

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

იურიდიული ფაკულტეტი



სამაგისტრო ნაშრომი თემაზე

**საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი
გასხვისების დროს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების
დაცვა**

თემის ავტორი: ნინო ტაგანაშვილი

თემის ხელმძღვანელი: სოფიო ჩაჩავა, ასოცირებული პროფესორი

ნაშრომი წარდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის იურიდიულ ფაკულტეტზე.

თბილისი

2019

სარჩევი

I.	შესავალი.....	1
II.	შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - ასოცირების შეთანხმებისა და ევროპის სოციალური ქარტიის მაგალითზე	5
III.	საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების არსი	8
3.1	საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების პროცესში დასაქმებულების დაცვის მნიშვნელობა	8
3.2	საწარმოთა გასხვისების პროცედურა.....	10
IV.	ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის მიმოხილვა.....	11
4.1	ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის მოქმედების ფარგლები	11
4.2	ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის სუბიექტები	14
V.	ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების კონტექსტში	19
5.1	ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებები საწარმოთა გადაცემის სამართლებრივი ინსტიტუტის შესახებ	19
VI.	დასაქმებულთა უფლებები საწარმოთა გასხვისების დროს.....	25
6.1	დასაქმებულთა უფლება ინფორმირებასა და კონსულტირებაზე	25
6.2	საწარმოთა გასხვისების დროს შრომითი ხელშეკრულების პირობების ცვლილება	26
6.3	სამსახურიდან გათავისუფლება და შტატების შემცირება.....	29
VII.	ევროკავშირის წევრი ცალკეული სახელმწიფოების მიდგომა საწარმოთა გასხვისების სამართლებრივი ინსტიტუტის მიმართ (გერმანია).....	34
7.1	საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის რეგულირება გერმანულ კანონმდებლობაში.34	
VIII.	ქართულ კანონმდებლობაში 2001/23/EC დირექტივის დებულებების კანონმდებლობაში ასახვის საჭიროება და გამოწვევები	43
8.1	ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის გაზიარება ქართულ სინამდვილეში და მისი მნიშვნელობა.....	43
IX.	ქართული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი - მიგნებები და პრობლემები	47
9.1	საწარმოთა გასხვისების შემთხვევები საქართველოში და დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა	47
X.	დასკვნა.....	53
	ბიბლიოგრაფია	iii

შემოკლებანი

გვ. - გვერდი.

ა.შ. - ასე შემდეგ.

ე.წ.- ეგრეთ წოდებული.

შდრ. - შეადარეთ.

რედ.- რედაქტორი.

იხ. - იხილეთ.

ასოცირების შესახებ შეთანხმება - ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის.

ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართი - ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების 30-ე დანართი.

შრომის კოდექსი - საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი.

გსკ - გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი.

2001/23/EC დირექტივა/დირექტივა - 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა სანარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის შესახებ.

ემს/CJEU - Court of Justice of the European Union - ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო.

ILO - International Labour Organization - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.

ILO-ს N198-ერეკომენდაცია - 2006 წლის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N198-ერეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ.

Lab. L.J. - European Labour Law Journal - ევროპული შრომის სამართლის ჟურნალი.

Comp. Lab. L.J. - Comparative Labour Law Journal - შედარებითი შრომის სამართლის ჟურნალი.

TUPE Regulations - Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 - სანარმოთა გადაცემის (დასაქმებულთა დაცვის) შესახებ რეგულაციები, მიღებულია დიდ ბრიტანეთში 2006 წელს.

P. - Page - გვერდი.

PP. - Pages - გვერდები.

I. შესავალი

საქართველო შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დგას. დასაქმებულებისთვის შრომითი გარანტიების მინიჭებისა და, ამავე დროს, დამსაქმებელთა ინტერესების გათვალისწინებით, ურთიერთბალანსის მიღწევის მიზნით სახელმწიფომ 2013 წლიდან დაიწყო საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელება: საქართველოს შრომის კოდექსში აისახა სხვადასხვა ნორმა, რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს. აღნიშნული პროცესი კიდევ უფრო გაღრმავდა, როდესაც საქართველო ასოცირების შესახებ შეთანხმების¹ მხარე გახდა და დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების ჭრილში აიღო ვალდებულება, მოახდინოს ევროკავშირის მთელი რიგი საერთაშორისო სტანდარტებისა და დირექტივების დებულებების საქართველოს კანონმდებლობაში იმპლემენტაცია, ნორმატიული ბაზის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოება, შექმნას ეფექტური მექანიზმები შესაბამისი დებულებების აღსრულების უზრუნველსაყოფად. შრომის საერთაშორისო სტანდარტები კი, თავის მხრივ, უზრუნველყოფენ დასაქმების პოლიტიკის გაუმჯობესებას, ადამიანებისთვის ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნას და ქმნიან განვითარების შესაძლებლობებს. შრომის კანონმდებლობის ევროპულ ნორმებთან ჰარმონიზაცია შრომითი ურთიერთობების „სუსტი“ მხარისთვის შრომითი და სოციალური გარანტიების შექმნას მოასწავებს და იცავს დასაქმებულთა ინტერესებს.

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია, მისი გარანტირება კი სხვა უფლებების რეალიზებაზე ახდენს გავლენას. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, სამუშაოს შემსრულებელი პიროვნულად და ეკონომიკურად დამსაქმებელზეა დამოკიდებული, ამიტომაც არსებობს მის მიერ ამ დამოკიდებულების ბოროტად გამოყენების რისკი. ამ საფრთხის მინიმუმამდე დაყვანა სახელმწიფოს ვალდებულებაა უნდა ჩაითვალოს.² აქედან გამომდინარე, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, დამსაქმებლების ეკონომიკური ინტერესების გათვალისწინება და მათ შორის ბალანსის მიღწევა და შენარჩუნება, სახელმწიფოს მიზანს და ერთ-ერთ პრიორიტეტს უნდა წარმოადგენდეს, ამ პროცესში კი დასაქმებულის უფლებების დაცვაზე ორიენტირებული, ეფექტური სახელმწიფო პოლიტიკის წარმოება აუცილებელია.

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის. <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>>

² ჩაჩავა ს., მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2010, გვ. 98-99. <http://law.tsu.ge/data/file_db/faculty-lawpublic/sofio_chachava.pdf>

აღსანიშნავია, რომ თანამედროვე ეკონომიკურმა და ტექნოლოგიურმა სიახლეებმა, საწარმოების სტრუქტურულმა ცვლილებებმა, ინოვაციურმა გამონვევებმა შრომითი ურთიერთობების მონაწილეთა უფლებებზე იქონია გავლენა. გაჩნდა ახალი საჭიროებები და შეიქმნა ამ საჭიროებებისადმი ახლებური, თუმცა დასაქმებულის ინტერესების დაცვაზე ორიენტირებული მიდგომების განვითარების აუცილებლობა. ევროპულ შრომის სამართალში ამ მიმართულებით განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა საწარმოთა/ბიზნესების მესაკუთრის ცვლილების შემთხვევაში დასაქმებულთა მიდგომარეობისა და შრომითი პირობების შენარჩუნების მნიშვნელობას.

წინამდებარე ნაშრომში განხილულია საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სამართლებრივი ასპექტები. ნაშრომი დაყოფილია ათ ძირითად თავად, რომლებიც წარმოდგენილია ქვეთავებად და მათში გაანალიზებულია კონკრეტული საკითხები.

ნაშრომის პირველ ნაწილს შესავალი წარმოადგენს, სადაც განხილულია საკითხის აქტუალობა, კვლევის მიზნები და ამოცანები, საგანი, გამოყენებული მეთოდები, ლიტერატურა და შესაბამისი სტრუქტურა.

ნაშრომის მეორე თავში განიხილება შრომითი უფლებების დაცვის მნიშვნელობა, როგორც ევროინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი, აგრეთვე, სახელმწიფოს ვალდებულებები ევროკავშირის მიმართ შრომის პოლიტიკის სფეროში.

ნაშრომის მესამე თავი აღწერს საწარმოთა გასხვისების არსს, ამ პროცესში დასაქმებულთა დაცვის მნიშვნელობას და საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის ზოგად პროცედურას.

მეოთხე თავში განიხილება 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა, რომელიც უმოკლეს ვადებში ქართულ კანონმდებლობაში ტრანსფორმაციას ექვემდებარება, აღწერილია დირექტივის მოქმედების ფარგლები და მისი სუბიექტები.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია წინამდებარე ნაშრომის მეხუთე თავი, სადაც ყურადღება გამახვილებულია ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებებზე და მოცემულია კონკრეტული განმარტებები.

მეექვსე თავი ნაშრომის ცენტრალურ თავს წარმოადგენს, სადაც გაანალიზებულია საწარმოთა გასხვისების პროცესში ევროპული კანონმდებლობით დასაქმებულებისთვის მინიჭებული სხვადასხვა უფლება.

ნაშრომის მეშვიდე თავში დახასიათებულია საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის სამართლებრივ ინსტიტუტთან დაკავშირებით გერმანიის მიერ ჩამოყალიბებული მიდგომები და კონკრეტული რეგულირებები.

მერვე თავში განვითარებულია მსჯელობა, თუ რატომ უნდა მოხდეს დირექტივის დებულებების იმპლემენტირება ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში და მათი მნიშვნელობა.

მეცხრე თავი ეთმობა ეროვნული კანონმდებლობისა და სასამართლო პრაქტიკის შეფასებას, იდენტიფიცირებულა პრობლემები და გამონვევები.

მეთათე თავში მოცემულია ნაშრომის დასკვნა, სადაც ჩამოყალიბებულია ავტორის ხედვა და შეჯამებულია კონკრეტული შედეგები, რომლებიც საკითხზე მუშაობისას გამოვლინდა.

ნაშრომში განხილული საკითხი მეტად აქტუალურია, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტსაც, რომ ეს თემა საქართველოში სათანადოდ არ არის დამუშავებული და გამოკვლეული. ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში ამ მიმართულებით განხილული არ არის სასამართლო პრაქტიკა, სრულყოფილად არ არის იდენტიფიცირებული დასაქმებულთა უფლებები, რომლებიც მათ აქვთ საწარმოთა გასხვისების პროცესში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ნაშრომი ინოვაციურია, რომელშიც შემოთავაზებულია როგორც საერთაშორისო სტანდარტები, აგრეთვე, განხილულია ქართულ კანონმდებლობაში მთელი რიგი ნორმების ასახვის პერსპექტივები. ნაშრომში განხილული საკითხი რელევანტური შეიძლება იყოს საწარმოს მესაკუთრის ცვლილების დროს შრომითი ურთიერთობის მონაწილეთა უფლებებით დაინტერესებული, როგორც თეორეტიკოსი, ასევე პრაქტიკოსი იურისტისთვის და ნებისმიერი პირისთვის, რომლის ინტერესებშიც შედის ქართული და ევროპული შრომის კანონმდებლობის დაახლოება, ასოცირების შეთანხმებით საქართველოს მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულება.

ნაშრომის მიზანია შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ეროვნული კანონმდებლობის 2001/23/EC დირექტივებთან შესაბამისობის დადგენა, დირექტივის ნორმების გაზიარების აუცილებლობის შეფასება, როგორც ევროპული, ასევე ქართული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი, მიგნებებისა და პრობლემების იდენტიფიცირება. წინამდებარე ნაშრომი, ასევე მიზნად ისახავს, განხორციელდეს საწარმოთა გასხვისების დროს თავდაპირველი და ახალი დასაქმებულების და დასაქმებულების უფლებებისა და ვალდებულებების სრულყოფილი შესწავლა, საბოლოოდ, კი გამოვლინდეს საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა დაცვის პროცესში წარმოშობილი პრაქტიკული ხარვეზები, მიმოხილულ იქნას ამ მიმართულებით არსებული საერთაშორისო პრაქტიკა, სტანდარტები და მათი შედარებითი ანალიზის გზით, შემუშავდეს საქართველოში გარკვეული ნორმების ასახვის რეკომენდაციები.

ამ მიზნის განსახორციელებლად დასახულია შემდეგი ამოცანები: შესწავლილ იქნას საწარმოთა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების პროცედურა, ამ პროცესში დასაქმებულთა უფლებების რეგულირების პრინციპები; გაანალიზდეს

ევროკავშირის მეორადი კანონმდებლობის (დირექტივა) დებულებები; უცხოური და ქართული ლიტერატურის ანალიზის საფუძველზე განისაზღვროს კვლევის მიმართულებები; შესწავლილ იქნას ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა, რომელიც დირექტივის ნორმების განმარტებისთვის უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს; საერთაშორისო გამოცდილების განზოგადების საფუძველზე განისაზღვროს ქართულ კანონმდებლობაში საწარმოთა გასხვისების მარეგულირებელი ნორმების ასახვის საჭიროება და გამონწვევები, მათი იმპლემენტაციის შესაძლებლობები; განისაზღვროს ის წინააღმდეგობები და ბარიერები, რომლებიც დასაქმებულებს ხელს უშლიან საწარმოთა გასხვისების გამო შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევებში სრულყოფილად მოახდინონ დარღვეული უფლების აღდგენა; გამოვლინდეს პრაქტიკული პრობლემები და მოძიებულ იქნას მათი გადაჭრის გზები.

კვლევის საგანია ევროკავშირის დირექტივების დებულებები, როგორც ასოცირების შეთანხმების ნაწილი და საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებების განხორციელების საფუძველი, ევროკავშირის წევრი ზოგიერთი ქვეყნის (გერმანია) საკანონმდებლო რეგულირების შესწავლა და ანალიზი, ქართული და ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა.

წინამდებარე ნაშრომში გამოყენებულია აღწერილობითი, კრიტიკული ანალიზის, სისტემური და შედარებითსამართლებრივი მეთოდები.

ნაშრომში გამოყენებულია ნორმატიული მასალა (მათ შორის, საქართველოს საკანონმდებლო აქტები, ევროკავშირის მეორადი კანონმდებლობა, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზოგიერთი რეკომენდაცია), ასევე ქართული და უცხოური სამეცნიერო ლიტერატურა, დოკუმენტაცია და სტატიები, ავტორის საკუთარი მოსაზრებები.

დასახული მიზნის მისაღწევად სამაგისტრო ნაშრომის სტრუქტურა ჩამოყალიბებულია სარჩევში წარმოდგენილი მიმდევრობით. ზემოაღნიშნული სტრუქტურითა და თანმიმდევრობით საკითხთა გააზრება საშუალებას მოგვცემს გავაანალიზოთ, თუ როგორ არის ევროკავშირის შრომის სამართლის მარეგულირებელი კანონმდებლობით მონესრიგებული საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის პროცედურა, რა უფლებები და ვალდებულებები ეკისრება 2001/23/EC დირექტივის სუბიექტებს, როგორია დირექტივის მოქმედების ფარგლები, როგორ განიმარტება მისი დებულებები სასამართლო პრაქტიკით. აგრეთვე შესაძლებელი იქნება განისაზღვროს რა მოქმედებების განხორციელება არის საჭირო საქართველოს მხრიდან ეროვნული შრომის კანონმდებლობის ევროპულთან აპროქსიმაციისა და დაახლოების მიზნით. საბოლოოდ, ნაშრომში ხაზგასმული იქნება თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება, რას მოუტანს ეს

პროცესი როგორც დასაქმებულს ასევე დამსაქმებელსაც, გამოკვეთილი იქნება პრობლემები და შემოთავაზებული იქნება მათი ეფექტურად გადაჭრის გზები.

დღემდე შრომითი კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების საკანონმდებლო მონესრიგება, ხოლო შემდგომ მათი უფლებების რეალიზება და დებულებების აღსრულების უზრუნველყოფა საქართველოსთვის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. ნაშრომი კი საკითხის ახლებური წარმოჩენით საშუალებას მისცემს მკითხველს უკეთ გაიაზროს შრომის კანონმდებლობის ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების პოლიტიკა და მექანიზმები და ამ გზით ხელი შეეწყოს ახალი პრაქტიკის შექმნას და სამართლის განვითარებას.

II. შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - ასოცირების შეთანხმებისა და ევროპის სოციალური ქარტიის მაგალითზე

შრომის უფლება ადამიანისთვის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებას წარმოადგენს, რომელიც სხვადასხვა საერთაშორისო დოკუმენტით არის დაცული. იგი სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების კატეგორიას განეკუთვნება და შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას წარმოადგენს, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.³ სახელმწიფოს უმთავრეს მიზანს, ინდივიდთა ინტერესების დაცვით საზოგადოებრივი კეთილდღეობის უზრუნველყოფა წარმოადგენს.⁴ ამ კეთილდღეობის მისაღწევად კი შრომის უფლებების დაცვა აუცილებელია, რომელიც ჯანსაღი შრომის პოლიტიკის გატარებით, შესაბამისი კანონმდებლობისა და სხვადასხვა ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა იყოს მიღწეული.

საქართველო აღიარებს საერთაშორისო აქტებს, რომლებიც შრომის უფლების დაცვის საკითხებს აწესრიგებს. ეროვნული კანონმდებლობისა და საერთაშორისო ხელშეკრულებების ურთიერთმიმართება ქვეყნის კონსტიტუციით არის განსაზღვრული და საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ

³ *Eide A., Krause C., Rosas A., Economic, Social, and Cultural Rights*, 2nd Revised edition edition, 2001, p. 268., იხ. პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, რედ. *ქავთარაძე ლ.* ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015, გვ.9.

⁴ *ჩაჩავა ს.*, ვადიანი და უვალ შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011, გვ. 35.

ენინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდა ნორმატიული აქტების მიმართ.⁵

მას შემდეგ, რაც ევროკავშირის კანონმდებლობასთან საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის აუცილებლობა დადგა, შრომითი უფლებების დაცვა საქართველოსთვის იქცა ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილად, ამ პროცესში განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს ასოცირების შესახებ შეთანხმება, რომელიც გაფორმდა, ერთი მხრივ, საქართველოს და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის. აღნიშნულ დოკუმენტზე ხელმოწერით საქართველომ მთელი რიგი ევროპული სტანდარტების ქართულ კანონმდებლობასთან ჰარმონიზებისა და ინტეგრირების ვალდებულება აიღო, რომელიც კერძო სამართლის სფეროში მოქმედ რეგულაციებს, დირექტივებსა თუ რეკომენდაციებს მოიცავს. მათ შორისაა შრომის სამართლის სტანდარტებიც. თუმცა უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ევროკავშირის სამართალთან დაახლოება სავალდებულო კომპონენტია („hard approximation“) და ჰარმონიზაციის პროცესი „მკაცრად de iure ფორმატში“.⁶ სწორედ ამიტომაც, საჭირო გახდა მთელი რიგი ცვლილებების განხორციელება, მათ შორის, შრომის კოდექსში. აღნიშნული შეთანხმებითა და ასოცირების დღის წესრიგით⁷ განსაზღვრული ვალდებულებების სათანადო შესრულების უზრუნველსაყოფად საქართველოს მთავრობის მიერ ყოველ წელს მტკიცდება ეროვნული სამოქმედო გეგმა, რომელშიც განისაზღვრება შეთანხმებით განსაზღვრული რომელი ამოცანის აღსრულება წარმოადგენს კონკრეტული დროის მონაკვეთისთვის ქვეყნის მიზანს.

ასოცირების შეთანხმებით - დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების ჭრილში საქართველოს უკვე აქვს აღებული ვალდებულება მოახდინოს ევროკავშირის მთელი რიგი დირექტივების საქართველოს კანონმდებლობაში გადატანა, ინტეგრირება და იმპლემენტაცია. მათ შორისაა 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა - სანარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის შესახებ,⁸ აღნიშნული ვალდებულების შესრულების ვადები კი ახლოვდება. ჩვენ უნდა მოვამზადოთ საკანონმდებლო ჩარჩო ამ საკითხთან დაკავშირებით ევროკავშირის მიდგომების თანადროული გაზიარებისთვის, რაც, ცხადია, უდიდეს გამოწვევას წარმოადგენს, საჭიროებს სისტემურ გააზრებას და სანარმოთა გადაცემის - ე.წ

⁵ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 4, პუნქტი 5.

⁶ მანისურაძე დ., სულხანაშვილი ე., ვაშაკიძე გ., ევროკავშირის კერძო სამართალი - გადამწყვეტილებები და მასალები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2018, გვ.15.

⁷ Association Agenda Between The European Union And Georgia 2017-2020.

<<http://www.parliament.ge/uploads/other/78/78447.pdf>>

⁸ 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. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023>>

საწარმოთა „ტრანსფერის“ დროს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კვლევას, აღნიშნულთან დაკავშირებით საუკეთესო ევროპული პრაქტიკის დეტალურად შესწავლას და ქართულ სინამდვილესთან მორგებას გულისხმობს, რაც, ბუნებრივია, უნდა მოხდეს ეტაპობრივად, ასოცირების შეთანხმების მიზნებისა და ამოცანების გათვალისწინებით, მაგრამ, ცხადია, ეს არ უნდა განვიხილოთ ვიწროდ - მხოლოდ ევროპული ინტეგრაციის ჭრილში ან იმიტომ, რომ ვალდებულებების შეუსრულებლობას შესაძლოა უარყოფითი შედეგები მოჰყვეს ქვეყნისთვის, არამედ მთავარი დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის საერთო პოლიტიკის შემუშავება, მათი შრომითი პირობების გაუმჯობესება და ღირსეული ცხოვრების უზრუნველყოფა უნდა იყოს.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკისა და სამართლებრივი სახელმწიფოს პირობებში შრომა ისეთ სიკეთეს წარმოადგენს, რომელიც ნებისმიერი სხვა სიკეთის განმსაზღვრელი შესაძლოა იყოს.⁹ შრომითი უფლებების დაცვა კი სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

საქართველომ 2005 წელს ევროპული სოციალური ქარტიისა¹⁰ და მისი დანართის რატიფიცირება¹¹ მოახდინა, სავალდებულოდ აღიარა ქარტიის მუხლები, რომლებიც მოიცავს შრომის უფლებას,¹² შრომის სამართლიანი პირობებით სარგებლობას,¹³ შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღებას,¹⁴ დასაქმებულთა ორგანიზებას,¹⁵ კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებას¹⁶ და სხვ. დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ 2001/23/EC დირექტივა, რომლის დებულებების ასახვის ვალდებულება, როგორც უკვე აღინიშნა, ქვეყანას აკისრია, ევროპის სოციალური ქარტით გათვალისწინებულ მთელ რიგ უფლებებს განამტკიცებს.

აქვე, მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ საქართველომ არა ყველა, არამედ ზოგიერთი დებულება აღიარა, მათ შორის არ უღიარებია სოციალური ქარტიის 21-ე მუხლი - ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლების შესახებ,¹⁷ 22-ე მუხლი - სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის

⁹ *ზოიძე ბ.*, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011, გვ. 5.

¹⁰ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V. 1996.

<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>>

¹¹ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის)“ და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე. <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174?publication=0>>

¹² ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V. 1996, მუხლი 1.

¹³ იქვე, მუხლი 2.

¹⁴ იქვე, მუხლი 4.2, მუხლი 4.3, მუხლი 4.4

¹⁵ იქვე, მუხლი 5.

¹⁶ იქვე, მუხლი 6.

¹⁷ იქვე, მუხლი 21.

მიღების შესახებ,¹⁸ 24-ე მუხლი - დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში¹⁹ და სხვ. შრომის კოდექსი მეტ-ნაკლებად სათანადოდ არეგულირებს სოციალური ქარტიის დებულებებს, მაგრამ, ვფიქრობ, მნიშვნელოვანია გადაიხედოს დებულებების აღიარების პოლიტიკა, რადგან სოციალური ქარტიის ის მუხლები, რომლებიც საქართველომ სავალდებულოდ არ აღიარა, ნამდვილად ხელს უწყობს პირთა შრომითი უფლებების დაცვას და ქმნის კონკრეტულ სამართლებრივ გარანტიებს, გამომდინარე აქედან, მათი გათვალისწინება საჭიროდ შეგვიძლია მივიჩნიოთ.

