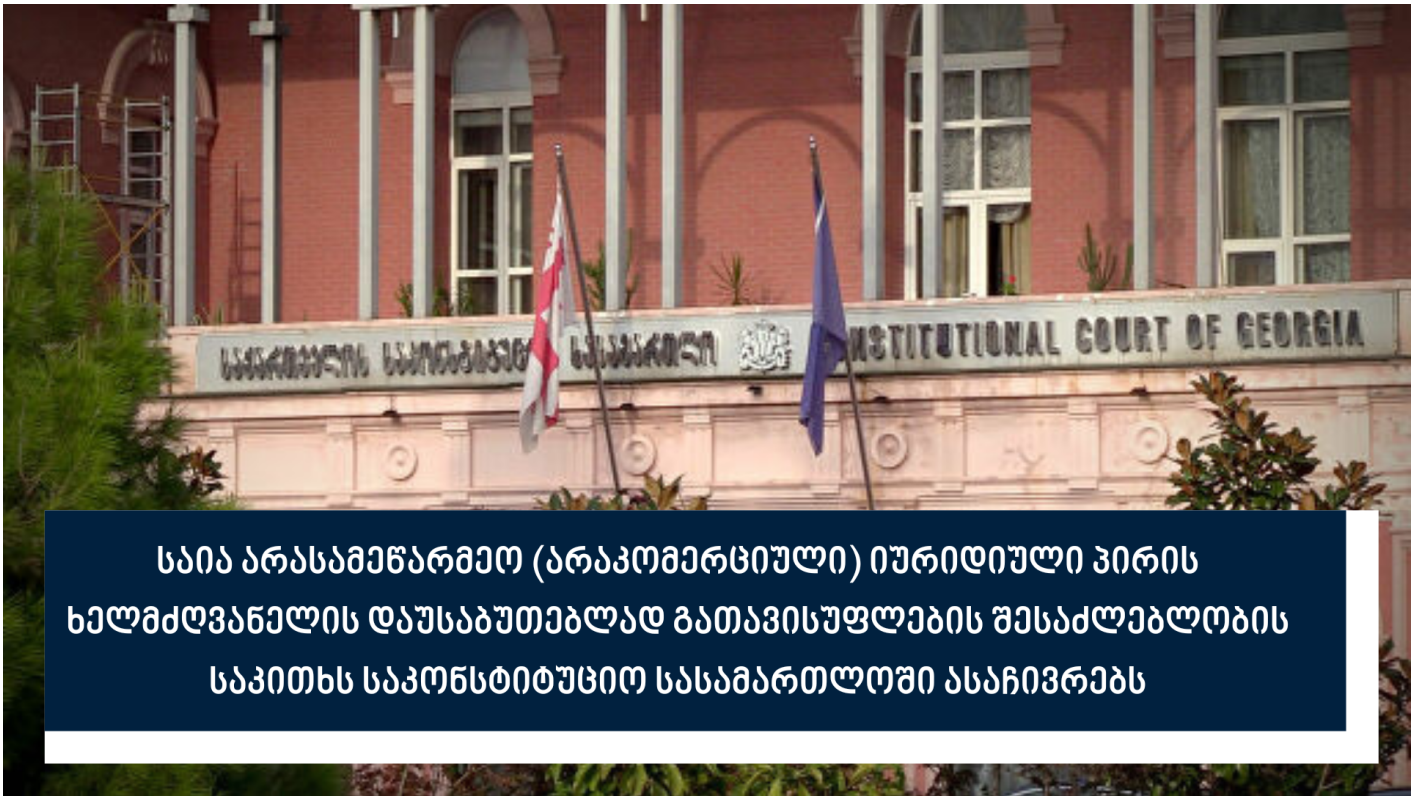

საია არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელის დაუსაბუთებლად გათავისუფლების შესაძლებლობის საკითხს საკონსტიტუციო სასამართლოში ასაჩივრებს

საიამ საკონსტიტუციო სასამართლოს მიმართა უსინათლოთა კავშირის თავმჯდომარის ყოფილი მოადგილის, გიორგი ენუქიძის სახელით. გიორგი ენუქიძე, რომელიც წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, 4 თვის განმავლობაში იყო უსინათლოთა კავშირის გამგეობის წევრი და თავმჯდომარის მოადგილე. იგი აღნიშნული სათემო ორგანიზაციის თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობიდან გადააყენა უსინათლოთა კავშირის ყრილობამ. თბილისის საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა აღნიშნული საქმის განხილვისას მიუთითეს იმაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაზე ამ პოზიციაზე არ ვრცელდებოდა შრომის კოდექსის ის გარანტიები, რომელიც

დასაქმებულს თანამდებობიდან უსაფუძვლო გადაყენებისაგან იცავს. იმის გამო, რომ გიორგი ენუქიძე იყო უსინათლოთა კავშირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი, ამ ორგანიზაციის ყრილობას ჰქონდა უფლება, გიორგი ენუქიძე ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე ნებისმიერ დროს გადაეყენებინა თანამდებობიდან. ქვემდგომი სასამართლოების პოზიცია გაიზიარა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომაც, რომელმაც დაუშვებლად სცნო გიორგი ენუქიძის საკასაციო საჩივარი.

