



ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2020 წლის 11 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *UQ v Marclean Technologies, SLU*, C-300/19, ECLI:EU:C:2020:898.

მოკლე მიმოხილვა:

საქმე შეეხებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამართლებრივ დავას, რომელიც გამოწვეული იყო დამსაქმებელი კომპანიის მიერ დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნით. კერძოდ, ქ-ნი უ.ქ., რომელიც წარმოადგენდა მოსარჩელეს ძირითად საქმისწარმოებაში, დამსაქმებელი კომპანიის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 28 მაისს. 2018 წლის 31 მაისიდან 14 აგვისტომდე პერიოდში იმავე დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა 7 თანამშრომელს, ხოლო 2018 წლის 15 აგვისტოს – კიდევ 29 თანამშრომელს. აღსანიშნავია, რომ „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე“ საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის დირექტივის 98/59/EC („დირექტივა“) 1(1)(a) მუხლის მიხედვით, მასობრივ დათხოვნად ითვლება 30 დღიან და 90 დღიან ინტერვალებში კონკრეტული რაოდენობის დასაქმებულებისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ეროვნული უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, 90-დღიანი ვადა უნდა გამოთვლილიყო მხოლოდ სადავო ინდივიდუალური გათავისუფლების თარიღამდე (ამ შემთხვევაში 2018 წლის 28 მაისამდე) პერიოდის გათვალისწინებით.

საქმის განმხილველმა ეროვნულმა სასამართლომ წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურით მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შემდეგი კითხვით: დირექტივის მიზნებისთვის, უნდა ჩათვლილიყო თუ არა მოსარჩელის გათავისუფლებიდან 90-დღიანი საორიენტაციო პერიოდის განმავლობაში 35 თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დირექტივის 1(1)(a) მუხლით გათვალისწინებულ „გათავისუფლებათა“ საერთო რაოდენობაში, თუ 90-დღიანი ვადა უნდა გამოთვლილიყო მხოლოდ სადავო ინდივიდუალური გათავისუფლების თარიღამდე პერიოდის გათვალისწინებით?

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტივის 1(1)(a)(i) და 1(1)(a)(ii) მუხლებით დადგენილი ზღვრების გამოთვლის მეთოდები და თავად ეს ზღვრები არ მიეკუთვნებოდა წევრი სახელმწიფოების დისკრეციის ფარგლებს. სასამართლოს აზრით, დირექტივის ეფექტიანობა შემცირდებოდა, თუ მასობრივი დათხოვნის ფაქტის დასადგენად ეროვნულ სასამართლოებს არ ექნებოდათ შესაძლებლობა, მხედველობაში მიეღოთ სადავო ინდივიდუალური გათავისუფლების თარიღამდე ან აღნიშნული თარიღის შემდეგ გათავისუფლებულ თანამშრომელთა რაოდენობა.

სასამართლომ დაასკვნა, რომ გათავისუფლებულ დასაქმებულთა რაოდენობის დათვლის მიზნებისთვის საორიენტაციო პერიოდი იყო ნებისმიერი 30 ან 90-დღიანი უწყვეტი პერიოდი, რომელიც მოიცავდა სადავო ინდივიდუალურ გათავისუფლებას და რომლის განმავლობაშიც განხორციელდა ყველაზე მეტი დასაქმებულის დათხოვნა.

მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:

24 დირექტივის 98/59 1(1)(a) მუხლი „მასობრივი დათხოვნის“ ცნებას განმარტავს, როგორც დამსაქმებლის მიერ [დასაქმებულთა] გათავისუფლებას ისეთი ერთი ან მეტი მიზეზით, რომელიც დაკავშირებული არ არის კონკრეტულ დასაქმებულთან, თუ დაკმაყოფილებულია გარკვეული წინაპირობები [გათავისუფლებულ დასაქმებულთა] რაოდენობასა და დროის პერიოდებთან დაკავშირებით.

[...]

27 [...] უნდა აღინიშნოს, რომ [დირექტივის 98/59 1(1)(a)(i) და 1(1)(a)(ii) მუხლებით დადგენილი ზღვრების გამოთვლის მიზნებისთვის] დირექტივა არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ აღნიშნული ზღვრების გამოთვლის მეთოდები და, შესაბამისად, თავად ეს ზღვრები განეკუთვნება წევრი სახელმწიფოების დისკრეციის ფარგლებს, რადგან ასეთი განმარტება ამ უკანასკნელებს საშუალებას მისცემდა, შეეცვალათ დირექტივის მოქმედების ფარგლები და ამით შეემცირებინათ მისი ეფექტიანობა.

[...]

33 [...] როგორც ამას გენერალური პროკურორი თავისი მოსაზრების 32-ე პუნქტში აღნიშნავს, აღნიშნული დირექტივის სტრუქტურიდან და მიზნიდან გამომდინარეობს, რომ [1(1)(a) მუხლით გათვალისწინებული საორიენტაციო] პერიოდი უნდა იყოს უწყვეტი.

[...]

35 დირექტივის სრული ეფექტი მისი მიზნის საპირისპიროდ შემცირდებოდა, თუ ის განიმარტებოდა იმგვარად, რომ დირექტივის მიხედვით მასობრივი დათხოვნის დადგენისას, ეროვნული სასამართლოები ვერ შეძლებდნენ გათვალისწინებინათ სადავო ინდივიდუალური გათავისუფლების თარიღამდე ან აღნიშნული თარიღის შემდეგ განხორციელებული გათავისუფლებები.

36 შესაბამისად, როგორც ეს ევროკომისიამ თავის წერილობით შენიშვნებში აღნიშნა, აუცილებელია შემოწმდეს ის პერიოდი, რომელიც მოიცავს სადავო ინდივიდუალურ გათავისუფლებას და რომლის განმავლობაშიც დამსაქმებელმა გაათავისუფლა დასაქმებულთა ყველაზე დიდი რაოდენობა ისეთი ერთი ან მეტი მიზეზით, რომელიც არ არის დაკავშირებული კონკრეტულ ინდივიდუალურ დასაქმებულთან, დირექტივის 98/59 პირველი 1(1)(a) მუხლის მნიშვნელობით.

37 ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, [...] იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად წარმოადგენს სადავო ინდივიდუალური გათავისუფლება „მასობრივი დათხოვნის“ ნაწილს, მასობრივი დათხოვნის ფაქტის დადგენის მიზნით [ზემოთ მითითებული] დებულებით განსაზღვრული საორიენტაციო პერიოდი უნდა გამოითვალოს ნებისმიერი ისეთი 30 ან 90-დღიანი უწყვეტი პერიოდის გათვალისწინებით, რომლის განმავლობაშიც მოხდა სადავო ინდივიდუალური გათავისუფლება და რომლის განმავლობაშიც დამსაქმებელმა დასაქმებულთა ყველაზე დიდი რაოდენობა გაათავისუფლა ისეთი ერთი ან მეტი მიზეზით, რომელიც დაკავშირებული არ არის კონკრეტულ ინდივიდუალურ დასაქმებულთან, ამ დებულების მნიშვნელობით.

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)(a) 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	2020 წლის 11 ნოემბრის გადაწყვეტილება UQ v Marclean Technologies, SLU, C-300/19, ECLI:EU:C:2020:898

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.