

## ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2009 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others v Fujitsu Siemens Computers Oy*, C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533.

### *მოკლე მიმოხილვა:*

საქმე შეეხებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის სამართლებრივ დავას, რომელიც გამოწვეული იყო დამსაქმებლის მიერ ქარხნის დახურვის შედეგად დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნით.

დასაქმებულები ამტკიცებდნენ, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე“ საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის დირექტივის 98/59/EC („დირექტივა“) მე-2(1) მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციები გაიმართა დამსაქმებლის მშობელი კომპანიის დირექტორთა საბჭოს მიერ ქარხნის დახურვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ. აღნიშნული კი ეწინააღმდეგებოდა დირექტივის მოთხოვნებს.

საქმის განმხილველმა ეროვნულმა სასამართლომ წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურით მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შემდეგი კითხვებით: როდის წარმოშობა დამსაქმებელს დირექტივის მე-2(1) მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება და აღნიშნული ვალდებულების წარმოშობა დამოკიდებულია თუ არა დამსაქმებლის შესაძლებლობაზე, დასაქმებულებს მიაწოდოს დირექტივის მე-2(3)(b) მუხლით გათვალისწინებული ყველა საჭირო ინფორმაცია.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ საწარმოთა ჯგუფის კონტექსტში სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღება ან საქმიანობის შეცვლა, რაც აიძულებს დამსაქმებელს განიხილოს ან დაგეგმოს მასობრივი დათხოვნა, წარმოშობს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციების გამართვის ვალდებულებას.

სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ დირექტივის მე-2(3)(b) მუხლში მითითებული ინფორმაციის დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის მიწოდება უნდა განხორციელდეს კონსულტაციების მიმდინარეობისას, დროულად, რათა დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიეცეთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ კონსულტაციების დაწყების დრო არ შეიძლება დამოკიდებული იყოს იმაზე, თუ რამდენად შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის დირექტივის მე-2(3)(b) მუხლში მითითებული ყველა საჭირო ინფორმაციის მიწოდება.

### *მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:*

38 [...] როგორც ეს დირექტივის 98/59 მე-2(1) და მე-3(1) მუხლების ფორმულირებიდან ირკვევა, დამსაქმებლისთვის დაკისრებული კონსულტაციისა და შეტყობინების ვალდებულებები წარმოიშობა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე [...]. ასეთ შემთხვევაში ჯერ კიდევ არსებობს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან, სულ მცირე, შემცირების ან საზიანო შედეგების შემსუბუქების შესაძლებლობა.

39 დირექტივის 98/59 მე-2(1) მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დროულად დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან, თუ ის „გეგმავს მასობრივ დათხოვნას“.

[...]

40 დირექტივის 98/59 მე-3 და მე-4 მუხლებში „დაგეგმილ“ მასობრივ დათხოვნაზე მითითებები ადასტურებს, რომ ასეთი განზრახვის არსებობა წარმოადგენს იმ ფაქტორს, რომელიც განაპირობებს აღნიშნული დირექტივით, კონკრეტულად კი, მე-2 მუხლით დადგენილი ვალდებულებების წარმოშობას.

41 აღნიშნულიდან გამომდინარე, ითვლება, რომ დირექტივის 98/59 მე-2 მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება წარმოიშობა მაშინ, როცა დამსაქმებელი განიხილავს მასობრივი დათხოვნის განხორციელების შესაძლებლობას ან ადგენს მასობრივი დათხოვნის გეგმას.

42 დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ [...] დირექტივით 98/59 გათვალისწინებული ვალდებულებები, კერძოდ, მე-2 მუხლით დადგენილი კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება, წარმოიშობა მაშინაც, როცა მასობრივი დათხოვნის განხორციელების შესაძლებლობა უშუალოდ დამსაქმებლის არჩევანს არ წარმოადგენს [...]

43 დირექტივის მე-2(4) მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელი პასუხისმგებელია აღნიშნული დირექტივიდან გამომდინარე ინფორმირებისა და კონსულტირების მოთხოვნების შესრულებაზე მაშინაც კი, როცა მასობრივი დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილება მიიღება არა დამსაქმებლის, არამედ დამსაქმებლის მაკონტროლებელი საწარმოს მიერ, მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელი შესაძლოა არც კი ყოფილიყო უშუალოდ და სათანადოდ ინფორმირებული აღნიშნული გადაწყვეტილების შესახებ.

[...]

