

01/2020

„საწარმოს“ გადაცემისას დასაქმებულთა
უფლებები სამეწარმეო თავისუფლების
პირისპირ

**EMPLOYEES' RIGHTS IN THE EVENT OF TRANSFERS
OF UNDERTAKINGS VS FREEDOM TO CONDUCT
A BUSINESS**

თამარ ტალახაძე

Tamar Talakhadze



With the support of the
Erasmus + Programme
of the European Union

წინამდებარე პუბლიკაციაზე მუშაობა განხორციელდა ჟან მონეს ევროპის კავშირის სამართლის კათედრის ფარგლებში, ევროპის კავშირის ერასმუს+ პროგრამის მხარდაჭერით. მასში გამოთქმული შეხედულებები და მოსაზრებები ეკუთვნის მხოლოდ ავტორს და შეიძლება არ ასახავდეს ევროპის კავშირის ან ევროპის განათლებისა და კულტურის აღმასრულებელი სააგენტოს (EACEA) შეხედულებებს. მათზე პასუხისმგებლობა არ შეიძლება დაეკისროს ევროპის კავშირს ან EACEA-ს.

The work on this publication took place within the framework of the Jean Monnet Chair in European Law, with the support of the Erasmus+ programme of the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2019 წელს, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში, ევროპის კავშირის ერასმუს+ პროგრამის მხარდაჭერით, დაარსდა ევროპის კავშირის სამართლის კათედრა, რომლის მიზანია, ხელი შეუწყოს საქართველოში ევროპის სამართლის საკითხებზე სწავლებისა და კვლევების განვითარებას. კათედრის ხელმძღვანელია ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის პროფესორი გაგა გაბრიჩიძე.

კათედრის ფარგლებში წელიწადში ორჯერ გამოიცემა და ვრცელდება „ევროპის კავშირის სამართლის სამუშაო ფურცლები“, რომლის მიზანია კვლევის შუალედური შედეგების გავრცელების ხელშეწყობა და იდეების ურთიერთგაცვლისა და აკადემიური დისკუსიის მხარდაჭერა.

In 2019, with the support of the Erasmus+ Programme of the European Union the Jean Monnet Chair in EU Law was established at New Vision University. The Chair promotes teaching of and research on issues of EU law in Georgia. The holder of the Jean Monnet Chair is Professor of the Law School of New Vision University Gaga Gabrichidze.

The Chair publishes and disseminates a biannual electronic Working Papers on EU Law. The publication is aimed at supporting dissemination the research results of work in progress to encourage the exchange of ideas and academic debate.

**„საწარმოს“ გადაცემისას დასაქმებულთა უფლებები
სამეწარმეო თავისუფლების პირისპირ**

თამარ ტალახაძე

ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის დოქტორანტი

1.	შესავალი.....	2
2.	2001 წლის 12 მარტის 2001/23/EC დირექტივის გამოყენების ფარგლები	4
	2.1 ევროპული დირექტივის მიზნები.....	4
	2.2 „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ სრული ან ნაწილობრივი გადაცემა „კანონიერი გადაცემის“ ან შერწყმის გზით	6
	2.2.1 „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ „კანონიერი გადაცემის“ ცნება	6
	2.2.2 გადაცემული „ეკონომიკური დანაყოფის“ ავტონომიურობა	8
	2.3 „სამართლიან გადაცემაში“ მონაწილე სუბიექტების უფლებები და ვალდებულებები 10	
	2.3.1 დასაქმებულთა დაცვის სტანდარტი.....	11
	2.3.1.1 დასაქმებულთა უფლებები „საწარმოს“ ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის დროს	11
	2.3.1.2 მუდმივი და დროებითი შრომითი ურთიერთობა, როგორც დირექტივის დაცვის ობიექტი	14
	2.3.2 დამსაქმებელთა უფლებები და ვალდებულებები „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ მიღების შემთხვევაში	15
	2.4 დირექტივის გამოყენების საზღვრები გადახდის უუნარობის პროცესში მყოფი „საწარმოს“ შემთხვევაში.....	18
3.	„საწარმოს მიმღების“ სამეწარმეო თავისუფლება	20
4.	საწარმოს ან ბიზნესის „კანონიერი“ გადაცემისას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობების დაცვის საჭიროება ქართულ კანონმდებლობაში	22
5.	დასკვნა	27

1. შესავალი

ევროპის კავშირის ქმედება სოციალურ და შრომით სფეროში მჭიდროდ უკავშირდება ევროპის ეკონომიკურ სტრატეგიას.¹ ევროპელი დასაქმებულების დაცვა ბიზნესის ეკონომიკური ზრდის და მისი ეფექტიანობის ამაღლების თანაბრად მნიშვნელოვანია, ვინაიდან ამ უკანასკნელს შედეგად მოჰყვება მეტი ევროპელი დასაქმებულის სახელფასო ფონდები, უმუშევრობის შემცირება და გრძელვადიანი ეკონომიკური ზრდა.² ევროპის გაერთიანების ეკონომიკური პოლიტიკა ემყარებოდა იდეას, რომლის თანახმადაც, ეკონომიკური ინტეგრაციის (დაბალანსებული და ლიბერალიზებული ვაჭრობა, მონეტარული სტაბილურობა, სამართლიანი კონკურენცია, გადაადგილების თავისუფლება) პროგრესი იქნებოდა დასაბამი ეკონომიკური ზრდის, რაც თავის მხრივ სოციალური პროგრესს გამოიწვევდა,³ ამიტომ ევროპის გაერთიანება ითხოვდა მხარი დაეჭირათ საცხოვრებელი და სამუშაო პირობების ჰარმონიზაციისათვის.⁴ თუმცა ამ დროისათვის მაინც მიიჩნევა, რომ ევროპის კავშირის ბაზრის მხოლოდ კვალიფიკაცია „სოციალურად“, ხელს ვერ შეუშლის შრომითი ნორმების დამცავი ფუნქციის პროგრესულ შესუსტებას განსაკუთრებით იმ პირობებში, სადაც ბიზნესის თავისუფლების შედეგები გაძლიერებულია.⁵

ევროპულ შრომის სამართალში საკმაოდ მნიშვნელოვანი საკითხია საწარმოს სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის დროს დასაქმებულთა უფლებები. საგულისხმოა, რომ პირველი ევროპული დირექტივა⁶ (შემდგომში -დირექტივა), რომელიც მიღებული იქნა

¹ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3), 310.

² Amie Jasmine Ahanchian, Reducing the Impact of the European Union's Invisible Hand on the Economy by Limiting the Application of the Transfer of Undertakings Provisions, 2 Chi.-Kent J. Int'l & Comp. L. 29 (2002), 30.

³ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3), 301. ეს კონცეფცია იყო ჟან მონეს ევროპული ინტეგრაციის ფუნციონალური ინტერპრეტაციის, რომელიც მიხედვითაც მოსალონდელი იყო რომ სოციალური კეთილდღეობა გამოიწვევდა შიდა ბაზრის სწორი ფუნციონირების spill-over“ ეფექტს.

⁴ იქვე 302.

⁵ იქვე 310.

⁶ იხ. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, Official Journal of the European Communities, No L 61/26.

1977 წელს, „საწარმოს“ გადაცემის დროს დასაქმებულთა უფლებებს დაცვას ეხებოდა, ვინაიდან ევროპის კავშირს სურდა, რომ „შიდა ბაზარი“⁷ არ ყოფილიყო მხოლოდ ბიზნესისათვის, არამედ ის უნდა ყოფილიყო გაერთიანება, სადაც დასაქმებულებიც მიიღებდნენ სარგებელს ამ ბაზრიდან.⁸ მიუხედავად დირექტივის მოქმედების ხანგრძლივი პერიოდისა, დასაქმებულთა ვალდებულებების გადაცემის საკითხი ხშირად ხდება ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (შემდგომში სასამართლო) განხილვის საგანი, რაც საკითხის აქტუალურობაზე მიუთითებს.⁹

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს ევროპული დირექტივის მიმოხილვა, მისი მიზნების და გამოყენების ფარგლების იდენტიფიცირება სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე, დირექტივის გამოყენების პირობების შესწავლა, მათი საუკეთესო პრაქტიკის ძიების კუთხით. გაანალიზდება დირექტივით დაცული უფლებების მიმართება ევროპის კავშირის ძირითადი უფლებების შესახებ ქარტიის¹⁰ მე-16 მუხლით განმტკიცებულ სამეწარმეო თავისუფლების პრინციპთან.

ნაშრომის აქტუალურობა მდგომარეობს იმაში, რომ საქართველოს მიერ ასოცირების შესახებ შეთანხმებით¹¹ ნაკისრ მთელ რიგ ვალდებულებებს შორის არის ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში მოცემული შემდეგი ვალდებულება: „საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივის საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირება და იმპლემენტირება“. საბოლოო შესრულების ვადად განსაზღვრული იყო 5 წელი (2019 წ.).¹² საქართველოს მთავრობის 2019

⁷ 1987 წელს ერთიანი ევროპული აქტის ძალაში შესვლის შედეგად ევროპის გაერთიანების დამფუძნებელ ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნა ახალი ტერმინი – „შიდა ბაზარი“. იხ. გ. გაბრიჩიძე, ევროპული კავშირის სამართალი, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი 2012 წ. 165. ევროპის კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 26-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შიდა ბაზარი მოიცავს სივრცეს საზღვრების გარეშე, სადაც უზრუნველყოფილია საქონლის, პირების, მომსახურებისა და კაპიტალის თავისუფალი გადაადგილება.

⁸ იხ. David Carvalho Martins, Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling, European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(1) 24–25.

⁹ იხ. იქვე 25.

¹⁰ Charter of Fundamental Rights of the European Union, Official Journal of the European Union, C 326/393, 26.10.2012.

¹¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროპის კავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის. <https://www.matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>.

¹² იქვე.

წლის 30 დეკემბერის №662 დადგენილებით დამტკიცებულ იქნა „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგია“, სადაც აღნიშნულია, რომ ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით განსაზღვრული შრომის სამართლის და დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის სფეროს 14 დირექტივა სრულად ასახულია კანონმდებლობაში,¹³ თუმცა ამ დროისათვის განსახილველი დირექტივა შრომის კოდექსში ასახული არ არის.

