



თბილისის ღია სასწავლო  
უნივერსიტეტი

დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი  
პასუხისმგებლობის წინაპირობები  
(შედარებით-სამართლებრივი კვლევა)

გვანცა გულიაშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარმოდგენილია მაგისტრის აკადემიური  
ხარისხის მოსაპოვებლად*

ხელმძღვანელი: დავით დოლიძე  
სამართლის დოქტორი

თბილისი, 0156, საქართველო

2021

თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტი  
სამართლის სკოლა  
კერძო (ბიზნეს ) სამართლის სამაგისტრო პროგრამა

ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერი ვადასტურებთ, რომ გავეცანით გვანცა გულიაშვილის მიერ შესრულებულ ნაშრომს დასახელებით: „დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობები (შედარებით-სამართლებრივი კვლევა)“ და ვაძლევთ რეკომენდაციას განხილულ იქნას თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის საგამოცდო კომისიის მიერ მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

ხელმძღვანელი: დავით დოლიძე

ავტორი: გვანცა გულიაშვილი

18.06.2021წ.

## რეზიუმე

ნაშრომი ეძღვნება კომპანიების ხელმძღვანელ პირთა შიდა კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობების განსაზღვრას საქართველოს, ამერიკის შეერთებული შტატებისა და გერმანიის შედარებით-სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე. კვლევა განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ კანონი პირდაპირ და ამომწურავად არ განსაზღვრავს დირექტორთა კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობებს, რაც აჩენს კითხვას, თუ რა შეიძლება გახდეს დირექტორისათვის შიდა კორპორაციული პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი.

კვლევა მიმდინარეობდა ზემოთხსენებული სამივე ქვეყნის საკორპორაციო სამართლის იმ ძირითადი საკანონმდებლო აქტების ანალიზის საფუძველზე, რომლებიც შესაბამის ქვეყნებში განამტკიცებენ კორპორაციათა სამართლებრივ ფორმებს, განსაზღვრავენ კომპანიათა მართვის სტრუქტურას, ადგენენ ხელმძღვანელ პირთა მოვალეობებს და მათ შორის რეკომენდაციებს იძლევიან კორპორაციული მართვის კუთხით.

კვლევის პროცესში ნათელი გახდა, რომ დირექტორის პასუხისმგებლობის მოწესრიგება განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში აღნიშნული საკითხი ძირითადად წესდებითა და დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით რეგულირდება, ხოლო გერმანია და საქართველო კი მას საკანონმდებლო დონეზე აწესრიგებს. იქედან გამომდინარე, რომ ამერიკასა და გერმანიაში დირექტორთა პასუხისმგებლობის მოწესრიგება მაღალ დონეზე აქვთ აყვანილი და ამ საკითხში სასამართლო პრაქტიკაც მდიდარია, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო ქართულ საკორპორაციო სამართალს, რადგან ის ჯერ კიდევ დახვეწას საჭიროებს. ნაშრომში ყურადღება გამახვილებულია ასევე რამდენიმე ისეთ საკითხზე, რაც „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ხარვეზად უნდა მივიჩნიოთ და რისი მოწესრიგებაც ახალ კანონს უნდა მივანდოთ.

კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობების დადგენამდე, მნიშვნელოვანი იყო კორპორაციული მართვის მოდელების დახასიათება და ამ სისტემაში დირექტორების როლის განსაზღვრა. როგორც აღმოჩნდა, ფართო უფლებამოსილებებისა და ფუნქცია-მოვალეობების გათვალისწინებით, კორპორაციულ მართვაში დირექტორი ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფიგურას წარმოადგენს, რადგან სწორედ ის წარმართავს კომპანიათა ყოველდღიურ სამეწარმეო საქმიანობას და მას უწევს გადაწყვეტილებების მიღება კომპანიისათვის მნიშვნელოვან ისეთ საკითხებზე, რაც სამომავლოდ შესაძლოა მცდარიც კი აღმოჩნდეს და გამოიწვიოს კომპანიის ზიანი. ასეთ პირობებში კი, რა თქმა უნდა, დიდი მნიშვნელობა აქვს იმ სამართლებრივი ნორმების არსებობას, რომელიც უზრუნველყოფს კომპანიის ინტერესების დაცვას.

კვლევის პროცესში დადგინდა, რომ არცერთი ქვეყნის სამართალი დეტალურად და ამომწურავად არ ადგენს დირექტორთა პასუხისმგებლობის საფუძველებს, თუმცა ითვალისწინებს ხელმძღვანელ პირთა ისეთ მოვალეობებსა და ვალდებულებებს, რომლის დარღვევასაც უკავშირებს სწორედ სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დადგომას. ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანი იყო დირექტორის ორი ისეთი ძირითადი მოვალეობის დახასიათება, როგორცაა - გულმოდგინე ხელმძღვანელობისა და ერთგულების

მოვალეობები. ხსენებულ მოვალეობებს თანამედროვე საკორპორაციო სამართალი დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს და ხშირია მათი გამოყენება სასამართლო გადაწყვეტილებებში.

ნაშრომში ასევე განხილული იქნა უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთი გადაწყვეტილება, რომელიც სწორედ ზემოთხსენებული მოვალეობების ფარგლებში აკისრებს დირექტორს კორპორაციულ-სამართლებრივ პასუხისმგებლობას. ხსენებული გადაწყვეტილების ანალიზიც ცხადყოფს, თუ რამდენად დიდი მნიშვნელობა აქვს სასამართლოს სამართლის განვითარებაში, რადგან სწორედ მას უწევს ზოგადი ნორმების განმარტება და მათი კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობისთვის მისადაგება. იმავე გადაწყვეტილების ფარგლებში იქნა ასევე განხილული გამჭოლი პასუხისმგებლობის დოქტრინა, რომელიც დირექტორისათვის პირადი პასუხისმგებლობის დაკისრების ერთ-ერთ სახედ შეგვიძლია მივიჩნიოთ.

კვლევის დროს მნიშვნელოვანი აღმოჩენა იყო ასევე ის, რომ გარდა პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლებისა, არსებობს ისეთი სამართლებრივი ინსტიტუტი, რომელიც გარკვეული წინაპირობების არსებობისას გამორიცხავს კიდევ დირექტორის პასუხისმგებლობას წარუმატებელი ბიზნეს გადაწყვეტილების შემთხვევაში.

საერთო ჯამში, კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მართალია კანონი დეტალურად და ამომწურავად არ განსაზღვრავს დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საფუძვლებს, მაგრამ საკომპენსაციოდ განამტკიცებს დირექტორთა ძირითად მოვალეობებს, რომლის დარღვევასაც პირდაპირ უკავშირებს დირექტორისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრებას.

## Resume

The paper is dedicated to defining the preconditions for corporate legal responsibility of corporate executives based on a comparative legal analysis of Georgia, the United States and Germany. The research was conditioned by the fact that the law does not directly and exhaustively define the preconditions for corporate legal responsibility of directors, which raises the question of what can become the basis for imposing internal corporate responsibility on the director.

The study was based on the analysis of the main corporate law legislation of the above three countries, which strengthens the legal forms of corporations in the respective countries, defines the management structure of companies, sets out the responsibilities of executives and makes recommendations on corporate governance.

In the course of the research, it became clear that the regulation of the director's responsibilities varies from country to country. In the United States, for example, the issue is largely regulated by a charter and a contract with the director, while Germany and Georgia regulate it at the legislative level. Due to the high level of corporate governance in the United States and Germany, and the rich case law on this issue, special attention has been paid to Georgian corporate law, as it still needs to be refined. The paper also focuses on several issues that should be

considered as a shortcoming of the Law of Georgia on Entrepreneurs and which should be regulated by the new law.

Prior to establishing the preconditions for corporate legal responsibility, it was important to characterize corporate governance models and define the role of directors in this system. As it turned out, given its broad powers and functions, the director is one of the most important figures in corporate governance, as he manages the day-to-day business of companies and has to make decisions on issues that are important to the company, which may even be wrong in the future. In such conditions, of course, the existence of legal norms that ensure the protection of the company's interests is of great importance.

In the course of the research, it was found that the law of any country does not set out in detail and exhaustively the grounds for the responsibility of directors, however, it takes into account the duties and responsibilities of the management, the violation of which is related to the establishment of legal responsibility. From this point of view, it was important to characterize the two main responsibilities of the director, such as the duties of care and loyalty. These duties are of great importance in modern corporate law and are often used in court decisions.

The paper also discusses one of the decisions of the Supreme Court, which imposes corporate-legal responsibility on the director within the framework of the above-mentioned duties. The analysis of the mentioned decision also shows how important it is in the development of court law, because it is it that has to define the general norms and adapt them to the specific legal relationship. In the same decision, the doctrine of pervasive responsibility was also discussed, which can be considered as one of the forms of imposing personal responsibility on the director.

An important finding during the study was that in addition to the grounds for liability, there is a legal institution that excludes even the director's liability in the event of a failed business decision in the presence of certain preconditions.

Overall, the study found that while the law does not specify in detail and thoroughly the grounds for corporate-legal liability of a director, it does compensate for the principal duties of directors, the breach of which is directly linked to the imposition of liability on the director.

## სარჩევი

|   |    |
|---|----|
| შესავალი .....  | 8  |
| 1. კორპორაციის მართვის ორგანოთა ზოგადი დახასიათება .....  | 11 |
| 1.1. ანგლო-ამერიკული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით.....   | 12 |
| 1.2. გერმანული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით .....  | 13 |
| 1.3. ქართული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით .....  | 15 |
| 2. დირექტორის ადგილი კორპორაციულ მართვაში .....   | 19 |
| 2.1. დირექტორი, როგორც ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე<br>უფლებამოსილი პირი (მისი ძირითადი ფუნქცია-მოვალეობები) ..... | 19 |
| 2.2. დირექტორის უნარ-ჩვევები .....  | 21 |
| 3. კორპორაციასთან დირექტორის ურთიერთობის სამართლებრივი<br>ბუნება .....  | 24 |
| 3.1. ურთიერთობის წარმოშობა .....  | 25 |
| 3.2. ურთიერთობის მოწესრიგება .....  | 26 |
| 4. დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობა .....   | 30 |
| 4.1. პასუხისმგებლობის სამართლებრივი საფუძვლები .....  | 31 |
| 4.1.1. დირექტორის მიერ გულმოდგინე ხელმძღვანელობის<br>ვალდებულების დარღვევა .....  | 36 |
| 4.1.2. დირექტორის მიერ ერთგულების მოვალეობის დარღვევა .....   | 41 |
| 4.2. პასუხისმგებლობის მოცულობა და სახეები .....   | 47 |
| 4.3. დირექტორის გამჭოლი პასუხისმგებლობა .....   | 49 |
| 4.4. პასუხისმგებლობის გამომრიცხავი გარემოებები .....  | 52 |
| 4.4.1. სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი .....  | 54 |

|   |    |
|---|----|
| 5. სასამართლო პრაქტიკა დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი<br>პასუხისმგებლობის შესახებ ..... | 62 |
| 6. დასკვნა .....  | 66 |
| გამოყენებული ლიტერატურა .....   | 69 |

## შესავალი

ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებასა და ზრდაში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან როლს კომპანიებიც ასრულებენ. თავის მხრივ, კომპანიების განვითარება და წარმატება კი, სხვა ბევრ ფაქტორთან ერთად, დამოკიდებულია ძლიერი შიდა კორპორაციული მართვის არსებობაზე.

კორპორაციული მართვა ეს არის - კორპორაციების ხელმძღვანელობისა და კონტროლის სისტემა, რომელსაც კომპანიების სხვადასხვა მმართველობითი ორგანოები ფუნქციონირებს გადანაწილების გზით ახორციელებენ. უშუალოდ კომპანიის მართვა, მის ხელმძღვანელობას გულისხმობს (მაგალითად დირექტორთა მიერ), ხოლო კონტროლში ხელმძღვანელობის განმახორციელებელი ორგანოს საქმიანობის ზედამხედველობა იგულისხმება (მაგალითად სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან). კორპორაციული მართვის ძირითად მიზანს წარმოადგენს, კომპანიათა მმართველი ორგანოების კონტროლის უზრუნველყოფა, რათა მათ ბოროტად არ გამოიყენონ თანამდებობრივი მდგომარეობა და სამართავად მინდობილი კომპანიის ქონების განკარგვის უფლებამოსილება.<sup>1</sup>

კორპორაციების მართვაში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ დირექტორები, რომლებიც საკუთარი პასუხისმგებლობით წარმართავენ კორპორაციათა ყოველდღიურ სამეწარმეო საქმიანობას და თავისი წვლილი შეაქვთ კომპანიის განვითარებაში. დირექტორი, როგორც ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი, ზოგადი საკორპორაციო სამართლის პრინციპების საფუძველზე, ვალდებულია კეთილსინდისიერად ასრულებდეს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და საქმიან გადაწყვეტილებებს იღებდეს კომპანიის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მას შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა კომპანიისათვის მიყენებული ზიანისთვის.

