

საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების
შედარებით სამართლებრივი ანალიზი ქართული კანონმდებლობის და
ევროკავშირის რეგულაციების შესაბამისად

სტუდენტი ანა ბირკაია

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
სამართალმცოდნეობის ფაკულტეტზე კერძო (ბიზნეს) სამართლის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: თამარ მამფორია, სამეწარმეო სამართლის მაგისტრი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2020

განაცხადი

როგორც წარდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ანა ბირკაია

30.06.20

აბსტრაქტი

საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლებასა და განვითარებასთან ერთად, სამართლის დარგმა ეტაპობრივად გაიარა ცვლილება და ტრანსფორმაცია. მათ შორის, შრომის სამართალმა, რომელიც თავის მხრივ, სპეციფიურ დარგს წარმოადგენს. მეტად საყურადღებოა, დღეის მდგომარეობით მიმდინარე და განსახორციელებელი ცვლილებები, რაც თავის მხრივ, 2014 წლის 27 ივნისს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულებით იქნა გამოწვეული. აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე ქვეყანამ რიგი პასუხისმგებლობები და ვალდებულებები აიღო, მათ შორის ვალდებულება, რომ ქვეყანაში დამკვიდრდეს ევროპული ფასეულობები და ღირებულებები, ქვეყანამ მოახდინოს ევროკავშირის საერთაშორისო სტანდარტებისა და დირექტივების ჰარმონიზება საქართველოს კანონმდებლობაში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე საქართველომ გამოთქვა მზადყოფნა მოეხდინა ქართული კანონმდებლობის სრული ჰარმონიზაცია ევროკავშირის სამართალთან (ამ შემთხვევაში, განვიხილავთ შრომის სამართლის ჭრილში). მაგალითისთვის, ერთ-ერთია - 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა, რომელიც მოიცავს საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში, დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოებას და ევროპული გამოცდილების იმპლემენტაციას.

შესაბამისად კვლევის ამოცანებია: 1. ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივის ანალიზი; 2. გაანალიზებული იქნეს თუ როგორ და რა ცვლილები უნდა განხორციელდეს საქართველოს შრომის კოდექსში იმისათვის, რომ დარეგულირდეს საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა შრომითი უფლებები; 3. ამ მიმართულებით, განსახორციელებელი ღონისძიებები დასაქმებულების ცნობიერების ამაღლების კუთხით.

კვლევის მიზნების მისაღწევად, გამოყენებული იქნა შემდეგი კვლევის მეთოდები: აღწერილობითი მეთოდი, ისტორიული მეთოდი, ლიტერატურის სამეცნიერო ანალიზი, სისტემური ანალიზი. აგრეთვე, განხილული იქნა სამართლებრივი დანაწესი და ამ დრომდე არსებული პრაქტიკა, ასევე, შედარებით-სამართლებრივი მეთოდი.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ერთ-ერთ უმთავრეს პრობლემას წარმოადგენს ქვეყანაში დასაქმებულთა ინფორმაციის ნაკლებობა. უმეტეს შემთხვევებში, დასაქმებული არ ფლობს ინფორმაციას თავისი უფლებების შესახებ. შესაბამისად, მისთვის გაურკვეველია მისი უფლებამოვალეობების დაცვის მექანიზმების არსებობა და გამოყენება. ამ შემთხვევაში, დიდ და მთავარ როლს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო თამაშობს, რომლის პასუხისმგებლობაა, რომ დაგეგმოს ისეთი ღონისძიებები, რომელთა მეშვეობითაც, მოსახლეობა იქნება ინფორმირებული მათი ფუნდამენტური უფლებების შესახებ. აქვე, გასათვალისწინებელია, რომ საკითხის განხილვის დროს გამოვლინდა, რომ ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივა, მიუხედავად არაერთი ტრანსფორმაციისა, მაინც მრავალ კითხვას ტოვებს. ხოლო პასუხების გასაცემად, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებები გვეხმარება. შესაბამისად, სასურველი იქნება, დირექტივის იმპლემენტაციამდე, კანონმდებელმა გაითვალისწინოს ევროპის სასამართლო პრაქტიკა. ნაშრომი თავისი მიზნიდან, მნიშვნელობიდან და არსიდან გამომდინარე, წარმოადგენს სიახლეს. იგი ემყარება ევროკავშირის დირექტივას, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებებსა და საერთაშორისო პრაქტიკას.

ძირითადი თემატური საძიებო სიტყვები: ევროკავშირის 2001/23/EC დირექტივა, საწარმოს/ბიზნესის გასხვისება, დასაქმებულთა შრომითი უფლებები.

Abstract

With the rise and development of public consciousness, the field of law has gradually undergone change and transformation. Among them is labor law, which in turn is a specific field. It is noteworthy that the current and current changes, which in turn, were caused by the Association Agreement between Georgia and the European Union on June 27, 2014. Under the agreement, the country has committed a number of responsibilities and obligations, including the commitment to establish European values and values in the country, to harmonize international standards and directives of the European Union with the legislation of Georgia.

Based on the above, Georgia has expressed readiness to fully harmonize Georgian legislation with EU law (in this case, we will discuss it in terms of labor law). For example, one of them is the Directive 2001/23 / EC of the Council of 12 March 2001, which, in case of full or partial alienation of enterprises and businesses, approximates the laws of the Member States regarding the protection of employees' rights and the implementation of European experience.

Accordingly, the objectives of the study are: 1. Analysis of EU Directive 2001/23 / EC; 2. Analyze how and what changes should be made in the Labor Code of Georgia in order to regulate the labor rights of employees during the alienation of enterprises; 3. Measures to be taken in this direction in terms of raising employee awareness.

To achieve the objectives of the study, the following research methods were used: descriptive method, historical method, scientific analysis of literature, systemic analysis. Also, the legal regulation and the existing practice, as well as the comparative-legal method were discussed.

The study found that one of the main problems is the lack of information on employment in the country. In most cases, the employee does not have information about their rights. Consequently, it is unclear to him the existence and use of mechanisms to protect his powers. In this case, the Ministry of Refugees, Labor, Health and Social Affairs from the

Occupied Territories of Georgia plays a major role, and it is the responsibility of those who plan to inform the population about their fundamental rights. It should be noted that during the discussion of the issue, it was revealed that the EU Directive 2001/23 / EC, despite a number of transformations, still leaves many questions. And to answer, The decisions of the European Court of Justice help us. Therefore, it would be desirable for the legislature to consider the case law before the implementation of the Directive. The paper is a novelty due to its purpose, significance and essence. It is based on the EU Directive, the explanations of the European Court of Justice and international practice.

Key Words: EU Directive 2001/23/EC, a transfer of an undertaking/business, Labor rights of employees.