საინტერესოა, როგორია ამ დირექტივის როგორც ინსტრუმენტის მიმართება ევროპული სამართლით დაცული შრომით უფლებებთან. სასამართლო საგულდაგულოდ იცავს დასაქმებულთა უფლებებს საწარმოს გადაცემის დროს, ხოლო თავის მხრივ ზღუდავს დამსაქმებულთა უფლებას „ხელშეკრულების თავისუფლების“ კუთხით.¹⁴

2. 2001 წლის 12 მარტის 2001/23/EC დირექტივის გამოყენების ფარგლები

2.1 ევროპული დირექტივის მიზნები

როგორც ზემოთ აღინიშნა, პირველი დირექტივა, რომელიც გულისხმობდა ევროპის კავშირის წევრი სახელმწიფოების „სამართლის ჰარმონიზაციას და დასაქმებულთა უფლებების დაცვას „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის დროს, მიღებული იქნა 1977 წლის 14 თებერვალს. დირექტივა რამდენიმეჯერ შეიცვალა.¹⁵ ამჟამად მოქმედებს საბჭოს 2001 წლის 15 მარტის დირექტივა.¹⁶ ამავე დირექტივის პრეამბულაში საუბარია დირექტივის მიზნებზე, დასაქმებულთა უფლებების დაცვის საჭიროებაზე, იმ დროს როდესაც იცვლება დამსაქმებელი. ევროპული დირექტივის უმთავრესი მიზანი არის შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა „საწარმოს მიმღებს“ გადაცეცს

¹³ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 30 დეკემბერის №662 დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგია, დანართი., <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4761408?publication=0>.

¹⁴ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3),300.

¹⁵ 77/187/EEC დირექტივა 1998 წელს ჩაანაცვლა 98/50/EC დირექტივამ (Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998, Official Journal of the European Communities 17. 7. 98, L 201/88).

¹⁶ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, Official Journal of the European Communities, 22.3.2001, L 82/16.

უცვლელად, რათა დაცული იყვნენ დასაქმებულები, ვინაიდან ისინი არ აღმოჩნდნენ ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში „საწარმოს მიმღებთან“.¹⁷

აგრეთვე შესავალ ნაწილში საუბარია „შიდა ბაზრის“ სრულყოფილ ფუნქციონირებაზე, რომლის წყალობითაც უნდა გააუმჯობესდეს როგორც საცხოვრებელი ისე სამუშაო პირობები თანამეგობრობის შიგნით. ცხადია ამ დირექტივის მიზანი დასაქმებულთა მდგომარეობის შენარჩუნება გახდა, როდესაც „საწარმოს“ გადაცემის დროს იცვლება დამსაქმებელი, მაგრამ სასამართლომ დირექტივის სხვა მიზნებიც გამოკვეთა, რაზეც ნაშრომში იქნება საუბარი.

დირექტივა არც ისე ცხადად ადგენს დასაქმებულთა უფლებებს „ტრანსფერის“ წინ ან შემდეგ პერიოდში, ამიტომ ხშირად მაინც ევროპული მართლმსაჯულების პრაქტიკით ცდილობენ ბუნდოვანი ადგილების შევსებას.¹⁸ აღნიშნული საკითხები უკვე 40 წელია სასამართლოს განხილვის საგანია.¹⁹

შრომითი ურთიერთობები, რომელიც არსებობს დამსაქმებელსა და იმ დასაქმებულს შორის, რომელიც „გადაცემულ საწარმოში“ მუშაობენ, ავტომატურად ითვლება გადაცემულად დირექტივის მე-3 მუხლის მიხედვით.²⁰

დირექტივა ადგენს მინიმალურ სტანდარტს დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად „ბიზნესის გადაცემის“ შემთხვევაში. მაგალითად, თავდაპირველი დირექტივა საუბრობდა მხოლოდ „კანონიერ გადაცემაზე“ (legal transfer), მაგრამ 98/50/EC დირექტივამ ევროპული სასამართლოს გავლენით „კანონიერ გადაცემას“ დაუმატა ის გარემოება, რომ „გადაცემული ბიზნესი“ უნდა განხილულიყო როგორც „ეკონომიკური დანაყოფი“ (economic entity).²¹

ევროპული კანონმდებლობა დასაქმებულთა დაცვის 2 ძირითად ინსტრუმენტზე საუბრობს: პირველი, საწარმოს ან ბიზნესის გადაცემის შემთხვევაში დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობა ავტომატურად ითვლება გადაცემულად „საწარმოს მიმღებისათვის“ (transferee), რაც გულისხმობს ყველა იმ უფლების და ვალდებულების გადაცემას „ახალი დამსაქმებლისათვის“, რასაც ითვალისწინებდა მანამდე არსებული შრომითი ურთიერთობა.²² აგრეთვე, კოლექტიური ხელშეკრულების ყველა პირობა

¹⁷ Judgment of The Court (Tenth Chamber) 6 April 2017, C-336/15, Unionen v Almega Tjänsteförbunden, ISS Facility Services AB.

¹⁸ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3), 310.

¹⁹ იქვე 311.

²⁰ იბ. იქვე.

²¹ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3), 311.

²² Judgment of 25 July 1991, D'Urso, C-362/89.

გადადის ახალ დამსაქმებელზე ამ კოლექტიური ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, ვადის გასვლამდე ან სხვა ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების დადებამდე.²³

მეორე მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი, რომელსაც დირექტივა აწესებს არის ის, რომ „ბიზნესის ან საწარმოს სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის შემთხვევაში აკრძალულია დასაქმებულის გათავისუფლება, მხოლოდ ისეთი გათავისუფლებაა კანონიერი, რომელიც გამართლებულია ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული მიზეზებით.²⁴ მაგრამ იმ შემთხვევაში თუ სამუშაო პირობებში მნიშვნელოვანი ცვლილებები იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას, ასეთი „გადაცემის“ დროს, მაშინ გათავისუფლებაზე პასუხისგებლობა ეკისრება ბიზნესის „გადამცემს.“²⁵

2.2 „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ სრული ან ნაწილობრივი გადაცემა „კანონიერი გადაცემის“ ან შერწყმის გზით

2.2.1 „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ „კანონიერი გადაცემის“ ცნება

დირექტივის პირველი თავის პირველი მუხლის თანახმად, დირექტივა გამოიყენება ნებისმიერი „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ სრული ან ნაწილობრივი გადაცემისას სხვა დამსაქმებელზე, რომელსაც შედეგად მოჰყვება „კანონიერი გადაცემა“ ან „შერწყმა“ (Merger).

დირექტივის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტში პირდაპირ ჩაიწერა, დირექტივის მიზნებისათვის რას გულისხმობს საწარმოს ან ბიზნესის „კანონიერი გადაცემა“. „ეკონომიკური დანაყოფის“ ცნება გადაცემის დროს ინარჩუნებს იდენტურობას, სადაც იგულისხმება რესურსების ორგანიზებული ჯგუფი, რომელიც მიისწრაფვის ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებისადმი, მიუხედავად იმისა, ეს საქმიანობა არის ცენტრალური თუ დამხმარე ხასიათის.²⁶ მაგალითად შეიძლება დასაქმებულები საწარმოს ძირითად საქმიანობას არ ახორციელებდნენ მაგრამ ამ საქმიანობის მხარდასაჭერად დამხმარე საქმიანობას ასრულებდნენ.²⁷

²³ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3), 311.

²⁴ იქვე.

²⁵ იქვე.

²⁶ Council Directive 2001/23/EC. Article 1.1.b.

²⁷ Judgment of the Court (Third Chamber) of 12 November 1992. - Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S, C-209/91.

ყველაზე ხშირად სასამართლოში დავის საგანი ხდება „კანონიერი გადაცემის“ და საწარმოს და ბიზნესის გადაცემის ცნებები, აგრეთვე თვითონ დასაქმებულთა უფლებები.²⁸

სასამართლომ საწარმოთა გასხვისების ფართო განსაზღვრება დაამკვიდრა, რომლის მიხედვითაც „დამსაქმებლის“ ნებისმიერი სამართლებრივი ცვლილება“ შესაძლოა გახდეს დასაქმებულთა დაცვის საფუძველი.²⁹

სასამართლო ხშირად განმარტავს „კანონიერი გადაცემის“ ცნებას თავის გადაწყვეტილებებში, ერთ-ერთი პირველი გადაწყვეტილება იყო 1987 წლის 17 დეკემბერის C-287/86, სადაც სასამართლომ შემდეგი განმარტება გააკეთა: „კანონიერ გადაცემას“ მაშინ აქვს ადგილი, როდესაც იცვლება ფიზიკური ან იურიდიული პირი, რომელიც პასუხისმგებელია ბიზნესის გაგრძელებაზე და ამ ფაქტის გამო უპირატესად იღებს დამსაქმებელი ვალდებულებებს დასაქმებულთა მიმართ, მიუხედავად იმისა, საწარმოზე საკუთრების უფლება გადაცემულია თუ არა.³⁰ სასამართლომ თავის 1988 წლის 10 თებერვლის გადაწყვეტილებაში კიდევ ერთხელ დააზუსტა, რომ დირექტივა მაშინაც გამოიყენება, როდესაც ხდება „კანონიერი გადაცემა“ ან „შერწყმა“, იცვლება ფიზიკური ან იურიდიული პირი, რომელიც არის „გადაცემულ ბიზნესზე“ პასუხისმგებელი და დამსაქმებელი იღებს ყველა იმ ვალდებულებას, რაც საწარმოს დასაქმებულთა წინაშე იყო ნაკისრი, მიუხედავად იმის გადაცემულია თუ არა თვითონ საკუთრება საწარმოზე.³¹

სასამართლომ თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში³² ასევე განმარტა, რომ დირექტივა ისეთ შემთხვევასაც ეხება, როდესაც არაპირდაპირი სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, მაგალითად, ერთ კომპანიას ემსახურებოდნენ მეორე კომპანიის დასაქმებულები, თუმცა ეს მომსახურება ჩანაცვლდა სხვა მესამე კომპანიით და ამ მესამე კომპანიამ აიღო სუბკონტრაქტორი კომპანიის კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება. კიდევ ერთ შემთხვევაში განიხილავს სასამართლო საწარმოს „კანონიერი გადაცემის“ ქვეშ, სადაც სახელმწიფო ადმინისტრაციის მიერ ხდება კერძო კომპანიისათვის (სადაც სახელმწიფო ფლობს მთლიან კაპიტალს) ისეთი სერვისის

²⁸ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3) 312.