მოქმედი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი პირდაპირ არ განსაზღვრავს დირექტორის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობებს, ის მხოლოდ ხელმძღვანელი პირის მოვალეობებსა და ვალდებულებებზე საუბრობს და მიუთითებს

---

<sup>1</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 11.



მხოლოდ იმას, რომ დირექტორს შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა ამ ვალდებულებათა შეუსრულებლობის შემთხვევაში დამდგარი ზიანისთვის. დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში კი, როგორცაა, მაგალითად ამერიკის შეერთებული შტატები და გერმანია, ეკონომიკის განვითარებასთან ერთად ვითარდება საკორპორაციო სამართალიც და მათ ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობის მოწესრიგება მაღალ დონეზე აქვთ აყვანილი,<sup>2</sup> რასაც ფაქტია ვერ ვიტყვით ქართულ საკორპორაციო სამართალზე, რადგან ის ჯერ კიდევ დახვეწას საჭიროებს. ამდენად, ქართული საკორპორაციო სამართლისათვის მნიშვნელოვანია ამ დარგში მოწინავე იურისდიქციათა, მათ შორის ევროპული საკორპორაციო სამართლის რეგულიციათა დანერგვა და მათი პრაქტიკისა და ტენდენციების გაზიარება.

წინამდებარე ნაშრომის საკვლევ თემას წარმოადგენს დირექტორის შიდა კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობების განსაზღვრა საქართველოს, ამერიკის შეერთებული შტატებისა და გერმანიის საკორპორაციო სამართლის ანალიზის საფუძველზე. მაშინ როცა, კანონი პირდაპირ და ამომწურავად არ განსაზღვრავს დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობებს და ხშირ შემთხვევაში, არც წესდებითა და დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით რეგულირდება აღნიშნული საკითხი სრულად, ვაწყდებით პრობლემას: რა შეიძლება გახდეს დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი. შეიძლება ჩავთვალოთ თუ არა, რომ კანონით დირექტორისთვის დაკისრებული მოვალეობების დარღვევა წარმოადგენს სწორედ მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას? და თუ ასეა, ნებისმიერ შემთხვევაში აგებს ის პასუხს, თუ არსებობს ასევე პასუხისმგებლობის გამომრიცხველი გარემოებები. ამიტომ, საინტერესო იქნება იმის კვლევა, თუ რა წინაპირობები შეიძლება უძღოდეს წინ დირექტორისთვის შიდა კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას.

იმისთვის, რომ ვიმსჯელოთ დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივ პასუხისმგებლობაზე, პირველ რიგში მნიშვნელოვანია დავადგინოთ, თუ რა დგილი

---

<sup>2</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 1.

უჭირავს მას კორპორაციულ მართვაში. შესაბამისად, პირველ და მეორე თავში მოცემულია კორპორაციის მართვის ძირითად სისტემათა ზოგადი დახასიათება და დირექტორის, როგორც მმართველობითი უფლებამოსილების განმახორციელებელი ერთი-ერთი ორგანოს, როლი კორპორაციულ მართვაში. მეორე თავში კი განხილულია დირექტორის, როგორც კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის, ძირითადი ფუნქცია-მოვალეობები და პიროვნული უნარ-ჩვევები.

მესამე თავი ეთმობა დირექტორსა და კორპორაციას შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებას, მისი წარმოშობისა და მოწესრიგების საფუძვლებს.

უშუალოდ დირექტორის კორპორაციულ სამართლებრივ პასუხისმგებლობას ეხება მეოთხე თავი, სადაც შედარებით-სამართლებრივ ჭრილშია განსაზღვრული: ა) თუ რამდენადაა მოწესრიგებული დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საკითხი განხილული იურისდიქციების მიხედვით; ბ) რა შეიძლება გახდეს დირექტორისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობა; გ) როგორი შეიძლება იყოს პასუხისმგებლობის მოცულობა და სახეები; დ) რას ნიშნავს დირექტორის გამჭოლი პასუხისმგებლობა; და ე) არსებობს თუ არა დირექტორის პასუხისმგებლობის გამომრიცხავი გარემოებები.

როგორც უკვე აღინიშნა, მოქმედი ქართული კანონმდებლობა პირდაპირ და ამომწურავად არ განსაზღვრავს დირექტორის პასუხისმგებლობის წინაპირობებს და ძირითად შემთხვევაში, ეს არც წესდებითა და დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებითაა რეგულირებული, ამ დროს კი საკითხის მოგვარებისა და გადაწყვეტისთვის დიდი როლი ეკისრება სამოსამართლო სამართალს. შესაბამისად, ნაშრომის მეხუთე თავში განხილული იქნება სასამართლო პრაქტიკა დირექტორთა კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის შესახებ.

მეექვსე თავში კი მოცემულია განხილული საკითხების შეჯამება და განსაზღვრულია კვლევის შედეგები.

## 1. კორპორაციის მართვის ორგანოთა ზოგადი დახასიათება

კორპორაციული პასუხისმგებლობის სუბიექტების საკითხი პირდაპირ კავშირშია კორპორაციული მართვის სისტემასთან, კერძოდ იმასთან, თუ როგორ არის კომპანიების მართვის ორგანოთა სისტემა აგებული, ვის აქვს სამართავად ჩაბარებული კომპანიის ქონება და სხვა.<sup>3</sup> შესაბამისად, დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხი ვერ დადგება, თუ ერთმანეთისგან არ იქნა გამიჯნული მმართველ ორგანოებს შორის ფუნქციები, ამიტომ, სასურველია თანამედროვე კორპორაციების მართვის სისტემათა და ორგანოთა დახასიათებაც.

კორპორაციული მართვა ორიენტირებულია კომპანიის სტრუქტურისა და პროცესების გამჭირვალე, სამართლიან და ანგარიშვალდებულ კორპორაციულ ქმედებათა უზრუნველსაყოფად.<sup>4</sup> ის ძირითადად საერთო კრების, საზედამხედველო ორგანოსა და დირექტორატის მეშვეობით, ფუნქციათა გადანაწილების გზით ხორციელდება.

თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში, ერთმანეთისაგან განასხვავებენ კორპორაციული მართვის მონისტურ (ერთსაფეხურიან) და მართვის დუალისტურ (ორსაფეხურიან) სისტემებს.<sup>5</sup> კორპორაციული მართვის ერთსაფეხურიანი სისტემა, ძირითადად კორპორაციის ორგანოების რაოდენობისა და ფუნქციების მიხედვით განსხვავდება მართვის დუალისტური სისტემისგან. ასევე, უკანასკნელ წლებში საკმაო აქტუალობა შეიძინა კორპორაციული მართვის შერეულმა სისტემამაც, რომელიც თავისი შინაარსით ე.წ. „კომპრომისულ“ ვარიანტს წარმოადგენს, იძლევა რა მონისტურ და დუალისტურ სისტემებს შორის არჩევანის გაკეთების შესაძლებლობას.

აღსანიშნავია, რომ განსახილველი სამივე ქვეყნის საკორპორაციო სამართალი კორპორაციული მართვის სხვადასხვა მოდელს განამტკიცებს, რაც თავის მხრივ, გავლენას

<sup>3</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 107-110.

<sup>4</sup> მახარობლიშვილი გ., კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი, თბილისი, 2015, 92.

<sup>5</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 110.

ახდენს პასუხისმგებლობის სუბიექტებზე, მაგრამ დისკუსიები, რომლებიც ხსენებულ ქვეყნებში მართვის სრულყოფის მიზნით არსებობს, მრავალ საერთოს შეიცავას, რადგან მათ საერთო მიზანს სწორედ კორპორაციებში პასუხისმგებლიანი მენეჯმენტის ჩამოყალიბება წარმოადგენს.<sup>6</sup>

### 1.1. ანგლო-ამერიკული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით

კორპორაციული მართვის ერთსაფეხურიანი მოდელი, ძირითადად ანგლო-ამერიკულ სამართალში გვხვდება. მონისტური მართვის სისტემის მთავარი მახასიათებელი ნიშანი მართვის ორგანოთა მსხვილ კატეგორიებად დაყოფაა. ამერიკის შეერთებულ შტატებში ბორდი და აქციონერთა საერთო კრება არის ის ორი კოლეგიური ორგანო, რომელთა ურთიერთქმედების სისტემა ქმნის კორპორაციულ მართვას,<sup>7</sup> სადაც ხელმძღვანელობისა და კონტროლის უფლებამოსილებითი ფუნქციები გადანაწილებულია სწორედ აქციონერთა საერთო კრებას, ბორდს, ანუ დირექტორთა საბჭოსა და მენეჯერთა შორის.<sup>8</sup>

ამერიკული კორპორაციის მართვას ახორციელებს ერთი ორგანო - ბორდი (იგივე დირექტორთა საბჭო), რომელიც იმავდროულად სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციებსაც ითავსებს.<sup>9</sup> ამერიკული დირექტორთა საბჭო შედგება არა-აღმასრულებელი წევრებისა (დამოუკიდებელი დირექტორები) და აღმასრულებელი დირექტორებისგან, ანუ მენეჯერებისგან. ბორდი არჩეულ მენეჯერებზე ახდენს ყოველდღიური სამეწარმეო საქმიანობის წარმართვის უფლებამოსილების დელეგირებას, შესაბამისად, სწორედ მენეჯერები ახორციელებენ კორპორაციის გარესამართლებრივ, ეკონომიკურ და მიმდინარე ოპერაციულ საქმიანობას.<sup>10</sup> ამერიკის შეერთებულ შტატებში ბორდი სავალდებულო ორგანოს წარმოადგენს. ის დამოუკიდებელია თავის საქმიანობაში და არ ემორჩილება აქციონერთა მითითებებს, თუმცა განსხვავებული დამოკიდებულება

<sup>6</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 174.

<sup>7</sup> მახარობლიშვილი გ., კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი, თბილისი, 2015, 102.

<sup>8</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 111-112.

<sup>9</sup> იქვე.

<sup>10</sup> მახარობლიშვილი გ., კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი, თბილისი, 2015, 100.

არსებობს დამოუკიდებელი დირექტორებსა და მენეჯერებს შორის. ბორდის არა-აღმასრულებელი დირექტორი მენეჯერის მაკონტროლებელი ორგანოა და ხშირ შემთხვევაში, მათ მენეჯერებისთვის მითითებების მიცემაც კი შეუძლიათ, რაც ფაქტია, ერთგვარ დაქვემდებარებაზეც კი მიაწინებს.<sup>11</sup>

ამერიკულ ბორდს აქვს გადაწყვეტილებების მიღების უფლებამოსილება და იგი გადაწყვეტილებას იღებს დირექტორთა საბჭოს კრებაზე კენჭისყრის გზით.<sup>12</sup> ეს გადაწყვეტილებები ძირითადად ეხება კორპორაციის საქმიანობისა და ხელმძღვანელობის სტრატეგიებს, რომლის განხორციელებაც შემდგომში მენეჯერებს ეკისრებათ.<sup>13</sup>

შეიძლება ითქვას, რომ ანგლო-ამერიკული სამართლის კორპორაციების მართვის სისტემის ძირითადი დამახასიათებელი თავისებურება ისაა, რომ იქ არ არის გამიჯნული ერთმანეთისგან მართვისა და კონტროლის განმახორციელებელი ორგანოები, არამედ ეს ორი ფუნქცია ერთი ორგანოს ორ გამიჯნულ ქვე-ორგანოზეა გადანაწილებული.<sup>14</sup> სწორედ იქედან გამომდინარე, რომ ანგლო-ამერიკული სამართლის კორპორაციების ბორდს აქვს, როგორც კომპანიის მართვის, ასევე საზედამხედველო უფლებამოსილება, ის ამერიკული კორპორაციის ყველაზე ძლიერად და მნიშვნელოვან ორგანოდ მიიჩნევა.<sup>15</sup> სწორედ ამიტომ, ამერიკული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, პასუხისმგებლობის სუბიექტებს წარმოადგენენ დირექტორები, მიუხედავად იმისა არიან ისინი მენეჯერები თუ დამოუკიდებელი დირექტორები.<sup>16</sup>

## 1.2. გერმანული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით

გერმანული კორპორაციებისთვის, მით უფრო სააქციო საზოგადოებისათვის, დამახასიათებელია მართვის ორსაფეხურიანი სისტემა. კორპორაციული მართვის დუალისტური სისტემა გამოირჩევა კორპორაციის შიგნით მმართველობითი სტრუქტურის

---

<sup>11</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 114.