46 დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციების გამართვის *raison d'être* და ეფექტიანობა გულისხმობს, რომ ასეთი კონსულტაციების მიმდინარეობისას გასათვალისწინებელი ფაქტორები უკვე დადგენილია. შესაბამისად, შეუძლებელია სათანადო და მიზნობრივი კონსულტაციების გამართვა მაშინ, როდესაც დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორები ჯერ კიდევ არ არის განსაზღვრული. დირექტივის 98/59 მე-2(2) მუხლის მიხედვით, აღნიშნული მიზნები მდგომარეობს იმაში, რომ თავიდან იქნეს აცილებული შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა ან შემცირდეს დაზარალებულ დასაქმებულთა რაოდენობა და შემსუბუქდეს საზიანო შედეგები. [...] თუმცა, ეს მიზნები ვერ მიიღწევა, თუ გადაწყვეტილება, რომელიც სავარაუდოდ მასობრივ დათხოვნას გამოიწვევს, მხოლოდ განხილვის პროცესშია და ასეთი მასობრივი დათხოვნა მხოლოდ ალბათობას წარმოადგენს, აგრეთვე თუ კონსულტაციებისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორებიც უცნობია.

47 მეორე მხრივ, ცხადია, რომ დირექტივის 98/59 მე-2 მუხლით დადგენილი კონსულტაციების გამართვის მოთხოვნის დაკავშირებამ ისეთი სტრატეგიული ან კომერციული გადაწყვეტილების მიღებასთან, რომელიც აუცილებელს ხდის დასაქმებულთა მასობრივ დათხოვნას, შესაძლოა ამ მოთხოვნას ნაწილობრივ დაუკარგოს ეფექტიანობა. [...] კონსულტაციის გამართვა ისეთი გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, რომელმაც აუცილებელი გახადა მასობრივი დათხოვნა, ვერ მოიცავს რაიმე სახის შესაძლო ალტერნატივების განხილვას [ასეთი შედეგის] თავიდან აცილების მიზნით.

49 [...] დირექტივის 98/59 მე-2(1) მუხლი უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ საწარმოთა ჯგუფის ფარგლებში სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღება ან საქმიანობის ცვლილება, რომელიც აიძულებს დამსაქმებელს განიხილოს ან დაგეგმოს მასობრივი დათხოვნის განხორციელება, წარმოშობს აღნიშნული დამსაქმებლის ვალდებულებას, გამართოს კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან.

[...]

51 [დირექტივის 98/59 მე-2(3)(b) მუხლის] ფორმულირება ცალსახად ადგენს, რომ [მასში] მითითებული ინფორმაცია მიწოდებულ უნდა იქნეს დამსაქმებლის მიერ „კონსულტაციების მიმდინარეობისას, დროულად“, რათა „დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიეცეთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა“.

52 აღნიშნული დებულებიდან გამომდინარეობს, რომ ინფორმაცია შეიძლება მიწოდებულ იქნეს კონსულტაციების განმავლობაში და არა აუცილებლად მათი დაწყების დროს.

53 [...] ამ დებულების ლოგიკა იმაში მდგომარეობს, რომ დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება კონსულტაციების მთელი პერიოდის განმავლობაში. მოქნილობა მნიშვნელოვანია, პირველ რიგში, იმის გათვალისწინებით, რომ ეს ინფორმაცია შეიძლება ხელმისაწვდომი გახდეს მხოლოდ კონსულტაციის პროცესის სხვადასხვა ეტაპზე [...]. მეორე რიგში, დამსაქმებლისთვის ამ ვალდებულების დაკისრების მიზანი მდგომარეობს იმაში, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიეცეთ შესაძლებლობა, რაც შეიძლება სრულად და ეფექტიანად მიიღონ მონაწილეობა კონსულტაციის პროცესში და, აღნიშნული [მიზნის] მისაღწევად, ნებისმიერი ახალი, მნიშვნელოვანი ინფორმაცია მიწოდებულ უნდა იქნეს ამ პროცესის დასრულებამდე.

55 ამრიგად, [...] დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის თაობაზე კონსულტაციების გამართვის ვალდებულების დამსაქმებლისთვის წარმოშობა არ არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის დირექტივის 98/59 მე-2(3)(b) მუხლით მოთხოვნილი ყველა ინფორმაციის მიწოდება.

|                                                                                    |                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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(1) და მე-2(3)(b) მუხლები                                                                                                                       |
| ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა       | საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 49-ე მუხლი<br>(სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016012; 16/04/2025 კონსოლიდირებული ვერსია)                |
| საკვანძო ტერმინი                                                                   | მასობრივი დათხოვნა                                                                                                                                                      |
| CJEU-ის პრეცედენტული სამართალი                                                     | 2009 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილება <a href="#">Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others v Fujitsu Siemens Computers Oy</a> , C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533 |

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.