²⁹ ნატა სტურუა, „შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან“, „სადისერტაციო ნაშრომი, თბილისი 2018. გვ.157.

³⁰ Judgment of 17 December 1987, 287/86 Ny Mølle Kro.

³¹ Judgment of the Court (Third Chamber) 10 February 1988, C 324/86, Daddy's Dance Hall A/S.

³² Judgment of the Court (Sixth Chamber) 24 January 2002, C-51/00, Temco Service Industries SA.

დათმობა, როგორცაა სატელეკომუნიკაციო მომსახურება. აქაც სასამართლო მიიჩნევს, რომ „ტრანსფერის“ დროს დაცული უნდა იყოს დასაქმებულთა უფლებები.³³

სასამართლომ საკმაოდ ფართო ინტერპრეტაცია მისცა დირექტივის გამოყენების ფარგლებს „ალბრონის“³⁴ საქმეზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში. კერძოდ, დასაქმებულები მუშაობდნენ A კომპანიისათვის მაგრამ სახელშეკრულებო ურთიერთობა ჰქონდათ B კომპანიასთან. A კომპანიის ბიზნესი გადაეცა მესამე კომპანიას, თუმცა დასაქმებულების გადაცემა მესამე კომპანიისათვის არ განხორციელებულა, ვინაიდან ფორმალურად A კომპანია არ იყო მათი დამსაქმებელი. სასამართლომ თქვა, რომ „კანონიერი გადაცემა“ გვაქვს იურიდიული პირის შეცვლის დროსაც, რომელთანაც დასაქმებულები არ იმყოფებოდნენ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, მაგრამ იმ კომპანიის ფაქტობრივი დასაქმებულები იყვნენ, რომლის გასხვისებაც განხორციელდა.

ამდენად, რამდენიმე ფაქტორს ამოწმებს სასამართლო იმისათვის, რომ დასაქმებულები დირექტივის დაცვის ქვეშ მოახვედროს და საქმეზე დაადგინოს „საწარმოს“ ან ბიზნესის გადაცემის ფაქტი. ესენია: „გადაცემული“ ეკონომიკურ დანაყოფის დამოუკიდებლობა, საწარმოთა ტიპი და ბიზნესის ან საწარმოს ფორმის რელევანტურობა, მატერიალური აქტივების გადაცემის ფაქტი, არამატერიალური აქტივების ღირებულება ტრანსფერის დროს, დასაქმებულთა უმრავლესობის გადაცემა, მომხმარებლების გადაცემა, საწარმოთა საქმიანობების მსგავსება ტრანსფერამდე და ტრანსფერის შემდეგ და პერიოდი, რომლის განმავლობაში საქმიანობა იყო შეჩერებული.³⁵

აღსანიშნავია, რომ სასამართლო უფრო მგრძობიარეა ხოლმე იმ ფაქტის მიმართ, რომ „გადაცემული დანაყოფის“ ცნების ინტერპრეტაციაში ზედმეტ ჩარევამ ბიზნესის მომგებიანობაზე არ იმოქმედოს.³⁶

2.2.2 გადაცემული „ეკონომიკური დანაყოფის“ ავტონომიურობა

სასამართლო განმარტავს, რომ დირექტივა გამოიყენება მაშინ, რომდესაც „საწარმოს“ გადაცემა უკავშირდება სტაბილურ ეკონომიკურ საქმიანობას.³⁷ ტერმინი „დანაყოფი“,

³³ Judgment of 14 September 2000, Collino, C-343/98.

³⁴ Judgment of 21 October 2010, Albron, C-242/09.

³⁵ Judgement of the Court (Ninth Chamber) 8 May 2019, C-194/18.

³⁶ *ob. Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3) 317.*

³⁷ Judgment of The Court (Ninth Chamber) 8 May 2019, C-194/18, *Jadran Dodić v Banka Koper, Alta Invest.*

დირექტივის პირველი მუხლის თანახმად, განიხილება როგორც პირთა და აქტივების ორგანიზაციული ჯგუფი, რომლითაც იმართება ეკონომიკური საქმიანობა.³⁸

სასამართლოს მიხედვით, ბიზნესის და საწარმოს გადაცემას აქვს ადგილი შემდეგ შემთხვევაში: სტაბილური ეკონომიკური დანაყოფი, რომლის საქმიანობაც არ არის შემოსაზღვრული ერთი სპეციფიკური სამუშაო კონტრაქტით; ეკონომიკური დანაყოფი, რომელსაც აქვს საჭირო სტრუქტურა და ავტონომია; გარკვეული დამოუკიდებლობის მქონე ეკონომიკური დანაყოფი; პირთა ორგანიზებული ჯგუფი და აქტივები, რომლებიც ხელს უწყობენ კონკრეტული მიზნის მქონე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებას; შრომატევად ბიზნესში³⁹ დამსაქმებელთა ჯგუფი ჩართული არიან მუდმივ საფუძველზე; შრომატევად ბიზნესში, ორგანიზებული ჯგუფი ასრულებს საერთო დავალებას.⁴⁰

„სკატოლონის“ საქმეზე სასამართლომ განმარტა, რომ „გადაცემულ“ დანაყოფს უნდა ჰქონდეს არა მარტო ავტონომია, არამედ დამოუკიდებლობა, მაგრამ „ავტონომიას და „დამოუკიდებლობას შორის გამიჯვნა სასამართლოს არ გაუკეთებია.“⁴¹

თუმცა, ზემოაღნიშნული საქმე რომ შევადაროთ ლორენზო ამატორის საქმეს,⁴² ნათლად დავინახავთ განსხვავებას, სასამართლომ „ტრანსფერის“ ცნებაში მოაქცია ის შემთხვევა, როდესაც ახალ დამსაქმებელზე გადაცემულ „ეკონომიკურ დანაყოფს“ არ გააჩნდა ფუნქციონალური ავტონომია.⁴³ ამდენად, სასამართლო საწარმოს კანონიერი გადაცემის ცნებაში ყოველთვის არ მოაზრებს ეკონომიკური დანაყოფის ავტონომიურობას.

³⁸ ob. Judgment of The Court (Ninth Chamber) 8 May 2019, C-194/18, *Jadran Dodič v Banka Koper, Alta Invest*.

³⁹ Labour intensive business, შრომატევად ბიზნესში გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს დასაქმებულთა უმრავლესობას, ხოლო აქტივებზე დაფუძნებულ ბიზნესში გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება აქტივების უმრავლესობას. Silvia Rainone, *Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive* European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3), 315.

⁴⁰ Silvia Rainone, *Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive* European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3), 314-315.

⁴¹ Judgment of The Court 6 September 2011, *Scattolon*, C-108/10.

⁴² Judgment of The Court (Ninth Chamber) 6 March 2014, C-458/12, *Lorenzo Amatori and Others v Telecom Italia SpA*.

⁴³ David Carvalho Martins, *Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling*, European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(1), 43.

მაგალითად, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი⁴⁴ ბიზნესის „კანონიერი გადაცემის“ ცნების ქვეშ ფუნქციური ეკონომიკური დანაყოფის გადაცემას გულისხმობს.⁴⁵ აქ 1972 წელს გაჩნდა პირველი ჩანაწერი ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებების და ვალდებულებების გადაცემის შესახებ, თუმცა სამოქალაქო კოდექსის §613 a მუხლში საკამოდ ბევრი ცვლილება შევიდა მას შემდეგ.⁴⁶ შედარებისთვის, პორტუგალიის შრომის კოდექსის 318-ე მუხლი მოიცავს ყველა კანონიერ გადაცემას, სადაც ადგილი აქვს მესაკუთრის ცვლილებას, მიუხედავად ამ „გადაცემის“ განხორციელების სამართლებრივი ფორმისა. გამონაკლისად მიიჩნევა მხოლოდ წილის გაყიდვა.⁴⁷

2.3 „სამართლიან გადაცემაში“ მონაწილე სუბიექტების უფლებები და ვალდებულებები

დირექტივის პირველი მუხლის პირველი (C) პუნქტის თანახმად, დირექტივა ვრცელდება ისეთ კერძო და სახელმწიფო საწარმოებზე, რომელიც შეიძლება „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ გადაცემაში მონაწილეობდნენ, მიუხედავად იმისა, არიან თუ არა ისინი მოგებაზე ორიენტირებული. დირექტივა არ ვრცელდება სახელმწიფო ადმინისტრაციულ მმართველობებს შორის რეორგანიზაციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციულ მმართველობებს შორის ფუნქციების გადაცემის შემთხვევებზე.⁴⁸

სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში,⁴⁹ სადაც მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული საწარმოს (რომელმაც ამავე მუნიციპალიტეტის გადაწყვეტილებით დაიხურა) ნაწილი გადაეცა ისევ მუნიციპალიტეტს და ნაწილი ამავე მუნიციპალიტეტის სხვა საწარმოს, სადავო გახდა, რამდენად შეიძლებოდა ეს შემთხვევა დირექტივის მოქმედების ფარგლებში მოქცეულიყო. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ამ შემთხვევაშიც დირექტივით გათვალისწინებულ „საწარმოს“ გადაცემას აქვს ადგილი. ამდენად, საწარმოს საქმიანობის ნაწილიც რომ გადაეცეს ან მუნიციპალიტეტს ან სხვა ახალ საწარმოს, ეს პროცესი უნდა ჩაითვალოს „კანონიერ გადაცემად“, მიუხედავად იმისა, რომ

44 https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2569, German Civil Code BGB, §613a.