<sup>12</sup> Revised Model Business Corporation Act, § 8.24.

<sup>13</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 114.

<sup>14</sup> იქვე.

<sup>15</sup> იქვე, 113.

<sup>16</sup> იქვე, 121.

ფუნქციური გადანაწილების მრავალფეროვნებით. თუ ერთსაფეხურიანი სისტემის დროს ხელმძღვანელობისა და კონტროლის ფუნქციები ერთი ორგანოს ორ სეგმენტზეა გადანაწილებული, ორსაფეხურიანი სისტემა ხასიათდება ფუნქციათა მკაცრი გამიჯვნით.<sup>17</sup> გერმანული კორპორაციის მართვისა და კონტროლის ფუნქციები გადანაწილებულია - საერთო კრებას, სამეთვალყურეო საბჭოსა და გამგეობას შორის. უმაღლეს მმართველობით ორგანოს აქაც საერთო კრება წარმოადგენს, რომლის კომპეტენციაც კანონით ამომწურავად არის განსაზღვრული.

გერმანული კომპანიების მართვას ახორციელებს გამგეობა, რომელიც სხვა არაფერია თუ არა „კოლექტიური დირექტორი“, რომელიც შეიძლება ერთი კაცისგანაც კი შედგებოდეს.<sup>18</sup> სწორედ გამგეობას ეკისრება საკუთარი პასუხისმგებლობით კომპანიის ყოველდღიური საქმიანობის გაძღვლა და ასევე მისი წარმოდგენა მესამე პირებთან ურთიერთობაში.<sup>19</sup> გერმანული გამგეობა სააქციო საზოგადოების სავალდებულო ორგანოა, თუმცა ამერიკული კორპორაციების მენეჯერებისგან განსხვავებით, ის არ ექვემდებარება საზედამხედველო ორგანოს, არამედ ისინი თანასწორუფლებიან ორგანოებს წარმოადგენენ და უფლებამოსილებებს ახორციელებენ თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში.<sup>20</sup>

აღსანიშნავია, რომ მოქმედი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონისგან განსხვავებით, „სააქციო საზოგადოებათა“ შესახებ გერმანული კანონი ამკვიდრებს კომპანიის მმართველი ორგანოს ძალაუფლების სამეთვალყურეო საბჭოსთან აღრევის დაუშვებლობის პრინციპს. კერძოდ, კანონის 105-ე პარაგრაფის პირველი ნაწილი მიუთითებს, რომ „სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს საზოგადოების მმართველი ორგანოს (გამგეობის) წევრი...“. სამეთვალყურეო საბჭოს

---

<sup>17</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 126.

<sup>18</sup> მიგრიაული რ., შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანიის კანონთან), ნოტარიატი, სანოტარო და კერძო სამართლისა და პრაქტიკის მიმოხილვა. თბილისი, 2003, 30.

<sup>19</sup> German Stock Corporation Act, § 76,78.

<sup>20</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 126.

ძირითად ფუნქციას გამგეობის დაკოპლექტება და მისი კონტროლი წარმოადგენს.<sup>21</sup>

გერმანული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, სააქციო საზოგადოების ორგანოთა არცერთ შტოს, მათ შორის არც აქციონერებს, არ აქვთ უფლება პირდაპირ ჩაერიონ გამგეობის საქმიანობაში და მიუთითონ მას ამა თუ იმ გადაწყვეტილების მიღების შესახებ,<sup>22</sup> რასაც ვერ ვიტყვით გერმანულ შპს-ს გამგეობაზე, რომელიც დამოკიდებულია შპს-ს პარტნიორთა მითითებებზე.<sup>23</sup>

ამგვარად, ნათელია, რომ გერმანულ საკორპორაციო სამართალში, კორპორაციული მართვის ორგანოთა უფლებამოსილებები მკვეთრადაა გამიჯნული ერთმანეთისგან. გერმანულ კორპორაციებში არჩევით და დანიშვნით ორგანოთა პასუხისმგებლობის სუბიექტებს წარმოადგენენ: სააქციო საზოგადოების შემთხვევაში - გამგეობისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, შპს-ს შემთხვევაში კი - დირექტორები, ხოლო, იმ შემთხვევაში, თუ შპს-ში არსებობს სამეთვალყურეო საბჭო, მაშინ მისი წევრებიც.<sup>24</sup>

### 1.3. ქართული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2008 წელს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ, რთული სათქმელია კორპორაციული მართვის რომელი ფორმა და სისტემა არსებობს საქართველოში.<sup>25</sup> ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ხსენებული ცვლილებებით, ქართულმა საკორპორაციო სამართალმა კორპორაციული მართვის შერეული ფორმა აირჩია.<sup>26</sup>

ქართული სააქციო საზოგადოების კორპორაციული მართვის უმაღლეს მმართველობით ორგანოს წარმოადგენს საერთო კრება. სწორედ საერთო კრების

<sup>21</sup> დოლიძე დ., სტატია - კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2015, 141.

<sup>22</sup> დოლიძე დ., სტატია - დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2016, 119.

<sup>23</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 137-139.

<sup>24</sup> იქვე, 139.

<sup>25</sup> ბეჟაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 73.

<sup>26</sup> დოლიძე დ., სტატია - კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2015, 139.

კომპეტენციაში შედის კომპანიებში სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა, რომელიც პასუხისმგებელია არა მხოლოდ დირექტორატის მიერ საქმიანობის განხორციელების მართლზომიერებაზე, არამედ მათი საქმიანობის ეფექტიანობაზეც, იმ პერსპექტივით, რომ კომპანიამ მაქსიმალური მოგება მიიღოს.<sup>27</sup> ქართული კაპიტალური ტიპის კომპანიებში, სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა სავალდებულო არ არის, გარდა კანონით პირდაპირ განსაზღვრული შემთხვევებისა.

სამეთვალყურეო საბჭოს არარსებობის შემთხვევაში, კანონით დადგენილი მისი ფუნქციები და უფლებამოსილებები წესდებით გადანაწილდება კომპანიის მართვის სხვა ორგანოებზე,<sup>28</sup> რაც კორპორაციული მართვის შერეული სისტემის გარკვეულ ელემენტად შეგვიძლია მივიჩნიოთ, თუმცა, მას აკლია შერეული სისტემისათვის დამახასიათებელი ცალკეული ნიშნები, რაც გამოიხატება იმაში, რომ მოქმედი ქართული კანონი არ იძლევა ერთი და ორსაფეხურიანი მართვის სისტემათა განმარტებას და მათგან რომელიმეს არჩევის შესაძლებლობას.<sup>29</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიას ჰყავს სამეთვალყურეო საბჭო, სწორედ მის კომპეტენციას განეკუთვნება დირექტორთა არჩევა, სხვა შემთხვევაში დირექტორებს ირჩევს საერთო კრება. სწორედ დირექტორის უფლებამოსილებაა კომპანიის ხელმძღვანელობა და წარმოდგენა მესამე პირებთან ურთიერთობაში.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს მოქმედ კანონში არ გვხვდება ჩანაწერი დირექტორის მიერ საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში მოქმედების შესახებ, თუმცა ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ მართვის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპებიდან გამომდინარე, მით უფრო სააქციო საზოგადოებაში, დირექტორატი სწორედ საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში მართავს კომპანიას.<sup>30</sup>

ნათელია, რომ 2008 წელს განხორციელებული ცვლილებების შემდგომ, მოქმედ „მეწარმეთა შესახებ“ კანონში იმპერატიული ნორმები საგრძნობლად შემცირებულია, რაც

<sup>27</sup> ჭანტურია ლ., ნინიძე თ., კომენტარი „მეწარმეთა შესახებ კანონზე“, 2002, თბილისი, 411.

<sup>28</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, 55-ე მუხლის 1<sup>1</sup> პუნქტი.

<sup>29</sup> დოლიძე დ., სტატია - კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2015, 139.

<sup>30</sup> დოლიძე დ., სტატია - დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2016, 120.



გამოხატება იმაში, რომ ის კომპანიის დაფუძნების მსურველებს, კორპორაციული მართვის საკითხების წესდებით რეგულირების ფართო უფლებამოსილებას აძლევს.<sup>31</sup> მაგალითად, წესდებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი იყოს ამ სააქციო საზოგადოების დირექტორი.<sup>32</sup> დირექტორებისათვის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობის უფლებამოსილების მინიჭებით კი, ქართულმა კანონმა ცალსახად უარი თქვა კორპორაციული მართვის წმინდა ორსაფეხურიან მოდელზე. თუმცა, გადაჭრით არც იმის მტკიცება შეიძლება, რომ ქართველი კანონმდებელი ერთსაფეხურიან მართვის სისტემაზე გადავიდა, რადგან კლასიკურ სამეთვალყურეო საბჭოს ანგლო-ამერიკული საკორპორაციო სამართალი არ იცნობს.<sup>33</sup>

იმ პირობებში, როცა ქართული მოქმედი კანონმდებლობით სამეთვალყურეო საბჭო კომპანიის სავალდებულო ორგანოს აღარ წარმოადგენს და საერთო კრება კი კომპანიის ყოველდღიური ბიზნესის წარმოებას ეფექტურ კონტროლს ვერ გაუწევს, ფაქტია, რომ არ არსებობს ხელმძღვანელ პირთა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე ეფექტური კონტროლი. ეს გარემოება კი მიანიშნებს, რომ დირექტორატის უფლებები და ფუნქციები გაზრდილია, კონტროლი კი შესუსტებული,<sup>34</sup> რაც თავის მხრივ, დირექტორს უფრო დიდი პასუხისმგებლობის სუბიექტად აქცევს.

ამგვარად, ქართულ საკორპორაციო სამართალში, გერმანულის მსგავსად, კორპორაციული პასუხისმგებლობის სუბიექტებად მიიჩნევიან დირექტორები, ხოლო თუ კომპანიაში არსებობს სამეთვალყურეო საბჭო, მაშინ მისი წევრებიც.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს პარლამენტი განიხილავს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის ახალ პროექტს, რომლის მიხედვითაც საქართველოში შერეული კორპორაციული მართვის სისტემა შემოდის. კომპანიის დაფუძნების მსურველებს, ახალი კანონი, ერთსაფეხურიან და ორსაფეხურიან სისტემებს შორის არჩევის შესაძლებლობას მისცემს.<sup>35</sup>

<sup>31</sup> ბეჟაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019,74.

<sup>32</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

<sup>33</sup> დოლიძე დ., სტატია - კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2015, 139.

<sup>34</sup> ბეჟაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019,75.

<sup>35</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ (პროექტი)“, 184-ე მუხლი.

დირექტორის უფლებამოსილებებთან მიმართებით „მეწარმეთა შესახებ“ კანონპროექტი მიუთითებს, რომ „ხელმძღვანელი ორგანო სააქციო საზოგადოებას მართავს საკუთარი პასუხისმგებლობით“<sup>36</sup> და თავისი ფუნქციების განხორციელებისას, არ არის ვალდებული შეასრულოს სამეთვალყურეო საბჭოს, პარტნიორთა კრების ან ცალკეული აქციონერების მითითებები.<sup>37</sup> თავის მხრივ, სამეთვალყურეო საბჭო კი ახორციელებს ხელმძღვანელი ორგანოს საქმიანობის კონტროლს და დადგენილ ფარგლებში თანამშრომლობს მასთან სააქციო საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანი საკითხების მომზადებისა და გადაწყვეტის პროცესში.<sup>38</sup> ფაქტია, ხსენებული დანაწესებით კანონმდებელი ცდილობს, რომ გაზარდოს დირექტორის დამოუკიდებლობის ხარისხი.

