საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს
პირველი კოლეგიის

განმწესრიგებელი სხდომის

განჩინება №1/19/1784
2025 წლის 7 ნოემბერი
ქ. ბათუმი

კოლეგიის შემადგენლობა:
ვასილ როინიშვილი – სხდომის თავმჯდომარე;

ევა გოცირიძე – წევრი;

გიორგი თევდორაშვილი – წევრი, მომხსენებელი მოსამართლე;

გიორგი კვერენჩხილაძე – წევრი.

სხდომის მდივანი: სოფია კობახიძე.

საქმის დასახელება: გიორგი ენუქიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

დავის საგანი: „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის კონსტიტუციურობა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტთან მიმართებით.

I

აღწერილობითი ნაწილი

1. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2023 წლის 22 მაისს კონსტიტუციური სარჩელით (რეგისტრაციის №1784) მომართა გიორგი ენუქიძემ. №1784 კონსტიტუციური სარჩელი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პირველ კოლეგიას, არსებითად განსახილველად მიღების საკითხის გადასაწყვეტად, გადმოეცა 2023 წლის 25 მაისს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პირველი კოლეგიის განმწესრიგებელი სხდომა, ზეპირი მოსმენის გარეშე, გაიმართა 2025 წლის 7 ნოემბერს.

2. №1784 კონსტიტუციურ სარჩელში საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოსადმი მომართვის სამართლებრივ საფუძვლებად მითითებულია: საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი და მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი; „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, 31-ე და 31^1 მუხლები და 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

3. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი განსაზღვრავს სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს. კერძოდ, 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 სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. კერძოდ, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.

4. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით“.

5. №1784 კონსტიტუციური სარჩელიდან ირკვევა, რომ მოსარჩელე არჩეულ იქნა ა(ა)იპ „საქართველოს უსინათლოთა კავშირის“ გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილედ 5 წლის ვადით და მიენიჭა კავშირის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილება. მოსარჩელე დასახელებული კავშირის რიგგარეშე ყრილობის მიერ ვადაზე ადრე იქნა გადარჩეული გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილისა და გამგეობის წევრობის თანამდებობიდან. მან მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს და მოითხოვა ა(ა)იპ „საქართველოს უსინათლოთა კავშირის“ რიგგარეშე ყრილობის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა. სასამართლომ მოსარჩელესა და მოპასუხე ა(ა)იპ „საქართველოს უსინათლოთა კავშირს“ შორის არსებული ურთიერთობა არ მიიჩნია შრომით ურთიერთობად და განმარტა, რომ მათ შორის არსებული ვალდებულებები გამომდინარეობს დავალების ხელშეკრულებიდან, რომელზეც ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნები და, შესაბამისად, მხარეებს ნებისმიერ დროს შეეძლოთ, შეეწყვიტათ აღნიშნული ურთიერთობა. ამდენად, თბილისის საქალაქო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა. პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი არგუმენტაციები გაიზიარა სააპელაციო სასამართლომაც. საერთო სასამართლოთა განმარტების თანახმად, არასამეწარმეო იურიდიული პირის ხელმძღვანელსა და მის წევრებს შორის არსებობს განსაკუთრებული ნდობა. ორგანიზაციის წევრები ხელმძღვანელს ანიჭებენ ფართო უფლებამოსილებას, რათა დამოუკიდებლად იმოქმედოს ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად. დირექტორსა და ორგანიზაციის წევრებს (პარტნიორებს) შორის არსებული განსაკუთრებული ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის ორგანიზაციის მართვის უფლების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ, პარტნიორებს ყოველთვის უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რაიმე საფუძვლის, მოტივისა და მიზეზის მითითების გარეშე გაათავისუფლონ დირექტორი თანამდებობიდან და დაუშვებელია მათ მოეთხოვოთ იმის დასაბუთება, რატომ შეუწყვიტეს დირექტორს დავალების ხელშეკრულება, როცა პარტნიორებმა დაკარგეს ის განსაკუთრებული ნდობა, რომელიც მათ დირექტორის მიმართ გააჩნდათ.

