დამტკიცებულია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2019 წლის 17 დეკემბრის №119/1 დადგენილებით

სარჩელის რეგისტრაციის №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ მიღების თარიღი: \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



კონსტიტუციური სარჩელის სასარჩელო სააპლიკაციო ფორმა

საქართველოს კონსტიტუციის მეორე თავით აღიარებულ ადამიანის ძირითად უფლებებთან და თავისუფლებებთან მიმართებით საქართველოს ნორმატიული აქტის შესაბამისობის შესახებ (საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი).

ფორმის შევსების დეტალური ინსტრუქცია და რჩევები შეგიძლიათ იხილოთ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ვებგვერდზე [www.constcourt.ge](http://www.constcourt.ge). სარჩელის ფორმის თაობაზე, კითხვების ან/და რეკომენდაციების არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ, დაგვიკავშირდეთ <https://www.constcourt.ge/ka/contact>.

**I
ფორმალური ნაწილი**

1. მოსარჩელე/მოსარჩელეები *შენიშვნა [[1]](#footnote-1)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. გიორგი ენუქიძე
 |  |  |
| სახელი, გვარი/დასახელება | პირადი/ საიდენტიფიკაციო №  | ტელეფონის ნომერი |
|  | 1.
 |  |
| ელექტრონული ფოსტა | მოქალაქეობა, რეგისტრაციის ადგილი | მისამართი |

2. მოსარჩელის წარმომადგენელი/წარმომადგენლები *შენიშვნა [[2]](#footnote-2)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. გიორგი გოცირიძე
 |  |  |
| სახელი გვარი/დასახელება | პირადი/საიდენტიფიკაციო № | ტელეფონის ნომერი |
|  |  |
| ელექტრონული ფოსტა | მისამართი |

3. სადავო სამართლებრივი აქტ(ებ)ი. *შენიშვნა[[3]](#footnote-3)*

|  |  |
| --- | --- |
| აქტის დასახელება | 1. ,მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი;
2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
 |
| მიღების თარიღი | 1. 2021 წლის 2 აგვისტო
2. 1997 წლის 26 ივნისი;
 |
| მოპასუხის დასახელება | 1. 1. საქართველოს პარლამენტი;
2. საქართველოს პარლამენტი
 |
| მოპასუხის მისამართი | 1. ქალაქი თბილისი, შოთა რუსთაველის გამზირი #8
2. ქალაქი თბილისი, შოთა რუსთაველის გამზირი #8
 |

4. მიუთითეთ სადავო ნორმა/ნორმებ. აგრეთვე, მათ გასწვრივ კონსტიტუციური დებულება/დებულებები, რომლებთან მიმართებითაც ითხოვთ სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას. *შენიშვნა [[4]](#footnote-4)*

|  |  |
| --- | --- |
| სადავო ნორმატიული აქტი (ნორმა) | საქართველოს კონსტიტუციის დებულება |

|  |  |
| --- | --- |
| „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი: „საერთო კრება, ხოლო სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობის შემთხვევაში − სამეთვალყურეო საბჭო უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს თანამდებობიდან ხელმძღვანელი პირი შესაბამისი საფუძვლის მითითების გარეშე. ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც ამ დებულებას ეწინააღმდეგება, ბათილია.“  | საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი: „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“ |
| სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილი: „დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.“  | საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი: „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“ |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

5. მიუთითეთ საქართველოს კონსტიტუციისა და კანონმდებლობის ნორმები, რომლებიც უფლებას განიჭებთ, მიმართოთ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს.

|  |
| --- |
| საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი და მე-60 მუხლის მეოთხე პუნქტის ,,ა” ქვეპუნქტი, ,,საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ” საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის ,,ე” ქვეპუნქტი, 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ა” ქვეპუნქტი, 31-ე და 311 მუხლები. |

**II
კონსტიტუციური სარჩელის საფუძვლიანობა, მოთხოვნის არსი და დასაბუთება**

1. განმარტებები კონსტიტუციური სარჩელის არსებითად განსახილველად მიღებასთან დაკავშირებით. *შენიშვნა[[5]](#footnote-5)*

|  |
| --- |
| ა) სარჩელი ფორმით და შინაარსით შეესაბამება „საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 311 მუხლის მოთხოვნებს;ბ) სარჩელი შეტანილია უფლებამოსილი პირის მიერ:სარჩელს თან ერთვის თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება საქმე N2/2371-22-ზე. აღნიშნული გადაწყვეტილებიდან ირკვევა, რომ 16.09.2021 წელს გიორგი ენუქიძე საქართველოს უსინათლოთა კავშირის გამგეობის თავმჯდომარის წარდგინებით უსინათლოთა კავშირის ყრილობის მიერ არჩეული იქნა უსინათლოთა კავშირის გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილედ და გამგეობის წევრად 5 წლის ვადით (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-2 გვერდი). ამავე გადაწყვეტილების თანახმად, გიორგი ენუქიძის ფუნქციად განისაზღვრა საწარმოო-ეკონომიკური მიმართულება, გრანტები და პროექტები უცხოეთიდან და დონორებთან ურთიერთობა (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მე-3 გვერდი). ყრილობის გადაწყვეტილება დარეგისტრირდა საჯარო რეესტრში 20.09.2021 წელს, რომლითაც ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობის გრაფაში გამგეობის თავმჯდომარესთან ერთად ასევე დარეგისტრიდა გიორგი ენუქიძე, როგორც გამგეობის თავმჯდომარისმოადგილე (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-2 გვერდი). მოსარჩელე 22.12.2021 წლიდან - 03.01.2022 წლამდე პერიოდში ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო იმყოფებოდა ე.წ. საავადმყოფო ფურცელზე - ბიულეტინზე (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მე-3 გვერდი). საქართველოს უსინათლოთა კავშირის გამგეობის თავმჯდომარის მიერ 27.12.2021 წელს გიორგი ენუქიძეს გამოეცხადა საყვედური მოვალეობების გულგრილი დამოკიდებულების გამო (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება 3-4 გვერდები). უსინათლოთა კავშირის გამგეობის თავმჯდომარის 17.01.2022 წელს მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველზე უსინათლოთა კავშირის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე გიორგი ენუქიძეს უსინათლოთა კავშირის ყრილობის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე აეკრძალა კავშირის ხელმძღვანელობის და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შესრულება, მოსარჩელის მიერ დაუმორჩილებლობის და თანამშრომლობის უკიდურესად გართულების საფუძვლით (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მე-4 გვერდები). მოსარჩელეს 25.01.2022 წელს ელ. ფოსტით ეცნობა, რომ გაიმართებოდა მოპასუხე კავშირის რიგგარეშე ყრილობა, რომლის ერთ-ერთი განსახილველიდღის წესრიგის საკითხი იყო გამგეობის თავმჯდომარის წარდგინებით, მოსარჩელის გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილის პოზიციიდან ვადაზე ადრე გადარჩევა (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მე-4 გვერდები).09.02.2022 წელს დისტანციურად პროგრამა ,,ზუმის“ მეშვეობით გაიმართა საქართველოს უსინათლოთა კავშირის N36-ე რიგგარეშე ყრილობა, რა დროსაც ღია კენჭისყრით 45 დამსწრე დელეგატიდან 37 წევრი დელეგატის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელე გადარჩეულ იქნა როგორც გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილის, ასევე გამგეობის წევრობიდან, რაც დარეგისტრირდა საჯარო რეესტრში. გამართულ სხდომაში მოსარჩელეც მონაწილეობდა, რომელსაც მიეცა შესაძლებლობა დაეფიქსირებინა საკუთარი პოზიცია განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით და ეპასუხა დელეგატთა შეკითხვებისათვის (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მე-4 გვერდები).გიორგი ენუქიძემ მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს და მოითხოვა მოსარჩელის კავშირის თავმჯდომარის მოადგილის და გამგეობის წევრობიდან განთავისუფლების შესახებ უსინათლოთა კავშირის რიგგარეშე ყრილობის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, მოსაჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციებზე აღდგენა, იძულებითი განაცდური ხელფასის გადასახდელად დაკისრება (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების პირველი გვერდი). თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილებით გიორგი ენუქიძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. თბილისის საქალაქო სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილება დაასაბუთა შემდეგნაირად: „სასამართლო აღნიშნავს, რომ კავშირთან დაკავშირებული ურთიერთობები რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის სპეციალური მუხლებით და ამ შემთხვევაში სამოქალაქო კოდექსის 35.4 მუხლის ძველი რედაქციაში, რომელიც მოქმედებდა 2022 წლის 01 იანვრამდე მითითებულია, რომ არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მეწარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები (თბილსის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-6 გვერდი).ამჟამად მიღებულია ახალი მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი, რომელიც ამოქმედდა 2022 წლის 01 იანვრიდან, შესაბამისად ცვლილება განიცადა 35.4 მუხლმაც და 01.01.2022 წლიდან ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებების წარმოშობასა და შეწყვეტაზე ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით მეწარმის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის დადგენილი ზოგადი წესები (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების 6-7 გვერდები).შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხე კავშირის დირექტორს შორის დადებულია წერილობითი ხელშეკრულება, რომლის სათაურის გრაფაში მითითებულია შრომითი ხელშეკრულება, აღნიშნული ურთიერთობა არ წარმოადგენს და ვერ იქნება შრომით ურთიერთობად დაკვალიფიცირებული, ვინაიდან როგორც ძველი რედაქციით „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით, ასევე ახალი კანონის 45-ე მუხლით აღნიშნული ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობის უფლებამოსილ პირებთან ურთიერთობა, რომლებიც რეგისტრირებული არიან სამეწარმეო რეესტრში ასეთებად, მიიჩნევა სასამსახურე (მინდობა/დავალების) ხელშეკრულებად (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-7 გვერდი).ამჟამად მოქმედი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 45.1 მუხლის თანახმად, ხელმძღვანელი პირის/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას/სააქციო საზოგადოებას/კოოპერატივს და ხელმძღვანელ პირს/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს შორის იდება სასამსახურო ხელშეკრულება. მასზე არ ვრცელდება შრომის სამართლის დებულებები. იგივე წესი გამოიყენება სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოების, კომანდიტური საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მიმართ, თუ ხელმძღვანელ პირად ინიშნება მოწვეული პირი და არა პარტნიორი (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-7 გვერდი).ამავე კანონის 45.2 მუხლით ხელმძღვანელ პირთან სასამსახურო ხელშეკრულებას სამეწარმეო საზოგადოების სახელით დებს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე ან საერთო კრების ის თავმჯდომარე, რომელიც განსაზღვრულია წესდებით ან არჩეულ იქნა იმ კრების მიერ, რომელმაც მიიღოპირის ხელმძღვანელ პირად არჩევის შესახებ გადაწყვეტილება. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან სასამსახურო ხელშეკრულებას დებს საერთო კრების ის თავმჯდომარე, რომელიც განსაზღვრულია წესდებით ან არჩეულ იქნა იმ კრების მიერ, რომელმაც მიიღო პირის ხელმძღვანელ პირად არჩევის შესახებ გადაწყვეტილება (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-7 გვერდი).ამავე კანონის 45.3 მუხლით სასამსახურო ხელშეკრულებაში უნდა მიეთითოს ხელმძღვანელი პირის საქმიანობის ანაზღაურების ოდენობა, ფორმა და პერიოდულობა, სამსახურებრივი პრივილეგიები, რომლებსაც ხელმძღვანელი პირი მიიღებს ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში, აგრეთვე მისი უფლებები და ვალდებულებები, რომლებიც იმოქმედებს ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგაც. თუ სასამსახურო ხელშეკრულება არ შეიცავს ინფორმაციას ხელმძღვანელი პირის საქმიანობის ანაზღაურების შესახებ, ივარაუდება, რომ იგი თავის საქმიანობას უსასყიდლოდ ახორციელებს (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების 7-8 გვერდები).ამავე კანონის 45.4 მუხლით თუ სასამსახურო ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელ პირს/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს უფლება აქვს, მოშალოს სასამსახურო ხელშეკრულება და ამით უარი თქვას თანამდებობაზე, თუკი ამის შესახებ სულ მცირე 1 თვით ადრე წერილობითშეატყობინებს სამეთვალყურეო საბჭოს, ხელმძღვანელ ორგანოს ან საერთო კრებას. ამ კრების მოწვევის ვალდებულება მას ეკისრება (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-8 გვერდი).ამავე კანონის 45.5 მუხლით ხელმძღვანელი პირის/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებობიდან გათავისუფლება ავტომატურად იწვევს სამეწარმეო საზოგადოების მიერ მასთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების მოშლას, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-8 გვერდი).პარტნიორები/წევრები იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის დანიშვნის შემდეგ მასთან ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნით დებენ ხელშეკრულებას, რომელიც განსაზღვრავს მხარეთა უფლება-მოვალეობებს, მათ შორის - ანაზღაურების მიღების უფლებას, მის ოდენობას და სხვა საკითხებს. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მუხლებში არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის შესახებ არ არის საუბარი ასეთი ხელშეკრულების შესახებ, თუმცა ბლანკეტური ნორმის საფუძველზე, ხდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებებზე გადამისამართება. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტში მითითებული იყო, რომ ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ არასამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორიც, სამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორის მსგავსად, სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფება პარტნიორებთან. შესაძლებელია, ასეთი ხელშეკრულება წერილობით არ იყოს გაფორმებული და კანონი არც აწესებს ასეთი ხელშეკრულების ფორმას. თუმცა, იმ პირობების ერთობლიობა, რომლებზედაც შეთანხმდნენ მხარეები დირექტორთან სამსახურებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად, ქმნის სასამსახურო ხელშეკრულების შინაარსს. ხელშეკრულება, შესაძლოა, დაიდოს ზეპირი ფორმითაც, ან მისი პირობების ნაწილი გაიწეროს წესდებაში ან დანიშვნის აქტში (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-8 გვერდი).საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან (გადაწყვეტილება საქმე Noას-101-97-2016, 15. 07.2016წ) (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-9 გვერდი).საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 35.2 მუხლით, რეგლამენტირებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება − არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-9 გვერდი).საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/ წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე - მომსახურების გამწევი ვალდებულია, გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე- გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ (დაქვემდებარებულ) საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნას მოძიებული. (გადაწყვეტილება საქმე Noას-101-97-2016, 15. 07.2016წ.) (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-9 გვერდი).სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე ყრილობის მიერ არჩეული პირი იყო და ყურადსაღებია, რომ აღნიშნული გადაწყვეტილება სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირდება. მოსარჩელეს წარმომადგენლობითიუფლებამოსილება სამეწარმეო რეესტრის შესაბამისად ჰქონდა ერთპიროვნულად მინიჭებული, წესდების შესაბამისად. ამდენად, მასთან შრომითი ხელშეკრულება ვერ დაიდებოდა და ვერც კავშირის გამგეობისთავმჯდომარის დაქვემდებარებაში არსებულ პირად ვერ მოიაზრებოდა მხარეთა მიერ გამოვლენილი ნების მიუხედავად...“ (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების 9-10 გვერდები)თბილისის საქალაქო სასამართლოს ზემოხსენებულ გადაწყვეტილების მე-11 გვერდზე ასევე აღნიშნულია: „განსახილველ შემთხვევაში ააიპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის შესაბამისმა ორგანომ ყრილობამ საზოგადოების წესდებით დადგენილი წესით მოსარჩელე უკვე გადაირჩია დაკავებული თანამდებობიდან და აღნიშნული გადაწყვეტილება რეგისტრირებულია საჯარო რეესტრშიც. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა ყოველგვარ საფუძველს მოკლებულია.რაც შეეხება ყრილობის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შემოწმებას, სასამართლო ასეთი საქმეების განხილვისას ამოწმებს მხოლოდ პროცედურულ საკითხებს: მოწვეული იყო თუ არა ყრილობა წესდებით დადგენილი წევრის მიერ და წესდებით დადგენილ ვადაში და შემთხვევებში, გადაწყვეტილებაუნარიანი იყო თუ არა კრება (ქვორუმი), კრებაზე მიღებული გადაწყვეტილება შეტანილ იყო თუ არა დღის წესრიგში და დღის წესრიგის შესახებ ცნობილი იყო თუ არა წინასწარ კრებაზე მოწვეული პირებისათვის, კრების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებას მხარი დაუჭირა თუ არა წესდებით გათვალისწინებულმა დელეგატებმა და ყრილობაზე მოუსმინეს თუ არა და ქონდა თუ არა განმარტების მიცემის შესაძლებლობა იმ პირს, ვის საკითხსაც კრება იხილავდა, თავის უფლებამოსილების ფარგლებში. აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით მოსარჩელეს შედავება არ განუხორციელებია... (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-11 გვერდი)სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ კავშირი წარმოადგენს თვითმართველ დამოუკიდებელ იურიდიულ პირს და იგი თავის საქმიანობას ახორციელებს მიღებული წესდების შესაბამისად, წესდებაში გათვალისწინებული მიზნების მისაღწევად, რისთვისაც გააჩნია წესდებით გათვალისწინებული მართვის და კონტროლის ორგანოები, ამდენად ამ დავის განხილვის ფარგლებში სასამართლო უფლებამოსილი არ არის, შევიდეს ყრილობის გადაწყვეტილების მართლზომიერების კვლევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურებრივი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, ნებისმიერ დროს შესაძლებელია მართვის და წამომადგენლობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილი პირთან დადებული სამსახურებრივი ხელშეკრულების შეწყვეტა ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, რა შემთხვევებზეც არ ვრცელდება შრომის კოდექსის დებულებანი. ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ფორმით მოსარჩელის მიერ დაყენებულისასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.“ (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების 11-12 გვერდები)თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან მომდინარე კონსტიტუციურ პრობლემას წარმოადგენს ის, რომ ა(ა)იპის ხელმძღვანელობის და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირისათვის ვადაზე ადრე უფლებამოსილების შეწყვეტისათვის ა(ა)იპის წევრების საერთო კრებას (ყრილობას) შეუძლია არ მიუთითოს გადაყენების კონკრეტულ საფუძველზე და ნებისმიერ დროს, შეუზღუდავად შეუწყვიტოს ხელმძღვანელს სასამსახურე ხელშეკრულება. ნორმა, რაც იურიდიული პირის წევრებს (პარტნიორებს) ათავისუფლებს დასაბუთების, სათანადო მიზეზის მითითების გარეშე, გადააყენონ იურიდიული პირის ხელმძღვანელი (წარმომადგენელი), მოცემულია „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტში, სადაც აღნიშნულია: „საერთო კრება, ხოლო სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობის შემთხვევაში − სამეთვალყურეო საბჭო უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს თანამდებობიდან ხელმძღვანელი პირი შესაბამისი საფუძვლის მითითების გარეშე. ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც ამ დებულებას ეწინააღმდეგება, ბათილია.“ იმის გათვალისწინებით, რომ სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი აკეთებს ზოგად მითითებას, „მეწარმეთა შესახებ“ კანონზე, ორგანიზაციის წევრების მიერ დასაბუთების (საფუძვლის მითითების) გარეშე არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობის და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების შეწყვეტის საკითხი რეგულირდება სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტით, იმის მიუხედავად, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლო არ ახსენებს ამ ნორმას და რატომღაც მიუთითებს 2022 წლის 1 იანვრიდან ძალადაკარგულ 1994 წლის „მეწარმეთა შესახებ“ მე-9 მუხლის მე-7 პრიმა მუხლზე, რომელიც უსინათლოთა კავშირის ყრილობის მოწვევის მომენტისათვის აღარ მოქმედებდა, დასაბუთების გარეშე ხელმძღვანელის გადაყენების უფლებამოსილება, რომელიც ამ კონსტიტუციური სარჩელით არის სადავო, სიტყვა-სიტყვით სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტიდან გამომდინარეობს. თბილისის საქალაქო სასამართლომ გარკვევით მიუთითა იმაზე, რომ ორგანიზაციის წევრებს მხოლოდ პროცედურული ვალდებულების დაცვა ეკისრებათ ხელმძღვანელის გადაყენებამდე. იურიდიული პირის წევრები თავისუფლდებიან ხელმძღვანელისათვის ვადამდე უფლებამოსილების შეწყვეტის რაიმე მატერიალურ-სამართლებრივი მითითების ვალდებულებისაგან. ამგვარი მატერიალური საფუძვლის მითითებისაგან, იურიდიული პირის წევრებს ათავისუფლებს სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2018 წლის 19 ოქტომბრის N3/4/858 განჩინებაში საქმეზე  ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ, განაცხადა: „მოსარჩელის მიერ მითითებული შინაარსი ან ცხადად უნდა გამომდინარეობდეს **სადავო ნორმის ტექსტიდან** ან/და ამას უნდა ადასტურებდეს სამართალშემფარდებლის ავტორიტეტული განმარტება.“ ის ფაქტი, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სამართლებრივად არასაკმარისად დასაბუთებულია იმ თვალსაზრისით, რომ ძალაში მყოფი ნორმის ნაცვლად მითითებულია ძალადაკარგულ ნორმაზე და ამასთან ის, სამართლებრივი საფუძველი, რის გამოც საერთო სასამართლომ გადაწყვეტილება მიიღო მოსარჩელის საზიანოდ, სიტყვა-სიტყვით გამომდინარეობს ნორმიდან, რაც სასამართლოს არ უხსენებია, საკონსტიტუციო სამართალწარმოების მიზნებისათვის უნდა გულისხმობდეს იმას, რომ სწორედ იმ ნორმამ უკვე უშუალოდ შელახა მოსარჩელის კონსტიტუციური უფლებები, რომელიც საერთო სასამართლოს პირდაპირ არ მოუხსენებია თავის გადაწყვეტილებაში. ამგვარად, მოსარჩელე უფლებამოსილია, იდავოს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტის კონსტიტუციურობაზე. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრდა სააპელაციო სასამართლოში. ამ უკანასკნელმა 2022 წლის 8 ივლისის განჩინებით საქმე No2ბ/1019-22-ზე (იხილეთ დანართის სახით) გიორგი ენუქიძის სააპელაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილა და ძალაში დატოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გაიმეორა პირველი ინსტანციის სასამართლოს არგუმენტაცია. დამატებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ განჩინების 12-13 გვერდებზე აღნიშნა: განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის სსკ-ის 709-ე (დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია, შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე) მუხლის საფუძველზე, დაიდო დავალების ხელშეკრულება, რაც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგს და, როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს, დავალებული მოქმედების, მმართველის გულისხმიერებით, შესრულება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. ამასთან, პალატა მოსარჩელის ყურადღებას მიაქცევს **სსკ-ის 720.1 მუხლის შინაარსზე,** რომლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს ნებისმიერ დროს შეუძლიათ და სხვაგვარი შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.ამდენად, ააიპ-ის ხელმძღვანელი პირის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება დასაშვებია ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ ააიპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის 36-ე რიგგარეშე ყრილობის გადაწყვეტილება გიორგი ენუქიძის საქართველოს უსინათლოთა კავშირის თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობიდან და საქართველოს უსინათლოთა კავშირის გამგეობის წევრობიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონშესაბამისია (სსკ-ის 720.1 მუხლი), რაც თავისთავად გამორიცხავს მოსარჩელის იმ მოთხოვნათა დაკმაყოფილებას, რომლებიც საქართველოს შრომითი კანონმდებლობიდან გამომდინარეობს.“ამგვარად, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, გიორგი ენუქიძის უსინათლოთა კავშირის გამგეობის წევრობიდან გათავისუფლების საფუძველი სააპელაციო სასამართლომ ამოიკითხა სამოქალაქო კოდექსის 720 მუხლის პირველ ნაწილში, სადაც აღნიშნულია: „დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.“ ეს განმარტება უნდა ჩაითვალოს ავტორიტეტულად, ვინაიდან საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2023 წლის 2 თებერვალის განჩინებით (იხილეთ დანართი) გიორგი ენუქიძის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად სცნო. ამით, უზენაესმა სასამართლომ დაადასტურა სააპელაციო სასამართლოს მიერ სამოქალაქო კოდექსის 702-ე მუხლის პირველი ნაწილისათვის მინიჭებული იმ ნორმატიული შინაარსის სისწორე, რომლის კონსტიტუციურობაც ამ საქმეში სადავოდ არის ქცეული. ამგვარად, სადავოდ ქცეული ნორმები უკვე გავრცელდა მოსარჩელეზე და „საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელე უფლებამოსილია, იდავოს გასაჩივრებული ნორმების კონსტიტუციურობაზე. გ)სარჩელში მითითებული საკითხი არის საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯადი;დ) სარჩელში მითითებული საკითხი არ არის გადაწყვეტილი საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ;ე) სარჩელში მითითებული საკითხი რეგულირდება კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტითვ) კანონით არ არის დადგენილი სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა აღნიშნული ტიპის დავისათვის და შესაბამისად, არც მისი არასაპატიო მიზეზით გაშვების საკითხი დგება დღის წესრიგში;ზ) კონსტიტუციური სარჩელით გასაჩივრებულია კანონი, შესაბამისად, სადავო ნორმების კონსტიტუციურობაზე მსჯელობა შესაძლებელია იერარქიულად მაღალი ნორმატიული აქტის გასაჩივრების გარეშე. |

