

ნაშრომი წარდგენილია მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად



სტუდენტი - რუსლან ბედიევი

თემის დასახელება - დირექტორი და მისი ფუნქციონალური ავტონომიის ფარგლები კორპორაციაში

ხელმძღვანელი - დავით დოლიძე, ასოცირებული პროფესორი

თბილისი

2021

სარჩევი

1. შესავალი.....	2
2. დირექტორის სტატუსი კორპორაციაში.....	4
3. ფუნქციონალური ავტონომიის ცნების შინაარსი და მისი ზოგადი დახასიათება.....	7
3.1 დირექტორის საქმიანობის კონტროლი.....	8
3.1.1 დირექტორატი და სამეთვალყურეო საბჭო.....	13
3.2 დირექტორის პერსონალური პასუხისმგებლობა, როგორც ფუნქციონალური ავტონომიის საფუძველი.....	14
4. დირექტორის ფიდუციური ვალდებულებები.....	23
4.1 კეთილსინდისიერების პრინციპის ზოგიერთი ასპექტი -.....	24
4.2 გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის (Duty of care) ზოგადი დახასიათება...	26
4.3 ერთგულების მოვალეობის ზოგადი მიმოხილვა.....	28
4.4 ხელმძღვანელთა სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის „Business Judgement Rule“-ის პრინციპი.....	30
5. დირექტორის პიროვნული უნარ-ჩვევები.....	34
6. დირექტორის დამოუკიდებლობა, როგორც ფუნქციონალური ავტონომიის ძირითადი გამოხატულება.....	38
6.1 დირექტორის ეკონომიკური ინიციატივების მნიშვნელობა კორპორაციის ხელმძღვანელობისას.....	43
6.2 დირექტორის გადაწყვეტილების შეზღუდვა საზღვარგარეთის ქვეყნების საკორპორაციო სამართლის მიხედვით.....	44
7. სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზი.....	49
8. დასკვნა.....	55
ბიბლიოგრაფია	56

1. შესავალი

სამეწარმეო სამართალი ქართულ სამართლებრივ სივცეში შედარებით ახალი სამართლებრივი დარგია. წარსულში ბიზნეს საქმიანობის ცალკეული ფორმები სისხლის სამართლის დანაშაულს წარმოადგენდა. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ კი ნახტომისებურად მოხდა კაპიტალისტურ სისტემაზე გადასვლა. ჩვენ გვაქვს სამართლებრივი სისტემა, რომელიც მოითხოვს, რომ საფუძვლიანად გაანალიზდეს არაერთი ელემენტი და ამას უდიდესი პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს.

არსებობს ბიზნესკორპორაციის ხუთი სამართლებრივი მახასიათებელი, რომელთა უმრავლესობასაც ადვილად ამოიცნობს ნებისმიერი, ვისთვისაც ცნობილია სამეწარმეო საქმიანობასთან დაკავშირებული საკითხები. ესენია: სამართალსუბიექტურობა, შეზღუდული პასუხისმგებლობა, წილების/აქციების მიმოქცევადობა, დელეგირებული მმართველობა ბორდის ფორმით და ინვესტორთა საკუთრება. შესაბამისად, საკორპორაციო სამართალი, სადაც არ უნდა იყოს, სწორედ ამ მოთხოვნებს უნდა მოერგოს. რასაკვირველია, არსებობს სხვა სამეწარმეო ფორმები, რომლებსაც ამ მახასიათებლებიდან ერთი ან რამდენიმე არ გააჩნიათ. თუმცა აღსანიშნავი ფაქტია, რომ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში თითქმის ყველა მსხვილი საწარმო ირჩევს სამართლებრივ ფორმას, რომელსაც ხუთივე ძირითადი მახასიათებელი აქვს. თუმცა მცირე ერთობლივი საკუთრების საწარმოებიც ირჩევენ ამ სამართლებრივ ფორმას, ისინი ხანდახან, მათი სპეციალური საჭიროებიდან გამომდინარე, გადაუხვევენ ხუთი ძირითადი მახასიათებლიდან და ირჩევენ მხოლოდ ერთს ან რამდენიმეს.¹

კორპორაციული მართვის სისტემის განუყოფელ ნაწილს დირექტორი წარმოადგენს, სწორედ მასზე, როგორც საწარმოს ხელმძღვანელზე დამოკიდებულია კომპანიის სიძლიერე. თავად საწაროს ხელმძღვანელობა გულისმობს კომპენტენტური მენეჯმენტის შექმნას, რომელიც შეიმუშავებს საწარმოს პოლიტიკას. დირექტორატი, კორპორაციული მართვის სისტემაში ასრულებს, საიმედო დაცვის ფუნქციას კომპანიასა და კომპანიის მესაკუთრეებს (აქციონერებს) შორის, ხოლო მეორე მხრივ, უზუნველყოფს საკონტრაქტო ურთიერთობის დაცვას მენეჯმენტსა და კომპანიას შორის.²

¹ საკორპორაციო სამართლის ანატომია, GIZ, 1,2

² ლ. ცერცვაძე - „დირექტორატის მოვალეობები კომპანიის შერწყმისას და საკონტროლო პაკეტის გასხვისებისას“, ქ. თბილისი, გამომც. იურისტების სამყარო, 2016წ., გვ.59

საწარმოს მართვის ორგონოთა სტრუქტურა, შემაღვენლობა და ფორმირების წესი დიდ გავლენას ახდენს მათ საქმიანობაზე, ამიტომ მართვის ორგანობმა სადაც, პირველ რიგში რა თქმაუნდა დირექტორი მოაზრება უნდა უზრუნველყონ მაქსიმალური დემოკრატიზმი, პარტნიორთა ინტერესების დაცვა და მმართველობითი გადაწყვეტილების განუხრელი შესრულების რეალიზაცია³. იმისათვის, რომ კომპანიის დირექტორებმა ეფექტურად განახორციელონ თავიანთი მოვალეობები, მათ უნდა ჰქონდეთ მკაფიო მითითებები მათი ფიდუციური მოვალეობებისა და ვალდებულებების ფარგლებში. ეს განსაკუთრებით ეხება კონკურენციებსა და ცვლილებებს კორპორაციულ კონტროლში, სადაც ინტერესთა კონფლიქტი სავარაუდოდ მოხდება.

უნდა აღვნიშნოთ, რომ დღესდღეობით მიმდინარეობს „მეწარმეთა შესახებ“ ახალი კანონის განხილვა. ნაშრომში საკითხები ძირითადად განხილულია მოქმედი რედაქციის მიხედვით, თუმცა ცალკეულ ინსტიტუტებთან დაკავშირებით ასევე ყურადღება მახვილდება კანონპროექტში მოცემულ სიახლეებზედაც.

ნაშრომის მიზანია გასცეს პასუხი შემდეგ კითხვებს: რამდენად არის თავისუფალი დირექტორი ხელმძღვანელობითი გადაწყვეტილებების მიღებისას? საზოგადოების ცნობიერებაში დირექტორი არსებობს როგორც პიროვნება, რომელსაც შეუზღუდავი ძალაუფლება აქვს, მაგრამ არის კი ეს ჭეშმარიტად ასე? რის საფუძველზე შეიძლება შეიზღუდოს დირექტორის გადაწყვეტილებები? რა ძირითადი ვალდებულებები აკისრია დირექტორს კორპორაციული მართვის დროს და როგორი პრაქტიკა არსებობს ამ საკითხთან დაკავშირებით?

ნაშრომში ძირითადად ორი სახის კვლევის მეთოდოლოგია იქნება გამოყენებული ესენია, ლოგიკურ-თეორიული ანალიზის და შედარებითი მეთოდები.

ლოგიკურ-თეორიული ანალიზის მეთოდის გამოყენებით განხილული იქნება დირექტორის ვალდებულება(მოვალეობა) კორპორაციის მართვის დროს. განხილული ქნება ზოგადი საკითხები, როგორცაა ცნება, მიზანი და მნიშვნელობა, საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპები, მათი გავლენა დირექტორის/დირექტორების საქმიანობის შესრულებაზე;

შედარებითი მეთოდის მეშვეობით განხილული იქნება სხვადასხვა სამართლის სისტემის ქვეყნებში არსებული საკანონმდებლო რეგულაციები და პრაქტიკა. როგორც წესი სასამართლო პრაქტიკა ზეგავლენას ახდენს კანონმდებელზე, რადგან სწორედ

³ იქვე

მოსამართლე აწყდება იმ პრობლემას, რომელიც შესაძლოა კანონმდებლის მიერ ნორმის მიღებისას არ იყოს გათვალისწინებული იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ შეუძლებელია ყველა შესაძლო შემთხვევის წინასწარ განჭვრეტა და მათი დარეგულირება შესაბამისი ნორმების მეშვეობით, ვინაიდან კანონი დროსა და სივრცეში მოქმედებს სწორედ მოსამართლეზეა დამოკიდებული როგორ განმარტავს მას და როგორ მიასადაგებს კონკრეტული შემთხვევის მიმართ.

2. დირექტორის სტატუსი კორპორაციაში

სანამ უშუალოდ დირექტორის უფლებებსა და მოვალეობებს შევხებოდეთ, უნდა გავარკვიოთ თუ ვინაა დირექტორი და რა სახის ურთიერთობა გააჩნია მას კორპორაციასთან.

ბრიტანეთის საკორპორაციო კანონმდებლობა სამი სახის დირექტორს იცნობს: დე იურე, დე ფაქტო და ჩრდილში მდგომს.⁴

დე იურე დირექტორი არის ის პირი, რომელიც იურიდიულად, წესდებისა და სხვა სამართლებრივი აქტების საფუძველზე არის დანიშნული დირექტორად კონკრეტულ კორპორაციაში.

ქართული კანონმდებლობა და სასამართლო პრაქტიკა აღიარებს, მხოლოდ დე იურე დირექტორს, მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის მე-9-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად სს-ში და შპს-ში ხელმძღვანელობის უფლება აქვთ დირექტორებს. ხელმძღვანელობა გულისხმობს კომპანიის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობა კომპანიის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. ასევე ხელმძღვანელობა გულისხმობს წარმომადგენლობასაც თუ წესდებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ” საქართველოს კანონის მუხლი 2.22-ის თანახმად: „მმართველი ორგანოს წარმოადგენს დადგენილი წესით არჩეული ან დანიშნული დირექტორები ან/და სამეთვალყურეო საბჭო”.

აგრეთვე, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ: „დირექტორი არის „მეწარმეთა შესახებ“ კანონით გათვალისწინებულ

⁴ „დირექტორატის მოვალეობები კომპანიის შერწყმისას და საკონტროლო პაკეტის გასხვისებისას”, ცერცვაძე ლ. თბ; გამომც. იურისტების სამყარო, 2016წ., გვ.24.

საწარმოთა აღმასრულებელი ორგანო, რომელიც ხელმძღვანელობს საწარმოს მიმდინარე საქმიანობას და უფლებამოსილია მესამე პირების წინაშე მინდობილობის გარეშე წარმოადგინოს საწარმო, აღნიშნული გულისხმობს რომ დირექტორს გააჩნია უფლებამოსილება საწარმოს სახელით დადოს ხელშეკრულება.⁵

პირი დირექტორად მიიჩნევა და მას წარმოეშობა კანონმდებლობით დადგენილი ფიდუციური ვალდებულებები მაშინაც, როცა მას არ აქვს მინიჭებული დირექტორის სტატუსი, თუკი იგი იმავე ფუნქციებს ასრულებს, რომელიც დირექტორს ევალება, ასეთ დირექტორები დე ფაქტო დირექტორების სახელით არიან ცნობილი.

დიდი ბრიტანეთის სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ პირი, რომელიც ფაქტიურად დირექტორის ფუნქციებს ასრულებს, სამართლის მიერ მიჩნეულ იქნება როგორც კანონმდებლობის შესაბამიად დანიშნული დირექტორი და მას წარმოეშობა ფიდუციური ვალდებულებანი კომპანიის მიმართ. აღსანიშნავია ის, გარემოებაც, რომ დე ფაქტო დირექტორი მოქმედებს როგორც დირექტორი და იგი აღიქმება მესამე პირებისა და თავად კომპანიის მიერაც, როგორც დირექტორი მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებლობის თანახმად ამ პოზიციაზე არასოდეს ყოფილა არჩეული.⁶

ჩრდილში მდგომი დირექტორი არის ერთგვარი რუხი კარდინალი, პირი, რომლის მითითებისა და რეკომენდაციების მიხედვითაც, როგორც წესი, დირექტორები რეალურად მართავენ კომპანიას და ისინი არ არიან აღქმულნი, როგორც დირექტორები.⁷

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საქართველოს კანონმდებლობა მხოლოდ დე იურე დირექტორს ცნობს, რაც შეიძლება საკამათო იყოს: პრაქტიკაში ისეთი პირიც შეიძლება შეგვხვდეს, რომელიც არასოდეს იყო დანიშნული დირექტორის პოზიციაზე და შესაძლოა ამ ფაქტის გამო თავი აარიდოს პასუხისგებლობას. შეიძლება შეიქმნას პრაქტიკა „მოჩვენებითი დირექტორის“ აყვანისა, რომელსაც მხოლოდ დირექტორის სახელი აქვს, სინამდვილეში კი დირექტორის უფლებავალდებულებას სულ სხვა პირი ასრულებს „არადირექტორი“ და იმის გამო რომ არ არის მითითებული, თუ ვინ შეიძლება იქნეს მიჩნეული დირექტორად აღნიშნული „არადირექტორების“ პასუხისგებლობა არ დგება. ეს რასაკვირველია მხოლოდ თეორიული მსჯელობაა, მაგრამ მოვლენების ამგვარი განვითარება შეუძლებლად არ გვესახება.

⁵ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება; საქმე №ას-495-471-2013

⁶ ცერცვაძე ლ., დასახელებული ნაშრომი, 25

⁷ ცერცვაძე ლ., დასახელებული ნაშრომი, 25

დირექტორის დანიშვნის შესახებ აქტს ღებულობს პარტნიორთა კრება (ფორმდება კრების ოქმით). აღნიშნული აქტი ადასტურებს პარტნიორთა ნებას საწარმოს დირექტორად კონკრეტული პირის დანიშვნის შესახებ. დანიშვნის აქტი შესაძლოა თან ახლდეს წესდებასაც, საწარმოს რეგისტრაციისას.

დანიშვნის აქტი ძალას იძენს, დირექტორის მხრიდან თანხმობისა და მისი მეწარმეთა რეესტრში რეგისტრაციის მომენტიდან.

დანიშვნის აქტის საფუძველზე, მისი რეგისტრაციის მომენტიდან, პირი იძენს დირექტორის სტატუსს, იგი ხდება საწარმოს ხელმძღვანელი ორგანო და იძენს წესდებით, კანონმდებლობით და საწარმოსთან დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ უფლება-მოვალეობებს.

დანიშვნის აქტით დირექტორისა და საწარმოს შორის წარმოშობილი სამართლებრივი-ურთიერთობა მაინც არასრულყოფილია. ამ აქტით არ არის განსაზღვრული ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა დირექტორისათვის გასამრჯელოს დანიშვნა, მისი ოდენობა, დირექტორის ვალდებულებების მოცულობა, მისი უფლებები : სოციალური დაცვა, ხარჯების ანაღაურება და ა.შ.. ყველა ეს საკითხი უნდა მოწესრიგდეს საწარმოსა და დირექტორს შორის დადებული ხელშეკრულებით.

როგორც ავლნიშნეთ, დანიშვნის აქტის გამოცემით და მისი რეგისტრაციით მეწარმეთა რეესტრში, ხდება დასანიშნი პირის დირექტორად და შესაბამისად საწარმოს ორგანოდ ქცევა.

ამის გარდა, ღიად რჩება გარკვეული სამართლებრივი საკითხები საწარმოსა და დირექტორს შორის, რომელიც უნდა დარეგულირდეს მათ შორის დადებული ხელშეკრულებით, რომელიც თავისი ბუნებით არ წარმოადგენს არც შრომით და არც სამოქალაქო-სამართლებრივ ხელშეკრულებას, არამედ იგი სპეციალური სამეწარმეო-სამართლებრივი ხელშეკრულებაა.

აღსანიშნავია, რომ პარლამენტი განიხილავს ახალ კანონპროექტს „მეწარმეთა შესახებ“. ამ კანონპროექტის 206-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით პირის ხელმძღვანელად დანიშვნის შემდეგ, სააქციო საზოგადოების შემთხვევაში მასთან ფორმდება სამსახურო ხელშეკრულება. ეს იმას ნიშნავს, რომ ახალი კანონი უკვე აკონკრეტებს დირექტორისა და საზოგადოების შორის კონტრაქტის სახეს. რაც შეეხება ამ სამსახურო ხელშეკრულების მარეგულირებელ კანონმდებლობას, ამ მხრივ არსებობს უზენაესის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც შეეხება იმას, რომ დირექტორსა და კომპანიას შორის გაფორმებული კონტრაქტი არის საკორპორაციო

სამართლებრივი ხელშეკრულება და მის მიმართ არ შეიძლება შრომის კანონმდებლობის გამოყენება. შესაბამისად შეიძლება იმის ვარაუდი, რომ ეს ახალი სამსახურო ხელშეკრულებაც წმინდა საკორპორაციო სამართლებრივი ხასიათის კონტრაქტს უნდა წარმოადგენდეს.⁸

აღსანიშნავია, რომ დირექტორსა და საწარმოს შორის ხელშეკრულების გაუფორმებლობა ვერ მოახდენს გავლენას დირექტორის, როგორც საწარმოს ორგანოს წარმოშობაზე, ანუ აღნიშნული ხელშეკრულება არ წარმოადგენს სავალდებულოს, იმისათვის, რომ პირი გახდეს დირექტორი და უხელმძღვანელოს საწარმოს. თუმცა მეორე მხრივ მისი არ არსებობა ღიად ტოვებს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა: დირექტორის საქმიანობის მოცულობა, სამუშაო დრო, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, ხელფასის ოდენობა, ხარჯების ანაზღაურება, სოციალური უზრუნველყოფა და ა.შ.

დირექტორთან ხელშეკრულების მეორე მხარეა თვითონ საწარმო, რომლის სახელითაც გამოდიან პარტნიორები.

წესდებით შესაძლებელია განისაზღვროს უფლებამოსილი პირი, რომელიც აღიჭურვება უფლებამოსილებით საწარმოს სახელით გააფორმოს ხელშეკრულება დირექტორთან. თუ ასეთი პირი არ არის წესდებით განსაზღვრული, პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილებით, რომლითაც დირექტორთან დასადები ხელშეკრულების საკითხი გადაწყდება უნდა განისაზღვროს აღნიშნული გადაწყვეტილების აღსრულების საკითხები.

3. ფუნქციონალური ავტონომიის ცნების შინაარსი და მისი ზოგადი დახასიათება

ტერმინს ფუნქციონალური ავტონომია სამართლის სხვადასხვა დარგში ვხვდებით. მაგალითად კონსტიტუციურ სამართალში ეს ცნება განიმარტება როგორც ყველა დემოკრატიის სიცოცხლისუნარიანობა სპეციალურ არადემოკრატიულ ინსტიტუტებზეა დამოკიდებული: ასეთებია, მაგალითად, შეიარაღებული ძალები და ცენტრალური ბანკი. ამგვარმა ინსტიტუტებმა თავიანთი ფუნქციები ეფექტურად რომ შეასრულონ, ისინი მოსახლეობის ზეწოლისა და პარტიზანული კონკურენციისგან

⁸ სუსგ #ას-240-228-2016

დაცულნი უნდა იყვნენ. ამ ინსტიტუტების როლი უფრო მეტად თვალსაჩინო ხდება მშფოთვარე, კონკურენტულ სოციალურ გარემოში, ამასთან, ექსპერტების ძალაუფლება, რომლებიც მათ საქმიანობას უძღვებიან, პარლამენტისა და მთავრობის ლიდერების ხარჯზე იზრდება. მაგრამ მხოლოდ ეს უკანასკნელი არიან ხალხის წინაშე ანგარიშვალდებული.⁹

ეს ტერმინი გარკვეული დოზით საკორპორაციო სამართალშიც გვხვდება, რის შესახებაც ქვემოთ იქნება საუბარი.

3.1 დირექტორის საქმიანობის კონტროლი

დირექტორის საქმიანობის კონტროლს ძირითადად ახორციელებს სამეთვალყურეო საბჭო, თუმცა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ ძნელი სათქმელია, სააქციო საზოგადოების მმართველობის რომელი ფორმა და სისტემა იქნა არჩეული კანონმდებლის მიერ. ამ ცვლილებების შესაბამისად, სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა სავალდებულო აღარ არის, გარდა კანონმდებლობით ზუსტად განსაზღვრული შემთხვევებისა. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია, რამდენიმე სიტყვით აღინიშნოს, ზოგადად, სააქციო საზოგადოების მართვის როგორი სისტემა მოქმედებს საქართველოში, იმ პირობებში, როდესაც იგი დაშორდა გერმანულ რეგულირებას და ამერიკული მოდელისაკენ გადაიხარა.

მნიშვნელოვანი ცვლილებები ამ საკითხთან დაკავშირებით „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2008 წელს განხორციელდა.

2008 წლამდე განხორციელებული ცვლილებებით, კანონმდებელი მაქსიმალურად ცდილობდა, გაეთვალისწინებინა საკორპორაციო სამართლის განვითარების თანამედროვე ტენდენციები. მაგალითისთვის, თუ მანამდე დირექტორის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით არსებობდა მანკიერი პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც, ამ საკითხებს ქართული სასამართლოები შრომის კოდექსის მიხედვით წყვეტდნენ. 2005 წელს შეტანილმა ცვლილებამ იმპერატიულად გამორიცხა კორპორაციის ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობის საკითხების განსაზღვრისას შრომის კანონმდებლობის გამოყენება და ამით ცალსახად გაუსვა ხაზი ამ ურთიერთობების სპეციფიკურ სამართლებრივ ბუნებას.