ქართული კორპორაციული მართვის სისტემის დახასიათებისას ნათელი ხდება, რომ მოქმედი კანონმდებლობით ქართულ კომპანიებში ერთმანეთისგან მკვეთრად არ არის გამიჯნული მმართველი ორგანოების უფლებამოსილებები და კომპეტენცია. იქედან გამომდინარე, რომ კომპანიების მართვის ორგანოთა სისტემა და კორპორაციათა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი მოწყობა პირდაპირ კავშირშია პასუხისმგებლობის სუბიექტის განსაზღვრასთან, მნიშვნელოვანია, რომ ხსენებული საკითხები დეტალურად და სათანადო დონეზე იქნას ახალი კანონით მოწესრიგებული.

---

<sup>36</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ (პროექტი), 205-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

<sup>37</sup> იქვე, 205-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

<sup>38</sup> იქვე, 210-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

## 2. დირექტორის ადგილი კორპორაციულ მართვაში

### 2.1. დირექტორი, როგორც ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი (მისი ძირითადი ფუნქცია-მოვალეობები)

კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფიგურას წარმოადგენს დირექტორი, რომელსაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება კომპანიის საქმიანობის სწორად წარმართვაში. სწორედ დირექტორი ახორციელებს კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობას. ხელმძღვანელობის უფლებაში უნდა ვიგულისხმოთ უფლებამოსილების ფარგლებში კომპანიის სახელით გადაწყვეტილებების მიღება, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება კი გულისხმობს, კომპანიის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან სამართლებრივ ურთიერთობაში.<sup>39</sup>

პირველ რიგში, აღსანიშნავია, რომ დირექტორი ვალდებულია მოქმედებდეს კომპანიის წესდებით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. სწორედ ამიტომ, ის მოვალეა გაეცნოს კომპანიის წესდებას, რომელიც ხელმძღვანელთა მხრიდან კონკრეტულ საკითხებზე გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებებთან ერთად, შესაძლოა ითვალისწინებდეს შეზღუდვებსაც. დირექტორებმა უნდა იმოქმედონ სწორედ ამ შეზღუდვების შესაბამისად და თავიანთი უფლებამოსილებები განახორციელონ მხოლოდ კომპანიის წესდებით განსაზღვრული მიზნების მიღწევისათვის.<sup>40</sup>

დირექტორი კომპანიას მართავს და უძღვება საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში, რაც თავის თავში გულისხმობს, რომ დირექტორი არ უნდა შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ საერთო კრების მიერ მიცემული დავალებების შესრულებით. ხელმძღვანელობითი საქმიანობის სათანადოდ განხორციელებისთვის, დირექტორებს გადაწყვეტილებათა დამოუკიდებლად მიღების სრული ლეგიტიმური შესაძლებლობა უნდა გააჩნდეთ. შესაბამისად, დირექტორის ხელმძღვანელობითი

<sup>39</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტი.

<sup>40</sup> DIRECTORS DUTIES AND RESPONSIBILITIES: FIDUCIARY DUTIES, <https://proeliumlaw.com/directors-duties-and-responsibilities-fiduciary-duties/> .

საქმიანობა პარტნიორთა და კომპანიის ინტერესთა ურთიერთბალანსის საფუძველზე უნდა წარიმართოს.<sup>41</sup>

საკორპორაციო სამართლის ზოგადი პრინციპების თანახმად, დირექტორის უმთავრესი მოვალეობაა კეთილსინდისიერად ასრულებდეს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. კომპანიის კეთილსინდისიერად გაძლოლის მოვალეობა მრავალ ასპექტს მოიცავს, თუმცა, პირველ რიგში, არსებობს სწორედ კომპანიის ხელმძღვანელობის განხორციელების მოვალეობა, რაც გულისხმობს შემდეგს, რომ სანამ მოვალეობის შესრულებაზე თავის არიდების სამართლებრივი წინაპირობები და საფუძვლები არ იარსებებს, კომპანიის დირექტორი ვალდებულია შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები.<sup>42</sup>

დირექტორებს აკისრიათ მოვალეობა, რომ კომპანიაში შექმნან ეფექტური შიდა კონტროლის სისტემა, რომელიც მუდმივ კონტროლს გაუწევს კორპორაციის ფინანსურ მდგომარეობას, რათა თავიდან იქნას აცილებული კომპანიის გაკოტრება. დირექტორის მოვალეობებში, შიდა კორპორაციული მართვის ეფექტური სისტემის უზრუნველყოფის გარდა, შედის კომპანიის მართლზომიერი საქმიანობის უზრუნველყოფა საგარეო ურთიერთობებშიც. მაგალითად, დირექტორმა უნდა უზრუნველყოს, რომ დროულად იქნას გადახდილი კომპანიის გადასახადები და ასევე ის ვალდებულია დაიცვას სხვა მოთხოვნები, რომლებიც საჯარო-სამართლებრივი კანონმდებლობიდან გამომდინარეობს.<sup>43</sup>

კომპანიის ხელმძღვანელ პირებს, თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას, მრავალი რისკიანი გადაწყვეტილების მიღება უწევთ, ამიტომ ისინი ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების მიღების პროცესში გაითვალისწინონ მრავალი ფაქტორი, მათ შორის გრძელვადიან პერსპექტივაში ნებისმიერი გადაწყვეტილების სავარაუდო შედეგი. შესაბამისად, ისინი მოვალენი არიან ყოველი გადაწყვეტილების მიღებამდე განსაზღვრონ,

---

<sup>41</sup> დოლიძე დ., სტატია - დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2016, 121.

<sup>42</sup> DIRECTORS DUTIES AND RESPONSIBILITIES: FIDUCIARY DUTIES, <https://proeliumlaw.com/directors-duties-and-responsibilities-fiduciary-duties/>.

<sup>43</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი, 2006, 273-282.

რამდენად მიზანშეწონილია მათი კონკრეტული ქმედება და ემსახურება თუ არა ის კომპანიის საუკეთესო ინტერესებს.<sup>44</sup>

იქედან გამომდინარე, რომ ხელმძღვანელ პირთა ნიჭსა და შესაძლებლობებზეა დამოკიდებული, თუ რამდენად რენტაბელური იქნება კონკრეტული კორპორაცია,<sup>45</sup> აუცილებელია, რომ კომპანიებში არსებობდეს მაღალკვალიფიციური, პროფესიული და პასუხისმგებლიანი მენეჯმენტი, რომელსაც ექნება იმისი უნარი, რომ კორპორაციის ქონება რაციონალურად გამოიყენოს და მოახმაროს კომპანიის ძირითად მიზნებს,<sup>46</sup> ასევე შეიმუშაოს კომპანიის ძირითადი პოლიტიკა და სწორად წარმართოს კომპანიის საქმიანობა. ხსენებულ ფუნქციათა ეფექტურად განხორციელებისათვის კი დიდი მნიშვნელობა აქვს დირექტორთა მხრიდან კეთილსინდისიერებისა და სათანადო გულისხმიერების ვალდებულების დაცვას, ხოლო ამ მოვალეობათა დარღვევის შემთხვევაში კი - მათ სათანადო პასუხისმგებლობას.<sup>47</sup>

## 2.2. დირექტორის პიროვნული უნარ-ჩვევები

დირექტორის პიროვნული უნარ-ჩვევების განხილვა იმდენადაა საინტერესო, რამდენადაც დიდია ხელმძღვანელ პირთა როლი კორპორაციულ მართვაში. იქედან გამომდინარე, რომ კომპანიის დირექტორებს გააჩნიათ მმართველობითი ფუნქცია-მოვალეობები, მნიშვნელოვანია მათ გააჩნდეთ ისეთი პიროვნული უნარ-ჩვევები, რომლებიც მათი მხრიდან ეფექტურ კორპორაციულ მართვას უზრუნველყოფს.

უნარი, ეს არის ადამიანის თანდაყოლილი, ფიზიკური და ფსიქიკური შესაძლებლობა, რომელიც, როგორც წესი, მას დაბადებიდან მოჰყვება. თავდაპირველად, უნარი მხოლოდ პოტენციის სახით არის მოცემული და მისი შემდგომი განვითარება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მიეცემა ადამიანს, ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე, ამ უნარის

---

<sup>44</sup> DIRECTORS DUTIES AND RESPONSIBILITIES: FIDUCIARY DUTIES, <https://proeliumlaw.com/directors-duties-and-responsibilities-fiduciary-duties/>.

<sup>45</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 87.

<sup>46</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 171.

<sup>47</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი 2010, 164.

განვითარების შესაძლებლობა.<sup>48</sup> ჩვევა კი არის პიროვნების ისეთი უნარი, როცა მას შეუძლია კარგად შეასრულოს მიზანდასახული მოქმედებები მათზე ყურადღების სპეციალურად ზედმეტი გამახვილების გარეშე, მაგრამ ცნობიერების კონტროლის ქვეშ.<sup>49</sup> საერთო ჯამში, უნარ-ჩვევა იგივე უნარია, რომელიც ძირითადად ნასწავლია და წვრთნის შედეგადაა განვითარებული. იგი მოიცავს ისეთი ქმედებების განხორციელებას, რომლებიც მიზნად ისახავს სასურველი შედეგის მიღწევას.<sup>50</sup>

დირექტორის პიროვნული უნარ-ჩვევებიდან, შეგვიძლია გამოვყოთ შემდეგი სახის ძირითადი უნარები:

ლიდერობა - ლიდერობა უმნიშვნელოვანესი საკითხია მართვის თვალსაზრისით, ეს არის პროცესი, რომელიც მოიცავს ორ ან მეტ ადამიანს, სადაც ერთი ცდილობს გავლენა მოახდინოს სხვის ქცევაზე გარკვეული მიზნის მისაღწევად.<sup>51</sup>

კრიტიკული აზროვნება - იქედან გამომდინარე, რომ დირექტორები უძღვებიან კომპანიის ყოველდღიურ საქმიანობას, მათ წინაშე შეიძლება წამოიჭრას ბევრი ისეთი პრობლემა ან საკითხი, რომელთა დროულ და სწორად გადაწყვეტასაც მნიშვნელობა აქვს კომპანიის განვითარებისთვის, ამიტომ მნიშვნელოვანია დირექტორს გააჩნდეს კრიტიკული აზროვნების უნარი, რომელიც მას საშუალებას მისცემს სწორად შეაფასოს სიტუაცია და მონახოს პრობლემების დაძლევის ეფექტური გზები.<sup>52</sup>

სტრატეგიული აზროვნება - დირექტორებს ყოველდღიურად უწევთ გადაწყვეტილებების მიღება, თუმცა ხშირ შემთხვევაში ეს უკვე დამდგარ სიტუაციებს ეხება, ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ დირექტორებს შეეძლოთ სტრატეგიულ დონეზე აზროვნება და ისეთი გადაწყვეტილებების მიღება, რომლებიც კომპანიის გრძელვადიან პერსპექტივას ემსახურება.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> სამოქალაქო განათლება ყველას, პიროვნული უნარ-ჩვევები - კომუნიკაცია, კრიტიკული აზროვნება, ღირებულებები, <https://www.civiceducation.ge/ka/lessons/4-47>.

<sup>49</sup> იქვე.

<sup>50</sup> იქვე.

<sup>51</sup> რა არის ლიდერობა?, <http://education.ge/index.php?do=definition/view&id=1866> .;

<sup>52</sup> დოლიძე დ., სტატია - დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2016, 122.

<sup>53</sup> იქვე.