ამრიგად, ზემოაღნიშნული დოკუმენტებით განსაზღვრული შრომითი უფლებების დაცვა საქართველოს მიერ განიხილება, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილად. ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება გრძელვადიანი პროცესია, რომელიც უწყვეტად უნდა გაგრძელდეს. შრომითი ურთიერთობების რეგულირება და დამსაქმებლებზე, ისევე როგორც დასაქმებულებზე ზრუნვა, სახელმწიფოსთვის ერთ-ერთ პრიორიტეტს უნდა წარმოადგენდეს, რომელიც უნდა მოხდეს სწორი და თანმიმდევრული ნაბიჯების გადადგმით ქართული და ევროპული საკანონმდებლო სივრცის ჰარმონიზაციის პროცესების კვალდაკვალ.

III. საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების არსი

3.1 საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების პროცესში დასაქმებულების დაცვის მნიშვნელობა

რიგი სახელმწიფოებისთვის დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვა ერთ-ერთ პრიორიტეტს წარმოადგენს. დასაქმებულებისთვის სხვადასხვა სამართლებრივი თუ სოციალური გარანტიის შექმნა მეტწილად დიდ გავლენას ახდენს ქვეყანაში ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის დონეზე და უზრუნველყოფს მათ რეალიზებას.

შრომის სამართლის მიზანი, თავისი ისტორიული განვითარების გათვალისწინებით, არის დასაქმებულის „დაცვა“ მისი ინტერესების არათანაზომიერი და უსაფუძვლო ხელყოფისგან. სახელმწიფო ვალდებულია, დაიცვას შრომით ურთიერთობებში „სუსტი“ მხარე და არ დაუშვას ამ დამოკიდებულების ბოროტად გამოყენება.²⁰ მეტიც, ერთ-ერთ საქმეში უზენაესმა სასამართლომ დასაქმებულის დაცვის უფლება შრომის

¹⁸ იქვე, მუხლი 22.

¹⁹ იქვე, მუხლი 24.

²⁰ ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011, გვ. 37.

კონსტიტუციური უფლების მნიშვნელოვან ასპექტად ჩათვალია²¹ და ნათლად განმარტა, რომ შრომის თავისუფლება გულისხმობს „დასაქმებული პირის უფლებების კანონით დაცვას სახელმწიფოს მიერ; სახელმწიფომ, რომელმაც კონსტიტუციით მიანიჭა პირს შრომის თავისუფლება და რომელმაც აღიარა დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები (ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული) 4.4 მუხლი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი), ასევე უნდა იზრუნოს დასაქმების დაცვის უფლებაზე, რომლის უზრუნველსაყოფად უნდა შექმნას სათანადო სამართლებრივი რეჟიმი”.

დასაქმებულთა დაცვის მნიშვნელობაზე ისიც მეტყველებს, რომ იგი თავისთავად გულისხმობს ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნას, უსაფრთხოებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარების ხელშეწყობას, თუმცა მნიშვნელოვანია, დასაქმებულთა უფლებებსა და დამსაქმებლების ეკონომიკურ ინტერესებს შორის ბალანსის მიღწევა. „სახელმწიფომ თანაბრად უნდა უზრუნველყოს ეკონომიკური სტაბილურობა და შრომის თავისუფლება“.²² მან დასაქმებულთა დაცვა ისე უნდა შეძლოს, რომ არ მოხდეს დამსაქმებლის ინტერესების უგულვებელყოფა.

სწორედ დასაქმებულთა დაცვა არის 2001/23/EC დირექტივის უმთავრესი მიზანი.²³ მოცემული დირექტივის პრეამბულაში აღნიშნულია, რომ მისი შემუშავება თანამედროვე ეკონომიკისთვის დამახასიათებელმა ფაქტორმა განაპირობა, როგორცაა საწარმოთა სტრუქტურული ცვლილებები საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების/გადაცემის ან შერწყმის დროს.²⁴ შესავალ ნაწილშივე აღნიშნულია, რომ საწარმოებში განხორციელებული ცვლილებები დასაქმებულთა შრომით და საცხოვრებელ პირობებზე აისახება, ამ ცვლილებებს შესაძლოა მოჰყვეს დასაქმებულთა კოლექტიური დათხოვნა ან საწარმოთა გაკოტრება. ამიტომაც, საჭირო ხდება დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, მათი დროულად ინფორმირების, კონსულტირების გზით მოსალოდნელ უარყოფით შედეგებთან დაკავშირებით.

ამრიგად, ევროპული შრომის სამართალი დასაქმებულთა დაცვას დიდ ყურადღებას უთმობს და ადგენს მთელ რიგ სამართლებრივ მექანიზმებს, რა გზითაც შესაძლებელი იქნება დასაქმებულებისთვის მინიჭებული უფლებების რეალიზება. ვფიქრობ, ამ პროცესში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ის, რომ, ერთი მხრივ,

²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1261-1520-09.

²² *ჩაჩავა ს.*, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011, გვ. 35.

²³ *Zahn R.*, The Court of Justice of the European Union and Transfers of Undertakings, 6 Eur. Lab. L.J. 72, 2015, p.83.

²⁴ 2001/23/EC დირექტივის პრეამბულა, მე-2 პარაგრაფი.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023>

უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად სათანადო პირობების შექმნა, არამედ, ისიც, რომ, მეორე მხრივ, სახელმწიფომ შეძლოს ამ უფლებების მხარდაჭერა თავისუფალი მენარმოების განვითარების შეუფერხებლად. „შრომის პოლიტიკა თანაბარ მნიშვნელოვნად უნდა უზრუნველყოფდეს როგორც დასაქმებულის უფლებებს, ასევე დამსაქმებლისას, რომელიც წარმოებისა და ვაჭრობის სფეროში უმნიშვნელოვანესი სუბიექტია“.²⁵

3.2 საწარმოთა გასხვისების პროცედურა

ღირექტივის დებულებები გამოიყენება საწარმოთა გასხვისების ან საწარმოთა და ბიზნესის ნაწილის ახალი მესაკუთრისთვის გადაცემის დროს. ღირექტივის შესაბამისი დებულებები შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს საწარმოთა გაყოფის შემთხვევებშიც.²⁶

საწარმოთა გასხვისების განმარტებას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს ამ პროცესში შრომითი გარანტიების განსაზღვრისათვის. საწარმოთა გასხვისება/გადაცემა ღირექტივის მიზნებისთვის არ ნიშნავს ნებისმიერი საწარმოს გადაცემას, არამედ აღნიშნული გულისხმობს მხოლოდ ეკონომიკური დანესებულების/ობიექტის გასხვისებას, რომელმაც შეინარჩუნა იდენტობა, რესურსების ორგანიზაციული ერთიანობა, რომელიც ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებას უზრუნველყოფს, მიუხედავად იმისა საქმიანობა ძირითადია თუ დამხმარე.²⁷

რაც შეეხება საწარმოთა გადაცემის დროს, საწარმოთა სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის დროდ მიიჩნევა დროის კონკრეტული მონაკვეთი (თუმცა არ იგულისხმება ხანგრძლივი პერიოდი), როდესაც დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა - მართოს საწარმო და უზრუნველყოს ბიზნესის ფუნქციონირება - გადადის გამსხვისებლიდან საწარმოს მიმღების - ახალი მფლობელის ხელში.²⁸

მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, თუ რატომ არის აუცილებელი საწარმოთა გადაცემის დროზე მსჯელობა. ამ საკითხზე მითითება, გვეხმარება დასაქმებულთა იმ კატეგორიის განსაზღვრაში, რომლებსაც შეუძლიათ ისარგებლონ საწარმოთა გადაცემასთან დაკავშირებით მთელი რიგი სამართლებრივი გარანტიებით. დროის ფაქტორის განსაზღვრა კი გვეხმარება ვიცოდეთ, ვის შეუძლია ამ უფლებებით სარგებლობა და ვის არა, რადგან აღნიშნული დაცვა ვრცელდება დასაქმებულებზე, რომელთაც უშუალოდ

²⁵ ქარდავა ე., შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე, სამართლის ჟურნალი N1, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბილისი, 2016, გვ.150.

²⁶ 2001/23/EC ღირექტივა, მუხლი 1.1 (a).

²⁷ 2001/23/EC ღირექტივა, მუხლი 1.1 (b).

²⁸ სტატია ჟურნალში - The Times (London), Date of transfer of undertaking, 9 ივნისი, 2005 წელი, დაფუძნებულია გადაწყვეტილებაზე - Case C-478/03, Astley and Others v Celtec Ltd, References for a preliminary ruling from the House of Lords -United Kingdom, Judgment of the Court of 26 May 2005, გვ.1. იხ., საქმე - <<http://csd.le.x.unict.it/docs/labourweb/Judgment-in-case-C-47803---Celtec-Ltd-v-John-Astley-and-Others/2034.aspx>>

შეხოთ საწარმოს გადაცემა და, ამავე დროს, მათი შრომითი ხელშეკრულებები ძალაში იყო საწარმოს გადაცემის დროისთვის და არ ეხება მათ, რომელთაც გამსხვისებელთან უკვე შეწყვეტილი ჰქონდათ შრომითი ურთიერთობა ამ დროისთვის.²⁹

3.3 საწარმოთა გადაცემის სახეები

საწარმოთა გადაცემის სახეები შეგვიძლია შემდეგნაირად განვსაზღვროთ:

შესაძლებელია განხორციელდეს საწარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება. თავის მხრივ, გასხვისება საწარმოთა გადაცემის ერთ-ერთი ფორმაა, ხოლო საწარმოში სტრუქტურული ცვლილებების განხორციელების კიდევ ერთ გზას საწარმოთა შერწყმა (გაერთიანება, მიერთება) წარმოადგენს. შერწყმის პროცესში მონაწილე საწარმოებიდან - საწარმო, რომელმაც საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო წარმოადგენს საწარმოს მიმღებს,³⁰ და ეკისრება ყველა ის ვალდებულება, რომელიც საწარმოს გასხვისების დროს დაეკისრებოდა ახალ მფლობელს. ეს პროცესი, ცხადია, გავლენას ახდენს შრომით ხელშეკრულებებსა და ზოგადად შრომით ურთიერთობებზე, სწორედ ამიტომ, ევროპელმა კანონმდებელმა დასაქმებულის დაცვის გზები საწარმოთა შერწყმის შემთხვევებშიც განსაზღვრა.

IV. ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის მიმოხილვა³¹

4.1 ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის მოქმედების ფარგლები

ევროკავშირის შრომის სამართლის უმთავრესი პრინციპები ჩამოყალიბებულია მთელ რიგ დირექტივებში, რომლებიც ევროკავშირის სამართლის წყაროს წარმოადგენენ (მეორადი კანონმდებლობა). დირექტივებს შესასრულებლად სავალდებულო ძალა აქვთ ევროკავშირის ყველა წევრი სახელმწიფოსთვის, საქართველოსთვის კი ევროპული ინტეგრაციისა და კონკრეტულად შრომის სამართლის ევროპეიზაციის გზაზე დირექტივები მნიშვნელოვან სახელმძღვანელო დოკუმენტებად მიიჩნევა. ჩვენ მიერ ღიად გაცხადებული ევროპული კურსი გვერდს ვერ აუვლის დირექტივებს, რომლებიც ასოცირების შეთანხმებაში, შესაბამისი შესრულების ვადებით უკვე განერილია და რომელთა დებულებების იმპლემენტაციის ვალდებულება აღებული გვაქვს. ხაზგასმით უნდა აღვნიშნოთ, რომ სამართლებრივი დაახლოება - ე.წ. „legal

²⁹ იქვე, გვ.2.

³⁰ *Bejan F.*, The European Law regarding the Impact of Merger on Employees' Rights , Romanian Journal of European Affairs, Vol. 13, N 2, 2013, p. 30.

³¹ 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.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1465208637656&uri=CELEX:02001L0023-20151009>

approximation“ მხოლოდ შესაბამისი სტანდარტების კანონებში ასახვას არ გულისხმობს, არამედ მკაცრად მიუთითებს მათ პრაქტიკაში გამოყენებას. მათ შორის, უმრავლესი დირექტივებით გარანტირებული შრომითი უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტების ასახვა საკანონმდებლო აქტებში უშედეგო იქნება, თუ ამ უფლებებით ადრესატი სუბიექტები ვერ ისარგებლებენ.

უნდა აღვნიშნოთ, რამდენიმე საყურადღებო დებულება, სანამ უშუალოდ კონკრეტული დირექტივის ანალიზს დავიწყებდეთ. პირველ რიგში, განსხვავებით რეგლამენტისაგან, დირექტივებს პირდაპირი მოქმედების ძალა არ აქვთ, საჭიროა მათი ინტეგრირება, გადატანა შესაბამისი ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში. სახელმწიფოები ფორმის არჩევაში არ იზღუდებიან, მათ დირექტივების დანერგა შეუძლიათ როგორც კანონის, ასევე, კანონქვემდებარე აქტის ფორმით და სხვა; ქვეყნები არც იმაში არიან შეზღუდულნი დირექტივაში ასახულ სტანდარტებთან შედარებით უფრო მკაცრი დებულებები დაამკვიდრონ პრაქტიკაში. ქვეყნის თავისებურებისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით კი მათ შეუძლიათ განსაზღვრონ აღსრულებისა თუ პასუხისმგებლობის ინდივიდუალური მექანიზმები და ინსტრუმენტები.³²

2001 წლის 12 მარტს ევროსაბჭოს მიერ მიღებულმა დირექტივამ, რომელიც ეხება დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვას საწარმოთა ან საწარმოთა ნაწილების გადაცემისას ჩაანაცვლა 1977 წლის 14 თებერვალს მიღებული ევროსაბჭოს დირექტივა 77/187/EC,³³ რომელმაც, თავის მხრივ, დასაბამი მისცა “საწარმოთა გადაცემის“ ცნებას ევროპულ შრომის სამართალში და ყურადღება გაამახვილა საწარმოთა გადაცემისას დასაქმებულთა შრომით და სოციალურ უფლებებზე.

უნდა ითქვას ისიც, რომ 24 წლის შემდგომი გადასინჯვის შემდეგ, ახალმა (მოდიფიცირებულმა) დირექტივამ არსებითად იგივე მიდგომები შეინარჩუნა, რაც 1977 წლის რედაქციაში ოყო ასახული. იურიდიულ მეცნიერებაში ამ პერიოდს ხშირად მოიხსენებენ, როგორც „ოქროს ხანას“ ევროპული შრომის სამართლისთვის.³⁴ ახალი დირექტივის მომზადების საფუძველს ევროპის სოციალური ქარტიაც წარმოადგენდა, რომლითაც გათვალისწინებულია დასაქმებულთა უფლებები - იყვნენ ინფორმირებულნი შრომით დანესებულებაში, ასევე, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში დაცვის უფლება, კოლექტიური დათხოვნის დროს დასაქმებულებთან კონსულტაციების განწესის უფლება და სხვ. მაგრამ რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია,

³² ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, „ფაუნტეინ ჯორჯია“, თბილისი, 2018, გვ.3.

³³ 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. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187>>

³⁴ Rainone S., Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive, The Author(s), Lab. L. J. Vol. 9(3) 299–325, 2018, p. 311.

2001/23/EC დირექტივა მიზნად ისახავს საწარმოთა რესტრუქტურის, გადაცემის, მესაკუთრის ცვლილების დროს უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთა დაცვა.³⁵

როგორც უკვე აღვნიშნე, მოცემული დირექტივა, რომელიც წარმოადგენს სახელმძღვანელო დოკუმენტს საწარმოთა გადაცემის კონტექსტში, თავის რეგულირებას ავრცელებს საწარმოს ან ბიზნესის ნებისმიერი გასხვისებაზე ან მათი ნაწილების სხვა დამსაქმებლებისადმი გადაცემაზე კანონიერი გასხვისების ან შერწყმის შედეგად.³⁶

დირექტივა განსაზღვრავს, რომ მასში მოცემული ნორმები ვრცელდება საჯარო და კერძო საწარმოებზე, რომლებიც ეწევიან ეკონომიკურ საქმიანობას, მიუხედავად იმისა, ორიენტირებულნი არიან თუ არა მოგების მიღებაზე.³⁷ აქვე, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ დირექტივის მოქმედების ფარგლებიდან გამოირიცხება საზღვაო ხომალდები.³⁸ რაც შეეხება ადმინისტრაციულ ორგანოებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს, ამ შემთხვევაში, საჯარო/ადმინისტრაციული ფუნქციების გადაცემაზე არ ვრცელდება საწარმოთა გადაცემის მარეგულირებელი ნორმები დირექტივის მიზნებისთვის.³⁹ ეს მეტად მნიშვნელოვანი დანაწესია და ცალსახაა, რომ საჯარო სამსახურში რეორგანიზაცია ან საჯარო სამსახურებს შორის ფუნქციების გადაცემა ერთმნიშვნელოვნად გამორიცხულია დირექტივის მოქმედების ფარგლებიდან.

დირექტივა სახელმწიფოებს არ ავალდებულებს, თუმცა მათ შეუძლიათ გადანაცვლონ, რომ აღნიშნული დირექტივის დებულებები გავრცელდეს იმ შემთხვევებშიც, როდესაც საწარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება წარმოადგენს ვაკოტრებისას ლიკვიდაციის პროცესის ნაწილს.⁴⁰

დირექტივის მეორე მუხლში აღნიშნულია,⁴¹ რომ დირექტივა ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად განმარტებულ შრომით ხელშეკრულებასა და შრომით ურთიერთობებს ზიანს არ აყენებს, თუმცა მიუთითებს, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა დირექტივის მოქმედების ფარგლებიდან შრომითი ხელშეკრულებები და შრომითი ურთიერთობები არ უნდა გამორიცხოვონ. იქვე, განსაზღვრულია მიზეზები, რაც არ უნდა გახდეს ამ ტიპის ურთიერთობების გამორიცხვის საფუძველი, კერძოდ:

³⁵ *Valdés Dal-Ré F.*, *Transfers of Undertakings: An Experience of Clashes and Harmonies between Community Law and National Legal Systems*, Editor – Sciarra S., *Labour Law in the Courts*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011, p. 184.

³⁶ 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 1.1(a).

³⁷ იქვე, მუხლი 1.1(c).

³⁸ იქვე, მუხლი 1.3.

³⁹ იქვე, მუხლი 1.1(c).

⁴⁰ *Lamponen H.*, *The Principle on Employee Protection in a Merger and a Transfer of an Undertaking*, Helsinki University Print, Helsinki, 2008, pp.164-165.

⁴¹ 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 2.2.

ა) დასაქმების საათების რაოდენობა, რომელიც შესრულდა ან უნდა შესრულებულიყო;⁴²

ბ) განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები ან დროებითი შრომითი ურთიერთობები.⁴³

ასევე, საინტერესოა, ვრცელდება თუ არა დირექტივის მთელი რიგი ნორმები საწარმოთა საერთაშორისო გასხვისების („Cross-border Transfer“) დროს. დირექტივაში ამის შესახებ პირდაპირი მითითება არ არის, არც ისაა განსაზღვრული, მაგალითად, ტრანსსაზღვრო საწარმოთა ან ბიზნესების გადაცემისას ქვეყანათა ეროვნული კანონმდებლობების კოლიზიის შემთხვევაში, რომელ მათგანს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა, თუმცა, გავრცელებული მოსაზრებით, საწარმოთა ასეთი გადაცემა ან/და შერწყმა უნდა მოექცეს დირექტივის მოქმედების ფარგლებში.⁴⁴ ვფიქრობ, ასეთი მიდგომა სწორედ დირექტივის მიზნიდან გამომდინარეობს, დაიცვას დასაქმებულები და მართოდენ საწარმოთა გადაცემის პროცესმა არ მოახდინოს მათ უფლებებსა და სოციალურ გარანტიებზე უარყოფითი გავლენა, ამიტომაც ეს მიდგომა გამართლებულად უნდა ჩაითვალოს.

4.2 ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის სუბიექტები

ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის მე-2 მუხლში რეგლამენტირებულია იმ სუბიექტთა სია, რომელებიც საწარმოთა გადაცემის პროცესში მონაწილეობენ როგორც მხარეები, მათი წარმომადგენლები და ენიჭებათ დირექტივით დადგენილი უფლებები და მოვალეობები, კერძოდ:

საწარმოს გამსხვისებელი („Transferor“) - ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირი, რომელიც საწარმოს, ბიზნესის სრული ან საწარმოსა და ბიზნესის ნაწილების გასხვისების გამო აღარ ითვლება დამსაქმებლად გადაცემულ საწარმოსთან მიმართებით;⁴⁵

საწარმოს მიმღები („Transferee“) - ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირი, რომელიც საწარმოს, ბიზნესის სრული ან საწარმოსა და ბიზნესის ნაწილების გასხვისების საფუძველით იძენს დამსაქმებლის ფუნქციებს გადაცემული საწარმოს მიმართ;⁴⁶

⁴² იქვე, მუხლი 2.2 (a).

⁴³ იქვე, მუხლი 2.2 (b) და 2.2 (c).

⁴⁴ *Bejan F.*, The European Law regarding the Impact of Merger on Employees' Rights , Romanian Journal of European Affairs, Vol. 13, N 2, 2013, p.31.

⁴⁵ 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 2.1 (a).

⁴⁶ იქვე, მუხლი 2.1 (b).

დასაქმებულთა წარმომადგენლები - წევრი ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრული დასაქმებულების წარმომადგენლები;⁴⁷

დასაქმებული - წარმოადგენს ნებისმიერ პირს, რომელიც წევრი სახელმწიფოს ეროვნული შრომის კანონმდებლობით შესაძლოა დაცული იყოს, როგორც დასაქმებული.⁴⁸

ღირექტივის სუბიექტებიდან სამართლიანია, ყურადღება გავამახვილოთ დასაქმებულზე, რადგან სწორედ დასაქმებულთა დაცვის საჭიროებამ განაპირობა აღნიშნული ევროპული ღირექტივის შექმნა საწარმოებისა და ბიზნესების საქმიანობის მუდმივი ცვლილების კონტექსტში.

ღირექტივა არ შეიცავს დასაქმებულის განმარტებას, თუმცა სახელმწიფოთა ეროვნულ კანონმდებლობას მიანდობს თავად განსაზღვრონ „დასაქმებულის“ ცნება.

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში⁴⁹ ჩამოაყალიბა წესი, რომლის მიხედვითაც, იმისათვის, რომ ღირექტივის დებულებები დასაქმებულზე გავრცელდეს, იგი საწარმოს გადაცემის დროისთვის ახალ მესაკუთრესთან შრომით ურთიერთობაში უნდა იმყოფებოდეს. სხვა საქმეებში ემს-მ, ასევე დაადგინა, რომ ღირექტივის დაცვის ქვეშ არ მოექცევა დასაქმებული, რომელიც მართალია, საწარმოს გადაცემის დროისთვის იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულთან, თუმცა მან თავად განაცხადა უარი ახალ მესაკუთრესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე.⁵⁰

ღირექტივა არც შრომითი ურთიერთობის ცნებას განსაზღვრავს, თუმცა, უნდა ვივარაუდოთ, რომ ამ შემთხვევაშიც, სახელმწიფოებს მიანდობს, თავად განმარტონ რა ტიპის ურთიერთობა უნდა ჩაითვალოს ასეთად. ამ კონტექსტში უნდა მოვიხმოთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N198-ე რეკომენდაცია,⁵¹ რომელიც შრომით ურთიერთობებს არეგულირებს. უპირველესად, ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ ევროპულ ღირექტივასა და ILO-ს რეკომენდაციებს შორის მნიშვნელოვანი კავშირია.