⁹ <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=12542>

განსაკუთრებით საინტერესოა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2008 წლის 14 მარტს შეტანილი ცვლილებები, რომლებითაც, შეიძლება ითქვას, კარდინალურად შეცვალა ქართული კორპორაციების რეგულირების სამართლებრივი რეჟიმი. კანონის მანამდე არსებული რედაქცია სააქციო საზოგადოებაში სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობას სავალდებულოდ თვლიდა, შპს-ის შემთხვევაში ეს ორგანო ფაკულტატიურად არსებობდა. ცვლილებების შემდეგ შპს-ის მომწესრიგებელი ნორმების მოცულობა მკვეთრად შემცირდა. კანონმდებელმა მეწარმე სუბიექტებს მისცა შესაბამისი საკითხების წესდებით რეგულირების ფართო უფლებამოსილება, რის შედეგადაც სამეთვალყურეო საბჭოზე მითითება შპს-სთან მიმართებით საერთოდ გაქრა. სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა ფაკულტატიურია სააქციო საზოგადოებისათვისაც, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. კერძოდ, სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა სავალდებულოა იმ სააქციო საზოგადოებისათვის, რომელიც „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, არის ანგარიშვალდებული საწარმო, და დაშვებულია ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე, ან სააქციო საზოგადოება საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ არის ლიცენზირებული, ან სააქციო საზოგადოების აქციონერთა რაოდენობა აღემატება 100-ს. ნებისმიერ სხვა შემთხვევაში სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა არ არის სავალდებულო¹⁰.

რაც შეეხება კომერციულ ბანკებს, რომლებიც, როგორც ცნობილია, სააქციო საზოგადოების ფორმით იქმნება, სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნის წესებს აქ „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ კანონი განსაზღვრავს.

ზოგადად შეიძლება ითქვას, რომ განხორციელებული ცვლილებების შედეგად იმპერატიული ნორმები „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში საგრძნობლად შემცირებულია. საზოგადოების დაფუძნების მსურველს თავისუფლად შეუძლია, წესდებაში ცვლილების შეტანის გზით დაარეგულიროს და გაითვალისწინოს მისთვის მნიშვნელოვანი ყველა საკითხი. მაგალითად: „დივიდენდების ოდენობა და მისი მიღების წესი განისაზღვრება საზოგადოების წესდებით“, „წესდებით შეიძლება დადგინდეს განსხვავებული წესი, რომელიც უზრუნველყოფს ჩვეულებრივი და პრივილეგირებული აქციების უფლებათა სხვაგვარად განსაზღვრას“.

კანონის წინა ვერსია არ ითვალისწინებდა ჩვეულებრივი და პრივილეგირებული აქციების უფლებათა სხვაგვარ განსაზღვრას წესდებით. ამგვარად, შეიძლება ითქვას, რომ კორპორაციული მართვის ქართული მოდელი სულ უფრო მეტად დაშორდა

¹⁰ იხ. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი

გერმანულ ვარიანტს. მაგალითად, თუ ადრე არ შეიძლებოდა, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი, ამავე დროს, საზოგადოების დირექტორიც ყოფილიყო, დღეისათვის ეს ნებადართულია.

„წესდებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი (წევრები) იყოს ამ სააქციო საზოგადოების დირექტორი (დირექტორები).“¹¹ ამ დებულებით გაუქმდა კიდევ ერთი იმპერატიული ნორმა, რომელიც გათვალისწინებული იყო „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით. კერძოდ, „სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ შეიძლება, იმავდროულად, იყოს დირექტორი ან სხვა პასუხისმგებელი აღმასრულებელი ოფიცერი“. აგრეთვე, კანონის გაუქმებული რედაქციის თანახმად, დირექტორატის ფუნქციები არ შეიძლებოდა გადასცემოდა სამეთვალყურეო საბჭოს, მოქმედი რედაქცია კი საპირისპიროს აწესებს და არაორაზროვნად განმარტავს, რომ დირექტორატის ფუნქციები შეიძლება გადაეცეს სამეთვალყურეო საბჭოს, თუკი ეს წესდებით იქნება განსაზღვრული.

სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითადი ფუნქციები სწორედ დირექტორატის საქმიანობაზე კონტროლში გამოიხატება. სამეთვალყურეო საბჭოს ნებისმიერ დროს შეუძლია მოითხოვოს დირექტორებისაგან საქმიანობის ანგარიში. ამასთან, იგი ნიშნავს და ნებისმიერ დროს გამოიწვევს დირექტორებს, დებს და წყვეტს მათთან ხელშეკრულებებს. როგორც პროფესორი ლადო ჭანტურია აღნიშნავს, დირექტორების საქმიანობაზე ზედამხედველობის განხორციელება სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან ნიშნავს არა მხოლოდ საქმიანობის მართლზომიერებაზე ზედამხედველობასა და კონტროლს, არამედ საქმიანობის მიზანშეწონილობისა და ეკონომიურობის (ყაირათიანობის) გაკონტროლებას.¹² ამდენად, სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია არ მხოლოდ დირექტორატის მიერ საქმიანობის განხორციელების მართლზომიერებაზე, არამედ მათი საქმიანობის ეფექტიანობაზეც, იმ პერსპექტივით, რომ საწარმომ მაქსიმალური მოგება მიიღოს.¹³

ისმის კითხვა - თუ საზოგადოების დირექტორი, იმავდროულად, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრიც იქნება, ხომ არ გამოიწვევს ეს სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან დირექტორატზე კონტროლის შემცირებას? აღნიშნული კონტროლის არარსებობა კი, თავის მხრივ, შეიძლება სავალალოდ აისახოს საზოგადოების მომავალზე. დასმულ კითხვებს დადებითი პასუხი უნდა გავცეს. რა თქმა უნდა,

¹¹ იხ. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი

¹² Grunewald B., Gesellschaftsrecht, 2. Aufl, 1996, იხ. 254-255 (იხ.: ჭანტურია ლ., ნინიძე თ., კომენტარი „მეწარმეთა შესახებ კანონზე“, 2002, თბილისი, 411).

¹³ ჭანტურია ლ., ნინიძე თ., კომენტარი „მეწარმეთა შესახებ კანონზე“, 2002, თბილისი, 411

დირექტორი, რომელიც, იმავდროულად, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრიცაა, თავის თავს ვერ გააკონტროლებს ეფექტურად და ხარისხიანად, ხოლო კანონის დანაწესი, რომლის თანახმადაც დირექტორები არ შეიძლება უმრავლესობას წარმოადგენდნენ სამეთვალყურეო საბჭოში, მარტივად რომ ვთქვათ, სათანადო გარანტიებს ვერ იძლევა.

დირექტორების მონაწილეობით არსებული სამეთვალყურეო საბჭო სულ უფრო მეტად ემსგავსება ამერიკულ ბორდს (the board of directors), ვიდრე გერმანულ სამეთვალყურეო საბჭოს (Aufsichtsrat). საყოველთაოდ აღიარებული მოსაზრების თანახმად, ამერიკული ბორდი კორპორაციის მართვის ერთადერთი სავალდებულო ორგანოა (გარდა აქციონერთა კრებისა).¹⁴ გარდა ამისა, ბორდს აქვს როგორც სამეთვალყურეო საბჭოს, ასევე გამგეობის (დირექტორატის) უფლებამოსილება, რაც მას აქცევს კორპორაციის ყველაზე ძლიერ და გავლენიან ორგანოდ.¹⁵

„მეწარმეთა შესახებ“ კანონის ახალი რეგულაციით შემოთავაზებულია ე. წ. შერეული კორპორაციული მართვის სისტემა. ეს ცვლილებები სწორედ საჭირო და დროული იყო, რადგან იგი უზრუნველყოფს იმ ინტერესებს, რომელიც თანამედროვე საზოგადოების ინტერესებია. ამ ცვლილებებით უფრო მეტად გახდება მოქნილი თანამედროვე კორპორაციული მართვა.

განვიხილოთ „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის პროექტის 184-ე და 206-ე მუხლები: ეს მუხლები ცალსახად ადასტურებენ ქართულ საკორპორაციო სამართალში შერეული კორპორაციის მართვის ინსტიტუტის შემოსვლას. ეს მუხლები სააქციო საზოგადოებას ეხება. სააქციო საზოგადოების ორგანოებს წარმოადგენს: პარტნიორთა კრება და ხელმძღვანელი ორგანო (მართვის მონისტური სისტემის არჩევისას) ან პარტნიორთა კრება, სამეთვალყურეო საბჭო და ხელმძღვანელი ორგანო (მართვის დუალისტური სისტემის არჩევისას). სააქციო საზოგადოებას შეიძლება ჰქონდეს მართვის დუალისტური ან მონისტური სისტემა. დუალისტურია მართვის სისტემა, სადაც სააქციო საზოგადოებას, პარტნიორთა კრებისა და ხელმძღვანელი ორგანოს გარდა, ჰყავს სამეთვალყურეო საბჭო. მონისტურია მართვის სისტემა, სადაც სააქციო საზოგადოებას არ ჰყავს სამეთვალყურეო საბჭო. გადაწყვეტილება მართვის სისტემის არჩევის შესახებ მიიღება სააქციო საზოგადოების დაფუძნებისას და აღინიშნება სააქციო საზოგადოების წესდებაში. გადაწყვეტილება მართვის სისტემის არჩევის

¹⁴ ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელების პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 112

¹⁵ 5 ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელების პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 112.

შესახებ შეიძლება შეიცვალოს, თუ შეცვლას მხარს დაუჭერს პარტნიორთა კრებაზე კენჭისყრაში მონაწილე ხმათა არანაკლებ 3/4.¹⁶

რაც შეეხება სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელ ორგანოს: ხელმძღვანელი ორგანო სააქციო საზოგადოებას მართავს საკუთარი პასუხისმგებლობით. თავისი ფუნქციების განხორციელებისას ხელმძღვანელი ორგანო არ არის ვალდებული შეასრულოს სამეთვალყურეო საბჭოს, პარტნიორთა კრების ან ცალკეული აქციონერების მითითებები. კანონით ან წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ხელმძღვანელი ორგანო ვალდებულია გადაწყვეტილებები შეათანხმოს სამეთვალყურეო საბჭოსთან. ხელმძღვანელი ორგანო ვალდებულია შეასრულოს პარტნიორთა კრებისა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ მათი კომპეტენციის ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილებები. ხელმძღვანელი ორგანო ვალდებულია პარტნიორთა კრების მოთხოვნით მოამზადოს ის საკითხები, რომელთა გადაწყვეტაც პარტნიორთა კრების კომპეტენციას განეკუთვნება. ყველა ის საკითხი, რომელიც კანონით ან წესდებით არ განეკუთვნება პარტნიორთა კრების ან სამეთვალყურეო საბჭოს კომპეტენციას, განეკუთვნება ხელმძღვანელი ორგანოს კომპეტენციას. ხელმძღვანელი ორგანოს წევრები ერთობლივად ხელმძღვანელობენ სააქციო საზოგადოებას. იგივე წესი მოქმედებს მონისტური სისტემაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გადაცემული აქვს ერთ ხელმძღვანელ პირს. ხელმძღვანელი ორგანო გადაწყვეტილებას იღებს კენჭისყრაში მონაწილე ხმათა უმრავლესობით, თუ წესდებით ხმათა უფრო დიდი უმრავლესობა არ არის გათვალისწინებული. სააქციო საზოგადოების წესდებით ან კანონითა და წესდებით დადგენილ ფარგლებში ხელმძღვანელი ორგანოს დებულებით შეიძლება, განისაზღვროს ფუნქციათა განაწილება ხელმძღვანელი პირებს შორის და მათ მიერ გადაწყვეტილებათა მიღების წესი, ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მინიმალური აუცილებელი ფუნქციის შენარჩუნება თითოეული ხელმძღვანელი პირისთვის. მონისტურ სისტემაში ხელმძღვანელი ორგანო წარმოადგენს სააქციო საზოგადოებას ხელმძღვანელ პირთა წინააღმდეგ მიმდინარე დავაში, საბჭოს იმ წევრის გამოკლებით, რომლის წინააღმდეგაც მიმდინარეობს დავა.

ყოველივე აქიდან გამომდინარე, ეს არის უმნიშვნელოვანესი მონაპოვარი და უნდა აღვნიშნოთ, რომ ეს ცვლილებები კანონმდებლის მხრიდან არის პოზიტიური ნაბიჯი და ისინი უთუოდ პოზიტიურად იმოქმედებენ სააქციო საზოგადოების კორპორაციული მართვის ეფექტურობაზე.

¹⁶ იხ. „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის პროექტი

3.1.1 დირექტორატი და სამეთვალყურეო საბჭო

დირექტორატი სამეწარმეო საზოგადოების მართვის აუცილებელი ორგანოა, რომელსაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება საზოგადოების საქმიანობის სწორად წარმართვაში.¹⁷

აუცილებლად უნდა ითქვას, რომ განხორციელებული ცვლილებებით არ იქნა გათვალისწინებული დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობა (ე.წ. „Non-management Directors“). იმ პირობებში, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭო სავალდებულო ორგანოს აღარ წარმოადგენს, ალბათ მნიშვნელოვანია, არსებობდეს კონტროლი დირექტორატის საქმიანობაზე.

აქციონერთა საერთო კრება ყოველდღიურ ბიზნესის წარმოებას ეფექტურ კონტროლს ვერ გაუწევს. ინვესტორებისათვის, რომლებიც აპირებენ ფულის დაბანდებას, უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება იმას, თუ როგორ ხდება გადაწყვეტილებების მიღება და ხორციელდება თუ არა კონტროლი დირექტორის გადაწყვეტილებებზე. მიღებული გადაწყვეტილების შესრულებაზე კონტროლს, რა თქმა უნდა, თავად დირექტორატი ახორციელებს. ინვესტორისათვის საინტერესოა, როგორ იღებს ეს ორგანო გადაწყვეტილებას და არსებობს თუ არა გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესზე ეფექტური კონტროლი.

დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობა ბორდში მნიშვნელოვანი სიგნალია ინვესტორებისათვის, ვინაიდან აღნიშნული ფაქტი ცხადყოფს, რომ დირექტორატი ყოველთვის მზადაა, „შემოწმება“ გაიაროს დამოუკიდებელი პროფესიონალების მხრიდან. მეორე დადებითი თვისება, რაც დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობას შეიძლება ჰქონდეს, არის ის, რომ დირექტორები უფრო მეტად დაცულნი არიან აქციონერთა მიერ მათ წინააღმდეგ წარდგენილი სარჩელებისგან.

ზემოხსენებულის გათვალისწინებით, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საწარმოს მართვის სისტემა არცთუ მიმზიდველია

¹⁷ ლაზარიშვილი ლ., ოფიციალური კონტრაქტი კომპანიის დირექტორთან, პარტნიორი და კომპანიის შიდა საქმიანობა, მითითებულია წიგნიდან: ელიზბარაშვილი ნ., ნავროზაშვილი ი., თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები, თბილისი, 2009, 309

ინვესტორებისათვის. დირექტორატის უფლებები და ფუნქციები გაზრდილია, კონტროლი კი შესუსტებული.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, კომპანიის პარტნიორს აქვს კომპანიის საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის მიღების უფლება, მაგალითად წლიური ანგარიშის ასლისა და ა.შ. პირი, რომელსაც ევალება ამ ინფორმაციის გაცემა, არის კომპანია, ე.ი. დირექტორატი (დირექტორი), როგორც კომპანიის წარმომადგენლობითი და ადმინისტრაციული ორგანო. სწორედ დირექტორატია ინფორმაციის გაცემაზე პასუხისმგებელი ორგანო და არა სამეთვალყურეო საბჭო.

საქართველოში კორპორაციული მართვის გამოცდილებისა და კულტურის სიმცირის გამო, დირექტორები, სამეთვალყურეო საბჭო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და აქციონერები „ხიდის“ ერთ მხარეს არიან, საწარმოში დასაქმებული მუშაკები კი ამ „ხიდის“ მეორე მხარეს. დამკვიდრებული პრაქტიკის შესაბამისად, დირექტორი უნდა ასრულებდეს აქციონერთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა მითითებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში იგი სამსახურს დაკარგავს. აღნიშნული პრაქტიკა, რა თქმა უნდა, არ შეესაბამება მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის დანაწესს, რომლის თანახმადაც, საზოგადოების ხელმძღვანელების ვალდებულება არ წყდება იმის გამო, რომ ისინი მოქმედებდნენ პარტნიორთა გადაწყვეტილების შესასრულებლად.

დირექტორი (მმართველი) უნდა იყოს კარგი მედიატორი და იმოქმედოს საზოგადოების პარტნიორებისა და თანამშრომლების ინტერესების სასარგებლოდ, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ვერ შეასრულებს კანონით დაკისრებულ ვალდებულებებს კეთილსინდისიერად, იმის მიუხედავად, თუ ხიდის რომელ მხარეს დგას იგი.

3.2 დირექტორის პერსონალური პასუხისმგებლობა, როგორც ფუნქციონალური ავტონომიის საფუძველი

ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობის საკითხი ქართულ საკორპორაციო სამართალში განსაკუთრებით აქტუალურია. ამასთან დაკავშირებით, სუს-ოს მიღებული აქვს რამდენიმე გადაწყვეტილება. ეს საკმარისი შეიძლება არ იყოს ერთიანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებისთვის, რამდენადაც ზოგიერთ შემთხვევაში პრაქტიკის მრავალფეროვნებაც შეიძლება ჩაითვალოს ამ საკითხის თაობაზე

დოგმატური გააზრების წინაპირობად და იურიდიულ ლიტერატურაში სხვადასხვა თეორიულ-პრაქტიკული ხასიათის გადაწყვეტის მიღების საფუძველად.¹⁸ აღნიშნული თემა, დასავლეთის განვითარებული ქვეყნების საკორპორაციო სამართლისაგან განსხვავებით, საკმაოდ ახალია ქართული სამართლისთვის.

დღევანდელ რეალობაში ხშირია ცხოვრებისეული სიტუაცია, რომელშიც ხელმძღვანელი პირის (დირექტორის) არამართლზომიერი ქმედებით გამოწვეულია ზიანი. ზიანი ძირითადად მატერიალურ-ქონებრივ ზარალში გამოიხატება, რომლის შემდეგაც პრაქტიკულად შეუძლებელია მესამე პირმა სამეწარმეო საზოგადოების ქონებიდან დაიკმაყოფილოს თავისი მოთხოვნა, რამდენადაც უმეტეს შემთხვევაში აღნიშნული იურიდიული პირი კრედიტუნაროა და უნდა მოხდეს მისი ლიკვიდაცია ქონების არარსებობის გამო. თუმცა მსგავს მდგომარეობაში მესამე პირის ინტერესი – დაიკმაყოფილოს საკუთარი მოთხოვნა, აინაზღაუროს ზიანი – შეიძლება იგნორირებულ იქნეს იმით, რომ საზოგადოების ლიკვიდაცია და რეესტრიდან ამოშლა არ არის კრედიტორის ქონებრივი რეაბილიტაციის ელემენტი. ისიც გასათვალისწინებელია, რომ დირექტორის პასუხისმგებლობის სამართლებრივი საფუძველი შესაძლოა სხვადასხვაგვარი იყოს ამხანაგური ტიპის საზოგადოებისა და კაპიტალური ტიპის საზოგადოების სამართალში. ამას თავად პერსონალური და კაპიტალური სამართლებრივი ფორმის დიქტომია განაპირობებს, რომელიც მკაცრად ჩამოყალიბებულ ტიპოლოგიურ ბუნებაზე უნდა იყოს დაფუძნებული. განსხვავებით კაპიტალისტური სამეწარმეო ფორმისაგან, ამხანაგური ტიპის საზოგადოებაში, სადაც კორპორაციული მოსახამის დოქტრინა არ მოქმედებს, კრედიტორი საზოგადოების ქონების დანაკლისის ან საერთოდ არარსებობის პირობებშიც კი იკმაყოფილებს თავის მოთხოვნას პირდაპირ და უშუალოდ საზოგადოების პარტნიორის ქონების ხარჯზე, მაშინ, როდესაც ეს, გარკვეული გამონაკლისის გარდა, წარმოუდგენელია კაპიტალურ საზოგადოებაში. თავად კაპიტალური საზოგადოების სამართლებრივ ფორმებშიც კი სახვადასხვანაირად შეიძლება წარმოჩინდეს ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობის დიაგრამა და იგი განსხვავებული იყოს შპს-ისა და სს-ის სამართლებრივ ფორმაში, თუკი გათვალისწინებული იქნება თითოეული სამეწარმეო საქმიანობის განმახორციელებელი ორგანიზაციული ფორმის დამოუკიდებლობა და, რაღა თქმა უნდა, სპეციფიკური მოწესრიგების თავისებურება. საქართველოში ორგანიზაციული ეკნომიკის მამოძრავებელ ძალას შპს-ის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა

¹⁸ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, 2010

წარმოადგენს. სასამართლო პრაქტიკაც, ძირითადად, სწორედ შპს-ს შეეხება.¹⁹ აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მხოლოდ კრედიტორის მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობა ან მისი სრულად ვერდაკმაყოფილების რისკი, მიუხედავად მისი მნიშვნელობისა, არ გახლავთ აპრიორი თავად შპს-ის საქმიანობის რენტაბელობის წინაპირობა. ხშირად ხელმძღვანელის არამართლზომიერი ქმედება საზოგადოების მიზნის შემდგომ მიღწევას ხდის შეუძლებელს. ამიტომ კომპანიისთვის და მისი პარტნიორისთვის ხელმძღვანელის მხრიდან ზიანის ანაზღაურება თავად საზოგადოების, როგორც სოციალური კეთილდღეობის შექმნაზე ორიენტირებული წარმონაქმნის რეაბილიტაციის საფუძველია.