1. კონსტიტუციური სარჩელის არსი და დასაბუთება *შენიშვნა[[6]](#footnote-6)*

|  |
| --- |
| 1.კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით დაცული სფეროპირველ რიგში, ამ სარჩელით არაკონსტიტუციურად არის მიჩნეული სადავო ნორმის იმგვარი ნორმატიული შინაარსი, რომელიც უფლებას აძლევს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრებს ან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, ვადაზე ადრე. უფლებამოსილება შეუწყვიტონ აღნიშნული ორგანიზაციის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად: კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი „რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, **შეინარჩუნო** და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №2/2-389 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II-19). მოცემულ შემთხვევაში ჩარევა ხდება შრომის უფლების ისეთ ასპექტთან დაკავშირებით, როგორიცაა უფლება - შეინარჩუნო სამუშაო. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2021 წლის 11 თებერვლის №1/1/1505,1515,1516,1529 გადაწყვეტილებაში საქმეზე პაატა დიასამიძე, გიორგი ჩიტიძე, ედუარდ მარიკაშვილი და ლიკა საჯაია საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ მეორე თავის 66-ე პუნქტში განაცხადა: „საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი არ წარმოადგენს ერთადერთ ნორმას, რომელიც იცავს პირის შრომით უფლებებს, თანამდებობის დაკავებისა და პროფესიული საქმიანობის თავისუფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტი განამტკიცებს საჯარო თანამდებობის დაკავებისა და საქმიანობის შეუფერხებლად განხორციელების გარანტიას და იცავს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა უფლებებს. ამასთანავე, პირი, რომელიც ახორციელებს სამეწარმეო საქმიანობას, ასევე ეწევა გარკვეული ტიპის შრომას, რიგ შემთხვევებში, ახორციელებს პროფესიულ საქმიანობას, თუმცა მეწარმეობის თავისუფლებასთან დაკავშირებული საკითხები დაცულია არა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, არამედ ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით.“მოცემულ შემთხვევაში, დავის საგანს წარმოადგენს სადავო ნორმის იმგვარი ნორმატიული შინაარსი, რომელიც ითვალისწინებს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გადაყენებას. სამოქალაქო კოდექსის 25-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, „არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი უფლებამოსილია ეწეოდეს დამხმარე ხასიათის სამეწარმეო საქმიანობას, რომლიდან მიღებული მოგებაც უნდა მოხმარდეს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის მიზნების რეალიზებას. ასეთი საქმიანობის შედეგად მიღებული მოგების განაწილება არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დამფუძნებლებს, წევრებს, შემომწირველებს, აგრეთვე ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირებს შორის დაუშვებელია.“ სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, იურიდიული პირი, რომლის მიზანია სამეწარმეო საქმიანობა, იქმნება არა არაკომერციული (არასამეწარმეო) იურიდიული პირის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით, არამედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი ფორმით. სამოქალაქო კოდექსის 33-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი არსებითად გადავიდა სამეწარმეო საქმიანობაზე, სასამართლო, მარეგისტრირებელი ორგანოს ან/და დაინტერესებული პირის სარჩელის საფუძველზე, განიხილავს და წყვეტს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის საქმიანობის შეჩერების ან აკრძალვის საკითხს.“ ამგვარად, კანონმდებლობა გამორიცხავს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის მიერ არსებითად კომერციული საქმიანობის განხორციელებას. იმ შემთხვევაშიც კი, როცა კომერციული საქმიანობა არის დამხმარე საქმიანობა, როგორც ამ იურიდიული პირის წევრები, ისე ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირები ვერ მიიღებენ ამგვარი საქმიანობიდან სარგებელს. ამგვარად, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობის და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების განხორციელება დაკავშირებული არ არის სამეწარმეო საქმიანობასთან და ამგვარი სუბიექტისათვის საქმიანობა ვერ იქნება მოაზრებული 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმეობის თავისუფლების დაცულ სფეროში. სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, არასამეწარმეო იურიდიული პირი არის კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილე. ამავე კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, კერძოსამართლებრივი ურთიერთობები გულისხმობს პირთა თანასწორობაზე დამყარებულ კერძო ხასიათის ქონებრივ, საოჯახო და პირად ურთიერთობებს. საჯარო ხელისუფლების განმახორციელებელი პირებისაგან განსხვავებით, სამოქალაქო კოდექსის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, „კერძო სამართლის იურიდიულ პირს (სამეწარმეოს თუ არასამეწარმეოს (არაკომერციულს)) უფლება აქვს განახორციელოს კანონით აუკრძალავი ნებისმიერი საქმიანობა, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა ეს საქმიანობა მისი სადამფუძნებლო დოკუმენტებით გათვალისწინებული.“ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის წესდების (იხილეთ დანართი) მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კავშირის მიზანია უსინათლო მოქალაქეთა გამოვლენა და მათი შესაძლო შრომითი, სამედიცინო, ინტელექტური, სოციალურ-ფსიქოლოგიური რეაბილიტაცია, სამართლებრივი და სოციალური დაცვა, კულტურულ-საყოფაცხოვრებო მომსახურება. უსინათლოთა შორის სოლიდარობის, ურთიერთგაძლიერებისა და მხარდაჭერის, ერთმანეთის საჭიროებების შესწავლა-პატივისცემის, უფლებებისა და ინტერესების დაცვის კულტურის დამკვიდრება.ამავე წესდების მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მიზნის მისაღწევად კავშირი: ა) ახორციელებს უსინათლოთა სოციალური დახმარების პროგრამებსა და პროექტებს; ბ) პოპულარიზაციას უწევს უსინათლოების უფლებებს, საჭიროებებს, მიღწევებსა და უსინათლოთა კავშირის საქმიანობას. გ) აღრიცხავს უსინათლოებს და **აწევრიანებს მათ კავშირში ნებაყოფლობის საფუძველზე** დ) ხელს უწყობს უსინათლოებს განათლების მიღებაში, განათლებისა და დამოუკიდებელი ცხოვრების სწავლაში ყველა ხელმისაწვდომი საშუალების გამოყენებით.ე) ხელს უწყობს უსინათლოებს კვალიფიკაციის ამაღლებასა და დასაქმებაში. ვ) ზრუნავს უსინათლოთა ჯანმრთელობაზე, საკურორტო მკურნალობასა და დასვენებაზე.ზ)ზრუნავს უსინათლოთა საბინაო-საყოფაცხოვრებო პირობების გასაუმჯობესებლად, შესაძლებლობის ფარგლებში უწევს მათ მატერიალურ დახმარებას. თ) აფინანსებს და ორგანიზებას უწევს კულტურულ და სპორტულ ღონისძიებებს. ი) უზრუნველყოფს კავშირის ერთიანობის შენარჩუნებას. კ) ხელს უწყობს ახალგაზრდა უსინათლო პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას, მათი ნიჭისა და უნარის განვითარებას და საზოგადოებაში დამკვიდრებას. ლ) ხელს უწყობს კავშირის ვეტერან წევრთა უფლებების დაცვას, სამედიცინო-სოციალურ რეაბილიტაციას.ამასთან წსდების 4.3 მუხლის თანახმად, კავშირს შეუძლია განახორციელოს ნებისმიერი საქმიანობა, რაც არ არის აკრძალული საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით. მათ შორის სამეწარმეო საქმიანობა, კანონით დადგენილ ფარგლებში.ჩამოთვლილი ფუნქციებიდან ყოველი მათგანი უკავშირდება პირთა თანასწორობაზე დაფუძნებულ ურთიერთობას, არც ერთი მათგანი არ არის ვერტიკალური, სუბორდინაციული ხასიათის და საჯარო სამართლებრივი ბუნების. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ უსინათლოთა კავშირის წევრობა არის ნებაყოფლობითი. ყველა უსინათლო ავტომატურად არ ხდება ამ ასოციაციის წევრი. ეს არის პირთა ნებაყოფლობითი გაერთიანება, რომელიც საკუთარ წევრებს უწევს ისეთ მომსახურებას, რაც არ არის მისთვის ექსკლუზიურად დამახასიათებელი. წევრობის ნებაყოფლობითობის კონტექსტში საინტერესოა საკონსტიტუციო სასამართლოს 2005 წლის 30 ნოემბრის N1/5/323 გადაწყვეტილება საქმეზე  გიორგი ვაჭარაძე, არტურ კაზაროვი, ლევან ჩხეიძე, გიორგი ბერიშვილი, შორენა ოსკოპელი და ნინო არჩვაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ მე-2 პუნქტი, სადაც აღნიშნულია: „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია არის საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, მასზე არ ვრცელდება კერძო გაერთიანებისათვის დამახასიათებელი ნებაყოფლობითობის პრინციპი.“ ამავე პუნქტის მე-8 აბზაცში საკონსტიტუციო სასამართლომ მიუთითა: „სასამართლო კოლეგია აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი (ახალი რედაქციის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტი) არ მოიცავს საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციას, ვინაიდან იგი წარმოადგენს საჯარო-სამართლებრივ გაერთიანებას და შესაბამისად ემყარება სავალდებულო წევრობის პრიციპს. კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტში კი მოიაზრება მხოლოდ კერძო სამართლის იურიდიული პირები, რომელთა უმთავრესი დამახასიათებელი ნიშანია გაერთიანების ნებაყოფლობითობა.“ საკონსტიტუციო სასამართლომ საქმეში გიორგი ვაჭარაძე, არტურ კაზაროვი, ლევან ჩხეიძე, გიორგი ბერიშვილი, შორენა ოსკოპელი და ნინო არჩვაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ მიღებული გადაწყვეტილების პირველი პუნქტის მეოთხე აბზაცში დაასახელა კიდევ ერთი კრიტერიუმი, რითაც კერძო სამართლის იურიდიული პირი განსხვავდება საჯარო ხელისუფლების განმასხვავებელი პირისაგან: „კერძო სამართლის იურიდიულ პირს უფლება აქვს, განახორციელოს კანონით აუკრძალავი ნებისმიერი საქმიანობა (მიუხედავად იმისა, არის თუ არა ეს საქმიანობა გათვალისწინებული წესდებაში). საჯარო სამართლის იურიდიული პირი კი უფლებამოსილია განახორციელოს მხოლოდ კანონში ან მის დამფუძნებელ დოკუმენტში გათვალისწინებული მიზნების შესაბამისი საქმიანობა.“ უსინათლოთა კავშირიც უფლებამოსილია, განახორციელოს ისეთი საქმიანობა, რაც წესდებით არ არის გათვალისწინებული, მაგრამ კანონით პირდაპირ არ არის აკრძალული. უსინათლოთა კავშირი არ სარგებლობს მონოპოლიით, უსინათლოებს მხოლოდ მან აღმოუჩინოს წესდებით განსაზღვრული მომსახურებები. ამასთან უსინათლოთა კავშირს შეუძლია განახორციელოს კანონით აუკრძალავი ნებისმიერი საქმიანობა. შესაბამისად, უსინათლოთა კავშირში დასაქმება, არ არის დაკავშირებული საჯარო უფლებამოსილების განხორციელებასთან და შრომის უფლების ეს კომპონენტი სცილდება კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტით დაცულ სფეროს. ამგვარად, სადავო ნორმების კონსტიტუციურობა შეფასებული უნდა იქნეს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კერძო სფეროში შრომით უფლების დაცვის ვალდებულებასთან მიმართებაში. სადავო ნორმასა და კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტს შორის მიმართების განსაზღვრისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, პასუხი გაეცეს საერთო სასამართლოების, მათ შორის უზენაესი სასამართლოს, პრაქტიკას, რომელებიც როგორც სამეწარმეო, ისე არასამეწარმეო ორგანიზაციაში წარმომადგენლად და ხელმძღვანელად საქმიანობას საერთოდ არ ხედავენ შრომის უფლებით დაცულ სფეროში და მიაჩნიათ ეს ურთიერთობა არა შრომის არამედ, დავალების ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია. საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად: „კონსტიტუციურ ტერმინებს აქვთ ავტონომიური სამართლებრივი მნიშვნელობა და მათი შინაარსი არ განისაზღვრება ქვემდგომ ნორმატიულ აქტებში გამოყენებული განმარტებებით. კონსტიტუცია თავადვე განსაზღვრავს მასში რეგლამენტირებული უფლების შინაარსსა და მოცულობას. კონსტიტუციური უფლებების შინაარსზე, ისევე როგორც კონსტიტუციური უფლების აღსაწერად გამოყენებულ ტერმინთა მნიშვნელობაზე, ზეგავლენას ვერ მოახდენს ის, თუ როგორ ხდება კანონმდებლობით მათი რეგლამენტაცია. საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის კანონი შესაფასებელ მოცემულობას წარმოადგენს და არა კონსტიტუციური სტანდარტების განმსაზღვრელ ინსტრუმენტს. კონსტიტუციური ტერმინის განმარტებისას, სასამართლომ შეიძლება იხელმძღვანელოს უფლების არსით, რომელთან მიმართებაშიც არის გამოყენებული ესა თუ ის ტერმინი, კონსტიტუციური ნორმ(ებ)ის სტრუქტურით, კონსტიტუციის სხვა ნორმებში მოცემული მსგავსი ტერმინების შინაარსის ანალიზით და სხვა.“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 15 სექტემბერის N3/2/646გადაწყვეტილება საქმეზე გიორგი უგულავა II-5). კონსტიტუციის შინაარსის განმსაზღვრელი ვერ იქნება, მათი კომპეტენციის ფარგლებში, კანონის განმარტების შედეგად ჩამოყალიბებული სასამართლო პრაქტიკა. „საერთო სასამართლოები, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, იღებენ საბოლოო გადაწყვეტილებას კანონის ნორმატიულ შინაარსთან, მის პრაქტიკულ გამოყენებასთან და, შესაბამისად, მის აღსრულებასთან დაკავშირებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საერთო სასამართლოების მიერ გაკეთებულ განმარტებას აქვს დიდი მნიშვნელობა კანონის რეალური შინაარსის განსაზღვრისას. საკონსტიტუციო სასამართლო, როგორც წესი, იღებს და იხილავს საკანონმდებლო ნორმას სწორედ იმ ნორმატიული შინაარსით, რომლითაც იგი საერთო სასამართლომ გამოიყენა.“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 4 მარტის N1/2/552 გადაწყვეტილება საქმეზე ლიბერთი ბანკი II-16). როგორც კანონი ვერ გახდება კონსტიტუციით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებების შინაარსის განმსაზღვრელი, კონსტიტუციით გათვალისწინებული უფლებების ფარგლებს ვერ განსაზღვრავს ის ნორმატიული შინაარსი, რასაც საერთო სასამართლოები კონსტიტუციაზე ქვემდგომ ნორმატიულ აქტებს ანიჭებენ. საერთო სასამართლოების მიერ შექმნილი ნორმატიული შინაარსი თავად წარმოადგენს შეუზღუდავი კონსტიტუციური კონტროლის საგანს. შესაბამისად, ის გარემოება, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობა არ კვალიფიცირდება შრომით ურთიერთობად კონსტიტუციაზე ქვემდგომი ნორმატიული აქტით, ეს გარემოება არ არის გადამწყვეტი იმისათვის, რომ ამგვარი ორგანიზაციების ხელმძღვანელები კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით დაცული სფეროს მიღმა იქნენ დატოვებული. ამ საქმის ფაქტობრივი გარემოებები საკონსტიტუციო სასამართლოს აყენებს იმგვარი აუცილებლობის წინაშე, რომ შეიმუშავოს კრიტერიუმები იმის განსაზღვრისათვის, ორ კერძო სამართლის სუბიექტს შორის არსებული როგორი სამართლებრივი ურთიერთობები შეიძლება მოექცეს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით დაცულ სფეროში. მოსარჩელე მხარე საკონსტიტუციო სასამართლოს სთავაზობს, გაიზიაროს ის მიდგომა, რაც ევროკავშირის მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ (ლუქსემბურგის სასამართლო) ჩამოაყალიბა განსახილველ საქმესთან ძალიან ახლოს მდგომ გადაწყვეტილებაში **Dita Danosa v LKB Līzings SIA** [**https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232**](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232)ეს დავა მიმდინარეობდა ქალბატონ დანოსას და ლკბ ლიზინგს შორის. ეს უკანასკნელი არის შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება. დავა ეხებოდა ლკბს მოწილეთა საერთო კრების გადაწყვეტილებას, რომლის მიხედვითაც, ქალბატონი დანოსა გადაყენებული იქნა შპს-ს დირექტორთა საბჭოს წევრის პოზიციიდან (გადაწყვეტილების მეორე პუნქტი).2006 წლის 21 დეკემბერს შეიქმნა ლკბ, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების ორგანიზაციულ- სამართლებრივი ფორმით. ამავე დროს ქალბატონი დანოსა დაინიშნა შპს ლკბ-ს დირექტორთა საბჭოს ერთადერთ წევრად (გადაწყვეტილების 20-ე პუნქტი). 2007 წლის 11 იანვარს სამეთვალყურეო საბჭომ განსაზღვრა კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრის ანაზღაურების ოდენობა და მასთან დაკავშირებული პირობები. სამეთვალყურეო საბჭომ თავის თავმჯდომარეს დაავალა ხელშეკრულების გაფორმება დირექტორთა საბჭოს წევრთან (გადაწყვეტილების 21-ე პუნქტი).ეროვნული სასამართლოდან შემოსულ წარდგინებაში მითითებულია, რომ დირექტორთან არ გაფორმებულა დავალების ხელშეკრულება. ლკბ სადავოდ ხდის ამ გარემოებას და ამტკიცებს, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრთან გაფორმდა დავალების ხელშეკრულება. ლკბ-ს მტკიცებით, ქალბატონ დანოსას შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება სურდა, მაგრამ ლკბ-მ დავალების ხელშეკრულებით მიანდო მას დირექტორთა საბჭოს წევრის უფლებამოსილების განხორციელება (გადაწყვეტილების 22-ე პუნქტი). საქმე იმაშია, რომ ლატვიის შრომის კოდექსის 44 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება კომერციული კომპანიის აღმასრულებელი ორგანოს წევრთან შეიძლება გაფორმდეს, თუ მასთან არ ფორმდება სხვა სამოქალაქო კონტრაქტი. თუკი კომერციული კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრთან იდება შრომის ხელშეკრულება, ამ უკანასკნელით უნდა განისაზღვროს მისი მოქმედების დრო (გადაწყვეტილების მე-15 პუნქტი). ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, კომპანია ამტკიცებდა, რომ ქალბატონ დანოსასთან გაფორმებული იყო დავალების და არა შრომის ხელშეკრულება.  2007 წლის 23 ივლისს გაიმართა პარტნიორების საერთო კრება, სადაც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, ქალბატონი დანოსა გადაყენებული ყოფილიყო დირექტორთა საბჭოს წევრის თანამდებობიდან. 2007 წლის 24 ივლისს მომჩივანს გაეგზავნა სათანადო წესით დადასტურებული საერთო კრების სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილების 23-ე პუნქტი). ქალბატონმა დანოსამ ჩათვალა, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ და სარჩელით მიმართა რიგის ცენტრალური რაიონის რაიონულ სასამართლოს (გადაწყვეტილების 24-ე პუნქტი). ქალბატონმა დენოსამ სასამართლოს განაცხადა, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრის თანამდებობაზე დანიშვნის შემდეგ, ლკბ-ს წესდების და დირექტორთა საბჭოს დებულების შესაბამისად, შეაჩერა პროფესიული მოვალეობის შესრულება. მოსარჩელის თქმით, ვინაიდან ის იღებს ანაზღაურებას და ისარგებლა შვებულების უფლებით, გონივრული იყო ვარაუდი იმასთან დაკავშირებით, რომ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების მომენტში ქალბატონი დანოსა იყო 11 თვის ფეხმძიმე და მისი გათავისუფლება წარმოადგენდა შრომის კოდექსის 109-ე მუხლის დარღვევას, რაც კრძალავს ფეხმძიმე დასაქმებულის გათავისუფლებას. ქალბატონი დანოსას აზრით, სამეწარმეო კოდექსის 224 (4) მუხლი, რაც უფლებას აძლევს პარტნიორების საერთო კრებას ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დირექტორთა საბჭოს წევრი, ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 109 (1) მუხლს, რომელიც განსაზღვრულ სოციალურ შეღავათს სთავაზობს ფეხმძიმე ქალს (გადაწყვეტილების 25-ე პუნქტი). პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ დააკმაყოფილა ქალბატონი დანოსას სარჩელი. ეს გადაწყვეტილება, კანონიერების თვალსაზრისით, გასაჩივრდა ლატვიის უზენაეს სასამართლოში. ამ უკანასკნელმა, საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე, მიმართა მართლმსაჯულების ევროპულ სასამართლოს წარდგინებით ევროკავშირის კანონმდებლობის განმარტების თხოვნით (გადაწყვეტილების 26-ე პუნქტი). უზენაეს სასამართლოში დანოსა აცხადებდა, რომ უნდა მოპყრობოდნენ როგორც დასაქმებულს ევროკავშირის სამართლის შესაბამისად, იმის მიუხედავად, ის დასაქმებულად იყო თუ არა მიჩნეული ლატვიური კანონმდებლობის შესაბამისად. ევროკავშირის #92/85 დირექტივის მე-10 მუხლით აკრძალულია სამსახურიდან გათავისუფლება. ეს დებულებები იცავენ ისეთ ძირითად ინტერესს, რაც უკავშირდება შრომით ურთიერთობებს. ასეთი ურთიერთობის ნიშნების დადგენის შემთხვევაში, ლატვიის ხელისუფლება ვალდებულია, მიიღოს ყველა ზომა, სასამართლო დაცვის მექანიზმის ჩათვლით, რათა ორსულმა დასაქმებულმა ისარგებლოს როგორც სამართლებრივი, ისე სოციალური გარანტიებით, რაც სამუშაოს შენარჩუნებასთან არის დაკავშირებული (გადაწყვეტილების 27-ე პუნქტი). ლკბ თავის მხრივ, ამტკიცებს, რომ კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრი არ ახორციელებს თავის უფლებამოსილებას სხვა სუბიექტის ხელმძღვანელობის ქვეშ და ამიტომ დირექტორთა საბჭოს წევრები ვერ იქნებიან მიჩნეულნი დასაქმებულებად, ევროკავშირის კანონმდებლობის მიზნებისათვის. სრულებით გამართლებულია, ერთი მხრივ, დასაქმებულების, მეორე მხრივ, კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, დირექტორთა საბჭოს წევრების მიერ განსახორციელებელი მოვალეობების მიმართ პარტნიორების განსაკუთრებული ნდობის გათვალისწინებით. ევროკავშირის სამართალი მკაფიოდ განასხვავებს პირებს, რომლებიც ახორციელებენ მათ უფლებამოსილებებს დამსაქმებლის ზედამხედველობის ქვეშ და ადამიანებს, რომლებსაც აქვთ ძალაუფლება, წარმართონ და წარმოადგინონ დამსაქმებული იურიდიული პირები (გადაწყვეტილების 28-ე პუნქტი). ლატვიის უზენაესი სასამართლო თავის წარდგინებაში მიუთითებდა ლუქსემბურგის სასამართლო პრეცედენტულ სამართალზე, რომლითაც განმარტებულია „დასაქმებულის“ ცნება. ლატვიის უზენაესი სასამართლოს აღნიშვნით, ევროკავშირის 92/85 დირექტივა იცავს ფეხმძიმე ქალს სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან. ეს გარემოება ადასტურებს იმას, რომ კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრი ექცევა 92/85 დირექტივის მე-10 მუხლის მოქმედების სფეროში, იმის მიუხედავად, რომ ლატვიის სამეწარმეო კოდექსის 224-ე მუხლის მე-4 პუნქტი არავითარ შეზღუდვას არ ადგენს დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების თავიდან ასაცილებლად. ლატვიის უზენაესი სასამართლოს წარდგინების მიხედვით, 76/207 და 92/85 დირექტივები კრძალავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ფეხმძიმე ქალთან (გადაწყვეტილების 29-ე პუნქტი). აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ ლატვიის სამეწარმეო კოდექსის 224-ე მუხლი დასათაურებულია როგორც „საბჭოს წევრების დანიშვნა და გათავისუფლება.“ ამ მუხლში აღნიშნულია:„6. კომპანიის წესდება შესაძლოა ითვალისწინებდეს იმას, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრი შესაძლოა გათავისუფლდეს მხოლოდ სერიოზული მიზეზების არსებობის შემთხვევაში. ასეთი საფუძვლებია: უფლებამოსილების გადამეტება, თავისი მოვალეობის შეუსრულებლობა, შეუფერებლობა მართოს კომპანია, კომპანიის ინტერესებისათვის ზიანის მიყენება და ნდობის დაკარგვა“ (მე-18 პუნქტი). აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, ლატვიის უზენაესმა სასამართლომ მიიღო პროცესის შეჩერებას გადაწყვეტილება და მიმართა მართლმსაჯულების ევროპულ სასამართლოს წარდგინებით შემდეგი საკითხის გადასაწყვეტად: 1. უნდა იქნენ თუ არა მიჩნეული დირექტორთა საბჭოს წევრები დასაქმებულად ევროკავშირის სამართლის მიზნებისათვის?
2. ლატვიის სამეწარმეო კოდექსის 224-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს ყოველგვარი შეზღუდვების გარეშე, კომერციული კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრის გათავისუფლებას, ამ საბჭოს წევრის ფეხმძიმობის მიუხედავად, არის თუ არა 92/85 დირექტივის მე-10 მუხლის და მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის შესაბამისი (გადაწყვეტილების 30-ე პუნქტი).

მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ ლატვიის უზენაეს სასამართლოს მიერ დასმულ პირველ კითხვაზე დადებითი პასუხი გასცა და მიიჩნია, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრები (ერთადერთი დირექტორი მოცემულ საქმეში) არიან „დასაქმებულები“ ევროკავშირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის მიზნებისათვის. ლუქსემბურგის სასამართლოს თქმით: პირველი კითხვა, რასაც წარდგინების ავტორი სასამართლო სვამს, მდგომარეობს იმაში, რამდენად არის კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრი - პირი, რომელიც სამსახურს უწევს კომპანიას - დასაქმებული 92/85 დირექტივის მიზნებისათვის (გადაწყვეტილების 38-ე პუნქტი).სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკით, 92/85 დირექტივით, გათვალისწინებული ტერმინი „დასაქმებული“ სხვადასხვა ეროვნული კანონმდებლობით განსხვავებულად არ უნდა განიმარტებოდეს. უნდა განისაზღვროს ობიექტური კრიტერიუმი, რომელიც განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებში ადამიანის უფლებებსა და მოვალეობებს. შრომითი ურთიერთობის ძირითადი მახასიათებელია ის, რომ განსაზღვრული დროის განმავლობაში ადამიანი ასრულებს სამუშაოს სხვა პირისათვის, ამ უკანასკნელის ხელმძღვანელობის ქვეშ, რის სანაცვლოდაც იღებს ანაზღაურებას (გადაწყვეტილების 39-ე პუნქტი).ის თუ როგორი შინაარსი გააჩნია დასაქმებულის ცნებას ქვეყნის შიდა კანონმდებლობით, ვერ იქნება გადამწყვეტი ამ ცნების ევროკავშირის კანონმდებლობით განსაზღვრის მიზნებისათვის. მთავარია, ამ გადაწყვეტილების 39-ე პუნქტით გათვალისწინებული პირობები არსებობდეს, სხვა პირთან ადამიანის ურთიერთობის ბუნება ვერ იქნება გადამწყვეტი 92/85 დირექტივის მოქმედებისათვის (გადაწყვეტილების 40-ე პუნქტი).ამის მსგავსად, ეროვნული კანონმდებლობით, ადამიანის თვითდასაქმებულად ფორმალური კვალიფიკაცია, არ გამორიცხავს იმას, რომ 92/85 დირექტივის მიზნებისათვის ეს ადამიანი ჩაითვალოს დასაქმებულად, თუკი ამ ადამიანის დამოუკიდებლობა პირობითია და ფარავს შრომით ურთიერთობებს (გადაწყვეტილების 41-ე პუნქტი).აქედან გამომდინარე, ლკბ-ს მტკიცების საპირისპიროდ, იმის მიუხედავად, როგორ აკვალიფიცირებს ლატვიის კანონმდებლობა კომპანიასა და მის დირექტორთა საბჭოს წევრს შორის ურთიერთობას, ასევე იმის მიუხედავად, რომ არ არსებობს შრომის ხელშეკრულება კომპანიასა და დირექტორთა საბჭოს წევრებს შორის, ეს ურთიერთობა ექცევა 92/85 დირექტივის მოქმედების სფეროში (გადაწყვეტილების 42-ე პუნქტი). როგორც წარმოდგენილი მასალებიდან ირკვევა, სადავო არ არის ის, რომ ქალბატონი დანოსა ასრულებს სამუშაოს ლკბ-სთვის რეგულარულად და ამის სანაცვლოდ იღებს ანაზღაურებას. ქალბატონი დანოსა ასრულებს კომპანიის წესდებით და დირექტორთა საბჭოს დებულებით დაკისრებულ მოვალეობას, როგორც ამ საბჭოს ერთადერთი წევრი. კომპანიის მტკიცება იმასთან დაკავშირებით, რომ ქალბატონმა დანოსამ თავად შექმნა ეს წესები, არარელევანტურია (გადაწყვეტილების 43-ე პუნქტი).მეორეს მხრივ, არსებობს განსხვავებული მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, არსებობდა თუ არა ქალბატონ დანოსას და ლკბ-ს შორის დაქვემდებარებული ურთიერთობა ან სულ მცირე იმგვარი დაქვემდებარება, რაც აუცილებელია მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, „დასაქმებულის“ ცნების, ზოგადად, ევროკავშირის კანონმდებლობის და, კონკრეტულად, 92/85 დირექტივის ქვეშ მოსაქცევად (გადაწყვეტილების 44-ე პუნქტი). ლკბ, მესამე პირად ჩართული ლატვიის და საბერძნეთის მთავრობები ამტკიცებენ, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრები არ იმყოფებიან იმგვარ დაქვემდებარებაში, რაც აუცილებელია მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრეცედენტებით ამგვარი დირექტორის დასაქმებულად დაკვალიფიცირებისათვის. ლკბ-ს და ლატვიის მთავრობის მტკიცებით, დირექტორთა საბჭოს წევრი, ისეთი როგორიც ქალბატონი დანოსა იყო, ასრულებდა თავის მოვალეობას დავალების ხელშეკრულების საფუძველზე, დამოუკიდებლად, ყოველგვარი მითითების გარეშე. ისინი აცხადებენ, რომ, ერთო მხრივ, კომპანიის პარტნიორებსა და საზედამხედველო ორგანოებს შორის ურთიერთობა, მეორე მხრივ, პარტნიორებს ან/და სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორთა საბჭოს წევრებს შორის ურთიერთობა ეფუძნება ნდობას. ეს ნიშნავს იმას, რომ მხარეებს შორის სამართლებრივი ურთიერთობები უნდა შეწყდეს მაშინვე, როდესაც მათ შორის ნდობა აღარ იარსებებს (გადაწყვეტილების 45-ე პუნქტი).იმისათვის რომ პასუხი გავცეთ შეკითხვას, არსებობდა თუ არა იმგვარი დაქვემდებარებული ურთიერთობა, რაც აუცილებელია კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრის „დასაქმებულად“ კვალიფიკაციისათვის, უნდა იქნეს გამოკვლეული საქმის კონკრეტული გარემოებები, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის ყველა ფაქტორი და გარემოება (გადაწყვეტილების 46-ე პუნქტი). ის ფაქტი, რომ ქალბატონი დანოსა იყო კომპანიის დირექტორთა საბჭოს წევრი, არ არის საკმარისი საიმისოდ, რომ გამოირიცხოს შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი. შრომითი ურთიერთობის დადგენისას მხედველობაშია მისაღები ფაქტორებია: დირექტორთა საბჭოს წევრის შერჩევის გარემოებები, დირექტორთა საბჭოს წევრებისათვის მინდობილი მოვალეობების ბუნება, კონტექსტი, რაშიც ამ მოვალეობების განხორციელება ხდებოდა, დირექტორის უფლებამოსილების ფარგლები და კომპანიაში დირექტორთა საბჭოს წევრზე განხორციელებული კონტროლის მოცულობა, გარემოებები, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც, დასაშვები იყო დირექტორის გადაყენება (გადაწყვეტილების 47-ე პუნქტი).პირველ რიგში, გენერალური მრჩეველი (ლუქსემბურგის სასამართლოს ნეიტრალური სამართლებრივი მრჩეველი) თავისი დასკვნის 77-84 პუნქტებში მიუთითებს, რომ უპირველეს ყოვლისა, ქალბატონი დანოსა დაინიშნა ლკბ-ს დირექტორთა საბჭოს ერთადერთ წევრად ფიქსირებული დროით, სამი წლის ვადით. დანოსა პასუხისმგებელი იყო კომპანიის ქონების მართვაზე, კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე. დანოსა იყო კომპანიის შემადგენელი ნაწილი. შეუძლებელი გახდა ლუქსემბურგის სასამართლოს მიერ იმ საკითხის დადგენა, ვინ და როგორ დანიშნა ქალბატონი დანოსა დირექტორთა საბჭოს წევრის პოზიციაზე (გადაწყვეტილების 48-ე პუნქტი). მართალია, ქალბატონი დანოსა, განსაზღვრულ ფარგლებში სარგებლობს თავისუფლებით, საკუთარი მოვალეობების განხორციელებისას, თავისი მენეჯერული უფლებამოსილების განხორციელებისას ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოსთან. დირექტორთა საბჭომ უნდა ითანამშრომლოს სამეთვალყურეო საბჭოსთან (გადაწყვეტილების 49-ე პუნქტი). ბოლოს, სასამართლოს წინაშე წარმოდგენილი დოკუმენტების მიხედვით, დირექტორთა საბჭოს წევრები, ლატვიური კანონმდებლობით, შესაძლოა თანამდებობიდან გადააყენონ პარტნიორებმა. ზოგიერთ შემთხვევაში, შესაძლოა მათ უფლებამოსილება შეუჩეროს სამეთვალყურეო საბჭომ. ქალბატონი დანოსას გადაყენების გადაწყვეტილება მიიღო იმ ორგანომ, რომელსაც დანოსა ვერ აკონტროლებდა, რომელსაც, ჰქონდა შესაძლებლობა, გადაყენების გადაწყვეტილება მიეღო მისი სურვილის საწინააღმდეგოდ (გადაწყვეტილების 50-ე პუნქტი).მაშინ როდესაც არ შეიძლება გამოვრიცხოთ ის, რომ კომპანიაში ისეთი ხელმძღვანელი ორგანოს წევრი, როგორიც არის დირექტორთა საბჭოს წევრი, შესაძლოა არ მოექცეს დასაქმებულის ცნებაში, ამ გადაწყვეტილების 39-ე პუნქტის შესაბამისად, იმ სპეციფიკური მოვალეობების გათვალისწინებით, რომლის შესრულებაც დავალებული აქვთ დირექტორთა საბჭოს წევრებს, ასევე იმ კონტექსტის მხედველობაში მიღებით, რომლის ფარგლებშიც დირექტორთა საბჭოს წევრები ახორციელებენ ამ მოვალეობას, მოვალეობის შესრულების მანერის გათვალისწინებით, ფაქტია, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრი, რომელიც ანაზღაურების სანაცვლოდ სამსახურს უწევს კომპანიას, რომელმაც ის თანამდებობაზე დანიშნა და რომლის შემადგენელ ნაწილსაც დირექტორთა საბჭოს წევრი წარმოადგენს, როდესაც დირექტორთა საბჭოს წევრი თავის საქმიანობას ახორციელებს ამ კომპანიის სხვა ორგანოს ხელმძღვანელობის ან კონტროლის ქვეშ და როდესაც ამ სხვა ორგანოს შეუძლია დირექტორთა საბჭოს წევრი ჩამოაცილოს საკუთარი მოვალეობის შესრულებას, ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი შეზღუდვების გარეშე, ასეთი ადამიანი უნდა ჩაითვალოს დასაქმებულად, სასამართლოს მიერ ზემოთ მითითებული პრეცედენტული სამართლის შესაბამისად (გადაწყვეტილების 51-ე პუნქტი). ლუქსემბურგის სასამართლოს მიერ დადგენილი კრიტერიუმები დაგვეხმარება იმის დადგენაში, ადგილი აქვს თუ არა სადავო ნორმით საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით დაცულ უფლებებში ჩარევას. ამ დავის მიზნებისათვის ლუქსემბურგის სასამართლოს მიერ დადგენილი კრიტერიუმებით შეფასებული უნდა იქნეს უსინათლოთა კავშირის გამგეობის წევრი, რათა დავრწმუნდეთ იმაში, რომ ნამდვილად მოხდა თუ არა შრომის უფლების შეზღუდვა. პირველ რიგში, უნდა ითქვას, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებით, მოსარჩელე დაინიშნა უსინათლოთა კავშირის გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილედ. მოსარჩელე არ ექვემდებარებოდა გამგეობის თავმჯდომარეს, თბილისის საქალაქო სასამართლომ წესდები საწინააღმდეგო ქმედებად მიიჩნია თავმჯდომარის მიერ მისი მოადგილისათვის დისციპლინური ღონისძიების დაკისრება. უსინათლოთა კავშირის დებულების მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კავშირის ხელმძღვანელობას და წამომადგენლობაზე უფლებამოსილებას ახორციელებენ კავშირის თავმჯდომარე და მოადგილე (მოადგილეები) ცალ-ცალკე. თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, რომ გიორგი ენუქიძის ფუნქციად განისაზღვრა საწარმოო-ეკონომიკური მიმართულება, გრანტები და პროექტები უცხოეთიდან და დონორებთან ურთიერთობა (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მე-3 გვერდი). ამგვარად, ამ სფეროში წარმომადგენლობის სანაცვლოდ გიორგი ენუქიძე იღებდა ანაზღაურებას. სარჩელს თან ერთვის საქართველოს ბანკის მიერ გაცემული ცნობა, საიდანაც დასტურდება, რომ 2021-წლის სექტემბრიდან 2021 წლის დეკემბრის ჩათვლით საქართველოს უსინათლოთა კავშირმა გიორგი ენუქიძეს ჩაურიცხა ფულადი თანხა, რომლის მიზნობრიობაშიც მითითებულია „სახელფასო ანაზღაურება.“ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებას წარმოადგენს ის, რომ უსინათლოთა კავშირსა და გიორგი ენუქიძეს შორის გაფორმებული იყო „შრომის ხელშეკრულება,“ რაც ასეთად არ იქნა მიჩნეული არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს მიერ. ამგვარად, სახეზეა ლუქსემბურგის სასამართლოს მიერ „დასაქმებულისათვის“ დადგენილ ისეთი კრიტერიუმი, როგორიც არის ის, რომ 4 თვის განმავლობაში გიორგი ენუქიძე ასრულებდა გრანტების მოძიებასთან დაკავშირებულ სამუშაოს უსინათლოთა კავშირისათვის და ამის სანაცვლოდ გიორგი ენუქიძე იღებდა ანაზღაურებას. გასარკვევი რჩება გარემოება იმასთან დაკავშირებით, რამდენად არსებობდა სუბორდინაციული დაქვემდებარება გიორგი ენუქიძეს, როგორც გამგეობის წევრსა და უსინათლოთა კავშირის ყრილობას შორის. წესდების 11.3 მუხლის თანახმად, გიორგი ენუქიძე არჩეული იქნა გამგეობის წევრად 5 წლის ვადით. როგორც აღინიშნა, გიორგი ენუქიძე, როგორც გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილე, პასუხისმგებელი იყო საწარმოო-ეკონომიკური მიმართულებაზე, გრანტებზე და პროექტებზე, უცხო ქვეყნებთან და დონორებთან ურთიერთობაზე. ამის გამო, გიორგი ენუქიძე იყო უსინათლოთა კავშირის შემადგენელი ნაწილი. გამგეობის წევრის დამოუკიდებლობა შეზღუდული იყო უსინათლოთა კავშირის ყრილობის მაკონტროლებელი ფუნქციით. წესდების მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ყრილობის ფუნქციას წარმოადგენს „გამგეობის საქმიანობის შესახებ ანგარიშის მოსმენა და დამტკიცება.“ ამასთან წესდების მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სარევიზიო კომისიას ევალება გამგეობის გადაწყვეტილებების და კავშირის წლიური ბალანსის ანგარიშის შემოწმება. შემოწმების შედეგებს სარევიზიო კომისია წარუდგენს ყრილობას. ეს გარემოება მიუთითებს იმაზე, რომ გამგეობის წევრების მიერ გადაწყვეტილებების მიღების ფარგლები არის შეზღუდული და გამგეობა გარკვეულ იერარქიულ დამოკიდებულებაშია ყრილობასთან. ეს უკანასკნელი ზღვარს უდებს გამგეობის წევრის მიერ ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებულ გადაწყვეტილებებს. უფრო მეტიც, წესდების 11.4 მუხლის თანახმად, ყრილობის დამსწრე დელეგატების არანაკლებ 2/3-ის ხმების უმრავლესობით მიიღება გადაწყვეტილება გამგეობის ცალკეული წევრის გაწვევის შესახებ. დანოსას საქმის მსგავსად, არც მოცემულ შემთხვევაში აქვს გამგეობის წევრს ყრილობაზე იმგვარი ზემოქმედების შესაძლებლობა, რომ მის მიმართ არ იყოს გაწვევის გადაწყვეტილება მიღებული. ამგვარად, გამგეობის წევრი ასრულებს სამუშაოს უსინათლოთა კავშირისათვის და ამისათვის იღებს ანაზღაურებას. ამასთან ყოველდღიურ საქმიანობაში გარკვეული ანგარიშვალდებულება არსებობს გამგეობის წევრსა და ყრილობას შორის. ამ ანგარიშვალდებულებას ყოველდღიურ საქმიანობაში უზრუნველყოფს სარევიზიო კომისია. ამგვარი ანგარიშვალდებულების ფარგლებში ყრილობას შეუძლია ზღვარი დაუდოს გამგეობის წევრის დამოუკიდებლობას და გადააყენოს ის თანამდებობიდან. შესაბამისად, უსინათლოთა კავშირის გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილე წარმოდგენს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შრომის უფლების სუბიექტს და როგორც „დაქირავებული“ უფლებამოსილია მოითხოვოს სადავო ნორმისაგან ამ კონსტიტუციური დებულებით გათვალისწინებული დაცვა. 1. უფლებაში ჩარევა