6. მოსარჩელე მხარეს არაკონსტიტუციურად მიაჩნია სადავო ნორმების ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის შესაბამის პირს/ორგანოს აღჭურავს უფლებამოსილებით, ყოველგვარი დასაბუთების, კონკრეტულ საფუძველზე მითითების გარეშე, ვადაზე ადრე თანამდებობიდან გაათავისუფლოს აღნიშნული ორგანიზაციის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ სადავო ნორმები განაპირობებს საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით განმტკიცებული შრომის თავისუფლების იმ უფლებრივი კომპონენტის შეზღუდვას, რომელიც პირს ანიჭებს სამუშაოს შენარჩუნების გარანტიას.

7. მოსარჩელე მხარე აღნიშნავს, რომ არასამეწარმეო იურიდიულ პირსა და მის დირექტორს შორის არსებული ურთიერთობის გამორიცხვა შრომითი ურთიერთობიდან არასწორია. იგი მიიჩნევს, რომ ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ამ უკანასკნელთა შორის არსებული სუბორდინაციული დაქვემდებარება. მოსარჩელის განმარტებით, მისი, როგორც გამგეობის წევრის, დამოუკიდებლობა შეზღუდული იყო ა(ა)იპ „საქართველოს უსინათლოთა კავშირის“ ყრილობის მაკონტროლებელი ფუნქციით. წესდების თანახმად, აღნიშნული კავშირის ყრილობის ფუნქციას წარმოადგენდა გამგეობის საქმიანობის შესახებ ანგარიშის მოსმენა და დამტკიცება. ამავდროულად, სარევიზიო კომისიას ევალებოდა გამგეობის გადაწყვეტილებებისა და კავშირის წლიური ბალანსის ანგარიშის შემოწმება. ამასთანავე, ყოველდღიურ საქმიანობაში, გარკვეული ანგარიშვალდებულება არსებობდა დასახელებული კავშირის გამგეობის წევრსა და ყრილობას შორის. ამგვარი ანგარიშვალდებულების ფარგლებში, ყრილობას შეეძლო, ზღვარი დაედო გამგეობის წევრის დამოუკიდებლობისთვის და გადაეყენებინა ის თანამდებობიდან. შესაბამისად, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ გამგეობის წევრების მიერ გადაწყვეტილებების მიღების ფარგლები შეზღუდული იყო და ისინი გარკვეულ იერარქიულ დამოკიდებულებაში იმყოფებოდნენ ა(ა)იპ „საქართველოს უსინათლოთა კავშირის“ ყრილობასთან. ამდენად, მოსარჩელე მხარე მიიჩნევს, რომ ხსენებული კავშირის გამგეობის თავმჯდომარის მოადგილე წარმოდგენს საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შრომის უფლების სუბიექტს და უფლებამოსილია, მოითხოვოს აღნიშნული კონსტიტუციური დებულებით გათვალისწინებული გარანტიებით სარგებლობა.

8. მოსარჩელე მხარის განმარტებით, სადავო ნორმები, რომლებიც არასამეწარმეო იურიდიული პირის თანამდებობიდან ნებისმიერ დროს გადაყენებას ითვალისწინებს, შესაძლოა, ემსახურებოდეს ისეთი ლეგიტიმური მიზნის დაცვას, როგორიცაა აღნიშნული იურიდიული პირის წევრების გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფა. მოსარჩელე მხარე მიიჩნევს, რომ გაერთიანების თავისუფლება გულისხმობს პირის უფლებას, არ იყოს იძულებით ასოცირებული იმ პირთან, რომლის მოსაზრებებსაც

ის აღარ იზიარებს. შესაბამისად, გაერთიანების თავისუფლებით დაცულ უფლებას წარმოადგენს იურიდიული პირის წევრების შესაძლებლობა, თანამდებობიდან გადააყენონ დირექტორი მაშინ, როდესაც მათ აღარ გააჩნიათ მის მიმართ განსაკუთრებული ნდობა, რომ ეს უკანასკნელი, იურიდიული პირის მიერ დასახული იდეალური მიზნის მიღწევას შეძლებს.