დელეგირება - ეფექტური მართვისათვის მნიშვნელოვანია დელეგირების უნარი. დირექტორს უნდა ესმოდეს, რომ მას არ შეუძლია დროულად და ეფექტურად განახორციელოს მასზე დაკისრებული ყველა მოვალეობა დაქვემდებარებულ პირებზე უფლებათა დელეგირების გარეშე.<sup>54</sup>

მოსმენა - მმართველობითი უფლებამოსილების განხორციელებისას, მოსმენის უნარი დირექტორს საშუალებას აძლევს დაადგინოს ორგანიზაციაში პრობლემური საკითხები, აამაღლოს კლიენტების მომსახურების დონე და შექმნას ერთობლივი სამუშაო გარემო. მოსმენის უნარი კარგად აისახება თვით თანამშრომლებზე, რადგან ამგვარად ისინი ხვდებიან, რომ მათ ხელმძღვანელი პირი უსმენს და აფასებს.<sup>55</sup>

კომუნიკაცია - კომპანიის ეფექტური მართვისათვის მნიშვნელოვანია დირექტორს შეეძლოს სწორი კომუნიკაცია, თავისი აზრისა და პოზიციის ჩამოყალიბება როგორც თანამშრომლებთან, ასევე კლიენტებთან და სხვა დაკავშირებულ პირებთან.<sup>56</sup>

ზემოთ ჩამოთვლილი უნარები შესაძლოა მოცემული იყოს, როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ასევე კომპანიათა წესდებებსა და დირექტორთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში.<sup>57</sup> ხსენებულ უნარებს სისტემური სახე აქვს, რაც ნიშნავს იმას, რომ ისინი დაკავშირებული არიან ერთმანეთთან და ყველა უნარი საჭიროა იმისთვის, რომ გაიზარდოს დირექტორის მიერ კომპანიის ეფექტური ხელმძღვანელობისა და მართვის ხარისხი.<sup>58</sup>

დირექტორის, როგორც კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის, ძირითადი ფუნქცია-მოვალეობებისა და პიროვნული უნარ-ჩვევების განხილვა ცხადყოფს, რომ ის არ წარმოადგენს კორპორაციის ჩვეულებრივ, რიგით თანამშრომელს. სწორედ აქედან გამომდინარეა, რომ კანონი პასუხისმგებლობის საკითხში, მას უფრო მეტ მოთხოვნებს უყენებს.

---

<sup>54</sup> დოლიძე დ., სტატია - დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2016, 122.

<sup>55</sup> იქვე.

<sup>56</sup> იქვე.

<sup>57</sup> იქვე, 123.

<sup>58</sup> იქვე, 124.

### 3. კორპორაციასთან დირექტორის ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონი მიუთითებს, რომ ხელმძღვანელობაზე და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირებთან „ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით,“<sup>59</sup> თუმცა არ აზუსტებს, თუ რა სახის ხელშეკრულება იდება კორპორაციასა და დირექტორს შორის, რაც საბოლოოდ, ქართულ რელობაში, სასამართლო მსჯელობისა და განმარტების საგანი ხდება.

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს პარლამენტი განიხილავს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონპროექტს, რომელსაც ქართულ საკორპორაციო სამართალში „სასამსახურო ხელშეკრულების“ ტერმინი შემოაქვს. კანონპროექტში მითითებულია, რომ თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, კომპანიასა და ხელმძღვანელ პირს შორის იდება სასამსახურო ხელშეკრულება, რომელზეც არ ვრცელდება შრომის სამართლის დებულებები.<sup>60</sup> ფაქტია, რომ კანონმდებელი ცდილობს ნორმატიულ დონეზე მოაწესრიგოს და ერთმანეთისგან გამიჯნოს ერთი მხრივ, ხელმძღვანელი ორგანოს წევრის დანიშვნა/გათავისუფლება, როგორც კორპორატიულ-სამართლებრივი აქტი და მეორე მხრივ, დირექტორთან სასამსახურო ხელშეკრულების დადება/მოშლა, როგორც ვალდებულებით-სამართლებრივ გარიგება.<sup>61</sup>

ზემოთხსენებული კანონპროექტის კანონად ქცევამდე, რის შემდეგაც უკვე საკანონმდებლო დონეზე იქნება მოწესრიგებული დირექტორისა და კომპანიის სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნება, მნიშვნელოვანია დავადგინოთ, თუ როგორ წარმოიშობა და რის საფუძველზე წესრიგდება ურთიერთობა დირექტორსა და კომპანიას შორის მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით.

<sup>59</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ, მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტი.

<sup>60</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ (პროექტი), 46-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

<sup>61</sup> განმარტებითი ბარათი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტზე.



### 3.1. ურთიერთობის წარმოშობა

“მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედი რედაქცია ნათლად არ განსაზღვრავს, თუ რის საფუძველზე წარმოიშობა ურთიერთობა დირექტორსა და კომპანიას შორის, თუმცა პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ კორპორაციის დირექტორთან სამართლებრივი ურთიერთობა შესაძლებელია დამყარდეს ორი სამართლებრივი აქტის საფუძველზე: დანიშვნის აქტითა და დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით. უშუალოდ სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობისთვის საკმარისია მხოლოდ დანიშვნის აქტის გამოცემა, რომელსაც იურიდიულ ლიტერატურაში „საკორპორაციო-სამართლებრივ აქტად“ მოიხსენიებენ.<sup>62</sup> ხელშეკრულება კი დირექტორთან შეიძლება დაიდოს დანიშვნის აქტთან ერთად, თუმცა მისი არარსებობა ვერ შეაფერხებს კომპანიასა და დირექტორს შორის უკვე წარმოშობილ ურთიერთობას.<sup>63</sup>

დირექტორის დანიშვნის აქტი ძირითადად გამოიცემა პარტნიორთა გადაწყვეტილებით, ხოლო თუ კომპანიაში არსებობს სამეთვალყურეო საბჭო, მაშინ დირექტორის დანიშვნის აქტის გამოცემაზე უფლებამოსილ ორგანოს სწორედ ის წარმოადგენს. დანიშვნის აქტი მიიღება პარტნიორთა კრებაზე და ფორმდება პარტნიორთა კრების ოქმით, თუმცა მაგალითად, გერმანული სამართალი უშვებს იმის შესაძლებლობასაც, რომ დირექტორი წესდებითაც იქნას დანიშნული.<sup>64</sup>

დირექტორის დანიშვნა არ განიხილება ვალდებულებით-სამართლებრივ ჭრილში, შესაბამისად, დანიშვნის აქტი არ წარმოადგენს ხელშეკრულებას, ის ცალმხრივად გამოხატავს დირექტორის დანიშვნაზე უფლებამოსილი ორგანოს წევრთა ნებას, რომ კონკრეტულ პირს მიენიჭოს კომპანიის მართვისა და ხელმძღვანელობის უფლება.<sup>65</sup> პირის დანიშვნის ცნება გულისხმობს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულ-სამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს.<sup>66</sup>

<sup>62</sup> ჭანტურია ლ., ნინიძე თ., კომენტარი „მეწარმეთა შესახებ კანონზე“, 2002, თბილისი, 303.

<sup>63</sup> მიგრაული რ., შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანიის კანონთან), ნოტარიატი, სანოტარო და კერძო სამართლისა და პრაქტიკის მიმოხილვა. თბილისი, 2003, 31.

<sup>64</sup> იქვე.

<sup>65</sup> იქვე, 31-32.

<sup>66</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nსს-225-214-2017, 16.06.2017.

აღსანიშნავია, რომ გერმანული კანონმდებლობის თანახმად, დირექტორმა უნდა განაცხადოს თანხმობა მის ამ პოზიციაზე დანიშვნასთან დაკავშირებით,<sup>67</sup> ანუ დანიშვნის აქტი ძალმოსილებას იძენს მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მას დირექტორი დაეთანხმება.<sup>68</sup>

დანიშვნის აქტის საფუძველზე დანიშნული დირექტორის თანამდებობას სხვაგვარად „ორგანულ თანამდებობას“ უწოდებენ, რადგან დანიშვნის აქტით დირექტორი ორგანულად მიბმული ხდება დანიშნული ორგანოს წინაშე. გარდა ამისა, დანიშვნის აქტით დირექტორი თავად იქცევა კომპანიის ორგანოდ, კერძოდ მის ხელმძღვანელ და წარმომადგენლობით ორგანოდ, შესაბამისად იურიდიულ ლიტერატურაში დირექტორს „აღმასრულებელ ორგანოსაც“ უწოდებენ.<sup>69</sup>

### 3.2. ურთიერთობის მოწესრიგება

დანიშვნის აქტით დირექტორსა და კომპანიას შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობა, რა თქმა უნდა, არასრულყოფილია, რადგან დანიშვნის აქტში ეთითება მხოლოდ ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ ესა თუ ის პირი ინიშნება კონკრეტული კომპანიის დირექტორად და ამ აქტით არ რეგულირდება დირექტორსა და კომპანიას შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის სხვადასხვა საკითხი, როგორცაა მაგალითად: დირექტორის მიერ შესასრულებელი ვალდებულებების მოცულობა, სახე, გასამრჯელო და სხვა. დანიშვნის აქტი მხოლოდ კონკრეტული პირის დირექტორად გამწესებაზე შეიცავს ინფორმაციას და ხსენებული საკითხები კონკრეტულად უნდა მოწესრიგდეს კომპანიის წესდებით ან დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით.<sup>70</sup>

წესდებას „განსაკუთრებული სახეობის სამოქალაქო-სამართლებრივ გარიგებად“ მოიხსენიებენ, რომელიც დამყარებულია კერძო ავტონომიისა და ნების გამოვლენის

<sup>67</sup> ბეჟაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 78.

<sup>68</sup> მიგრიაული რ., შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანიის კანონთან), ნოტარიატი, სანოტარო და კერძო სამართლისა და პრაქტიკის მიმოხილვა. თბილისი, 2003, 31.

<sup>69</sup> მიგრიაული რ., შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანიის კანონთან), ნოტარიატი, სანოტარო და კერძო სამართლისა და პრაქტიკის მიმოხილვა. თბილისი, 2003, 32.

<sup>70</sup> იქვე.

საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებზე. ის წმინდა ვალდებულებით-სამართლებრივ გარიგებასთან ერთად, საკორპორაციო-სამართლებრივ ხელშეკრულებასაც წარმოადგენს,<sup>71</sup> შესაბამისად, წესდება შესაძლებელია ითვალისწინებდეს დირექტორისა და კომპანიის ურთიერთობის სხვადასხვა ასპექტებს.<sup>72</sup>

დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულება შეიძლება არსებობდეს, როგორც წერილობით, ასევე ზეპირი ფორმითაც. თუმცა, როგორც წესი ის წერილობითი ფორმით იდება. ქართულ სამეწარმეო პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როცა დირექტორთან არ ფორმდება არავითარი ხელშეკრულება და იგი საზოგადოებაზე სამართლებრივად „მიბმული“ ხდება მხოლოდ დანიშვნის აქტით. საქართველოში დირექტორთან ხელშეკრულების დადების პრაქტიკა ჯერ კიდევ ვერ ჩამოყალიბდა.<sup>73</sup>

გერმანიაში მეცნიერთა ერთი ნაწილი თვლის, რომ დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულების მიმართ გამოიყენება შრომის სამართლის ნორმები, ანუ დირექტორთან გაფორმებულ ხელშეკრულებას განიხილავენ, როგორც შრომის ხელშეკრულებას, თუმცა იქვე მიუთითებენ, რომ დირექტორის ფუნქციიდან გამომდინარე, სრულყოფილად მაინც არ ხდება ამ ხელშეკრულების მიმართ შრომის სამართლის გამოყენება.<sup>74</sup> მეცნიერთა მეორე ნაწილი კი მიიჩნევს, რომ დაქირავების სახელშეკრულებო ურთიერთობა დანიშნულ დირექტორსა და კომპანიას შორის ემსგავსება განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ან,სამსახურის გაწევის ხელშეკრულებას, თუკი დირექტორი ამისთვის იღებს გასამრჯელოს.<sup>75</sup> ფაქტია, რომ გერმანული იურიდიული მეცნიერება დღესაც არ არის ერთიანი იმაში, წარმოადგენს თუ არა დირექტორის დაქირავება შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას.

76

მოქმედი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მე-2 პუნქტის

<sup>71</sup> ბურდული ი., საექციო სამართლის საფუძვლები (გერმანული და ქართული სამართლის მაგალიზზე), თბილისი, 2010, 405-407.

<sup>72</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 79.

<sup>73</sup> მიგრიაული რ., შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანიის კანონთან), ნოტარიატი, სანოტარო და კერძო სამართლისა და პრაქტიკის მიმოხილვა. თბილისი, 2003, 37.

<sup>74</sup> იქვე.

<sup>75</sup> იქვე, 34.

<sup>76</sup> იქვე, 33.