45 Malcolm Sargeant, „Implementation report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employess' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, In partnership with Middlesex University Business School 31.01.2006. 10.

46 იხ. იქვე 3.

47 იხ. იქვე 17.

48 Council Directive 2001/23/EEC, Article 1-1 c.

49 Judgment of the Court (Eighth Chamber) 20 July 2017, C-416/16, Luís Manuel Piscarreta Ricardo v Portimão Urbis, E.M., SA.

თავიდაპირველი საწარმო შეიძლება გაუქმებულიც კი იყოს. გამომდინარე აქედან, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ამ დროს შეიძლება სამართლებრივად იურიდიული პირის ლიკვიდაციას აქვს ადგილი, მაგრამ ამ დირექტივის გავლენით „ტრანსფერის“ დროს არსებული ყველა შრომითი ურთიერთობა უცვლელად გადადის ლიკვიდირებული საწარმოს საქმიანობის მიმდებ სუბიექტზე.

გერმანიის შემთხვევაში, როგორც საჯარო ისე კერძო საწარმოები ექცევიან § 613a პუნქტის მოქმედების ქვეშ, ის ვრცელდება სახელმწიფო საწარმოების ან მათი ნაწილის პრივატიზების შემთხვევაში ან თუ სუბიექტებს შორის ბიზნესის გადაცემა ადმინისტრაციული კანონმდებლობით ხდება, აგრეთვე იმ შემთხვევაშიც თუ კერძო ადმინისტრაციული თვითმმართველობის მიერ იმართება, მაგრამ მაინც მთავარი ფაქტორი „ეკონომიკური დანაყოფის“ გადაცემაა.⁵⁰

2.3.1 დასაქმებულთა დაცვის სტანდარტი

2.3.1.1. დასაქმებულთა უფლებები „საწარმოს“ ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის დროს

უმეტეს შემთხვევაში დასაქმებული არ არის თავისუფალი შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეთანხმების დროს, ამიტომ მიეკუთვნება ის „სუსტ მხარეს“. ევროპის კავშირი ცდილობს საკანონმდებლო დონეზე იქონიოს სავალდებულო წესები, რომელიც აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს.⁵¹

დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „საწარმოს გადამცემის“ უფლებები და ვალდებულებები, რომლებიც განსაზღვრული იყო შრომითი ხელშეკრულებით ან გამომდინარეობდა შრომითი ურთიერთობებიდან, უნდა გადაეცეს „საწარმოს მიმღებს“. დირექტივა აქვე განსაზღვრავს იმ შემთხვევას, როდესაც წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ „ტრანსფერის“ შემდეგ „საწარმოს გადამცემის“ და „მიმღების“ სოლიდარული ან ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა ისეთი

⁵⁰ Malcolm Sargeant, Implementation report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, In partnership with Middlesex University Business School 31.01.2006. 10.

⁵¹ David Carvalho Martins, Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling, European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(1), 41.

ვალდებულებების მიმართ, რომელიც „ტრანსფერის“ თარიღამდე წარმოიშვა შრომითი ურთიერთობიდან ან ხელშეკრულებიდან.

დირექტივაში ჩადებულია ყველა ის დაცვის მექანიზმი, რაც ამ დირექტივით განმტკიცებულ დასაქმებულთა ძირითად უფლებას გარანტირებულს გახდის. დირექტივის მე-3.2 პუნქტი წევრ სახელმწიფოებს მიუთითებს, რომ მათ შეუძლია მიიღონ შესაბამისი ზომები, იმისათვის რომ „საწარმოს გადამცემმა“ აცნობოს „საწარმოს მიმღებს“ ყველა იმ უფლების და ვალდებულების შესახებ, რომელიც მას გადაეცემა „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ გადაცემის შედეგად, თუმცა შეტყობინების ვალდებულების დარღვევამ არ უნდა იქონიოს გავლენა „საწარმოს მიმღების“ მიმართ დასაქმებულთა უფლებების რეალიზაციაზე.

ევროპული დირექტივა „საწარმოს მიმღებს“ უდგენს შემდეგ ვალდებულებას: ის ვალდებულია განაგრძოს კოლექტიური ხელშეკრულებების სამუშაო და სახელშეკრულებო პირობების დაცვა ამ ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ან კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან მოქმედების ვადამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე.⁵² ამასთან, დირექტივა ზემოხსენებული პირობების დაცვისათვის წევრ სახელმწიფოებს განუსაზღვრავს მინიმალურ 1 წლიან ვადას.⁵³

თუ „საწარმოს მიმღები“ ათავისუფლებს დასაქმებულს 1 წლიან ვადის გასვლის შემდეგ, სასამართლო საუბრობს წინასწარი გაფრთხილების ვადის ხანგრძლივობაზე, რომელიც დამოკიდებულია დასაქმებულის სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობაზე ძველ დასაქმებულთან.⁵⁴ სასამართლო დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების უფლებას უწოდებს ფინანსური ხასიათის უფლებას. ვინაიდან თვეების რაოდენობა აისახება ხელფასზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ძველ დამსაქმებელთან დასაქმებულის მიერ დაგროვებული მუშაობის ხანგრძლივობის მიხედვით უნდა გამოთვალოს არა მარტო დასაქმებულის ხელფასი, არამედ ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაცია.⁵⁵

დირექტივა ადგენს იმ შემთხვევებს, რომელზეც ამ დირექტივით გარანტირებული უფლებები შეიძლება არ გაავრცელოს წევრმა სახელმწიფომ. კერძოდ, ესენია დასაქმებულთა უფლებები ხანდაზმულობის, ინვალიდობის ან მარჩენალის დაკარგვასთან

⁵² Council Directive 2001/23/EEC, Article 3.3.

⁵³ იქვე.

⁵⁴ Judgment of the Court (Tenth Chamber) 6 April 2017. C-336/15, Unionen v Almega Tjänsteförbunden, ISS Facility Services AB.

⁵⁵ Judgment of the Court (Tenth Chamber) 6 April 2017, C-336/15, Unionen v Almega Tjänsteförbunden, ISS Facility Services AB .

დაკავშირებულ იმ სარგებლებთან მიმართებაში, რაც განსაზღვრულია კომპანიის ან კომპანიათაშორისი დამატებითი საპენსიო სქემების ფარგლებში სავალდებულო სოციალური დაცვის სისტემის გარეთ.⁵⁶

სასამართლო დასაქმებულთა უფლებებს მაღალი და დაბალი დაცვის დონის უფლებებად ყოფს,⁵⁷ მაღალი დაცვის დონის უფლებებად ასახელებენ შემდეგ: დირექტივის ნორმები სავალდებულოა და მისი შესრულება არ არის დამოკიდებული მხარეთა ნებაზე; შრომით ურთიერთობები ავტომატურად გადადის ახალ დამსაქმებელზე და დამატებითი შეთანხმება არაა საჭირო; დასაქმებულები დაცულები არიან ნებისმიერი ცვლილებისაგან მათ სამუშაო პირობებში, რაც გამოწვეულია „საწარმოს გადაცემით“.⁵⁸ დაბალი დაცვის დონის უფლებებში კი მოიაზრებს უფლებებს, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელს შეუძლია ისეთი ცვლილება შეიტანოს სამუშაო პირობებში, რაც აუცილებელია საქმიანობის გასაგრძელებლად და აგრეთვე ის შემთხვევა, როდესაც ახალი დასაქმებული ისე ცვლის სამუშაო პირობებს, რომ ეს არის არსებითი ცვლილებები დასაქმებულებისათვის და მას არ მოეთხოვება კონპენსაციის გადახდა, თუ დასაქმებულები ამ ცვლილების გამო უარს ამბობენ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე.⁵⁹

სასამართლომ განმარტა (თავდაპირველი) დირექტივის მიზანი და თქვა, რომ 77/187/EEC დირექტივის მიზანი არის დასაქმებულთა იმ უფლებების დაცვა, რომელიც წარმოიშობა შრომითი ხელშეკრულებიდან ან შრომით ურთიერთობიდან საწარმოს ან ბიზნესის გადაცემის დროს, ამ დირექტივის წესების შესრულება არის სავალდებულო და არ არის დამოკიდებული მხარეთა ნებაზე. კერძოდ საწარმოს გადაცემის საფუძველი დასაქმებულის გათავისუფლება ვერ იქნება.⁶⁰ აქვე დასძენს სასამართლო, რომ ძველი დირექტივის მე-3 მუხლით ზუსტად იგივე უფლებების და ვალდებულებების გადაცემა ხდება „ახალ მიმღებზე“, ამიტომ თუ ძველ მფლობელს შეეძლო შეეცვალა ხელშეკრულებაში პირობა, მაშინ ახალ მფლობელსაც შეუძლია იგივე განახორციელოს. თუმცა თვითონ „გადაცემა“ არ უნდა წარმოშობდეს ცვლილების საფუძველს.⁶¹

⁵⁶ Council Directive 2001/23/EEC Article 3.4.a.

⁵⁷ იხ. Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3) 319.

⁵⁸ იხ. იქვე 319.

⁵⁹ იხ. Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(3)320.

⁶⁰ Judgment of the Court (Third Chamber) 10 February 1988, C 324/86, Daddy's Dance Hall A/S.

⁶¹ იხ. იქვე.

2.3.1.2 მუდმივი და დროებითი შრომითი ურთიერთობა, როგორც დირექტივის დაცვის ობიექტი

ევროპული დირექტივა თავად განსაზღვრავს, რომელი ურთიერთობა შეიძლება იყოს მისი დაცვის ობიექტი. ერთის მხრივ, დირექტივის მე-2 მუხლის 1.d ქვეპუნქტი განმარტავს, თუ ვინ მოიზრება „დასაქმებულის“ ცნებაში. მის ქვეშ იგულისხმება ყველა პირი, რომელიც კავშირშია წევრ სახელმწიფოსთან და დაცულია როგორც დასაქმებული ეროვნული კანონმდებლობით.⁶² როგორც დირექტივიდან ჩანს, „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ გადაცემის დროს „მიმღებზე“ ხდება გადაცემა როგორც შრომითი ხელშეკრულების ისე შრომითი ურთიერთობების, აქვე ამბობს, რომ დირექტივა არ დააზიანებს ეროვნული კანონმდებლობით შრომით ხელშეკრულების და შრომითი ურთიერთობების ცნებებს.