შპს, როგორც კაპიტალური ტიპის საზოგადოება და იურიდიული პირი, საკუთარი ქონების მქონე სოციალური წარმონაქმნია. იგი მისი ორგანული წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის სახით გამოდის მესამე პირთან ურთიერთობაში, დებს გარიგებას და იღებს ვალდებულებას. იურიდიული პირის განცალკევებულმა ქონებამ კი უნდა უზრუნველყოს საზოგადოების მიზნის მიღწევა და მესამე პირის მატერიალური ინტერესის, მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილება. იმ შემთხვევაში, როდესაც დირექტორის ან პარტნიორის მხრიდან არამართლზომიერ ქმედებას ადგილი არ აქვს, მაშინ დირექტორის პასუხისმგებლობა საზოგადოებისა და მესამე პირის წინაშე გამოირიცხება, ერთი მხრივ, business judgment rule-ით, მეორე მხრივ, მისი მხრიდან გადაწყვეტილებათა მართებულად მიღების თავისუფლების მასშტაბით, ხოლო პარტნიორის შეზღუდული პასუხისმგებლობის პრინციპი და მასა და იურიდიული პირის ქონებას შორის ზღვარის გავლება უზრუნველყოფს კორპორაციული საფარველის შენარჩუნებას.

პასუხისმგებლობის დაკისრების სუბიექტი ქართული სამართლის მიხედვით არის ხელმძღვანელობაზე პასუხისმგებელი პირი. აქ უნდა განვასხვავოთ ხელმძღვანელობა ფართე და ვიწრო კონტექსტში. პასუხისმგებლობის სუბიექტია ხელმძღვანელობა ორივე გაგებით, ანუ საზოგადოების პარტნიორი²⁰ ან მმართველი რგოლის წარმომადგენელი – დირექტორი, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი.

პარტნიორის შემთხვევაში პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობა და მესამე პირისათვის ზიანის ანაზღაურების საფუძველი გამჭოლი პასუხისმგებლობის დოქტრინის გამოყენებაა. აღნიშნულ ვითარებაში ხდება კორპორაციული მოსახსამის

¹⁹ ბურდული/მახარობლიშვილი/მალრაძე, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება საქართველოში: არსებული რეალობა და რეგულატორული დეფიციტი, გამომც. „იურისტების სამყარო“, 2019, 6

²⁰ იხ.: სუს-ოს #ას-245-230-2014

მოხსნა და კრედიტორს უფლება აქვს მიზანში პირდაპირ ამოიღოს იურიდიული პირის პარტნიორი და მას წაუყენოს მოთხოვნა ზიანის ანაზღაურებაზე. ქართულ რეალობაში ხშირია შემთხვევა, როდესაც სახეზეა ერთკაცა საზოგადოება და პარტნიორი იმავდროულად საწარმოს დირექტორიცაა.²¹ ამ დროს სასამართლო ავლებს მიჯნას პარტნიორისა და დირექტორის ქმედებას შორის. შესაძლებელია, პარტნიორს, როგორც დირექტორს, მისი არამართლზომიერი ქმედებიდან გამომდინარე, დაეკისროს ზიანის ანაზღაურების მოვალეობა და გახდეს პასუხისმგებლობის სუბიექტი, მაგრამ როგორც პარტნიორი არ იქნეს გარიცხული საზოგადოებიდან.²²

ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული სუბიექტებისა, პასუხისმგებლობის სუბიექტი შესაძლოა იყოს აგრეთვე საზოგადოების ფაქტობრივი მმართველი. პრინციპში ეს მოსაზრება შესაბამისობაში მოდის საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებასთან ვ. გელაშვილის საქმეზე.²³ შესაბამისად, მსგავს სიტუაციაში შესაძლებელია ფიქრი სასამართლოს მიერ საკანონმდებლო ჩანაწერით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის სუბიექტების კატეგორიის გაფართოებაზე, უფრო სწორედ, ნორმის მეტად ფართო განმარტებაზე. როგორც წესი, ფაქტობრივი ხელმძღვანელის შესახებ მაშინ არის საუბარი, როდესაც პირი კორპორაციულსამართლებრივი აქტის საფუძველზე არ არის დანიშნული დირექტორად ან მისი ხელმძღვანელ პირად დანიშვნის/წარდგენის გარიგება არის ბათილი, მაგრამ იგი ფაქტობრივად შეუდგა საქმიანობის განხორციელებას.²⁴ ამასთან უმნიშვნელოა ის ფაქტი, რომ აღნიშნული პირი დირექტორად არ არის აღნუსხული სამეწარმეო რეესტრში.

ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების დეკლარაციული მოქმედების კონცეფციიდან გამომდინარე, მესამე პირმა, რომელმაც იცოდა ამგვარი პირის ხელმძღვანელად დანიშვნის თაობაზე და შევიდა გარიგებითსამართლებრივ ურთიერთობაში მასთან, უფრო სწორედ, მისი მეშვეობით შპს-ასთან, ითვლება, რომ რეგისტრაციის ფაქტი არ არის სავალდებულო წინაპირობა

²¹ ბურდული/მახარობლიშვილი/მადრაძე, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება საქართველოში: არსებული რეალობა და რეგულატორული დეფიციტი, 2019, 56

²² სუს-ოს #ას-1203-2018 გადაწყვეტილება.

²³ ზოიძე, მეწარმის ცნება და მისი თეორიულ-პრაქტიკული მნიშვნელობა კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები, 65

²⁴ Henssler/Strohn/Oetker, Gesellschaftsrecht, GmbHG, (2014), §43 Rn. 9; Münch. Hdb. GesR III/Marsch-Barner/Dieckmann §46 Rn. 5.

ასეთი გარიგების განუხორციელებლობისა (მას აქვს იურიდიული ძალა), ხოლო პირი – ფაქტობრივი ხელმძღვანელი საწარმოს დირექტორად განიხილება. მოქმედების კონსტიტუტიური თეორიის მიხედვით კი სიტუაცია იცვლება, რამდენადაც მესამე პირთან ურთიერთობაში სახეზე უნდა იყოს, როგორც ხელმძღვანელი პირის კორპორაციულსამართლებრივი დანიშვნა თანამდებობაზე, ისე „საჯარო სამართლებრივი აქტი“ – რეგისტრაცია, რაც აქცევს კიდეც ამ უკანასკნელს დირექტორის სტატუსის მქონე საზოგადოების წარმომადგენელ პირად.

გერმანიაში მოქმედებს უპირატესად დეკლარაციული მოქმედების თეორია, ხოლო საქართველოში კაუტელარული პრაქტიკის გათვალისწინებით – კონსტიტუტიური.²⁵ მთავარი კითხვაა, რომელსაც საკორპორაციო სამართალმა ამ შემთხვევაში უნდა გასცეს პასუხი არის ის, გავრცელდება თუ არა ამგვარ ფაქტობრივ ხელმძღვანელზე ქართულში მეწარმეთა შესახებ კანონის მე-9.6 მუხლი, ანუ თუ ვინ უნდა ჩაითვალოს კანონით მოაზრებული პასუხისმგებლობის სუბიექტში – მხოლოდ ის პირი, რომელსაც დაკავებული აქვს ორგანულსამართლებრივი ადგილი საზოგადოებაში მართლზომიერად, თუ ნებისმიერი სხვა, რომელიც ფაქტობრივად ასრულებს ხელმძღვანელის მოვალეობას და მისი ეს ქმედება სწორედ ასეთად იქნებოდა აღქმული როგორც შიდაორგანიზაციული, ისე გარესამართლებრივი თვალსაზრისით. ლიტერატურაში აღმნიშვნელს „ფაქტობრივი ხელმძღვანელი სამოსამართლო სამართლის მითიურ აღმოჩენას“ უწოდებენ, რომელიც ამ შემთხვევაში ცდილობს „შეავსოს კონკრეტული ნორმის გამოყენების ხარვეზი“²⁶ და ამგვარად გაავრცელოს და გახადოს ფაქტიური მმართველი პასუხისმგებლობის სუბიექტად.

ქართულ საკორპორაციო სამართალში ასევე არ არის მოცემული ფაქტობრივი ხელმძღვანელის დეფინიცია. ეს უკანასკნელი (საერთო სასამართლოების) სამოსამართლო სამართლით უნდა შეიქმნას უშუალოდ მასთან დაკავშირებული დავის განხილვისას. თუმცა საკითხის ქართული გადაწყვეტისთვის კვლავ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება²⁷ იქნება მოხმობილი, რამდენადაც სასამართლო არა ფორმის, არამედ მის უკან მდგარი შინაარსის გარკვევიდან, მისი ხასიათიდან, საქმიანობის ინტენსივობიდან და ფაქტობრივი ქმედების განხორციელების მასშტაბიდან ამოვიდა. შესაბამისად, სავარაუდოა, რომ ზემოთ

²⁵ ბურდული/მახარობლიშვილი/მალრაძე, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება საქართველოში, 31 (სქოლიო 64).

²⁶ Baumbach/Hueck/Zöllner/Noack, GmbH, (2017), §43 Rn. 3.

²⁷ 2006 წ. 13 ივლისის სსსგ #1/2/378. ზოიძე, მეწარმის ცნება და მისი თეორიულ-პრაქტიკული მნიშვნელობა, 65 და მომდ.

აღწერილ სიტუაციაში სასამართლო ხელმძღვანელის დეკლარაციული მოქმედების კონცეფციიდან ამოვა, უარყოფს რა მკაცრად განსაზღვრულ კონტიტუტიურ თეორიას, პასუხისმგებლობის სუბიექტად მიჩნევისთვის გადამწყვეტ ყურადღებას არ მიაქცევს სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციის ფაქტს და მეწარმეთა შესახებ კანონის მე-9.6 მუხ. მოქმედებას გაავრცელებს მასზე. მანამდე, საკითხის გადაწყვეტა სამოსამართლო სამართლის მიერ ფაქტობრივი ხელმძღვანელის ცნების „მისტიურ განსაზღვრებას“ დაელოდება. მოკლედ, ხელმძღვანელი პასუხისმგებლობის სუბიექტია კანონის ფართო გაგებით.

ეს უკავშირდება, როგორც წესი, პირის მხრიდან ორგანულსამართლებრივი ადგილის დაკავებასა და სტატუსის განსაზღვრას საზოგადოებაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ ამისთვის გათვალისწინებული ყველა მატერიალურიალურ- და პროცესუალურსამართლებრივი ნორმები უნდა იყოს დაცული: დაწყებული პირის ხელმძღვანელ პოზიციაზე დანიშვნა/გამწესებით, მასთან სასამსახურო ხელშეკრულების (წარდგენის) დადებითა და სამეწარმეო რეესტრში დირექტორად რეგისტრაციით დასრულებული. ამიტომ კომენტატორულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ ხელმძღვანელის (საკორპორაციო სამართლით გათვალისწინებული) პასუხისმგებლობის მომწესრიგებელი ნორმის შემადგენლობის მოქმედება, იდეალტიპურ შემთხვევაში, დაკავშირებულია ორგანიზაციულსამართლებრივი აქტის – დანიშვნის ნამდვილობასა და ამოქმედებასთან, ისევე, როგორც ნორმის მოქმედების დიამეტრი სრულდება, მაშინ, როდესაც ხელმძღვანელი გათავისუფლებულ იქნება თანამდებობიდან. თუმცა პასუხისმგებლობის სუბიექტი, როგორც ითქვა, ხელმძღვანელი შესაძლოა გახდეს მაშინაც, როდესაც არ არსებობს დანიშვნის აქტი ან იგი არანამდვილია, ხოლო პირი ფაქტობრივად შეუდგა საქმიანობის განხორციელებას²⁸ და საწარმოს მართვას.

დასაშვებია ასევე ამ კონსტალაციის შებრუნებული ვარიანტი. კერძოდ, არსებობს პარტნიორთა გადაწყვეტილება, ანუ კორპორაციულსამართლებრივი აქტი პირის ხელმძღვანელად გამწესებასთან დაკავშირებით, მაგრამ არ არსებობს პირთან სასამსახურო კავშირურთიერთობა ან მასთან გაფორმებული ხელშეკრულება არანამდვილია. მსგავს სიტუაციაშიც პირი შესაძლოა გახდეს პასუხისმგებლობის დაკისრების ადრესატი, თუკი იგი ფაქტობრივ ხელმძღვანელად მიიჩნევა სასამართლოს მიერ. პასუხისმგებლობის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი იქნება ასევე შემთხვევა, როდესაც ხელმძღვანელი პირის ორგანულსამართლებრივი მოქმედება დასრულებულია მოქმედების ვადის ამოწურვის გამო, მაგრამ ეს

²⁸ Baumbach/Hueck/Zöllner/Noack, GmbH, (2017), §43 Rn. 2.

უკანასკნელი მაინც აგრძელებს ფაქტობრივად საქმიანობას,²⁹ რაც შეიძლება გახდეს კიდევ მასზე კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის მოვალეობის მავალდებულებელი ნორმების გავრცელების წინაპირობა.

დირექტორის პასუხისმგებლობის მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმები კომპლექსური ხასიათის უნდა იყოს და განაპირობებს ხელმძღვანელი პირისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრებას. როგორც წესი, თითქმის ყველა მათგანი დელიქტურსამართლებრივი ბუნებისაა. ამ თვალსაზრისით მიზანშეუწონელი არ უნდა იყოს, როგორც ზოგადი კერძო, ისე სპეციალური კერძო მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების გამოყენება. იმისდა მიხედვით, თუ ვის წინაშე შეიძლება იყოს დირექტორი პასუხისმგებლობის სუბიექტი განსხვავებული ნორმების გამოყენება შეიძლება დაგჭირდეს, თუმცა ეროვნულ დონეზე მწირი მოწესრიგებისა და სასამართლო პრაქტიკის პირობებში განვრცობისა და საკითხის სისტემურად ჩამოყალიბების წინაპირობად შედარებითი სამართალი იქნებოდა გამოყენებული, როგორც ნორმის ინტერპრეტაციის შესაძლო დამოუკიდებელი მეთოდი.³⁰ ეს მოემსახურებოდა ხელმძღვანელისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების დოგმატურად სწორად გააზრებისა და შეფარდების საქმეს.

ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობა, როგორც წესი, გამომდინარეობს რეგისტრაციის ძალით შექმნილი იურიდიული პირის ორგანულსამართლებრივი წარმომადგენლობისა და ხელმძღვანელობის ადგილის დაკავებიდან. ეს ნიშნავს, რომ (თუკი პასუხისმგებლობის სუბიექტი უნდა იყოს ხელმძღვანელობა ფართე გაგებით, ანუ დირექტორატი, უფრო სწორედ, დირექტორატის წევრი – დირექტორი, როგორც ფიზიკური პირი) პირი სამეწარმეო რეესტრში უნდა იყოს რეგისტრირებული დირექტორად, საზოგადოების წესდებისა და კანონის შესაბამისად მიკუთვნებული უნდა ჰქონდეს ორგანულსამართლებრივი სტატუსი და ახორციელებდეს მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობას. გამორიცხული არ არის, რომ ხელმძღვანელი პირი პასუხისმგებლობის სუბიექტი გახდეს პრე-რეგისტრაციის პერიოდში. ასევე არ უნდა გამოირიცხოს ყოფილი დირექტორისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება საწარმოს პოსტლიკვიდაციის დროს, თუმცა აქ საჭირო უნდა იყოს კომპანიის წესდების ან ცალკე შეთანხმების არსებობა, რამდენადაც ეს უკანასკნელი ძირითადად დაფუძნებულია სახელშეკრულებოსამართლებრივ პრინციპზე და შეიძლება არ გამომდინარეობდეს კანონიდან. როგორც უკვე დავინახეთ, შესაძლებელია

²⁹ სასამართლო პრაქტიკაზე და იურიდიულ ლიტერატურაზე შემდგომი მით.: Kleindiek in Lutter/Hommelhof, GmbH-Gesetz, (2012), §43 Rn. 3.

³⁰ Rabel, RabelsZ 1953, 602; Häberle, JZ 1992, 1036. მით.: Kalss/Burger/Eckert, Entwicklung des österreichischen Aktienrechts, 2003, 25, 26

პასუხისმგებლობის სუბიექტი გახდეს ფაქტობრივი ხელმძღვანელი. რეგისტრაციამდელ ეტაპზე ქართულ სამართალში ამის მომწესრიგებელი პირდაპირი ნორმა მეწარმეთა შესახებ კანონის მე-2 მუხ. მე-2 პუნქ. რაც შეეხება საზოგადოების რეგისტრაციის შემდგომ პერიოდს, აქ პირდაპირი ნორმა არ გვაქვს, თუმცა დეკლარაციული მოქმედების კონცეფციიდან გამომდინარე შესაძლებელია პასუხისმგებლობის სუბიექტი იყოს დანიშნული, მაგრამ არა რეგისტრირებული ხელმძღვანელი. ეს უფრო საკითხის გერმანული გადაწყვეტა იქნებოდა. თუმცა მიუხედავად ზემოთ მოყვანილი სასამართლო პრაქტიკისა და ნახსენები კაუტალური იურისპრუდენციით თითქოსდა დადგენილი კონტიტუტიური მოქმედების კონცეფციისა, ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობის მომწესრიგებელი იურიდიული ნორმების განხილვისას აუცილებელია, განისაზღვროს თავად პასუხისმგებლობის სისტემატიკა, ანუ ის, თუ ვის წინაშე ეკისრება ხელმძღვანელ პირს პასუხისმგებლობა მისი არამართლობიერი და ზიანის მიმყენებლური ქმედებიდან გამომდინარე. თუმცა იგი ვერ შეეწინააღმდეგება საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას, რომელიც უკვე განვიხილეთ. ამ მხრივ, თუკი თვალი გადაევლება იურიდიულ ლიტერატურას,³¹ ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობა შესაძლოა მიმართული იყოს სამი ძირითადი სუბიექტის მიმართ: პირველი და უმთავრესი, გახლავთ პასუხისმგებლობა თავად საზოგადოების წინაშე. ამ თვალსაზრისით განსხვავებულია ქართული და გერმანული სამართლის მიდგომა საკითხისადმი, რამდენადაც საზოგადოების სახელით დირექტორის წინააღმდეგ პრეტენზიის წარდგენის განსხვავებული ინსტიტუციური წესი არსებობს. თუმცა მატერიალურსამართლებრივად იგი არაფერს უნდა ცვლიდეს. აშშ - ის საკორპორაციო სამართლის მიხედვით კი მაგალითად, დერივაციული სარჩელის უფლება (ყოველგვარი კვოტის გარეშე) ხმის უფლების მქონე ნებისმიერ პარტნიორს აქვს აშშ-ის ბიზნეს კორპორაციის უნიფიცირებულ სამართლებრივ ფორმაში და მის ორ სუბტიპში – დახურულ და ღია კორპორაციაში. ეს ინსტიტუტი ქართულ საკორპორაციო სამართალში სწორედ რომ ამერიკულიდან შემოვიდა. თუმცა, საკითხის გააზრებისთვის საინტერესო იქნებოდა ისტორიული პასაჟის მოხმობა ქართულ სამართალში, რამდენადაც მეწარმეთა შესახებ კანონის მიღებისას გათვალისწინებული იყო გერმანული შპს-ის სამართლის რეცეფცია მთლიანად და შესაბამისად, ქართულმა საკორპორაციო სამართალმა უარყო დერივაციული სარჩელის ინსტიტუტი ამ ორგანიზაციულ ფორმაში. ეს კი გარკვეული თავისებურებით უნდა ყოფილიყო განპირობებული. ასე რომ, საკითხის სწორი დოგმატური გააზრებისთვის გერმანული მიდგომა, მიუხედავად მსგავსი

³¹ Grunewald, Gesellschaftsrecht, (2014), §13,Rn. 62-83; Eisenhardt, Gesellschaftsrecht, (2007), §45,Rn. 711.

ინსტიტუტის არასებობისა გერმანულ სამართალში, ქართულ საკორპორაციო სამართალში საინტერესო და მეტიც, მიზანშეწონილი და მართებული იქნებოდა. მეორე ეს არის პასუხისმგებლობა მესამე პირის – კრედიტორის წინაშე. აქ გერმანელები ძირითადად განასხვავებენ პასუხისმგებლობას culpa in contrahendo-დან და დელიქტურ პასუხისმგებლობას. მესამე პირის წინაშე დირექტორის პასუხისმგებლობის საკითხი განსაკუთრებით აქტუალური გახდა მას შემდეგ, რაც სუს-ოს ორი მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება მიიღო გამჭოლ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით,³² სადაც გამოყო დირექტორის პასუხისმგებლობა კრედიტორის, ამ შემთხვევაში სახელმწიფოს წინაშე და პასუხისმგებლობა დააკისრა ხელმძღვანელ პირს. ასე რომ, საინტერესო უნდა იყოს პასუხისმგებლობის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ გერმანელები გამოყოფენ ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობას კერძო-სამართლებრივი კრედიტორის წინაშე, რასაც გარკვეულწილად განასხვავებენ სახელმწიფოს წინაშე პასუხისმგებლობისაგან, რომელსაც, როგორც წესი, უკავშირდება დირექტორის მხრიდან დამცავი კანონის დარღვევის შედეგად განხორციელებული პასუხისმგებლობა და ზიანის ანაზღაურება. თუ რამდენად უნდა განსხვავდებოდეს ქართულ სამართალში კრედიტორის ეს ორი კატეგორია – კერძო და საჯარო – ერთმანეთისაგან საკითხავია. და ბოლო მესამე კატეგორია – ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობა საზოგადოების პარტნიორის წინაშე. ეს ნაკლებად გავრცელებული შემთხვევაა დასავლეთის ქვეყნებში, თუმცა ქართულ რეალობაში არც თუ ისე უმნიშვნელოა. შესაბამისად, ღირს ამაზეც ორიოდ სიტყვა ითქვას.