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2016 წლის 19 აპრილს მიღებულ N2/2/565 გადაწყვეტილებაში საქმეზე ილია ლეჟავა და ზურაბ როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ მეორე თავის 32-ე პუნქტში განაცხადა: „შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. იგი მართალია ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ამავე დროს ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით. ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მომდინარე რისკები ხშირ შემთხვევაში უფრო მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი კეთილდღეობა შეიძლება დიდწილად დამოკიდებულიც იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სრული სახელშეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას.“ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცული შრომის თავისუფლება მჭიდრო კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და მის ღირსეულ ყოფასთან. როგორც წესი, მისი განხორციელება ასოცირდება და უზრუნველყოფს მატერიალურ კეთილდღეობას, თუმცა დაუშვებელია, შრომის უფლების რეალიზაცია მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ იქნეს აღქმული. შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართვას. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმახორციელებელი ახდენს სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო წევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას. შესაბამისად, ეს უფლება გადაჯაჭვულია პიროვნული განვითრების უფლებასთან. შრომის თავისუფლების განხორციელება, ბუნებრივია, არა ერთადერთი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პირის დამოუკიდებლობისათვის (საქართველოს საკონსტიტციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე ილია ლეჟავა და ზურაბ როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ II-35).შესაბამისად, შრომა და ამ უფლების დაცვა არ არის მხოლოდ დასაქმებულის ინტერესების, მისი მოთხოვნილებების საკანონმდებლო რეგლამენტაცია. მისი მნიშვნელობა დიდია ასევე სახელმწიფოსთვის. სწორედ სახელმწიფოს ინტერესებში შედის, თითოეულმა დასაქმებულმა კეთილსინდისიერად განახორციელოს საკუთარი მოვალეობები, ვინაიდან მათი შრომითი საქმიანობის პროდუქტი, საბოლოოდ სახელმწიფოზე, მის განვითარებაზე აისახება. დასაქმებულთა მხრიდან ვალდებულებათა კეთილსინდისიერად შესრულება შეუძლებელია შესაბამისი, არადისკრიმინაციული და ღირსების შემლახველი გარემოსაგან დაცვის, ისევე, როგორც შრომის სამართლიანი პირობების უზრუნველყოფის გარეშე. დასახელებული გარანტიები მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სამუშაოს განმახორციელებელ პირთა შრომისუნარიანობას, მათ ენთუზიაზმსა თუ პროდუქტიულობას. შესაბამისად, აზრს მოკლებული და ფორმალური იქნებოდა ადამიანებისთვის შრომის უფლების მინიჭება და კონსტიტუციურ დონეზე გარანტირება, თუკი არ მოხდებოდა ამ პროცესში სახელმწიფოსთვის შრომის პირობების სამართლიანად, არადისკრიმინაციულად განსაზღვრის დავალდებულება (საქართველოს საკონსტიტციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე ილია ლეჟავა და ზურაბ როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ II-36).კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №2/2-389 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II-19).„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, „საერთო კრება, ხოლო სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობის შემთხვევაში − სამეთვალყურეო საბჭო უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს თანამდებობიდან ხელმძღვანელი პირი შესაბამისი საფუძვლის მითითების გარეშე. ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც ამ დებულებას ეწინააღმდეგება, ბათილია.“ სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.“ამ სადავო ნორმებს, კონსტიტუციურობის თვალსაზრისით, გააჩნია ორი პრობლემა, პირველი ყოველგვარი საფუძვლის, სამსახურებრივი მოვალეობის ჯეროვნად შეუსრულებლობის, გულგრილობის, დაუდევრობის, რეპუტაციის საზიანო ქმედების, უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების ან სხვა სათანადო მიზეზზე მითითების გარეშე აძლევს საერთო კრებას, ნებისმიერ დროს, ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის გათავისუფლების უფლებამოსილებას. ეს კი წინააღმდეგობაში მოდის, ნათაძის საქმეში საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ დადგენილ შრომის უფლების ისეთ შინაარსთან, როგორიცაა შეინარჩუნო სამუშაო და დაცული იყო სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლებისაგან. ამასთან სადავო ნორმა ზღუდავს როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის სახელშეკრულებო თავისუფლებას, წინასწარ განსაზღვრონ, რა შემთხვევაში იქნება დასაშვები ვადაზე ადრე სასამსახურე ხელშეკრულების შეწყვეტა , „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც ამ დებულებას ეწინააღმდეგება, ბათილია.“ ხოლო სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.“ ეს ნორმები ბათილად აცხადებენ ისეთ შეთანხმებას, რომელიც ზღუდავს საერთო კრების ან სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებას, მაგალითად, ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი ვადაზე ადრე მხოლოდ მაშინ გაათავისუფლონ, როცა ადგილი ექნება უფლებამოსილების გადამეტებას ან ბოროტად გამოყენებას. ხელმძღვანელის გათავისუფლების უფლებამოსილება ძალაშია იმ შემთხვევაშიც კი, როცა ორი თანასწორი სუბიექტი წინასწარ შეთანხმდება იმაზე, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელი ვადაზე ადრე მხოლოდ მაშინ ჩამოაშოროს, როცა სასამსახურე ხელშეკრულებაში გაიწერება, კონკრეტული მატერიალური საფუძვლები, რომელთა დარღვევის შემთხვევაში, დასაშვები იქნება ხელმძღვანელის გათავისუფლება. სადავო ნორმა კერძო სამართლის სუბიექტს იმპერატიული ნორმით უკრძალავს ნების თავისუფალი გამოვლენის გზით ამგვარი შეთანხმების დადების შესაძლებლობას.საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ საქმეში ილია ლეჟავა და ზურაბ როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ შრომის უფლებით დაცულ სფეროში მოაქცია დასაქმებულის შესაძლებლობა, ხელშეკრულებით მიაღწიოს მისთვის ხელსაყრელი შრომითი პირობების დადგენას. აღნიშნულ საქმეში საკონსტიტუციო სასამართლომ განაცხადა: „შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, ხოლო მისი იმპერატიული ნორმებით რეგულირება სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებს ამცირებს. შესაბამისად, გარკვეულ შემთხვევებში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ძალაუფრებრივი დისბალანსის აღმოსაფხვრელად სახელმწიფოს მიერ დასაქმებულთა ხელშეკრულების პირობებზე მოლაპარაკების უნარის გაძლიერება შეიძლება უფრო ეფექტური და სამართლიანი მექანიზმი იყოს საკანონმდებლო აკრძალვების დაწესებასთან შედარებით. შრომითი უფლებების დაცვა უნდა ეფუძნებოდეს არა მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული აკრძალვების დაწესებას, ასევე დასაქმებულთა კერძო ინიციატივას. შესაბამისად, კანონით შრომის უფლებების დაცვისა და ამავე დროს შრომითი სახელშეკრულებო თავისუფლების უზრუნველყოფას შორის საუკეთესო ბალანსის დასაცავად მნიშვნელოვანია დამსაქმებელზე ზემოქმედების ძირითადი წყარო იყოს არა საკანონმდებლო აკრძალვები, არამედ დასაქმებულთა **კერძო ინიციატივა** პროფესიული კავშირების, კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმების თუ სხვა თვალსაზრისით.“ (საქართველოს საკონსტიტციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე ილია ლეჟავა და ზურაბ როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ II-47) სადავო ნორმების პრობლემა სწორედ დასაქმებულთა კერძო ინციატივის შეზღუდვაში გამოიხატება. ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირებს არა აქვთ თავისუფლება, არასამეწარმეო იურიდიული პირის საერთო კრებას შეუთანხმდეს იმაზე, რომ მასთან არა სასამსახურო ხელშეკრულება დაიდოს არამედ შრომითი ხელშეკრულება ან სასამსახურო ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული იყოს ის, რომ ხელმძღვანელის ვადაზე ადრე გათავისუფლებისას გამოყენებული იქნება მხოლოდ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძვლები. იმპერატიული წესის დადგენით, რომლითაც ბათილია ნებისმიერი გარიგება, რომელიც არასამეწარმეო იურიდიული პირის წევრებს უზღუდავს ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის გადაყენებას, ზღუდავს დასაქმებულთა კერძო ინციატივას სახელშეკრულებო თავისუფლების სფეროში, რაზეც საუბრობდა საკონსტიტუციო სასამართლო ლეჟავასა და როსტომაშვილის საქმეში. შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესითა და საფუძვლით, ხელმძღვანელის გათავისუფლების შესაძლებლობას და ამ კუთხით, რაიმე შეთანხმებას, გამორიცხავს საერთო სასამართლოს პრაქტიკაც, რაც დასტურდება მოსარჩელის მიმართ მიღებული სასამართლო აქტებითაც. ~ილია ლეჟავას და ზურაბ როსტომაშვილის საქმეზე საკონსტიტუციო სასამართლომ არ დაადგინა კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის დარღვევა. ამისათვის საკონსტიტუციო სასამართლოს მოუწია შეზღუდვის ლეგიტიმური მიზნის დადგენა და შრომის უფლებასა და მეწარმეობის თავისუფლებას შორის სამართლიანი ბალანსის დადგენა (იხილეთ საქართველოს საკონსტიტციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე ილია ლეჟავა და ზურაბ როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ II-51) ამგვარად, შრომის უფლების შეზღუდვის კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გამართლებისათვის სრული მოცულობით გამოიყენება თანაზომიერების ტესტი, რაც გულისხმობს „უფლების მზღუდავი საკანონმდებლო რეგულირება უნდა წარმოადგენდეს ღირებული საჯარო (ლეგიტიმური) მიზნის მიღწევის გამოსადეგ და აუცილებელ საშუალებას. ამავე დროს, უფლების შეზღუდვის ინტენსივობა მისაღწევი საჯარო მიზნის პროპორციული, მისი თანაზომიერი უნდა იყოს. დაუშვებელია, ლეგიტიმური მიზნის მიღწევა განხორციელდეს ადამიანის უფლების მომეტებული შეზღუდვის ხარჯზე“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2012 წლის 26 ივნისის №3/1/512 გადაწყვეტილება საქმეზე „დანიის მოქალაქე ჰეიკე ქრონქვისტი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-60). 3.ლეგიტიმური მიზანი 2020 წლის 27 აპრილს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მიიღო განჩინება საჩივრის დაუშვებლად ცნობის თაობაზე საქმე №ას-1799-2019-ზე. საქმე ეხებოდა იმას, რომ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრმა გაათავისუფლა ამ სამინოსტროს მიერ 100%-იანი წილით მონაწილეობის გზით დაფუძნებული შპს დირექტორი. ამ განჩინებაში საქართველოს უზენაესი სასამართლო უთითებს სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებულ თავის პრაქტიკაზე. განჩინების მე-11 პუნქტის თანახმად: „საკასაციო პალატას მიაჩნია, ზემოაღნიშნულ საკითხზე მსჯელობისას გადამწყვეტია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის კვალიფიკაციის საკითხი, რამეთუ შრომის კანონმდებლობის გამოყენების შემთხვევაში დასაქმებული სარგებლობს დაცვის სპეციალური მექანიზმებით, სხვა შემთხვევაში კი - არა. საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე - მომსახურების გამწევი ვალდებულია, გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე - გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს.  იმ პირობებში, როდესაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას  საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს ურთიერთობა ახლოს. პალატა განმარტავს, რომ დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. ამდენად, კერძო სამართლის იურიდიული პირის დირექტორსა და ამ იურიდიულ პირს შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობა დავალების ხელშეკრულებაა, რომლის საფუძველზეც დირექტორი საწარმოს სახელითა და ხარჯზე ახორციელებს მისთვის წესდებით/კანონით მინიჭებულ უფლებამოსილებებს ***(სუსგ №ას-1203-2018, 25.04.2019წ.).*** საწარმოს დირექტორთან იდება სასამსახურო ხელშეკრულება და მეწარმეთა შესახებ კანონის ნორმებთან ერთად გამოყენებული უნდა იქნეს არა შრომითი ურთიერთობების, არამედ დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმები ***(სუსგ №ას-895-845-2015წ., 29.01.2016წ.).***მსგავსი კატეგორიის დავების სამართლებრივი მოწესრიგებისათვის შრომის კოდექსის ნორმების გამოყენება დაუსაბუთებელია და არ გამომდინარეობს კანონიდან***(სუსგ №ას-240-228-2016, 28.09.2016წ., სუსგ. №ას-23-23-2016, 09.03.2016წ.).*** შესაბამისად, სამართლებრივად არ აქვს მნიშვნელობა საწარმოსა და დირექტორს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების სათაურს. მათ შორის ურთიერთობა შინაარსობრივად არ წარმოადგენს ჩვეულებრივ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას. შპს-სა და დირექტორს შორის ურთიერთობა ეფუძნება ორ სამართლებრივ დოკუმენტს: დანიშვნის აქტსა და სასამსახურო ხელშეკრულებას. დანიშვნა დირექტორს აქცევს შპს-ს ორგანოდ და მის კანონიერ წარმომადგენლად. ამ დროს ისეთივე წარმომადგენლობით ურთიერთობას აქვს ადგილი, როგორც ეს რწმუნებულის შემთხვევაში გვხვდება.რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მას ზუსტად განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კოდექსის  2.1 მუხლი და შეიძლება, დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან ***(სუსგ №ას-1337-2019 , 02.03.2020წ.).***ამდენად, დირექტორი არ წარმოდგენს ჩვეულებრივ დასაქმებულ პირს და შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობით დასაქმებულთა დაცვის მიზნით დადგენილი ნორმები დირექტორის მიმათ არ მოქმედებს.”№ას-1799-2019-ზე მიღებული განჩინების მე-12 პუნქტში უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა ასევე აცხადებს: სსკ-ის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილით, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.  დირექტორისათვის საწარმოს მართვის უფლების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ პარტნიორებს ყოველთვის უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რაიმე საფუძვლის, მოტივისა და მიზეზის მითითების გარეშე გაანთავისუფლონ დირექტორი თანამდებობიდან. უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, დაუშვებელია მეწარმე სუბიექტის საქმიანობაში იმგვარი ჩარევა, რომ პარტნიორს შეეზღუდოს საწარმოს დირექტორთან ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილება, რაც მას მინიჭებული აქვს მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის კანონის 91.6 მუხლის “ე“ ქვეპუნქტით. საწარმოს ინტერესებიდან გამომდინარე, წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე 100% წილის მფლობელი პარტნიორის გადაწყვეტილებას საფუძვლად დაედებოდა მოსარჩელის ნება თუ თავად პარტნიორის ნება, სამართლებრივად არ არის რელევანტური, ვერ შეცვლის საწარმოსა და დირექტორს შორის ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების საკითხს.“ამგვარად, არასამეწარმეო (რაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის გათავისუფლების ლეგიტიმურ მიზნად საქართველოს უზენაესი სასამართლო ასახელებს იმას, რომ იმას, რომ ხელმძღვანელსა და იურიდიული პირის წევრებს შორის არსებობს განსაკუთრებული ნდობა. ორგანიზაციის წევრები ხელმძღვანელს ანიჭებენ ფართო უფლებამოსილებას, რათა დამოუკიდებლად იმოქმედოს ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად ამ ორგანიზაციის სახელით და მისი ხარჯებით. დირექტორსა და ორგანზიაციის წევრებს (პარტნიორებს) შორის არსებული განსაკუთრებული ურთიერთობიდან გამომდინარე, უზენაესი სასამართლო დაუშვებლად მიიჩნევს იმას, რომ პარტნიორებს მოეთხოვოთ იმის დასაბუთება, რატომ შეუწყვიტეს დირექტორს სასამსახურო ხელშეკრულება, როცა პარტნიორებმა დაკარგეს ის განსაკუთრებული ნდობა, რაც მათ დირექტორის მიმართ ჰქონდათ. ლეგიტიმური მიზნის გამოსაკვეთად განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია უზენაესი სასამართლოს საქმე №ას-1799-2019-ზე მე-12 პუნქტის შემდეგი აბზაცი: „დირექტორისათვის საწარმოს მართვის უფლების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ პარტნიორებს ყოველთვის უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რაიმე საფუძვლის, მოტივისა და მიზეზის მითითების გარეშე გაანთავისუფლონ დირექტორი თანამდებობიდან. უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, დაუშვებელია მეწარმე სუბიექტის საქმიანობაში იმგვარი ჩარევა, რომ პარტნიორს შეეზღუდოს საწარმოს დირექტორთან ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილება.” ამგვარად, საქართველოს უზენაესი სასამართლო ასახელებს იმ ლეგიტიმურ მიზანს, რის გამოც ხდება წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის შრომის უფლების შეზღუდვა. ეს არის პარტნიორების სამეწარმეო საქმიანობის უფლება. ვინაიდან პარტნიორები დირექტორს ანიჭებენ საწარმოს მართვის უფლებას და ხდებიან დირექტორის მიერ გაწეული რისკის მატარებლები (შესაძლოა პარტნიორებმა დირექტორის მოქმედების შედეგად არ მიიღონ ის მოგება, რასაც იმედოვნებდნენ ან საწარმო სულაც წაგებაზე წავიდეს), სწორედ ამის გამო პარტნიორებს ენიჭებათ დირექტორის გათავისუფლების შეუზღუდავი უფლება. უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დირექტორის შრომის უფლების შეზღუდვა ემსახურება კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმეობის თავისუფლების დაცვას. უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, სადავო ნორმებით დირექტორის შრომითი უფლების შეზღუდვის საფუძველი გახდა შპს მეწილეების ან სააქციო საზოგადოების აქციონერთა მეწარმეობის უფლების დაცვის ლეგიტიმური მიზნის მიღწევა. აქვე მხედველობაში უნდა მივიღოთ ის გარემოება, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი აწესრიგებს როგორც სამეწარმეო საზოგადოების დირექტორის გათავისუფლებას, იმავდროულად, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობის და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირის ვადაზე ადრე გადაყენების საკითხს ამ იურიდიული პირის წევრების მიერ. სამეწარმეო საზოგადოებისაგან განსხვავებით, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გადაყენება ვერ იქნება ამ საზოგადოების წევრთა მეწარმეობის ან საკუთრების უფლების დაცვის ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალება იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი არსებითად არ ეწევა კომერციულ საქმიანობას. ამ სარჩელით მოსარჩელეს წარმოადგენს იდეალური, არაკომერციული მიზნების მქონე ორგანიზაციის - უსინათლოთა კავშირის თავმჯდომარის ყოფილი მოადგილე. ვინაიდან უსინათლოთა კავშირი არ ეწევა კომერციული საქმიანობას, არც კავშირის წევრები არ არიან კავშირის წილის ან აქციების მფლობელები, რაც მათ სამეწარმეო ინტერესებს შეიძლება უჩენდეს. შეუძლებელია უსინათლოთა კავშირის წევრების ყრილობის მიერ თავმჯდომარის მოადგილის გადაყენება რაიმენაირად ემსახურებოდეს კავშირის წევრების სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელების თავისუფლების უზრუნველყოფის ლეგიტიმური მიზნის მიღწევას. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი და სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილი გასაჩივრებულია იმ ნორმატიული შინაარსით, რაც ითვალისწინებს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობაზე და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის გადაყენებას სათანადო დასაბუთების გარეშე. იმის გამო, რომ მოსარჩელე არასოდეს ყოფილა რომელიმე შპს-ს ან სხვა სამეწარმეო საზოგადოების დირექტორი, ის ვერ იდავებს სამეწარმეო საზოგადოების დირექტორობიდან მისი გადაყენების კონსტიტუციურობაზე. შესაბამსიად, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი და სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილი საჩივრდება იმ ნორმატიული შინაარსით, რითაც არასამეწარმეო (არაკომერციული) პირის წარმომადგენლობით ან საზედამხედველო ორგანოს ენიჭება ამ ორგანიზაციის ხელმძღვანელობაზე და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე, გადაყენების უფლებამოსილება. ამგვარი ნორმატიული შინაარსით, სადავო ნორმების არაკონსტიტუციურად ცნობის მოთხოვნისას ორგანიზაციის წევრების მეწარმეობის უფლების დაცვის ლეგიტიმური მიზანი ვერ იარსებებს.არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გადაყენებისას სადავო ნორმები შეიძლება ემსახურებოდეს ისეთი ლეგიტიმური მიზნის დაცვას, როგორიცაა ამ იურიდიული პირის წევრების გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფა. საქართველოს კონსტიტუციის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, გაერთიანების თავისუფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2009 წლის 15 სექტემბრის N2/2/439 გადაწყვეტილებაში საქმეზე ომარ ალაფიშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ განმარტა გაერთიანების თავისუფლების უფლებით დაცული ფარგლები. ამ გადაწყვეტილების მეორე თავის მე-8 პუნქტის თანახმად: „არა მხოლოდ გაერთიანების შექმნისა და გაერთიანებაში გაწევრიანების პროცესია დაცული, არამედ გაერთიანების არსებობასთან და ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა მხარეები, როგორიცაა მიზნის შერჩევა, **საქმიანობის ორგანიზება**, **გადაწყვეტილებების მიღება**, გაერთიანების წევრად დარჩენა, გაერთიანების ლიკვიდაცია და ა.შ.“ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრის გაერთიანების თავისუფლებით დაცულ უფლებას წარმოადგენს ამ იურიდიული პირის საქმიანობის ორგანიზაციასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებში მონაწილეობის მიღება. ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირის გადაყენება უდავოდ წარმოადგენს ორგანიზაციის წევრის მიერ იურიდიული პირის საქმიანობის ორგანზებასთან დაკავშირებით მიღებულ გადაწყვეტილებას. იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს უდავოდ აქვს ფიდუციური ვალდებულება იურიდიული პირის წევრის მიმართ, ორგანიზაციის სახელითა და ხარჯით იმოქმედოს წესდებით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად. იურიდიული პირის წევრის გაერთიანების თავისუფლებით დაცულ უფლებას წარმოადგენს, თანამდებობიდან გადააყენოს დირექტორი, თუკი წევრებს აღარ გააჩნიათ მის მიმართ განსაკუთრებული ნდობა, რომ ხელმძღვანელი იურიდიული პირის მიერ დასახული იდეალური მიზნის მიღწევას შეძლებს. გაერთიანების თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრებს და დამფუძნებლებს ჰქონდეთ ხელმძღვანელის შეცვლის შესაძლებლობა, როცა ხედავენ, რომ ხელმძღვანელი თავისი განცხადებებით და ქმედებებით სცდება ორგანიზაციის მიზნებს. გაერთიანების თავისუფლება, როგორც გამოხატვის თავისუფლებიდან ნაწარმოები უფლება, ასევე გულისხმობს ადამიანის უფლებას, არ იყოს იძულებით ასოცირებული იმ პირთან, რომლის მოსაზრებებს ეს ადამიანი არ(აღარ) იზიარებს. ამგვარად, არაკომერციული (არასამეწარმეო) წევრების უფლება - ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე - გადააყენონ ამ იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმოამდგენლობაზე უფლებამოსილი პირი, ემსახურება ისეთი ლეგიტიმური მიზნის დაცვას, როგორიცაა იურდიული პირის წევრებისა და დამფუძნებლების კონსტიტუციის 22-ე მუხლით გარანტირებული გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფა. გასარკვევი რჩება საკითხი იმასთან დაკავშირებით რამდენად არის წევრების გაერთიანების თავისუფლების ლეგიტიმური ინტერსის მისაღწევად ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირისათვის შრომით უფლებებზე დაწესებული შეზღუდვა გამოსადეგი, აუცილებელი და, ვიწრო გაგებით, პროპორციული საშუალება. 1. გამოსადეგობა