“გარკვეული ურთიერთმიმართება არსებობს ევროკავშირის შრომით კანონმდებლობას, ევროპის სოციალურ ქარტიასა და ILO-ს კონვენციებს შორის ევროკავშირის კანონმდებლობა, კერძოდ ძირითად უფლებათა ქარტია,

⁴⁷ იქვე, მუხლი 2.1 (c).

⁴⁸ იქვე, მუხლი 2.1 (d).

⁴⁹ Case 19/83, Knud Wendelboe and others v L.J. Music ApS, in liquidation, Reference for a preliminary ruling: Vestre Landsret – Denmark, Judgment of the Court of 7 February 1985. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0019>>

⁵⁰ *Bejan F.*, The European Law regarding the Impact of Merger on Employees' Rights , Romanian Journal of European Affairs, Vol. 13, N 2, 2013, p. 33.

⁵¹ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) Recommendation Concerning the Employment Relationship. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535>

ითვალისწინებს ევროპის სოციალური ქარტიისა და ILO-ს კონვენციებს, და თავის მხრივ, გავლენას ახდენს ამ ინსტრუმენტების შინაარსსა და მოთხოვნების შესრულების მონიტორინგზე. ევროკავშირის ყველა წევრი სახელმწიფო ასევე ILO-ს წევრია. ევროკავშირი მხარს უჭერს ILO-ს „ღირსეული სამუშაოს“ უზრუნველყოფის დღის წესრიგს, რომელიც დასაქმებულის უფლებების, ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობების, სოციალური დაცვის და დასაქმებასთან დაკავშირებულ თემებზე სოციალური დიალოგის გაძლიერებაზეა მიმართული.⁵² ამრიგად, ევროკავშირის კანონმდებლობა მხარს უჭერს ILO-ს სტანდარტებს, ამიტომაც დირექტივისა და მოცემული რეკომენდაციის ურთიერთკავშირში განხილვა შეგვიძლია, მართებულად მივიჩნიოთ.

რაც შეეხება საქართველოს, მეორე მხრივ, განსხვავებით 2001/23/EC დირექტივისგან, რომლის დებულებების იმპლემენტაციის ვალდებულება ქვეყანას აკისრია, ILO-ს N198-ე რეკომენდაცია შესასრულებლად სავალდებულო არ არის, თუმცა ეროვნულმა სასამართლომ, შესაძლოა, იგი გამოიყენოს ნორმის ინტერპრეტაციის მიზნებისთვის და განსაზღვრული სამართლებრივი პრინციპის დასადგენად.⁵³

ILO-ს N198-ე რეკომენდაცია განსაზღვრავს კონკრეტულ კრიტერიუმებს, რომელთა საშუალებითაც, შესაძლოა დადგინდეს შრომითი ურთიერთობის არსებობა-არ არსებობა. მათ შორის, სუბორდინაციის არსებობის ელემენტი ურთიერთობაში,⁵⁴ სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება,⁵⁵ სამუშაოს შესრულება მხოლოდ დამსაქმებლის სასარგებლოდ,⁵⁶ ანაზღაურების პერიოდულად გადახდის ვალდებულება,⁵⁷ სამუშაოს შემსრულებლის ფინანსური პასუხისმგებლობა⁵⁸ და სხვ.

გარდა ამისა, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი, რომელიც შრომითი ურთიერთობას უნდა ახასიათებდეს არის ის, თუ როგორ სრულდება სამუშაო და არა ის, რომელიმე ან ორივე მხარე როგორ აკვალიფიცირებს ურთიერთობას, ან რას არქმევს მას.⁵⁹

⁵² ამონარიდი დოკუმენტიდან “შრომის კანონმდებლობისა და დასაქმების პირობები, სოციალური ევროპის გზამკვლევი,” მე-6 გამოცემა, ევროკომისია, დასაქმების, სოციალურ საკითხთა და ჩართულობის გენერალური დირექტორატი, 2014 წლის თებერვალი; რედ. ემერსონი მ., კოვბირიძე თ., ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ურთიერთობების გაღრმავება, მეორე გამოცემა, CEPS, ბრიუსელი, თბილისი, 2018, გვ. 231.

⁵³ ბაქაძე ნ., თოდრია თ., შველიძე მ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, გვ. 42.

⁵⁴ ILO-ს N198-ე რეკომენდაცია, მუხლი 12.

⁵⁵ იქვე, მუხლი 13 (ა).

⁵⁶ იქვე, მუხლი 13 (ა).

⁵⁷ იქვე, მუხლი 13 (ბ).

⁵⁸ იქვე, მუხლი 13 (ბ).

⁵⁹ ბაქაძე ნ., თოდრია თ., შველიძე მ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, გვ. 43.

ევროპაში არსებული მიდგომის მიხედვით, სასამართლო დავის დროს არ იწყებს მსჯელობას მხარეთა მიერ ხელშეკრულებისათვის მინიჭებული სახელწოდებით. ამის ნაცვლად, მნიშვნელობა ენიჭება, თუ ფაქტობრივად როგორ მოქმედებს ხელშეკრულება.⁶⁰

საწარმოთა ან ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების დროს მოქმედი დებულებები, როგორც უკვე აღვნიშნე, ვრცელდება დასაქმებულებზე, რომლებიც იმყოფებიან შრომით ურთიერთობაში თავიანთ დამსაქმებლებთან. იმ პირობებში, როდესაც ღირეფტივა არ მიგვითითებს, თუ რა კატეგორიის ურთიერთობები უნდა მივიჩნიოთ ასეთად, სასურველია, გამოყენებულ იქნას სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები, კერძოდ, კი ILO-ს N198-ე რეკომენდაციის მიდგომები შრომითი ურთიერთობებთან დაკავშირებით, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულთა ეფექტიანი დაცვა.

ამ მოცემულობის კვალდაკვალ უნდა ვიმსჯელოთ იმაზეც, საწარმოს ან ბიზნესის გადაცემის თარიღისთვის არსებული შრომითი ხელშეკრულებიდან და შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე უფლებებსა და მოვალეობებზე პასუხისმგებლობა ვის უნდა დაეკისროს, საწარმოს გამსხვისებელს თუ მიმღებს? ღირეფტივის მე-3 მუხლი⁶¹ განსაზღვრავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებიდან და შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი გამსხვისებლის უფლებები და მოვალეობები, რომლებიც არსებობენ საწარმოს გადაცემის მომენტისათვის, საწარმოს გადაცემის საფუძველზე გადაეცემა საწარმოს მიმღებს, თუმცა ღირეფტივა ამ შემთხვევაშიც არ არის კატეგორიული და იმპერატიულ დანაწესს არ გვთავაზობს, არამედ ადგენს, რომ წევრ ქვეყნებს აქვს მოქმედების თავისუფლება, თავად დაადგინონ წარმოშობილი ვალდებულებებისთვის გამსხვისებელსა და მიმღებს შორის როგორ უნდა განაწილდეს პასუხისმგებლობა (თანაბრად თუ დამოუკიდებლად).

ამრიგად, როგორც უკვე აღვნიშნა, „დასაქმებულის“ და „შრომითი ურთიერთობის“ ცნებას თავად სახელმწიფოები განსაზღვრავენ, თუმცა, ცალსახად შეგვიძლია იმის თქმა, რომ ღირეფტივის მოქმედების სფეროში ექცევა სრულ, ნახევარ განაკვეთზე, განსაზღვრული ან დროებითი ვადით მომუშავე დასაქმებულები.⁶² ღირეფტივა არ ვრცელდება დამოუკიდებელ კონტრაქტორებზე ან სხვა პირებზე, რომლებიც ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით არ ითვლებიან „დასაქმებულად“.

⁶⁰ *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011, გვ. 99.

⁶¹ 2001/23/EC ღირეფტივა, მუხლი 3.1.

⁶² *Kristinsdóttir H.*, The Safeguarding of Employees' Rights Arising from Collective Agreements in the Event of Transfers of Undertakings - Balancing the Tension between Employees' and Employers' Interests, Lund University Faculty of Law, 2014, p. 24.

V. ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების კონტექსტში

5.1 ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებები საწარმოთა გადაცემის სამართლებრივი ინსტიტუტის შესახებ

ევროკავშირის სამართალთან დაახლოების ვალდებულება ეფექტური ჰარმონიზაციის მიზნებიდან გამომდინარე, არ გულისხმობს მხოლოდ ევროკავშირის აქტების შიდა კანონმდებლობაში ტრანსფორმაციასა თუ გადატანას, არამედ, ასევე გულისხმობს ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკის გაზიარებასაც, როგორც სამართალშეფარდებით, ასევე სამართალშემოქმედებით პროცესში.⁶³

როგორც უკვე აღინიშნა, 2001/23/EC დირექტივა გამოიყენება ნებისმიერი საჯარო ან კერძო საწარმოთათვის, მიუხედავად იმისა, მათი მიზანი არის თუ არა მოგების მიღება. განმსაზღვრელი ელემენტი არის კანონით დადგენილი სამართლებრივი ფორმით ეკონომიკური და სამენარმეო საქმიანობის განხორციელება. თუმცა, დირექტივა არ ვითარდება „საწარმოს“, „ბიზნესის“ ან „საწარმოს ნაწილის“ სრულ და ამომწურავ განმარტებას. მეორე მხრივ, ემს-ის პრეცედენტული გადაწყვეტილებებით ჩამოყალიბდა როგორც აღნიშნული ტერმინების, ასევე საწარმოთა გადაცემის ყველა პროცესუალური ეტაპის დეტალური დახასიათება.

ევროპის ქვეყნების ეროვნულ სასამართლოებს სურდათ მიეღოთ განმარტებები მთელ რიგ საკითხებთან დაკავშირებით, მაგალითად, გამოიყენებოდა თუ არა დირექტივა როდესაც საწარმოთა გასხვისება გამოიწვია სხვადასხვა მოქმედებამ, მაგალითად, სასამართლოს გადაწყვეტილებით საწარმო გამოცხადდა გაკოტრებულად, მხარეებმა არ შეასრულეს სახელშეკრულებო ვალდებულებები და სხვ.

ემს-ის გადაწყვეტილებების ანალიზი საფუძველს გვაძლევს დავასკვნათ, რომ ემს დირექტივის განმარტებისას მიზნობრივ, ტელეოლოგიურ განმარტებას ანიჭებს უპირატესობას, რომელსაც მივყავართ იქამდე, რომ დირექტივა გამოიყენება ყველა იმ შემთხვევის დროს, როდესაც ხდება დამსაქმებლის ცვლილება „სახელშეკრულებო ურთიერთობების კონტექსტში“, თუმცა შეიძლება დადგინდეს ამ წესიდან გამონაკლისი.⁶⁴

დირექტივით ნაგულისხმევი საწარმოთა გასხვისება/გადაცემა უნდა ეხებოდეს მდგრად ეკონომიკურ დაწესებულებას, რომელიც არ არის შეზღუდული საქმიანობის

⁶³ *მაისურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშაკიძე გ.*, ევროკავშირის კერძო სამართალი - გადაწყვეტილებები და მასალები, ნაწილი I, ვერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2018, გვ.11.

⁶⁴ *Laulom S.*, The European Court of Justice in the Dialogue on Transfers of Undertakings: A Fallible Interlocutor?, Editor – *Sciara S.*, Labour Law in the Courts, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011, p. 152.

განხორციელებაში. ტერმინი „დანესებულება“ ემს-მ პირველად 1977 წელს განმარტა საქმეში Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH (შემდგომში „სიუზენის საქმე“),⁶⁵ რომელიც სხვა შემდგომ გადაწყვეტილებებშიც იქნა მხარდაჭერილი. ამ გადაწყვეტილებაში აღინიშნა, რომ ტერმინი „დანესებულება“ აღნიშნავს ადამიანებისა და მატერიალური აქტივების ორგანიზაციულ ერთობას, რომლის საფუძველზეც ხდება განსაზღვრული მიზნით ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელება. იმავე გადაწყვეტილებაში სასამართლომ დამატებით აღნიშნა ისიც, რომ დანესებულება ასევე მოიცავს სხვა ფაქტორებსაც, მათ შორის სამუშაო ძალას, სანარმოს ფუნქციონირების მეთოდებს, იმ რესურსებს, რომლებიც სანარმოსა და ბიზნესის საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო.

„სიუზენის საქმეში“ განვითარებული მიდგომა დადგენილი პრაქტიკისგან განსხვავებული იყო რომელიც პირდაპირ არ იზიარებდა გერმანული სასამართლოების მიერ უკვე მხარდაჭერილ მოსაზრებას,⁶⁶ რომ სანარმოთა გასხვისებისთვის/გადაცემისთვის აუცილებელი წინაპირობა მხოლოდ მატერიალური და არამატერიალური ქონების გადაცემა იყო. ემს-მ ეს „შეზღუდული“ განმარტება განაგრძო და დაადგინა, რომ სანარმოთა გასხვისებას ადგილი შესაძლოა ჰქონდეს მაშინაც, როდესაც სახეზეა სამუშაო ძალის გადაცემა მიმღებისთვის - ახალი მფლობელისთვის, ქონების გადაცემისგან დამოუკიდებლად.⁶⁷ ვფიქრობ, ეს მიდგომა ზუსტად შეესაბამება დირექტივის მიზანს - დაიცვას დასაქმებულთა უფლებები, რადგან სანარმოში, როგორც ეკონომიკური ორგანიზაციაში, მატერიალური ან/და არამატერიალური აქტივები ყოველთვის უმთავრეს ფაქტორს არ წარმოადგენს. სხვაგვარი გაგებით, დირექტივით გათვალისწინებული დაცვის მექანიზმები მიუწვდომელი იქნებოდა მთელი რიგი ეკონომიკური სფეროებისთვის, რომლებშიც ძირითად ფაქტორს სამუშაო ძალა წარმოადგენს, ხოლო მატერიალურ და არამატერიალურ აქტივებს არ გააჩნიათ გამამყვეტი მნიშვნელობა. რა თქმა უნდა, აუცილებელია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გავითვალისწინოთ ეკონომიკური საქმიანობის სპეციფიკური ბუნება. მაგალითისთვის, დასუფთავების სფეროში მოღვაწე მწარმე სუბიექტების საქმიანობა დამოკიდებულია სამუშაო ძალაზე, ადამიანურ ფაქტორზე, რომელზეც მოდის ძირითადი დატვირთვა, ხოლო მატერიალური ფაქტორი (ხელსაწყოები, მექანიზმები და სხვ.) მცირე მნიშვნელობის მატარებელია.

⁶⁵ Case C-13/95, Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bonn – Germany, Judgment of the Court of 11 March 1997. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:61995CJ0013>>

⁶⁶ იბ., Case C-392/92. Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Germany. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61992CJ0392>>

⁶⁷ Davies P., Transfers of Undertakings - Preliminary Remarks, Editor – *Sciara S.*, Labour Law in the Courts, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011, p.143.

ამრიგად, ემს-ის პრაქტიკით დადგინდა, რომ თუ საწარმოთა გადაცემამ გამოიწვია ძირითადი მატერიალური და არამატერიალური ქონების გადაცემა ან ახალმა მფლობელმა მიიღო უმეტესი მუშახელი (მათი რაოდენობისა და უნარების გათვალისწინებით) სახეზეა საწარმოთა გასხვისება/გადაცემა.

შრომითი უფლებების ეკონომიკური გაცემა, რომელიც 1970-იანი წლების ბოლოდან ევროკავშირის პოლიტიკის განვითარებას ახასიათებდა, თანდათანობით წარმოიშვა ემს-ის საქმეებშიც. სოციალურ და ეკონომიკურ პროგრესთან ერთად მნიშვნელოვანი გახდა ისიც, რომ ამ განვითარებას შრომის ნორმების დამცავი ხასიათი არ შეესუსტებინა. ემს-ი კი თავის გადაწყვეტილებებში უმეტესად ცდილობდა ამ ორ ინტერესს შორის ბალანსი დაეცვა.

ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საქმე, რომელიც ფაქტობრივად სახელმძღვანელო პრინციპებს მოიცავს საწარმოთა გასხვისების შესახებ არის *Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV* (შემდგომში „სპაიკერსის საქმე“),⁶⁸ რომელშიც სასამართლომ დაადგინა საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის კრიტერიუმები. მოცემულ საქმეზე სასამართლო განმარტავს, რომ „საწარმოთა გადაცემამდე და გადაცემის შემდეგ განხორციელებული ეკონომიკური საქმიანობის მსგავსების ხარისხი რელევანტურ ფაქტორს წარმოადგენს ეკონომიკური ობიექტის იდენტურობის შენარჩუნების დასადგენად.“ სასამართლო გვთავაზობს ე.წ. „სპაიკერსის ტესტს“, რომლითაც შეგვიძლია დავადგინოთ, შეინარჩუნა, თუ არა საწარმომ იგივეობა/იდენტურობა. „სპაიკერსის ტესტი“ 7 კრიტერიუმს მოიცავს, კერძოდ:

1. ეკონომიკური საქმიანობის სახე;
2. მატერიალური აქტივების გადაცემა;
3. არამატერიალური აქტივების ღირებულება გადაცემის თარიღისთვის;
4. თანამშრომელთა შტატის უმრავლესობის (რიცხოობრივად ან კვალიფიკაციის მიხედვით) ახალი მესაკუთრის მიერ მიღება;
5. სამომხმარებლო სეგმენტის გადაცემა;
6. გადაცემამდე და მის შემდეგ განხორციელებული ეკონომიკური აქტივობების მსგავსება;
7. ეკონომიკური აქტივობის წყვეტის არსებობის შემთხვევაში - წყვეტის ხანგრძლივობა.

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორი საბოლოო შეფასებისთვის ერთ-ერთ განმსაზღვრელ კრიტერიუმს წარმოადგენს და არ შეიძლება ჰქონდეთ დამოუკიდებელი მნიშვნელობა საწარმოთა იდენტობის განსაზღვრისთვის.⁶⁹

⁶⁸ Case 24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*. Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad - Netherlands. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0024>>

⁶⁹ *Buggy P.*, Transfer of Undertakings Law: Back to Confusion, Northern Ireland Legal Quarterly, Vol. 52, N1, 2001, p.102.

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ მიღებული პრეცედენტული გადაწყვეტილებები გვაძლევს საშუალებას დავასკვნათ, რომ საწარმო წარმოადგენს საქმიანობის ორგანიზაციულ ერთობას (მატერიალური და არამატერიალური ქონებისა და ადამინების ერთობას), რომელიც შესაძლებელს ხდის ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებას (ნივთის ან სერვისის მიწოდებას ბაზარზე). საწარმოს აღნიშნული ტიპის „გადაცემაში“ სამუშაო ძალის გადაცემა გვევლინება როგორც საწარმოთა გადაცემის შედეგი, და არა კრიტერიუმი.

შესაბამისად, „სპაიკერსის ტესტის“ მეორე ფაქტორი – „მატერიალური აქტივების გადაცემა“ შეიძლება შეიცვალოს „სამუშაო ძალის გადაყვანით“, თუ სამუშაო ძალა წარმოადგენს განმსაზღვრელ ფაქტორს საწარმოს ეკონომიკური აქტივობის განხორციელებაში. მაგალითად, თუ რესტორნის ახალი მესაკუთრე არ მოისურვებს ძველი მენეჯერის მიერ დაქირავებული შეფ-მზარეულის და მისი გუნდის გადაყვანას, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ გასხვისება არ განხორციელდა, რადგან სარესტორნო ბიზნესში შეფ-მზარეულის პერსონა გვევლინება ეკონომიკური ობიექტის იდენტობის განმსაზღვრელ ფაქტორად. თითოეულ შეფ-მზარეულს გააჩნია ორიგინალური ხელწერა, რაც განასხვავებს ამა თუ იმ კვების ობიექტს ერთმანეთისგან. შეფ-მზარეულის და მისი გუნდის წევრების დათხოვნა მიუთითებს საწარმოს იდენტობის ძირეულ ცვლილებაზე, გადაცემამდე და მის შემდეგ განხორციელებული ეკონომიკური აქტივობების შესაძლო განსხვავებებზე, რაც შედეგად იწვევს „სპაიკერსის ტესტით“ რეგლამენტირებული კრიტერიუმების კუმულატიურად შესრულების შეუძლებლობას.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საწარმოს ერთი ტიპის შემთხვევაში, სადაც მატერიალურ და არამატერიალურ აქტივებს ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებაში გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება, იდენტობის შენარჩუნების განსასაზღვრად მნიშვნელოვან დატვირთვას ატარებს აღნიშნული აქტივების გადაცემის საკითხი. კერძოდ, ის, თუ ვინ იყო მატერიალური და არამატერიალური აქტივების მესაკუთრე, მოხდა თუ არა მათი სრული ან ნაწილობრივი გადაცემა და სურს თუ არა ახალ მფლობელს ამ აქტივების მიღება.

სასამართლოს მიერ გაკეთებული აღნიშნული დათქმა, არის ნათელი მაგალითი იმისა, რომ 77/187/EC დირექტივა და შემდგომში უკვე განახლებული 2001/23/EC დირექტივა, წარმოადგენს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის გარანტორს, გამორიცხავს რა ყველანაირ გამონაკლისს საწარმოთა იდენტობის შენარჩუნების დადგენისა თუ საწარმოთა გადაცემის განმსაზღვრელ ფაქტორებში.

თუ ხორციელდება მატერიალური და არამატერიალური აქტივების გადაცემა, რომლებიც წარმოადგენენ საწარმოს ეკონომიკური საქმიანობის მთავარ წარმმართველ საშუალებას, მიუხედავად მათი მესაკუთრისა, ჩაითვლება აქტივების

გადაცემად ღირეფტივის მიზნებიდან გამომდინარე, ანუ, საწარმოთა იდენტობის, საწარმოთა გადაცემის განმსაზღვრელ სრულფასოვან კრიტერიუმად.

ემს-ის თითქმის ყველა გადანყვეტილებაში, რომელიც საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა უფლებების შესახებ არის მიღებული, კიდევ ერთხელ და მკაფიოდ არის აღნიშნული, რომ საწარმოთა გადაცემის შემთხვევის დასადგენად, სახეზე უნდა იყოს არა მხოლოდ „კანონიერი გადაცემა“, არამედ ისიც, რომ გადაცემული საწარმო უნდა წარმოადგენდეს ეკონომიკური გაერთიანებას/დანესებულებას - რესურსების ორგანიზებულ ერთობას, რომელიც ემსახურება ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებას და შექმნილია ამ მიზნისთვის. მნიშვნელოვანია, ასევე ისიც, რომ საწარმოს გადაცემის შემდეგ ამ ეკონომიკურმა ორგანიზაციულმა ერთობამ შეინარჩუნოს იდენტურობა, იგივეობა.