საწარმოს მართვის პროცესში ხელმძღვანელ პირს ეკისრება კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებისა და აკრძალვების შესრულების მოვალეობა და ყოველდღიურ საქმიანობაში მათი განუხრელი დაცვა. კანონისმიერი საკორპორაციო სამართლის ქვეყნებში კანონმდებელი ცდილობს, რაც შეიძლება დეტალურად ჩამოაყალიბოს მსგავსი აკრძალვა და მოთხოვნა, რათა ხელმძღვანელისთვისაც უკეთ იყოს გასაგები თუ რა უნდა დაიცვას მან საზოგადოების საქმიანობის განხორციელებისას. მსგავსი საკანონმდებლო ჩანაწერები ხელს უწყობს სიცხადის შეტანას ასევე პასუხისმგებლობის საკითხში და შემდგომ იმის უკეთესად განსაზღვრას, თუ რის გამო შეიძლება გახდეს დირექტორი პასუხისმგებელი და ვის წინაშე – ვის მიმართ ირღვევა კანონით დადგენილი მოთხოვნა და აკრძალვა. რაიზერისა და ვეილის გერმანულ სახელმძღვანელოში ჩამოყალიბებული ხელმძღვანელი პირის მოვალეობის 5 ძირითადი სტანდარტი კარგად წარმოაჩენს

³² სუს-ოს #ას-1203-2018 გადაწყვეტილება; სუს-ოს #ას-1158-1104-2014 გადაწყვეტილება

ზემოთქმულს.³³ ხელმძღვანელის ეს მოვალეობები უკავშირდება საზოგადოების დაფუძნებიდან მოყოლებული მისი ლიკვიდაციითა და რეესტრიდან ამოშლით დამთავრებულ პერიოდს.³⁴ კანონით დადგენილი მოთხოვნისა და აკრძალვის გათვალისწინების მოვალეობა, როგორც ქმედების მასშტაბი განსახიარდება დირექტორის ფიდუციარულ მოვალეობებში, რომელიც ორ ძირითად კატეგორიად იყოფა: გულმოდგინების, იგივე გულისხმიერების³⁵ და ერთგულების მოვალეობად.

4. დირექტორის ფიდუციური ვალდებულებები

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, იურიდიული პირების სახით ბიზნესის წარმოებაში ერთ-ერთ მეტად სპეციფიკურ მომენტს პასუხისმგებლობის საკითხები წარმოადგენს. კორპორაციული მართვის სფეროში პასუხისმგებლობის საკითხი აქტუალური თემაა³⁶. იგი კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ საშუალებად სახელდება, რომელშიც მოიაზრებენ როგორც ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობას საზოგადოების წინაშე, ისე კორპორაციის პარტნიორთა/აქციონერთა ურთიერთპასუხისმგებლობის საკითხებსაც. მოცემულის მიხედვით გამოყოფენ ჰოლდინგის მონაწილეთა შიდაკორპორაციულ და გარეკორპორაციულ (საგარეო) პასუხისმგებლობას. შიდა პასუხისმგებლობა სახეზეა მაშინ, როდესაც წარმოიშობა ურთიერთობები კორპორაციის მონაწილეთა (აქციონერები, ხელმძღვანელები, დომინანტები) შორის, ხოლო გარე პასუხისმგებლობის საფუძველია საზოგადოების ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა გარეშე მესამე პირების წინაშე.³⁷

საზოგადოების ხელმძღვანელები და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ვალდებული არიან, საზოგადოების საქმეებს გაუძღვნენ კეთილსინდისიერად და იმ რწმენით, რომ მათი ეს ქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოების ინტერესებისათვის.³⁸ აღნიშნულ ვალდებულებებს აშშ-ის სამართალში ფიდუციურ მოვალეობებს უწოდებენ, თუმცა დღეისათვის იგი უკვე სამართლის მეცნიერებაში

³³ Raiser/Veil, Kapitalgesellschaftsrecht, 5. Auf., (2010), §32 Rn. 79 ff.

³⁴ Raiser/Veil, Kapitalgesellschaftsrecht, 5. Auf., (2010), §32 Rn. 79 ff.

³⁵ Paefgen, Unternehmerische entscheidungen und rechtsbindung der Organe der Aktiengesellschaft, 17 ff. ციტ.: ჭანტურია, კორპორაციული მართვა, 201 (სქოლიო 14).

³⁶ იხ. ვრცლად: Emmerich V., Habersack M., Konzernrecht, "Verlag C.H. Beck", 2005, München, 274-277

³⁷ ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, სამართალი, 2006, 63

³⁸ ჭანტურია ლ., დასახელებული ნაშრომი, 199

დამკვიდრებულ ტერმინად იქცა. აღნიშნული ვალდებულებები ძირითადად ვრცელდება ჰოლდინგური გაერთიანების წევრებსა და დომინანტ პარტნიორზე.³⁹

ფიდუციური მოვალეობების კონცეფცია აშშ-ის სამართალში განვითარებული ტრასტის ინსტიტუტიდან მომდინარეობს. საკორპორაციო სამართლის კუთხით მისი მოდიფიცირება განხორციელდა, თუმცა ტრასტის ინსტიტუტი მაინც ხსენებულის წინამორბედად მიიჩნევა.⁴⁰ აღიარებულია, რომ კორპორაციის ინტერესებს მმართველი უნდა მოეპყრას ისე, როგორც ნდობით აღჭურვილი პირი (ფიდუციარი).⁴¹ ფიდუციარად მიიჩნევა პიროვნება, რომელსაც აღებული აქვს ვალდებულება იმოქმედოს სხვის ინტერესებში ისეთი გარემოებების დროს, რომელიც წარმოშობს ნდობაზე დამყარებულ ურთიერთობებს.⁴²

ფიდუციური მოვალეობები, შეგვიძლია განვმარტოთ როგორც კეთილსინდისიერი და საწარმოს ინტერესებში მოქმედების მოვალეობა. ასეთი მოვალეობები აკისრიათ როგორც პარტნიორებს, ერთმანეთისა და კომპანის მიმართ, ასევე, საწარმოს ხელმძღვანელ პირებს, როგორცაა დირექტორი, მაგალითად. ამერიკის უზენაესმა სასამართლომ, ფიდუციურ მოვალეობებზე საუბრისას, რამდენიმე მნიშვნელოვან ცნებას გაუსვა ხაზი, ესენია: სამართლიანობა (fairness), პატიოსნება (honesty), კეთილსინდისიერება (good faith), ერთგულება (loyalty).⁴³

4.1 კეთილსინდისიერების პრინციპის ზოგიერთი ასპექტი -

კეთილსინდისიერების პრინციპი არის მეტად საინტერესო პრინციპი და ის წითელ ხაზად გასდევს მთელ საკორპორაციო სამართალს. კეთილსინდისიერების შესახებ ნორმების (კანონის) პრაქტიკაში გამოყენების მიზნით, კეთილსინდისიერების შინაარსია მნიშვნელოვანი, ე.ი. ის, თუ ცალკეულ შემთხვევაში რა სახის ვალდებულებებს გულისხმობს კეთილსინდისიერება.

³⁹ Andenas M., Wooldridge Frank, European Comparative Company Law, Cambridge University Press, 2009, 486-487.

⁴⁰ Baums Th., Scott K. E., Taking Shareholder Protection Seriously? Corporate Governance in the United States and Germany, European Corporate Governance Institute (ecgi), Law Working Paper #17/2003, 4

⁴¹ ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, 2010, 178

⁴² Dine J., The Governance of Corporate Groups, Cambridge University Press, 2003, 190.

⁴³ Klein William A., Coffee John C, JR., Partnoy F., Business Organization and Finance, 2010, 72

კეთილსინდისიერების პრინციპი ზოგადი ვალდებულებაა, იგი ხელს უწყობს საზოგადოებრივ ურთიერთობათა ნორმატიულად მოწესრიგებაში არსებული ხარვეზების შევსებას. კეთილსინდისიერების პრინციპი სამოსამართლო სამართლის განვითარების ორიენტირს წარმოადგენს. სამართალი არ არის მარტოოდენ სახელმწიფო სახელისუფლებო სტრუქტურების საქმიანობის პროდუქტი⁴⁴.

კეთილსინდისიერების მოვალეობა განსაზღვრავს დირექტორის შინაგან დამოკიდებულებას, რომელიც მოიცავს: მიზნის მიმართ გულწრფელობას, მოვალეობების მიმართ ერთგულებას, სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელების პროცესში სამართლიანი დამოკიდებულების სტანდარტის დაცვას, კომპანიისგან სარგებლის გამოწურვის და პოზიციის ბოროტად გამოყენების განზრახვის არარსებობას⁴⁵.

დღევანდელ რეალობაში დამკვიდრებულია, რომ დირექტორებს ვალდებულება აკისრიათ არა აქციონერებისა და კრედიტორების, არამედ - კომპანიის წინაშე. აქიდან გამომდინარე, დირექტორი შეიძლება კონკრეტულ ვითარებაში სერიოზული დილემის წინაშე აღმოჩნდეს. მაგალითად, როგორ გაანაწილოს დივიდენდი. იგი კომპანიაში დატოვოს და მოახდინოს მისი შემდგომი მიმოქცევა და მომავალში გაზარდოს საწარმოს კაპიტალი, თუ იგი გაანაწილოს პარტნიორთა შორის. ასეთ სიტუაციაში დირექტორმა უნდა შეძლოს, რომ გამონახოს ერთგვარი ოქროს შუალედი და მიიღოს რაციონალური გადაწყვეტილება.

ამრიგად დირექტორი, რომელიც კეთილსინდისიერად იღებს სამეწარმეო გადაწყვეტილებას, მოქმედებს ვალდებულებათა შესაბამისად, თუ იგი: დაინტერესებული არ არის სამეწარმეო გადაწყვეტილების საგნით, გონივრულად მიაჩნია, რომ, არსებული პირობებიდან გამომდინარე, სამეწარმეო გადაწყვეტილების საგანთან დაკავშირებით საკმარისად ინფორმირებულია და რაციონალურად სჯერა, რომ სამეწარმეო გადაწყვეტილება კორპორაციის ინტერესებს საუკეთესოდ ემსახურება⁴⁶.

⁴⁴ ხუნაშვილი ნ., კეთილსინდისიერების პრინციპი სახელმწიფო სამართალში., 2014, 13

⁴⁵ ცერცვაძე ლ., დირექტორატის მოვალეობები კომპანიების შეწრწყმისას და საკონტროლო პაკეტის გასხვისებისას (შედარებით სამართლებრივი ანალიზი) თბ., „იურისტების სამყარო“, 2016, 163

⁴⁶ ცერცვაძე ლ., დასახელებული ნაშრომი, 192

4.2 გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის (Duty of care) ზოგადი დახასიათება

ხელმძღვანელს გულმოდგინეობის ვალდებულებას აკისრებს როგორც საქართველოს, ასევე აშშ-სა და გერმანიის კანონმდებლობა, ამიტომაც კარგი იქნება, თუ მათ შორის საერთო და განმასხვავებელ ნიშნებს გამოვყოფდით.

აშშ-ს კანონმდებლობის თანახმად, „დირექტორს ან ოფიცერს აქვს მოვალეობა საწარმოს წინაშე, რომ შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები კეთილსინდისიერად, ისე, რომ ჰქონდეთ საფუძვლიანი რწმენა, რომ მოქმედებენ საწარმოს საუკეთესო ინტერესებში და იმ გულმოდგინებით, რომელსაც ჩვეულებრივ, წინდახედული ადამიანისაგან ლოგიკურად მოელიან ასეთ თანამდებობაზე და მსგავს გარემოებებში.“⁴⁷

გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობაში აერთიანებენ „ბიზნეს გულმოდგინებას“ (Business Due Diligence) და „სამართლებრივ გულმოდგინებას“ (Legal Due Diligence).⁴⁸ მათგან პირველში მოიაზრება გულმოდგინების ფორმატის დაცვა ეკონომიკურ/ფინანსური შინაარსის გადაწყვეტილებების მიღებისას, ხოლო მეორე შემთხვევა შეეხება გადაწყვეტილებათა სამართლებრივი რეგულაციის აუცილებლობას. აღნიშნული ორივე ერთ ტერმინად – Due Diligence-ად არის გაერთიანებული, რომელსაც საწარმოთა შერწყმისას იყენებენ და აღნიშნული მოწმობს, რომ ხდება შესასყიდი საწარმოს ყოველმხრივი შესწავლა.⁴⁹

გერმანული კანონმდებლობის მიხედვით „გამგეობის წევრებმა, ხელმძღვანელობის განხორციელებისას, უნდა გამოიყენონ წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინება“.⁵⁰

მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი ეხება სწორედ დირექტორის ფიდუციურ მოვალეობას. მის თანახმად „საწარმოს ხელმძღვანელები და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, საზოგადოების საქმეებს უნდა გაუძღვნენ კეთილსინდისიერად; კერძოდ, ზრუნავდნენ ისე, როგორც ზრუნავს

⁴⁷ ALI Principles of Corporate Governance, §4.01

⁴⁸ Kubota D., Due diligence and commercial transaction - Advanced Corporate Business Transactions, 2009, Ontario, 28.

⁴⁹ მაჭავარიანი ს. კორპორაციული ჯგუფების მართვა გერმანიასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში და მართვის პრონციპების ინტეგრაცია ქართულ კერძო სამართალში, 2015, 134

⁵⁰ ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და დირექტორთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 206

ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი, ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი და მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ეს მოქმედება, ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისთვის.⁵¹ თუ კარგად დავაკვირდებით, დავინახავთ, რომ ქართული კანონმდებლობის სტრუქტურა გარკვეულწილად აშშ-ს კანონმდებლობის სტრუქტურას ეხმიანება. ტერმინები „ყველაზე ხელსაყრელი“ და „საუკეთესო ინტერესები“ თავიანთი არსით მსგავსი შინაარსის მატარებელი ტერმინებია და გულისხმობს ისეთ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც კონკრეტული ჰოლდინგის, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების ან სააქციო საზოგადოების კეთილდღეობას ემსახურება.

გულმოდგინეობის ვალდებულება გულისხმობს, რომ დირექტორმა ყოველთვის უნდა შეასრულოს კანონით დადგენილი მოთხოვნები, თუმცა უნდა აღვნიშნოთ, რომ კანონით დადგენილი მოთხოვნების შესრულება, პირველ რიგში, გულისხმობს, საჯარო სამართლებრივი აქტების შესრულებას (მაგალითად არ განახორციელოს კომერციული მოსყიდვა). რაც შეეხება კერძო სამართლებრივი აქტების შესრულებას, აქ ყველაფერი შეიძლება პირიქითაც იყოს, მაგალითად საწარმოს საუკეთესო ინტერესებიდან შეიძლება გამომდინარეობდეს რომ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება არ შესრულდეს და საწარმოს უღირდეს ის დანაკარგი, რომელსაც ის მიიღებს ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის შედეგად. თუმცა ასეთი შემთხვევები მეტად იშვიათია, მაგრამ არაა გამორიცხული პრაქტიკაში დაგვიდგეს ასეთი სიტუაცია.

დირექტორი უნდა მოქმედებდეს კეთილსინდისიერად იმ ინფორმაციის საფუძველზე, რაც მას ხელთ აქვს. შესაბამისად, დირექტორების მხრიდან ზრუნვის ვალდებულება დარღვეულად არ ითვლება, როდესაც ისინი გადაწყვეტილებას იღებენ უფლებამოსილ პირთაგან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე. მიუხედავად ამისა ყურადსაღებია ის გარემოება, რომ ამერიკაში ერთ-ერთი ცნობილი საქმის *Smith v Van Gorkom* განხილვისას გაირკვა, ფინანსური ინტერესის არმქონე დირექტორიც კი შეიძლება იყოს პერსონალურად პასუხისმგებელი ბიზნეს გადაწყვეტილების გამო, თუკი მის მიერ დარღვეულ იქნა ზრუნვის ვალდებულების აუცილებელი სტანდარტი, ანუ დირექტორის მხრიდან ინტერესის არ ქონა, არ ნიშნავს, რომ იგი აუცილებლად კეთილსინდისიერად იღებს გადაწყვეტილებას.⁵²

⁵¹ მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი, მ. 9-7

⁵² case: *Smith v. Van Gorkom*, Supreme Court of Delaware 488 A. 2d 858 (1985) wignSi: Soderquist L.D., Smiddy L.O., Cunningham L.A., *Corporations and other Business Organizations: Cases, Materials, Problems*, sixth edition,

მოცემულ საქმეზე სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტორის ვალდებულება, სრულყოფილად გამოკვლეული ინფორმაციის საფუძველზე მიეღო გადაწყვეტილება წარმოადგენდა გულმოდგინე მოვალეობის სახეს და ამის დასამტკიცებლად არ იყო აუცილებელი გამოკვეთილიყო დირექტორის მხრიდან ინტერესთა კონფლიქტის ან კეთილსინდისიერების პრინციპების დარღვევა. აღნიშნულმა გადაწყვეტილებამ დაუდო საფუძველი იმას, რომ აშშ-ის კორპორაციების მართვაში გაიზარდა ე.წ. მოწვეული დირექტორების როლი და ისინი მხოლოდ შიდა მენეჯერების მოწოდებულ ინფორმაციას არ ეყრდნობიან.⁵³

გულმოდგინე მოვალეობების ქვეშ ასახელებენ აქციონერისათვის საწესდებო კაპიტალის დროულად შეტანისა და დაბრუნების დაუშვებლობას; აქციონერისათვის პროცენტებისა და დივიდენდების შეპირების დაუშვებლობას; აქციების გაცემის დაუშვებლობას მათი ღირებულების სრულ გადახდამდე, საზოგადოების ქონების განაწილების დაუშვებლობას;⁵⁴ გადახდების დაუშვებლობას გადახდისუუნარობის დროს; დაუსაბუთებელი და გაუმართლებლად მაღალი სოციალური ხარჯების გაწევას ან შეწირულობების გაკეთებას; მესამე პირის მიმართ საზოგადოების მოთხოვნის წარუდგენლობას და ა.შ. გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევისას შედეგს დამრღვევის მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურება წარმოადგენს, განსხვავებით ერთგულების მოვალეობების დარღვევის შედეგისა, როდესაც ზიანთან ერთად დამრღვევს ეკისრება იმ სარგებლის უკან დაბრუნებაც, რაც მან საკუთარ თავთან გარიგების დადებით ან კომერციული შანსების გამოყენებით მიიღო.⁵⁵

4.3 ერთგულების მოვალეობის ზოგადი მიმოხილვა

ერთგულების მოვალეობა მეტად მნიშვნელოვანი ვალდებულებაა, რომელიც აკისრია დირექტორს საწარმოსთან მიმართებით. დირექტორი ვალდებულია მოქმედებდეს კეთილსინდისიერად, რათა წვლილი შეიტანოს კომპანიის

LexisNexis, 2005, 536; Holland, Delaware Director's Fiduciary Duties: The Focus on Loyalty, 11 University of Pennsylvania Journal of Business Law, 675, 691 (2009)

⁵³ მაქავარიანი ს. კორპორაციული ჯგუფების მართვა გერმანიასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში და მართვის პრონციპების ინტეგრაცია ქართულ კერძო სამართალში, 2015, 135-136

⁵⁴ ბურდული ი. სააქციო საზოგადოების საფუძვლები, I ტომი, თბილისი, მერიდიანი, 2010. 458-462

⁵⁵ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 199

წარმატებაში. პირადი გამორჩენის მიზნით მან არუნდა გამოიყენოს რესურსები და შესაძლებლობები, რომელიც კომპანიას ეკუთვნის.⁵⁶

ერთგულების მოვალეობაც აშშ-დან იღებს სათავეს. საკანონმდებლო დონეზე ეს მოვალეობა გერმანიაში არ აქვთ გაწერილი და დოქტრინაში მიუთითებენ, რომ იგი დაუწერელ კომპეტენციათა კატეგორიას მიეკუთვნება, თუმცა არსებობს განსხვავებული მოსაზრებაც და მეცნიერთა ნაწილი მას გულმოდგინების ან დუმილის ვალდებულების ნაწილად აღიქვამს.⁵⁷

გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ერთგულების ვალდებულება მხოლოდ ხელმძღვანელ პირებზე არ ვრცელდება და ამ ვალდებულების სუბიექტებად აქციონერები და პარტნიორებიც გვევლინებიან. ბოლოდროინდელი გერმანული პრაქტიკის მიხედვით, იგი ნებისმიერი, თუნდაც მცირე პარტნიორების ვალდებულებად ითვლება.⁵⁸

ნებისმიერი სახის ქმედება, რომელმაც შესაძლოა მოგება მოუტანოს დირექტორს და ამის საპირისპიროდ დანაკარგი განიცადოს კომპანიამ, განხილულ უნდა იქნეს დირექტორის მხრიდან ერთგულების მოვალეობის დარღვევად.⁵⁹

ერთგულების მოვალეობის ყველაზე მძიმე დარღვევად ასახელებენ საკუთარ თავთან გარიგებას, ინსაიდერული ინფორმაციით ვაჭრობას, თანამდებობის პირადი მიზნებისთვის გამოყენებას და ა. შ. ზოგადად ერთგულების ვალდებულება მრავალგვარად შეიძლება დაირღვეს, ამიტომაც დირექტორის შერჩევისას პარტნიორები ძალიან ფრთხილად უნდა იყვნენ და ამ საკითხს დიდი პასუხისმგებლობით უნდა მოეკიდონ.

საკუთარ თავთან გარიგების დადების საკითხზე დელავერის სასამართლომ მეტად მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა და თქვა, რომ საკუთარ თავთან გარიგება ითვლება დადებულად თუნდაც იმ შემთხვევაში, რომ ერთ-ერთი მხრიდან გარიგებას ხელს შვილობილი კომპანია აწერდეს, მაგრამ თუ ეს დომინანტის გავლენის შედეგია,

⁵⁶ ცერცვაძე ლ., დირექტორატის მოვალეობები კომპანიების შეწრწყმისას და საკონტროლო პაკეტის გასხვისებისას (შედარებით სამართლებრივი ანალიზი) თბ., „იურისტების სამყარო“, 2016, 163

⁵⁷ Baums T., Scott K.E., Taking Shareholder Protection Seriously? Corporate Governance in the United States and Germany, European Corporate Governance Institute (ecgi), Law Working Paper #17/2003, 4

⁵⁸ ბურდული ი., მცირე აქციონერის უფლებათა ფარგლების ბოროტად გამოყენება წიგნში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები, მერიდიანი, 2009, 267

⁵⁹ ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, სიესტა, 2010, 171

ჩაითვლება, რომ რეალურად გარიგების ორივე მხარეს დომინანტია და მისი მხრიდან დარღვეულია ერთგულების მოვალეობა.⁶⁰

4.4 ხელმძღვანელთა სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის „Business Judgement Rule“-ის პრინციპი

ზემოთ ხსენებული პრინციპი ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში თარგმნილია, როგორც „სამეწარმეო განსჯის პრინციპი“ და წარმოადგენს ფიდუციური ვალდებულების დარღვევის გამო პასუხისმგებლობის გამომრიცხველ გარემოებას. დოქტრინაში ამ პრინციპის ერთიან დეფინიციას ვერ შევხვდებით და იგი აშშ-ში სამოსამართლო საქმიანობის შედეგად წარმოიშვა.