მეორე მხრივ დირექტივის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს, რომ დირექტივა არ გამორიცხავს შრომით ხელშეკრულებას ან შრომით ურთიერთობას მხოლოდ შესასრულებელი ან შესრულებული სამუშაო საათების გამო, ან დროებით შრომით ურთიერთობებს ან განსაზღვრული ვადით დადებულ შრომითი ხელშეკრულებებს ან 91/383/EEC დირექტივით განსაზღვრულ დროებით შრომით ურთიერთობებს.⁶³ საბჭოს 1991 წლის 25 ივნისის 91/383/EEC დირექტივის⁶⁴ პირველი მუხლი აყალიბებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის „განსაზღვრული ვადით დადებული“ შრომითი ურთიერთობების ცნებას, სადაც ხელშეკრულების დასასრული უკავშირდება ერთ-ერთ შემდეგ გარემოებას: კონკრეტულ თარიღს, შესასრულებელ კონკრეტულ სამუშაოს ან ვითარებას. იმავე მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს დროებითი შრომითი ურთიერთობის ცნებას, სადაც დამსაქმებელი ეწევა „დროებით დასაქმებულთა ბიზნესს“⁶⁵, ხოლო დასაქმებული მუშაობს საწარმოს კონტროლის ქვეშ ან იყენებს დაწესებულების მომსახურებებს. ამდენად 2001/23/EEC დირექტივა ვრცელდება დროებით და ნახევარ

⁶² Council Directive 2001/23/EEC, Article 2-1 d.

⁶³ Council Directive 2001/23/EEC, Article 2-2.a.b.c.

⁶⁴ Council Directive of 25 June 1991 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, Official Journal of the European Communities, No L 206/ 19, 29. 7. 91.

⁶⁵ Temporary employment business.

განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულებზეც, მიუხედავად ნამუშევარი საათების ოდენობისა და იმ გარემოებისა, ისინი საჯარო თუ კერძო სექტორის დასაქმებულები არიან.⁶⁶

სასამართლო ასევე შეეცადა განემარტა დასაქმებულის ცნება. კერძოდ, მან აღნიშნა, რომ გადაცემის დღისათვის უნდა იყოს პირი საწარმოში დასაქმებული. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს შეჩერებული აქვს შრომითი ურთიერთობა და წვერი სახელმწიფოს კანონმდებლობით ის ითვლება „დასაქმებულად“, მაშინ ყველა უფლება და ვალდებულება, რაც გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან, გადაეცემა „მიმღებს“ დირექტივის მე-3 მუხლის ფარგლებში.⁶⁷ სასამართლო ასევე განმარტავს⁶⁸, რომ დირექტივა იცავს პირის მხოლოდ იმ უფლებებს, რომელიც შეიძლება ეროვნული კანონმდებლობის პირობებში ტრანსფერის გამო შესუსტდეს. როგორც უკვე აღინიშნა, დირექტივის მიზანი არის ხელშეუხებელი დარჩეს შრომითი ურთიერთობა ან ხელშეკრულება და არ აღმოჩნდეს დასაქმებული ნაკლებად ხელსაყრელ მდგომარეობაში. სასამართლო რამდენიმე კრიტერიუმს გამოყოფს დირექტივის დაცვის ფარგლებში მოხვედრისათვის: პიროვნება უნდა იყოს დაცული როგორც დასაქმებული ეროვნული კანონმდებლობით და ტრანსფერის თარიღისათვის უნდა არსებობდეს ძალაში მყოფი შრომით ხელშეკრულება. ამიტომ სასამართლო საქმის განმხილველ ეროვნულ სასამართლოებს სახელმძღვანელო ინსტრუქციად აძლევს ზემოხსენებულის გარკვევას.

2.3.2 დამსაქმებელთა უფლებები და ვალდებულებები „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ მიღების შემთხვევაში

„საწარმოს“ სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება თავისთავად არ აწესებს დასაქმებულთა გათავისუფლების საფუძვლებს როგორც „საწარმოს გადამცემისათვის“ ისე „საწარმოს მიმღებისათვის.“⁶⁹ თუმცა აღნიშნული არ შეუშლის ხელს ისეთ დათხოვნას, რომელიც გამოწვეულია ეკონომიკური, ტექნიკური ან ორგანიზაციული მიზეზებით,

⁶⁶ Amie Jasmine Ahanchian, Reducing the Impact of the European Union's Invisible Hand on the Economy by Limiting the Application of the Transfer of Undertakings Provisions, 2 Chi.-Kent J. Int'l & Comp. L. 29 (2002). 37.

⁶⁷ Judgment of the Court (Eighth Chamber) 20 July 2017, C-416/16, Luís Manuel Piscarreta Ricardo v Portimão Urbis, E.M., SA.

⁶⁸ Judgment of the Court (Eighth Chamber) 13 June 2019, C-317/18, Cátia Correia Moreira v Município de Portimão.

⁶⁹ Council Directive 2001/23/EEC, Article 4.1.

რომელიც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას.⁷⁰ ამ მუხლთან მიმართებაში საინტერესოა გერმანიის სამართლებრივი მოწესრიგება, რომლის თანახმადაც გერმანიის შრომის სამართლის მიხედვით დასაქმებულთა ინდივიდუალური და კოლექტიური გათავისუფლება უნდა იყო სოციალურად გამართლებული. გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლო დასაქმებულის მიერ მიღებულ ეკონომიკური გადაწყვეტილების გამართლებას მხოლოდ კეთილსინდისიერების ფაქტორით ვერ ამართლებს.⁷¹ თანამდებობიდან ეკონომიკური მიზეზებით გათავისუფლების დროს დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი ფაქტორები: დასაქმებულის ასაკი, დასაქმების ხანგრძლივობა, ოჯახური მდგომარეობა, ოჯახის პასუხისმგებლობა და სხვა სამუშაოს მოძიების შესაძლებლობა, მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება იმ დასაქმებულის მიმართ, რომელიც ყველაზე ნაკლებად დაზარალდება.⁷² თუ გათავისუფლება სოციალურად გაუმართლებელია, მაშინ ის სამართლებრივად უკანონო და ბათილია.⁷³

დირექტივის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი „საწარმოს გადამცემს“ უდგენს ერთ-ერთ ძირითად ვალდებულებას, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა სამუშაო პირობებში ძირეული ცვლილებების გამო წყდება დასაქმებულთა საწინააღმდეგოდ, დამსაქმებელი მიჩნეულ უნდა იქნეს შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის პასუხისმგებელ პირად.⁷⁴ შვედეთს დირექტივის ეს პუნქტი იმპლემენტირებული არ აქვს, მაგრამ შვედეთის სასამართლო პრაქტიკაში დამკვიდრდა „პროვოცირებული თანამდებობიდან განთავისუფლების“ პრინციპი, რომლის დროსაც დამსაქმებელს ეკისრება პასუხისმდგებლობა, თუ მისმა ქმედებამ დამსაქმებულის სამსახურიდან წასვლა განაპირობა შეიძლება ეს გამოწვეული იყოს დამსაქმებლის მიერ თანამშრომლის სამუშაო მოვალეობებში მნიშვნელოვანის ცვლილებების შეტანით.⁷⁵ გაერთიანებული სამეფოს შემთხვევაშიც ვხვდებით მსგავს ჩანაწერს, კერძოდ დასაქმებული თუ იძულებულია წავიდეს სამსახურიდან სამუშაო

⁷⁰ იხ. Council Directive 2001/23/EEC, Article 4.1.

⁷¹ Amie Jasmine Ahanchian, Reducing the Impact of the European Union's Invisible Hand on the Economy by Limiting the Application of the Transfer of Undertakings Provisions, 2 Chi.-Kent J. Int'l & Comp. L. 29 (2002). 55.

⁷² იხ. იქვე 55.

⁷³ იქვე. 56.

⁷⁴ Council Directive 2001/23/EEC article 4.2.

⁷⁵ Malcolm Sargeant, Implementation report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, In partnership with Middlesex University Business School 31.01.2006. 53.

პირობებში შეტანილი არსებითი ცვლილებების გამო, ეს იმავე შემთხვევად უნდა დაკვალიფიცირდეს, როგორც შემთხვევა, როცა თვითონ დამსაქმებელი ათავისუფლებს დასაქმებულს.⁷⁶

საყურადღებოა ყველა ის გათავისუფლების შემთხვევა, რაც „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ გადაცემას“ შეიძლება წინ უსწრებდეს, იმ მიზნით, რომ შემცირდეს სამუშაო ხარჯები.⁷⁷ იმისათვის, რომ სასამართლომ დაადგინოს, უკავშირდებოდა თუ არა დასაქმებულთა გათავისუფლება საწარმოს გადაცემას, მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული ყველა ობიექტური გარემოება და განსაკუთრებით ის გარემოება, ტრანსფერის დახურვამდე ხომ არ გათავისუფლდნენ დასაქმებულები და თვითონ „საწარმოს მიმღებმა“ ხელახლა თუ აიყვანა სასურველი მუშაკები სამსახურში, სასურველი პირობებით.⁷⁸ ამიტომ სასამართლოები დირექტივის მე-4 მუხლთან წინააღმდეგობრივად მიიჩნევენ ისეთ შემთხვევას, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება შეწყდება ტრანსფერის თარიღამდე.⁷⁹

„საწარმოს გადამცემს“ და „საწარმოს მიმღებს“ შეიძლება მოეთხოვოთ დასაქმებულთა წარმომადგენლების (ხოლო იმ წევრ ქვეყნებში, სადაც არ არის დასაქმებულთა წარმომადგენლობა, მაშინ თვითონ დასაქმებულების) ინფორმირება შემდეგ საკითხებზე: ტრანსფერის ზუსტი ან სავარუდო თარიღი, ტრანსფერის მიზეზები, ტრანსფერის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური გავლენები დასაქმებულებზე, ნებისმიერი ზომები, რაც გათვალისწინებული დასაქმებულთან მიმართებით.⁸⁰

ჰოლანდიის სამოქალაქო კოდექსის⁸¹ 7:665a მუხლში გადატანილია დირექტივის 7.1.პუნქტი მხოლოდ ერთი დამატებით, დასაქმებულებს უნდა მიეწოდოთ სავარაუდო გადაწყვეტილება „ტრანსფერის“ შესახებ. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის § 613a მუხლის მე-6 პუნქტით დასაქმებულს უფლება აქვს ინფორმაციის მიღების შემდეგ შეეწინააღმდეგოს ამ გადაწყვეტილებას და ერთი თვის ვადაში წარუდგინოს შეპასუხება

⁷⁶ იხ. იქვე.