საფუძველზე: „დირექტორთა უფლებამოსილებები განისაზღვრება მათთან წესდების შესაბამისად დადებული ხელშეკრულებით“, თუმცა, როგორც უკვე აღინიშნა, ქართული მოქმედი საკორპორაციო კანონმდებლობა პირდაპირ არ განსაზღვრავს თუ რა ტიპის ხელშეკრულება იდება კომპანიასა და დირექტორს შორის და რომელი კანონმდებლობა უნდა იქნას გამოყენებული აღნიშნული ხელშეკრულების მიმართ, სწორედ ამიტომ, ამ საკითხზე მსჯელობა ძირითადად სასამართლოს უწევს.

უნდა აღინიშნოს, რომ კომპანიასა და დირექტორს შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობა უფრო მაღალი ხარისხისაა, ვიდრე ადმინისტრაციასა და მუშაკს შორის არსებული ურთიერთობა.<sup>77</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით, დირექტორსა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების სამართლებრივი მოწესრიგებისათვის, სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი გამოიყენება,<sup>78</sup> რადგან დირექტორსა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობა არის სპეციფიკური კორპორაციული ურთიერთობა, რომლის მიმართაც შრომის კოდექსის გავრცელება არ შეესაბამება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებს. შრომის კოდექსით კი უნდა მოწესრიგდეს კომპანიის დირექტორსა და მის მიერ დაქირავებულ მუშაკს შორის არსებული ურთიერთობა, რომელიც ჩვეულებრივი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობაა, ხოლო დირექტორის საქმიანობა არის სამეწარმეო.<sup>79</sup>

საკასაციო სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ კომპანიის დირექტორთან იდება სასამსახურო ხელშეკრულება, შესაბამისად, „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის ნორმებთან ერთად გამოყენებული უნდა იქნეს არა შრომითი ურთიერთობების, არამედ დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმები“,<sup>80</sup> ხოლო მეორე გადაწყვეტილებით კი განამტკიცებს იმავე მოსაზრებას და განმარტავს, რომ „სადავო სამართალურთიერთობის გადაწყვეტა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონისა და

<sup>77</sup> მიგრიაული რ., შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანიის კანონთან), ნოტარიატი, სანოტარო და კერძო სამართლისა და პრაქტიკის მიმოხილვა. თბილისი, 2003, 35.

<sup>78</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-240-228-2016, 28.09.2016.

<sup>79</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-68-767-03, 26/06/2003.

<sup>80</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-895-845-2015, 29/01/2016.

სამოქალაქო კოდექსის დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმების საფუძველზე არის მართებული იურიდიული პრაქტიკა.<sup>81</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში და იმის გათვალისწინებით, თუ კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობებია სადავოდ გამხდარი და შესაფასებელი, უნდა განისაზღვროს შესაბამისი სამართლებრივად მომწესრიგებელი (იქნება ეს შრომითი თუ კორპორაციული რეგულაციები) ნორმებიც. სასამართლო ადგენს, რომ მხოლოდ ის საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით, საზოგადოების წესდებით, ან თავად დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი (მაგ.:სოციალური გარანტიები, ანაზღაურებადი შვებულება და ა.შ).<sup>82</sup>

შეიძლება ითქვას, რომ ქართულ რეალობაში, დირექტორსა და კომპანიას შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის კანონით, წესდებითა და ხელშეკრულებით მოწესრიგება არასრულყოფილია. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი დეტალურად არ აწესრიგებს დირექტორთან ურთიერთობის სამსახურებრივ საკითხებს, კომპანიასა და წესდებების უმრავლესობა სტანდარტულად „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონზე უთითებს, ხოლო ხელშეკრულებას რაც შეეხება, ძირითად შემთხვევაში, ის მხარეებს შორის საერთოდ არ ფორმდება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული საკითხები საკანონმდებლო დონეზე დეტალურად მოწესრიგდეს. მაგრამ იქამდე, სანამ დირექტორსა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობის კანონისმიერი მოწესრიგება ეფექტური არ გახდება, აქტუალურია ამ საკითხების წესდებითა და ხელშეკრულებით დეტალური მოწესრიგების საჭიროება.

---

<sup>81</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-240-228-2016, 28/09/2016.

<sup>82</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1634-1533-2012, 24/09/2013.

#### 4. დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობა

პასუხისმგებლობა კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ელემენტს წარმოადგენს. იქედან გამომდინარე, რომ დირექტორებს კორპორაციებში დიდი უფლებამოსილებები გააჩნიათ, არსებობს იმისი რისკი, რომ დირექტორმა საფრთხე შეუქნას სამართავად გადაცემულ ქონებას ან ზიანი მიაყენოს კომპანიის ინტერესებს. კორპორაციული პასუხისმგებლობის ნორმების უშუალო მიზანს კი სწორედ ის წარმოადგენს, რომ თავიდან აიცილოს შესაძლო ზიანი, ხოლო პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობების არსებობისას კი კომპანიებს გააჩნდეთ იმ ზიანის ანაზღაურების მექანიზმი, რომელიც მათ დირექტორთა მხრიდან მიადგათ.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კომპანიის დირექტორები პასუხს აგებენ უშუალოდ კომპანიის და არა მისი აქციონერების ან პარტიორების წინაშე. იურიდიულ ლიტერატურაში არსებობს მოსაზრება, რომ პასუხისმგებლობის რისკი აიძულებს ხელმძღვანელ პირებს შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები აქციონერთა და პარტნიორთა ინტერესების გათვალისწინებით, მაგრამ დირექტორები მაინც უშუალოდ კომპანიის წინაშე აგებენ პასუხს.<sup>83</sup> ამას ცხადყოფს თუნდაც ის გარემოება, რომ როდესაც აქციონერებს ან პარტნიორებს უფლება აქვთ სარჩელი შეიტანონ დირექტორთა წინააღმდეგ, ისინი კომპანიის და არა თავიანთი სახელით მოქმედებენ, შესაბამისად ფაქტია, რომ კორპორაციული პასუხისმგებლობის დაცვის ობიექტს წარმოადგენს თავად კომპანია და არა მისი პარტნიორები ან აქციონერები.<sup>84</sup>

პასუხისმგებლობა არის სანქცია, რეაქცია იმ დარღვევებზე, რომლებიც ჩაიდინეს კორპორაციის ხელმძღვანელმა პირებმა. პასუხისმგებლობის მოსალოდნელი საფრთხე დირექტორებს უბიძგებს იმოქმედონ კეთილსინდისიერად და კომპანიის ინტერესთა გათვალისწინებით. ამიტომ, შეიძლება ითქვას, რომ დირექტორთა პასუხისმგებლობის მომწესრიგებელი ნორმების მიზანი არ არის ხელმძღვანელ პირთა დასჯა, არამედ ის

---

<sup>83</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 68.

<sup>84</sup> იქვე, 67.

პრევენციულ ხასიათს ატარებს, რათა თავიდან იქნას აცილებული დირექტორთა მხრიდან მოვალეობებისა და ვალდებულებების დარღვევის შედეგად დამდგარი ზიანი.<sup>85</sup>

დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხი შეიძლება წესრიგდებოდეს როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ასევე წესდებითა და დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, თუმცა აღსანიშნავია, რომ წესდებითა და სასამსახურო ხელშეკრულებით ვერ გამოირიცხება პასუხისმგებლობა, რომელსაც კანონი იმპერატიულად ადგენს.

#### 4.1. პასუხისმგებლობის სამართლებრივი საფუძვლები

მიუხედავად იმისა, რომ დირექტორთა კორპორაციული პასუხისმგებლობა თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის მნიშვნელოვანი ინსტიტუტია, მისი სამართლებრივი მოწესრიგება სამართლებრივი სისტემების მიხედვით განსხვავებულია.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში არ არსებობს ერთიანი ფედერალური საკორპორაციო სამართალი, არამედ ყოველ ფედერალურ შტატს აქვს თავისი საკორპორაციო კანონი.<sup>86</sup> სწორედ იმის გამო, რომ აშშ-ში არ არსებობს კორპორაციების შესახებ ერთიანი ფედერალური კანონი, ყურადღებას იმსახურებს ის ფედერალური მოდელური კანონები, რომლებიც სხვადასხვა ორგანიზაციის მიერ მუშავდება და რომელსაც დიდი გავლენა აქვს სხვადასხვა საკითხების მოწესრიგებისას. ამ თვალსაზრისით, აღსანიშნავია ამერიკის იურისტთა ასოციაციის მიერ შემუშავებული სამეწარმეო კორპორაციების შესახებ მოდელური აქტი, რომელიც დირექტორთა კეთილსინდისიერების, გულისხმიერებისა და ერთგულების მოვალეობების ქცევის სტანდარტს ამკვიდრებს<sup>87</sup> და მიუხედავად იმისა, რომ მოდელური აქტი სარეკომენდაციო ხასიათს ატარებს, ის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დოკუმენტია ამერიკულ საკორპორაციო სამართალში.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 67.

<sup>86</sup> იქვე, 177.

<sup>87</sup> Revised Model Business Corporation Act, §8.30 (a).

<sup>88</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 179.

აშშ-ში ასევე დიდია ე.წ. რბილი სამართლის როლი და მნიშვნელობა. ამერიკულ საკორპორაციო სამართალში ასეთ რბილ სამართალს წარმოადგენს ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის მიერ მომზადებული და გამოცემული კორპორაციული მართვის პრინციპები, რომელიც არ წარმოადგენს კანონს, მაგრამ შეიცავს კომპანიის ხელმძღვანელობისა და კონტროლის საკითხებს, იძლევა რეკომენდაციებს კარგი კორპორაციული მართვის წესების დანერგვის მიზნით, განსაზღვრავს დირექტორებისა და მენეჯერების მოვალეობათა სტრუქტურას და ა.შ. მოდელური აქტის მსგავსად, დირექტორთა კეთილსინდისიერი და გულმოდგინე მოქმედების მოვალეობების შესახებ დათქმას აკეთებს კორპორაციული მართვის პრინციპებიც.<sup>89</sup>

განხილვიდან ნათელი ხდება, რომ მოდელური კანონი და კორპორაციული მართვის პრინციპები მხოლოდ დირექტორთა ქცევის სტანდარტს ადგენს, ხოლო დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხი აშშ-ში, ძირითადად წესდებით ან ხელშეკრულებით განისაზღვრება. ამრიგად, ამ სფეროში მოქმედებს ხელშეკრულების თავისუფლება. აქედან გამომდინარე, წესდებით შეიძლება დირექტორის პასუხისმგებლობა გამკაცრდეს ან შემსუბუქდეს, თუმცა, ამერიკული სამართლით დაუშვებელია წესდებით პასუხისმგებლობის გამორიცხვა განზრახი ბრალით მიყენებული ზიანისათვის.<sup>90</sup>

იქედან გამომდინარე, რომ ამერიკაში არ არსებობს ერთიანი ფედერალური კანონი, რომელიც საკანონმდებლო დონეზე მოაწესრიგებდა დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხებს, ამერიკული სამართალი ბორდის წევრებს პასუხისმგებლობას მხოლოდ მაშინ აკისრებს, თუკი ისინი ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის კორპორაციული მართვის პრინციპებისა და სამეწარმეო კორპორაციების შესახებ მოდელური კანონის მიერ განსაზღვრული კეთილსინდისიერი და გულმოდგინე ხელმძღვანელობისა და ერთგულების ვალდებულების დარღვევით მოქმედებდნენ,<sup>91</sup> რადგან მიუხედავად იმისა რომ ეს ორი სამართლებრივი აქტი სარეკომენდაციო ხასიათს ატარებს და არ არის შესასრულებლად სავალდებულო, სასამართლო განხილვებისას მისი გამოყენება ძალზედ

<sup>89</sup> The ALI Principles of Corporate Governance, 4.01(a).

<sup>90</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 66-67.

<sup>91</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 168.



ხშირია.<sup>92</sup> აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ აშშ-ში, კორპორაციული სამართლებრივი მოწესრიგების საკითხში, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს პრეცედენტული სამართალიც.