9. მოსარჩელე მხარე მიიჩნევს, რომ ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი უდავოდ წარმოადგენს ისეთ პირს, რომელსაც ეკისრება გაერთიანების მიზნების რეალიზება. მოსარჩელე არ უარყოფს, რომ, თუკი ამგვარი პირის ქმედებები და განცხადებები წინააღმდეგობაში მოვა გაერთიანების წევრების უმრავლესობის ნებასთან და ხედვებთან, რის გამოც, მათ დააფუძნეს აღნიშნული ორგანიზაცია ან გაწევრიანდნენ მასში, ყრილობას/საერთო კრებას უნდა ჰქონდეს ამგვარი ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობა. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელე მხარე მიიჩნევს, რომ არაკომერციული იურიდიული პირის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლება უნდა ხდებოდეს სათანადო დასაბუთებისა და პროცედურული გარანტიების პირობებში. კერძოდ, მოსარჩელე მხარის მოსაზრებით, არაკომერციული იურიდიული პირის წევრების უფლება – დასაბუთების გარეშე გადააყენონ ხელმძღვანელი თანამდებობიდან – შეზღუდული უნდა იყოს გამოსაცდელი ვადით, რომლის განმავლობაშიც, დირექტორი, გარდა კანონმდებლობით და კერძოსამართლებრივი შეთანხმებით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომების შემთხვევებისა, ვერ იქნება გათავისუფლებული თანამდებობიდან.

10. დამატებით, მოსარჩელე მხარის განმარტებით, სადავო ნორმები ზღუდავს როგორც ხელმძღვანელის, ისე გაერთიანების წევრების სახელშეკრულებო თავისუფლებას, თავიანთი ნების საფუძველზე, შეთანხმდნენ უფლების ნაკლებად მზღუდავ წესებზე, რომლებიც, ერთი მხრივ, უზრუნველყოფს წევრების გაერთიანების თავისუფლების ეფექტიან დაცვას, ხოლო, მეორე მხრივ, მძიმედ არ შეზღუდავს ხელმძღვანელის შრომით უფლებას. თავის მხრივ, სადავოდ ქცეული იმპერატიული ნორმები ართმევს მხარეებს იმგვარი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, რომლითაც ისინი გაითვალისწინებენ გამოსაცდელ ვადას, რომლის განმავლობაში, წევრებს ექნებათ ხელმძღვანელის საქმიანობაზე დაკვირვებისა და დასკვნების გაკეთების, ხოლო ხელმძღვანელს – საკუთარი უნარების გამოვლენის შესაძლებლობა.

11. შესაბამისად, მოსარჩელე მხარე მიიჩნევს, რომ სადავო ნორმები არ ამყარებს სამართლიან ბალანსს, არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელის შრომით უფლებას – არ იყოს გათავისუფლებული თანამდებობიდან დაუსაბუთებლად და ამ ორგანიზაციის წევრის გაერთიანების თავისუფლებას – უზრუნველყოს დირექტორის ანგარიშვალდებულება ორგანიზაციის იდეალური მიზნის მიღწევის საქმეში – შორის, რის გამოც სადავო რეგულირება არაკონსტიტუციურად უნდა იქნეს ცნობილი.

II

სამოტივაციო ნაწილი

1. კონსტიტუციური სარჩელის არსებითად განსახილველად მიღებისათვის აუცილებელია, იგი აკმაყოფილებდეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „კონსტიტუციური სარჩელი ან კონსტიტუციური წარდგინება დასაბუთებული უნდა იყოს“. ამავე კანონის 31^1 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით კი განისაზღვრება კონსტიტუციურ სარჩელში იმ მტკიცებულებათა წარმოდგენის ვალდებულება, რომლებიც ადასტურებენ მოთხოვნის საფუძვლიანობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, კონსტიტუციური სარჩელი მიიჩნევა დაუსაბუთებლად და არ მიიღება არსებითად განსახილველად. ამდენად, მოსარჩელის უფლებების სრულყოფილად რეალიზაციისათვის, ისევე როგორც კონსტიტუციური წესრიგის დაცვისათვის, აუცილებელია იმ მტკიცებულებების მოყვანა, რომლებიც წარმოაჩენს კონსტიტუციური სარჩელის საფუძვლიანობას.