ამ ინსტიტუტს საკმაოდ დიდი ხნის ისტორია გააჩნია. იგი იწყება 1829 წელს, როდესაც ლუიზიანას უმაღლესი სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება. ამ გადაწყვეტილებამ საფუძველი დაუდო სამეწარმეო სამართალში უმნიშვნელოვანესი პრინციპის დამკვიდრებას, რომლის მიხედვითაც დირექტორს არ უნდა დავაკისროთ პასუხისმგებლობა იმ ქმედების შედეგად დამდგარი ზიანისთვის, რომელსაც განახორციელებდა ობიექტური, საღად მოაზროვნე გულისხმიერად მოქმედი დირექტორი. აქიდან გამომდინარე, პასუხისმგებლობის საფუძველი მხოლოდ და მხოლოდ ბრალეული დარღვევა უნდა იყოს.

ითვლება, რომ გერმანიაში აშშ-ის ე.წ. „Business Judgement Rule“ შემოღება მოხდა 2005 წლის საწარმოს შეუვალობისა და გასაჩივრების უფლების მოდერნიზების თაობაზე კანონით.⁶¹ აშშ-ის პრინციპის გერმანულში პირდაპირ გადმოღება შეუძლებელია, რადგან გერმანული სისტემისათვის უცხოა ე.წ. სასამართლო კონტროლისაგან თავისუფალი სივრცე, რომელსაც აშშ-ში „უსაფრთხო ნავსადგურს“ უწოდებენ. ამდენად, ამ ორ სისტემას შორის მაინც არსებობს გარკვეული სხვაობა, რაც

⁶⁰ Soderquist L.D., Smiddy L.O., Cunningham L.A., Corporations and other Business Organizations: Cases, Materials, Problems, sixth edition, LexisNexis, 2005, 626, case: Sinclair Oil Corp. v. Levien (Supreme Court of Delaware, 280 A. a. 2d 717 (1971)); Cahn A., Donald D.C., Comparative Company Law, Text and Cases on the Laws Governing Corporations in Germany, the UK and the USA, Cambridge University Press, 2010, 360 – case: Robert F. Broz and RFB Cellular, Inc. v. Cellular Information Systems, Inc., Delaware Supreme Court, 673 A 2d 148 (1996); O’Kelley R.T., Thompson B., Corporations and other business associations/Cases and Materials, third edition, Aspen Law&Business, New York, 1999, 342-345.

⁶¹ ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და დირექტორთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 42-43

გამოიხატება სასამართლოს მიერ ბიზნეს გადაწყვეტილებათა შინაარსის გადამოწმების ფარგლებში.⁶²

როგორც ცნობილია, როცა დირექტორს ფიდუციური ვალდებულების დარღვევის გამო უჩივიან, უნდა შემოწმდეს სამი წინაპირობა: 1. დირექტორი არ მოქმედებდა პირადი დაინტერესების მოტივით. 2. დირექტორს გააჩნდა საკმარისი ინფორმაცია და 3. დირექტორი კეთილსინდისიერად მოქმედებდა საწარმოს საუკეთესო ინტერესების შესაბამისად. როდესაც წინაპირობები ფორმალურად შემოწმდება, სასამართლოს კონტროლი მკაცრდება და უკვე შინაარსიც მოწმდება. ამ მომენტიდან მტკიცების ტვირთი გადადის დირექტორზე. სწორედ ხელმძღვანელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ მისი გადაწყვეტილება აკმაყოფილებს ე. წ. გარიგების სამართლიანობის ტესტს, რომელიც მოიცავს სამართლებრივ და ეკონომიკურ ასპექტებს.⁶³

აღნიშნული პრინციპის გამოყენებაზე აშშ და გერმანიის სისტემებს შორის ძირითადი განმასხვავება არის ის, რომ აშშ-ში, როგორც წესი, არ მოწმდება ბიზნეს გადაწყვეტილების შინაარსი, გერმანიის სამართლის მიხედვით კი მოვალეობის დარღვევაზე ვერ იქნება მსჯელობა, როცა დირექტორატის წევრს სამეწარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას გონივრულად შეეძლო ევარაუდა, რომ იგი სათანადო ინფორმაციის საფუძველზე საზოგადოების საკეთილდღეოდ მოქმედებდა. გერმანული სასამართლოები უფრო აქტიურად ერევიან სამეწარმეო გადაწყვეტილებაში, თუკი მისი შინაარსი საწარმოს ინტერესთან შეუსაბამოდ მიაჩნიათ.⁶⁴

ამ საკითხზე საუბრისას აუცილებლად უნდა ვისაუბროთ გამკაცრებული შემოწმების ტესტზეც. „გამკაცრებული შემოწმების“ ტესტის (Enhanced Scrutiny) შემოღებით დელავერში საბოლოოდ ჩამოყალიბდა დირექტორების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების პასუხისმგებლობის სამი სტანდარტი.⁶⁵

როგორც დელავერის საკანცლერო სასამართლო განმარტავს დირექტორის პასუხისმგებლობის სტანდარტებს წარმოადგენს: 1. Business Judgment Rule, 2. „გამკაცრებული შემოწმების“ ტესტი და 3. „სრული კორექტულობის“ ტესტი.

⁶² მაქსავარიანი ს. კორპორაციული ჯგუფების მართვა გერმანიასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში და მართვის პრონციპების ინტეგრაცია ქართულ კერძო სამართალში, 2015, 138

⁶³ Baums T., Scott K.E., Taking Shareholder Protection Seriously? Corporate Governance in the United States and Germany, European Corporate Governance Institute (ecgi), Law Working Paper #17/2003, 13.

⁶⁴ ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და დირექტორთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 205

⁶⁵ Reis v. Hazelett Strip-Casting Corp., 28 A.3d 442, 457 (Del.Ch.2011)

შესაბამისად, დელავერის სასამართლო პრაქტიკაში საკმაოდ მნიშვნელოვანია მიმართება აღნიშნულ 3 ტესტს შორის, რაც თავის მხრივ Business Judgment Rule-ის გამოყენების თავისებურებებს განსაზღვრავს.⁶⁶

ზოგადად, „გამკაცრებული შემოწმების“ ტესტის გაჩენის საჭიროება წარმოშვა მტკიცების ტვირთის იმ სირთულემ, რომელიც მოსარჩელებს ჰქონდათ, როდესაც დირექტორები საწარმოს მტრული დაუფლების (hostile takeover) ბლოკირებას ახდენდნენ და ამით აქციონერებს არ აძლევდნენ აქციების გასხვისების შესაძლებლობას. ასეთ დროს, დირექტორები შესაძლოა „დაინტერესებულნი“ იყონ იმით, რომ საწარმოს სხვა პირი არ დაეუფლოს, რადგან ახალი მაჟორიტარი აქციონერის მოსვლა როგორც წესი იწვევს ბორდის შეცვლასაც. Business Judgment Rule-ის გამოყენების შემთხვევაში მოსარჩელებს უწევდათ ემტკიცებინათ, რომ საწარმოს დაცვა მტრული დაუფლებისაგან არარაციონალური, არაკეთილსინდისიერი ანდა მხოლოდ დირექტორების პირადი ინტერესებით ნაკარნახევი გადაწყვეტილება იყო.

„გამკაცრებული შემოწმების“ ტესტის არარსებობის პირობებში, 1984 წელს საწარმოს მტრული დაუფლების შესახებ დავა დელავერის უზენაესი სასამართლოს მხრიდან სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმით დასრულდა.⁶⁷

ამ გადაწყვეტილებიდან ერთი წლის შემდეგ Unocal v. Mesa Petroleum-ის დავაში უზენაესმა სასამართლომ Business Judgment Rule-ის ნაცვლად გამოიყენა ახლად შექმნილი ტესტი, რომელიც შემდგომში ცნობილი გახდა როგორც Unocal-ის ტესტი. ამ ტესტის თანახმად, როდესაც დირექტორები საწარმოს მტრული დაუფლების საწინააღმდეგო ღონისძიებებს იყენებენ მათ სასამართლოში უნდა დაამტკიცონ კუმულაციურად 2 ელემენტის არსებობა: 1. არსებობდა კორპორაციისათვის გონივრული საფრთხე, 2. გამოყენებული ზომები აღნიშნული საფრთხის პროპორციული იყო.

Unocal-ის ტესტის გარდა არსებობს სხვა არაერთი „გამკაცრებული შემოწმების“ ტესტი, რომელიც საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით დირექტორების მიმართ გამოიყენება, მაგ. ტრანზაქციის ორივე მხარეს მაჟორიტარი აქციონერის მონაწილეობისას, საწარმოს აუქციონის პრინციპით გაყიდვისას და სხვ. ტრანზაქციის ორივე მხარეს მაჟორიტარი აქციონერის მონაწილეობისას, იმის მიხედვით ჩართული იყო თუ არა გარიგების დადებაში დამოუკიდებლად ფორმირებული სპეციალური კომიტეტი ან დაადასტურეს თუ არა გარიგება მინორიტარმა აქციონერებმა,

⁶⁶ Johnson, Rethinking Judicial Review of Director Care, Delaware Journal of Corporate Law, Vol. 24, 1999, 791

⁶⁷ Pogostin v. Rice, 480 A.2d 619 (Del. 1984)

მოცემული 2 ელემენტიდან ერთის ალტერნატიული არსებობა იწვევს „სრული კორექტულობის“ ტესტის გამოყენებას, ხოლო ორივეს კუმულაციური არსებობა Business Judgment Rule-ის გამოყენებას.⁶⁸

Business Judgment Rule-ის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინტერპრეტაციას წარმოადგენს ამ ინსტიტუტის ჩაურევლობის დოქტრინად განხილვა. მოცემული დოქტრინა ეფუძნება დირექტორების პრიმატის მოდელს,⁶⁹ რომლის მიხედვითაც კორპორაციის მიზანია აქციონერთა სიმდიდრის გაზრდა. დირექტორების პრიმატის მოდელის მიხედვით, დირექტორთა ბორდი არ წარმოადგენს აქციონერთა აგენტს, არამედ ფუნქციონირებს როგორც კორპორაციული პრინციპალი, რომელიც ეფექტური და ცენტრალიზებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესით მართავს კომპანიას. ამ მოდელის პირობებში, შენარჩუნებულ უნდა იქნეს დირექტორთა ბორდის მხრიდან გადაწყვეტილების მიღების დისკრეცია, ამასთან, ისინი უნდა იყვნენ ანგარიშვალდებულნი იმ მიზნით, რომ საწარმოს საუკეთესო ინტერესებს ემსახურობდნენ. Business Judgment Rule, როგორც ჩაურევლობის დოქტრინა, სწორედ ბორდის დისკრეციასა და ანგარიშვალდებულებას შორის კონფლიქტის კომპრომისად განიხილება.⁷⁰

ქართულ სამართლებრივ სივრცეში დელავერში ჩამოყალიბებული Business Judgment Rule-ის იმპლემენტაციის შესაძლებლობა არ არსებობს, რადგან მოცემულ მოდელში Business Judgment Rule წარმოადგენს მატერიალური პასუხისმგებლობის სტანდარტს. საერთო სამართლის ქვეყნებში სასამართლოებს აქვთ ნო რემების ჩამოყალიბების შესაძლებლობა პრეცედენტის ძალით, რის შესაძლებლობასაც ქართული სასამართლოები მოკლებულნი არიან. ამასთან, დელავერის Business Judgment Rule ფუნქციონირებს დამატებით 2 მატერიალურ სტანდარტთან ერთად („გამკაცრებული შემოწმების“ ტესტი და „სრული კორექტულობის“ ტესტი), რომლებთანაც Business Judgment Rule-ს დელავერის შტატისათვის დამახასიათებელი სპეციფიური მიმართება აქვს. ცხადია, კონტინენტური სამართლის სისტემაში ამ სამართლებრივი სტანდარტების გადმოღება საპროცესო და მატერიალური სამართლის ფუნდამენტური საკანონმდებლო რეფორმის გარეშე შეუძლებელია.

ქართულ სასამართლოებს აქვთ შესაძლებლობა გამოიყენონ შეზღუდული (Modest) Business Judgment Rule საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების

⁶⁸ Kahn v. M&F Worldwide Corp., 88 A.3d 635 (Del. 2014)

⁶⁹ Bainbridge, Director Primacy: The Means and Ends of Corporate Governance, UCLA School of Law Research Paper, 2003, 547.

⁷⁰ Bainbridge, The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, Vanderbilt Law Review, Vo. 57, 2002, 86.

გარეშე. აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ გულისხმიერების მოვალეობის დავის ფარგლებში სასამართლო აღიარებს დირექტორის, როგორც კორპორაციული ორგანოს, პრიმატს გადაწყვეტილების შინაარსის ნაწილში, ხოლო სასამართლო კონტროლი შემოიფარგლება გადაწყვეტილების მიღებამდე ჩვეულებრივი სალად მოაზროვნე პირის მხრიდან ინფორმაციის შეგროვების პროცედურული მხარის კვლევით. თავის მხრივ, ჩაურევლობის დოქტრინის სამართლებრივ ლეგიტიმაციად კი გამოყენებულ უნდა იქნეს მეწარმეთა კანონის 9.2 მუხლი.⁷¹

Business Judgment Rule-ის სწორად განმარტების შემთხვევაში, ქართულ სასამართლოებს შეუძლიათ მნიშვნელოვნად შეუწყონ ხელი ჯანსაღი კორპორაციული მართვის სისტემების ჩამოყალიბებას, ამასთან, წახალისონ კომპანიები გასწიონ რისკი სამეწარმეო განსჯის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველზე.

5. დირექტორის პიროვნული უნარ-ჩვევები

ყოველ ადამიანს გააჩნია კონკრეტული თვისებები. ეს თვისებები პირობითად შეგვიძლია ორ დიდ ჯგუფად გავაერთიანოთ: თანდაყოლილი და შექმნილი. ადამიანებს მათი თვისებები ეხმარებათ იმაში რომ იყვნენ საზოგადოების წევრები და თავიანთი როლი საზოგადოებაში ჯეროვნად შეასრულონ.

ადამიანები პიროვნებად ჩამოყალიბებამდე საკმაოდ რთულ და გრძელ გზას გადიან. ამ გზაზე კი ისინი იძენენ ცოდნასა და თვისებებს. შესაბამისად უნდა ვთქვათ, რომ ამ კუთხით გამონაკლისს არც დირექტორი წარმოადგენს. ისიც ადამიანია და სოციუმის წევრი. შესაბამისად პარტნიორებმა დირექტორის არჩევისას დიდი ყურადღება უნდა გაამახვილონ დირექტორის პირად თვისებებზე მისი არჩევისას, რადგან დირექტორს ხშირად უწევს არაპოპულარული თუ პოპულარული გადაწყვეტილებების მიღება.

დირექტორს ნებისმიერ ჰოლდინგსა და საზოგადოებაში უნდა ჰქონდეს ისეთი პიროვნული თვისებები და უნარები, რომლებიც უზრუნველყოფს იმას, რომ საზოგადოების ინტერესები გაატაროს. პირველ რიგში, უნდა გავმიჯნოთ ერთმანეთისაგან უნარი და თვისება ცნების დონეზე. უნარი ეს იგივე შესაძლებლობაა,

⁷¹ ზურაბიანი ლ. Business Judgment Rule-ის არსი, ფუნქციები და რეცეფცია საქართველოს საკორპორაციო სამართალში, 2020, 19

მაშინ, როდესაც თვისება განიმარტება, როგორც ვისამე, რისამე დამახასიათებელი ნიშანი, თავისებურება.⁷² ეს ცნებები ერთმანეთში არ უნდა აგვერიოს. მაგალითად მოსმენის კულტურის ქონა თვისებაა თუ უნარი. ეს ჩვენ პიროვნულ უნარს უნდა მივაკუთვნოთ.

ის უნარები, რომლებიც დირექტორს თავისი საქმიანობის განხორციელებაში ეხმარება, იურიდიულ ლიტერატურაში „soft skills“ ანუ „რბილი უნარების“ სახელწოდებითაა ცნობილი და მიეკუთვნება სოციალურ უნართა კატეგორიას.⁷³ ამ რბილი უნარების მეშვეობით უნდა შეფასდეს დირექტორის კარიერული წინსვლის პერსპექტივა და მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების საკითხი.

დირექტორის პიროვნული უნარები ამავედროულად ისეთი სოციალური ხასიათის უნარებია, რომელთა გამოყენებითაც დირექტორები ეფექტურად ახორციელებენ დაგეგმვასთან, კოორდინაციასა და ორგანიზებასთან დაკავშირებულ საქმიანობას საზოგადოების შიგნით. ადვილად ერგებიან ორგანიზაციის მართვას.⁷⁴

დირექტორის პიროვნულ უნარებზე საუბრისას შეგვიძლია არაერთ უნარზე ვისაუბროთ, მაგრამ უპრიანი იქნება თუ ყურადღებას არსებით უნარებზე შევაჩერებთ;

კრიტიკული აზროვნება - დირექტორს თავისი საქმიანობის ფარგლებში არაერთი სერიოზული გადაწყვეტილების მიღება უწევს. მისი საქმიანობა მიმართულია იქითკენ, რომ აღმოფხვრას იმ გაერთიანების პრობლემები, რომლის ინტერესებსაც ის ემსახურება, შესაბამისად ეს უნარი მას ეხმარება, რომ განსაზღვროს პრიორიტეტები და გამონახოს ეფექტური გზა მის აღმოსაფხვრელად.

სტრატეგიული აზროვნება - ეს ისეთი უნარია, რომელიც დირექტორს აუცილებლად უნდა გააჩნდეს. მოითხოვს მათი მხრიდან ყოველდღიური პრაქტიკული საქმიანობის მიღმა ორგანიზაციასა და მის გარემოზე გრძელვადიანი და კონცეპტუალური შეხედულებების ჩამოყალიბების შესაძლებლობას. კომპანიის მმართველთა სტრატეგიული აზროვნება სტრატეგიულ ამოცანათა გადაჭრას და ამ მიზნით შესაბამისი პოტენციალის დაგროვებას უნდა ემსახურებოდეს.

⁷² ქართული ენის განმარტებითი ლექსიკონი 1986. გამომცემლობა ქართული საბჭოთა ენციკლოპედიის მთავარი სამეცნიერო რედაქცია, თბილისი გვ. 430

⁷³ <https://believeperform.com/daily-mental-skills-practice/>

⁷⁴ დოლიძე დ. დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, ჟურნ. Law and the World, #4, 121

დირექტორთათვის ეს ყოველივე ადვილი არ არის, რამეთუ ისინი დღეისათვის აუცილებელი მოქმედების შესრულებაზე არიან ორიენტირებულნი, ხოლო ხვალინდელზე ფიქრს მისი დადგომის შემთხვევაში იწყებენ.⁷⁵

გარე ფაქტორების შეფასება - ეს მეტად მნიშვნელოვანი უნარია. 21-ე საუკუნე ძალიან ცვალებადია და ყოველი დღე რაღაც ახალის მომტანია. ცვალებადია პოლიტიკური რეალობა, საერთაშორისო ვითარება, ეკონომიკური მდგომარეობა და ა. შ. დირექტორს მოეთხოვება, რომ ყოველივე ეს სწორად და გულმოდგინედ განჭვრიტოს და შეძლოს ვარირება ამ ცვალებად ვითარებაში და ეს ცვლილებები გამოიყენოს იმ გაერთიანებისთვის, რომლის საუკეთესო ინტერესებსაც ემსახურება.⁷⁶

კომუნიკაბელურობა - აქ მოიაზრება ის, რომ დირექტორს ჰქონდეს უნარი, დაამყაროს კომუნიკაცია თავის თანამშრომლებთან და ასევე გარეშე პირებთან. ითვლება, რომ დირექტორს როცა უშუალო ურთიერთობა აქვს თანამშრომელთან, ეს მეტად ზრდის თანამშრომლის პროდუქტიულობას. დირექტორი თანამშრომლისთვის ერთგვარი „გუდიანი კაცი“ არ უნდა იყოს. პირიქით, ეს უნდა იყოს ადამიანი, რომელიც გაგიგებს და მოგისმენს. გარდა ამისა, დირექტორს ხშირ შემთხვევაში წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებაც აკისრია და თუ მას ეს უნარი არ გააჩნია, ვერ შეძლებს წარმომადგენლობითი ფუნქციის შესრულებას. ეს უნარი ასევე მოიცავს აზრის მკაფიოდ დაფიქსირების უნარსაც. შესაბამისად თუ დირექტორი ამ თვისებების მატარებელი არაა, გაერთიანების საუკეთესო ინტერესები უცილობლად მიიღებს ზიანს.⁷⁷

მოტივირებულობა - დირექტორმა უნდა იცოდეს ის მოტივები, რა მოტივებიც გააჩნიათ მის თანამშრომლებს და შეძლებისდაგვარად ეს მოტივაცია წახალისოს კიდევ. მოტივირებული თანამშრომლები გაცილებით უკეთეს შედეგებს დებენ, ვიდრე მხოლოდ „ხელფასისთვის მოსიარულე“ თანამშრომლები. როდესაც თანამშრომელმა იცის, რომ მისი შრომა წახალისდება, იგი უფრო პროდუქტიული ხდება. თავად დირექტორიც მოტივირებული უნდა იყოს და აკეთოს ყველაფერი, რომ მისი და გაერთიანების თანამშრომლების პროდუქტიულობა არ შემცირდეს მოტივაციის კლების ხარჯზე.⁷⁸

⁷⁵ დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

⁷⁶ დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

⁷⁷ დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

⁷⁸ დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

ლიდერობა - დირექტორს აუცილებლად უნდა გააჩნდეს ლიდერისთვის დამახასიათებელი თვისებები. ეს ის თვისებებია, რომლებიც თანამშრომლებს შთააგონებს, მოუწოდებს და ამის შედეგად თანამშრომლები გაყვებიან დირექტორს. როგორც წესი, კომპანიებს გააჩნიათ მნიშვნელოვანი მატერიალური რესურსი. ეს უნარი მის სწორად განაწილებასაც გულისხმობს. დირექტორმა უნდა შთააგონოს კორპორაციის თანამშრომლებს, რომ ერთად სწევენ იმ ჭაპანს, რომელსაც კორპორაციის წარმატებისაკენ მივყავართ.⁷⁹

დროის მენეჯმენტი - დირექტორს თავისი საქმიანობის ფარგლებში ძალიან ბევრი რამის გაკეთება უწევს. ამიტომაც იგი ვალდებულია სწორად განსაზღვროს პრიორიტეტები და ამის მიხედვით დაგეგმოს თავისი დღის წესრიგი. უწესრიგოდ და დაუგეგმავად მოქმედი დირექტორი ვერ შეძლებს ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებას. დირექტორმა ასევე უნდა იცოდეს ზუსტად, რომ მისი თანამშრომლებიც დროის მენეჯმენტს სწორად განსაზღვრავენ. დროის სწორად განსაზღვრა ხელს უწყობს ვალდებულებების ეფექტურად შესრულებას და ეს მისასაღებელია საწარმოს საუკეთესო ინტერესებისთვის.

