14 მე-4(2)(b) მუხლი იმგვარად, რომ მასში ჩამოყალიბებული ინფორმირებისა და კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება გავრცელდეს იმ მცირე რაოდენობის დასაქმებულის თანამდებობის შეცვლის შემთხვევაზე, რომლებიც დროებით არიან დანიშნულნი მენეჯერულ თანამდებობებზე, თუ ამ ცვლილებას არ შეუძლია გავლენა მოახდინოს შესაბამის საწარმოში დასაქმებასთან დაკავშირებულ სიტუაციაზე, სტრუქტურაზე ან მის სავარაუდო განვითარებაზე, ან, ზოგადად, საფრთხე შეუქმნას დასაქმებას.

40 ნათელია, რომ „დასაქმებაზე“ ზოგადი მითითებისას, [მე-4(2)(b) მუხლის] ფორმულირება არ გულისხმობს ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებს, მით უმეტეს მაშინ, როდესაც თანამდებობები არ გაუქმებულია.

<sup>1</sup> ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002 წლის 11 მარტის დირექტივა 2002/14/EC, რომელიც აყალიბებს ზოგად ჩარჩოს ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთან კონსულტაციების გამართვის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ.

[...]

42 [...] დირექტივა 2002/14 მიზნად ისახავს დასაქმებულთა ინფორმირებასა და მათთან კონსულტაციების გამართვას იმ შემთხვევაში, როცა საწარმოში ან დაწესებულებაში ზოგადად დასაქმება არის საფრთხის ქვეშ [...]

43 წინამდებარე საქმეში [...] [კომპანიაში] არ არსებობდა დასაქმებასთან დაკავშირებული რისკი ან საფრთხე და პირთა მხოლოდ ძალიან მცირე რაოდენობა – კერძოდ, 80 დასაქმებულიდან სამი – გათავისუფლდა დროებით დაკავებული თანამდებობიდან. გარდა ამისა, აღნიშნულ პირებს სამუშაო არ დაუკარგავთ და ისინი დარჩნენ [კომპანიის] იმავე განყოფილებაში. მეტიც, როგორც ჩანს, საქმის განმხილველი სასამართლოს წინაშე პრეტენზიაც კი არ გამოუთქვამთ იმის თაობაზე, რომ ამ პირების გათავისუფლებამ და ჩანაცვლებამ გავლენა იქონია ან შეიძლება ჰქონოდა [კომპანიაში] დასაქმებასთან დაკავშირებულ სიტუაციაზე, სტრუქტურასა და მის სავარაუდო განვითარებაზე [...] ან, ზოგადად, საფრთხე შეუქმნა ან შეიძლება შეექმნა დასაქმებისთვის.

[...]

45 დირექტივის 2002/14 4(2)(b) მუხლი უნდა განიმარტოს ისე, რომ მასში ჩამოყალიბებული ინფორმირებისა და კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება არ გავრცელდეს იმ მცირე რაოდენობის დასაქმებულისთვის თანამდებობის შეცვლის შემთხვევაზე, რომლებიც დროებით არიან დანიშნულნი მენეჯერულ თანამდებობებზე, თუ აღნიშნულ ცვლილებას არ შეუძლია უარყოფითი გავლენა მოახდინოს შესაბამის საწარმოში დასაქმებასთან დაკავშირებულ სიტუაციაზე, სტრუქტურაზე ან მის სავარაუდო განვითარებაზე ან, ზოგადად, საფრთხე შეუქმნას დასაქმებას.

|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საფუძველი | საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართი XXX                                                                                                                                                                                                                                         |
| ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთანაც მოხდა ეროვნული ნორმის დაახლოება        | ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002 წლის 11 მარტის დირექტივა 2002/14/EC, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთან კონსულტაციების გამართვის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ |
| ევროკავშირის დებულება                                                              | დირექტივის 2002/14/EC 4(2)(b) მუხლი                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა       | საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 71-ე მუხლი<br>(სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016012; 16/04/2025 კონსოლიდირებული ვერსია)                                                                                                                                                   |
| საკვანძო ტერმინი                                                                   | დასაქმებულთა ინფორმირება და მათთან კონსულტაციების გამართვა                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) პრეცედენტული სამართალი             | 2023 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილება <i>Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton &amp; Epangelmatikou Prosanatolismou (Eoppep) v Elliniko Dimosio, C-404/22, ECLI:EU:C:2023:548</i> .                                                                                                                      |

ინფორმაცია დამუშავებულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ევროკავშირის სამართლის დეპარტამენტის მიერ, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ანალიზის საფუძველზე. ანალიზი განკუთვნილია მხოლოდ საინფორმაციო და საგანმანათლებლო მიზნებისთვის და არ ასახავს რომელიმე ორგანიზაციის, დაწესებულების ან სუბიექტის შეხედულებებს.