გერმანიაში კაპიტალური ტიპის კომპანიების ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა კანონით არის მოწესრიგებული და აშშ-სგან განსხვავებით, იგი არაა დამოკიდებული კომპანიასა და გამგეობის წევრთა შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაზე, შესაბამისად ამ პასუხისმგებლობას კანონისმიერ პასუხისმგებლობას უწოდებენ.<sup>93</sup> გერმანული კანონმდებლობის უშუალო მიზანია, რომ კომპანიას ჰქონდეს მექანიზმი იმ ზიანის ასანაზღაურებლად, რომელიც მას შეიძლება მიადგეს ხელმძღვანელთა ქმედების შედეგად.<sup>94</sup>

ამერიკული შეერთებული შტატებისგან განსხვავებით, გერმანიაში არსებობს ერთიანი საკორპორაციო სამართალი. კაპიტალური საზოგადოების ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის მომწესრიგებელი ნორმები უმთავრესად ორ კანონშია თავმოყრილი: სააქციო საზოგადოების კანონსა და კანონში შეზღუდული პასუხისმგებლობის შესახებ.<sup>95</sup>

გერმანულ სააქციო სამართალში ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ნორმები იმპერატიულია, რაც ნიშნავს იმას, რომ მათი შეცვლა არ შეიძლება წესდებით ან დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით. მართალია, გამგეობის წევრებს კომპანიის წესდებითა და ხელშეკრულებით შეიძლება დაეკისროთ, კანონისგან განსხვავებული დამატებითი მოვალეობებიც, მაგრამ ამ მოვალეობათა მიმართაც გამოიყენება პასუხისმგებლობის ის მაშტაბი, რომელიც კანონით არის დადგენილი ჩვეულებრივი კეთილსინდისიერი და გულმოდგინე ხელმძღვანელის სახით.<sup>96</sup>

გერმანიის სააქციო კანონიც აყალიბებს გამგეობის წევრების კეთილსინდისიერებისა და გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობას და ასევე აქცენტს აკეთებს დუმილის მოვალეობაზე.<sup>97</sup> სწორედ აღნიშნული მოვალეობების დარღვევას მიიჩნევს გერმანული

---

<sup>92</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 181.

<sup>93</sup> იქვე, 66.

<sup>94</sup> იქვე.

<sup>95</sup> იქვე, 182.

<sup>96</sup> იქვე, 183.

<sup>97</sup> German Stock Corporation Act, § 93 (1).

სააქციო კანონი გამგეობის წევრებისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველად და მიუთითებებს, რომ „მმართველი საბჭოს წევრები, რომლებიც მოქმედებენ თავიანთი მოვალეობების დარღვევით, ვალდებულნი არიან სოლიდარულად აუნაზღაურონ კომპანიას მათგან მიყენებული ზიანი.“<sup>98</sup> სააქციო კანონის 93-ე პარაგრაფში მოცემული ნორმა წარმოადგენს მოთხოვნის კანონისმიერ საფუძველს.<sup>99</sup>

მსგავსად სააქციო კანონისა, შპს-ს შესახებ გერმანული კანონიც ადგენს ხელმძღვანელების მხრიდან წესიერი ბეზნესმენის გულმოდგინების მოვალეობას<sup>100</sup> და გამგეობის წევრებს სოლიდარულად აკისრებს პასუხისმგებლობას კომპანიის წინაშე, მათი მხრიდან მოვალეობების დარღვევის შედეგად მიყენებული ზიანისთვის.<sup>101</sup> შესაბამისად, ხსენებული კანონის დანაწესი შპს-ს დირექტორთა პასუხისმგებლობის სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს.

ნათელია, რომ ამერიკული საკორპორაციო სამართლისგან განსხვავებით, გერმანული საკორპორაციო სამართალი საკანონმდებლო დონეზე აწესრიგებს გაგეობის წევრთა პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხს, თუმცა აღსანიშნავია, რომ გარდა საკანონმდებლო რეგულირებისა, გერმანიაშიც დიდია სასამართლო პრაქტიკის როლი.

საქართველოში კაპიტალური ტიპის კომპანიების ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის საკითხი, გერმანული საკორპორაციო სამართლის მსგავსად, კანონით არის მოწესრიგებული, თუმცა რიგ შემთხვევებში, ის დისპოზიციურობით ხასიათდება, რაც გამოიხატება იმაში, რომ კანონი ამ საკითხების წესდებით განსხვავებულად რეგულირების შესაძლებლობას იძლევა.

კომპანიის ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის მომწესრიგებელ წესებს, ქართულ საკორპორაციო სამართალში, შეიცავს საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“. ცენტრალური ნორმა მოცემულია კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტში, რომლის თანახმადაც, თუ კომპანიის ხელმძღვანელი პირები დაარღვევენ მათზე დაკისრებულ

<sup>98</sup> German Stock Corporation Act, § 93 (2).

<sup>99</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 182.

<sup>100</sup> German Limited Liability Companies Act, §43 (1).

<sup>101</sup> German Limited Liability Companies Act, §43 (2).

კეთილსინდისიერი და გულმოდგინე ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის მოვალეობებს, კომპანიის წინაშე წარმოშობილი ზიანისთვის პასუხს აგებენ სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ.

დირექტორთა პასუხისმგებლობის მარეგულირებელ ნორმას დამატებით შეიცავს თავი სააქციო საზოგადოების შესახებ, რომლის თანახმადაც: თუ დირექტორი კეთილსინდისიერად და გულმოდგინედ არ შეასრულებს თავის მოვალეობებს, იგი ვალდებულია აუნაზღაუროს კომპანიას მიყენებული ზარალი. ამ შემთხვევაშიც, დირექტორები პასუხს აგებენ სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ.<sup>102</sup>

ხელმძღვანელთა მიერ ინტერესთა კონფლიქტის წესების დარღვევით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას განამტკიცებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-5 ქვეპუნქტი, რომელიც დირექტორებს პასუხისმგებლობას აკისრებს იმ შემთხვევაში, თუ ისინი პარტნიორების თანხმობის გარეშე განახორციელებენ იგივე საქმიანობას, რომელსაც ეწევა კომპანია, ან მონაწილეობას მიიღებენ მსგავსი ტიპის სხვა კომპანიებში, როგორც პერსონალურად პასუხისმგებელი პარტნიორები ან დირექტორები.

ნათელია, რომ ქართული საკორპორაციო სამართალი, გერმანული სამართლის მსგავსად, საკანონმდებლო დონეზე აწესრიგებს ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის საკითხებს, თუმცა სასამართლო პრაქტიკა ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის თაობაზე საქართველოში მწირია, შესაბამისად პრეცედენტული სამართალი ამ სფეროში განუვითარებელია და თავის როლს ვერ ასრულებს.

როგორც განხილვიდან ჩანს, სამივე ქვეყნის საკორპორაციო სამართალი დირექტორთა პასუხისმგებლობას, ძირითად შემთხვევაში, მათი მხრიდან კეთილსინდისიერების ვალდებულების, უფრო კონკრეტულად კი გულმოდგინე და ერთგული ხელმძღვანელის მოვალეობათა დარღვევას უკავშირებს, ამიტომ, მომდევნო ქვეთავები აღნიშნულ კატეგორიათა ძირითადი ასპექტების განხილვას დაეთმობა.

---

<sup>102</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ, 56-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

#### 4.1.1. დირექტორის მიერ გულმოდგინე ხელმძღვანელობის ვალდებულების დარღვევა

თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში, კორპორაციასა და დირექტორებს შორის ურთიერთობა წარმოადგენს ფიდუციურ, ანუ ნდობაზე დამყარებულ ურთიერთობას, ხოლო ამ ურთიერთობებიდან წარმოშობილი მოვალეობები კი - ფიდუციური მოვალეობების სახელითაა ცნობილი.<sup>103</sup> დირექტორის ფიდუციურ მოვალეობებს ორ ძირითად კატეგორიად ყოფენ, ესენია - გულმოდგინებისა და ერთგულების მოვალეობები.

კორპორაციის ხელმძღვანელ პირთა გულმოდგინე მოვალეობის შესახებ დათქმას აკეთებს როგორც აშშ-ს, ასევე გერმანული და ქართული საკორპორაციო სამართალი. იმისთვის, რომ გამოვყოთ მათი საერთო მახასიათებელი, უნდა განვიხილოთ ხსენებული სამივე ქვეყნის მიერ ჩამოყალიბებული ნორმის შინაარსი.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში დირექტორთა ვალდებულებები, როგორც წესი, არ განისაზღვრება კანონმდებლობით, არამედ ვითარდება სასამართლო პრაქტიკით.<sup>104</sup> თუმცა, აშშ-ს საკორპორაციო სამართალი იცნობს დირექტორის ერთ-ერთ ისეთ ძირითად მოვალეობას, როგორცაა - გულმოდგინე ხელმძღვანელის მოვალეობა, რომლის დეფინიციასაც შეიცავს ორი სამართლებრივი აქტი: ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის კორპორაციული მართვის პრინციპები და სამეწარმეო კორპორაციების შესახებ მოდელური კანონი.<sup>105</sup>

ამერიკის კორპორაციული მართვის პრინციპების მიხედვით, დირექტორს და მენეჯერს აქვთ მოვალეობა საწარმოს წინაშე, რომ „შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები კეთილსინდისიერად ისე, რომ ჰქონდეთ საფუძვლიანი რწმენა, რომ მოქმედებენ კომპანიის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე და იმ გულმოდგინებით, რომელსაც ჩვეულებრივ წინდახედული ადამიანისაგან ლოგიკურად მოელიან ასეთ თანამდებობაზე

---

<sup>103</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 301.

<sup>104</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 82.

<sup>105</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 202.

და მსგავს გარემოებებში მყოფი პირისგან.<sup>106</sup> კანონის ამ დათქმიდან აღსანიშნავია, რომ კანონი თანაბრად ავალდებულებს გულმოდგინების პრინციპით ხელმძღვანელობას როგორც მენეჯერებს, ასევე მის საზედამხედველო ორგანოს - არა-აღმასრულებელ დირექტორებსაც.

გულმოდგინების შესახებ მეორე დეფინიციას შეიცავს ამერიკის სამეწარმეო კორპორაციების შესახებ მოდელური კანონი, რომლის თანახმად: „დირექტორთა ბორდის ყოველი წევრი, დირექტორის მოვალეობათა შესრულებისას, უნდა მოქმედებდეს: 1) კეთილსინდისიერად და 2) იმგავრად, რომ დირექტორს გონივრულად სწამს, რომ მოქმედებს კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე.“<sup>107</sup>

ფაქტია, რომ ამერიკის კორპორაციული მართვის პრინციპებში მოცემული გულმოდგინე მოვალეობის დეფინიცია უფრო ვრცელია, ვიდრე სამეწარმეო კორპორაციების შესახებ მოდელური კანონი ამას განმარტავს, მაგრამ ორივე შემთხვევაში იკვეთება ხელმძღვანელი პირის კეთილსინდისიერებისა და კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე გულმოდგინედ ქმედების მოვალეობა, რაც კორპორაციის ხელმძღვანელ პირთა ძირითად ვალდებულებებად უნდა მივიჩნიოთ.

ამერიკულ იურიდიულ ლიტერატურაში თვლიან, რომ დირექტორთა ქცევის მიმართ დადგენილი ეს მოთხოვნები შეიცავენ როგორც სუბიექტურ, ასევე ობიექტურ ელემენტებს.<sup>108</sup> მაგალითად, დათქმა - „ანალოგიურ თანამდებობაზე და მსგავს გარემოებებში მყოფი ჩვეულებრივი წინდახედული პირის გულმოდგინება“ ობიექტურ ელემენტს შეიცავს, ხოლო მოთხოვნა - დირექტორმა ისე იმოქმედოს, რომ „გონივრულად სწამდეს, რომ მოქმედებს კომპანიის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე“, ერთდროულად შეიცავს როგორც ობიექტურ, ისე სუბიექტურ ელემენტსაც. ერთის მხრივ, ამერიკული ბორდის წევრები უნდა ფიქრობდნენ, რომ ისინი მოქმედებენ კორპორაციის საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინებით, მეორეს მხრივ კი მათი ეს ქმედება

<sup>106</sup> ALI Principles of Corporate Governance, §4.01 (a).

<sup>107</sup> Revised Model Business Corporation Act, §8.30 (a).

<sup>108</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 202-203.