⁷⁷ Olguta-Dana Totolici, Safeguarding of Employees' Rights in the Event of Transfers of Undertakings, Businesses or Parts of Undertakings or Businesses, 2015 Law Annalt TiTu Maiorescu U.277 (2015). 285.

⁷⁸ იხ. იქვე.

⁷⁹ იქვე.

⁸⁰ Council Directive 2001/23/EEC Article 7.1.

⁸¹ https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=91671&p_lang=en, Netherlands Civil Code, Article 7:665a - Duty to provide information.

ძველ ან ახალ დამსაქმებელს.⁸² საფრანგეთის შრომის კოდექსის L432-1⁸³ მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ინფორმირებას გონივრულ ვადაში განსახორციელებელი ტრანზაქციის და გამოსაყენებელი მეთოდების შესახებ, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, აგრეთვე მხარეებს შორის კონსულტაციის გამართვის ვადებს და ეტაპებს.

2.4 დირექტივის გამოყენების საზღვრები გადახდისუუნარობის პროცესში მყოფი „საწარმოს“ შემთხვევაში

„საწარმოს გადაცემის“ დროს იმ დამსაქმებლის, რომლის მიმართაც გადახდისუუნარობის საქმის წარმოება მიმდინარეობს, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, სპეციალურ სამართლებრივ რეჟიმში გადადის.⁸⁴ დირექტივა ერთადერთ გამონაკლისს ითვალისწინებს სამუშაო პირობების შეცვლის მხრივ, დასაქმებულთა დაცვისათვის, სამუშაოს შენარჩუნებისთვის და საწარმოს გადარჩენისათვის.⁸⁵ მიიჩნევენ რომ ჩარევა გადახდისუუნარობაში არის საკმაოდ დელიკატური, ვინაიდან ის მოიცავს ბევრ სამართლებრივ, ეკონომიკურ და სოციალურ შედეგებს. მაგალითად, რეორგანიზაციის გეგმა შეიძლება მოიცავდეს ბიზნესის გადაცემასაც, რომელიც ავტომატურად იმოქმედებს თანამშრომელთა სტრუქტურაზე, შესაბამისად მათ უფლებებზე და მოვალეობებზე. ამასთან გადახდისუუნარობის დროს ხშირად ხდება სამუშაო პოტენციალის დაზოგვა, რაც თავის მხრივ უმუშევრობის ოდენობას ზრდის.⁸⁶

დირექტივის მე-5 მუხლი საუბრობს იმ გამონაკლისზე, რომელიც დირექტივის დაცვის ქვეშ არ ექცევა, საინტერესოა, რა არის ამ გამონაკლისის ძირითადი მიზნები.

დირექტივის მე-5.1 პუნქტის თანახმად, თუ წევრ სახელმწიფოებს სხვა რამ არ აქვთ დადგენილი, „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის დროს, სადაც „საწარმოს გადამცემი“ არის გაკოტრების რეჟიმში ან მიმდინარეობს მის მიმართ გადახდისუუნარობის საქმე აქტივების ლიკვიდაციის მიზნით და არის კომპეტენტური

⁸² https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_613a.html

⁸³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006649711&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20060401>, Labour Code, Article L432-1.

⁸⁴ Ionel Didea, Ramona Duminica & Diana Maria, Interference between the Insolvency Law and the Labor Law. Convergence between Interests - Integrative Vision, 10 J.L. & Admin. Sci. 4 (2018), 15.

⁸⁵ იბ. იქვე 15-17.

⁸⁶ იბ. იქვე.

სახელმწიფო დაწესებულების ზედამხედველობის ქვეშ, დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებები არ ვრცელდება.

საფრანგეთის შრომის კოდექსის შესაბამისი მუხლები, სადაც საუბარი „საწარმოს გადაცემის“ თანმდევ სამართლებრივ შედეგებზე, არ გამოიყენება საწარმოს გადახდისუნარობის რეჟიმის დროს, მაგრამ იმისათვის, რომ ამ პროცესის წინმსწრები გათავისუფლებების კონტროლი არსებობდეს და დირექტივით მინიჭებული უფლებების დასაქმებულებისათვის ჩამორთმევა ავტომატურად არ მოხდეს, ეკონომიკური მიზნით დასაქმებულის გათავისუფლება დაშვებულ იქნა მხოლოდ სასამართლოს მიერ მისი დამტკიცების/ცნობის შემდეგ.⁸⁷

ამასთან დირექტივა ადგენს ისეთ შემთხვევებს, როდესაც დირექტივის დებულებები უნდა გავრცელდეს „საწარმოს გადაცემის“ მიმართ საწარმოს გადახდისუნარობის პირობებშიც. კერძოდ: 1. „საწარმოს გადაცემის“ ვალი, რომელიც წარმოიშვა „საწარმოს გადაცემამდე“ ან გადახდისუნარობის საქმის გახსნამდე შრომითი ურთიერთობებიდან ან შრომითი ხელშეკრულებიდან, არ გადაეცემა „საწარმოს მიმღებს; 2. ერთის მხრივ, „საწარმოს მიმღები“, „საწარმოს გადაცემი“ ან სხვა პირი ან პირები, რომლებიც „საწარმოს გადაცემის“ ფუნქციებს ახორციელებენ და მეორეს მხრივ, დასაქმებულთა წარმომადგენლები შეიძლება შეთანხმდნენ ცვლილებებზე დასაქმებულთა სამუშაო პირობებთან მიმართებაში იმ მიზნით, რომ შენარჩუნდეს დასაქმების შესაძლებლობა, რასაც თვითონ საწარმოს ან ბიზნესის გადარჩენა განაპირობებს.⁸⁸

სასამართლო ამბობს, რომ „კანონიერი ტრანსფერის“ ცნებაში ვერ მოექცევა ისეთი შემთხვევა, როდესაც „გადამცემი“ კომპანია გადახდისუნარიანობის საქმის სუბიექტია და ეს პროცესი მიზნად ისახავს აქტივების ლიკვიდაციას სასამართლო ხელისუფლების ზედამხედველობის ქვეშ.⁸⁹ თუმცა ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ დაადგინა, რომ გადახდისუნარობის საქმის მიზანი იყო ბიზნესის გაგრძელება და არა ჭეშმარიტად გადახდისუნარობა, ამიტომ ასეთ შემთხვევაში დირექტივით გათვალისწინებული გამონაკლისი ვერ იარსებებდა.⁹⁰

⁸⁷ Malcolm Sargeant, Implementation report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, In partnership with Middlesex University Business School 31.01.2006. 58.

⁸⁸ Council Directive 2001/23/EEC Article 5.2.

⁸⁹ Judgment of 7 February 1985, Abels, C-135/83, Judgment of the Court of 25 July 1991. - Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others. C-362/89.

⁹⁰ Judgment of 22 June 2017, Smallsteps BV, C-126/16.

დასაქმებულებსა და გადახდისუნარობის რეჟიმში მყოფ დამსაქმებულს შორის წარმოშობილ ვალდებულებების დაცვას განამტკიცებდა 80/987 დირექტივა.⁹¹ ამდენად, სასამართლო საუბრობს დირექტივის მე-5 მუხლზე და განმარტავს, რომ ხარჯი, მათ შორის შენატანები, რაც სავალდებულო სოციალური დაცვის სისტემას უკავშირდება და გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან და წარმოშობილია „საწარმოს გადაცემამდე“, არ გადადის „საწარმოს მიმღებზე“ და მას დასაქმებული მიიღებს 80/987 დირექტივის შესაბამისად, წევრი სახელმწიფოს მიერ გაწერილი გადახდისუნარობის პროცედურის მიხედვით.⁹² თუმცა წევრ სახელმწიფოებს შეუძლით ამ ვალდების „საწარმოს მიმღებზე“ გადასვლის შესაძლებლობაც დააწესონ.⁹³

3. „საწარმოს მიმღების“ სამეწარმეო თავისუფლება

ახალი დამსაქმებლის მიმართ ევროპული კანონმდებლობის მიდგომა, კერძოდ, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა „საწარმოს გადაცემის“ დროს, განპირობებულია იმითაც, რომ მას მეტი საშუალება აქვს პროგნოზირებისათვის, აფასებს ეკონომიკური „დანაყოფის“ ღირებულებას, საინვესტიციო გარემოს, ბიზნესის განვითარების პერსპექტივებს და თვითონ შესწევს უნარი შექმნას მზარდი-მდგრადი შრომითი ურთიერთობები.⁹⁴ თუმცა სასამართლო მაინც ცდილობს „ევროპის კავშირის ძირითადი უფლებების შესახებ“ ქარტიით განმტკიცებული ძირითად უფლებებთან დაიცვას ახალი ბალანსი, ამიტომ ყველაზე ხშირად სასამართლო ამ წესდების მე-16 მუხლზე უთითებს სამართლებრივი მსჯელობისას.⁹⁵

თავდაპირველად დირექტივის მიზანი იყო შრომითი ხელშეკრულების ხელშეუხებლობა, რაც მოხდებოდა „ხელშეკრულების თავისუფლების“ უფლების შეზღუდვით ახალი დამსაქმებლისათვის, ვინაიდან ხელშეკრულების წესებზე და

⁹¹ Council Directive 80/987/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer”, Official Journal of the European Communities No L 283/23, 28. 10. 80. ამჟამად მოქმედებს Directive 2008/94/EC, on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, 22.10.2008, Official Journal of the European Union L 283/36, 28.10.2008.