2. მოსარჩელე მხარე სადავოდ ხდის „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის კონსტიტუციურობას საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტთან მიმართებით. მოსარჩელე მხარისთვის პრობლემურია ის რეგულაცია, რომელიც არასამეწარმეო (არაკომერციული)

იურიდიული პირის შესაბამის პირს/ორგანოს აღჭურავს უფლებამოსილებით, ნებისმიერ დროს, თანამდებობიდან გაათავისუფლოს ორგანიზაციის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი. იმავდროულად, მოსარჩელე გამართლებულად მიიჩნევს იმგვარ რეგულაციას, რომლის პირობებშიც არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლება დაკავშირებული იქნება კონკრეტულ ვადასთან, რომლის განმავლობაშიც იგი, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა და კერძოსამართლებრივი შეთანხმებით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომებისა, ვერ იქნება გათავისუფლებული თანამდებობიდან. გარდა ამისა, მოსარჩელე მხარე ამტკიცებს, რომ სახელშეკრულებო თავისუფლების პირობებში დირექტორს უნდა ჰქონდეს არასამეწარმეო იურიდიული პირის საერთო კრებასთან სადავო ნორმებით გათვალისწინებული პირობებისგან განსხვავებულ წესზე შეთანხმების საშუალება.

3. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო, კონსტიტუციურ სარჩელში წამოჭრილი პრობლემის შინაარსის სათანადოდ იდენტიფიცირების, სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებულობის დადგენისა და, საბოლოოდ, კონსტიტუციური სარჩელის არსებითად განსახილველად მიღების საკითხის გადაწყვეტის მიზნით, უპირველეს ყოვლისა, აუცილებლად მიიჩნევს იურიდიული პირის დირექტორის თანამდებობის სამართლებრივი ბუნების ანალიზსა და კომპანიის მიზნების/ინტერესების უზრუნველყოფის პროცესში მისი როლის მნიშვნელობის შეფასებას.

4. ზოგადად, როგორც სამეწარმეო, ისე არასამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორი წარმოადგენს საზოგადოების ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობის განხორციელებაზე პასუხისმგებელ პირს. იგი გადაწყვეტილებას იღებს იურიდიული პირის სახელით, ფაქტობრივად და იურიდიულად მართავს კომპანიის ყოველდღიურ საქმიანობას და მესამე პირებთან ურთიერთობაში თავად მოქმედებს საზოგადოების სახელით. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, დირექტორის პირდაპირი და უმთავრესი ვალდებულებაა კომპანიის ეფექტიანი მართვა და მესამე პირებთან წარმომადგენლობა. თავის მხრივ, საზოგადოების ეფექტიანი მართვის პროცესში დირექტორის როლი სცილდება მხოლოდ იურიდიული თუ ფინანსური ხასიათის გადაწყვეტილებების მიღებას, არამედ მნიშვნელოვანია, მისი მხრიდან, ეფექტიანი მენეჯმენტის, მართვის სწორი სტრატეგიის შემუშავება-განხორციელება, **რათა საზოგადოების საქმიანობა მუდმივ თანხვედრაში იყოს** მის მიზნებთან და პასუხობდეს თანამედროვე ბაზრის გამოწვევებსა და ცვლილებებს. იმავდროულად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც პირდაპირ გავლენას ახდენს ორგანიზაციის ეფექტიან ფუნქციონირებაზე, მისი რეპუტაცია, საზოგადოების, მომხმარებლების, პარტნიორების წინაშე ღირსეული პოზიციონირებაა. ამ კონტექსტში კი დირექტორის როლი გადამწყვეტია – იგი წარმოადგენს ორგანიზაციის სახეს, რომლის პიროვნული თვისებები, ხედვა, მართვის, კომუნიკაციის უნარები და ეთიკური სტანდარტები პირდაპირ ზეგავლენას ახდენს საზოგადოებისადმი ჩამოყალიბებულ აღქმაზე და გადამწყვეტ როლს ასრულებს ორგანიზაციის მიზნების მიღწევასა და სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნებაში. სწორედ დირექტორის სტატუსისა და როლის გათვალისწინებით მოქმედებს მის მიმართ მთელი რიგი ფიდუციური ვალდებულებები, რომელთა ფარგლებში, საზოგადოების დირექტორი მოვალეა, საზოგადოების საქმეებს გაუძღვეს კეთილსინდისიერად, ზრუნავდეს ისე, როგორც იზრუნებს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი და მოქმედებდეს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის, ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღებისას, იმოქმედოს საზოგადოების საუკეთესო ინტერესების შესაბამისად.