ძალიან საინტერესო პრაქტიკა განავითარა ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ საქმეში - Danish Association of Supervisory Staff v Daddy's Dance Hall A/S (შემდგომში - „DDH-ის საქმე“),⁷⁰ სადაც სასამართლომ საწარმოთა გადაცემის ფაქტის არსებობა დაადგინა. საქმის გარემოებების მიხედვით, რესტორნის მეპატრონესა და მოიჯარე IC-ის შორის გაფორმებული საიჯარო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გავიდა, მეპატრონემ კი ახალი იჯარის ხელშეკრულება დადო DDH-თან. ემს-მ დაადგინა, რომ ღირეფტივის ძალით IC-ისთან - როგორც თავდაპირველ მოიჯარესთან დასაქმებულები, უნდა გადაყოლილიყვნენ ახალ მოიჯარეს - DDH-ს, მიუხედავად იმისა, რომ მოიჯარეებს ერთმანეთთან არანაირი სამართლებრივი ურთიერთობა არ ჰქონიათ. ასევე, საინტერესოა საქმე - Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen (შემდგომში „ტემკოს საქმე“),⁷¹ სადაც სასამართლომ განმარტა, რომ საწარმოს გადაცემის განსაზღვრისათვის საწარმოს გამსხვისებელსა და მიმღებს შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობების არსებობა, არ არის აუცილებელი პირობა მომსახურების განწევის ხელშეკრულების შემთხვევებში, რადგან ღირეფტივა გამოიყენება მაშინაც, როცა „მხარეებს შორის არ არსებობს სახელშეკრულებო ურთიერთობები“. კიდევ ერთ საქმეში - Jouini v Princess Personal Service GmbH (PPS) (შემდგომში „ჯუინის საქმე“)⁷² ემს-მ განმარტა, რომ საწარმოს გადაცემას ადგილი შეიძლება ჰქონდეს მაშინაც, თუ საწარმოს გამსხვისებელსა და მიმღებს შორის არსებობს ზეპირი შეთანხმება.

⁷⁰ Case 324/86, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S. Reference for a preliminary ruling: Højesteret - Denmark. Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 February 1988. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0324>>

⁷¹ Case C-51/00, Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others. Reference for a preliminary ruling: Cour du travail de Bruxelles - Belgium. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 24 January 2002. <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-51/00>>

⁷² Case C-458/05, Mohamed Jouini and Others v Princess Personal Service GmbH (PPS). Reference for a preliminary ruling: Oberster Gerichtshof - Austria. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 13 September 2007. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/ALL/?uri=CELEX:62005CJ0458>>

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადანაცვებების შესწავლისა და ანალიზის საფუძველზე, ფაქტობრივად, გამოიყოფა ორი ძირითადი მიდგომა, რომელსაც 2001/23/EC დირექტივა გვთავაზობს - „მაღალი დონის დაცვა“ (The “Higher Level of Protection“ Approach) და „დაბალი დონის დაცვა“ (The “Lower Level of Protection“ Approach):⁷³

„მაღალი დონის დაცვის“ მიდგომა, გულისხმობს:

ა) დირექტივით უზრუნველყოფილი დაცვის უფლება არის საჯარო პოლიტიკის ნაწილი და შრომითი ურთიერთობების მონაწილეთა სურვილისგან დამოუკიდებელია. დირექტივის დებულებები შესასრულებლად სავალდებულოა;

ბ) შრომითი ურთიერთობებთან დაკავშირებული უფლებების გადაცემა წარმოადგენს საწარმოთა გასხვისების პროცესის ავტომატურ შედეგს და დამატებით შეთანხმებებს არ საჭიროებს;

გ) უკვე გადაცემულ დასაქმებულებს ან მათ წარმომადგენლებს არ აქვთ უფლება უარი თქვან იმ უფლებებზე, რომლებსაც დირექტივა მათ ანიჭებს ან შეცვალონ ისინი;

დ) გადაცემული დასაქმებულები დაცულნი არიან მათი სამუშაო პირობების ცვლილებებისგან, რომელიც მხოლოდ საწარმოს გასხვისების გამო განხორციელდა.

„დაბალი დონის დაცვის“ მიდგომა, გულისხმობს:

ა) გადაცემული თანამშრომლების სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, მიმღების შეუძლია განახორციელოს აუცილებელი ცვლილებები, რათა მართოს საწარმო;

ბ) როდესაც საწარმოს მიმღები გადაცემული თანამშრომლების სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით ახდენს ამ პირობების მოდიფიცირებას, მას არ აქვს ვალდებულება აღნიშნულ დასაქმებულებს მისცეს კომპენსაცია, იმ შემთხვევებისთვის, თუ ისინი გადანაცვებულნი აღნიშნულის შემდეგ ხელშეკრულების ცვლილებას.

ამრიგად, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადანაცვებები საწარმოებისა და ბიზნესების სრულ ან ნაწილობრივ გასხვისებასთან დაკავშირებით საკმაოდ მრავალფეროვანია. ცხადია, დირექტივა, რომელიც უმთავრეს დოკუმენტს წარმოადგენს ამ საკითხების დასარეგულირებლად ამომწურავი ვერ იქნება, საჭიროა დებულებების განმარტება, დაზუსტება, ამის საუკეთესო გზა კი სასამართლოს მიერ ნორმათა ინტერპრეტირება და შეფასებაა. საქართველოსაც მოუწევს ამ პრაქტიკის გაზიარება და განმარტებული ნორმებით ხელმძღვანელობა საწარმოთა გასხვისების პროცესში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით. „ქართული კანონმდებლობის ევროპული განზომილების მატების პარალელურად აუცილებლად უნდა იმატოს სასამართლო პრაქტიკაში ევროპული პრაქტიკის და დოქტრინის

⁷³ Rainone S., Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive, The Author(s), Lab. L. J. Vol. 9(3) 299–325, 2018, pp. 319-320.

გამოყენების სიხშირემ.⁷⁴ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ევროპული სტანდარტების შენარჩუნება, მათ შორის, ემს-ის პრაქტიკის გამოყენების პროცესში.

VI. დასაქმებულთა უფლებები საწარმოთა გასხვისების დროს

6.1 დასაქმებულთა უფლება ინფორმირებასა და კონსულტირებაზე

შრომით ურთიერთობებში ინტერესთა ბალანსის მიღწევას და დასაქმებულთა დაცვას ართულებს ის გარემოებაც, რომ დასაქმებულები სათანადოდ ინფორმირებულნი არ არიან საკუთარი შრომითი უფლებებისა და მათი დაცვის მექანიზმების შესახებ. დირექტივის მეორე და მესამე თავები სრულად ეძღვნება დასაქმებულთათვის გარანტიების უზრუნველყოფას, მათ შორისაა, ინფორმირებისა და კონსულტირების ვალდებულებები.

საწარმოს გამსხვისებელმა ახალი დამსაქმებლს უნდა მიაწოდოს ყველა იმ უფლებისა და ვალდებულების შესახებ ინფორმაცია, რაც გადაეცემა მიმღებს. თუ ასეთი შეტყობინება არ განხორციელდა, აღნიშნული გავლენას არ იქონიებს ნებისმიერი დასაქმებულის უფლებაზე საწარმოს გამსხვისებლისა თუ მიმღების წინააღმდეგ და არ შეაფერხებს უფლებებისა და ვალდებულებების გადაცემას.⁷⁵

საწარმოს გამსხვისებელსა და მიმღებს აქვთ ვალდებულება დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდონ ინფორმაცია შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:

- გასხვისების ზუსტი ან სავარაუდო თარიღი;
- გასხვისების მიზეზ(ებ)ი;
- სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები დასაქმებულებისთვის;
- ნებისმიერი ღონისძიებები, რაც დასაქმებულებს ეხება/შეეხება.⁷⁶

ასევე, იმ შემთხვევაში, თუ არ არის შექმნილი დასაქმებულთა წარმომადგენლობა, ინფორმაცია ყველა დასაქმებულისთვის უნდა იყოს ხელმისაწვდომი.⁷⁷ ეს დანაწესი მნიშვნელოვანია ყველა იმ შემთხვევისთვის, როდესაც დასაქმებულებს არ ჰყავთ წარმომადგენელი, ამ დროს კი გამსხვისებელი და მიმღები შებოჭილნი არიან მინიმუმ წინასწარი ინფორმირების ვალდებულებით და შესაძლებელია კონსულტირების ვალდებულება გამოირიცხოს.

⁷⁴ Zahorka H., European Fundamental Standards – A Challenge for Georgian Lawyers from the View of the European Union, სამართალი და მსოფლიო, #3, დანი, 2015, p. 7.

⁷⁵ 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 3.2.

⁷⁶ იქვე, მუხლი 7.1.

⁷⁷ იქვე, მუხლი 7.6.

ღირექტივის მიხედვით საწარმოს გადაცემასთან დაკავშირებით ინფორმირების ვალდებულება უნდა განხორციელდეს გონივრულ ვადაში. საინტერესოა განვსაზღვროთ, თუ რა მოიაზრება „გონივრულ ვადაში“. საგულისხმოა, რომ ღირექტივა „გონივრული ვადის“ ზუსტ დეფინიციას არ გვთავაზობს, თუმცა ნორმის განმარტების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ასეთი ინფორმირების ვალდებულება არსებობს სანამ საწარმოს გადაცემა განხორციელდება და ეს პროცესი უშუალოდ მოახდენს ზეგავლენას დასაქმებულების სამუშაო პირობებზე.⁷⁸ იგივე წესი მოქმედებს, როცა საკითხი დასაქმებულთა წარმომადგენლობას ეხება, როდესაც გამსხვისებელი და მიმღები აპირებენ განსაზღვრული ღონისძიებების გატარებას დასაქმებულებთან დაკავშირებით, კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლობასთან ამ ზომებზე შეთანხმების მისაღწევად გონივრულ ვადაში უნდა გაიმართოს.⁷⁹

ამრიგად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ისევე, როგორც გამსხვისებელს, ასევე, მიმღებს აქვთ ინფორმაციის მიწოდებასთან დაკავშირებით გარკვეული ვალდებულებები. კერძოდ, გამსხვისებელმა დასაქმებულთა წარმომადგენლობას გონივრულ ვადაში - გასხვისებამდე უნდა მიანოდოს ინფორმაცია, ხოლო მიმღებმა დასაქმებულთა წარმომადგენლობას, ასევე გონივრულ ვადაში უნდა მიანოდოს ინფორმაცია, თუმცა აუცილებლად მანამდე, სანამ საწარმოს გასხვისება დასაქმებულთა შრომის პირობებსა და დასაქმებაზე უშუალოდ არ მოახდენს გავლენას.

6.2 საწარმოთა გასხვისების დროს შრომითი ხელშეკრულების პირობების ცვლილება

ერთ-ერთი ყველაზე განხილვადი და მნიშვნელოვანი საკითხია საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა შრომით ხელშეკრულებებში ცვლილებების განხორციელების უფლება აქვს თუ არა მიმღებს, ყველა შემთხვევაში ხდება თუ არა დასაქმებულთა შრომითი პირობების შენარჩუნება და შეიძლება თუ არა დადგინდეს განსხვავებული მონწესრიგება.

2001/23/EC ღირექტივა ადგენს გამსხვისებლის უფლებებისა და ვალდებულებების ახალი მფლობელისთვის ავტომატურად გადაცემის ფუნდამენტურ პრინციპს, რომელიც გამომდინარეობდა შრომითი ხელშეკრულებიდან ან შრომითი ურთიერთობიდან საწარმოს გადაცემის დროისთვის.⁸⁰ საწარმოს გასხვისების შემდეგ ქვეყნებს თავად აქვთ უფლება განსაზღვრონ როგორ გადანაწილდება პასუხისმგებლობა გამსხვისებელსა და მიმღებს შორის - ისინი ცალ-ცალკე თუ

⁷⁸ Colucci M., Legal Regulation of Disclosure of Information to Employees or Prospective Employees in the European Union and in Italy, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2001, p. 3.

⁷⁹ 2001/23/EC ღირექტივა, მუხლი 7.2.

⁸⁰ იქვე, მუხლი 3.1.

ერთობლივად იქნებიან პასუხისმგებლები შრომითი ურთიერთობებიდან ან შრომითი ხელშეკრულებებიდან გამომდინარე ვალდებულებებთან დაკავშირებით. ეს დანაწესი ქვეყნებს მოქმედების თავისუფლებას ანიჭებს, თუმცა ცალსახად მიუთითებს ისევ და ისევ დასაქმებულების დაცვის მიზანს.

რაც შეეხება კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, მიმღებმა, როგორც ახალმა დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს კოლექტიური ხელშეკრულებებით განსაზღვრული პირობების დაცვა.⁸¹ აქ იგულისხმება კოლექტიური ხელშეკრულებები, რომლებიც დასაქმებულებთან და მათ წარმომადგენლებთან შეთანხმებული იყო ვადის გასვლამდე ან ვადის შეწყვეტამდე, ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულებების ძალაში შესვლამდე. საინტერესოა ისიც, რომ ქვეყნებს ამ შემთხვევაშიც უფლება აქვთ თავად განსაზღვრონ ასეთი პირობების შესრულება შეიზღუდება თუ არა, მაგრამ ეს ვადა არ უნდა იყოს ერთ წელზე ნაკლები.

არსებითაა აღვნიშნოთ, რომ მოცემული მონესრიგება არ ვრცელდება შემზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, ხანდაზმული ან მარჩენალდაკარგული დასაქმებულების უფლებებზე იმ სარგებელთან დაკავშირებით, რაც განსაზღვრულია კომპანიის თუ კომპანიათაშორისი დამატებითი საპენსიო სქემების ფარგლებში, რასაც არ მოიცავს სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სქემები. თუ ამგვარ უზრუნველყოფას ადგილი არ ექნება, ქვეყანამ უნდა მიიღოს შესაბამისი ზომები, იმ შემთხვევებში, თუ ამ კატეგორიის პირთათვის სოციალური პაკეტის შეთავაზება არ მოხდება, რათა დაიცვას ასეთი დასაქმებულების ინტერესები. დაცულ უნდა იქნას იმ პირთა უფლებებიც, რომლებიც საწარმოს გასხვისების დროისთვის აღარ მუშაობენ საწარმოში და რომლებსაც აქვთ უფლება, მიიღონ შემწეობები ხანდაზმულობის და მარჩენალდაკარგულობის გამო ჩამოთვლილი სქემების ფარგლებში.⁸² აქვე, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეყნებს აქვთ უფლება დირექტივით გათვალისწინებული ეს შემთხვევა სხვაგვარად მოაწესრიგონ.

საწარმოთა და ბიზნესების მფლობელებს შესაძლოა, სურდეთ თავიანთი ბიზნეს საქმიანობის გაუმჯობესება, „განახლება“, ფუნქციების ან/და მომსახურების გაყოფა, ხშირად ეს დაკავშირებულია გადასახადების გადახდასთანაც, რასაც საბოლოოდ მოჰყვება ცვლილებები საწარმოში - საბოლოოდ, კი საწარმო შესაძლოა, გასხვისდეს. საწარმოთა გასხვისება შეიძლება განხორციელდეს გაკოტრების პროცედურების დროსაც, რა გზასაც ბიზნესის შენარჩუნების მიზნით შეიძლება მიმართოს გადახდისუუნარო კომპანიამ. დირექტივის მონესრიგების სფეროში ეს საკითხიც ექვევა,

⁸¹ იქვე, მუხლი 3.3.

⁸² *O'leary S.*, *Employment Law at the European Court of Justice Judicial Structures, Policies and Processes - Employment Protection: Struggling with Acquired Rights*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2002, p.242.; ასევე, იხ. 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 3.4 (a) და მუხლი 3.4 (b).

რომელსაც მოკლედ მიმოვიხილავ, თუმცა სამაგისტრო ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე ამ საკითხს დეტალურად არ შევხები.

როდესაც გამსხვისებელი ანარმობებს გაკოტრების პროცესს ან იმყოფება რეაბილიტაციის მდგომარეობაში და ხდება გამსხვისებლის ქონების ლიკვიდაცია, ბუნებრივია, ეს პროცესი ხორციელდება უფლებამოსილი საჯარო უწყების ზედამხედველობის ქვეშ, სწორედ ამ პროცესში მყოფ საანარმოზე საანარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისებისას არ გავრცელდება უკვე განხილული დირექტივის მე-3 მუხლი.⁸³ თუ გაკოტრების საქმისწარმოების პროცესში, რომელიც მიმდინარეობს გამსხვისებლის მიმართ და შესაბამისი საჯარო უწყება ზედამხედველობს მას, ვალდებულებები მაინც გავრცელდა, ქვეყანას შეუძლია უზრუნველყოს, რომ (1) გამსხვისებლის ვალი, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებებიდან ან შრომითი ურთიერთობებიდან და გადახდილ უნდა იქნეს მანამ, სანამ გასხვისდება საანარმო ან დაიწყება გაკოტრების საქმისწარმოების პროცესი, არ გადაეცეს მიმღებს. ასევე, უზრუნველყოს, რომ გამსხვისებელი, მიმღები ან პირი/პირები, რომლებიც ახორციელებენ გამსხვისებლის ფუნქციებს და დასაქმებულთა წარმომადგენლები შეთანხმდნენ ცვლილებებზე დასაქმებულთა შრომით პირობებთან დაკავშირებით, რომ შენარჩუნდეს დასაქმების შესაძლებლობები საანარმოს/ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გადარჩენით.⁸⁴

დირექტივის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიზანი არის ის, რომ უზრუნველყოს შრომითი პირობების გაგრძელება მიმღების საანარმოში ისე, როგორც იყო ადრე, გამსხვისებლის დროს. ამას დიდი მნიშვნელობა იმიტომ აქვს, რომ ამ გზით დასაქმებულები არ კარგავენ იმ პირობებით სარგებლობის უნარს, რომლებიც მათ შრომითი ხელშეკრულებებით იყო გარანტირებული მანამ, სანამ საანარმო გასხვისდებოდა.

ასევე, თუ საანარმო, ბიზნესი ან მათი ნაწილები ინარჩუნებს ავტონომიას, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ფუნქციები და სტატუსიც უნდა შენარჩუნდეს იმავე პირობებით, რომელიც არსებობდა გასხვისებამდე, თუ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დაფუძნებისთვის აუცილებელი პირობები შესრულებულია. თუ ავტონომია საანარმომ ან ბიზნესმა ვერ შეინარჩუნა, ქვეყნებმა აუცილებლად უნდა უზრუნველყონ, რომ დასაქმებულები სრულად ჩაერთონ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ხელახალი შექმნის პროცესში.

ამრიგად, ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები, რომლებიც მოქმედებდა საანარმოს გადაცემის დროისთვის და გაფორმებული იყო საანარმოს გამსხვისებელსა და დასაქმებულებს/დასაქმებულთა წარმომადგენლობას შორის, გადაეცემა საანარმოს

⁸³ იქვე, მუხლი 5.1.

⁸⁴ 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 5.2 (a) და მუხლი 5.2 (b).

ახალ მფლობელს - მიმღებს, რომელსაც წარმოეშობა ვალდებულება დაიცვას დასაქმებულთა შრომის პირობები. აგრეთვე, თუ საწარმოს გადაცემა იწვევს სამუშაო პირობების არსებით ცვლილებებს დასაქმებულის საზიანოდ და ეს უკანასკნელი აღნიშნულზე პასუხად ცალმხრივად წყვეტს შრომით ურთიერთობას, მიმღები, ამის მიუხედავად, რჩება ხელშეკრულების შეწყვეტაზე პასუხისმგებლად და დასაქმებულს ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით უფლება აქვს მოითხოვოს კომპენსაცია.

6.3 სამსახურიდან გათავისუფლება და შტატების შემცირება

შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულებაა, სათანადო საფუძვლის გარეშე არ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა.⁸⁵ შრომითი მობილობა არის უმთავრესი პირობა მზარდი ეკონომიკის განვითარებისთვის, მაგრამ არსებობს წონადი სოციალური არგუმენტები დასაქმებულთა დაცვის სასარგებლოდ შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის დროს.⁸⁶ დასაქმებულთა გათავისუფლება შრომის უფლების - როგორც სოციალური უფლების რეალიზებას უშლის ხელს, რადგან ამ შემთხვევაში პირს აღარ აქვს შესაძლებლობა მიიღოს ეკონომიკური სარგებელი, გარდა ამისა, “ყოველ ასეთ სიტუაციაში ხდება დასაქმებულის უფლებების უმართებულო შეზღუდვა და, ვინაიდან ირღვევა ინტერესთა გონივრული ბალანსი, დასაქმებულს უწევს გადამეტებულ და არასამართლიან კომპრომისზე წასვლა.”⁸⁷

საწარმოთა სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება - როგორც ფაქტი, არ წარმოადგენს დასაქმებულთა დათხოვნის საფუძველს არც გამსხვისებლის და არც მიმღების მხრიდან. საწარმოთა გადაცემის დროს არსებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული თანამშრომლების დათხოვნა შეუძლებელია მხოლოდ იმ ფაქტის საფუძველზე, რომ საწარმოს გასხვისება განხორციელდა, რადგან ასეთი ქმედება ლახავს დირექტივის პრინციპებს, დირექტივის მე-3 მუხლით რეგლამენტირებულ დებულებებს, რომ „შრომითი ხელშეკრულებიდან და შრომითი ურთიერთობიდან წარმომდგარი საწარმოს გამსხვისებლის უფლებები და მოვალეობები, რომლებიც არსებობენ საწარმოს გადაცემის მომენტისათვის, საწარმოს გადაცემის საფუძველზე გადაეცემა საწარმოს მიმღებს.“ რაც, პირველ რიგში, გულისხმობს შრომითი

⁸⁵ ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შევლიძე მ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, გვ. 225.

⁸⁶ Herz E., The Protection of Employees on the Termination of Contracts of Employment, International Labour Review, 69, 1954, p.295.

⁸⁷ კასრაძე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, რედ. კორკელია კ., ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო სტატიათა კრებული, GIZ, თბილისი, 2011, გვ.105.

ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ვალდებულებას ხელშეკრულებაში მითითებული ვადების დაცვით. რასაკვირველია, აღნიშნული ნორმის დაცვის საჭიროება დღის წესრიგში დგება, მხოლოდ და მხოლოდ მას შემდეგ, რაც დადგინდება საწარმოთა გადაცემის ფაქტი, რომლის დადგენის კრიტერიუმები უკვე მიმოვიხილეთ.

ერთადერთი გამონაკლისი ამ წესიდან არის დასაქმებულთა დათხოვნა ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული მიზნებიდან გამომდინარე, რაც თავისთავად იწვევს ცვლილებებს სამუშაო ძალაში. იმ პირობით, რომ აღნიშნული მიზნები საწარმოთა გადაცემის ფაქტისგან დამოუკიდებლად წარმოშობენ დათხოვნის საფუძველს და საწარმოს ფუნქციონირებისათვის მისაღებ აუცილებელ ზომას წარმოადგენს. ასეთი შემთხვევებისთვის ქვეყნებს შეუძლიათ უზრუნველყონ, რომ გათავისუფლება არ იქნას გამოყენებული დასაქმებულთა სპეციფიკური კატეგორიების მიმართ.⁸⁸ თუ შრომითი ურთიერთობები ან შრომითი ხელშეკრულებები წყდება იმიტომ, რომ გასხვისება იწვევს არსებით ცვლილებებს სამუშაო პირობებში და დასაქმებულთა მდგომარეობა უარესდება, დამსაქმებელი უნდა იქნეს მიჩნეული შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულებების მოშლისას პასუხისმგებელ პირად.⁸⁹ მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ, თუ რა იგულისხმება ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ და ორგანიზაციულ ცვლილებებში (ე.ქ ETO Reasons), რადგან სწორედ ამ ცვლილებების განხორციელება არის დასაქმებულთა დათხოვნის ლეგიტიმური საფუძველი.

აღნიშნული ტერმინოლოგია არც ქართველი კანონმდებლისთვისაა უცხო და შრომის კოდექსის 37(1) „ა“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ამ გარემოებების არსებობისას ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.⁹⁰

არც ევროპული დირექტივა და არც საქართველოს შრომის კოდექსი არ გვთავაზობს ზუსტ განმარტებას თუ რა სახის ცვლილებები მიიჩნევა ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებად, თუმცა აღნიშნულის განმარტებისთვის მეტად სასარგებლო შეიძლება იყოს ქართული სასამართლო პრაქტიკა.

ორგანიზაციული, ეკონომიკური საფუძველებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით საქართველოს სასამართლოების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას თუ გადავხედავთ, დავინახავთ, რომ ეს გარემოებები უმეტეს შემთხვევებში ასოცირდება რეორგანიზაციის პროცესთან.⁹¹ ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს ის, რომ რეორგანიზაცია

⁸⁸ 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 4.1.