⁹² Order of the Court (Sixth Chamber) 28 January 2015, C-688/13 Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Fondo de Garantía Salarial.

⁹³ იხ. Council Directive 2001/23/EEC, Article 5.2.

⁹⁴ David Carvalho Martins, Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling, European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(1), 42.

⁹⁵ იხ. David Carvalho Martins, Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling, European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(1) 39-40.

პირობებზე ორმხრივად არ მოხდებოდა შეთანხმება.⁹⁶ ამიტომ დადგა საჭიროება მხარეთა ინტერესებს შორის სამართლიან ბალანზე ემსჯელა სასამართლოს. სასამართლო განმარტავს, რომ დირექტივის წესები უნდა იქნეს წაკითხული მისი სქემით და მიზნებიდან გამომდინარე, ტელეოლოგიური და სისტემური განმარტების მეთოდების გამოყენებით, მაგრამ პატივი უნდა სცენ ფუნდამენტური უფლებებს და პრინციპებს, რასაც ევროპის კავშირის ძირითადი უფლებების ქარტია ამკვიდრებს.⁹⁷

ერთ-ერთი საინტერესო გადაწყვეტილება, სადაც სასამართლო სახელშეკრულებო თავისუფლებაზე საუბრობს და აპირისპირებს მას დასაქმებულთა უფლებებთან არის ვერჰოფის საქმე.⁹⁸ შეიძლება თუ არა ისეთი კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც ჯერ ძალაში არ იყო შესული საწარმოს „გადაცემის“ დროს, საწარმოს „მიმღებისათვის“ სავალდებულო გამხდარიყო შესასრულებლად. სასამართლომ ამ დავაში იხელმძღვანელა ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპით და განმარტა, რომ ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, მხარეები თვითონ უძღვებიან საკუთარ საქმეებს და თავისუფალი არიან ერთმანეთის წინაშე ვალდებულების აღების დროს.

სასამართლო ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში⁹⁹ ამბობს, რომ დაცული იყოს სამართლიანი ბალანსი ერთი მხრივ, დასაქმებულთა ინტერესებს და მეორე მხრივ, „მიმღების კომპანიის“ ინტერესებს შორის. ამიტომ სასამართლომ დირექტივა ისე განმარტა, რომ ახალ დამსაქმებელს უფლება მისცა ისეთი ცვლილებები და დამატებები განეხორციელებინა, რაც საჭირო იყო მისი საქმიანობისათვის.

სასამართლო თქვა რომ საწარმოს „მიმღებ“ მხარეს უნდა შეეძლოს ისეთი ცვლილებების და დამატებების შეტანა შრომით ურთიერთობაში, რაც საჭიროა მისი საქმიანობის გასაგრძელებლად.¹⁰⁰ ამ შემთხვევაში სახელმწიფო სექტორიდან ხდებოდა კერძო სექტორზე ბიზნესის გადაცემა, რაც უპირობო ცვლილებებს მოითხოვდა ხელშეკრულებაში, ვინაიდან სამუშაო პირობები იყო მნიშვნელოვნად განსხვავებული. კერძოდ, სახელმწიფო სექტორს კერძო კომპანიისათვის სურდა დაეწესებინა გადაცემული/გადაკისრებული საქმიანობაზე შეზღუდვა, რაც მანევრირების საშუალებას

⁹⁶ იქვე 41.

⁹⁷ იქვე.

⁹⁸ Judgment of the Court (Third Chamber) 9 March 2006, C-499/04, Hans Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG.

⁹⁹ Judgment of the Court (Fourth Chamber), 11 September 2014, C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund v Wirtschaftskammer Österreich.

¹⁰⁰ Judgment of the Court (Third Chamber) 18 July 2013, C-426/11, Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd.

არ დაუტოვებდა კერძო კომპანიას. სწორედ ამიტომ სასამართლომ, პრეცედენტური სამართლის გათვალისწინებით, ჩათვალა საჭიროდ, რომ ეს დირექტივა ევროპის კავშირის ძირითადი უფლებების შესახებ ქარტიის მე-16 მუხლთან შეთანხმებულად განემარტა და განაცხადა, რომ ხელშეკრულების თავისუფლების და თავისუფალი კონკურენციის პირობებში ეკონომიკური ან კომერციული საქმიანობა თავისუფალია, ხელშეკრულების.¹⁰¹

ამავე გადაწყვეტილებაში სასამართლო აფიქსირებს თავის პოზიციას, რომლის მიხედვითაც, სამეწარმეო თავისუფლებიდან გამომდინარე, დირექტივა გულისხმობს „საწარმოს მიმღების“ უფლებას როგორც „სახელშეკრულებო მხარემ“ გაატაროს თავისი ინტერესები და განსაზღვროს სამუშაო პირობებში შესატანი ცვლილებები მისი მომავალი ეკონომიკური საქმიანობის გათვალისწინებით. ამ საქმის ფაქტობრივმა გარემოებებმა სასამართლოს დაანახა, რომ „მიმღები კომპანიის“ სახელშეკრულებო თავისუფლება იმდენად იყო შეზღუდული, რომ ამას შეიძლება არსებითად ემოქმედა უარყოფითად სამეწარმეო თავისუფლების არსებობაზე.¹⁰²

ამდენად, ზემოაღნიშნულ საქმეზე სასამართლო დირექტივის მე-3 და მე-8 მუხლებს ერთობლიობაში განმარტავს და ადგენს, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა არ შეიძლება მიიღონ ისეთი წესები, რომლებიც ერთის მხრივ, დასაქმებულისათვის იქნება ხელსაყრელი და მეორეს მხრივ, ბიზნესის თავისუფლებაზე უარყოფითად იმოქმედებს.

4. საწარმოს ან ბიზნესის „კანონიერი“ გადაცემისას დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობების დაცვის საჭიროება ქართულ კანონმდებლობაში

ევროპული ნორმების ანალიზის შემდეგ ქართული საკანონმდებლო ბაზის მიმოხილვის საჭიროება დგება.

საქართველოს შრომის კოდექსის¹⁰³ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი თვითონ განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობები ცნებას და ამბობს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამასთან განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებს, დასაქმებულის და დამსაქმებლის ცნებებს, იცნობს ინდივიდუალურ და კოლექტიურ შრომითი ხელშეკრულებებს, აწესრიგებს შრომითი

¹⁰¹ იქვე.

¹⁰² იქვე.

¹⁰³ საქართველოს შრომის კოდექსი, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=13>.

ხელშეკრულების დადების აუცილებელ წინაპირობებს.¹⁰⁴ ეს საკმაოდ მნიშვნელოვანია ევროპული დირექტივის იმპლემენტაციისათვის ეროვნულ კანონმდებლობაში, ვინაიდან დირექტივა დასაქმებულის ცნების ქვეშ მოიზრებს ყველა პირს, ვინც ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად მიიჩნევა დასაქმებულად, ამასთან, როგორც კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას აქცევს თავისი დაცვის ქვეშ, ისე ინდივიდუალურს.

როგორც უკვე აღინიშნა, ამჟამად მოქმედ საქართველოს შრომის კოდექსში ვერ ვხვდებით ჩანაწერს, რომლის თანახმადაც „საწარმოს გადამცემის“ უფლებები და ვალდებულებები, რომლებიც განსაზღვრული იყო შრომითი ხელშეკრულებით ან გამომდინარეობდა შრომითი ურთიერთობებიდან, გადაეცემა „საწარმოს მიმღებს“.¹⁰⁵ ამდენად, შრომის კოდექსში ისეთი დანაწესი, რომელიც დაადგენს, რომ „საწარმოს მიმღებს“ უშუალოდ და პირდაპირ, უცვლელად გადაეცემა ყველა შრომითი ურთიერთობა, რაც არსებობდა საწარმოს გადაცემამდე, არ გვაქვს. მაგალითად, როდესაც საქმე ეხება საწარმოთა რეორგანიზაციის გამო დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლო იყენებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონს¹⁰⁶ მე-14⁴ მუხლს და განმარტავს, რომ საწარმო, რომელმაც სხვა საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო არის თავდაპირველი საწარმოს სამართალმემკვიდრე, სამართალმემკვიდრეობა და უფლებამონაცვლეობა კი თავისი არსით ნიშნავს წინამორბედი საწარმოს ვალდებულებებსა და მოვალეობებზე იმავე სახით პასუხისმგებლობას, რასაც აღნიშნული (წინამორბედი) საწარმო გასწევდა.¹⁰⁷ მაგრამ ამ ნორმიდან ნამდვილად ვერ ვკითხულობთ იმას, რომ შრომითი ურთიერთობა უცვლელი სახით გრძელდება, ამიტომ საწარმოს რჩება შესაძლებლობა დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად საწარმოს გადაცემის ფაქტი გამოიყენოს.

ქართული სასამართლოები ცდილობენ კანონთა განმარტებების შედეგად განსაზღვრონ, იყო თუ არა უვადო ხელშეკრულება და დადებითი პასუხის შემთხვევაში დაადგინონ, რომ იგი არ უნდა შეწყვეტილიყო.¹⁰⁸ შესაბამისად, სასამართლო მსჯელობს არა იმაზე, შრომითი ხელშეკრულება პირდაპირ უნდა გადაეცეს თუ არა „საწარმოს მიმღებს“,

¹⁰⁴ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-3, 41, 43-ე, მე-6 მუხლები.<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=13>

¹⁰⁵ Council Directive 2001/23/EEC, Article 3.1.

¹⁰⁶ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 14⁴ მუხლი, <https://matsne.gov.ge/document/view/28408?publication=64>

¹⁰⁷ იხ. სუსგ საქმე №ას-181-2019, 12 აპრილი, 2019 წელი.

¹⁰⁸ იხ. სუსგ საქმე №ას-181-2019, 12 აპრილი, 2019 წელი, №ას-640-2019 5 ივლისი, 2019 წელი.