მოსარჩელე სადავოდ არ ხდის იმას, რომ გასაჩივრებული ნორმები ემსახურება არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრთა გაერთიანების თავისუფლების დაცვის მიზნის მიღწევას. ვინაიდან საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა მწირია გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებული საქმეებით, მოსარჩელეს სურს, მოიშველიოს ამერიკის უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა რათა უფრო ნათელი გახდეს გაერთიანების თავისუფლების შინაარსი. ამერიკის უზენაესმა სასამართლომ 2000 წელს მიღებულ გადაწყვეტილების მეორე თავის, პირველ და მეორე აბზაცში საქმეზე **Boy Scouts of America v. Dale, 530 U.S. 640** (<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/530/640/>) განაცხადა:„კონსტიტუციის პირველი შესწორებით დაცულ უფლებაში იგულისხმება ისეთი საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობა, რაც მოიცავს სხვასთან გაერთიანებას სხვადასხვა ხასიათის პოლიტიკური, სოციალური, ეკონომიკური, საგანმანათლებლო, რელიგიური და კულტურული მიზნების მისაღწევად. ...მთავრობის ქმედებები, რაც არაკონსტიტუციურად ზღუდავს აღნიშნულ თავისუფლებას, შეიძლება სხვადასხვა ფორმით გამოიხატოს. ამ უფლების შეზღუდვის ერთ-ერთი ასეთი ფორმაა გაერთიანების შიდა სტრუქტურაში ან შიდა საქმეებში ჩარევა, იმგვარი რეგულაციის დადგენა, რაც ჯგუფს აიძულებს წევრად იყოლიოს მათთვის არასასურველი ადამიანი. ჯგუფის მიმართ სახელმწიფოს იძულებამ, მათ წევრად იყოლიოს არასასურველი პირი, შესაძლოა შეზღუდოს ამ ჯგუფის შესაძლებლობა გაერთიანების მეშვეობით გამოხატოს მხოლოდ ისეთი მოსაზრებები და შეხედულებები, რომელთა გავრცელების მიზანიც ამ ჯგუფს გააჩნია. შესაბამისად, გაერთიანების თავისუფლება თავის თავში გულისხმობს თავისუფლებას არ გაერთიანდე შენთვის მიუღებელ ადამიანთან. ჯგუფში არასასურველი ადამიანის, ამ ჯგუფის წევრების ნების საწინააღმდეგოდ შეყვანა, არღვევს ჯგუფის წევრების გაერთიანების თავისუფლებას. ჯგუფში არასასურველი ადამიანის ყოფნა მნიშვნელოვან უარყოფით გავლენას ახდენს ჯგუფის შესაძლებლობაზე, მხარი დაუჭირონ ამა თუ იმ საზოგადოებრივ თუ კერძო ხასიათის მოსაზრებებს.“ ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი უდავოდ წარმოადგენს ისეთ პირს, რომელსაც ეკისრება გაერთიანების მიზნების რეალიზება. თუ ამგვარი პირის ქმედებები და განცხადებები წინააღმდეგობაში მოვა გაერთიანების წევრების უმრავლესობის ნებასთან და ხედვებთან, რის გამოც მათ დააფუძნეს ან გაწევრიანდნენ აღნიშნულ ორგანიზაციებში, ყრილობას თუ საერთო კრებას, რომელიც გამოხატავს წევრების ნებას, უნდა ჰქონდეს ამგვარი ხელმძღვანელის გათავისუფლების შესაძლებლობა. უდავოა, რომ ხელმძღვანელის და წარმომადგენლის ქმედებები და განცხადებები უნდა პასუხობდეს იურიდიული პირის იმ იდეალურ მიზნებს, რის მისაღწევად წევრებმა ეს ორგანიზაცია შექმნეს ან მასში გაწევრიანდნენ. ხელმძღვანელისა და წარმომადგენლის პრინციპული მნიშვნელობის გადაწყვეტილებები, ამგვარი პირისათვის მინიჭებული უზარმაზარი ძალაუფლების მიუხედავად, ლეგიტიმაციას უნდა იღებდეს წევრებისაგან, განსაკუთრებით ისეთ შემთხვევაში, როცა სახეზეა სათემო ორგანიზაცია. მართალია, ამგვარ გაერთიანების წევრობა ნებაყოფლობითია, თუმცა გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს არსებობდეს ბმა უსინათლოთა კავშირის მენეჯმენტსა და ამ კავშირის წევრ უსინათლოთა თემს შორის იმისათვის, რომ პოლიტიკის ფორმირების დონეზე ამ თემის თითოეული წევრის ინტერესები სათანადოდ იყოს გათვალისწინებული. ამ ინტერესის გაუთვალისწინებლობის შემთხვევაში თემის წევრებს უნდა ჰქონდეს სათემო ორგანიზაციის პოლიტიკის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი ხელმძღვანელის გათავისუფლების შესაძლებლობა, სხვაგვარად, სათემო ორგანიზაცია მოკლებული იქნება შესაძლებლობას, ის ინიციატივები გააჟღეროს და დაიცვას, რაც თემის წევრების ინტერესებს პასუხობს. ამერიკის უზენაესმა სასამართლომ 2000 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებაში საქმეზე **Boy Scouts of America v. Dale, 530 U.S. 640** მეორე თავის მეორე აბზაცში <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/530/640/> მიუთითა:„გაერთიანების თავისუფლება, სხვა თავისუფლებათა მსგავსად, არ არის აბსოლუტური. სასამართლომ დაადგინა, რომ ეს თავისუფლება შეიძლება შეზღუდული იქნეს სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ისეთი რეგულაციით, რაც ემსახურება მწვავე ინტერესებს, არ უკავშირდება რაიმე მოსაზრებების დათრგუნვას და რომლის მიღწევაც შეუძლებელია გაერთიანების თავისუფლების შეზღუდვაზე უფრო მსუბუქი ფორმით.“ იმის მიუხედავად, რომ გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველსაყოფად ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის შრომითი უფლების შეზღუდვა შესაძლოა ვარგისი საშუალება იყოს, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ მოსარჩელის შრომითი უფლებების შეზღუდვა კონსტიტუციურია. ამასთან აუცილებელია ის, რომ ორგანიზაციის წევრთა გაერთიანების თავისუფლების დასაცავად ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირის შრომითი უფლების შეზღუდვა იყოს ნაკლებად მზღუდავი და პროპორციული ზომა, რასაც სადავო ნორმა არ აკმაყოფილებს.1. აუცილებლობა

უდავოა, რომ „გამოსადეგობასთან ერთად შემზღუდველი ღონისძიება უნდა წარმოადგენდეს შეზღუდვის აუცილებელ (ყველაზე ნაკლებადმზღუდველ) საშუალებას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 17 ოქტომბრის №3/4/550 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე ნოდარ დვალი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-26). სწორედ თანაზომიერების კონსტიტუციური პრინციპის მოთხოვნაა, რომ არ არსებობდეს დასახელებული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად სხვა უფრო ნაკლებადმზღუდველი საშუალება. წინააღმდეგ შემთხვევაში მიიჩნევა, რომ სადავო რეგულირება იმაზე მეტად ზღუდავს უფლებას, ვიდრე ობიექტურად აუცილებელია ლეგიტიმური მიზნის რეალიზაციისათვის, რაც თანაზომიერების პრინციპის საწინააღმდეგოა (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 12 ნოემბრის №1/2/1475 გადაწყვეტილება საქმეზე „შპს ბექანასი“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-20).სადავო ნორმები არ პასუხობს აუცილებლობის მოთხოვნებს. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ხელმძღვანელი პირი თანამდებობაზე ინიშნება არაუმეტეს 3 წლის ვადით, ხელახლა დანიშვნის უფლებით. ეს ნორმა იმასაც გულისხმობს რომ წევრებს შეუძლიათ ხელმძღვანელის 3 წელზე მცირე ვადით, მაგალითად, ერთი წლით ან 6 თვით, დანიშვნა. ხელმძღვანელის უფლებამოსილების ვადის შემცირება გაერთიანების წევრებს აძლევს მასზე დაკვირვების, მის საქმიანობასთან დაკავშირებით სათანადო დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას. 6 თვე ან 1 წელიწადი სრულიად საკმარისია იმისათვის, რომ ხელმძღვანელს ჰქონდეს თავისი უნარების და ხედვის გამომჟავნების შესაძლებლობა, რაც წევრებს მისცემს საშუალებას, დაასკვნან, რამდენად მოდის შესაბამისობაში ხელმძღვანელის ქმედებები და მისი განცხადებები იმ მიზნებთან, რის გამოც წევრებმა დააფუძნეს ორგანიზაცია ან გაწევრიანდნენ მასში. თუკი ერთი წლის ან 6 თვის განმავლობაში ხელმძღვანელმა განახორციელა ისეთი ქმედება ან ისეთი განცხადება გააკეთა, რაც არ პასუხობს წევრთა უმრავლესობის შეხედულებებს ან მიზნებს, ამ ვადის გასვლის შემდეგ, წევრებს შეუძლიათ თანამდებობას ჩამოაცილონ მათ შეხედულებებთან შეუთავსებელი ხელმძღვანელი. ხოლო შემთხვევა, როცა ხელმძღვანელი თავისუფლდება დანიშვნიდან იმგვარი არაგონივრულად მცირე ვადის გასვლის შემდეგ, როცა მას ობიექტურად არ ჰქონდა თავისი უნარების, მათ შორის საკუთარი ხედვების გამოვლენის შესაძლებლობა, ეს გარემოება მიჩნეული უნდა იქნეს წევრების მიერ გაერთიანების უფლების ბოროტად გამოყენებად. გაერთიანების თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ ამ გაერთიანების წევრებს არ უნდა ჰქონდეთ მათ შეხედულებებთან შეუთავსებელი პირის ორგანიზაციის შიგნით შენარჩუნების ვალდებულება. შეესაბამება თუ არა ხელმძღვანელი ორგანიზაციის და მისი წევრების ღირებულებებს, ამის გააზრებას სჭირდება განსაზღვრული დრო. სადავო ნორმა შესაძლებლობას აძლევს წევრებს, დანიშვნიდან მეორე დღესვე გადააყენოს ხელმძღვანელი, როდესაც ეს არ არის ობიექტურად საკმარისი დრო იმისათვის, რომ ხელმძღვანელმა გადადგას ესა თუ ის ნაბიჯი, გააკეთოს ესა თუ ის განცხადება, რაც საკმარისი იქნება წევრების დასარწმუნებლად იმაში, რომ ხელმძღვანელი არ პასუხობს მათი და ორგანიზაციის ღირებულებებს და საჭიროა მისგან გაერთიანების დისტანცირება. გაერთიანების თავისუფლების ბოროტად, სხვისი შრომითი უფლებების საზიანოდ, გამოყენების თავიდან ასაცილებლად, საჭიროა წესდებით ან სხვა კერძოსამართლებრივი დოკუმენტით გაიწეროს გონივრული ვადა, რომლის განმავლობაშიც ხელმძღვანელს ექნება გარანტირებული იმუნიტეტი, რომ წევრების მიერ არ იქნება, სათანადო დასაბუთების გარეშე, თანამდებობიდან გადაყენებული. ეს გონივრული ვადა წევრებს აძლევს ობიექტურ შესაძლებლობას, დააკვირდნენ ხელმძღვანელის მიერ გადადგმულ ნაბიჯებს და ამის მიხედვით, გადაწყვიტონ, შეესაბამება თუ არა ხელმძღვანელის ქმედება გაერთიანების ღირებულებებს. გონივრული ვადა აძლევს წევრებს შესაძლებლობას, კონსტიტუციის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტით მინიჭებული გაერთიანების თავისუფლება ისე გამოიყენონ, რომ უსაფუძლოდ არ შეილახოს ხელმძღვანელის შრომითი უფლებები. ცხადია, მოკლე ვადაში შეიძლება ხელმძღვანელის მხრიდან ჰქონდეს ადგილი ისეთ ქმედებებს, რაც არათუ უფლებას ანიჭებს, არამედ ვალდებულსაც კი ხდის გაერთიანების წევრებს, თანამდებობიდან გადააყენონ ხელმძღვანელი: მაგალითად, თანამშრომლის შევიწროება ან სექსუალური შევიწროება, ორგანიზაციის ქონების გაფლანგვა, არაფხიზელ მდგომარეობაში სამუშაო ადგილზე გამოცხადება, რაც შეუძლებელს ხდის მის მიერ საკუთარი მოვალეობის ჯეროვნად შესრულებას. თუმცა ეს არის ისეთი შემთხვევები, რომელთა სამართლებრივი დასაბუთება შესაძლებელია. ცხადია, ასეთ შემთხვევაში შესაძლებელი უნდა იყოს ხელმძღვანელის დაუყოვნებლივ გადაყენება, თუმცა ასეთი შემთხვევები მკაფიოდ უნდა იყოს გათვალისწინებული შინაგანაწესში და მათი მტკიცება შესაძლებელი უნდა იყოს სამოქალაქო საქმეების განმხილველ სასამართლოში.სადავო ნორმები შეუძლებელს ხდის ამგვარი ნაკლებად მზღუდავი საშუალებების დაწესებას. უზენაესი სასამართლოს ავტორირეტული განმარტებით, წევრებს უფლება აქვთ, ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გაათავისულონ ხელმძღვანელი. ბათილია ნებისმიერი კერძოსამართლებრივი აქტი, რომელიც წევრებს წინასწარ უზღუდავს ხელმძღვანელის ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლების უფლებას. ნორმების კონსტიტუციურობის შეფასებისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის, რომ სადავო ნორმები ზღუდავენ როგორც ხელმძღვანელის, ისე გაერთიანების წევრების სახელშეკრულებო თავისუფლებას, რაც კერძო სამართლის სუბიექტებს ართმევს შესაძლებლებას, თავისუფალი ნების საფუძველზე, შექმნან ნაკლებად მზღუდავო საშუალება, რაც ერთი მხრივ, უზრუნველყოფს წევრების გაერთიანების თავისუფლების ეფექტიან დაცვას, ხოლო მეორეს მხრივ, მძიმედ არ შეზღუდავს შრომით უფლებას. სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპს მოცემულ შემთხვევაში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ორ დაპირისპირებულ უფლებას შორის სამართლიანი ბალანსის უზრუნველსაყოფად. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2017 წლის 29 დეკემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე „შპს სამაუწყებლო კომპანია რუსთავი 2“ და „შპს ტელეკომპანია საქართველო“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ მეორე თავის მე-15 პუნქტში განაცხადა: „ხელშეკრულების დადების თავისუფლება წარმოადგენს სამოქალაქო ბრუნვის საფუძველს. სახელშეკრულებო თავისუფლებით დაცულია პირის შესაძლებლობა, გადაწყვიტოს, დადოს თუ არა ხელშეკრულება ... აირჩიოს ხელშეკრულების მხარე და განსაზღვროს ხელშეკრულების პირობები... **სახელმწიფო ვალდებულია, გაუმართლებლად არ შეზღუდოს თავისუფალი ნების საფუძველზე შეთანხმების დადების უფლება და შექმნას ამგვარი შეთანხმებების აღსრულების სათანადო გარანტიები**.“ამავე გადაწყვეტილების მეორე თავის მე-16 პუნქტის მიხედვით: „ხელშეკრულებები, მათი მოქმედების ფარგლების მიხედვით, განსხვავდებიან ერთმანეთისგან და ფარავენ სამართლებრივი ურთიერთობების საკმაოდ ფართო სპექტრს. უნდა აღინიშნოს, რომ შეუძლებელია სახელშეკრულებო თავისუფლების სფეროს ამომწურავი განსაზღვრა. განსახილველ საქმეზე საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო არ დგას სახელშეკრულებო ურთიერთობებთან დაკავშირებული კონსტიტუციურსამართლებრივი სტანდარტების ამომწურავი განმარტების საჭიროების წინაშე. ცალკეულ სახელშეკრულებო ურთიერთობებთან დაკავშირებული კონსტიტუციური სტანდარტები შესაძლოა ასევე მოცემული იყოს საქართველოს კონსტიტუციის იმ დებულებებში, რომლებიც განამტკიცებენ, მაგალითად, შრომის თავისუფლებას,“ ეს სწორედ ის შემთხვევაა, როდესაც სახელმწიფომ იმპერატიული ნორმების დადგენის გზით შეზღუდა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული სახელშეკრულებო თავისუფლება, მაშინ როდესაც, სახელმწიფოს აკისრია ამგვარი კერძო-სამართლებრივი ინიციატივების პატივისცემის და მისი აღსრულების სათანადო გარანტიების შექმნის ვალდებულება. თავისუფალ საზოგადოებაში სახელმწიფო უნდა აღიარებდეს სრულწლოვანი, რაციონალური გადაწყვეტილების მიღების უნარის მქონე ადამიანების მიერ გამოვლენილ ნების ვალიდურობას. მოცემულ შემთხვევაში, სახელმწიფო იჩენს პატერნალისტურ დამოკიდებულებას გაერთიანების წევრების მიმართ და მათ ნაცვლად, მათ მიერ ორგანიზაციის ხელმძღვანელის დაქირავებისას გამოვლენილი ნების იგნორირების (ბათილად გამოცხადების) გზით, წყვეტს იმას, რა არის უკეთესი გაერთიანების წევრებისათვის. ამასთან სახელმწიფომ ეს გააკეთა არა დასაქმებულის, არამედ დამსაქმებლის ინტერესების დასაცავად, მაშინ, რომელსაც ილია ლეჟავას საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების მეორე თავის 32-ე პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულზე მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია სწორედ დამსაქმებელს. სხვაგვარად, რომ ვთქვათ, სახელმწიფო, სადავო ნორმით, სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპს იმპერატიული ნორმით ზღუდავს მეტი საბაზრო ძალაუფლების მქონე სუბიექტის სასარგებლოდ და არა შრომით უფლებებში იმთავითვე დაუცველი სუბიექტის - დასაქმებულის გასაძლიერებლად. ძლიერი საბაზრო ძალაუფლების მქონე სუბიექტის მხარდაჭერად სახელმწიფოს მხრიდან სახელშეკრულებო თავისუფლების იგნორირება განსაკუთრებით იკვეთება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკიდან, როდესაც მხარეები ურთიერთობის დასაწყისში თავისუფლად ირჩევენ შრომის ხელშეკრულებას მათი ურთიერთობის დასარეგულირებლად და საერთო სასამართლოები დავის შემთხვევაში, მხარეთა მიერ ურთიერთობის დასაწყისში გამოხატული ნების საწინააღმდეგოდ შრომის ხელშეკრულების კვალიფიკაციას ახდენენ სასამსახურე ხელშეკრულებად. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2021 წლის 23 აპრილს მიღებული N3/1/1298,1313 გადაწყვეტილებით, საქმეზე თამაზ მეჭიაური საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, არ დაადგინა კონსტიტუციის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის დარღვევა. ეს საქმე ეხებოდა სათანადო დასაბუთების გარეშე მერისათვის უნდობლობის გამოცხადებას. ამ საქმეში საკონსტიტუციო სასამართლომ დარღვევა არ დაადგინა იმის გამო მერის გადაყენება დაუშვებელი იყო არჩევიდან 6 თვის გასვლამდე და მერის უფლებამოსილების ვადის ბოლო ერთი წლის განმავლობაში. საკონსტიტუციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ეს გარემოება უკეთ აბალანსებდა ორ დაპირისპირებულ ინტერესს. გადაწყვეტილების მეორე თავის 34-ე პუნქტის თანახმად:  „ამგვარი წესი უზრუნველყოფს, რომ მერს მიეცეს შესაძლებლობა, დაუბრკოლებლად განახორციელოს აღმასრულებელი ფუნქცია, ხოლო საკრებულოს ჰქონდეს საკმარისი დრო მისი საქმიანობის ეფექტურობის შესაფასებლად.“ სადავოდ ქცეული იმპერატიული ნორმები ართმევენ მხარეებს იმგვარი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, რომლითაც, ისინი გაითვალისწინებენ გამოსაცდელ ვადას, რომლის განმავლობაში წევრებს ექნებათ ხელმძღვანელის საქმიანობაზე დაკვირვების და დასკვნების გაკეთების, ხოლო ხელმძღვანელს საკუთარი უნარების გამოვლენის შესაძლებლობა. მხარეებს. სადავო ნორმით, ერთმევათ შესაძლებლობა, წესდებით დაადგინონ ვადა, რომლის განმავლობაშიც ხელმძღვანელი სარგებლობს წევრებისგან იმუნიტეტით, არ მოხდეს მისი გათავისუფლება დანიშვნიდან არაგონივრულად მოკლე ვადაში, როდესაც ობიექტურად შეუძლებელია ხელმძღვანელის საქმიანობაზე დაკვირვება, მისი ღირებულებების სათანადო შეფასების შესაძლებლობა. დანაშვნიდან არაგონივრულად მოკლე ვადაში ხელმძღვანელის გადაყენების სამართლებრივი შესაძლებლობა უნდა არსებობდეს ობიექტურად მტკიცებადი დისციპლინური გადაცდომის არსებობის შემთხვევაში, რაც ამომწურავად იქნება განსაზღვრული როგორც ხელშეკრულებით, ისე კანონმდებლობით (მაგალითად, თანამშრომლის შვიწროება ან სექსუალური შევიწროება).ბუნებრივია, ისმევა კითხვა, როგორი უნდა იყოს გონივრული ვადა, რაც ხელმძღვანელს მისი უნარების გამოვლენის შესაძლებელობას, ხოლო გაერთიანების წევრებს ხელმძღვანელის ქმედებების შეფასების და ამ შეფასების საფუძველზე, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, მისი გაერთიანების ხელმძღვანელობიდან ჩამოშორების უფლებას მისცემს? საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2017 წლის 29 დეკემბრის გადაწყვეტილებაში „შპს სამაუწყებლო კომპანია რუსთავი 2“ და „შპს ტელეკომპანია საქართველო“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ მეორე თავის 44-ე პუნქტში განაცხადა: „ზოგადად, არსებობს იმის კონსტიტუციური ინტერესი, რომ სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, სახელშეკრულებო სამართალს კანონმდებელი აწესრიგებდეს შეძლებისდაგვარად ნათლად და დეტალურად. ამავე დროს, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული თავად რეგულირებული სამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკა. ერთი მხრივ, ცხადია, რომ კანონმდებელმა მაქსიმალურად სრულყოფილად უნდა მოაწესრიგოს სახელშეკრულებო ურთიერთობები. ამავე დროს, საკონსტიტუციო სასამართლომ პრაქტიკაში არაერთხელ მიუთითა სამოქალაქო სამართლის ნორმების მოქნილობის მნიშვნელობაზე და ამ დარგში ხისტი კანონმდებლობის დადგენიდან მომდინარე საფრთხეებზე.“ამავე გადაწყვეტილების 45-ე პუნქტში აღნიშნულია: „როგორც უკვე აღინიშნა, სახელშეკრულებო სამართლით რეგულირებული ურთიერთობის ფარგლების განსაზღვრა სრულად არის დამოკიდებული კერძო პირების ქმედებებზე. სახელშეკრულებო სამართალი შეიძლება ფარავდეს ურთიერთობათა აბსოლუტურად განუსაზღვრელ, წინასწარ განუჭვრეტელ შემთხვევებს. პირებმა შეიძლება ხელშეკრულება დადონ სხვადასხვა საგანზე, სხვადასხვა პირობებით. ამავე დროს, საზოგადოების განვითარება წარმოშობს ისეთ ურთიერთობებსა თუ საკუთრების ობიექტებს, რომელთა არსებობას კანონმდებელი წინასწარ ვერ განჭვრეტდა.“„შპს სამაუწყებლო კომპანია რუსთავი 2“ და „შპს ტელეკომპანია საქართველო“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ მეორე თავის 46-ე პუნქტში აღნიშნულია: „საჯარო სამართლისგან განსხვავებით, სახელშეკრულებო სამართალი არ არის დარგი, რომლის ფარგლებშიც სახელმწიფო ავლენს ინტერესს ამ თუ იმ აკრძალვის დაწესებასთან მიმართებით და შემდეგ თავადვე გვევლინება ამ აკრძალვების აღსრულების მომთხოვნ მხარედ. სახელშეკრულებო სამართლის ფარგლებში კერძო პირები თავად განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობის შინაარსს, თავადვე თანხმდებიან წარმოშობილ უფლება-მოვალეობებზე და შემდეგ სახელმწიფოსგან მოითხოვენ კერძო ინტერესების იძულების წესით დაცვას.“ამგვარად, რა იქნება გონივრული ვადა, რომლის ფარგლებშიც, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრებს ექნებათ ხელმძღვანელზე დაკვირვების და ამ ვადის განმავლობაში ხელმძღვანელი ისარგებლებებს იმუნიტეტით, ეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ხელმძღვანელსა და წევრებს შორის კერძოსამართლებრივი შეთანხმებით უნდა განისაზღვროს. ვერც საკონსტიტუციო სასამართლო, ვერც პარლამენტი კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირებთან მიმართებაში, მათი განსხვავებული ბუნების და მიზნების გათვალისწინებით, ვერ იტყვის იმას, ობიექტურად რა უნიფიცირებული ვადის დაწესება არის აუცილებელი, რომ, ერთი მხრივ, ხელმძღვანელს ჰქონდეს თავისი უნარების გამოვლენის შესაძლებლობა, ხოლო მეორე მხრივ, წევრებს ჰქონდეთ საკმარისი დრო ხელმძღვანელის უნარებთან და მსოფლმხედველობასთან დაკავშირებით დასკვნის გასაკეთებლად, რის შემდეგაც, დასაშვები იქნება, დასაბუთების გარეშე, ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გადაყენება, კონსტიტუციის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტით მინიჭებული უფლების გამოყენებით. ფაქტია ის, რომ ერთდღიანი ან ერთკვირიანი ვადა, ყველა შემთხვევაში, არასაკმარისია ამგვარი დასკვნების გასაკეთებლად და უნარების გამოსავლენად. ეს მაშინ, როცა სადავო ნორმა აძლევს წევრებს ერთი დღის ან ერთი კვირის წინ დანიშნული ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გადაყენების შესაძლებლობას. ამასთან მხარეთა შეთანხმებით უნდა ხდებოდეს იმ დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლების განსაზღვრა, რომლის ჩადენის შემთხვევაში, შესაძლებელი იქნება ხელმძღვანელის გადაყენება მისი დაუსაბუთებელი გადაყენებისაგან იმუნიტეტის მოქმედების ვადის განმავლობაში. სადავო ნორმების პრობლემა იმაში მდგომარეობს, რომ ის არ არის იმდენად მოქნილი, მხარეებს მისცეს ამგვარი ნაკლებად მზღუდავი მექანიზმის წინასწარ შექმნის შესაძლებლობა. სახელმწიფოს მიერ კერძო სამართლებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად იმპერატიულად დადგენილი ნორმები იმდენად ხისტია, რომ ბათილად აცხადებს ნებისმიერ კერძო სამართლებრივ ხელშეკრულებას, რაც ითვალისწინებს ისეთი მექანიზმის დადგენის შესაძლებლობას, რომელიც წევრთა გაერთიანების თავისუფლების ეფექტიანად დასაცავად უზრუნველყოფს დირექტორის შრომითი უფლებების ნაკლებად მზღუდავი საშუალებებით დამძიმებას.1. ვიწრო გაგებით პროპორციულობა

