



იუსტიციის
სამინისტრო

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2017 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *Małgorzata Ciupa and Others v II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi*, C-429/16, ECLI:EU:C:2017:711.

მოკლე მიმოხილვა:

საქმე შეეხებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის სამართლებრივ დავას, რომელიც გამოწვეული იყო დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად, დასაქმებულთან კონსულტაციის გარეშე, ანაზღაურების დროებით, 15%-ით შემცირებით.

საქმის განმხილველმა ეროვნულმა სასამართლომ წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურის ფარგლებში მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შეკითხვებით: 1) მოიცავდა თუ არა „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე“ საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის დირექტივის 98/59/EC („დირექტივა“) 1(1)-ელი მუხლით განსაზღვრული „დათხოვნის“ ცნება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა საზიანოდ შრომის ანაზღაურების პირობების ცალმხრივად შეცვლას? 2) ვალდებული იყო თუ არა დამსაქმებელი, გაემართა დირექტივის მე-2 მუხლით განსაზღვრული კონსულტაციები, როდესაც იგი გეგმავდა დასაქმებულთა საზიანოდ შრომის ანაზღაურების პირობების ცალმხრივად შეცვლას?

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტივით გათვალისწინებული კოლექტიური დათხოვნის ცნება აგრეთვე მოიცავს შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელს, დასაქმებულისგან დამოუკიდებელი მიზეზით, ცალმხრივად და დასაქმებულის ინტერესების საზიანოდ შეაქვს მნიშვნელოვანი ცვლილებები შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებში. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ, ცალმხრივად და დასაქმებულის საზიანოდ, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის უმნიშვნელოდ შეცვლა ან ხელშეკრულების არაარსებითი პირობის მნიშვნელოვნად შეცვლა ისეთი მიზეზით, რომელიც დაკავშირებული არ არის შესაბამის დასაქმებულთან, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს „დათხოვნად“ დირექტივის მნიშვნელობით. რაც შეეხება დავის ძირითად საკითხს – ანაზღაურების დროებით, 15%-ით შემცირებას – სასამართლომ აღნიშნა, რომ ანაზღაურება უდავოდ წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას და მისი 15%-ით შემცირება, შესაძლოა, ხელშეკრულების „მნიშვნელოვან ცვლილებად“ ჩათვალილიყო. ასეთ შემთხვევაში სწორედ ეროვნული სასამართლოს გადასაწყვეტი იყო, წარმოადგენდა თუ არა ანაზღაურების დროებით შემცირება შრომითი ხელშეკრულების არსებით ცვლილებას.

სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ დირექტივის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციების პროცედურა დამსაქმებელმა უნდა დაიწყო მას შემდეგ, რაც მიიღებს ისეთ სტრატეგიულ ან კომერციულ გადაწყვეტილებას, რომელიც მას აიძულებს მასობრივი დათხოვნის განხილვას ან დაგეგმვას. ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების ცვლილების შესახებ შეტყობინებების გაგზავნა უდავოდ მიუთითებდა დამსაქმებლის მიერ მასობრივი დათხოვნის საკითხის განხილვაზე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, გაემართა დირექტივის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან.

მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:

27 რაც შეეხება დირექტივის 98/59 1(1)(a) მუხლში მითითებულ „დათხოვნის“ ცნებას, სასამართლომ უკვე დაადგინა, რომ აღნიშნული დირექტივა უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ ამ ცნების ფარგლებში ექვევა დამსაქმებლის მიერ, ცალმხრივად და დასაქმებულის საზიანოდ, მისი [დასაქმებულის] შრომითი

ხელშეკრულების არსებითი პირობების მნიშვნელოვნად შეცვლა ისეთი მიზეზებით, რომლებიც არ არის დაკავშირებული აღნიშნულ დასაქმებულთან [...].