არამედ განიხილავს, არის თუ არა ხელშეკრულება იყო უვადო და, აქედან გამომდინარე, ჰქონდა თუ არა მისი შეწყვეტის უფლება დამსაქმებელს. ეს პრაქტიკა განსხვავდება დირექტივით დადგენილი ჩარჩოსგან, რომლის მიხედვითაც, მუდმივია თუ დროებითი შრომითი ურთიერთობა, ის მაინც უნდა გადაეცეს საწარმოს „კანონიერი გადაცემის“ დროს „საწარმოს მიმღებს“ უცვლელ მდგომარეობაში. დირექტივა არ გამორიცხავს შრომით ხელშეკრულებას ან შრომით ურთიერთობას მხოლოდ შესასრულებელი ან შესრულებული სამუშაო საათების გამო, ან დროებითი შრომით ურთიერთობებს ან განსაზღვრული ვადით დადებულ შრომითი ხელშეკრულებებს.¹⁰⁹

თუ პირდაპირ იქნება გათვალისწინებული კოდექსში დირექტივით გაწერილი ხელშეკრულების უწყვეტობის შესაძლებლობა, საწარმოები ტრანსფერის შემდეგ თავდაპირველი საწარმოს დასაქმებულებს ჯერ აღიარებულ საკუთარ დასაქმებულებად და შემდეგ დაიწყებენ ფიქრს მათი გათავისუფლების შესაძლებლობებზე, რაც, რა თქმა უნდა, გაართულებს და შეამცირებს „საწარმოს გადაცემის“ ან „შერწყმის“ გამო დასაქმებულთა გათავისუფლების რაოდენობას.

საგულისხმოა, რომ დირექტივა „საწარმოს მიმღებს“ უდგენს ვალდებულებას, რომლის თანახმადაც, ის ვალდებულია განაგრძოს კოლექტიური ხელშეკრულებების სამუშაო და სახელშეკრულებო პირობების დაცვა ამ ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ან კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან მოქმედების ვადამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე.¹¹⁰ ამდენად, აღნიშნულის ასახვის საჭიროება შრომის კოდექსში ნამდვილად იკვეთება.

ევროპული დირექტივით „საწარმოს“ სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება თავისთავად არ აწესებს დასაქმებულთა გათავისუფლების საფუძვლებს, როგორც „საწარმოს გადამცემისათვის“ ისე „საწარმოს მიმღებისათვის.“¹¹¹ თუმცა ეს არ შეუშლის ხელს ისეთ დათხოვნას, რომელიც გამოწვეულია ეკონომიკური, ტექნიკური ან ორგანიზაციული მიზეზებით, რომელიც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას.¹¹²

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ პუნქტში გაწერილია ყველა ის სამართლებრივი საფუძველი, რაც შეიძლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდეს. ქართული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ამ კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი ხშირად ხდება საწარმოს

¹⁰⁹ Council Directive 2001/23/EEC, Article 2.2.

¹¹⁰ Council Directive 2001/23/EEC, Article 3.3 .

¹¹¹ Council Directive 2001/23/EEC, Article 4.1.

¹¹² Council Directive 2001/23/EEC, Article 4.1.

რეორგანიზაციის დროს დასაქმებულთა გათავისუფლების საფუძველი.¹¹³ აღნიშნული მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

შრომის კოდექსის მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა. თუმცა, ვინაიდან ქართული სასამართლო პრაქტიკით ცალსახად დასტურდება, რომ ძირითადად კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის ფაქტობრივი საფუძველი მხოლოდ საწარმოს რეორგანიზაციაა, მიზანშეწონილია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტში ცალკე ჩაიწეროს, რომ „საწარმოს“ სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება თავისთავად არ აწესებს დასაქმებულთა გათავისუფლების საფუძველებს, როგორც „საწარმოს გადამცემისათვის“ ისე „საწარმოს მიმღებისათვის. სასამართლოს განმარტებების გარეშე უმჯობესია დასაქმებულის დაცვის უფლება პირდაპირ გამომდინარეობდეს კანონიდან. სასამართლოებს ხშირად უწევთ იმის ახსნა, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძველად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა.¹¹⁴

მაგალითისათვის, საინტერესოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება,¹¹⁵ რომლის თანახმადაც, სახელმწიფოსა და კერძო სამართლის იურიდიულ პირს შორის შორის გაფორმდა ნასყიდობის ხელშეკრულება სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული ქონების მოპასუხისათვის პირდაპირი მიყიდვის ფორმით პრივატიზების შესახებ. ხელშეკრულების 3.1.3 პუნქტით განისაზღვრა მყიდველის ვალდებულება – გარდამავალი პერიოდის დაწყებამდე ხელშეკრულების #2 დანართით გათვალისწინებული პერსონალის (ექიმისა და ექთნის) დასაქმება მათი ინდივიდუალური წერილობითი განცხადების საფუძველზე, დასაქმების მომენტისათვის მათი პოზიციების, ანაზღაურების არსებული პირობების შენარჩუნებითა და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით, სულ მცირე ერთი თვის ვადით. ამდენად, ვინაიდან შრომის კოდექსში

¹¹³ იხ. სუსგ საქმე №ას-181-2019, 12 აპრილი, 2019 წელი, სუსგ 30.01.2015, №ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, №ას-1325-1263-2014..

¹¹⁴ იხ. სუსგ საქმე №ას-181-2019, 12 აპრილი, 2019 წელი.

¹¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 31 მარტის საქმე №ას-17-15-2017 გადაწყვეტილება.

არ არის დასაქმებულთა უფლებები გაწერილი, „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ გადაცემის დროს ნებისმიერ შემთხვევაში მხოლოდ მხარეთა ნებაზე არის დამოკიდებული შენარჩუნდება თუ არა შრომითი ურთიერთობები. ამიტომ სასამართლომ მხოლოდ სახელშეკრულებო დანაწესიდან გამომდინარე იმსჯელა ახალი დასაქმებულის ვალდებულების ფარგლებზე.

აგრეთვე აღსანიშნავია უზენაესი სასამართლო თავის აქტებში ხშირად საუბრობს, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“.¹¹⁶ სასამართლო მტკიცების ტვირთსაც დამსაქმებელს აკისრებს. მან თავად უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და დასაქმებულთა შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება.¹¹⁷

როგორც უკვე აღინიშნა დირექტივა ითვალისწინებს დასაქმებულთა ან მათი წარმომადგენლების გაფრთხილების ვალდებულებას „საწარმოს გადაცემამდე“. ინფორმირებას შემდეგ საკითხებზე: ტრანსფერის ზუსტი ან სავარაუდო თარიღი, ტრანსფერის მიზეზები, ნებისმიერი ზომები, რაც გათვალისწინებულია დასაქმებულთან მიმართებით. აუცილებელია ამ ნორმების ასახვა შრომის კოდექსში და იმის გათვალისწინებით, რომ ეს ინფორმაცია დასაქმებულს გონივრულ ვადაში უნდა მიეწოდოს.

ზემოაღნიშნული კვლევა ცხადყოფს ევროპული დირექტივის იმპლემენტაციის საჭიროებას საქართველოს შრომის კოდექსში.

¹¹⁶ იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.

¹¹⁷ იხ. სუსგ №საქმე №ას-181-2019, 12 აპრილი, 2019 წელი.

5. დასკვნა

ნაშრომი შეეცადა გამოეკვეთა ევროპის კავშირის კანონმდებლობის ძირითადი მიზნები. ასევე, ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზის გამოყენებით, განხილული იქნა ის ძირითადი ასპექტები, რაც 2001 წლის 12 მარტის ევროპული საბჭოს 2001/23/EC დირექტივის იმპლემენტაციის დროს იქნება გასათვალისწინებელი. აღსანიშნავია, რომ ამ დროისათვის საქართველოს შრომის კოდექსში საერთოდ ვერ ვხდებით „საწარმოს გადაცემისას“ დასაქმებულთა უფლებების სამართლებრივ მოწესრიგებას.

მიგვაჩნია, რომ საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგებული უნდა იყოს შემდეგი საკითხები: შრომითი ხელშეკრულებები და შრომითი ურთიერთობები, რომელიც არსებობს დამსაქმებელსა და იმ დასაქმებულებს შორის, რომელიც „გადაცემულ საწარმოში“ მუშაობენ ავტომატურად უნდა გადადიოდეს „საწარმოს მიმღებზე“ უცვლელად, შრომითი ურთიერთობის უწყვეტობის შენარჩუნება უნდა იყოს უმთავრესი მიზანი; შრომის კოდექსში აგრეთვე გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულთა ან მათი წარმომადგენლების შეტყობინების ვალდებულება „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ ზუსტი ან სავარუდო გადაცემის თარიღი, მისი მიზეზები, ტრანსფერის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური გავლენები დასაქმებულებზე, ნებისმიერი ზომები, რაც გათვალისწინებული იქნება დასაქმებულთან მიმართებით; მნიშვნელოვანია, მოხდეს გადახდის უზუნარობის დროს ამ დირექტივის მოქმედების ფარგლების განსაზღვრა; საკანონმდებლო დონეზე უნდა დარეგულირდეს „საწარმოს“ ან „ბიზნესის“ გადაცემის შემდეგ დასაქმებულთა სამუშაო პირობებში ცვლილებების შეტანის საკითხი, როდის შეიძლება დადგეს ამის საჭიროება და როგორ შეიძლება აღნიშნული შესრულდეს.

კვლევიდან ნათლად ჩანს, რომ დასაქმებულთა უფლებების დაცვა უნდა განხორციელდეს სამეწარმეო თავისუფლების პრინციპის კვალდაკვალ, უნდა მიეცეს ახალი დამსაქმებელს ხელშეკრულებაში შეიტანოს ისეთი ცვლილებები, რაც აუცილებელია მათი სამეწარმეო საქმიანობის გაგრძელებისათვის. რა თქმა უნდა, ყველაფერი საკანონმდებლო დონეზე ვერ ჩამოყალიბდება, მაგრამ დასაქმებულთა ის მინიმალური დაცვის სტანდარტი, რასაც ევროპული დირექტივა აწესებს და რა ძირითად კრიტერიუმებსაც აყალიბებს ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო თავისი პრაქტიკით, უნდა ასახულ იქნეს საქართველოს შრომის კოდექსში.