 უფლებაშემზღუდველი ნორმატიული წესის კონსტიტუციის მოთხოვნებთან შესაბამისად მიჩნევისათვის, საკონსტიტუციო სასამართლომ აგრეთვე უნდა გამოარკვიოს, სადავო ნორმით დადგენილი რეგულირების ფარგლებში დაცული ინტერესი, საკუთარი მნიშვნელობით, აღემატება თუ არა, შეზღუდულ ინტერესს. ამ ეტაპზე უნდა გაანალიზდეს, რამდენადაა დაცული პროპორციულობა ვიწრო გაგებით (stricto sensu), რომლის მოთხოვნაა „უფლების შეზღუდვისას კანონმდებელმა დაადგინოს სამართლიანი ბალანსი შეზღუდულ და დაცულ ინტერესებს შორის“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 17 ოქტომბრის №3/4/550 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე ნოდარ დვალი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-43).  მართალია, შეზღუდვის აუცილებლობის არ არსებობა უკვე საკმარისია ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობისათვის და წინა თავში დავასაბუთეთ, რომ სადავო ნორმით ხელმძღვანელის შრომის უფლებაზე შეზღუდვა არ არის აუცილებელი წევრების გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველსაყოფად, ამის მიუხედავად, სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურობის უფრო უკეთ წარმოსაჩენად, მოსარჩელე მხარე საჭიროდ თვლის, მოხდეს ორი ინტერესის აწონ-დაწონვა. საუბარია, ერთი მხრივ, გაერთიანების თავისუფლებიდან მომდინარე არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დამფუძნებლის/წევრის ინტერესზე - დასაბუთების გარეშე, ნებისმიერ დროს თანამდებობიდან გაათავისუფლოს საზოგადოების ხელმძღვანელი, მეორე მხრივ, განსაზღვრული ვადით არჩეული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის შრომის უფლებიდან მომდინარე ინტერესზე - უფლებამოსილების ვადის განმავლობაში დაუსაბუთებლად არ იქნეს თანამდებობიდან გათავისუფლებული. პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, რა სამართლებრივი სიკეთე დგას განსაზღვრული ვადით არჩეული ხელმძღვანელის შრომითი უფლების უკან. უსინათლოთა კავშირის წესდების 11.3 მუხლის თანახმად, მოსარჩელე უსინათლოთა კავშირის გამგეობის წევრად არჩეული იქნა 5 წლის ვადით. მოსარჩელე დასაბუთების გარეშე გადაყენებული იქნა ამ პოზიციიდან უფლებამოსილების ვადის ამოწურვამდე. საკონსტიტუციო სასამართლოს განსაკუთრებული სიფრთხილე მოეთხოვება მაშინ, როცა ამოწმებს იმ ნორმის კონსტიტუციურობას, რაც ითვალისწინებს განსაზღვრული ვადით არჩეული პირისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტას, სათანადო დასაბუთების და მიზეზის მითითების გარეშე. თანამდებობაზე განსაზღვრული ვადით არჩევა უქმნის ასეთ ადამიანს უფლებამოსილების ამოწურვამდე ამ პოზიციაზე ყოფნის ლეგიტიმურ მოლოდინს. იმ ვარაუდზე დაყრდნობით, რომ განსაზღვრული პერიოდი ადამიანმა შესაძლოა დაჰყოს ამა თუ იმ პოზიციაზე და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, ასეთმა პირმა შესაძლოა დაგეგმოს თავისი ცხოვრების ის პერიოდი, რა ვადითაც მოხდა მისი ამ პოზიციაზე არჩევა. ვადაზე ადრე ხელმძღვანელის პოზიციიდან გადაყენებით ადამიანს ამგვარი ლეგიტიმური მოლოდინი შეიძლება გაუცრუვდეს, ისე რომ ვერ გაიგოს ამის მიზეზი, იმიტომ რომ ხელმძღვანელის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეწყვეტა არ საბუთდება ორგანიზაციის წევრების მიერ. ამასთან სადავო ნორმა ბათილად აცხადებს მხარეების მიერ წინასწარ იმგვარ მატერიალურ-სამართლებრივ პირობებზე შეთანხმებას, რომელთა დადგომის შემთხვევაშიც არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრებს წარმოეშობათ ხელმძღვანელის ვადაზე ადრე გადაყენების უფლება. სადავო ნორმის პირობებში ხელმძღვანელი მოკლებულია შესაძლებლობას, თავისი ქმედებით თავიდან აიცილოს მისთვის ლეგიტიმური მოლოდინების გაცრუება. სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „თუ ხელშეკრულება წყდება მარწმუნებლის მიერ, მაშინ ის მოვალეა აუნაზღაუროს რწმუნებულს მინდობილი მოქმედების შესრულებისას გაწეული ყველა აუცილებელი ხარჯი, ხოლო, თუ ხელშეკრულება სასყიდლიანი იყო, – გადაუხადოს გასამრჯელო შესრულებული სამუშაოს კვალობაზე.“ ამგვარად, ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს არა აქვს კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობა მისი ლეგიტიმური მოლოდინის გაცრუების მთელი პერიოდისათვის (იხილეთ საკონსტიტუციო სასამართლოს 2022 წლის 17 ნოემბრის N1/9/1673,1681 გადაწყვეტილება საქმეზე ლონდა თოლორაია და საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ მეორე თავის 63-ე პუნქტი). ვადაზე ადრე ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს მხოლოდ მის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება აქვს. ის დამატებით კომპენსაციას ვერ მოითხოვს მთელს იმ პერიოდზე, რაზეც მას ლეგიტიმური მოლოდინი გაუცრუეს. ლეგიტიმური მოლოდინის გაცრუება სათანადო დასაბუთების ან ჯეროვანი კომპენსაციის გარეშე ის ფაქტორია, რაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს შრომის უფლების და გაერთიანების თავისუფლების დაპირისპირებული ინტერესის სამართლიანი ბალანსის დასადგენად.ამის შემდეგ უნდა დავადგინოთ ის სიკეთე, რაც დგას სასწორის მეორე მხარეს, მოცემულ შემთხვევაში კი გაერთიანების თავისუფლებიდან გამომდინარე ორგანიზაციის წევრების შესაძლებლობა - თანამდებობიდან გადააყენონ ხელმძღვანელი სათანადო დასაბუთების გარეშე, მათ შორის მაშინაც, როცა აღნიშნულმა წევრებმა გასცეს დაპირება იმასთან დაკავშირებით, რომ პირი ხელმძღვანელის პოზიციაზე იმსახურებდა განსაზღვრული ვადით და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრები ამ დაპირებას არღვევენ. პირველ რიგში, უნდა ითქვას, რომ ეს სარჩელი ეხება არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტას. დავის საგანს არ წარმოადგენს კომერციული საზოგადოების დირექტორის დაუსაბუთებლად თანამდებობიდან გადაყენება. დავის საგანი კომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელისათვის ვადაზე ადრე გადაყენება რომ ყოფილიყო, ბალანსი შესაძლოა პარტნიორების ინტერესის სასარგებლოდ გადახრილიყო. საქმე იმაშია, რომ კომერციული ორგანიზაციის შემთხვევაში დირექტორს ეკისრება პარტნიორების საკუთრებიდან ფორმირებული საწესდებო კაპიტალის მართვა. დირექტორი მართავს წილებს/აქციებს, რაზედაც პარტნიორებს ან აქციონერებს გააჩნიათ საკუთრების უფლება. დირექტორი მართავს მხოლოდ იმ ქონებას, რაც მთლიანად იმ პარტნიორების შექმნილია, რომლებსაც აქვთ მისი თანამდებობაზე დანიშვნისა და გადაყენების უფლება. ამასთან კომერციულ საზოგადოებაში დირექტორის გადასაყენებლად საჭირო ხმების კვორუმი ითვლება არა პარტნიორების რაოდენობის მიხედვით, არამედ იმის მიხედვით, თუ რა რაოდენობის წილს/აქციას ფლობს ესა თუ ის პარტნიორი კონკრეტულ საწარმოში. საკუთრების და მეწარმეობის უფლების ძალით, პარტნიორს უნდა ჰქონდეს ფართო უფლება, სათანადო დასაბუთების გარეშე, მისი ქონებით, სარგებლობა აუკრძალოს ნებისმიერ პირს, მათ შორის დირექტორს. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ კომერციული საზოგადოების პარტნიორების ეს უფლებამოსილება არ არის შეუზღუდავი. ამის ნათელი მაგალითია, მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე **Dita Danosa v LKB Līzings SIA** [**https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232**](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232), სადაც ლუქსემბურგის სასამართლომ დაადგინა ევროკავშირის სამართლის დარღვევა მაშინ, როცა კომერციული საზოგადოების პარტნიორებმა, ორსულობის პერიოდში გაათავისუფლეს დირექტორი, სათანადო დასაბუთების გარეშე.მით უმეტეს შეუზღუდავი არ უნდა იყოს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრების უფლება, ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე, თანამდებობიდან გადააყენონ ხელმძღვანელი. პირველ რიგში, უნდა ითქვას, ის, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციულ) პირს არა აქვს საწესდებო კაპიტალი, რომელიც იყოფა წილებად, რაზედაც მის წევრებს გააჩნიათ საკუთრების უფლება. საწევრო შენატანი არის წევრების ერთადერთი ქონება, რასაც ხელმძღვანელი განკარგავს. უმრავლეს შემთხვევაში, ამგვარი საწევროებით მიღებული შემოსავალი უმნიშვნელოა ხელმძღვანელისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირის მეშვეობით გრანტებით და სახელმწიფო დაფინანსებით ორგანიზაციის მიერ მიღებულ შემოსავალთან შედარებით. ეს მაშინ, როცა პარტნიორების მიერ განხორციელებული შენატანი ხშირად კომერციული ორგანიზაციის ერთადერთი ქონებაა. ამასთან კომერციული ორგანიზაციისაგან განსხვავებით, არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირში, გადახდილი საწევროს მიუხედავად, ყველა წევრს აქვს ერთი ხმა. მოსარჩელე გიორგი ენუქიძე თავად არის უსინათლოთა კავშირის წევრი, საწევროს გადამხდელი და ამ კავშირის ბენეფიციარი. მოსარჩელეს ერთი ხმით, მონაწილეობას იღებდა იმ ყრილობის საქმიანობაში, რომელმაც მხარი დაუჭირა მის არჩევას და ვადაზე ადრე გამოიწვია ის. თუკი შპს-ს წილების უმრავლესობის მქონე ერთ პარტნიორს სრული ლეგიტიმაცია აქვს მისი ქონების ფლობის, სარგებლობა და განკარგვის უფლება, სათანადო დასაბუთების გარეშე აუკრძალოს დირექტორს, იმავეს ვერ ვიტყვით, საწევროს გადამხედელთა უმრავლესობაზე, რომელთა წვლილი ხშირად ძალიან უმნიშვნელოა გრანტებით და სახელმწიფო დაფინანსებით მიღებულ შემოსავალთან შედარებით. საქართველოში არ არსებობს წევრობაზე დაფუძნებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, რომლის ერთადერთ შემოსავალს საწევრო შენატანი წარმოადგენს. ეს მაშინ როცა კომერციული ორგანიზაციის ფუნქციონირება წარმოუდგენელია მისი პარტნიორების საწესდებო კაპიტალის გარეშე. საწევროების სიმბოლური ხასიათი ან მისი არარასებობა სრულებითაც არ ნიშნავს იმას, გაერთიანების ხელმძღვანელები ანგარიშვალდებულება არ უნდა იყვნენ წევრების მიმართ. სახელმწიფო და საერთაშორისო ორგანზიაციები ხშირად ფინანსურ დახმარებას კონკრეტულ არასამეწარმეო (არაკომერციულ) პირზე სწორედ იმიტომ გასცემენ, რომ ამ დახმარებამ მიაღწიოს იმ თემზე, რომლებიც გრანტის მიმღები ორგანიზაციის წევრები არიან. ეს გარემოება ამართლებს ამგვარი ორგანიზაციის ხელმძღვანელის ანგარიშვალდებულებას წევრების მიმართ. ამ სარჩელის მე-4 თავში უკვე მივუთითეთ, რომ დასაბუთების გარეშე ხელმძღვანელის გათავისუფლება არის ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის ვარგისი საშუალება. შესაბამსიად, ეს სარჩელი მიზნად არ ისახავს იმას, რომ მოშალოს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელის ანგარიშვალდებულება წევრების მიმართ, რაც გაერთიანების თავისუფლების ქვეკუთხედია. რასაც ეს სარჩელი ისახავს მიზნად, არის ის, რომ არასამეწამეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელის ფიდუციური ვალდებულების ფარგლები არ იყოს იმის იდენტური, რაც დირექტორებს კომპანიების მიმართ გააჩნიათ. ამასთან მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ სარჩელი ეხება სათემო ორგანიზაციას - უსინათლოთა კავშირს, რომელიც არ არის რიგითი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი. ასეთი სათემო ორგანიზაცია მოწოდებული უნდა იყოს მისი წევრების უფლებების, მათ შორის შრომითი უფლებების პატივისცემაზე. კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, სახელმწიფო ქმნის განსაკუთრებულ პირობებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებისა და ინტერესების რეალიზებისათვის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის „e” ქვეპუნქტის თანახმად, „სახელმწიფოს ევალება, ხელი შეეწყოს შრომით ბაზარზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისა და სამსახურებრივი წინსვლის შესაძლებლობებს, ისევე როგორც სამუშაო ადგილის მოძიების, შენარჩუნებისა და მუშაობის განახლებაში ხელშეწყობას;“ ცხადია, რომ სათემო ორგანიზაციის მიზანს წარმოადგენს მისი წევრი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომითი უფლებების დაცვა, ამ იდეალური მიზნის მიღწევისაგან ძალიან შორს დგას სადავო ნორმით დადგენილი უფლებამოსილება - ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, ისევე როგორც ეს კომერციულ ორგანიზაციაში ან თუნდაც სხვა არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირში ხდება. გაერთიანების წევრების სურვილი - ისწრაფოდნენ ისეთი იდეალური მიზნის მიღწევისაკენ, როგორიცაა მისი წევრების შრომითი უფლებების დაცვა და ამ მიზნით შექმნანა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი და არა შპს ან სააქციო საზოგადოება - იმავდროულად, პასუხისმგებლობას აკისრებს გაერთიანების წევრებს არ გადაგან ისეთი ნაბიჯები, რაც დამაზიანებელი იქნება მათივე წევრების შრომითი უფლებებისათვის - ნებისმიერ დროს, დასაბუთების გარეშე ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გადაყენების სახით -, განსაკუთრებით, იმ პირობებში, როცა შშმ პირის დასაქმება სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს. ამასთან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სათემო ორგანიზაციებს განსაკუთრებული როლი და პასუხისმგებლობა გააჩნიათ სხვა არასამეწარმეო იურიდიული პირებისა და კომერციული ორგანიზაციებისაგან განსხვავებით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „კანონმდებლობისა და წინამდებარე კონვენციის განხორციელების სტრატეგიის შემუშავებასა და განხორციელებაში, ასევე  შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებზე  გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, მონაწილე სახელმწიფოები მჭიდროდ ითანამშრომლებენ და აქტიურად ჩართავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებს, მათი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების საშუალებით.” ამგვარად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებს ეკისრებათ ისეთი მნიშვნელოვანი ფუნქცია, როგორიცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებაში სახელმწიფოსთან ერთად მონაწილეობა. ეს გარემოება ნათლად მეტყველებს იმაზე, რომ ასეთ ორგანიზაციაში ხელმძღვანელების დანიშვნა-გადაყენების პროცესში გამოყენებული უნდა იქნეს იმაზე მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ეს მოგების მიღებაზე ორიენტირებულ შპს-ებსა და სხვა კომერციულ ორგანიზაციებში ხდება.   საქართველოს კანონმდებლობის პრობლემა იმაში მდგომარეობს, რომ კომერციული და არაკომერციული იურიდიული პირების ხელმძღვანელისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტის სტანდარტებს შორის არათუ არ ხედავს განსხვავებას, არამედ ამ ორ ურთიერთობას იდენტური ტერმინოლოგიით არეგულირებს, იმის მიუხედავად, რომ ერთი მხრივ, არაკომერციული იურიდიული პირის, მეორე მხრივ, კომპანიის შემთხვევაში, სასწორის სხვადასხვა მხარეს განსხვავებული ინტერესებია. არაკომერციული იურიდიული პირის შემთხვევაში ეს არის იმის ინტერესი, რომ ხელმძღვანელი გამოხატავდეს და იცავდეს იმ შეხედულებებს, რისთვისაც წევრები ამ ორგანიზაციაში გაერთიანდნენ. კომერციულ ორგანიზაციაში დირექტორის მიზანი არის პარტნიორების მონაწილეობით შექმნილი ქონებით მიიღოს მოგება, რაც მოგვიანებით პარტნიორებს შორის დივიდენდის სახით განაწილდება. არაკომერციული იურიდიული პირის წევრის უფლება - გაათავისუფლონ ხელმძღვანელი - ეფუძნება მათ დასაბუთებულ თუ დაუსაბუთებელ შიშებს, რომ ხელმძღვანელი აცდა ორგანიზაციის წვევრების შეხედულებებს. ამგვარი შიშების წარმოშობისათვის აუცილებელია ხელმძღვანელის არჩევიდან გარკვეული დროის გასვლა, რაც იმ კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებით უნდა იყოს განსაზღვრული, რის დადებასაც სადავო ნორმები კრძალავს. საწარმოში დირექტორის გათავისუფლება ეფუძნება პარტნიორების მოლოდინებს, რომ საწარმოს მოგება არ ექნება და ისინი დივიდენდებს ვერ მიიღებენ, ამავე დროს არსებობს პარტნიორების მიერ ორგანიზაციის საწესდებო კაპიტალში შეტანილი ქონების დაკარგვის საფრთხეც დირექტორის ქმედების შედეგად კომპანიისათვის დაკისრებული ვალების გამო. ამ შიშების საფუძვლიანობის გამართლებას არ სჭირდება დროის გასვლა კომერციული ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი იმწუთიერი რისკების გათვალისწინებით. შესაბამისად, კომერციული ორგანიზაციის შემთხვევაში გამართლებულია ნებისმიერ დროს დირექტორის გადაყენება ისეთი მიზეზებით, რომელთა სამართლებრივი არტიკულირება შესაძლოა ვერც მოხერხდეს. ამის მიუხედავად, ფეხმძიმე ქალის დისკრიმინაციის საფრთხემ შეიძლება დაძლიოს პარტნიორის კომერციული ინტერესი - არ დაკარგოს საწესდებო კაპიტალში შეტანილი ქონება საწარმოს ვალების გამო და მიიღოს მოგება მისი წილიდან. ხელმძღვანელის ქმედებით არაკომერციული იურიდიულ პირისათვის მიყენებული ქონებრივი ზიანი არ აისახება ამ ორგანიზაციის უშუალოდ წევრების ქონებრივ მდგომარეობაზე, ვინაიდან საწევროს გადახდის შემთხვევაშიც კი, წევრი არაკომერციული იურიდიული პირიდან რაიმე ფინანსურ სარგებელს არ იღებს (პირდაპირ ეკრძალება ამგვარი სარგებლის მიღება). ლიკვიდაციის შემთხვევაშიც კი აკრძალულია არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ქონების მის წევრებს შორის დანაწილება (სამოქალაქო კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილი). თუკი არასამეწარმეო არაკომერციული პირი ეწევა დამხმარე კომერციულ საქმიანობას, დაუშვებელია ამ საქმიანობით მიღებული მოგება განაწილდეს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრებზე (სამოქალაქო კოდექსის 25-ე მუხლის მე-5 ნაწილი). შესაბამისად, სადავო ნორმით სამეწარმეო და არასამეწარმეო იურიდიული პირის ხელმძღვანელის მიმართ იდენტური სტანდარტის გამოყენება ყოვლად გაუმართლებელია. კომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელის ანგარიშვალდებულება პარტნიორების მიმართ უნდა იყოს უფრო მკაცრი, ვიდრე არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელისა - გაერთიანების წევრების მიმართ. გაერთიანების წევრების უფლება - დასაბუთების გარეშე გადააყენონ ხელმძღვანელი თანამდებობიდან - შეზღუდული უნდა იყოს გამოსაცდელი ვადით, როდესაც ისინი დააკვირდებიან ხელმძღვანელის ქმედებებს და მისი დაუსაბუთებლად გადაყენების შესაძლებლობა ამ ვადის შემდეგ ექნებათ, ხოლო კომერციული იურიდიული პირების დირექტორების შემთხვევაში ამ ვადის დაწესება ყოველგვარ დასაბუთებას არის მოკლებული, პარტნიორების უშუალო ქონებრივი ინტერესების მიმართ თუნდაც ჰიპოთეტური საფრთხის გათვალისწინებით. ამ გარემოების გათვალისწინებით სადავო ნორმები არ ამყარებენ სამართლიან ბალანსს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელის შრომით უფლებას - არ იყოს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული თანამდებობიდან ნებისმიერ დროს, და ამ ორგანიზაციის წევრის გაერთიანების თავისუფლებას - უზრუნველყოს დირექტორის ანგარიშვალდებულება ორგანიზაციის იდეალური მიზნის მიღწევის საქმეში - შორის. 1. დასკვნა და მოთხოვნა