საკონსტიტუციო სასამართლოში გასაჩივრებულია Ḍ□□□□□□□□□ შესახებ □ საქართველოს კანონის და სამოქალაქო კოდექსის ის ნორმები, რომლებიც სამეწარმეო იურიდიულ პირების მსგავსი სტანდარტით არეგულირებს არაკომერციული, იდეალური მიზნების მისაღწევად შექმნილი არასამთავრობო და სათემო ორგანიზაციების ხელმძღვანელების თანამდებობიდან გადაყენების საკითხს. გასაჩივრებული ნორმები ზღუდავს სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპს, რაც ხელმძღვანელს ართმევს შესაძლებლობას, ორგანიზაციის წევრებთან დადოს ხელშეკრულება, რომლითაც დადგენილი იქნება ვადა, რომლის განმავლობაშიც ხელმძღვანელის გადაყენება ნებადართული იქნება მხოლოდ საპატიო მიზეზის არსებობის შემთხვევაში. Ḍ□□□□□□□□□ შესახებ □ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ბათილად აცხადებს ისეთი შეთანხმების დადებას, რაც ზღუდავს ორგანიზაციის წევრების უფლებას, ნებისმიერ დროს საფუძვლის მითითების გარეშე თანამდებობიდან გაათავისუფლოს არასამთავრობო ორგანიზაციის ხელმძღვანელი. ამდენად, საიას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული ნორმები ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტით გარანტირებულ შრომის უფლებას.

საიას აზრით, კომერციული (სამეწარმეო) ორგანიზაციაში პარტნიორებს გააჩნიათ ორგანიზაციის მოგებაზე გასვლის და მოგებიდან დივიდენდების მიღების ინტერესი და შესაბამისად, ნებისმიერ დროს უნდა ჰქონდეთ მათ იმ დირექტორის თანამდებობიდან გადაყენების შესაძლებლობა, რომელიც ვერ ახერხებს საწარმოს მოგებაზე გაყვანას, მაშინ როდესაც ამგვარი ინტერესი არ გააჩნიათ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის წევრებს. ამასთან, არაკომერციული იურიდიული პირის წევრებს სჭირდებათ გონივრული დრო, რათა შეაფასონ ხელმძღვანელის ქმედებები რამდენად არის შესაბამისობაში არაკომერციული იურიდიული პირის მიზნებთან და ამის მიხედვით მიიღონ ხელმძღვანელის თანამდებობაზე დატოვების ან მისი გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. საიას აზრით, ამგვარი გონივრული ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობას უნდა იძლეოდეს ხელმძღვანელსა და ორგანიზაციას შორის გაფორმებული ხელშეკრულება, რომლის განმავლობაშიც ხელმძღვანელი დაცული იქნება

თანამდებობიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისაგან. გასაჩივრებული ნორმის პრობლემა სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ იგი გამორიცხავს ამგვარი შეთანხმების დადების შესაძლებლობას და, თეორიულად, ხელმძღვანელის დანიშვნიდან მეორე დღესვე ითვალისწინებს მისი გათავისუფლების შეუზღუდავ შესაძლებლობას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ორგანიზაციები უდიდეს როლს თამაშობენ აღნიშნულ თემთან დაკავშირებით საჯარო პოლიტიკის ფორმირების საქმეში. ასეთ ორგანიზაციებს მნიშვნელოვანი საჯარო-სამართლებრივი დატვირთვა გააჩნია, ვინაიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გაეროს კონვენცია პირდაპირ ავალდებულებს სახელმწიფოს საჯარო პოლიტიკის ფორმირებამდე კონსულტაცია გაიაროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციებთან. შესაბამისად, ასეთ ორგანიზაციებში ხელმძღვანელების გადაყენების პროცესი არ უნდა იყოს სამეწარმეო ორგანიზაციაში დირექტორის გათავისუფლების პროცესის მსგავსი. ამასთან, სათემო ორგანიზაციის ხელმძღვანელები ხშირად თავად არიან კონკრეტული თემის წევრები და მეტი დაცვის გარანტიებს საჭიროებენ.