⁸⁹ *Whitelaw R. J.*, Duties to Employees Affected by a Transfer of the Enterprise: United States, Europe and Japan, *Comp. Lab. L.J.*,9, 1988, p. 573., ასევე, იხ. 2001/23/EC დირექტივა, მუხლი 4.2.

⁹⁰ შრომის კოდექსი მუხლი 37(1) „ა“ ქვეპუნქტი.

⁹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 13 იანვრის განჩინება საქმეზე №ას-905-863-2013.

გულისხმობს ორგანიზაციულ ცვლილებებს, მაგრამ შრომის კოდექსის აღნიშნული დანაწესი „ორგანიზაციული ცვლილებების გარდა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად განიხილავს ნებისმიერ სხვა ეკონომიკურ გარემოებას ან ტექნოლოგიურ ცვლილებას.⁹² სამუშაო ძალის შემცირება სასამართლო გადაწყვეტილებებში შტატების შემცირებად არის მოხსენებული. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში სააპელაციო სასამართლო განმარტავს: „რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული.“⁹³

ერთ-ერთ უახლეს გადაწყვეტილებაში⁹⁴ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა რეორგანიზაციის არსი, რომელიც სასამართლოს აქამდე დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისია - „რეორგანიზაცია სანარმო/დანესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტილ დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება.“ ასევე, საინტერესოა უზენაესი სასამართლოს კიდევ ერთი ახალი გადაწყვეტილება საქმეზე, სადაც აღნიშნულია, რომ „რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიღუბეების გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.“⁹⁵

მნიშვნელოვანია ისიც განისაზღვროს, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები კუმულატიურად უნდა არსებობდეს, თუ ერთ-ერთის არსებობა საკმარისია სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დასასაბუთებლად. აღნიშნულ კითხვაზე უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ

⁹² *შველიძე გ.*, მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის დირექტივის მიხედვით“, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, შერიდიანი, თბილისი, 2014, გვ.4.

⁹³ საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/4238-13. <<http://library.court.ge/judgements/67212014-07-19.pdf>> ასევე, იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 10 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-18-18-2014.

⁹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 12 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-181-2019.

⁹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 26 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ას-1611-2018., შდრ. იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 9 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1444-1364-2017.

დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად კუმულაციურად უნდა არსებობდეს ხსენებული ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობები, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შედეგობრივად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას.⁹⁶ დირექტივის შემთხვევაშიც ამ მოცემულობის ერთობლივად არსებობა არის არსებითი.

ეკონომიკური გარემოებების არსებობისას ან საწარმოს რეორგანიზაციის დროს მოწმდება 3 ფაქტორი, კერძოდ, რეორგანიზაციის თუ ეკონომიკური გარემოებების საჭიროების მიზეზი (მაგ. შტატების სიჭარბე), საჭიროების შედეგი და ამ შედეგის ადრესატთა კატეგორიები.⁹⁷ სასამართლომ სხვადასხვა გადანაცვლებებში იმაზეც იმსჯელა, თუ ვინ უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადანაცვლებები და აღნიშნა, რომ „შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება.“⁹⁸

ამრიგად, ე.წ. „ETO reasons“-თან დაკავშირებით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ, ერთი მხრივ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების დასაბუთებლად სახეზე უნდა იყოს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და, მეორე მხრივ, აღნიშნულს უნდა მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ამ მიზეზების განმარტებისთვის საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებები მეტად გამოსადეგი და გამოსაყენებელია, რომელიც არსებიდან იზიარებს ევროპულ შრომის სამართალში ამ მიმართულებით ჩამოყალიბებულ მიდგომებს. ასევე, მხოლოდ და მხოლოდ საწარმოთა გადაცემის ფაქტი არ შეიძლება გახდეს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი. გარდა ამისა, თუ გამსხვილებელი სამუშაო ძალას შეამცირებს/გათავისუფლებს თანამშრომლებს საწარმოს გასხვისებამდე, მას მოუწევს შტატების შემცირების გამო კომპენსაციის გადახდა უკანონო გათავისუფლებისთვის.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ხშირად სახეზეა სამუშაო ძალის არა მთლიანი, არამედ ნაწილის დათხოვნა, ეს ხდება ძირითადად მაშინ, როცა ახალ მფლობელს - მიმღებს სურს სამუშაო ძალის ნაწილი შეინარჩუნოს, ან რეორგანიზაციის განხორციელების შემთხვევაში მას შეეძლება ახალი ბიზნესი მართოს მომგებიანად, თუმცა ნაკლები სამუშაო ძალის გამოყენებით ან შემსყიდველს სურდეს გააკეთოს დანაზოგი, რადგან მიიჩნის, რომ შტატების შემცირებით შესაძლებელი იქნება

⁹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-414-391-2014.
⁹⁷ ბაქაძე ნ., თოდრა თ., შევლიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, გვ. 227-228.
⁹⁸ იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინება საქმეზე №ას-665-636-2016., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 22 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ას-1329-2018., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 10 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1109-2017.

გაცილებით ეფექტურად ნაკლები დანახარჯებით სანარმოს ფუნქციონირება. დიდ ბრიტანეთში მსგავსი შემთხვევებისთვის არსებობს სამი გზა:⁹⁹ (1) გამსხვისებელს შეუძლია დაითხოვოს მთლიანი სამუშაო ძალა, მიმღებს კი შექცევა დაიქირავოს ნებისმიერი ყოფილი თანამშრომელი. (2) გამსხვისებელს შეუძლია გაათავისუფლოს მხოლოდ ის დასაქმებულები, რომლებიც ახალ მფლობელს არ დასჭირდება, ხოლო დანარჩენი ავტომატურად გადავა ახალ დამსაქმებელთან (TUPE Regulations 5) და (3) ყველა დასაქმებული შესაძლოა გადავიდეს ახალ დამსაქმებელთან და შემდეგ ამ უკანასკნელს შექცევა განახორციელოს დათხოვნა საჭიროების გათვალისწინებით.

სანარმოთა გადაცემის დროს დასაქმებულთა დათხოვნის კონტექსტში ასევე მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ - თუ დასაქმებულთა გათავისუფლება განხორციელდა გასხვისებამდე (იგულისხმება პერიოდი, რომლის შემდეგაც მალევე მოხდა გასხვისება), უნდა ჩაითვალოს თუ არა ეს უკანონო გათავისუფლებად. ამ საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა ემს-ის გადანყვეტილება საქმეზე - P. Bork International A/S v Junckers Industrier A/S. (შემდგომში „ბორკის საქმე“)¹⁰⁰. მოცემულ საქმეში P. Bork International-მა სხვა კომპანიისგან იქირავა სანარმო, გადმოიყვანა სამუშაო ძალაც - თანამშრომლები, ხოლო მაშინ როცა P. Bork International-მა შეწყვიტა ქირავნობის ხელშეკრულება და სანარმომ ფუნქციონირება - შედეგად დასაქმებულები გათავისუფლდნენ. სანარმო გასხვისდა, მოგვიანებით კვლავ დაიწყო ფუნქციონირება და უმეტესობა თანამშრომლებისა გადმოიყვანა. ამ შემთხვევაში მთავარი სამსჯელო საკითხი იყო შემდეგი: P. Bork International-ის ვალდებულებები გადაეცა თუ არა სანარმოს ახალ მფლობელს, განსაკუთრებით იმ დასაქმებულებთან დაკავშირებით, რომელთა შრომითი ხელშეკრულებებიც და შრომითი ურთიერთობებიც შეწყდა სანარმოს გადაცემამდე. ეს დასაქმებულები ითვლებოდნენ სანარმოს თანამშრომლებად სანარმოს გადაცემის დროისთვის. იმის განსაზღვრად გათავისუფლების საფუძველი არის თუ არა მხოლოდ სანარმოს გადაცემის ფაქტი, ყურადღება უნდა მიექცეს ობიექტურ გარემოებებს, განსაკუთრებით იმ ფაქტს, რომ დათხოვნა განხორციელდა სანარმოს გადაცემის თარიღამდე ძალიან „ახლოს“ და დასაქმებულთა უმრავლესობა გადაეცა მიმღებს. ამრიგად, დასაქმებულთა დათხოვნა სანარმოს გადაცემამდე მოკლე ვადაში მიჩნეული უნდა იქნას უკანონოდ.

⁹⁹ Collins H., Dismissals on Transfer of a Business, Indus. L.J. 15, 1986, p. 251.

¹⁰⁰ Case 101/87, P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S. Reference for a preliminary ruling: Højesteret – Denmark, Judgment of the Court (Third Chamber) of 15 June 1988. <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-101/87>>

VII. ევროკავშირის წევრი ცალკეული სახელმწიფოების მიღგომა საწარმოთა გასხვისების სამართლებრივი ინსტიტუტის მიმართ (გერმანია)

7.1 საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის რეგულირება გერმანულ კანონმდებლობაში

გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი იცნობს საწარმოთა გადაცემის ინსტიტუტს და დეტალურად არეგულირებს მას. საინტერესოა, გერმანიის საკანონმდებლო მონესრიგების შესწავლა და შესაბამისი დასკვნების გაკეთება.

როგორც უმრავლეს ქვეყანაში, გერმანიაშიც სამართლებრივი განხილვისა და დისკუსიის მთავარი საკითხი საწარმოთა გადაცემასთან დაკავშირებით არის ის, ნამდვილად განხორციელდა თუ არა საწარმოთა გადაცემა. ამ შემთხვევაშიც უმთავრესი

კრიტერიუმი საწარმოს ეკონომიკური დამოუკიდებლობის შენარჩუნებაა. გერმანიაში აღნიშნული საკითხის შესაფასებლად გერმანიის ფედერაციული შრომის სასამართლოსა და ევროპის მართლმსაჯულების როლი განუზომლად დიდია.

გერმანული კანონმდებლობა ღირეფტივის ნორმებს იზიარებს და საწარმოთა გადაცემის დასადგენად იმავე კრიტერიუმებს განსაზღვრავს. ღირეფტივისეულ ტერმინში - „ეკონომიკური ორგანიზაცია“ გერმანული კანონმდებელი მოიაზრებს ადამიანთა ან ქონების ერთობლიობას, რომელიც მიმართულია ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებისკენ.

საწარმოსა და ბიზნესის ნაწილიც შეიძლება მოვიაზროთ ეკონომიკურ ორგანიზაციად/დანესებულებად, თუმცა იგი უნდა იყოს ავტონომიური, უნდა იმართებოდეს, როგორც დამოუკიდებელი ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს სპეციფიკური ფუნქციების განხორციელებას მთლიანი ბიზნესისთვის. აქ იგულისხმება ნებისმიერი ტიპის ბიზნესი, განურჩევლად იმისა, საწარმოს მფლობელი უცხოელია თუ ადგილობრივი, მათ დასაქმებულებს ჰყავთ თუ არა პროფესიული კავშირები, თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ გერმანიაში საწარმოთა გადაცემის დროს მოქმედი ნორმები არ ვრცელდება წილის გასხვისების შემთხვევებზე.¹⁰¹

გერმანული კანონმდებლობით თუ საქმიანობის ძირითადი საშუალებები, რომლებიც ბიზნესის/საწარმოს ფუნქციონირებისთვის არის აუცილებელი გადაეცემა მიმღებს და საქმიანობა ისევ იგივე გზით განხორციელდება, საწარმოთა გადაცემა სახეზეა.¹⁰² თუ სახეზეა როგორც მატერიალური, ისე არამატერიალური ქონების გადაცემა და თანამშრომლების გადაყვანა, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საწარმო ინარჩუნებს იგივეობას. სხვა ყველა შემთხვევაში იმის დასადგენად, ადგილი ჰქონდა თუ არა საწარმოთა გადაცემის შემთხვევას, თითოეულ საქმესთან დაკავშირებით გარემოებები უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად, სხვადასხვა კრიტერიუმზე დაყრდნობით.

გერმანიაში დიდი ყურადღება ეთმობა საწარმო/ბიზნესი არის მომსახურების მიმწოდებელი, თუ მწარმოებელი. აღნიშნულის გამიჯვნა მნიშვნელოვანია, რადგან მომსახურების მიწოდების დროს ეკონომიკური იდენტობის შენარჩუნება მეტწილად სამუშაო ძალაზეა დამოკიდებული, განსხვავებით წარმოებისგან, როცა კომპანია მომხმარებელს სხვადასხვა პროდუქტს აწვდის. ასეთ დროს მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორი არის აღჭურვილობა, დანადგარები, სხვადასხვა ხელსაწყო და ა.შ. იმ სექტორებში, სადაც ეკონომიკური საქმიანობა არ მოითხოვს სპეციფიკურ საოპერაციო რესურსებს, სამუშაო ძალის გადაცემა, შესაძლებელია საკმარისად ჩაითვალოს საწარმოს გადაცემის დასადგენად. თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც ხელსაწყოების და დანადგარების გადაცემა შესაძლოა უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი იყოს მომსახურების სფეროშიც. გარდა ამისა, საწარმოთა გადაცემას ადგილი არ ექნება

¹⁰¹ Ius Laboris – transfer of undertakings guide, A lus laboris publication, 2009, p.103.

¹⁰² იქვე, გვ. 104.

მაშინაც, თუ საქმიანობის ფორმა და მისი განხორციელების მეთოდები შეიცვალა, მაგალითად, ფეხსაცმლის წარმოება ახლა უმეტესად მექანიკურად ხორციელდება, და სამუშაო ძალის ჩართულობა ამ პროცესში მინიმალურია.

ღირექტივის დებულებები აისახა გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 613ა პარაგრაფში (Bürgerliches Gesetzbuch), რომელიც საწარმოს გადაცემისას უფლებებსა და ვალდებულებებს აწესრიგებს და განსაზღვრავს, რომ „თუ საწარმო ან საწარმოს ნაწილი გარიგების საფუძველზე გადაეცემა სხვა მფლობელს, მაშინ ეს უკანასკნელი შემოდის გადაცემის მომენტისათვის არსებული შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე უფლებებსა და ვალდებულებებში.“¹⁰³ აღნიშნული ვრცელდება ყველა არსებულ შრომით ურთიერთობაზე, დამოუკიდებლად იმისა, როგორია დასაქმების საათების რაოდენობა (სრული/ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაო) და განსაზღვრულ თუ დროებითი ვადით არის შრომითი ხელშეკრულებები დადებული.¹⁰⁴

ასევე, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ დანაწესი ვრცელდება პირებზე, რომლებიც მიჩნეულნი არიან „დასაქმებულებად“ გერმანული კანონმდებლობით. ეს ზოგადი დანაწესია, კონკრეტულად კი გსკ-ის ნორმები გავრცელდება იმ დასაქმებულებზე, რომლებიც გადაცემის თარიღისთვის მუშაობდნენ საწარმოში, რომლებსაც ჰქონდათ მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები ან იმყოფებოდნენ დეკრეტულ შვებულებაში. ასევე, ისინი, რომლებიც არ იქნებოდნენ უკანონოდ გათავისუფლებულები, რომ არა საწარმოთა გადაცემის შემთხვევა. გსკ-ის 613ა პარაგრაფი საწარმოთა გადაცემის გამო დაცვის გარანტიებს არ სთავაზობს მმართველი ღირექტორებს (Geschäftsführer), სააქციო საზოგადოების ღირექტორთა საბჭოს წევრებს (Vorstand), დამოუკიდებელი კონტრაქტორებსა და „ფრილანსერებს“.¹⁰⁵

მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს, შეუძლია თუ არა ახალ დამსაქმებელს შეცვალოს შრომითი ხელშეკრულებები, რომლებიც უკვე გაფორმებული იყო დასაქმებულებთან. გსკ-ის 613ა პარაგრაფის პირველივე მუხლში ხაზგასმულია, რომ „თუ ეს უფლებები და ვალდებულებები მონესრიგებულია სატარიფო შეთანხმების დებულებებით ან საწარმოო საბჭოსა (პროფკავშირი) და დაქირავებულს შორის შეთანხმებით (Betriebsvereinbarung), მაშინ ისინი შეადგენს საწარმოს ახალ მფლობელსა და დაქირავებულს შორის შრომითი ურთიერთობების შინაარსს და არ შეიძლება შეიცვალოს დაქირავებულის საზიანოდ გადაცემის მომენტიდან ერთი წლის ვადის გასვლამდე.“¹⁰⁶ მე-2 წინადადება არ მოქმედებს, თუ უფლებები და ვალდებულებები

¹⁰³ გსკ-ის 613ა პარაგრაფი, (1)¹.

შენიშვნა: გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი მუხლების თარგმანი აღებულია წიგნიდან - კროფპოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი – სასწავლო კომენტარი, მე-13 გამამუშავებული გამოცემა, GIZ, IRZ, თბილისი, 2014 გვ. 463-464, ასევე, გვ. 450-451.

¹⁰⁴ *Gottlieb C.*, EU Directive on Transfers of Undertakings, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP, 2018, p.13.

¹⁰⁵ *Ius Laboris – Transfer of Undertakings Guide*, A lus laboris publication, 2009, p. 105.

¹⁰⁶ გსკ-ის 613ა პარაგრაფი, (1)².

საწარმოს ახალი მფლობელის დროს მოწესრიგებულია სხვა სატარიფო შეთანხმების დანაწესებით ან საწარმოო საბჭოსა და დამქირავებელს შორის სხვა შეთანხმებით.¹⁰⁷ მე-2 წინადადებაში მითითებული ვადის გასვლამდე უფლებები და ვალდებულებები შეიძლება შეიცვალოს, თუ სატარიფო შეთანხმება ან საწარმოო საბჭოსა და დამქირავებელს შორის შეთანხმება აღარ მოქმედებს, ან, თუ სხვა სატარიფო შეთანხმების ფარგლებში არსებული ორმხრივი სატარიფო ბოჭვის არარსებობისას საწარმოს ახალ მფლობელსა და დამქირავებელს შორის შეთანხმებულია ახალი სატარიფო შეთანხმების მოქმედება.¹⁰⁸

ფაქტობრივად, ვასკვნიტ, რომ ორივე - გამსხვისებელი და მიმღები პასუხისმგებლები არიან როგორც ცალ-ცალკე, ასევე ერთობლივად, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე ყველა ვალდებულებისთვის, რომელიც გამომდინარეობს გადაცემული შრომითი ურთიერთობიდან და წარმოშობილია საწარმოს გადაცემის დროისთვის. აღნიშნული ერთობლივი და დამოუკიდებელი პასუხისმგებლობები მხოლოდ იმ ვალდებულებებთან დაკავშირებით შეიძლება შეიზღუდოს, რომელიც წარმოიშვა საწარმოს გადაცემამდე, მაგრამ საწარმოს გადაცემის შემდეგ ერთი წლის გასვლამდე. გამსხვისებელს და მიმღებს არ შეუძლიათ ამ სავალდებულო პასუხისმგებლობისგან თავის არიდება გადაცემულ დასაქმებულებთან მიმართებით, მაგრამ შეუძლიათ განსხვავებული მოწესრიგება დაადგინონ ერთმანეთის მიმართ.

გსკ-ის 613ა პარაგრაფი ასევე ადგენს, რომ „თავდაპირველი დამქირავებელი საწარმოს ახალ მფლობელთან ერთად პასუხს აგებს როგორც სოლიდარული მოვალე პირველი ნაწილით გათვალისწინებული ვალდებულებებისათვის იმდენად, რამდენადაც ეს უკანასკნელები წარმოიშვა საწარმოს გადაცემამდე და რომელთა შესრულების ვადაც დადგა ამ მომენტიდან ერთი წლის ვადის გასვლამდე.“¹⁰⁹ თუ ასეთი ვალდებულებების შესრულების ვადა დადგა საწარმოს გადაცემის შემდეგ, მაშინ თავდაპირველი დამქირავებელი მაინც აგებს პასუხს მხოლოდ იმ მოცულობით, რაც შეესაბამება ვალდებულებების შეფასების პერიოდის იმ ნაწილს, რომელიც გავიდა საწარმოს გადაცემის მომენტისათვის.¹¹⁰ თუმცა ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული რეგულირება არ გავრცელდება, თუ რეორგანიზაციის შედეგად იურიდიული პირი ან სავაჭრო ამხანაგობა უქმდება.¹¹¹

ასევე, ახალ დამსაქმებელს/მიმღებს წარმოეშობა ვალდებულება დასაქმებულებს შეუნარჩუნოს ის დამატებითი სარგებელი, რომლებიც მათ ჰქონდათ წინა დამსაქმებლის დროს, მაგალითად, სადღესასწაულო სახელფასო დანამატები და სხვ. თუმცა შესაძლებელია, არსებობდა ისეთი სარგებელი, რომელიც მხოლოდ წინა

¹⁰⁷ იქვე, (1)³.

¹⁰⁸ იქვე, (1)⁴.

¹⁰⁹ იქვე, (2)¹.

¹¹⁰ გსკ-ის 613ა პარაგრაფი, (2)².

¹¹¹ იქვე, (3).

მესაკუთრის დროს შესაძლოა ჰქონოდა დასაქმებულს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, თუ საწარმოს მიმღებმა ვერ შეძლო აღნიშნულის შეთავაზება დასაქმებულებისთვის, მას მოუწევს აუნაზღაუროს დასაქმებულებს სარგებლის დაკარგვით გამოწვეული ზიანი.¹¹²

გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი მოიცავს კიდევ ერთ ნორმას, რომელიც ადგენს, რომ „თუ სამომავლო მემკვიდრეობის გზით საწარმოს გადაცემისას დამატებით გადაეცემა იჯარით გადასაცემი სასოფლო-სამეურნეო მიზნისათვის გათვალისწინებული მიწის ნაკვეთი, მაშინ საწარმოს მიმღები იჯარის ხელშეკრულებაში იკავებს მოიჯარის ადგილს, თუმცა, მეიჯარეს დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის შესახებ.¹¹³ ხოლო, თუ საწარმოს მიმღების მიერ არ იქნება უზრუნველყოფილი საიჯარო ქონების სათანადოდ მართვა, მაშინ მოიჯარე უფლებამოსილია, შეწყვიტოს საიჯარო ურთიერთობა შეწყვეტის არასტანდარტული უფლების გამოყენებით კანონისმიერი ვადის დაცვით.“¹¹⁴

რაც შეეხება კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, გერმანული კანონმდებლობით, მიმღები ვალდებულია, გააგრძელოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შესრულება. ეს ეხება ნებისმიერი ტიპის კოლექტიურ ხელშეკრულებას, მათ შორის, გაფორმებულს პროფესიულ კავშირებთან. დასაქმებულებისთვის უნდა იყოს უზრუნველყოფილი იგივე პირობების შეთავაზება აღნიშნული კოლექტიური ხელშეკრულებებით, რომლითაც ისინი სარგებლობდნენ წინა მესაკუთრის დროს, კოლექტიური ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, იმ პირობით, რომ მიმღები არ შეცვლის პირობებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან ერთი წლის პერიოდში.¹¹⁵

ზოგადად, დასაქმებულებთან დაკავშირებით შეიძლება მიღებული იქნას რამდენიმე გადანაცვლებები: ხელშეკრულება შეიძლება განიხილებოდეს შეწყვეტილად, დასაქმებულის უარი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე შეიძლება ჩაითვალოს გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძვლად ან ყველაზე ხელსაყრელი სიტუაცია: დასაქმებულს შეიძლება გაუგრძელდეს ხელშეკრულება. გერმანული სამართალი ამ უკანასკნელს ირჩევს.

