

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2023 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *EI v SC Brink's Cash Solutions SRL, C-496/22, ECLI:EU:C:2023:741*.

მოკლე მიმოხილვა:

საქმე შეეხებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამართლებრივ დავას, რომელიც გამოწვეული იყო დამსაქმებელი კომპანიის რესტრუქტურისაციის შედეგად დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნის პროცედურის დაწყებით.

საქმის განმხილველმა ეროვნულმა სასამართლომ წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურით მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შემდეგი კითხვებით: ეწინააღმდეგებოდა თუ არა დირექტივას ისეთი ეროვნული კანონმდებლობა, რომელიც არ ავალდებულებდა დამსაქმებელს ინდივიდუალურ დასაქმებულებთან კონსულტაციების გამართვას იმ შემთხვევაში, როცა დასაქმებულებს არ ჰყავდათ დანიშნული წარმომადგენლები და რომელიც არ აკისრებდა დასაქმებულებს აღნიშნული წარმომადგენლების დანიშვნის ვალდებულებას?

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტივით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გამართვის უფლება განკუთვნილია მხოლოდ დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის. შესაბამისად, დირექტივის მე-2(3) მუხლი დასაქმებულებს უზრუნველყოფს მხოლოდ კოლექტიური და არა ინდივიდუალური დაცვის უფლებით. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ დირექტივა არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, გაუზავნოს ინდივიდუალური შეტყობინებები და გამართოს კონსულტაციები იმ დასაქმებულებთან, რომლებიც დაზარალებიან დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ დირექტივას არ ეწინააღმდეგება ისეთი ეროვნული კანონმდებლობა, რომელიც არ ავალდებულებს დამსაქმებელს ინდივიდუალურ დასაქმებულებთან კონსულტაციების გამართვას მაშინ, როცა დასაქმებულებს არ ჰყავთ დანიშნული წარმომადგენლები. ამასთან, დირექტივას არ ეწინააღმდეგება ისეთი კანონმდებლობა, რომელიც არ აკისრებს დასაქმებულებს აღნიშნულ წარმომადგენელთა დანიშვნის ვალდებულებას, თუ ასეთი კანონმდებლობა უზრუნველყოფს დირექტივის ეფექტიანობას ისეთ სიტუაციაში, რომლის კონტროლიც აღემატება დასაქმებულთა შესაძლებლობებს.

მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:

31 [...] სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ცხადყოფს, რომ დირექტივის 98/59 მთავარი მიზანია, მასობრივი დათხოვნა დაუქვემდებაროს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან წინასწარ კონსულტაციებს და კომპეტენტური საჯარო ორგანოსთვის წინასწარი შეტყობინების გაგზავნას. [...]

32 სასამართლომ არაერთხელ დაადგინა, რომ დირექტივით 98/59 გათვალისწინებული ინფორმირებისა და კონსულტაციის გამართვის უფლება განკუთვნილია დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის და არა დასაქმებულებისთვის ინდივიდუალურად. [...] აღნიშნული დირექტივის მე-2(3) მუხლი შესაბამის დასაქმებულებს ანიჭებს უფლებას არა კოლექტიურ, არამედ ინდივიდუალურ დაცვაზე. [...]

33 როგორც ამას ცხადყოფს დირექტივის 98/59 მე-3 მუხლი, რომელიც აწესებს დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის, მასთან დაკავშირებული ყველა შესაბამისი ინფორმაციის, აგრეთვე დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან გამართული კონსულტაციების შესახებ კომპეტენტური საჯარო ორგანოსთვის შეტყობინების ვალდებულებას, მხოლოდ დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა უნდა მიიღონ აღნიშნული შეტყობინების ასლი. ამასთან, აღნიშნულ წარმომადგენლებს შეუძლიათ ამ საჯარო

ორგანოს გაუგზავნონ ნებისმიერი კომენტარი, რომელიც შეიძლება ჰქონდეთ, მაშინ, როდესაც ამის შესაძლებლობა ინდივიდუალურ დასაქმებულებს არ აქვთ.

34 შესაბამისად, უნდა დადგინდეს, რომ დირექტივის 98/59 დებულებები არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, უზრუნველყოს შეტყობინების გაგზავნა და კონსულტაციების გამართვა იმ ინდივიდუალურ დასაქმებულებთან, რომლებიც დაზარალებიან დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნით.

[...]

38 ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ ეროვნული კანონმდებლობა, რომელიც დასაქმებულთათვის დირექტივით უპირობოდ გარანტირებული დაცვის შეზღუდვის საშუალებას იძლევა, ეწინააღმდეგება ევროკავშირის კანონმდებლობას.

[...]

41 ეროვნული კანონმდებლობა, რომელიც დამსაქმებელს საშუალებას აძლევს, გვერდი აუაროს ან ხელი შეუშალოს დასაქმებულთათვის დირექტივით 98/59 გარანტირებული უფლებების დაცვას, კერძოდ, თავის საწარმოში დასაქმებულთა წარმომადგენლობის არსებობას ან აღიარებას, აშკარად ვერ დააკმაყოფილებს აღნიშნულ მოთხოვნებს.

[...]

43 [...] ამრიგად, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ ყველა შესაბამისი ზომა დასაქმებულთა წარმომადგენლების დასანიშნად და იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულები არ აღმოჩნდნენ ისეთ მდგომარეობაში, როდესაც, მათგან დამოუკიდებელი მიზეზებით, ხელი შეეშლება აღნიშნული წარმომადგენლების დანიშვნაში.

44 საქმის განმხილველმა სასამართლომ, რომელსაც აქვს ეროვნული კანონმდებლობის განმარტების ექსკლუზიური იურისდიქცია, უნდა შეაფასოს, საკმარისია თუ არა ძირითად საქმისწარმოებაში მოცემული სადავო ეროვნული დებულებები აღნიშნული თვალსაზრისით.

[...]

47 ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, [...] დირექტივის 98/59 1(1)(b)-ელი მუხლის პირველი აბზაცი, მე-2(3) მუხლი და მე-6 მუხლი უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ ისინი არ ეწინააღმდეგება იმ ეროვნულ კანონმდებლობას, რომელიც არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, გამართოს ინდივიდუალური კონსულტაციები დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნით დაზარალებულ დასაქმებულებთან ისეთ შემთხვევაში, როცა დასაქმებულებს არ ჰყავთ დანიშნული დასაქმებულთა წარმომადგენლები და რომელიც არ ავალდებულებს დასაქმებულებს ასეთი წარმომადგენლების დანიშვნას, თუ აღნიშნული კანონმდებლობა უზრუნველყოფს დირექტივის იმავე დებულებათა სრულ ეფექტიანობას ისეთ გარემოებებში, რომლებიც აღნიშნულ დასაქმებულთა კონტროლს მიღმაა.

ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საფუძველი	საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართი XXX
ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთანაც მოხდა ეროვნული ნორმის დაახლოება	საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის დირექტივა 98/59/EC სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე
ევროკავშირის სამართლის დებულება	დირექტივის 98/59/EC 1(1)(b)-ელი მუხლის პირველი აბზაცი, მე-2(3) მუხლი და მე-6 მუხლი

ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა	საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 49-ე მუხლი (სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016012; 16/04/2025 კონსოლიდირებული ვერსია)
საკვანძო ტერმინი	მასობრივი დათხოვნა
CJEU-ის პრეცედენტული სამართალი	2023 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე EI v SC Brink's Cash Solutions SRL, C-496/22, ECLI:EU:C:2023:741

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.