ამგვარად, სადავო ნორმებით არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების წევრების უფლება, რაც მდგომარეობს, ორგანიზაციის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის გათავისუფლებაში, წარმოადგენს შრომის უფლებაში ჩარევას, ევროკავშირის მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, შესაბამისად, ეს ღონისძიება უნდა მივიჩნიოთ კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უფლებაში ჩარევად. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელის შრომის უფლების შეზღუდვა ემსახურება წევრთა გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფას, რაც გულისხმობს იმას, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი არ ასცდეს იმ გეზისკენ სწრაფვას, რაც მას წევრებმა განუსაზღვრეს. გამოყენებული საშუალება შეიძლება იყოს ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად გამოსადეგი, მაგრამ არა აუცილებელი და პროპორციული. ლეგიტიმური მიზნის მიღწევა იმავე ეფექტურობით შესაძლებელი იქნებოდა ხელმძღვანელისათვის გამოსაცდელი ვადის დადგენით, რაც შესაძლებლობას მისცემდა წევრებს, შეეფასებინათ ორგანიზაციის მიზნებისაკენ ხელმძღვანელის სწრაფვის უნარი და ამ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში მხოლოდ სათანადო მიზეზზე მითითების საფუძველზე ყოფილიყო მისი გათავისუფლება დასაშვები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომის უფლებაში გაუმართლებელ ჩარევას იმ თვალსაზრისითაც, რომ მხარეებს უზღუდავს სახელშეკრულებო თავისუფლებას. ისინი მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას, ხელშეკრულებით წინასწარ დაარეგულირონ ისეთი საკითხი, რა ვადაში იქნება ხელმძღვანელი გაერთიანების წევრებისაგან ხელშეუხებელი და ამ ვადაში, რა გარემოებების არსებობის შემთხვევაში გახდება მისი გადაყენება შესაძლებელი. როდესაც ხდება განსაზღვრული ვადით არჩეული ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გადაყენება ყოველგვარი ვადის დაუცველად, სათანადო მიზეზზე მითითების გარეშე და თანაც ჯეროვანი კომპენსაციის გარეშე, ასეთ შემთხვევაში წევრების გაერთიანების თავისუფლების დაცვის ინტერესი ვერ გადაწონის ხელმძღვანელის შრომის უფლებას. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, ვითხოვთ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტის და სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ ნაწილთან მიმართებაში არაკონსტიტუციურად და შესაბამისად, ძალადაკარგულად ცნობას იმ ნორმატიული შინაარსით, რაც მიემართება არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილების მქონე პირის ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე გათავისუფლებას.  |

**III
შუამდგომლობები** *შენიშვნა* [[7]](#footnote-7)

1. შუამდგომლობა მოწმის, ექსპერტის ან/და სპეციალისტის მოწვევის თაობაზე

|  |
| --- |
| არა |

2. შუამდგომლობა სადავო ნორმის მოქმედების შეჩერების თაობაზე

|  |
| --- |
| არა |

3. შუამდგომლობა პერსონალურ მონაცემთა დაფარვის თაობაზე

|  |
| --- |
| არა |

4. შუამდგომლობა/მოთხოვნა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვის შესახებ

|  |
| --- |
| არა |

5. სხვა შუამდგომლობები

|  |
| --- |
| არა |

**IV
თანდართული დოკუმენტები**

1. „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული სავალდებულო დანართები

|  |
| --- |
| სადავო ნორმატიული აქტის ტექსტი |[x]
| ბაჟის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტი |[x]
| წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტი |[x]
| კონსტიტუციური სარჩელის ელექტრონული ვერსია |[x]
| მოსარჩელის საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის ასლი |[x]

2. სხვა დანართები *შენიშვნა* [[8]](#footnote-8)

|  |
| --- |
| 1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 13 აპრილის საქმე N2/2371-22-ზე მიღებული გადაწყვეტილების ასლი;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 8 ივლისის საქმე No2ბ/1019-22-ზე განჩინების ასლი
3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 2 თებერვლის განჩინების ასლი;
4. უსინათლოთა კავშირის წესდების ასლი;
5. საქართველოს ბანკიდან ცნობა გიორგი ენუქიძის ანგარიშზე გადარიცხვების თაობაზე.
 |

 „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 273 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „საკონსტიტუციო სამართალწარმოების მონაწილეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად გამოიყენონ თავიანთი უფლებები. საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წინასწარი შეცნობით ყალბი ცნობების მიწოდება იწვევს კანონით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობას“.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ხელმოწერის ავტორი/ავტორები | თარიღი | ხელმოწერა |
| 1. გიორგი ენუქიძე
 | 1. 02.05.2023
 |  |

1. თუ მოსარჩელეთა რაოდენობა არის ორი ან ორზე მეტი, თითოეული მოსარჩელის მონაცემები შეიყვანეთ თანმიმდევრულად და გამოიყენეთ ნუმერაცია. სარჩელიდან ცხადად უნდა ირკვეოდეს, რომელ მოსარჩელეს უკავშირდება ამ ველში შეყვანილი მონაცემი. თუ მოსარჩელე ერთდროულად არის რამდენიმე ქვეყნის მოქალაქე, მიუთითეთ შესაბამისი სახელმწიფოები. [↑](#footnote-ref-1)
2. კონსტიტუციურ სარჩელს უნდა ერთვოდეს წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტი. თუ წარმომადგენლების რაოდენობა არის ორი ან ორზე მეტი, იმოქმედეთ N1 შენიშვნის შესაბამისად. [↑](#footnote-ref-2)
3. მიუთითეთ ნორმატიული აქტის დასახელება, რომელიც შეიცავს, ადგენს სადავო ნორმებს. მიუთითეთ, ამ ნორმატიული აქტის მიმღების/გამომცემის დასახელება და მიღების/გამოცემის თარიღი. რამდენიმე ნორმატიული აქტის დამატების შემთხვევაში, გამოიყენეთ ნუმერაცია. [↑](#footnote-ref-3)
4. გთხოვთ ჩამოაყალიბოთ სასარჩელო მოთხოვნის ფორმალური მხარე. კერძოდ, რომელ სადავო ნორმას კონსტიტუციის რომელ მუხლთან, პუნქტთან, ქვეპუნქტთან ან/და წინადადებასთან ხდით სადავოდ. მიუთითეთ, კონკრეტული სადავო ნორმა (ნორმატიული აქტის სადავო შინაარსობრივი ნაწილის იდენტიფიკაციის საშუალებები მაგ. მუხლი, პუნქტი/ნაწილი, ქვეპუნქტი, წინადადება და ა.შ) და მის გასწვრივ საქართველოს კონსტიტუციის ის დებულება, რომლის მიმართაც მოითხოვთ აღნიშნული სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას. თუ სასარჩელო მოთხოვნის მოცულობიდან გამომდინარე ფორმაში მოცემული სივრცე არ იქნება საკმარისი, ფორმა იძლევა ველების დამატების შესაძლებლობას. თუ ტექნიკურად ვერ ახერხებთ ახალი ველების დამატებას, ბოლო ველში შეგიძლიათ მიუთითოთ ერთზე მეტი სადავო ნორმა და კონსტიტუციის დებულება. ასეთ შემთხვევაში გთხოვთ, გამოიყენეთ ნუმერაცია იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სასარჩელო მოთხოვნის ცხადად იდენტიფიცირება. [↑](#footnote-ref-4)
5. დაასაბუთეთ, რომ მოსარჩელე/მოსარჩელეები არიან უფლებამოსილი სუბიექტები მიმართონ საკონსტიტუციო სასამართლოს. საჭიროების შემთხვევაში წარმოადგინეთ არგუმენტაცია „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 313 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული კონსტიტუციური სარჩელის ან კონსტიტუციურის წარდგინების არსებითად განსახილველად მიუღებლობის სხვა საფუძვლების არარსებობის შესახებ. [↑](#footnote-ref-5)
6. გთხოვთ, წარმოადგინოთ დასაბუთება სადავო ნორმის (ნორმების) საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამის დებულებასთან მიმართებით არაკონსტიტუციურობის თაობაზე. თუ სადავო ნორმის (ნორმების) კონსტიტუციურობის შემოწმებას საქართველოს კონსტიტუციის რამდენიმე მუხლთან ითხოვთ, გთხოვთ, ცალ–ცალკე წარმოადგინოთ დასაბუთება. თუ სასარჩელო მოთხოვნის დასასაბუთებლად იშველიებთ ეროვნულ, საერთაშორისო ან/და სხვა ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკას ან/და კანონმდებლობას, აგრეთვე სამეცნიერო ან/და ანალიტიკურ ნაშრომებს, გთხოვთ, გააკეთოთ მკაფიო მითითებები შესაბამის წყაროზე მაგ.: დასახელება, პარაგრაფი, მუხლი, გვერდი და ა.შ. [↑](#footnote-ref-6)
7. საქართველოს კონსტიტუცია და კანონმდებლობა მოსარჩელეს ანიჭებს საკონსტიტუციო სასამართლოსთვის სხვადასხვა ტიპის შუამდგომლობით მიმართვის შესაძლებლობას. წარმოდგენილ ველში შეგიძლიათ დააყენოთ შესაბამისი შუამდგომლობები. შუამდგომლობის წარმოდგენის შემთხვევაში, გთხოვთ, მიუთითოთ მისი საფუძვლიანობის დამადასტურებელი არგუმენტები, ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცებულებები. [↑](#footnote-ref-7)
8. გთხოვთ მიუთითოთ დანართის ნომერი, თანდართული დოკუმენტის დასახელება და მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები (არსებობის შემთხვევაში). [↑](#footnote-ref-8)