5. ამრიგად, დირექტორის თანამდებობის მიმართ წაყენებული მოთხოვნები თანაბრად უკავშირდება მის პროფესიულ და პიროვნულ უნარებს, რის გამოც, აღნიშნული თანამდებობა (თავისი ბუნებით, მიზნებით და სამართლებრივი შინაარსით) მოითხოვს მუდმივ ნდობას და გამჭვირვალე პასუხისმგებლობას, რაც განასხვავებს მას სხვა შრომითი ურთიერთობებისაგან. ჩვეულებრივ, შრომითი ურთიერთობის სხვა სუბიექტებთან შედარებით, დირექტორსა და საზოგადოებას შორის არსებობს ნდობაზე დამყარებული სამართლებრივი ურთიერთობა. საზოგადოების პარტნიორები კონკრეტულ პირს, დირექტორის თანამდებობაზე განმწესებით, უცხადებენ განსაკუთრებულ ნდობას, რომ პროფესიული ცოდნისა და პიროვნული უნარების გათვალისწინებით იგი მუდმივად იმოქმედებს საზოგადოების საუკეთესო ინტერესების უზრუნველყოფისათვის.

6. იმ შემთხვევაში, თუ დირექტორის ქმედებები ეწინააღმდეგება საზოგადოების ინტერესებს, საფრთხეს უქმნის მის რეპუტაციას ან იწვევს პარტნიორთა ნდობის დაკარგვას, ეს უკანასკნელნი უნდა იყვნენ აღჭურვილი ქმედითი ბერკეტებით, დროულად მოახდინონ რეაგირება არაეფექტიან/არასანდო მართვაზე. პარტნიორებსა და საზოგადოების დირექტორს შორის ნდობის ფაქტორის დაკარგვამ

შესაძლოა, კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენოს დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების მთელი რიგი სპექტრი, კომპანიის საქმიანობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი, ეკონომიკური, მენეჯერული თუ სხვა საკითხების ჭრილში, ცალკეულ შემთხვევაში, გაართულოს თანამშრომლობა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესი, შეარყიოს მართვის სტაბილურობა, ეფექტიანობა და, საბოლოოდ, უკიდურეს შემთხვევაში საფრთხე შეუქმნას კომპანიის სიცოცხლისუნარიანობასაც კი. შეუძლებელია, კომპანიამ ეფექტიანად იმოქმედოს, თუ მისი მმართველი ორგანოს მიმართ მესაკუთრეებს რწმენა არ ექნებათ. ამ შემთხვევაში, სამართლებრივი ბარიერების არსებობამ, იმგვარი შეზღუდვების დაწესებამ, რომლებიც დროში აჭიანურებს დირექტორის თანადებობიდან გათავისუფლებას, შესაძლოა, შეუქცევადი ზიანი მიაყენოს საზოგადოებას.