დელეგირება - კარგ დირექტორს უნდა ესმოდეს, რომ ის ყველგან ვერ იქნება, რომ გარკვეული უფლებამოსილებები სხვა პირს უნდა გადაანდოს და ამისათვის უნდა შეარჩიოს გუნდის ისეთი წევრები, რომლებიც კონკრეტულ საქმეს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულებენ. უნარი, რომ სწორად შეარჩიო ის პირი, რომელზედაც კონკრეტული უფლების დელეგირებას მოახდენ, უმნიშვნელოვანესია, რადგან ამის არასწორად გაკეთებამ შესაძლოა საწარმოში სერიოზული ფიასკო გამოიწვიოს.

მოსმენა - ეს უმნიშვნელოვანესი უნარია. დირექტორი უნდა უსმენდეს თანამშრომლებსა და სხვა პირებს. ეს მას დაეხმარება გამოკვეთოს ის პრობლემები, რომლებიც არსებობს საწარმოში და შემდგომში გამონახოს მისი გადაჭრის ეფექტური გზა. მოსმენის კულტურა ასევე ამაღლებს კლიენტებთან ან პარტნიორებთან ურთიერთობის ხარისხს, რადგან ადამიანებს მოსწონთ, როცა მათ უსმენენ და პატივს სცემენ. მოსმენა ერთგვარი პატივისცემის გამოვლენაა და დირექტორს ეს მოეთხოვება კიდევ.⁸⁰

დისციპლინის მენეჯმენტი - ნებისმიერი საზოგადოებისთვის თუ გაერთიანებისთვის დამახასიათებელია კონფლიქტები და ამ მხრივ გამონაკლისს არც კონკრეტული

⁷⁹ დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

⁸⁰ დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

საწარმოები წარმოადგენს. ამიტომაც დირექტორმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ წარმოშობილი კონფლიქტები მაქსიმალურად უმტკივნეულოდ გადაწყდეს, შინაგანაწესის თუ ხელშეკრულების დამრღვევ პირს დააკისროს კონკრეტული სანქცია. კონფლიქტის სწორად და სამართლიანად გადაწყვეტა თანამშრომლებს განუმტკიცებს დირექტორისადმი პატივისცემას და ამით მათი მოტივაციაც ერთგვარად ამაღლდება.⁸¹

გადაწყვეტილების მიღება - დირექტორს მოეთხოვება რომ გადაწყვეტილება მიიღოს მტკიცედ და დაფიქრებულად, ხანდახან მას უწევს რომ კონკრეტული საკითხები მეყსეულად გადაწყვიტოს, ამიტომაც დირექტორი არ უნდა ყოყმანობდეს ბევრს. მას ევალება აიყვანოს ან გაათავისუფლოს თანამშრომელი, დაამყაროს ურთიერთობა პოტენციურ კლიენტებთან. შესაბამისად მისი გადაწყვეტილებების არეალი ფართეა. დირექტორს უნდა შეეძლოს მიიღოს პოპულარული და არაპოპულარული გადაწყვეტილებები, ოღონდაც ეს გადაწყვეტილებები გაერთიანების საუკეთესო ინტერესებს უნდა ემსახურებოდეს⁸².

6. დირექტორის დამოუკიდებლობა, როგორც ფუნქციონალური ავტონომიის ძირითადი გამოხატულება

დამოუკიდებელი დირექტორი არის სამეთვალყურეო საბჭოს ან კომპანიის მრჩეველთა საბჭოს წევრი, რომელიც არ არის აღმასრულებელი გუნდის ნაწილი და არ აქვს მატერიალური ან არამატერიალური ურთიერთობა კომპანიასთან ან კომპანიასთან კავშირში მყოფ პირებთან. ისინი კორპორაციის სამუშაო პროცესში ზრდიან პასუხისმგებლობისა და ანგარიშვალდებულების ხარისხს.

დირექტორის ფუნქციონალური დამოუკიდებლობის ძირითად წინაპირობად უნდა მივიჩნიოთ მისი მხრიდან ხელმძღვანელობითი საქმიანობის საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე განხორციელების პარადიგმა. სწორედ ამ დროს ხდება დირექტორი დამოუკიდებელი ზემდგომი ორგანოების მითითებებისაგან და ეს გარემოება ანიჭებს მას საკუთარ კომპეტენციაში შემავალ საკითხთა დამოუკიდებლად გადაწყვეტის შესაძლებლობას. ამაზე ნათლად მიუთითებს „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონის 93(1) პარაგრაფი და მსგავსი ჩანაწერი იკითხება ასევე

⁸¹ დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

⁸² დოლიძე დ. დასახ. ნაშრომი, 122-123

„მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის ახალ პროექტში. ქართული ნორმატიული აქტის 205-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით „ხელმძღვანელო ორგანო საზოგადოებას მართავს საკუთარი პასუხისმგებლობით”. აღნიშნული უთუოდ წინგადადგმული ნაბიჯია დირექტორის დამოუკიდებლობის რეალურად უზრუნველყოფის გზაზე.

ბოლო პერიოდში ბევრი კვლევა ეძღვნება კორპორაციული მართვის პრაქტიკას. კვლევების ავტორთა ნაწილი თვლის, რომ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის გლობალურმა მოძრაობამ მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა კორპორაციული მმართველობის თეორიისა და პრაქტიკის განვითარებასა და ახალი პარადიგმის ჩამოყალიბებაში. ავტორთა მეორე ნაწილი კი მიიჩნევს, რომ მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ დღემდე კორპორაციათა საბჭოების როლი შეიცვალა „მრჩეველთა საბჭოდან“ „სამეთვალყურეო საბჭომდე”.⁸³ ამან დირექტორების დამოუკიდებლობა გახადა კრიტიკულად მნიშვნელოვანი აქციონერების ინტერესების დაცვის საკითხში. კომპანიათა გაერთიანებისა და შთანთქმის აქტიური პერიოდი, 1980-იანი წლებიდან, აგრეთვე მიიჩნევა დამოუკიდებელი დირექტორების ინსტიტუტის ჩამოყალიბების კატალიზატორად - იმ პერიოდში, ხელმძღვანელებმა მიმართეს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დამოუკიდებელ დირექტორებს, რათა უზრუნველყოთ მმართველობის დამოუკიდებლობა გარე ზეწოლისაგან. მიმდინარე რეფორმაში ასევე მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა ბოლო დროინდელმა ფინანსურმა კოლაფსმა და სკანდალებმა. მაგალითისთვის Enron-ის, Worldcom-ის, Hollinger-ისა და ფინანსურ სკანდალში გახვეული სხვა კომპანიების დირექტორებს შეეძლოთ სწორი კითხვების დასმითა და პასუხების მოთხოვნით თავიდან აეცილებინათ რამდენიმე მასშტაბური კორპორაციული სკანდალი. დამოუკიდებელი დირექტორების ინსტიტუტი სწორედ მსგავსი პრობლემებისა და სირთულეების პრევენციის საშუალებას იძლევა.⁸⁴

დამოუკიდებელ დირექტორთა ინსტიტუტის შემოღების ფუნდამენტური მიზეზი არის მიუკერძოებლობა. კომპანიებს სურთ ისეთი დირექტორები, რომლებსაც შეუძლიათ საქმიანობის განხორციელება ინტერესთა კონფლიქტის გარეშე. შესაბამისად, დირექტორი მიიჩნევა დამოუკიდებლად მხოლოდ მას შემდეგ, რაც დირექტორთა საბჭო დაადასტურებს, რომ მას არ გააჩნია არანაირი მატერიალური კავშირი კომპანიასთან.

⁸³ ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და დირექტორთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006

⁸⁴ <https://bm.ge/>

ტერმინის „დამოუკიდებლობა“ ერთგვაროვანი განმარტება არ გვხვდება. თუმცა, არსებობს დამოუკიდებლობის კრიტერიუმები და სტანდარტები (საკუთრებას, სტატუსს, პიროვნებას, მორალს, კომპეტენციასა და გამოცდილებასთან დაკავშირებით), რომლის მიხედვითაც განისაზღვრება კონკრეტული დირექტორი შეიძლება თუ არა ჩაითვალოს დამოუკიდებლად.

„საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის“ (IFC) სტანდარტების მიხედვით, მხოლოდ იმ პირების კანდიდატურა განიხილება დამოუკიდებელი დირექტორის თანამდებობაზე, რომლებიც: ბოლო 5 წლის განმავლობაში არ ყოფილან დასაქმებული აღნიშნულ კომპანიაში ან/და მის შვილობილ კომპანიაში და არ არიან სხვა კომპანიის აღმასრულებელი დირექტორები. ასევე, არ არიან სამეთვალყურეო და აღმასრულებელი საბჭოების წევრების ოჯახის წევრები. დამოუკიდებელი დირექტორის კანდიდატურაზე ის პირები შეირჩევიან, რომლებსაც: არ აქვთ კავშირი იმ კომპანიასთან, რომელიც არის აღნიშნული კომპანიის მრჩეველი ან/და არ წარმოადგენს მნიშვნელოვან კლიენტს და არ აქვთ დადებული მომსახურების ხელშეკრულება აღნიშნულ ან/და შვილობილ კომპანიასთან.⁸⁵

ერთ-ერთი უმსხვილესი ამერიკული ბირჟის NASDAQ-ის წესების მიხედვით, დამოუკიდებელი დირექტორი არ შეიძლება იყოს: აღნიშნული კომპანიის თანამდებობის პირი/თანამშრომელი; შვილობილი კომპანიის თანამშრომელი; ან ნებისმიერი სხვა პირი, რომელსაც ურთიერთობა აქვს კომპანიასთან.⁸⁶

გაერთიანებულ სამეფოში დამოუკიდებლობის განსაზღვრის წესი უფრო მოქნილია. დამოუკიდებლობა ნიშნავს, რომ არ არსებობს ურთიერთობები ან გარემოებები, რომლებმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დირექტორთა გადაწყვეტილებებზე. გარდა ამ ზოგადი განმარტებისა, განსაზღვრულია 7 ინდიკატორი, რომლის მიხედვითაც დირექტორი არ შეიძლება მიიჩნეოდეს დამოუკიდებლად თუ: 1. მას კომპანიასთან ან ჯგუფთან ბოლო 5 წლის განმავლობაში აკავშირებდა შრომითი ხელშეკრულება; 2. ჰქონდა მატერიალური საქმიანი ურთიერთობა ბოლო 3 წლის განმავლობაში; 3. იღებდა დირექტორის ხელფასისაგან დამოუკიდებელ დამატებით ანაზღაურებას; 4. აქვს ნათესაური კავშირი; 5. სახეზეა ჯვარედინი-დირექტორობა; 6. მსხვილი აქციონერის წარმომადგენლობა და 7. დირექტორია 9 წელზე მეტხანს. იმ შემთხვევაში, თუ დამოუკიდებელ დირექტორად არჩეული კადრი ამ მოთხოვნებიდან რომელიმეს არ აკმაყოფილებს, საბჭომ

⁸⁵ <https://www.mof.ge/News/8414>

⁸⁶ <https://www.nasdaq.com/solutions>

ყოველწლიურ ანგარიშში უნდა ახსნას მიზეზები, თუ რატომ მიიჩნევს პირს დამოუკიდებლად.

მიუხედავად იმისა, რომ მსხვილი აქციონერი არ არის საუკეთესო კანდიდატი დამოუკიდებელი დირექტორობისათვის, ბრიტანეთის კანონმდებლობა ასევე არ გამორიცხავს, რომ დირექტორი, რომელიც ამავედროულად არის მსხვილი აქციონერი, მაგრამ არა მაჟორიტარი, იყოს დამოუკიდებელი, თუ საბჭო ახსნის ამის მიზეზს. ასეთი მიდგომა გამომდინარეობს იმ რეალობიდან, რომლის მიხედვითაც ბიზნეს სამყაროში კვალიფიციური დირექტორები, რომლებიც მიიჩნევიან დამოუკიდებელ დირექტორებად, არ არის ადვილი მოსაძებნი.

რაც შეეხება გერმანიას, ქვეყნის „სააქციო კორპორაციათა“ აქტით, არ არის განსაზღვრული ტერმინი - დამოუკიდებელი დირექტორი. ევროკავშირის რეკომენდაციისა და გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსისაგან განსხვავებით, გერმანული კორპორაციული მართვის პრაქტიკა გამოყოფს კრიტერიუმების მოკლე ჩამონათვალს, რომლებიც მიუთითებენ დამოუკიდებლობის არ არსებობაზე. გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსის მიხედვით (თარიღდება 2012 წლით) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი მიიჩნევა დამოუკიდებლად, თუ მას არ აქვს პირადი ან/და საქმიანი ურთიერთობა კომპანიასთან; კომპანიის მმართველ საბჭოსთან; აქციების საკონტროლო პაკეტის მფლობელთან; აქციების საკონტროლო პაკეტის მფლობელთან კავშირში მყოფ სხვა საწარმოსთან.

დამოუკიდებელი დირექტორების ანაზღაურება ყოველთვის დიდი დილემა და განხილვის საგანი იყო. დირექტორის ანაზღაურების განსაზღვრისთანავე ჩნდება კითხვა - დარჩება თუ არა ის დამოუკიდებელი? თუ დამოუკიდებელი დირექტორი მაღალკვალიფიციური კანდიდატია, კომპანიას თეორიულად მოუწევს დირექტორს მაღალი ანაზღაურება შესთავაზოს. იმ შემთხვევაში კი თუ დამოუკიდებელი დირექტორის ანაზღაურება სარფიანი გახდება, ამან შეიძლება გამოიწვიოს მისი დამოუკიდებულება პოზიციაზე და, შესაბამისად, დამოუკიდებლობის დაკარგვა.

მეორე მხრივ, თუ კომპანიები გაზრდიან დამოუკიდებელი დირექტორების პერსონალური პასუხისმგებლობის რისკებს, აღნიშნული უარყოფითად აისახება როგორც დირექტორების მიერ პროცედურების ჩამოყალიბებაზე და დაცვაზე, ასევე მათ ანგარიშვალდებულებაზე. გარდა ამისა, პასუხისმგებლობის რისკის გაზრდას, შესაძლოა მოჰყვეს ნეგატიური შედეგი - შესაბამისი უნარების მქონე კანდიდატი

უარს იტყვის დამოუკიდებელ დირექტორობაზე, ხოლო ის, ვინც დათანხმდება, მოითხოვს შედარებით მაღალ ანაზღაურებას რისკის კომპენსაციისათვის.

თანამედროვე სამართლებრივ სისტემებში კორპორაციული მართვის სხვადასხვა სისტემაა გავრცელებული. მისი კონიუნქტურა დამოკიდებულია საბაზრო სტრუქტურაზე, ტრადიციებზე, მარეგულირებელ ნორმებზე, კულტურულ და სოციალურ ფასეულობებზე. შესაბამისად, კორპორაციული მართვის სისტემა განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით. არსებობს სამეთვალყურეო საბჭოს ერთდონიანი (აშშ, ინგლისი, იტალია) და ორდონიანია (გერმანია, ჰოლანდია, ავსტრია) სისტემები.

დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობის ტენდენცია ნაკლებად შეინიშნება იმ ქვეყნებში, სადაც ორდონიანი საბჭოს სისტემა მოქმედებს. გერმანიაში ზოგი მიიჩნევს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები არიან არსობრივად დამოუკიდებელი დირექტორები. რადგანაც მათი ვალდებულება ნათლად განსაზღვრული და შემოფარგლულია კომპანიის კონტროლით, მათ არ მოეთხოვებათ იმავე ხარისხის დამოუკიდებლობა, როგორც ეს გათვალისწინებულია ერთდონიან საბჭოში. ამასთანავე, როგორც წესი, ქვეყნები, სადაც მოქმედებს საბჭოს ორდონიანი მოდელი, საბჭოში დამოუკიდებელი დირექტორის არსებობისათვის აწესებენ მინიმალურ სტანდარტს. თუმცა ორდონიანი სისტემა ხასიათდება სტრუქტურული ნაკლოვანებებით. მმართველობისა და კონტროლის გამიჯვნა, რაც საბჭოს ორდონიანი სისტემის ძირითადი უპირატესობაა ასუსტებს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების დამოუკიდებლობის ხარისხს. კერძოდ, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები საერთოდ არ არიან ჩართული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. სამეთვალყურეო საბჭო კონტროლს ახორციელებს რეაგირების გზით, მაგრამ ეს კონტროლი არ არის აქტიური, რაც ამცირებს კონტროლის ხარისხს. ორდონიანი სისტემის სუსტ წერტილს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ მმართველთა საბჭოს (აღმასრულებელი დირექტორატი) სხდომებსა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს არ ესწრებიან სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლები, რაც ქმნის დამატებით დაბრკოლებას ინფორმაციის მიღებასთან დაკავშირებით. წარმოიქმნება ინფორმაციული ასიმეტრია ორ საბჭოს შორის, რადგან ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა კომპანიის სტრატეგიის განსაზღვრა, სამომავლო პროექტების შემუშავება, ბიზნეს შესაძლებლობების ჩამოყალიბება, ბიუჯეტი და ა.შ. სრულ ინფორმაციას ფლობს მმართველი საბჭო.

დამოუკიდებელი დირექტორი კომპანიის საბჭოში უნდა აუმჯობესებდეს კორპორაციულ მართვას, მაგრამ რეალობა ყოველთვის ასეთ შედეგს არ იძლევა.

მონაცემები, რომლებიც გვიჩვენებენ პირდაპირ კორელაციას დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობას აქციონერების კეთილდღეობასთან, მწირია. ამერიკის შეერთებულ შტატებშიც კი, რომელიც დღევანდელი რეფორმების სამშობლოა, არ არსებობს ნათელი „სამხილები“ იმისა, თუ რამდენად აუმჯობესებს კორპორაციული მართვის პრაქტიკას საბჭოში დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობა. არცთუ იშვიათია შემთხვევები, როდესაც დამოუკიდებელი დირექტორების საქმიანობა მთლიანად ან ნაწილობრივ არის აცდენილი იმ მოლოდინებს, რაც მათ მიმართ არსებობს. ამასთანავე, აშკარაა, რომ მოლოდინები დამოუკიდებელ დირექტორთა ინსტიტუტის მიმართ კვლავ მაღალია, რომელთა სრულად შესრულებაც ხშირ შემთხვევაში პრობლემატური ხდება. მაგალითისათვის, დამოუკიდებელი დირექტორებისაგან მოელიან კორპორაციის სხვადასხვა კომიტეტების საქმიანობაში აქტიურ ჩართულობას, კომპანიის ორგანიზაციული საკითხების ცოდნას, ინფორმირებულობის მაღალ დონეს, აღმასრულებელი დირექტორების კონტროლს, მათ მიერ მიღებული მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების შესწავლას, აუდიტორების მონიტორინგს, აღმასრულებელი დირექტორებისათვის შესაბამისი ანაზღაურების განსაზღვრას და ა.შ. ზემოთ თქმულის გათვალისწინებით, აუცილებელია კომპანიასაც და დამოუკიდებელი დირექტორობის კანდიდატსაც კარგად ჰქონდეს გააზრებული თუ რას მოელიან ერთმანეთისგან და რისი გაღება უწევთ სანაცვლოდ. დამოუკიდებელი დირექტორობის კანდიდატს, ისევე როგორც კომპანიას, კარგად უნდა ჰქონდეს გააზრებული საკუთარი უფლება-მოვალეობები.

6.1 დირექტორის ეკონომიკური ინიციატივების მნიშვნელობა კორპორაციის ხელმძღვანელობისას

დირექტორის ეკონომიკური ინიციატივები არის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი კორპორაციული მართვისათვის. ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნეში ჯონ სტუარტ მილმა შენიშნა, რომ მენეჯმენტის მხოლოდ ფულადი ანაზღაურება არ არის საკმარისი ეკონომიკური ინიციატივა მათთვის.⁸⁷ თანამედროვე კორპორაციული მართვა, როგორც სისტემა მიმართულია ხელმძღვანელი პირების შენარჩუნებისაკენ, მათი ეკონომიკური და კულტურული ინიციატივებისა და ინტერესების დაახლოებისკენ კომპანიის, მისი პარტნიორების ინტერესებთან, რომ საზოგადოების მართვა

⁸⁷ Udo C. Braendle & John E. Katsos, სქ: 1, 36; ციტ. John S. Mill, Principles of Political Economy: With Some of Their Applications to Social Philosophy, London: Longmans, Green Read.er (1873).