გერმანიაში, როდესაც დამსაქმებელი მიზნად ისახავს საწარმოში მნიშვნელოვანი ცვლილებების განხორციელებას, რომელსაც თან ახლავს სამუშაოს დიდი ძალის შემცირება, გამოიყენება დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დებულებები.¹¹⁶

¹¹² Ius Laboris – transfer of undertakings guide, A lus laboris publication, 2009, p. 107.

¹¹³ გსკ-ის 593ა პარაგრაფი, (1).

¹¹⁴ იქვე, 593ა, (2).

¹¹⁵ Ius Laboris – transfer of undertakings guide, A lus laboris publication, 2009, p. 108., აქვე, იხ. Gottlieb C., EU Directive on Transfers of Undertakings, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP, 2018, p. 14.

¹¹⁶ გერმანიის დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დებულება -

<http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/>

როდესაც დასაქმებელი გადაწყვეტს მსგავსი ცვლილებების განხორციელებას საწარმოში, მან ამის შესახებ უნდა შეატყობინოს საწარმოო საბჭოს და მათთან ერთად განიხილოს შეთავაზებული ცვლილებები.¹¹⁷

შედარებისთვის უნდა ითქვას, რომ გერმანული კანონმდებლობა ამ მხრივ უფრო ორიენტირებულია დასაქმებულის დაცვაზე, ვიდრე ბრიტანული კანონმდებლობა. მაგრამ ორივე გერმანული და ბრიტანული კანონმდებლობაც მნიშვნელოვნად უკეთესია, ვიდრე ამერიკის შეერთებული შტატების კანონმდებლობა, რადგანაც ევროპული კანონმდებლობა ითვალისწინებს ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების ავტომატურად გადაცემას, სადაც შენარჩუნებული იქნება დასაქმებულთა უკვე არსებული უფლებები.¹¹⁸

გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით, საწარმოს ახალი მფლობელის მიერ საწარმოს სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების გამო დაქირავებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სამართლებრივი ძალის არმქონეა, თუ გათავისუფლების ერთადერთ საფუძველს საწარმოს გადაცემა წარმოადგენს. სხვა საფუძველებიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უცვლელი რჩება¹¹⁹ (ხანგრძლივი შრომისუნარობა, მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, რეორგანიზაცია და ა.შ.). ნებისმიერი დასაქმებული დაცულია გათავისუფლებისგან, თუ საფუძველი მართოდენ საწარმოს გადატანაა. როგორც უკვე აღინიშნა, გერმანული კანონმდებლობა დაცვის ქვეშ აქცევს ყველა დასაქმებულს, განურჩევლად საწარმოს სიდიდისა თუ სამუშაო სტაჟისა. აღნიშნული დანაწესი მოქმედებს, მას შემდეგ, რაც საწარმო გასხვისდება.

ღირექტივის დებულებები დასაქმებულთა (არსებობის შემთხვევაში მათ წარმომადგენელთა) ინფორმირებისა და კონსულტირების შესახებ ასახულია გერმანიის სამოქალაქო კოდექსშიც, კერძოდ, გათვალისწინებულია, რომ საწარმოს ახალმა მფლობელმა საწარმოს გადაცემამდე ტექსტური ფორმით უნდა შეატყობინოს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხება საწარმოს გადაცემა, ხოლო კონკრეტულად რა ტიპის ინფორმაცია უნდა მიენდოთ მათ მოცემულია გსკ-ის 613ა პარაგრაფის მე-5 ნაწილში. იმისათვის, რომ ვალდებულება შესრულებულად ჩაითვალოს შეტყობინება უნდა მოიცავდეს ყველა კანონით განსაზღვრულ ინფორმაციას:

1. საწარმოს გადაცემის თარიღის ან დაგეგმილი თარიღის შესახებ;

¹¹⁷ *Whitelaw R. J.*, Duties to Employees Affected by a Transfer of the Enterprise: United States, Europe and Japan, *Comp. Lab. L.J.* 9, 1988, p. 580.

¹¹⁸ *Whitelaw R. J.*, Duties to Employees Affected by a Transfer of the Enterprise: United States, Europe and Japan, *Comp. Lab. L.J.* 9, 1988, p. 582., ასევე, *ob. Eylert M., Schinz R.*, Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking, XXIIInd Meeting of European Labour Court Judges, National Reports, Dublin, 2014, p. 54.

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf>

¹¹⁹ გსკ-ის 613ა პარაგრაფი, (4)¹.

2. საწარმოს გადაცემის მიზეზების შესახებ;
3. დაქირავებულებისათვის საწარმოს გადაცემის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგების შესახებ;
4. დაქირავებულებთან დაკავშირებით არსებული/დაგეგმილი ღონისძიებების შესახებ.¹²⁰

როგორც უკვე აღინიშნა, გერმანული კანონმდებლობით საწარმოთა გადაცემის შესახებ ინფორმაცია უნდა მიენოდოთ დასაქმებულებს, თუმცა თუ მათ ჰყავთ წარმომადგენლები, მხოლოდ დასაქმებულთა ინფორმირება არ იქნება საკმარისი. გერმანული კანონმდებლობის მიხედვით, არსებობს სამი ტიპის წარმომადგენლობა. სამუშაო წარმომადგებლობის დებულების (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG) 111-113 პარაგრაფების მიხედვით, ინფორმირებისა და კონსულტირების პროცესში საწარმოს გასხვისების დროს ჩართული უნდა იყოს - საწარმოო საბჭო,¹²¹ იგივე აქტის 106-ე პარაგრაფი ითვალისწინებს ეკონომიკური კომიტეტისთვის (Wirtschaftsausschuss) შეტყობინების გაგზავნას, ხოლო წარმომადგენელთა კომისიის დებულების (Sprecherausschussgesetz - SprAuG) 32-ე პარაგრაფის მიხედვით ასეთი ორგანო არის წარმომადგენელთა კომიტეტი (Sprecherausschuss).¹²²

ეკონომიკური კომიტეტი უნდა ჩამოყალიბდეს თუ კომპანიას ჰყავს 100 მუდმივ დასაქმებულზე მეტი. იგი შედგება სამიდან 7 წევრამდე კომპანიის წარმომადგენლებისგან, რომელთაგან 1 აუცილებლად უნდა იყოს საწარმოო საბჭოს (დასაქმებულთა გაერთიანება) წევრი. აღნიშნული კომიტეტი ძირითადად განიხილავს ეკონომიკურ საკითხებს კომპანიის მფლობელთან, გარდა ამისა, ინფორმაციას აწვდის საწარმოო საბჭოს და მისი მიზანია ხელი შეუწყოს საწარმოს მფლობელსა და საწარმოო საბჭოს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობას. მათ შემადგენლობაში არ შედიან მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირები, სწორედ ამიტომ ასეთი პირების ინტერესების დასაცავად იქმნება ახალი წარმომადგენლობა - წარმომადგენელთა კომიტეტი, იმ საწარმოში, სადაც აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმებულია ათზე მეტი თანამშრომელი და ისინი უფლებამოსილნი არიან აირჩიონ საკუთარი წარმომადგენლები.¹²³

გარდა ამისა, თუ გადაცემული ბიზნესი ავტონომიას ინარჩუნებს და გასხვისების შემდეგ დამოუკიდებლად ფუნქციონირებას აგრძელებს, დასაქმებულების წარმომადგენლების სტატუსი და ფუნქცია მიმღების მიერ უნდა შენარჩუნდეს. ფაქტობრივად, საწარმოს ან ბიზნესის გადაცემა გავლენას არ ახდენს დასაქმებულთა წარმომადგენლობაზე. თუ

¹²⁰ გსკ-ის 613ა პარაგრაფი, (5).

¹²¹ *Rheinhard R.*, Worker Participation in Decisions within Undertakings in the Federal Republic of Germany, 5 Comp. Lab. L. 23, 1982, pp. 43-44.

¹²² *Gottlieb C.*, EU Directive on Transfers of Undertakings, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP, 2018, p.15., იქვე, *ob. Ius Laboris – transfer of undertakings guide*, A lus laboris publication, 2009, p. 110.

¹²³ *Ius Laboris – transfer of undertakings guide*, A lus laboris publication, 2009, pp. 110-111.

ხდება საწარმოს სრული გადაცემა საწარმოო საბჭო აგრძელებს საქმიანობას კვლავინდებურად. თუ განხორციელებულია მხოლოდ საწარმოს ნაწილის გადაცემა, გამსხვიებლის საწარმოო საბჭო შეინარჩუნებს გარდამავალ მანდატს (Übergangsmandat) 6 თვის მანძილზე ან შეინარჩუნებს მანდატს (Restmandat) იმ პირობით, თუ შენარჩუნებული იქნება დასაქმებულების უფლებები, მანამ სანამ აირჩევა ახალი საწარმოო საბჭო.¹²⁴

ინფორმაცია, გამსხვიებლისა და მიმღების მიერ განზრახული ღონისძიებების შესახებ დასაქმებულებთან მიმართებით, საწარმოო საბჭოს გონივრულ ვადაში უნდა მიენოდოს. ამ საკითხების განხილვა და კონსულტირება უნდა განხორციელდეს საერთო ინტერესებისა და სოციალური გეგმის ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს თავად შეუძლიათ განსაზღვრონ, დასაქმებულის უფლება - არ გააგრძელოს მუშაობა ახალი დასაქმებულებისთვის. გერმანული კანონმდებლობა ამ თვალსაზრისითაც საინტერესოა. დასაქმებულს შეუძლია, გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის გადასვლა ერთი თვის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მას გსკ-ით განსაზღვრული გარემოებების შესახებ მიენოდება ინფორმაცია.¹²⁵ თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ შეტყობინება უნდა იყოს წერილობითი და ამასთანავე, საჩივარი შეიძლება განცხადებულ იქნეს თავდაპირველი დამქირავებლის ან საწარმოს ახალი მფლობელის მიმართ.

თუ დასაქმებულს არ სურს არც ძველ და არც ახალ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, მას შეუძლია შეწყვიტოს ხელშეკრულება შესაბამისი შეტყობინების ვადის დაცვით. მას შემდეგ, რაც დასაქმებული მიიღებს საწარმოს გადაცემის შესახებ შეტყობინებას, მას შეუძლია აღნიშნული გაასაჩივროს 1 თვეში. წერილობითი საჩივარი შესაძლოა წარედგინოს როგორც გამსხვიებელს, ასევე მიმღებს.¹²⁶

ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ ის ფაქტორები, რომლებიც მხედველობაში უნდა მიიღონ დამსაქმებლებმა ტრანსსასაზღვრო საწარმოთა გადაცემის დროს (სხვა ქვეყნიდან გერმანიაში ან გერმანიიდან სხვა ქვეყანაში).

თუ წარმოების არსებითი საშუალებების (მაგალითად, უძრავი ქონება, აღჭურვილობა) გადაცემა ხდება იმ ქვეყანაში, რომელიც მნიშვნელოვნად შორს არის გერმანიიდან (ჩვეულებრივ რამდენიმე ასეული კილომეტრით შორს), ასეთ შემთხვევაში, გსკ-ის ნორმები შეიძლება არ გამოიყენებოდეს. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს გამოსაყენებელ სამართალს, ამ დროს უპირატესობა მიენიჭება საწარმოს გადაცემის შემდეგ მიმღების ქვეყნის სამართალს. გამოსაყენებელ სამართალთან დაკავშირებით დღემდე მიმდინარეობს მსჯელობა. გაბატონებული

¹²⁴ *Gottlieb C.*, EU Directive on Transfers of Undertakings, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP, 2018, p. 14.

¹²⁵ გსკ-ის 613ა პარაგრაფი, 6¹ და 6².

¹²⁶ *Gottlieb C.*, EU Directive on Transfers of Undertakings, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP, 2018, p. 15.

მოსაზრებით, გსკ-ის 613ა პარაგრაფი გამოიყენება, თუ საწარმო გერმანიაში მდებარეობდა და შრომის ხელშეკრულების მიმართ გამოიყენებოდა გერმანული სამართალი. ასევე, მას შემდეგ რაც განხორციელდება საწარმოს გადატანა საზღვარგარეთ, უცხოური კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები შეიძლება ჩანაცვლდეს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებებით. აგრეთვე, აღსანიშნავია ის, რომ გსკ-ის დებულებები არ გამოიყენება, თუ საწარმოს საზღვარგარეთ გადატანის შედეგად საწარმო შეიცვლის იდენტობას.¹²⁷

ამრიგად, გერმანიაში საწარმოთა გადაცემის ინსტიტუტი დარეგულირებულია და შესაბამისი ნორმებიც ასახულია სამოქალაქო კოდექსში. ფაქტობრივად, ქვეყანას დირექტივის მიდგომები სრულად აქვს გაზიარებული და ეროვნულ კანონმდებლობაში ინტერპრეტირებული. თუ გავითვალისწინებთ, ქართველი და გერმანელი კანონმდებლების მჭიდრო თანამშრომლობას და ქართულ სამოქალაქო კოდექსში გერმანული მიდგომების გაზიარებისა და ნორმების ასახვის პრაქტიკას, გერმანული გამოცდილება საწარმოთა გასხვისების პროცესში დასაქმებულთა დაცვის თვალსაზრისითაც საინტერესო შესაძლოა იყოს და დირექტივის დებულებების ასახვის გზაზე მეტად გამოსადეგი.

¹²⁷ Ius Laboris – transfer of undertakings guide, A lus laboris publication, 2009, pp. 115-116.

VIII. ქართულ კანონმდებლობაში 2001/23/EC დირექტივის დებულებების კანონმდებლობაში ასახვის საჭიროება და გამოწვევები

8.1 ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის გაზიარება ქართულ სინამდვილეში და მისი მნიშვნელობა

როგორც უკვე აღინიშნა, ასოცირების შეთანხმებით საქართველომ 2001/23/EC დირექტივის ქართულ კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ვალდებულება აიღო და იმპლემენტირებისთვის განსაზღვრულია შესრულების ვადა, რომელიც 2019 წელს იწურება,¹²⁸ შესაბამისად, 2019 წლის ბოლომდე ქვეყანაში უნდა დარეგულირდეს საწარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევები და განისაზღვროს ახალი და ძველი დამსაქმებლების ვალდებულებები, თუმცა საეჭვოა, აღნიშნული წლის ბოლომდე მოხდეს, თუ გავითვალისწინებთ იმასაც, რომ საწარმოთა გადაცემის საკითხზე ჯერ მსჯელობებიც კი არ დაწყებულა, არ შექმნილა არანაირი სამუშაო ჯგუფი საქართველოს პარლამენტში და სხვ., თუმცა ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების ვადები ქვეყანამ არაერთხელ დაარღვია და ჯერ კიდევ ევროპული სტანდარტების გაზიარების მიზნით მთელი რიგი დებულებების ასახვა საჭირო ეროვნულ კანონმდებლობაში სხვადასხვა მიმართულებით, მაგრამ მთავარი სწორედ ის არის, რომ საქართველოს ამ და სხვა დებულებების იმპლემენტირება საბოლოოდ მაინც მოუწევს.

აღნიშნული კი გრძელვადიანი პროცესია, რომელიც საბოლოოდ ხელს შეუწყობს საწარმოთა გასხვისების პროცესში დასაქმებულთათვის სამართლებრივი გარანტიების შექმნას, დაარეგულირებს შრომითი ბაზრის მოთხოვნებს, თუმცა აუცილებელია დამსაქმებლების ინტერესების გათვალისწინებაც. საქართველომ კი ამ გზაზე აუცილებლად უნდა უზრუნველყოს, რომ ეროვნული კანონმდებლობა დაუახლოვდეს ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებსა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს. ცხადია, დირექტივების კანონმდებლობაში ასახვის გარდა, მათი აღსრულების მექანიზმების შემუშავება ამ პროცესში ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პირობას წარმოადგენს.

პირველ რიგში, განვიხილოთ როგორ შეიძლება მოხდეს უკვე განხილული დირექტივების მთელი რიგი სტანდარტების ასახვა საქართველოში. ნაშრომში განხილული არის გერმანული მიდგომა, სადაც საწარმოთა გადაცემის დროს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების რეგულირებაზე ცალკე კანონი არ მოქმედებს, არამედ ამ საკითხის მარეგულირებელი წესები მოქცეულია გერმანიის სამოქალაქო

¹²⁸ საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტის სამოქმედო გეგმა 2018-2020, გვ. 34. <<http://www.parliament.ge/uploads/other/85/85952.pdf>>

კოდექსში, განსხვავებით, მაგალითად, დიდი ბრიტანეთისგან, სადაც მიღებულია სპეციალური რეგულაციები საწარმოთა გასხვისების კონტექსტში, რომელიც ცნობილია ე.წ. TUPE Regulations-ის სახელწოდებით. ვფიქრობ, საქართველოსთვის ყველაზე მიზანშეწონილი იქნება შრომის კოდექსში შესაბამისი ნორმების ასახვა, რომლის ინტერპრეტირებას და შეფასებას შემდგომ სასამართლო მოახდენს სამოსამართლო პრაქტიკით.

როგორც უკვე აღვნიშნე, ასოცირების შეთანხმების დებულებები, ჰარმონიზაციის კომპონენტის გათვალისწინებით, საქართველოსთვის შესასრულებლად სავალდებულო რეგულირებას წარმოადგენს. მართალია, დირექტივები ასოცირების შეთანხმებაში უშუალოდ ინკორპორირებული არ არის, თუმცა ასოცირების შეთანხმების დანართში მათზე მითითება, როგორც ქართულ კანონმდებლობაში სავალდებულოდ ტრანსფორმირებად აქტებზე, საკმარისია იმისათვის, რომ ეს დირექტივები მოვიაზროთ შეთანხმების შემადგენელ ნაწილად.¹²⁹

2001/23/EC დირექტივის დებულებების ასახვა კანონმდებლობაში უპირველესად დასაქმებულებისთვის არის არსებითი და მნიშვნელოვანი. საწარმოებში სტრუქტურული, ორგანიზაციული თუ სხვა სახის ცვლილებები ბიზნესის განხორციელების თანმდევი პროცესია, იცვლება მფლობელები, იზრდება ან მცირდება კომპანიების ფინანსური კაპიტალი და სხვა, თუმცა როდესაც ხდება საწარმოთა გასხვისება, ამ პროცესში დასაქმებულებს გააჩნიათ უფლებები, რომელთა დაცვაც, როგორც ძველი, ასევე, ახალი მესაკუთრის - საწარმოს მიმღების პირდაპირი ვალდებულებაა. საქართველოში შრომის კოდექსში ბოლო დროს განხორციელებულმა ცვლილებებმა მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა შრომით უფლებებში - „სუსტი“ მხარის - დასაქმებულების მდგომარეობა, ბუნებრივია, ყველა საკანონმდებლო ცვლილებასთან დაკავშირებით მეტ-ნაკლებად გათვალისწინებულ იქნა ბიზნეს სექტორის - დამსაქმებლების ინტერესები, თუმცა შრომითი უფლებების რეალიზების თვალსაზრისით ქვეყანა უდიდესი გამოწვევის წინაშე დგას. სამწუხაროა, მაგრამ ბევრი ნორმა, ფაქტობრივად, უმოქმედოა, დამსაქმებლები ხშირად უგულვებელყოფენ შრომის კოდექსის მთელ რიგ მოთხოვნებს, რომლებიც დასაქმებულებს დაცვის გარანტიებს სთავაზობს, ეს უკანასკნელნი კი ან სამართლებრივ დავას იწყებენ დარღვეული უფლებების აღსადგენად, ან კიდევ, უარს ამბობენ დავის დაწყებაზე და რჩებათ იმის განცდა, რომ სახელმწიფო ვერ უზრუნველყოფს მათი შრომითი უფლებების დაცვას ისე, როგორც საჭიროა. მეორე მხრივ, სახელმწიფო დასაქმების დაცვის უფლებას შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთ

¹²⁹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მუხლი 426, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>> ასევე, იხ. *მაისურაძე დ., სულხანაშვილი ე., ვაშაკიძე გ.*, ევროკავშირის კერძო სამართალი - გადანაცვებები და მასალები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2018, გვ.26.

მნიშვნელოვანი კომპონენტად განიხილავს. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ, მოიცავს თუ არა კონსტიტუციური ნორმა შრომის უფლების აღიარებას. აღნიშნული ჩანაწერი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ნორმის მიზნიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში განმარტა და „კონსტიტუციით დაცული უფლების შინაარსში მოიაზრა არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას“.¹³⁰ როგორც ვხედავთ, საკონსტიტუციო სასამართლო ნორმის მოცემული ინტერპრეტაციით უარს ამბობს მის ფორმალურ განმარტებაზე, რაც გონივრულ მიდგომად უნდა ჩაითვალოს, აღსანიშნავია ისიც, რომ ამგვარი განმარტება სრულიად ეხმიანება ევროპის სოციალური ქარტიის პირველივე მუხლის მიზანს. სახელმწიფო ვალდებულია იზრუნოს დასაქმებაზე, მის შენარჩუნებაზე და შრომის უფლების ეფექტურ რეალიზებაზე.

სახელმწიფომ დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმები უნდა შექმნას. ერთ-ერთი ასეთი მექანიზმი შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლებრივ აქტებში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვაა. 2001/23/EC დირექტივის დებულებების ასახვა კი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საქართველოსთვის, რადგან შესაბამისი დებულებების დანერგვა შრომის უფლების რეალიზების საშუალებას წარმოადგენს. ამ საკითხთან მიმართებით საინტერესოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, სადაც აღნიშნულია, რომ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კონტექსტში უმნიშვნელოვანესია ის საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულებს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან.¹³¹ აგრეთვე, როგორც უკვე აღინიშნა, დირექტივა უზრუნველყოფს დასაქმებულთა დაცვას გათავისუფლებისაგან მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ სწარმო გასხვისდა და ასევე ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპად ითვალისწინებს მათთვის და მათი წარმომადგენლებისთვის ინფორმირებისა და კონსულტირების ვალდებულებას. მეტიც, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ კიდევ ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ „ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.“¹³² ეს გადაწყვეტილებებიც ნათლად მიუთითებს

¹³⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2/389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II.3.19.

¹³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-549-517-2010.

¹³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №ას-106-101-2014.

საქართველოს მიერ დასაქმებულთა შრომითი უფლებებისა და შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის გაცხადებული ნებისკენ. აღნიშნულის მისაღწევად ევროპული სტანდარტების გაზიარება აუცილებელია.

აქვე, მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ შეეძლება თუ არა ქვეყანას ამ ნორმების მოდიფიცირება. ზოგადი პრინციპის გათვალისწინებით „ვინაიდან შრომის სამართალი იცავს ხელშეკრულების უფრო დაუცველ მხარეს და აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს, მათი შეცვლა მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ არის დასაშვები“¹³³ ხოლო, რაც შეეხება ღირეტივას, იგი ნებას რთავს სახელმწიფოებს მოახდინონ დებულებების იმპლემენტირება, რომლებიც დასაქმებულის სასიკეთოა.¹³⁴ ანუ ნებისმიერ შემთხვევაში საქართველოს მოუწევს ღირეტივის დებულებების იმპლემენტირების პროცესში დასაქმებულების ინტერესი გაითვალისწინოს.

გარდა ამისა, საწარმოთა გასხვისება ბიზნესის საქმიანობის ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია, ამ საკითხთან დაკავშირებით კი არც ერთი ხსენებული ასპექტი დღევანდელი მდგომარეობით ასახული არ არის შრომის კოდექსში, რაც, ცხადია, პრობლემაა, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც საქართველოში უკვე დაფიქსირდა საწარმოთა გადაცემის რამდენიმე შემთხვევა.

