

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2005 წლის 27 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*, C-188/03, ECLI:EU:C:2005:59.

მოკლე მიმოხილვა:

საქმე შეეხებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამართლებრივ დავას, რომელიც გამოწვეული იყო ლიკვიდაციის რეჟიმში მყოფი კომპანიის მიერ დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნით. ეროვნული სასამართლოს შეფასებით, მასობრივი დათხოვნის თარიღად უნდა მიჩნეულიყო არა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენის თარიღი, არამედ შესაბამისი შეტყობინების პერიოდის¹ ამოწურვის თარიღი.

საქმის განხილველმა ეროვნულმა სასამართლომ წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურით მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შემდეგი კითხვებით:

1) „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე“ საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის დირექტივის 98/59/EC („დირექტივა“) 1(1)(a)-ელი მუხლით გათვალისწინებულ „დათხოვნის“ ცნებაში იგულისხმებოდა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა თუ შეტყობინებით გათვალისწინებული პერიოდის ამოწურვისთანავე დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტა?

2) თუ „დათხოვნაში“ იგულისხმებოდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა, დამსაქმებლის მიერ დირექტივის მე-2, მე-3 და მე-4 მუხლებით განსაზღვრული კონსულტირებისა და ინფორმირების პროცედურები უნდა დასრულებულიყო თუ არა დასაქმებულისთვის შესაბამისი შეტყობინების გაგზავნამდე?

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტივით განსაზღვრული „დათხოვნა“ შეესაბამებოდა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენას.

ეროვნული სასამართლოს მეორე კითხვაზე მსჯელობისას სასამართლომ დაასკვნა, რომ დამსაქმებლის მიერ მასობრივი დათხოვნის განხორციელება დასაშვებია იყო დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციების გამართვის პროცედურის დასრულებისა და კომპეტენტური საჯარო ორგანოსათვის დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გაგზავნის შემდეგ.

მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:

28 დირექტივის 1(1)(a)-ელი მუხლი განსაზღვრავს „მასობრივი დათხოვნის“ ცნებას, თუმცა არ მიუთითებს დათხოვნის გამომწვევ მოვლენაზე ან, ამ თვალსაზრისით, წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობაზე.

29 აღნიშნულთან დაკავშირებით, თანამეგობრობის კანონმდებლობის ერთგვაროვანი გამოყენების საჭიროება და თანასწორობის პრინციპი მოითხოვს, რომ თანამეგობრობის კანონმდებლობის იმ

¹ იგულისხმება დროის მონაკვეთი დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტამდე. აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში შრომითი ხელშეკრულება ძალაშია. შდრ. საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, 48-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

დებულების პირობები, რომელიც მისი შინაარსისა და მნიშვნელობის დადგენის მიზნით პირდაპირ წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობაზე არ მიუთითებს, როგორც წესი, ავტონომიურად და ერთგვაროვნად უნდა განიმარტოს თანამეგობრობის მთელ ტერიტორიაზე; ამასთან, ეს განმარტება ამ დებულების კონტექსტისა და შესაბამისი კანონმდებლობის მიზნის გათვალისწინებით უნდა მოხდეს.

[...]

33 დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, თანამეგობრობის სამართლის დებულების ერთგვაროვანი გამოყენებისა და შესაბამისად, ერთგვაროვანი ინტერპრეტაციის აუცილებლობა შეუძლებელს ხდის ტექსტის ერთი ვერსიის განყენებულად განხილვას, არამედ მოითხოვს, რომ ის განიმარტოს ავტორის რეალური განზრახვის და იმ მიზნის საფუძველზე, რომლის მიღწევასაც იგი ცდილობს, კერძოდ, ყველა ენაზე არსებული ვერსიების გათვალისწინებით [...]

[...]

35 უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტივის მე-2(1) მუხლი დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას, დროულად დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან იმ შემთხვევაში, როცა ის „გეგმავს მასობრივ დათხოვნას“. მე-3(1) მუხლი მოითხოვს, რომ დამსაქმებელმა კომპეტენტურ საჯარო ორგანოს აცნობოს „ნებისმიერი დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის“ შესახებ.

36 [...] დასაქმებულისთვის მისი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების გაგზავნა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენას და ამ ურთიერთობის ფაქტობრივი შეწყვეტა შეტყობინების პერიოდის გასვლის შემდეგ სხვა არაფერია, თუ არა აღნიშნული ნების გამოვლენის შედეგი.

[...]

39 ამრიგად, [...] დირექტივის [მე-2, მე-3 და მე-4 მუხლები] უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა წარმოადგენს ისეთ მოვლენას, რომელიც მიიჩნევა დათხოვნად.

[...]

43 [...] დირექტივის მე-2 მუხლი [დამსაქმებელს] აკისრებს მოლაპარაკებების წარმოების ვალდებულებას.

44 აღნიშნული ვალდებულების ეფექტიანობა საფრთხის ქვეშ დადგებოდა, თუ დამსაქმებელს ექნებოდა შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის უფლება ამ პროცედურის მსვლელობისას ან თუნდაც მისი დაწყებისას. [...]

45 ამგვარად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია მხოლოდ კონსულტაციის პროცედურის დასრულების შემდეგ, ანუ მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი შეასრულებს დირექტივის მე-2 მუხლით დადგენილ ვალდებულებებს.

46 რაც შეეხება კომპეტენტური საჯარო ორგანოს ინფორმირების პროცედურას, გასათვალისწინებელია, რომ, დირექტივის მე-3 მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია აცნობოს კომპეტენტურ ორგანოს „ნებისმიერი დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის“ შესახებ.

47 დირექტივის მე-4(2) მუხლის თანახმად, შეტყობინების მიზანია, რომ კომპეტენტურ ორგანოს საშუალება მიეცეს, მოძებნოს მასობრივი დათხოვნით გამოწვეული პრობლემების გადაჭრის გზები.

[...]

53 [...] დირექტივის მე-3 და მე-4 მუხლები არ გამორიცხავს შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტას [ამავე მუხლებით] დადგენილი პროცედურის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ასეთი შეწყვეტა განხორციელდება მას შემდეგ, რაც კომპეტენტურ საჯარო ორგანოს ეცნობება დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შესახებ.

54 ამრიგად, [...] დამსაქმებელს უფლება აქვს განახორციელოს მასობრივი დათხოვნა დირექტივის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციების პროცედურის დასრულებისა და დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გაგზავნის შემდეგ, როგორც ეს აღნიშნული დირექტივის მე-3 და მე-4 მუხლებით არის გათვალისწინებული.

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 მე-2, მე-3 და მე-4 მუხლები
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	2005 წლის 27 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel , C-188/03, ECLI:EU:C:2005:59

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.