7. იმავდროულად, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ დირექტორისადმი ნდობის დაკარგვა ყოველთვის არ ექვემდებარება ობიექტურ დადასტურებას, იგი უმეტესად უკავშირდება სუბიექტურ ფაქტორებს, რომელთა ობიექტურად დასაბუთება, როგორც წესი, რთული, ცალკეულ შემთხვევაში კი, შეუძლებელია. ნდობის დაკარგვა შესაძლოა, გამოწვეული იყოს რთულად დასაბუთებადი, ერთ კონკრეტულ დარღვევასთან დაუკავშირებელი ისეთი გარემოებებით, როგორებიცაა პირის ქმედებები, ქცევის კონტექსტი, კომუნიკაციის ფორმა, სტილი და ა.შ. აღნიშნულ შემთხვევებში, ნდობის დაკარგვის ობიექტური დასაბუთების მოთხოვნა საფრთხეს შეუქმნის ორგანიზაციის ინტერესებს და მის ეფექტიან მართვას, ვიანიდან შეფერხდება საზოგადოების მენეჯერული რგოლის დროული ჩანაცვლება უნდობლობის პირობებში.

8. ამდენად, კომპანიის დირექტორის ნებისმიერ დროს გათავისუფლების შესაძლებლობა უზრუნველყოფს მენეჯერული რგოლის მუდმივ პასუხისმგებლობასა და ანგარიშვალდებულებას საზოგადოების პარტნიორების წინაშე, ორგანიზაციის მოქნილ რეაგირებას რისკებზე, კრიზისზე, ინტერესთა კონფლიქტსა თუ არაეფექტიან მმართველობაზე. იმავდროულად, აღნიშნული მექანიზმი მუდმივად აძლევს სტიმულს დირექტორს, თავიდან აიცილოს ნებისმიერი ქმედება, რომელიც შესაძლოა, აღქმულ იქნეს ორგანიზაციის ინტერესების საწინააღმდეგოდ.

9. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის აშკარაა იმ რეგულირების ლეგიტიმური მიზნები, რომელიც ნებისმიერ დროს დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას ითვალისწინებს. ამ თვალსაზრისით, სადავო წესი ემსახურება ორგანიზაციის პარტნიორების ინტერესების დაცვას. აღნიშნული მექანიზმი უზრუნველყოფს ორგანიზაციის ფინანსური თუ რეპუტაციული რისკების წარმოშობის პრევენციასა და მისი სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნებას. იმ პირობებში, როდესაც სადავო რეგულაცია აშკარად არ არის თვითმიზნური და თვალნათელია სადავო ნორმით დაწესებული უფლების შეზღუდვის მიზნის ლეგიტიმურობა და მათი მნიშვნელობა, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, კონსტიტუციური სარჩელის დასაბუთებულად მიჩნევისათვის მოსარჩელემ, ძირითადი უფლების შეზღუდვის ფაქტზე მითითების მიღმა, უნდა მოიყვანოს არგუმენტაცია, თუ რატომ მიიჩნევს, რომ სადავო გადაწყვეტა მიზნის მიღწევის არაპროპორციული და, შესაბამისად, არაკონსტიტუციური საშუალებაა. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ უნდა წარმოადგინოს არგუმენტაცია, რომელიც გარკვეული ხარისხით მიუთითებს სადავო ნორმების არაკონსტიტუციურობაზე (იხ., საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2024 წლის 27 დეკემბრის №2/11/1619 განჩინება საქმეზე „სალომე ზეინკლიშვილი, მარიამ ტაგანაშვილი, ანა ნაკანი და სხვები საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2021 წლის 12 თებერვლის №1/3/1555 განჩინება საქმეზე „გივი ლუაშვილი საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ“; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 30 აპრილის №1/4/1416 განჩინება საქმეზე „„შპს სვეტი დეველოპმენტი“, „შპს სვეტი ჯგუფი“, „შპს სვეტი“, „შპს სვეტი ნუცუბიძე“, გივი ჯიბლაძე, თორნიკე ჯანელიძე და გიორგი კამლაძე საქართველოს მთავრობისა და საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 29 აპრილის №2/8/1496 განჩინება საქმეზე „თეკლა დავითულიანი საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ“).

10. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელე მხარე სადავო რეგულაციის არაკონსტიტუციურობის სამტკიცებლად მიუთითებს არასამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორის თანამდებობაზე, განსაზღვრული ვადით, გარანტირებულად ყოფნის აუცილებლობაზე. იგი მიიჩნევს, რომ დირექტორს უნდა ჰქონდეს უფლება, ორგანიზაციის პარტნიორებს შეუთანხმდეს კონკრეტულ ვადაზე, რომლის განმავლობაშიც, სადავო ნორმის საფუძველზე, ვერ მოხდება მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება, თუმცა იგი საერთოდ არ ასაბუთებს, რატომ მოითხოვს საქართველოს კონსტიტუცია დირექტორის თანამდებობაზე

კონკრეტული ვადით გარანტირებულად განწესებას და რატომ ეწინააღმდეგება კონსტიტუციის მოთხოვნებს, ნებისმიერ დროს მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება იმ შემთხვევაში, როცა დირექტორსა და საზოგადოების პარტნიორებს შორის დაიკარგება ნდობაზე დამყარებული ურთიერთობა და საფრთხის ქვეშ დგება საზოგადოების ფინანსური, რეპუტაციული თუ სხვა ინტერესები. იმავდროულად, იგი არც რომელიმე კონკრეტული საფუძვლით დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების არაკონსტიტუციურობაზე მიუთითებს. საკონსტიტუციო სასამართლო არ გამორიცხავს, ცალკეულ საგამონაკლისო შემთხვევაში, შესაბამისი დასაბუთებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში შეაფასოს დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი, რომელიც შესაძლოა, ეწინააღმდეგებოდეს საქართველოს კონსტიტუციის მოთხოვნებს (მაგ., თანამდებობიდან გათავისუფლების დისკრიმინაციული საფუძველი). მიუხედავად ამისა, კონსტიტუციურ სარჩელში არც მოსარჩელე მხარეს წარმოუდგენია არგუმენტაცია და არც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებით დასტურდება, რომ მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება სწორედ კონსტიტუციურად აკრძალული საფუძვლით მოხდა.

11. ამდენად, მოცემულ საქმეში, მოსარჩელე მხარე არა კონკრეტული გარემოების/საფუძვლის არსებობის პირობებში ითხოვს, რომ დაცული იყოს დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან, არამედ მის მოთხოვნას წარმოადგენს ზოგადი წესის არსებობა, რომელიც არასამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორს, ყველა შემთხვევაში, დაიცავს ნებისმიერ დროს თანამდებობიდან გათავისუფლებისგან. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ იმსჯელა დირექტორის თანამდებობიდან ნებისმიერ დროს გათავისუფლების რეგულაციის ლეგიტიმურ მიზნებზე. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მოსარჩელე მხარეს, ზემოთ აღნიშნული ლეგიტიმური მიზნების გათვალისწინებით, არ წარმოუდგენია სადავო მოწერიგებისა და მის საფუძველზე დადგენილი ბალანსის არაკონსტიტუციურობის მტკიცებისათვის სათანადო არგუმენტები.

12. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ №1784 კონსტიტუციური სარჩელი დაუსაბუთებელია და არსებობს მისი არსებითად განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 31^1 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით და 31^3 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი.

III

სარეზოლუციო ნაწილი

საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის, 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტის, 27^1 მუხლის მე-2 პუნქტის, 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების, 31^1 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების, 31^2 მუხლის მე-8 პუნქტის, 31^3 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 31^5 მუხლის პირველი, მე-3, მე-4 და მე-7 პუნქტების, 31^6 მუხლის მე-2 პუნქტის, 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 43-ე მუხლის საფუძველზე,

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო

ა დ გ ე ნ ს:

1. არ იქნეს მიღებული არსებითად განსახილველად №1784 კონსტიტუციური სარჩელი („გიორგი ენუქიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

2. განჩინება საბოლოოა და გასაჩივრებას ან გადასინჯვას არ ექვემდებარება.

3. განჩინება გამოქვეყნდეს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ვებგვერდზე 15 დღის ვადაში, გაეგზავნოს მხარეებს და „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს“.

კოლეგიის შემადგენლობა:

ვასილ როინიშვილი

ევა გოცირიძე

გიორგი თევდორაშვილი

გიორგი კვერენჩხილაძე