ამრიგად, ევროკავშირის ღირეტივებს და მათ შორის, ასოცირების შეთანხმებაში აღნიშნულ 2001/23/EC ღირეტივას სავალდებულო და მბოჭავი ხასიათი აქვს საქართველოსთვის. ევროკავშირის შრომის სტანდარტების და ფუძემდებლური პრინციპების გაზიარება აუცილებელია არა მხოლოდ იმიტომ, რომ მათმა შეუსრულებლობამ შესაძლოა ხელი შეუშალოს საქართველოს ევროკავშირში ინტეგრაციას, არამედ, პირველ რიგში, იმიტომ რომ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებაა, უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის ღირსეული სამუშაო პირობები და შრომითი უფლებები. ქართულ საკანონმდებლო ნორმებთან ევროპული სტანდარტების ჰარმონიზება საჭიროა ქვეყნის შემდგომი განვითარების უზრუნველსაყოფად, ასევე შრომითი ურთიერთობების მონაწილეთა დაცვისთვის - მათი უფლებების უკანონო შელახვისაგან. ამასთანავე, აუცილებელია კანონის აღსრულებისთვის საჭირო მექანიზმების დანერგვა და მათი ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა.

¹³³ *კერესელიძე დ., ადგიშვილი ლ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა N:6/1, 2003, გვ.10.

¹³⁴ *Rainone S.*, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive, *The Author(s), Lab. L. J. Vol. 9(3) 299–325*, 2018, p. 312.

IX. ქართული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი - მიგნებები და პრობლემები

9.1 საწარმოთა გასხვისების შემთხვევები საქართველოში და დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა

საქართველოში დაფიქსირებულა საწარმოთა გადაცემის რამდენიმე შემთხვევა, თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ 2001/23/EC დირექტივის დებულებები ქართულ კანონმდებლობაში არ არის ასახული, ამ პროცესში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ქმედითი საკანონმდებლო სტანდარტები არ არსებობს. რიგ შემთხვევებში დასაქმებულთა ნაწილმა საკუთარი უფლებების დასაცავად სამართლებრივი დავაც წამოიწყო. საწარმოთა გადაცემის ფაქტის არსებობა უკვე მიუთითებს, რომ აღნიშნული საკითხი სამართლებრივ მონესრიგებას საჭიროებს და ამ პროცესში არსებობს დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის რისკი. გარდა ამისა, საწარმოს ან ბიზნისის სრული ან ნაწილობრივ გასხვისებას დამსაქმებლები ხშირად იყენებენ დასაქმებულთა დათხოვნის საფუძვლად, რაც უკანონოა, ამიტომაც დასაქმებულების შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად საკანონმდებლო აქტებში დირექტივების დებულებების ასახვა უმნიშვნელოვანესია.

ბოლო წლებში სახეზე იყო საწარმოთა გადაცემის შემდეგ დასაქმებულთა გათავისუფლების რამდენიმე შემთხვევა, თუმცა სასამართლოს პრაქტიკა ამ მიმართულებით ძალიან მწირია. მაგალითად, საავადმყოფოთა ქსელი „ვეექსის“ მიერ განხორციელდა კლინიკების შესყიდვა/შერწყმა, შედეგად გათავისუფლდა რამდენიმე თანამშრომელი (მაგალითად, ევექსმა შეისყიდა კლინიკა ავანტე, იაშვილის ბავშვთა კლინიკა - გათავისუფლდა 87 თანამშრომელი), სილქნეტმა შეისყიდა ჯეოსელი, საქართველოს ბანკმა - ტაოპრივატ ბანკი, თი ბი სი ბანკის მიერ განხორციელდა კონსტანტა ბანკის შესყიდვა. საწარმოთა გადაცემის ამ შემთხვევების სამართლებრივი შესწავლა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით არ განხორციელებულა, არც სამართლებრივი დავა წარმოებულა, ამიტომაც ამ შემთხვევებზე საუბარი რთულია. თუმცა შეგვიძლია ვიმსჯელოთ მეტად მნიშვნელოვან საქმეზე - ე.წ. „რუსთავის აზოტის

საქმე“¹³⁵ რომელიც, ფაქტობრივად, ერთადერთი საქმეა, რომელზეც საწარმოთა გადაცემის შემთხვევაზე ამ დრომდე მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება.

აღნიშნული საქმის დეტალური მიმოხილვა, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზი და სასამართლოს გადაწყვეტილების შეფასება აუცილებელია, რათა უკვე გავიაზროთ საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მნიშვნელობა ქართულ კონტექსტში, თუმცა ევროპული შრომის სტანდარტების მაგალითზე.

აღნიშნულ დავაზე მოსარჩელე მხარეს წარმოადგენდა 56 დასაქმებული, რომლებიც უკანონოდ გათავისუფლდნენ სამსახურიდან. ისინი მოპასუხეებისგან - სს „რუსთავის აზოტი“, შპს „რუსთავის აზოტი“ და სს „ეუ ინვესტმენტი“ - ითხოვდნენ მათი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებების ბათილად ცნობას, სამსახურში აღდგენას, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასა და პირგასამტეხლოს დაკისრებას. საქმე განხილულ იქნა საქალაქო და შემდგომ სააპელაციო სასამართლოებში და ორივე შემთხვევაში მოსარჩელეთა მოთხოვნა დაკმაყოფილდა.

მოსარჩელეები 2015 წლიდან დასაქმებულები იყვნენ შპს „რუსთავის აზოტში“, საწარმოსთან მათ შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით ჰქონდათ დადებული.

2016 წელს შპს „რუსთავის აზოტის“ მთელი ქონება გასხვისდა და იგი შეიძინა სს „ეუ ინვესტმენტსმა“, რომელმაც 2017 წლიდან საწარმო სამართავად გადასცა იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე სს „რუსთავის აზოტს“. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელეები მათან შრომით ურთიერთობაში არ იმყოფებოდნენ, მათ უვადო შრომითი ხელშეკრულებები დადებული ჰქონდათ შპს „რუსთავის აზოტთან“, ხოლო სს „რუსთავის აზოტი“ და სს „ეუ ინვესტმენტი“-ი არ წარმოადგენდა შპს „რუსთავის აზოტის“ უფლებამონაცვლეს, არც სამართალმემკვიდრეს, შესაბამისად, მათ არც გადაწყვეტილებები მიუღიათ მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და არც მათ სამსახურში აღდგენაზე არიან პასუხისმგებლები.

უპირველესად, საკითხი უნდა დავეყოთ ორ ნაწილად: (1) განხორციელდა თუ არა საწარმოს გასხვისება/გადაცემა და (2) რამდენად კანონიერად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლება.

უნდა აღვნიშნოთ ის, რომ არც საქალაქო სასამართლო და არც სააპელაციო სასამართლო საკითხს არ წყვეტს უკვე განხილული სპეციალური ამ სფეროს მარეგულირებელ დირექტივაზე მითითებით, რაც, ბუნებრივია, რადგან ჯერ დირექტივი

¹³⁵ ე. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2-542-17. შენიშვნა: ნაშრომის ამ თავში ავტორისეულ მოსაზრებებთან ერთად წარმოდგენილია რუსთავის საქალაქო სასამართლოს შეფასებები „რუსთავის აზოტის საქმეზე“ და შესაბამისი განმარტებები.

შესაბამისი დებულებები არ არის იმპლემენტირებული ქართულ კანონმდებლობაში, თუმცა სასამართლოს მსჯელობა არა პირდაპირ, მაგრამ ირიბად მაინც მიანიშნებს, რომ საწარმოთა გასხვისების პროცესში დასაქმებულებს აქვთ უფლებები და მესაკუთრის ცვლილება არ უნდა იწვევდეს მათ დათხოვნას.

ვფიქრობ, მოცემული შემთხვევა წარმოადგენს ტიპურ „საწარმოთა გასხვისების“ - ე.წ. „Transfer of Undertaking“-ის შემთხვევას, თუმცა ამ ფაქტის დასადგენად საჭიროა განვიხილოთ მოცემულ შემთხვევაში სახეზე იყო თუ არა ე.წ. „სპაიკერსის საქმეზე“ დადგენილი კრიტერიუმები, თუმცა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ეს მახასიათებლები საბოლოო შეფასებისთვის ერთ-ერთ განმსაზღვრელ კრიტერიუმებს წარმოადგენენ და საწარმოთა იდენტობის განსაზღვრისთვის არ შეიძლება მიენიჭოთ დამოუკიდებელი მნიშვნელობა.

საწარმოთა გასხვისების პროცესის განმსაზღვრელი ელემენტი არის კანონით დადგენილი სამართლებრივი ფორმით სამენარმეო და ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელება, მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეები წარმოადგენდნენ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ მენარმე სუბიექტებს - შესაბამისად, სახეზე გვაქვს „სპაიკერსის ტესტის“ პირველი კრიტერიუმი - ეკონომიკური საქმიანობის სახე.

საწარმოთა გადაცემის ფაქტის დასადასტურებლად არსებითი მნიშვნელობა აქვს მატერიალური და არამატერიალური აქტივების გადაცემას - მოცემულ საქმეში კი იკვეთება, რომ სს „ეუ ინვესტმენტსმა“ შპს „რუსთავის აზოტის“ კუთვნილი ქონება სრულად შეიძინა, მათ შორის, მთელი მატერიალური აქტივები, უძრავ-მოძრავი ქონება, საწარმოო დანადგარები და ასევე, არამატერიალური ქონებრივი სიკეთეც. შესაბამისად, სახეზეა „სპაიკერსის ტესტის“ მეორე და მესამე კრიტერიუმები.

ასევე, დაკმაყოფილებულია მეოთხე კრიტერიუმიც, კერძოდ, შპს „რუსთავის აზოტის“ თანამშრომელთა შტატის უმრავლესობა გადაეცა ახალ მესაკუთრეს. მოცემულ შემთხვევაში საწარმოს საქმიანობის ბუნებიდან გამომდინარე, სამომხმარებლო სეგმენტის გადაცემა არ შეიძლება ჩაითვალოს რელევანტურ მახასიათებლად, რადგან ამ შემთხვევაში საწარმო პროდუქტის წარმოებაზეა ორიენტირებული.

დაკმაყოფილებულია კიდევ ერთი კრიტერიუმი - გადაცემამდე და მის შემდეგ განხორციელებული ეკონომიკური აქტივობების მსგავსება. იჯარის ხელშეკრულებაში, რომლითაც სს „რუსთავის აზოტს“ სამართავად გადაეცა საწარმო, აღნიშნული იყო, რომ იჯარის საგნის დანიშნულებაა ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის საწარმოს შპს „რუსთავის აზოტის“ მიერ განხორციელებული საქმიანობის იდენტური საქმიანობისათვის გამოყენება.

სახეზეა ბოლო კრიტერიუმიც - საწარმოო საქმიანობა უწყვეტად გაგრძელდა. იჯარის ხელშეკრულებების დადების მიზანს საწარმოო პროცესის უწყვეტობის და საწარმოს

საქმიანობის პროფილის შენარჩუნება წარმოადგენდა. აგრეთვე, ახალ მფლობელებს არ განუხორციელებიათ საწარმოში არსებული თანამდებობების ფუნქციური ან სტრუქტურული ცვლილებები.

სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითი ურთიერთობის მიზნებიდან გამომდინარე საწარმოს შემძენი ან საწარმოს მმართველი მენარმე სუბიექტი წარმოადგენს წინა დამსაქმებლის უფლებამონაცვლეს, რაც თავად შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტიდან გამომდინარეობს. „საწარმოს რეორგანიზაცია უფლებამონაცვლეობის წარმოშობის საფუძველია, რაც გულისხმობს რეორგანიზაციამდე წარმოშობილი უფლებებისა და მოვალეობების გადასვლას რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ საწარმოზე. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტით, შრომითი ურთიერთობის მიზნებიდან გამომდინარე საწარმოს რეორგანიზაციის ტოლფას ფაქტად არის შეფასებული საწარმოს აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემა.“ სასამართლომ სს „რუსთავის აზოტი“ ჩათვალა წინა დამსაქმებლის უფლებამონაცვლედ.

აქ შესაძლოა ერთი პრობლემა წამოიჭრას - როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სახეზეა საწარმოთა გადაცემის შემთხვევა, რისი გათვალისწინებითაც სს „რუსთავის აზოტი“ წარმოადგენს საწარმოს მიმღებს, რომელიც შესაძლოა არსებითად განსხვავებული იყოს ვიდრე უფლებამონაცვლე. „უფლებამონაცვლეობა ნიშნავს, წინამორმედი პირის უფლებებისა და მოვალეობების სრული მოცულობით გადაცემას, რის შედეგად უფლებამონაცვლე კრედიტორების წინაშე პასუხს აგებს ისე, როგორც მისი წინამორმედი პირი.“ დირექტივის მიხედვით, კი საწარმოს გამსხვისებელიც და მიმღებიც პასუხისმგებლები არიან როგორც ცალ-ცალკე, ასევე ერთობლივად, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე ყველა ვალდებულებისთვის, რომელიც გამომდინარეობს გადაცემული შრომითი ურთიერთობიდან და წარმოშობილია საწარმოს გადაცემის დროისთვის.

მოცემული გადანაცვლების ანალიზი საფუძველს გვაძლევს ვიფიქროთ, რომ სასამართლომ სწორად შეაფასა აღნიშნული გარემოებები, მიუთითა, მაგალითად, აქტივების გადაცემაზე, საწარმოს მიერ საქმიანობის უწყვეტად გაგრძელებაზე და ამ საქმიანობების იდენტიურობაზე, თუმცა უნდა გვესმოდეს, რომ ეს არის საწარმოთა გასხვისების შემთხვევა, ამ ფაქტის დადასტურებას კი არსებითი მნიშვნელობა აქვს საწარმოს გამსხვისებლისა და მიმღების უფლება-მოვალეობების განსაზღვრისთვის.

რაც შეეხება მეორე საკითხს - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებას, სასამართლომ მიუთითა, რომ უნდა დადგინდეს ორი გარემოება: 1) მოსარჩელეების მხრიდან შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კონკრეტულად რომელი ნორმების დარღვევას ჰქონდა ადგილი. 2) ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა არის თუ არა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა. სასამართლომ შრომის უფლების განმარტებასთან დაკავშირებით სხვადასხვა საერთაშორისო

ნორმასთან ერთად მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებულ N158 კონვენციაზე „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ და მიუთითა „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპზე, რომლის მიხედვითაც, „დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება სანარმოს, დანესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.“

სასამართლომ დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების ბათილად აღიარება მხოლოდ სს „რუსთავის აზოტს“ დააკისრა. იმისათვის, რომ შევაფასოთ ვინ არის პასუხისმგებელი დასაქმებულთა გათავისუფლებაზე, უნდა ვიმსჯელოთ შემდეგზე: ვის ჰქონდა მოსარჩელეთა დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება, გათავისუფლება როდის განხორციელდა - სანარმოს გასხვისებამდე თუ გასხვისების შემდეგ. საქმიდან ვარკვევთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს სს „ეუ ინვესტმენტსი“ წარმოადგენდა სანარმოს ქონების მესაკუთრეს, თუმცა მხოლოდ ეს ფაქტი არ მიუთითებს მასსა და სს „რუსთავის აზოტს“ შორის აღნიშნული პასუხისმგებლობის განაწილების აუცილებლობაზე. პირიქით, სს „ეუ ინვესტმენტსი“ სანარმოს ქონების და სანარმოს პროცესების მართვაში არ მონაწილეობდა და მას არ მიუღია გადაწყვეტილებები მოსარჩელეთა გათავისუფლების თაობაზე, რაც შეეხება შპს „რუსთავის აზოტს“, მას ამ დროისთვის უკვე შეწყვეტილი ჰქონდა იჯარის ხელშეკრულება და აღარ მონაწილეობდა სანარმოს მართვაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით სამართლიანია, სწორედ სს „რუსთავის აზოტს“ მოეთხოვოს დასაქმებულთა გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა.

საქმის გარემოებებიდან ასევე იკვეთებოდა ის ფაქტი, რომ დასაქმებულებს არ შეატყობინეს გათავისუფლების საფუძველი. სასამართლომ გადაწყვეტილებაში დეტალურად არ იმსჯელა შეტყობინების მნიშვნელობაზე. აქაც კარგად ჩანს, რამდენად მნიშვნელოვანია დირექტივის დებულებების ასახვა კანონმდებლობაში დასაქმებულთა დაცვის მიზნით. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სანარმოს გასხვისების დროს როგორც გამსხვისებელს, ასევე, მიმღებს აქვთ ინფორმაციის მიწოდებასთან დაკავშირებით გარკვეული ვალდებულებები. ამ შემთხვევაში მსჯელობის საგანი უნდა ყოფილიყო ისიც, ჰქონდა თუ არა თავდაპირველ დამსაქმებელს - შპს „რუსთავის აზოტს“ და ასევე, სს „ეუ ინვესტმენტსი“ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულება. ცალსახაა, რომ როდესაც სანარმოთა გასხვისების შემთხვევასთან გვაქვს საქმე, გამსხვისებელმა დასაქმებულებს და მათ წარმომადგენლობას - ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გონივრულ ვადაში უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია გასხვისებისა და მოსალოდნელი უარყოფითი შედეგების შესახებ. ამ საკითხზე სასამართლო გადაწყვეტილებაში ყურადღება გამახვილებული არ არის, თუმცა ეს საკითხი არსებითად უნდა ჩაითვალოს.

მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლომ სასარჩილო მოთხოვნა სს „რუსთავის აზოტის“ მიმართ ყველა ნაწილში დააკმაყოფილა, გადანაცვებებში ასევე მიუთითა შემდეგი: „საწარმოს შემქმნი მენარმე სუბიექტია და უფლებამოსილია გაატაროს მისი სამენარმეო საქმიანობის ეფექტურობის გაუმჯობესებისათვის საჭირო ღონისძიებები, რაც შეიძლება მოიცავდეს ასევე საწარმოს საშტატო რეორგანიზაციას, დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირებას ან დასაქმებულთა ფუნქციურ ცვლილებებს.“ თუმცა, საწარმოთა გადაცემის შემთხვევის დროს ამ მსჯელობას ვერ განვაზოგადებთ. სამენარმეო საქმიანობის გაუმჯობესება/რეორგანიზაციის განხორციელება¹³⁶ მენარმე სუბიექტს არ ეზღუდება, თუმცა დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირება მას არ შეუძლია მხოლოდ იმ ფაქტის გამო, რომ საწარმო გასხვისდა. ეს მეტად მნიშვნელოვანი ასპექტია. სწორედ ეს იცავს დასაქმებულებს მესაკუთრის ცვლილების დროს და გარანტირებულს ხდის მათ შრომით უფლებებს. ერთადერთი გამონაკლისი არის სწორედ ორგანიზაციული, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ცვლილებები, რომელთა შედეგად შეიძლება საჭირო გახდეს სამუშაო ძალის შემცირება.

ამრიგად, ამ ეტაპზე აღნიშნული საქმე ერთადერთია, რომელზეც სასამართლომ იმსჯელა განსახილველ საკითხზე. თუმცა, საწარმოთა გასხვისების შედეგად დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის შემთხვევები აქამდეც დაფიქსირებულა. როგორც უკვე აღვნიშნე, ვეექსის მიერ კლინიკების შესყიდვას შედეგად თანამშრომელთა გათავისუფლება მოჰყვა, გათავისუფლების მიზეზად ორგანიზაციული ცვლილებები სახელდებოდა. თითოეული გარემოება შესწავლას საჭიროებს, მათ შორის, განხორციელდა თუ არა დასაქმებულთა შეტყობინება, ნამდვილად სახეზე იყო თუ არა საწარმოთა გადაცემის შემთხვევა, გათავისუფლების მიზეზი ორგანიზაციული ცვლილებები იყო, თუ მხოლოდ „გადაცემის ფაქტი“. ამიტომაც, ამ პროცესებში სასამართლოს როლი განუზომლად დიდია. მწირი სასამართლო პრაქტიკა სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ ასეთი შემთხვევები საქართველოში არ ხდება ან, რომ მესაკუთრის ცვლილებას არასდროს მოჰყვოლია დასაქმებულთა დათხოვნა, არამედ, მიუთითებს, რომ ამ საკითხის საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგებით გაჩნდება უფრო მაღალი დაცვის გარანტია დასაქმებულების სასარგებლოდ. იმისათვის, რომ უზრუნველვყოთ მესაკუთრის ცვლილების დროს დასაქმებულებისთვის საკუთარი შრომითი უფლებების შენარჩუნება, აუცილებელია გავიზიაროთ ევროპული პრაქტიკა, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიდგომები. ჩვენ უკვე გვაქვს საერთაშორისო სამართლებრივი ვალდებულება, რომელიც ასოცირების შეთანხმებით მოგვენიჭა, სწორედ ამიტომ აღნიშნული „საკმარისი საფუძველია იმისთვის, რომ სასამართლოების მიერ Acquis Communautaire-ის ტრანსფორმაციის საფუძველზე განახლებული კანონმდებლობა პირველწყაროთა ჭრილში განიმარტოს და ამით ხელი

¹³⁶ საქართველოს კანონი მენარმეთა შესახებ, მუხლი 14⁴.

შეეწყო საქართველოს მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების და თანმიმდევრული ევროინტეგრაციის პროცესს.¹³⁷

ქართულმა სასამართლომ, თავის მხრივ, ხელი უნდა შეეწყო ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებას. უფრო სრულყოფილი შეფასება მისცეს საწარმოთა გასხვისების პროცესში დასაქმებულთა დაცვის მნიშვნელობას, მეტად გაამახვილოს ყურადღება ამ ურთიერთობაში „სუსტი“ მხარის უფლებებზე და ამავე დროს გაითვალისწინოს დამსაქმებლის (გამსხვისებლის და მიმღების) ვალდებულებები. აღნიშნული კი, მეორე მხრივ, ხელს შეეწყობს შრომითი უფლებების მაღალი სტანდარტით დაცვას და სასამართლოს პრაქტიკაც მეტად მრავალფეროვანი გახდება.

X. დასკვნა

თანამედროვე საზოგადოებისა და თავისუფალი მენარმეობის განვითარების პირობებში დასაქმების თითქმის ყველა სფეროში შეინიშნება ცვლილებები, გაჩნდა შრომის ბაზრის ახალი მოთხოვნები, საწარმოები ახორციელებენ სტრუქტურულ რეორგანიზაციას, ახდენენ მოდერნიზაციას, განახლებას, რასაც ხშირად თან ახლავს დასაქმებული პირების დათხოვნა, ახალი კადრების მოზიდვა და სხვ. ამ პროცესების ფონზე კი განსაკუთრებული დატვირთვა შეიძინა შრომითი უფლებების დაცვამ, რომელიც მჭიდრო კავშირშია როგორც ადამიანის სხვა უფლებების რეალიზებასთან, ასევე სახელწიფოს ეკონომიკურ და სავაჭრო პოლიტიკასთან. ევროკავშირმა სახელმწიფოებმა საწარმოებში განხორციელებული ცვლილებების დროს დასაქმებულთა დაცვის მიზნის შეიმუშავეს სპეციალური რეგულაციები, რომლებიც დასაქმებულებს საწარმოთა მესაკუთრის ცვლილების დროს მთელ რიგ სამართლებრივ გარანტიებს ანიჭებს.

წინამდებარე ნაშრომში შესწავლილ იქნა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივ გასხვისების დროს დასაქმებულთა - როგორც შრომით ურთიერთობებში „სუსტი“ მხარის სამართლებრივი მდგომარეობა, ევროკავშირის 2001/23/EC

¹³⁷ მაისურაძე დ., სულხანაშვილი ე., ვაშაკიძე გ., ევროკავშირის კერძო სამართალი - გადაწყვეტილებები და მასალები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2018, გვ.27.

ღირექტივით გათვალისწინებული უფლებები, ძველი და ახალი დამსაქმებლების ვალდებულებები.