განხორციელდეს მაქსიმალურად მისი მომგებიანობის გაზრდის მიმართულებით.⁸⁸ აღსანიშნავია, რომ კორპორაციული მართვის სისტემაში ეფექტურია ხელმძღვანელი პირებისათვის ეკონომიკური ინიციატივების შექმნის სისტემა, ვინაიდან პასუხისმგებლობის დაკისრება (ე.წ. შემდგომი „დასჯა“) აღარ არის რელევანტური მოტივაციის მიმართულებით.⁸⁹ დასახელებული „დასჯის“ მეთოდზე აქცენტირება კორპორაციული მართვის სამართლებრივი რეგულირებისას არ არის გამართლებული, ვინაიდან მას ძირითადად იყენებენ იმ სამუშაოს შემსრულებელთა მიმართ, რომელთა საქმიანობაც სრულყოფილ კოგნიტურ უნარ-ჩვევებს არ მოიცავს.⁹⁰ შესაბამისად, ხელმძღვანელ პირთა საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია ინოვაციასთან, კეთილსინდისიერად კომპანიის მართვასთან, სრულყოფილი კოგნიტური უნარების გამოვლენასთან უნდა განხორციელდეს იმ პირთა მიერ, რომელთაც აქვთ სათანადო ეკონომიკური ინიციატივები დასახელებული მიმართულებით. დირექტორების ანაზღაურების პაკეტი, რომელიც მოიცავს ოფციონების ნებისმიერი ტიპის მინიჭებას, ანაზღაურების შედეგზე ორიენტირებული სქემის შემუშავებას, არის სათანადო ფინანსური მოტივაცია, რომელიც პირდაპირ ახდენს გავლენას კორპორაციულ მართვაზე.

6.2 დირექტორის გადაწყვეტილების შეზღუდვა საზღვარგარეთის ქვეყნების საკორპორაციო სამართლის მიხედვით

სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება (The Business Judgment Rule) – ამერიკული სამართლის ერთ-ერთი შესანიშნავი ინსტიტუტი – შეიქმნა სასამართლოების მიერ, რათა დაეცვათ დირექტორთა გადაწყვეტილებების მიღების დისკრეცია სასამართლოების მიერ ხელმეორედ განსჯისგან. ამ შინაარსიდან გამომდინარე, მას შეიძლება ვუწოდოთ „უდანაშაულობის პრეზუმფცია“ დირექტორთა მიერ განხორციელებული ქმედებების მიმართ. ის იცავს დირექტორებს პასუხისმგებლობისგან თუკი მათი მოქმედება შეესაბამება გონივრულობის მოთხოვნებს.⁹¹

⁸⁸ იქვე.

⁸⁹ Dan Arley, Uri Gneezy, George Leowenstein, Large Stakes and Big Mistakes, Review of Economic Studies, Vol. 26, Issue 2 (2009); იხ. ასევე, Daniel H. Pink, A Whole New Mind: Where Right-Brainers Will Rule the Future, New York: Riverhead Books (2006).

⁹⁰ Udo C. Braendle & John E. Katsos, სქ: 1, 36.

⁹¹ Hamilton R. W., The law of corporations, Fifth Edition, St. Paul, 2000, 460

ამერიკის სასამართლო პრაქტიკაში სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებას აქვს უდანაშაულობის პრეზუმფციის სახე დირექტორთა დაცვის თვალსაზრისით. მოსარჩელის მტკიცების ტვირთია, გადალახოს სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებით შექმნილი პრეზუმფცია, რაც იმას გულისხმობს, რომ მოსარჩელემ დამაჯერებლად უნდა დაასაბუთოს დირექტორის მხრიდან ფიდუციური (მზრუნველობითი) ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი, ის, რომ იგი არაკეთილსინდისიერად მოქმედებდა. სასამართლო მხოლოდ იმ შემთხვევაში დაიწყებს საქმის არსებით განხილვას, თუკი მოსარჩელე ამ ყოველივეს დადასტურებას შეძლებს. ამ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დირექტორზე გადადის და უკვე იგი ხდება ვალდებული, დაასაბუთოს, რომ საწარმოს ინტერესებიდან გამომდინარე მოქმედებდა.

მხოლოდ იმიტომ, რომ დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება საზიანო აღმოჩნდა საწარმოსათვის, მისი პასუხისმგებლობის საკითხი არ დადგება, თუ დადასტურდა, რომ დირექტორი კეთილსინდისიერად თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში მოქმედებდა, რაც Business Judgement Rule-ის ერთ-ერთი დადებითი მახასიათებელია.⁹² „მტკიცება იმისა, რომ საწარმოს ზიანი მიადგა მმართველის მიერ უფლებამოსილების ფარგლებში კეთილსინდისიერად, საწარმოს მიზნების გათვალისწინებითა და კანონიერად დადებული გარიგების შედეგად, პასუხისმგებლობის საფუძვლად ვერ იქცევა, რამდენად არაგონივრულადაც არ უნდა მოგვეჩვენოს განხორციელებული ინვესტიცია Post Factum“.⁹³

სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება, როგორც წესი, არ აძლევს საშუალებას სასამართლოებს, ხელმეორედ განსაჯონ დირექტორის გადაწყვეტილების არსი. მოსარჩელემ უნდა აჩვენოს, მაგალითად, რომ სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების ერთ-ერთი ელემენტი არ არის სახეზე. მან შესაძლოა, აჩვენოს, რომ მოპასუხე დირექტორს ჰქონდა პირადი ინტერესი სამეწარმეო განსჯის საგანში, რა შემთხვევაშიც შეიძლება, კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს მისი ერთგულების მოვალეობა. მოსარჩელეს აგრეთვე შეუძლია, აჩვენოს, რომ მოპასუხე მოქმედებდა

⁹² ცერცვაძე ლ., დირექტორატის მოვალეობები კომპანიების შერწყმისას და საკონტროლო პაკეტის გასხვისებისას, „იურისტების სამყარო“, თბილისი, 2016

⁹³ *Gagliardi v. TriFoods Intern., Inc.*, 683 A.2d 1049, 1051. (Del. Ch., 1996): „იმის მტკიცება, რომ კორპორაციამ განიცადა ზარალი კანონიერი ტრანსაქციის შედეგად, რომელიც დაიდო კორპორაციის უფლებამოსილების ფარგლებში და ავტორიზებულ იქნა ფიდუციარის მიერ, რომელიც მოქმედებდა კეთილსინდისიერად კორპორაციული მიზნების მისაღწევად, არ არის საკმარისი ამ ფიდუციარის პასუხისმგებლობისთვის, იმის მიუხედავად, რამდენად არაგონივრულად გამოიყურება ინვესტიცია რეტროსპექტიულად.“; იხ., აგრეთვე, *Cinerama, Inc. v. Technicolor, Inc.*, 1991 WL 111134, at *15 (Del. Ch., 1991). იხ. ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, 2010, თბილისი, 187

უხეში გაუფრთხილებლობით სამეწარმეო გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოძიების კუთხით, რა შემთხვევაშიც შეიძლება მიჩნეულ იქნეს, რომ მან დაარღვია ზრუნვის მოვალეობა. და ბოლოს, მოსარჩელემ შესაძლოა აჩვენოს, რომ მოპასუხე მოქმედებდა არაკეთილსინდისიერად. თუკი მოსარჩელე წარმატებული იქნება ერთ-ერთი ზემოხსენებული ელემენტის მტკიცებაში, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე – მან უნდა ამტკიცოს, რომ მისი ქმედება „სრულად სამართლიანი“ (Entire Fairness Rule) იყო კორპორაციისა და დამფუძნებლების მიმართ.⁹⁴

ამერიკული სასამართლო პრაქტიკის მიერ დაუშვებელ სიმკაცრედ იქნა მიჩნეული დირექტორის მიმართ აბსოლუტური შეუმცდარობის მოთხოვნა.⁹⁵

მკაცრი წესები და ფიდუციური სტანდარტები აქციონერების ინტერესების დასაცავად გამოუსადეგარ ან, სულაც, საწინააღმდეგო ეფექტის საშუალებად შეიძლება მივიჩნიოთ. ბოლოსდაბოლოს, აქციონერებს, რომლებიც ნიშნავენ და ათავისუფლებენ მენეჯერებს, არ სჭირდებათ მენეჯერთა დისკრეციის შეზღუდვა სამართლებრივი წესებით, დაკავშირებულ პირებთან დადებული გარიგებების გარდა.⁹⁶

კორპორაციის დირექტორებს ეკისრებათ საკმაოდ ფართო ვალდებულებები, თავიანთი მოვალეობების შესრულებისას გამოიჩინონ სათანადო წინდახედულობა (due diligence) გულმოდგინების მოვალეობის ფარგლებში. ეს მოვალეობა კორპორაციული მართვის უფრო ფართო სქემის არატრივიალური კომპონენტია: ზოგიერთ იურისდიქციაში ამ მოვალეობის დარღვევას პასუხისმგებლობის რეალური საფრთხე ახლავს; იმ იურისდიქციებში, სადაც ეს საფრთხე არ არსებობს, სხვაგვარი სამართლებრივი ვალდებულებები, როგორცაა, მაგალითად, ინფორმაციის ღიაობის ვალდებულება, საბოლოო ჯამში, აიძულებს დირექტორებს, წინდახედულება გამოიჩინონ სხვადასხვა სიტუაციაში.⁹⁷

მაცდურია იმის ფიქრი, რომ დირექტორების ან თანამდებობის პირების მიერ გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევა რაღაც კუთხით კორპორაციული

⁹⁴ ცერცვაძე ლ., დირექტორების მოვალეობები კომპანიების შერწყმისას და საკონტროლო პაკეტის გასხვისებისას, „იურისტების სამყარო“, თბილისი, 2016.

⁹⁵ საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, რედ. ლაშა ცერცვაძე, GIZ, 2019, 96

⁹⁶ საკორპორაციო სამართლის ანატომია, 105

⁹⁷ Robert B. Thompson and Hillary A. Sale, Securities Fraud as Corporate Governance: Reflections upon Federalism, 56 Vanderbilt Law Review 859 (2003).

„სამსახურებრივი გადაცდომის“ ანალოგიურია, ისე როგორც ამას სხვა პროფესიებში, მაგალითად, ექიმებთან ვხვდებით. თუმცა ასეთი ანალოგია სუსტია, რადგან „გონივრული ზრუნვის“ (“reasonable care”) განმარტება გაცილებით რთულია დირექტორების შემთხვევაში, ექიმებისგან განსხვავებით: ბიზნესგადაწყვეტილება სამედიცინო გადაწყვეტილებებზე მეტად იდიოსინკრაზიულია.⁹⁸ ამიტომაც ყველა იურისდიქციაში სასამართლოები დირექტორებს უტოვებენ გარკვეულ სფეროს კორპორაციული გადაწყვეტილებების თავისი განსჯის შესაბამისად მისაღებად.

გასაკვირი არ არის, რომ აშშ, რომელიც, ტრადიციულად, ყველაზე ღიაა აქციონერების სარჩელების საშუალებით საკორპორაციო სამართლის კერძო აღსრულების მიმართ, ამავე დროს, ყველაზე მეტად იცავს დირექტორებს კეთილსინდისიერად მიღებული გადაწყვეტილებების (ანუ, როდესაც დირექტორს კეთილსინდისიერად სჯეროდა, რომ კომპანიის სასარგებლო გადაწყვეტილებას იღებდა) წინააღმდეგ დაწყებულ დავებში. თუ გავითვალისწინებთ არსებულ დამატებით მექანიზმებს (რომლებიც ფართოდ გამოიყენება), როგორებიცაა საწესდებო ჩანაწერი დირექტორის მიერ კეთილსინდისიერად ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში მისი პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლების შესახებ და დირექტორების დაზღვევა, ამერიკის სამეწარმეო განსჯის წესი მნიშვნელოვნად ამცირებს იმის ალბათობას, რომ დირექტორს გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევის თაობაზე სარჩელიდან გამომდინარე რაიმე თანხის გადახდა პირადად მოუწევს.⁹⁹

სულ მცირე, სასამართლოების უმეტესობა თავს შეიკავებს ბიზნესგადაწყვეტილების შინაარსის საექვოდ გახდომისგან. სამაგიეროდ, სასამართლოები აფასებენ ამ გადაწყვეტილების მიღების პროცესს – რამდენად საკმარისი ინფორმაცია ჰქონდათ დირექტორებს და გადადგეს თუ არა გონივრული ნაბიჯები, მაგალითად, შესაბამისი რჩევის მისაღებად, როდესაც გადაწყვეტილებას იღებდნენ. ასეთი შემთხვევები გვაქვს კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში, სადაც ზოგიერთ იურისდიქციაში პირდაპირ არის გადმოცემული საკმარისად ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღების ვალდებულება. მაგალითად, საჯარო კორპორაციების შესახებ გერმანული კანონი ადგენს, რომ მენეჯმენტბორდის წევრები არ არღვევენ გულმოდგინების მოვალეობას (duty of care), თუ დაამტკიცებენ, რომ

⁹⁸ Holger Spamann, Monetary Liability for Breach of the Duty of Care? 18–19, Harvard Law School John M. Olin Center Discussion Paper No. 835 (2015) (available at ssrn.com); იხ. ასევე *Re Barings plc (No 5)* [2000] 1 Butterworths Company Law Reports 523 at 536

⁹⁹ Bernard Black, Brian Cheffins, and Michael Klausner, Outside Director Liability, 58 *Stanford Law Review* 1055 (2006)

ბიზნესგადაწყვეტილების მიღების დროს მათ „კარგი საფუძველი ჰქონდათ, ევარაუდათ, რომ მოქმედებდნენ ადეკვატური ინფორმაციის საფუძველზე კორპორაციის სასარგებლოდ“. ამ მუხლს „სამეწარმეო განსჯის წესის“ სახელით იცნობენ, თუმცა სასამართლო პრაქტიკით მისი ფუნქცია, რომ პასუხისმგებლობისგან გაათავისუფლოს დირექტორი, შეზღუდულია. კრიზისის შემდგომ გაიზარდა დირექტორების წინააღმდეგ წამოწყებული სარჩელების (და სისხლისსამართლებრივი გამოძიებების) რაოდენობა, რამაც ეჭვქვეშ დააყენა, რამდენად გონივრულია, რომ სასამართლოებს ბიზნესგადაწყვეტილებების გადახედვის ამხელა დისკრეცია მივანიჭოთ.¹⁰⁰

ამისგან განსხვავებით, სხვა იურისდიქციები, დიდი ბრიტანეთის ჩათვლით, დირექტორის გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევის ობიექტური გაუფრთხილებლობის სტანდარტს მიჰყვება ისე, რომ არ არსებობს სამეწარმეო განსჯის წესი ან უფლება, დირექტორის ეს მოვალეობა შეიცვალოს საწესდებო ჩანაწერით.¹⁰¹ თუმცა ამას ემატება უფლების აღსრულების პროცედურული წინაღობები, რის გამოც, გაკოტრების საქმისწარმოების გარდა, დირექტორებს იშვიათად უჩივიან.

კორპორაციული გადაწყვეტილებების მიმართ სამართლის ასეთი მიდგომა ორი მიზეზით მართლდება: პირველი მიზეზი, რომელზეც მივანიშნეთ კიდევ, ის არის, რომ მოსამართლეებს იშვიათად აქვთ ცოდნა, შეაფასონ საკმაოდ კონტექსტუალური ბიზნესგადაწყვეტილებები. განსაკუთრებით, ნათელი სტანდარტების გარეშე, ფაქტის შემდგომი შეფასებისას ყველაზე გონივრული მენეჯერული გადაწყვეტილებაც კი ex post შეიძლება წინდაუხედავი მოგვეჩვენოს; მეორე მიზეზი ის არის, რომ ბუნდოვანი სტანდარტებისა და ფაქტის შემდგომი შეფასების ნაკლები სანდოობის გამო სამართლებრივი შეცდომის რისკი გულმოდგინების მოვალეობის მკაცრად აღსრულებისას იზრდება, რამაც შეიძლება, დირექტორებს უბიძგოს, წამოიწყონ უფრო უსაფრთხო, მაგრამ დაბალშემოსავლიანი პროექტები, ვიდრე სარისკო, მაგრამ მაღალი პოტენციური მოგების მომტანი პროექტები.¹⁰² საბოლოო ჯამში, აქციონერებმა ასეთი „თავდაცვითი მენეჯმენტის“ გამო, შეიძლება უფრო მეტი დაკარგონ, ვიდრე ის სარგებელია, რასაც გაუფრთხილებელი ქმედებების თავიდან არიდებით მიიღებენ.

¹⁰⁰ Klaus J. Hopt, Responsibility of Banks and Their Directors, Including Liability and Enforcement, in *Functional or Dysfunctional—The Law as a Cure?* 159 (Lars Gorton, Jan Kleinman, and Hans Wibom eds., 2014).

¹⁰¹ UK Companies Act 2006 sections 174, 232; Art. 2381 and 2392, Civil Code (Italy). საფრანგეთთან დაკავშირებით იხ. Bruno Dondero, *Chronique de jurisprudence de droit des sociétés*, Gazette du Palais, 12May 2015, No. 132, 19

¹⁰² *Gagliardi v. Trifoods International, Inc.* 683 Atlantic Reporter 2d 1049 at 1052–3(Del. Ch. 1996).

7. სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზი

ზემოთ განხილულ საკითხებთან მიმართებით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში არსებობს არაერთი გადაწყვეტილება. წინამდებარე ნაშრომში განხილული იქნება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი გადაწყვეტილება, რომელმაც დიდი გავლენა მოახდინა პრაქტიკაზე და აზრთა სხვადასხვაობა გამოიწვია იურიდიულ წრეებში.

საქმე ეხებოდა თურქულ საწარმოს, რომელიც სოფლის მეურნეობის პროდუქტების შემოტანას ახორციელებდა თურქეთიდან. საწარმოს ჰყავდა ორი პარტნიორი, რომელთაგან ერთ-ერთი, ასევე, ითავსებდა დირექტორის ფუნქციებს და ხელმძღვანელობდა საწარმოს. მეორე პარტნიორი კი იყო შემოტანილი საქონლის რეალიზატორი, ასევე აწარმოებდა მოლაპარაკებებს მომწოდებლებთან და თავადვე ითავსებდა ნავაჭრი თანხების კონტროლს.

კამერალური საგადასახადო შემოწმების აქტის მიხედვით, საწარმოს დაერიცხა 786 657 ლარი და ხელმძღვანელ პირთა მიმართ დაიწყო გამოძიება დიდი ოდენობით გადასახადებისათვის თავის არიდების ფაქტზე, რასაც, შემდგომ, მოჰყვა სასამართლოს გადაწყვეტილება და ისინი, სისხლის სამართლის კოდექსის 218-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით, დამნაშავედ იქნენ ცნობილი. სააპელაციო სასამართლომ ეს გადაწყვეტილება უცვლელად დატოვა, ხოლო შემდგომ საქმე უზენაეს სასამართლოშიც ავიდა.

საწარმოს ხელმძღვანელი პირების მიმართ არსებობდა პრეტენზია, რომ კომპანია არ აწარმოებდა ბუღალტრულ აღრიცხვას კანონის შესაბამისად და აღრიცხვა არ შეესაბამებოდა საერთაშორისო სტანდარტებს. საქონლის რეალიზაციის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია და რეალიზებული საქონელი არ შეესაბამებოდა სალარო აპარატში ამოჭრილ მონაცემებს. კომპანიის მიერ მითითებული საქონლის სარეალიზაციო ფასები აბსოლუტურად შეუსაბამო იყო ბაზარზე არსებულ ფასებთან და ასევე, კომპანიას არ ჰქონდა ასახული საქონელი სრულად. შესაბამისად აღნიშნულისა, ადგილი ჰქონდა შემოსავლის შემცირების ფაქტს. უზენაესმა

სასამართლომ, შემდგომში, ეს ქმედებები შეაფასა, როგორც შეზღუდული პასუხისმგებლობის სამართლებრივი ფორმის ბოროტად გამოყენება.

გარდა სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობისა, ვინაიდან, საწარმომ, მისთვის განსაზღვრულ ვადაში, არ გადაიხადა დავალიანება სახელმწიფო ბიუჯეტის მიმართ, სსიპ შემოსავლების სამსახურმა სარჩელი აღძრა მოთხოვნით, რომ გადახდისუუნარო საწარმოს დავალიანება, რომელიც შეადგენდა საწარმოს ძირითად ვალს- 786 657 ლარსა და სარჩელის აღძვრამდე, ძირითად თანხაზე დარიცხულ საურავს - 1 436 713 ლარის ოდენობით, სოლიდარულად დაკისრებოდათ საწარმოს ხელმძღვანელ პირებს სრულად, პირდაპირ და უშუალოდ, რაც დაკმაყოფილდა მხოლოდ ძირითადი თანხის ნაწილში.

ვისაუბროთ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითად ასპექტებზე: უზენაესი სასამართლოს უმნიშვნელოვანესი მიგნება იყო, როდესაც მან კასატორის მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად არა სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლი, არამედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტი და მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი დაასახელა და თქვა, რომ აღნიშნული სამართლებრივი ურთიერთობა, სწორედ, ამ კანონით უნდა მოწესრიგებულიყო და ემსჯელა, ეკისრებოდათ თუ არა საწარმოს ხელმძღვანელ პირებს პასუხისმგებლობა საწარმოს ვალებისთვის პირადად და უშუალოდ და იყო თუ არა კასატორი მოთხოვნაზე (ძირითად ვალსა და საურავზე) უფლებამოსილი.