28 აქედან გამომდინარეობს, რომ თუ დამსაქმებელი, ცალმხრივად და დასაქმებულის საზიანოდ, უმნიშვნელო ცვლილებას შეიტანს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობაში ან მნიშვნელოვან ცვლილებას შეიტანს ხელშეკრულების არაარსებით პირობაში ისეთი მიზეზების გამო, რომლებიც არ არის დაკავშირებული შესაბამის ინდივიდუალურ დასაქმებულთან, აღნიშნული არ შეიძლება ჩაითვალოს „დათხოვნად“ იმავე დირექტივის მნიშვნელობით.

[...]

30 ამასთან, საბოლოოდ ფაქტების შეფასების ექსკლუზიური იურისდიქციის მქონე საქმის განმხილველმა სასამართლომ უნდა დაადგინოს, საქმის ყველა გარემოების გათვალისწინებით, თუ რამდენად უნდა ჩაითვალოს სადავო [შრომის] ანაზღაურების დროებითი შემცირება მნიშვნელოვან ცვლილებად.

31 ნებისმიერ შემთხვევაში, მაშინაც კი, თუ საქმის განმხილველი სასამართლო მიიჩნევს, რომ „დათხოვნის“ ცნება არ მოიცავს ძირითად საქმისწარმოებაში სადავო ცვლილების შესახებ შეტყობინებას, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რომელიც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის უარს ისეთი ცვლილების შეტანაზე, როგორც შემოთავაზებულია ცვლილების შესახებ შეტყობინებაში, უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის ინიციატივით განხორციელებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტად ისეთი ერთი ან მეტი მიზეზით, რომელიც არ არის დაკავშირებული შესაბამის ინდივიდუალურ დასაქმებულთან, დირექტივის 98/59 1(1)(2) მუხლის მნიშვნელობით, ამიტომ ის აუცილებლად უნდა იქნეს გათვალისწინებული დათხოვნილი დასაქმებულების საერთო რაოდენობის დათვლისას.

[...]

34 სასამართლომ დაადგინა, რომ დირექტივის 98/59 მე-2 მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციის პროცედურა დამსაქმებელმა უნდა დაიწყო ისეთი სტრატეგიული ან კომერციული გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, რომელიც მას აიძულებს მასობრივი დათხოვნის განხილვას ან დაგეგმვას.

[...]

36 შესაბამისად, ვინაიდან ცვლილების შესახებ შეტყობინებების გაგზავნის თაობაზე გადაწყვეტილება უდავოდ გულისხმობდა იმას, რომ [დამსაქმებელი] განიხილავდა მასობრივი დათხოვნის განხორციელების საკითხს, [დამსაქმებელი] ვალდებული იყო, დირექტივის 98/59 1(1)-ელი მუხლით განსაზღვრული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, გაემართა აღნიშნული დირექტივის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციები.

[...]

38 ყველა ზემოაღნიშნული მოსაზრების გათვალისწინებით, [...] დირექტივის 98/59 1(1)-ელი მუხლი უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა საზიანოდ [შრომის] ანაზღაურების პირობების ცალმხრივად შეცვლა, რაც, დასაქმებულის უარის შემთხვევაში, იწვევს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, შესაძლებელია ჩაითვალოს „დათხოვნად“ ამ დებულების მნიშვნელობით და რომ აღნიშნული დირექტივის მე-2 მუხლი უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, გამართოს მე-2 მუხლით გათვალისწინებული კონსულტაციები, როდესაც ის განიხილავს [შრომის] ანაზღაურების პირობებში ასეთი ცალმხრივი ცვლილების განხორციელების საკითხს, თუ დაკმაყოფილებულია დირექტივის 1-ელი მუხლით განსაზღვრული პირობები, რაც უნდა დადგინდეს საქმის განმხილველი სასამართლოს მიერ.

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)-ელი მუხლი და მე-2 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	2017 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Małgorzata Ciupa and Others v II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi, C-429/16, ECLI:EU:C:2017:711

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.