ნაშრომში შრომითი უფლებების დაცვა განხილულ იქნა ევროინტეგრაციის საერთო პოლიტიკის შემადგენელ ნაწილად. ამ კონტექსტში განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდა ასოცირების შეთანხმებაზე, რომლის დანართიც ითვალისწინებს იმ დებულებების იმპლემენტირებას ეროვნულ კანონმდებლობაში, რომლებიც, მათ შორის, საწარმოთა გასხვისების საკითხს არეგულირებს. ევროკავშირის შრომის ღირექტივებს ასოცირების შეთანხმებით უკვე მიენიჭა დიდი მნიშვნელობა, ამაზე მეტყველებს უპირველესად ის, რომ ღირექტივების დებულებების ქართულ კანონმდებლობაში ასახვა საქართველოსთვის სავალდებულო ძალის გახდა. „საქართველომ უნდა მოახდინოს ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული შესაბამისი აქტების შიდა კანონმდებლობაში ტრანსფორმაცია, რის შემდეგაც ისინი ეროვნული კანონმდებლობის ინტეგრირებული ნაწილი გახდება.“¹³⁸ ევროკავშირის მოთხოვნა საქართველოსადმი შრომის სფეროში მინიმალური სტანდარტების დადგენაა, თუმცა ნაშრომში ასევე აღინიშნა, რომ ქვეყნებს შეუძლიათ თავად განსაზღვრონ, შექმნიან თუ არა უფრო მეტ დაცვის გარანტიას შესაბამისი სუბიექტებისთვის. საქართველოში, სამწუხაროდ, ევროკავშირის ნორმების იმპლემენტაცია, მუდმივად მენარმებზე, ბიზნეს სექტორზე ზემოქმედების ინსტრუმენტად განიხილება. მიუხედავად სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნისა და სახელმწიფოს მხრიდან ბოლო პერიოდში განხორციელებული პოზიტიური ნაბიჯებისა, დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი ამ ცვლილებებს აფასებს, როგორც „ახალ საფრთხეს“, ზედმეტ ხარჯს, რაც, ცხადია, არ უნდა ჩაითვალოს გონივრულად. პირიქით, ნაშრომში ერთმნიშვნელოვნად აღინიშნა, რომ საერთაშორისო ნორმების კანონმდებლობაში ასახვის მიზანი, უპირველესად, შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების მოგვარებაა, მათ შორის, დამსაქმებლისა და დასაქმებულების კანონიერი ინტერესების ბალანსის გზით, რასაც საბოლოოდ მოჰყვება არა მხოლოდ ქვეყნის სოციალური, არამედ ეკონომიკური პოლიტიკის გაუმჯობესება.

წინამდებარე ნაშრომში, ასევე ხაზი გაესვა არა მხოლოდ ასოცირების შეთანხმების, არამედ ევროპის სოციალური ქარტიის ნორმების შესასრულებლად სავალდებულობას, თუმცა აღინიშნა, რომ მიზანშეწონილია საქართველომ არ აღიარებული პუნქტების აღიარების პოლიტიკას გადახედოს, რადგან ეს დებულებები საქართველოსთვის უკვე ისედაც ხდება სავალდებულო.

ნაშრომში მიეთითა, რომ საწარმოთა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების დროს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა ევროპული კანონმდებლობისთვის პრიორიტეტს წარმოადგენს, ასევე, დეტალურად იქნა

¹³⁸ *სამხარაძე ი.*, სამართლებრივ სისტემათა ჰარმონიზაცია: ევროკავშირი და საქართველო, სამართლის ჟურნალი, №1, 2015, გვ. 325.

შესწავლილი საწარმოთა გასხვისების არსი, პროცედურა, 2001/23/EC დირექტივის მოქმედების ფარგლები, მისი სუბიექტები.

ნაშრომში დიდი ყურადღება დაეთმო ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკისა და კონკრეტული განმარტებების განხილვას. ამასთანავე, განხილულ იქნა საქართველოს სასამართლოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები, თუმცა განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს ამ თემაზე მიღებული ერთადერთი გადაწყვეტილება - ე.წ. „რუსთავის აზოტის საქმე“. შედეგად უნდა დავასკვნათ, რომ აუცილებელია სასამართლოს გადაწყვეტილებებში უფრო ხშირად იქნას გამოყენებული ევროპული დოქტრინა და საწარმოთა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივ გასხვისებასთან დაკავშირებით ემს-ის გადაწყვეტილებები, რომლებიც დეტალურად განმარტავენ 2001/23/EC დირექტივის ცალკეულ ნორმებს, ასაბუთებენ რა შემთხვევებში გვაქვს საქმე საწარმოთა გასხვისების შემთხვევებთან, რა კრიტერიუმები უნდა იყოს ამ დროს სახეზე, როდის უნდა მიენოდოს დასაქმებულებს ინფორმაცია, როდის და რა ფორმით უნდა მოხდეს მათ წარმომადგენლებთან კონსულტირება, როგორ შეიძლება განაწილდეს ძველი და ახალი მესაკუთრის პასუხისმგებლობები და სხვა. ნაშრომში აღინიშნა, რომ ევროპულ კანონმდებლობასთან დაახლოების პოლიტიკა სამოსამართლო პრაქტიკის კიდევ უფრო დახვეწას გულისხმობს, თუმცა „მნიშვნელოვანია, ევროპული სტანდარტი ზედმიწევნით იქნეს შენარჩუნებულ „ევროპული“ კანონმდებლობის განმარტების და გამოყენების პროცესშიც“.¹³⁹ დანესებული დებულებების აღსრულებისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იქნება დირექტივის შესაბამისი ნორმების ემს-ის პრაქტიკის კონტექსტში განმარტება.

ნაშრომში მოყვანილი ფაქტებისა და მსჯელობის შედეგად ასევე ვასკვნით, რომ საწარმოთა ან ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში, პირი, რომელიც ითვლება საწარმოს/ბიზნესის მიმღებად უფლებებთან ერთად იღებს ყველა ვალდებულებას, რომელიც თავდაპირველ დამსაქმებელს - გამსხვისებელს ეკისრებოდა შრომითი ხელშეკრულებიდან ან შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე.

ნაშრომში გაანალიზდა დასაქმებულთა კონკრეტული უფლებები საწარმოთა გასხვისებისას, მათ შორის კონსულტირებისა და ინფორმირების უფლებები, კერძოდ, საწარმოს ან ბიზნესის სრულ ან ნაწილობრივ გასხვისებამდე, შესაბამის დასაქმებულებს ან მათ წარმომადგენლებს უნდა მიენოდოთ ინფორმაცია, მათ შორის გასხვისების მიზეზის, თარიღის, მოსალოდნელი ეკონომიკური და სოციალური შედეგების და განსახორციელებელი ზომების შესახებ. ასევე, ყურადღება გამახვილდა შრომითი ხელშეკრულების პირობების ცვლილებაზე და განიმარტა, რომ თუ საწარმოთა

¹³⁹ *მაისურაძე დ., სულხანაშვილი ე., ვაშაკიძე გ.*, ევროკავშირის კერძო სამართალი - გადაწყვეტილებები და მასალები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2018, გვ.16.

გასხვისებით სამუშაო პირობები უარესდება და ამის გამო შრომითი ხელშეკრულება წყდება, დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს პასუხისმგებლობა.

ნაშრომში ხაზი გაესვა, რომ საწარმოთა გასხვისების გამო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია. გათავისუფლების საფუძველი აუცილებელია, იყოს ლეგიტიმური, კანონის მიზნებთან შესაბამისი, აუცილებელი, დასაქმებულ პირებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა ისარგებლონ მათთვის მინიჭებული ყველა უფლებებით. იმ შემთხვევაში, თუ კი სახეზე არ არის ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული მიზეზები, დასაქმებულს შრომით ურთიერთობაში ყოფნის მართლზომიერი უფლება აქვს. მსგავსი პრინციპი საქართველოს შრომის კოდექსში უკვე გაზიარებულია, თუმცა კანონი არაფერს ამბობს საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა გათავისუფლების შესახებ. ჩამოთვლილი მიზეზების დეტალური განმარტებისთვის ნაშრომში მოყვანილ იქნა ქართული სასამართლოების რამდენიმე განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება, რომლებიც მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული. საწარმოთა გადაცემის სამართლებრივი ინსტიტუტის საკანონმდებლო დონეზე მონესრიგება იმიტომაცაა აუცილებელი, რომ დამსაქმებელმა საწარმოთა გასხვისება არ გამოიყენოს დასაქმებულების გათავისუფლების საფუძველად, ანუ გათავისუფლების კანონიერების დასადასტურებლად სახეზე უნდა იყოს საწარმოს თუ მისი სერვისის საჭიროების რეალური მიზეზები. უკვე არსებული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზიდანაც ნათელია, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში დამსაქმებელი ქმნის გარემოებებს, თითქოს საწარმოს რეორგანიზაციის განხორციელება აუცილებელია და ამ მიზეზით დასაქმებულებთან წყვეტს ხელშეკრულებას ან შრომით ურთიერთობას. საწარმოთა გასხვისებაც შეიძლება გამოყენებულ იქნას იგივე მიზნებისთვის, სწორედ ამიტომ ზუსტად უნდა განისაზღვროს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეთა უფლება-მოვალეობები.

წინამდებარე ნაშრომში შედარებისთვის განხილულ იქნა გერმანული მიდგომა და შესაბამისი საკანონმდებლო მონესრიგება, რომელიც წარმოაჩენს ერთი ქვეყნის მაგალითს, თუ რა ფორმით და როგორ არის საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის სამართლებრივი ინსტიტუტი დარეგულირებული კანონმდებლობაში, რომელიც საქართველოსთვის შესაძლოა სასარგებლო აღმოჩნდეს.

ნაშრომში ყურადღება გამახვილებულა საქართველოს მიერ მითითებული დირექტივის ნორმების იმპლემენტაციაზე, მათი კანონმდებლობაში ასახვის საჭიროებაზე და ამ მიმართულებით წამოჭრილ მთელ რიგ პრობლემებზე. შედეგად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საწარმოთა გასხვისების/გადაცემის შესახებ არც ერთი ნორმა ამ ეტაპზე ასახული არ არის საქართველოს შრომის კოდექსში, თუმცა ეს საკითხი აუცილებლად უნდა მოწესრიგდეს მომავალში, მით უმეტეს, იმის გათვალისწინებით, რომ უკვე დაფიქსირდა თანამშრომლების საწარმოებიდან გათავისუფლების შემთხვევები. შესაბამისად, არსებობს დამსაქმებლების მხრიდან უკანონო მოქმედებების განხორციელების მაღალი რისკი, რომ ისინი საწარმოთა გასხვისებას გამოიყენებენ

დასაქმებულთა დათხოვნის საფუძვლად, რომ შესაძლოა დასაქმებულებს ან/და მათ წარმომადგენლებს არ მიენოდებათ სრულყოფილი ინფორმაცია საწარმოთა გადაცემისა და მოსალოდნელი ცვლილებების და უარყოფითი შედეგების შესახებ.

არსებული საკანონმდებლო სივრცე, მიუხედავად დეკლარირებული ნებისა, რომ დაცული იყოს დასაქმებულთა შრომითი უფლებები, ჯერ კიდევ ვერ აღწევს მიზანს. განსახილველი ღირექტივის დებულებების კანონმდებლობაში ასახვისთვის გათვალისწინებულ ვადის გადაცილება, თაქტობრივად, გარდაუვალია, რადგან, როგორც აღინიშნა, ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნები 2001/23/EC ღირექტივსთან მიმართებით 2019 წლის დასრულებამდე უნდა შესრულდეს, ჯერ კი მსჯელობები ამ საკითხზე და საკანონმდებლო პროექტის შემუშავება არც კი დაწყებულია, აქედან გამომდინარე, ცალსახად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულებისთვის სათანადო სამართლებრივი გარანტიები დღეს არ არსებობს.

საქართველოს ახალი კონსტიტუციით განისაზღვრა, რომ კონსტიტუციურმა ორგანოებმა თავიანთი უფლებამოსილების ფარგლებში მიიღონ ყველა ზომა ევროპის კავშირსა და ჩრდილოატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციაში საქართველოს სრული ინტეგრაციის უზრუნველსაყოფად.¹⁴⁰ მოცემული კონსტიტუციური ჩანაწერი კიდევ ერთი ნათელი დადასტურებაა, რომ ქვეყნისთვის ევროინტეგრაცია პრიორიტეტს წარმოადგენს. სწორედ ამიტომ ასოცირების შეთანხმების მიზნები და ამოცანები სახელმწიფოს პოლიტიკის დონეზე უნდა იქნას გააზრებული, ევროპული შრომის კანონმდებლობის სტანდარტები კანონმდებლობაში უნდა აისახოს არა მხოლოდ იმ მიზნებით, რომ ისინი შესასრულებლად სავალდებულო ძალისაა, არამედ იმიტომ, რომ უპირველესად, ქვეყანაში შეიქმნას ღირსეული სამუშაო პირობები და გაუმჯობესდეს დასაქმებულთა მდგომარეობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება შეჯამდეს სახელმწიფოს ვალდებულებები:

საქართველოს კანონმდებლობაში ევროპული სტანდარტების დანერგვა აუცილებელია, თუმცა აღნიშნული უნდა განხორციელდეს ეტაპობრივად, ნორმების მიზნების გათვალისწინებით, თანმიმდევრულად;

სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ხელსაყრელი მექანიზმის შექმნა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესებს შორის სამართლიანი ბალანსის მისაღწევად, ამ პროცესის სოციალური დიალოგის რეჟიმში წარმართვას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება.;

საკანონმდებლო ცვლილებებთან ერთად უნდა მოხდეს ინსტიტუციური რეფორმების გატარება;

სახელმწიფომ უნდა გადადგას მთელი რიგი პოზიტიური ნაბიჯები, რომ დასაქმებულებმა ისარგებლონ მინიჭებული უფლებებით - უკანონოდ არ

¹⁴⁰ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 78.

გათავისუფლდნენ სამსახურიდან, შესაბამისი წესითა და ფორმით მიენდოთ ინფორმაცია და გაეწიოთ კონსულტაცია;

გემოაღნიშნული მსჯელობის, შედარებითსამართლებრივი და კრიტიკული ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ სანარმოთა გასხვისების დროს შრომითი ურთიერთობების მონესრიგება და სათანადოდ დარეგულირება საქართველოს ევროპული გზის მნიშვნელოვანი ნაწილია.

ბიბლიოგრაფია

1. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები:

ასოციირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის,

<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>> [02.06.2019].

ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3. V. 1996,

<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>> [02.06.2019].

საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის)“ და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე,

<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174?publication=0>> [02.06.2019].

Association Agenda Between The European Union And Georgia 2017-2020,

<<http://www.parliament.ge/uploads/other/78/78447.pdf>> [02.07.2019]

2. ევროპული კავშირის მეორადი სამართლის წყაროები:

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. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023>>

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. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187>>

3. ქართულენოვანი ლიტერატურა, სამეცნიერო სტატიები, სხვა დოკუმენტაცია:

ბაქაძე ნინო, თოდრია თემურაზ, შველიძე ზაქარია, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017.

ემერსონი მაიკლ, კოვზირიძე თამარ, ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ურთიერთობების გაღრმავება, მეორე გამოცემა, CEPS, ბრიუსელი, თბილისი, 2018.

ზოიძე ბესარიონ, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011.

კასრაძე ლევან, სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, **კორკელია კონსტანტინე** (რედ.), ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო სტატიათა კრებული, GIZ, თბილისი, 2011.

კერესელიძე დავით, ადეიშვილი ლეონიდე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა N:6/1, 2003.

კროპოლერი იან, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, მე-13 გადამუშავებული გამოცემა, თორნიკე დარჯანიასა და ზურაბ ჭყეღელაშვილის თარგმანი, თბილისი, 2014.

მაისურაძე დავით, სულხანაშვილი ელენე, ვაშაკიძე გიორგი, ევროკავშირის კერძო სამართალი - გადანყვეტილებები და მასალები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2018.

სამხარაძე ირაკლი, სამართლებრივ სისტემათა ჰარმონიზაცია: ევროკავშირი და საქართველო, სამართლის ჟურნალი №1, 2015.

ქარდავა ეკატერინე, შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე, სამართლის ჟურნალი №1, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბილისი, 2016.

ქარდავა ეკატერინე, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, „ფაუნტეინ ჯორჯია“, თბილისი, 2018.

შველიძე ზაქარია, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011.

შველიძე ზაქარია, მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის დირექტივის მიხედვით“, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, მერიდიანი, თბილისი, 2014.

ჩაჩავა სოფიო, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2010,

<http://law.tsu.ge/data/file_db/faculty-lawpublic/sofio_chachava.pdf> [10.06.2019].

ჩაჩავა სოფიო, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, მერიდიანი, თბილისი, 2011.

საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტის სამოქმედო გეგმა 2018-2020, <<http://www.parliament.ge/uploads/other/85/85952.pdf>> [02.06.2019].

პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, რედ. **ქავთარაძე ლაშა**, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015.

4. **ევროკავშირის (ევროკომისიის) პუბლიკაციები, ILO-ს კონვენცია:**

R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) Recommendation Concerning the Employment Relationship,

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535> [19.06.2018].

ევროკომისია, დასაქმების, სოციალურ საკითხთა და ჩართულობის გენერალური დირექტორატი, შრომის კანონმდებლობისა და დასაქმების პირობები, სოციალური ევროპის გზამკვლევი, მე-6 გამოცემა, 2014 წლის თებერვალი.

5. **უცხოენოვანი ლიტერატურა, სამეცნიერო სტატიები, სხვა დოკუმენტაცია:**

Bejan Felicia, The European Law regarding the Impact of Merger on Employees' Rights , Romanian Journal of European Affairs, Vol. 13, N 2, 2013.

Buggy Paul, Transfer of Undertakings Law: Back to Confusion, Northern Ireland Legal Quarterly, Vol. 52, N1, 2001.

Colucci Michele, Legal Regulation of Disclosure of Information to Employees or Prospective Employees in the European Union and in Italy, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2001.

Collins Hugh, Dismissals on Transfer of a Business, *Indus. L.J.* 15, 1986.

Davies Paul, Transfers of Undertakings - Preliminary Remarks, Editor – **Sciara Silvana**, *Labour Law in the Courts*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011.

Eide Asbjorn, Krause Catarina, Rosas Allan, *Economic, Social, and Cultural Rights*, 2nd Revised edition edition, 2001.

Eylert Mario, Schinz Reinhard, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, XXIInd Meeting of European Labour Court Judges, National Reports, Dublin, 2014, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf> [16.06.2019].

Gottlieb Cleary, *EU Directive on Transfers of Undertakings*, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP, 2018.

Herz E., The Protection of Employees on the Termination of Contracts of Employment, *International Labour Review*, 69, 1954.

Ius Laboris – transfer of undertakings guide, A lus laboris publication, 2009.

Kristinsdóttir Hrafnhildur, *The Safeguarding of Employees' Rights Arising from Collective Agreements in the Event of Transfers of Undertakings -Balancing the Tension between Employees' and Employers' Interests*, Lund University Faculty of Law, 2014.

Lamponen Helena, *The Principle on Employee Protection in a Merger and a Transfer of an Undertaking*, Helsinki University Print, Helsinki, 2008.

Laulom Sylvaine, *The European Court of Justice in the Dialogue on Transfers of Undertakings: A Fallible Interlocutor?*, Editor – **Sciara Silvana**, *Labour Law in the Courts*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011.

O'leary Siofra, *Employment Law at the European Court of Justice Judicial Structures, Policies and Processes - Employment Protection: Struggling with Acquired Rights*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2002.

Rainone Silvia, *Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive*, The Author(s), *Lab. L. J.* Vol. 9(3) 299–325, 2018.

Rheinhard Richardi, *Worker Participation in Decisions within Undertakings in the Federal Republic of Germany*, 5 *Comp. Lab. L.* 23, 1982.

Valdés Dal-Ré Fernando, *Transfers of Undertakings: An Experience of Clashes and Harmonies between Community Law and National Legal Systems*, Editor – **Sciara Silvana**, *Labour Law in the Courts*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011.

Whitelaw R. Jill., Duties to Employees Affected by a Transfer of the Enterprise: United States, Europe and Japan, Comp. Lab. L.J.,9, 1988.

Zahn Rebecca, The Court of Justice of the European Union and Transfers of Undertakings, 6 Eur. Lab. L.J. 72, 2015.

Zahorka Hans-Jürgen, European Fundamental Standards – A Challenge for Georgian Lawyers from the View of the European Union, სამართალი და მსოფლიო, #3, დანი, 2015, p. 7.

სტატია ჟურნალში - The Times (London), Date of transfer of undertaking, 9 ივნისი, 2005 წელი.

6. საქართველოს სასამართლოს გადაწყვეტილებები:

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1261-1520-09.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 13 იანვრის განჩინება საქმეზე №ას-905-863-2013.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 10 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-18-18-2014.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 12 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-181-2019.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 26 თებერვლის განჩინება საქმეზე № ას-1611-2018.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 9 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1444-1364-2017.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-414-391-2014.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინება საქმეზე №ას-665-636-2016.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 22 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ას-1329-2018.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 10 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1109-2017.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-549-517-2010.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №ას-106-101-2014.

საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/4238-13,

<<http://library.court.ge/judgements/67212014-07-19.pdf>> [31.05.2019].

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2/389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“.

ქ. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2-542-17.

7. ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებები:

Case C-392/92. Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Germany. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994.

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61992CJ0392>>

Case C-13/95, Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bonn – Germany, Judgment of the Court of 11 March 1997.

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:61995CJ0013>>

Case 24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV. Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad - Netherlands. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986.

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0024>>

Case 324/86, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S. Reference for a preliminary ruling: Højesteret - Denmark. Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 February 1988.

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0324>>

Case 19/83, Knud Wendelboe and others v L.J. Music ApS, in liquidation, Reference for a preliminary ruling: Vestre Landsret – Denmark, Judgment of the Court of 7 February 1985,

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0019>>

Case C-478/03, Astley and Others v Celtec Ltd, References for a preliminary ruling from the House of Lords -United Kingdom, Judgment of the Court of 26 May 2005.

<<http://csdle.lex.unict.it/docs/labourweb/Judgment-in-case-C-47803---Celtec-Ltd-v-John-Astley-and-Others/2034.aspx>>

Case C-51/00, Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others. Reference for a preliminary ruling: Cour du travail de Bruxelles - Belgium. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 24 January 2002, <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-51/00>>

Case 101/87, P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S., Reference for a preliminary ruling: Højesteret – Denmark, Judgment of the Court (Third Chamber) of 15 June 1988,

<<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-101/87>>

Case C-458/05, Mohamed Jouini and Others v Princess Personal Service GmbH (PPS). Reference for a preliminary ruling: Oberster Gerichtshof - Austria. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 13 September 2007,

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/ALL/?uri=CELEX:62005CJ0458>>

9. სხვა ქვეყნის კანონები:

გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი - კროტუჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი – სასწავლო კომენტარი, მე-13 გადამუშავებული გამოცემა, GIZ, IRZ, თბილისი, 2014.

გერმანიის დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დებულება

<http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/> [01.07.2019].

საწარმოთა გასხვისების (დასაქმებულთა დაცვა) რეგულაციები, დიდი ბრიტანეთი - Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations (TUPE), UK

<<https://www.gov.uk/government/publications/tupe-a-guide-to-the-2006-regulations>> [29.06.2019].

10. ინტერნეტ რესურსები:

<https://matsne.gov.ge/>

<http://www.supremecourt.ge/>

<http://www.tbappeal.court.ge/>

<http://www.library.court.ge>

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/en/

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<https://heinonline.org/>

<https://www.lexisnexis.com/en-us/gateway.page>

<https://www.ssrn.com/index.cfm/en/>