სასამართლომ აღნიშნა შეზღუდული პასუხისმგებლობის სამართლებრივი ფორმის ეკონომიკურ და ქონების გამიჯვნის პრინციპის სამართლებრივ მნიშვნელობაზე, ვინაიდან ერთი მხრივ, იგი იცავსპარტნიორის პირადი კრედიტორებისაგან საწარმოს, მეორე მხრივ კი - დაცულია პარტნიორი საწარმოს კრედიტორებისაგან. ამ პრინციპთან მიმართებაში, აღინიშნა, რომ ერთმანეთისაგან განსხვავდებოდნენ საწარმოს სახელშეკრულებო და არასახელშეკრულებო (არანებაყოფლობითი) კრედიტორები, ვინაიდან ეს უკანასკნელნი, მოკლებულნი იყვნენ შესაძლებლობას (ე.წ. Bargaining power), განესაზღვრათ რისკები საწარმოსთან ურთიერთობაში შესვლამდე. ამიტომაც, ეს პრინციპი, არ ითვალისწინებდა კანონისმიერი კრედიტორების ინტერესებს, რომელთა რიგშიც, სასამართლო, ასევე, მოიაზრებდა საგადასახადო ორგანოსაც. სასამართლომ მიუთითა ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს პოზიციაზე, რომ იგი დასაშვებად მიიჩნევდა, მიეთითებინათ სახელმწიფოებს საჯარო ინტერესზე, როცა საქმე ეხებოდა განსაკუთრებულ ზომებს გადასახადის გადამხდელთაგან გადასახადების

ამოღებისას. ზოგიერთ ქვეყანაში, ასეთ ზომას ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობა წარმოადგენდა, რისი პრაქტიკაც არ არსებობს საქართველოში.

ამის შემდგომ, მან იმსჯელა პარტნიორის პასუხისმგებლობის საკითხზე „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის საფუძველზე, რომელიც უშვებს გამონაკლისს შეზღუდული პასუხისმგებლობის პრინციპიდან, აღნიშნული სამართლებრივი ფორმის ბოროტად გამოყენებისას და აღნიშნა, რომ „საგადასახადო ვალდებულების კონტექსტში, გამჭოლი პასუხისმგებლობა გამოიყენება, როცა კომპანიის პარტნიორების საქმიანობა მიმართულია გადასახადებისაგან თავის არიდების სქემების შექმნისკენ და კომპანია გამოიყენება, როგორც „ინსტრუმენტი“ გადასახადებისაგან თავის არიდებისათვის.“¹⁰³

სასამართლოს მსჯელობის მიხედვით, ნორმა უნდა განიმარტოს ფართოდ და კორპორაციული საფარველის ბოროტად გამოყენებამ უნდა მოიცვას არამხოლოდ კორპორაციის გამოყენება პარტნიორის მიზნის მისაღწევ „ინსტრუმენტად“, არამედ „შეზღუდული პასუხისმგებლობის, როგორც პასუხისმგებლობის ელემენტის ბოროტად გამოყენებაც, რაც გულისხმობს ამ პრივილეგიის მარტოოდენ სხვისი ინტერესების საზიანოდ გამოყენებას და საკუთარი ეკონომიკური რისკებისა და დანაკარგების სხვაზე გადაკისრებას კრედიტორის განზრახ შეცდომაში შეყვანით.“¹⁰⁴

შედეგად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ „შეზღუდული პასუხისმგებლობის სამართლებრივი ფორმის ბოროტად გამოყენება სახეზეა, როცა პარტნიორი უშუალოდ ხელმძღვანელობს და ახორციელებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მიზნად ისახავს გადასახადებისაგან თავის არიდებას, ანუ როცა საზოგადოება გამოიყენება არადეკლარირებული შემოსავლის მაგენერირებელი წყაროს დანიშნულებით.“¹⁰⁵

პრაქტიკისათვის, მნიშვნელოვანია სასამართლოს განმარტება, რომ კომპანიის პარტნიორების მიმართ სისხლის სამართლის განაჩენის არსებობა, საკმარისი არ არის მოპასუხეთათვის სადავო ვალდებულების უპირობო დაკისრებისათვის და რომ ეს გადაწყვეტილება წარმოადგენდა მისთვის ერთ-ერთ მტკიცებულებას, რომელიც უნდა გამოკვლეულიყო, ვინაიდან, საქმე განიხილებოდა არა სსკ-ს 992-ე მუხლის, არამედ სპეციალური ნორმით - „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტით და შესაბამისად, არ გამოიყენებოდა სსსკ-ს 309-ე მუხლის 1-ლი და 309-ე

¹⁰³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება Nას-1307-1245-2014

¹⁰⁴ იქვე.

¹⁰⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება Nას-1307-1245-2014

მუხლის მე-2 ნაწილები, რომელთა მიხედვითაც, კანონიერ ძალაში შესულ სასამართლო განაჩენში აღნიშნული ფაქტები მიიჩნევა დადასტურებულად. შესაბამისად, სისხლის სამართლის განაჩენი, სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, როგორც მტკიცებულება, საჭიროებს სასამართლოს მიერ შეფასებას. აღნიშნული გულისხმობს იმას, რომ დამოუკიდებლად უნდა შეფასდეს გარემოებები, პირის ქმედებები და დადგინდეს, ქმნის თუ არა კორპორაციული საფარველის ბოროტად გამოყენების კვალიფიკაციისათვის საფუძველს და შესაბამისად, წინაპირობებს კორპორაციული საფარველის გარღვევისათვის.

დირექტორის პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით, სასამართლომ ყურადღება გამახვილა დირექტორის ფიდუციურ ვალდებულებებზე, რომელიც „სხვასთან ერთად მოიცავს დირექტორის მოვალეობას, საზოგადოების საქმეებს გაუძღვეს კეთილსინდისიერად, კერძოდ, ზრუნავდეს ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი, ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი და მოქმედებდეს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის („ზრუნვის მოვალეობა“).

ვინაიდან, საწარმოს ძირითადი მიზანი მოგების მიღებაა, დირექტორთა საქმიანობაც მიმართულია ამ მიზნისკენ. საწარმოს ვალდებულებების მინიმუმამდე დაყვანა და შემოსავლისა და გასავლის მაქსიმალური ოპტიმიზაცია პრიორიტეტია ხელმძღვანელ პირთათვის. მოგების გაზრდის მიზნით, მათი გადაწყვეტილებები შეიძლება იყოს მაღალი რისკის მქონეც და მცდარიც, თუმცა დაცული „ბიზნეს გადაწყვეტილების მართებულობის“ პრეზუმფციით, რომელიც გულისხმობს, რომ „თუ ხელმძღვანელი კეთილგონიერების ფარგლებში მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი გადაწყვეტილება მიღებულია საზოგადოების საუკეთესო ინტერესების დაცვის მიზნით და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას იგი ინფორმირებული იყო იმ ზომით, რაც მას, მოცემულ ვითარებაში, საკმარისად მიაჩნდა ამ გადაწყვეტილების შედეგებისათვის, კომპანიის დირექტორი დაცულია პირადი პასუხისმგებლობისაგან.“¹⁰⁶

სასამართლოს მოსაზრებით, შეიძლება გადასახადებისათვის თავის არიდებით, იზრდებოდეს საწარმოს შემოსავალი, რაც შედის საწარმოსა და მისი ხელმძღვანელის ინტერესებში, თუმცა არსებობს ორი მიზეზი, რატომაც ცალსახაა, რომ ხელმძღვანელი პირები ასეთ საქმიანობაში არ უნდა ჩაებან: 1. განმახორციელებლის პირადი

¹⁰⁶საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება Nას-1307-1245-2014.

სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა; 2. საწარმოსათვის მძიმე ფინანსური შედეგები. „მართებული ბიზნეს გადაწყვეტილების“ სტანდარტი დირექტორს აკისრებს ვალდებულებას, რომ არ ჩაერთოს გადასახადებისათვის თავის არიდების სქემაში.

მიუხედავად იმისა, რომ გადასახადებისაგან თავის არიდების სქემების განხორციელებისათვის პირს ეკისრება სისხლისსამართლებრივი ან ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა, სასამართლომ აღნიშნა, რომ უკანასკნელი ტენდენციებით, საწარმოს ხელმძღვანელების საჯარო ვალდებულებები, იმოქმედონ კანონის ფარგლებში, საწარმოს წინაშე შიდა ვალდებულებებად გარდაიქმნება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საწარმოს დირექტორმა დაარღვია ფიდუციური ვალდებულება და შესაბამისად, საწარმოს წინაშე იყო პირადად პასუხისმგებელი. დირექტორის პასუხისმგებლობის მოთხოვნა, საზოგადოების სახელით, შეუძლიათ როგორც საზოგადოების სხვა დირექტორებს, ასევე პარტნიორებსაც. ვინაიდან დირექტორის მიმართ ასეთი მოთხოვნა არ განხორციელებულა, სასამართლომ „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის იმავე პუნქტზე მითითებით, აღნიშნა, რომ ასეთ ვითარებაში, კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს საზოგადოებას, დააყენოს დირექტორის პასუხისმგებლობა. ხოლო რადგან, მოცემულ შემთხვევაში, საწარმოს ხელმძღვანელი პირები თავად არიან პასუხისმგებელი პირები და სასამართლომ მიიჩნია, რომ მათ მიმართ კრედიტორის ასეთ მოთხოვნას შედეგი არ ექნება, გამომდინარე ნორმის შინაარსიდან, მიანიჭა კრედიტორს უფლება, თავად მოითხოვოს ანაზღაურება დირექტორისგან.

საბოლოო სახით, თუ კი შევაჯამებთ უზენაესი სასამართლოს ამ გადაწყვეტილებას, მივიღებთ შემდეგი სახის სამართლებრივ შედეგებსა და სამოქმედო ფორმულას:

საგადასახადო ორგანოსა და საწარმოს, ასევე საწარმოს ხელმძღვანელ პირთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა, სახელმწიფო ბიუჯეტის მიმართ დარიცხული დავალიანების შესახებ, წესრიგდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საწარმოს პარტნიორის პასუხისმგებლობა გამომდინარეობს ამ კანონის მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტით, შეზღუდული პასუხისმგებლობის სამართლებრივი ფორმის ბოროტად გამოყენებისათვის.

საწარმოს დირექტორის პასუხისმგებლობა გამომდინარეობს ამავე კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტით, ფიდუციური ვალდებულებების დარღვევისათვის.

სასამართლოსათვის სისხლის სამართლის განაჩენი წარმოადგენს ერთ-ერთ მტკიცებულებას, რომელიც საჭიროებს გამოკვლევასა და შეფასებას, საქმის გადაწყვეტისათვის.

გადასახადებისათვის თავის არიდება, წარმოადგენს შეზღუდული პასუხისმგებლობის სამართლებრივი ფორმის ბოროტად გამოყენებას, დირექტორის მიერ ფიდუციური ვალდებულების დარღვევას.

საბოლოო ჯამში, დიდი ოდენობით გადასახადებისათვის თავის არიდების შემთხვევაში, საწარმოს ხელმძღვანელ პირებს ეკისრებათ სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობა ჯარიმასთან ერთად, ასევე, საწარმოს გადახდისუუნარობის შემთხვევაში, საწარმოს ძირითადი საგადასახადო დავალიანება სახელმწიფო ბიუჯეტის მიმართ და დარიცხული საგადასახადო საურავი სოლიდარულად, პირდაპირ და უშუალოდ.

ამ გადაწყვეტილებამ აზრთა სხვადასხვაობა გამოიწვია იურიდიულ წრეებში. პირველი საკითხი, რამაც გამოიწვია აზრთა სხვადასხვაობა, შეეხებოდა იმას, რომ საგადასახადო ორგანო არაა ჩვეულებრივი კრედიტორი და რომ ის თავის უფლებამოსილებებს საჯარო უფლებამოსილების საფუძველზე ახორციელებს. შესაბამისად, კითხვას იწვევს, რამდენად ჰქონდა უფლება საჯარო სამართლით უფლებამოსილ სახელმწიფო ორგანოს, მოთხოვნა დაეყენებინა კერძო სამართლით. გამოთქმულია აზრი, რომ საქმის ამგვარი გადაწყვეტით, ირღვევა ზღვარი საჯარო და კერძო სამართალს შორის.

გარდა ამისა, აღინიშნა, რომ უზენაესი სასამართლოს ამ გადაწყვეტილების შემდეგ, სისხლის სამართლის განაჩენი გადასახადებისათვის თავის არიდების შესახებ, თავისთავად გულისხმობდა პარტნიორის მიერ შეზღუდული პასუხისმგებლობის სამართლებრივი ფორმის ბოროტად გამოყენებას, ხოლო დირექტორის შემთხვევაში - ფიდუციური ვალდებულების დარღვევას, ხოლო ასეთი კვალიფიკაციისთვის გარკვეული შეფასება და კრიტერიუმები იყო საჭირო, რის შესახებაც სასამართლოს არ უმსჯელია.¹⁰⁷ ამასთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია, რომ სასამართლომ სისხლის სამართლის განაჩენი მიიჩნია გამოსაკვლევ მტკიცებულებად, თუმცა არ მომხდარა მისი გამოკვლევა პროცესუალური მიზეზების გამო, გამომდინარე იქიდან, რომ ქვედა ინსტანციის გადაწყვეტილებები მოპასუხეებს არ გაუსაჩივრებიათ. შესაბამისად,

¹⁰⁷ გოგელია ვ., ფორბს-მოსაზრება, შეუზღუდავი პასუხისმგებლობა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში, იხ. <<http://forbes.ge/news/1017/SeuzRudavi-pasuxismgebloba-SezRuduli-pasuxismgeblobissazogadoebaSi>> [26.06.2019]

გადაწყვეტილებით არ ჩამოყალიბებულა წინაპირობები, თუ რა კრიტერიუმებით უნდა შეფასდეს და გადაწყდეს სამართლებრივი ფორმის ბოროტად გამოყენება და ფიდუციური ვალდებულებების დარღვევა.

8. დასკვნა

წინამდებარე ნაშრომში ჩვენ განვიხილეთ მეტად მნიშვნელოვანი და აქტუალური საკითხი თანამედროვე სამეწარმეო სამართალში. კერძოდ, შევეცადეთ პასუხი გაგვეცა, რამდენადაა შეუზღუდავი დირექტორი გადაწყვეტილებების მიღების დროს და სად გადის ზღვარი მის პირად და საზოგადოებრივ ინტერესებს შორის.

ნაშრომის ფარგლებში, დავახასიათეთ თუ ვინ არის დირექტორი და რა ადგილი უკავია მას საზოგადოებაში, ყურადღება გავამახვილეთ მისი ფიდუციური მოვალეობების კატალოგის ძირითად ასპექტებზე, ასევე, მისი როგორც აღმასრულებლის ცალკეულ უნარ-ჩვევებსა და იმ ძირითად პრინციპებზე, რომლებსაც უნდა ეფუძნებოდეს ხელმძღვანელობითი საქმიანობა.

ნაშრომში გაანაზღვიებულია დირექტორის პირადი პასუხისმგებლობა, როგორც მისი ფუნქციონალური ავტონომიის ძირითადი წინაპირობა. თავის მხრივ ასევე ეთმობა ყურადღება აღმასრულებელთა დამოუკიდებლობისასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებსა და მისი ფარგლებს. ამ თვალსაზრისით ნაშრომში გამოკვლეულია მოქმედი კანონმდებლობა და ის შედარებულია უცხოეთის ცალკეული იურისდიქციებს მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით, ამ მხრივ განსაკუთრებული ყურადღება კი გერმანიასა და აშშ-ს მივაპყარით, რადგან ეს ორი ქვეყანა წარმოადგენს ჩვენი სამართლებრივი აზროვნების ორიენტირს.

საბოლოოდ უნდა აღინშნოს, რომ დირექტორი ესაა კორპორაციის უმნიშვნელოვანესი ორგანო, რომლის საქმიანობის ეფექტურობაზეც ყველაზე მეტწილადაა დამოკიდებული ბიზნეს სუბიექტის კეთილდღეობა. შესაბამისად აუცილებელია აღმასრულებელთა დამოუკიდებლობის საკითხი სათანადოდ იყოს საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგებული. დირექტორთა ფუნქციონალური ავტონომია, ეს ძირითადი პარადიგმაა, რომელიც ძირითად მოტივად უნდა გასდევდეს თითოეული ხელმძღვანელი პირის, როგორც ფიდუციარის მიერ კორპორაციის ინტერესების შესაბამისად განხორციელებულ ქმედებებს.

ამ თვალსაზრისით, უთუოდ მნიშვნელოვანია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი პროექტი, რომელიც არაორაზროვნად აწესებს დირექტორთა მხრიდან საზოგადოების საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე მართვას და ამით ამკვიდრებს აღმასრულებელთა ფუნქციონალური დამოუკიდებლობის პრინციპს.

ბიბლიოგრაფია

ნორმატიული აქტები

1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (2021 წლის 08 ივნისის მდგომარეობით)
2. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი (2021 წლის 08 ივნისის მდგომარეობით)
3. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი

სახელმძღვანელოები

1. ლადო ჭანტურია, კორპორაციული მართვა, თბილისი (2006)
2. ჭანტურია ლ., ნინიძე თ., კომენტარი „მეწარმეთა შესახებ კანონზე“, 2002, თბილისი,
3. ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელების პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006,
4. ლილი ლაზარაშვილი, სასამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში, თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები, მერიდიანი, თბილისი (2009)
5. გიორგი მახაროზლიშვილი, კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი, იურისტების სამყარო, თბილისი (2015)
6. საკორპორაციო სამართლის ანატომია, GIZ, 2020
7. ლ. ცერცვაძე - „დირექტორატის მოვალეობები კომპანიის შერწყმისას და საკონტროლო პაკეტის გასხვისებისას“, ქ. თბილისი, გამომც. იურისტების სამყარო, 2016
8. ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, 2010
9. ხუნაშვილი ნ., კეთილსინისიერების პრინციპი სახელშეკრულებო სამართალში., 2014

10. ბურდული ი. სააქციო საზოგადოების საფუძვლები, I ტომი, თბილისი, მერიდიანი
11. ბურდული ი., მცირე აქციონერის უფლებათა ფარგლების ბოროტად გამოყენება წიგნში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები, მერიდიანი, 2009
12. ბურდული/მახარობლიშვილი/მაღრაძე, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება საქართველოში: არსებული რეალობა და რეგულატორული დეფიციტი, გამომც. „იურისტების სამყარო“, 2019
13. ბურდული/მახარობლიშვილი/მაღრაძე, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება საქართველოში
14. ზოიძე, მეწარმის ცნება და მისი თეორიულ-პრაქტიკული მნიშვნელობა კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები
15. დოლიძე დ. დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, ჟურნ. Law and the World, #4
16. მაჭავარიანი ს. კორპორაციული ჯგუფების მართვა გერმანიასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში და მართვის პრონციპების ინტეგრაცია ქართულ კერძო სამართალში
17. ზურაბიანი ლ. Business Judgment Rule-ის არსი, ფუნქციები და რეცეფცია საქართველოს საკორპორაციო სამართალში, 2020
18. Adam Winkler, Corporate Law or the Law of Business: Stakeholders and Corporate Governance at the End of History, 67 Law and Contemporary Problem
19. Arthur R. Pinto & Douglas M. Branson, Understanding Corporate Law, LexisNexis, 3rd Ed. (2009)
20. Bebchuk, Lucian A., Alma Cohen, and Charles C.Y. Wang, Golden Parachutes and the Wealth of Shareholders, Journal of Corporate Finance, Vol. 25 (2014)
21. Bernard S. Sharfman, The Enduring Legacy of Smith v. Van Gorkom, Delaware Journal of Corporate Law, Vol. 33 (2008)
22. Dan Arley, Uri Gneezy, George Leowenstein, Large Stakes and Big Mistakes, Review of Economic Studies, Vol. 26, Issue 2 (2009);
23. Eliezer M. Fich, Anh L. Tran, and Ralph A. Walkling, On the Importance of Golden Parachutes, Journal of Financial and Quantitative Analysis, Vol. 48, No. 6 (2013);

24. Francesco Dennozza & Alessandra Stabilini, Principals vs. Principals: The Twilight of the Agency Theory, Italian Law Journal, Vol.3, No.2 (2017)
25. . Gian Piero Cigna, Yaryna Kobel, Alina Sigheartau, Corporate Governance in Transition Economies: Georgia Country Report, European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) (2017);
26. Krishna Reddy, Do Golden Parachutes Increase CEO's Desire to be Taken Over? Empirical Evidence from Australia and the United States, Asian Journal of Finance & Accounting, Vol. 4, No. 2 (2012);
27. Grunewald B., Gesellschaftsrecht, 2. Aufl, 1996
28. Henssler/Strohn/Oetker, Gesellschaftsrecht, GmbHG, (2014), §43 Rn. 9; Münch. Hdb. GesR III/Marsch-Barner/Dieckmann §46
29. Baumbach/Hueck/Zöllner/Noack, GmbH, (2017), §43
30. Kleindiek in Lutter/Hommelhof, GmbH-Gesetz, (2012), §43
31. Rabel, RabelsZ 1953, 602; Häberle, JZ 1992, 1036. მით.: Kalss/Burger/Eckert, Entwicklung des österreichischen Aktienrechts, 2003
32. Dine J., The Governance of Corporate Groups, Cambridge University Press, 2003
33. Baums T., Scott K.E., Taking Shareholder Protection Seriously? Corporate Governance in the United States and Germany, European Corporate Governance Institute (ecgi), Law Working Paper #17/2003, 13
34. Bainbridge, The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, Vanderbilt Law Review, Vo. 57
35. Johnson, Rethinking Judicial Review of Director Care, Delaware Journal of Corporate Law
36. Hamilton R. W., The law of corporations, Fifth Edition, St. Paul , 2000

სასამართლო აქტები

1. სუს-ოს #ას-1203-2018 გადაწყვეტილება;
2. სუს-ოს #ას-1158-1104-2014 გადაწყვეტილება
3. სუს-ოს #ას-245-230-2014
4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება Nას-1307-1245-2014
5. Pogostin v. Rice, 480 A.2d 619 (Del. 1984)

6. Supreme Court of Delaware, Robert F. Broz and RFB Cellular, Inc. v. Cellular Information Systems, Inc., 673 A 2d 148 (1996)
7. Michigan Supreme Court, 1919, Dodge v. Ford Motor Co., , 204 Mich. 459,170 N.W. 668
8. Lagarde v. Anniston Lime & Stone Co., 28 So. 199, (Ala. 1900).