ობიექტურად თვალსაჩინო უნდა იყოს.<sup>109</sup> ობიექტური კრიტერიუმი დაკმაყოფილებულია, თუკი შესაძლებელია, რომ იმავე თანამდებობაზე მყოფ საღად მოაზროვნე პირს მსგავს გარემოებებში ანალოგიური გადაწყვეტილება მიეღო.<sup>110</sup>

ამერიკული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, გულმოდგინების სტანდარტზე გავლენას ახდენს ასევე დირექტორის კვალიფიკაცია.<sup>111</sup> შესაბამისად, გულმოდგინების შეფასებისას ყურადღება ექცევა ისეთ გარემოებებს, როგორებიცაა დირექტორის გამოცდილება და კვალიფიკაცია, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა, საკითხის სირთულე და მისი სწრაფი გადაწყვეტის აუცილებლობა.<sup>112</sup>

ფაქტია, რომ გულმოდგინების ვალდებულება დირექტორთა მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესის შეფასების იარაღია. ამ მოვალეობის მთავარი მახასიათებლებია გადასაწყვეტ საკითხთან მიმართებით დირექტორთა შეძლებისდაგვარად ამომწურავი ინფორმირებულობა და ალტერნატიული შესაძლებლობების გონივრული გათვალისწინება.<sup>113</sup>

აშშ-ში დირექტორს, გულმოდგინე ხელმძღვანელის მოვალეობის ფარგლებში, შესაძლოა დაეკისროს პასუხისმგებლობა, თუ დადგინდება, რომ მიღებულ იქნა დაუფიქრებელი და გაუაზრებელი გადაწყვეტილება, ან თუ გაირკვევა, რომ მან არაფერი მოიმოქმედა შესაძლო დანაკარგის თავიდან ასაცილებლად. კომპანიის მენეჯმენტის წევრობა, დირექტორს აკისრებს ვალდებულებას – გადადგეს დაკავებული თანამდებობიდან, თუ იგი გრძნობს, რომ ვერ ასრულებს იმ მოვალეობებსა და ვალდებულებებს, რაც საკორპორაციო კანონმდებლობითა და კომპანიის წესდებით არის დადგენილი.<sup>114</sup>

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამერიკულ სამართალში გულმოდგინების მოვალეობა,

---

<sup>109</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 203.

<sup>110</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 164.

<sup>111</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 204.

<sup>112</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 165.

<sup>113</sup> იქვე, 179.

<sup>114</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 88.

ერთგულების მოვალეობასთან შედარებით, ნაკლებ როლს თამაშობს, ეს კი აიხსნება Business Judgment Rule-ის არსებობით და მისი დიდი მნიშვნელობით ამერიკულ საკორპორაციო სამართალში. ალბათ, სწორედ ამ ინსტიტუტის დამსახურებაა, რომ ამერიკული საკორპორაციო სამართალი ბორდის წევრებს პასუხისმგებლობას აკისრებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი შეგნებული დაუდევრობით ან განზრახ არღვევენ გულმოდგინების მოვალეობას.<sup>115</sup>

საერთო ჯამში, ამერიკულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ საკითხი იმის შესახებ, შეესაბამება თუ არა დირექტორის ქმედება გულმოდგინების მოვალეობას, ყოველი ცალკეული ფაქტის საკითხია და ის უნდა გადაწყდეს კონკრეტული შემთხვევების შეფასების საფუძველზე.<sup>116</sup>

გერმანულ საკორპორაციო სამართალში გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის ზოგად დეფინიციას შეიცავს გერმანიის სააქციო კანონი და კანონი შეზღუდული პასუხისმგებლობის შესახებ.

გერმანული სააქციო კანონის თანახმად: „გამგეობის წევრებმა, ხელმძღვანელობის განხორციელებისას უნდა გამოიყენონ წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინება“,<sup>117</sup> ხოლო შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების შესახებ გერმანიის კანონის მიხედვით კი: „ხელმძღვანელებმა საზოგადოების საქმეებში უნდა გამოიყენონ წესიერი ბუნესმენის გულმოდგინება“.<sup>118</sup> ამრიგად, გერმანულ საკორპორაციო სამართალში ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის შესაფასებლად, მათ მიერ მოვალეობათა შესრულების საზომად გამოიყენება „წესიერი და კეთილსინდისიერი“ ხელმძღვანელის მოვალეობა<sup>119</sup> და ის ამერიკის კორპორაციული მართვის პრინციპებისგან განსხვავებით, „წინდახედული პირის“ ცნებას არ იყენებს.

---

<sup>115</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 204-205.

<sup>116</sup> იქვე, 204.

<sup>117</sup> German Stock Corporation Act, § 93 (1).

<sup>118</sup> German Limited Liability Companies Act, §43 (1).

<sup>119</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 207.

გერმანული სამართლის მიხედვით, გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობა ვრცელდება ყველა სახის საქმიანობაზე, რომლებსაც გამგეობის წევრები ახორციელებენ,<sup>120</sup> კეთილსინდისიერების მასშტაბი კი მოიცავს, როგორც გამგეობის წევრთაგან მათზე დაკისრებული ამოცანების სათანადოდ შესრულების მოვალეობას, ასევე აღნიშნულ ამოცანათა გადაჭრისას, სხვადასხვა ინტერესთა გათვალისწინების მოვალეობასაც. გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ კომპანიის, აქციონერთა და პარტნიორთა ინტერესთა პარალელურად, გამგეობას მართვისა და ხელმძღვანელობის დროს მოეთხოვება აგრეთვე საზოგადოებრივი ინტერესების გათვალისწინებაც.<sup>121</sup>

გერმანული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, პასუხისმგებლობა მხოლოდ მაშინ შეიძლება დადგეს, როცა გამგეობის წევრი ბრალეულად არღვევს წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინებას, რის შედეგადაც კომპანიას ადგება ზიანი.<sup>122</sup>

ქართულ საკორპორაციო სამართალში არსებული გულმოდგინე ხელმძღვანელის დეფინიცია არსებითად არ განსხვავდება იმ დეფინიციებისგან, რომლებიც გვხვდება ამერიკულ თუ გერმანულ საკორპორაციო სამართალში.<sup>123</sup>

„საქართველოს კანონში მეწარმეთა შესახებ“ დირექტორის მოვალეობები თავმოყრილია მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტში, რომელიც ადგენს, რომ:

*„საწარმოს ხელმძღვანელები და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები საზოგადოების საქმეებს უნდა გაუძღვნენ კეთილსინდისიერად; კერძოდ, ზრუნავდნენ ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი, და მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის.“* <sup>124</sup>

ზოგად ნაწილში გამწესებულ ზემოთხსენებულ ცენტრალურ ნორმასთან ერთად,

<sup>120</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 208.

<sup>121</sup> დოლიძე დ., სტატია - დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2016, 118-119.

<sup>122</sup> იქვე, 209.

<sup>123</sup> იქვე, 212.

<sup>124</sup> „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი.



„მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი“ დირექტორის მოვალეობებს ეხება სააქციო საზოგადოების თავშიც და ადგენს, რომ „დირექტორებმა კეთილსინდისიერად და გულმოდგინედ უნდა შეასრულონ დაკისრებული ამოცანები“.<sup>125</sup>

ნათელია, რომ ამერიკული და გერმანული საკორპორაციო სამართლის მსგავსად, ქართული სამართალიც დირექტორის გულმოდგინების მოვალეობის ერთ-ერთ მთავარ საზომად კეთილსინდისიერებას მიიჩნევს.

შეჯამებისთვის შეიძლება ითქვას, რომ დირექტორთა მხრიდან გულმოდგინე ხელმძღვანელობის პრინციპის დარღვევას ადგილი აქვს მაშინ, თუ სახეზეა დირექტორის არაკეთილსინდისიერი და არაგულისხმიერი ქმედება კომპანიის მმართველობითი ფუნქციის განხორციელებისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. ამ მოვალეობის დარღვევამ კი შესაძლოა წარმოშვას დირექტორების კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობა თავად კომპანიის წინაშე.

#### **4.1.2. დირექტორის მიერ ერთგულების მოვალეობის დარღვევა**

კორპორაციული მართვის პროცესში ყოველთვის არსებობს დირექტორის მიერ პირადი ინტერესების გამო დაკისრებული მოვალეობებიდან გადახვევის რისკი. დირექტორის მოვალეობას, თავიდან აირიდოს ეს საშიშროება, ხშირად მოიხსენიებენ როგორც ერთგულების მოვალეობას, რაც დირექტორს კომპანიისა და პირად ინტერესებს შორის არსებული კონკურენციის გამორიცხვას ავალდებულებს.<sup>126</sup> ერთგულების მოვალეობა გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობასთან ერთად დირექტორის ფიდუციური ვალდებულების უმნიშვნელოვანეს ელემენტს წარმოადგენს.

თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში, ერთგულების მოვალეობის ინსტიტუტი სულ უფრო დიდ როლს თამაშობს და მისი სამართლებრივი ბუნების გაგებისთვის გადამწყვეტია კორპორაციასა და დირექტორებს შორის ურთიერთობათა დახასიათება.

<sup>125</sup> „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, 56-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

<sup>126</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 99.

აღსანიშნავია, რომ გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობისგან განსხვავებით, ერთგულების მოვალეობის მიმართ გამოიყენება უფრო მკაცრი მაშტაბები.<sup>127</sup>

კომპანიის ხელმძღვანელთა ერთგულების ვალდებულება, პირველ რიგში კორპორაციის ინტერესებისათვის უპირატესობის მინიჭებას მოითხოვს. კომპანიის ინტერესებისადმი ერთგულების აუცილებლობას თავად კაპიტალისტური საზოგადოების ბუნება განაპირობებს. კორპორაციის ხელმძღვანელები საწარმოს ეკონომიკური მესაკუთრეები არ არიან, ამიტომ მათი და კომპანიის ინტერესები ერთგვაროვანი არ არის. სწორედ ამიტომ, ხელმძღვანელ პირებს ეკისრებათ ვალდებულება, სამართავად მინდობილი სხვისი ქონება მხოლოდ თავად ამ ქონებისა და მის მესაკუთრეთა (აქციონერთა და პარტნიორთა) სასარგებლოდ მართონ.<sup>128</sup>

დირექტორის ერთგულების მოვალეობა, ხელმძღვანელ პირებს ავალდებულებს თავი შეიკავონ ისეთი ქმედების განხორციელებისგან, რომელმაც შეიძლება ნეგატიური შედეგები მოუტანოს კომპანიას. დირექტორისთვის კომპანიის ინტერესი უპირატესი უნდა იყოს. დაუშვებელია პირადი ინტერესებით საწარმოს საზიანო გადაწყვეტილების მიღება.<sup>129</sup>

აშშ-ს საკორპორაციო სამართალში ერთგულების მოვალეობის დეფინიციის დებულებები ჩამოყალიბებულია სამეწარმეო კორპორაციების შესახებ მოდელურ კანონში, რომლის თანახმადაც ერთგულების მოვალეობის შესრულების მაშტაბად მიიჩნევა კეთილსინდისიერება და კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებისთვის მსახურება.<sup>130</sup>

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ერთგულების მოვალეობის თანახმად, დირექტორი კომპანიის ერთგული უნდა იყოს ნებისმიერ დროს, რაც ამავე დროს დირექტორებისგან მოითხოვს, რომ მათ არ დაუშვან ინტერესთა კონფლიქტი, ანუ კორპორაციის ინტერესები დაიცვან უპირატესად სხვა ნებისმიერ პირად ინტერესთან შედარებით. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ მათი ქმედებები უნდა იყოს მიუკერძოებელი და დამოუკიდებელი სხვათა

---

<sup>127</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 306.

<sup>128</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 115.

<sup>129</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 101.

<sup>130</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 302.

ინტერესებისგან.<sup>131</sup> რადგან ბუნებრივია დირექტორი, რომელსაც გარიგებისადმი პირადი ინტერესი აქვს, შესაძლოა მიკერძოებული აღმოჩნდეს.

ამერიკის საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, ერთგულების მოვალეობა დირექტორებს უკრძალავს ანგარებით, პირადი სარგებლის მიღების მიზნით გამოიყენონ თავიანთი თანამდებობა, ამ გზით მიღებული შემოსავალი კი მათ კორპორაციას უკან უნდა დაუბრუნონ.<sup>132</sup> დირექტორებმა ასევე არ უნდა გასცენ საიდუმლო ინფორმაცია, რაც მათ მმართველობითი ფუნქციის განხორციელების დროს მიიღეს.<sup>133</sup>

უნდა აღინიშნოს, რომ ერთგულების ვალდებულება დირექტორის მრიდან მხოლოდ აქტიური მოქმედებით არ შემოიფარგლება. ერთგულების მოვალეობა ასევე მოიცავს მმართველი პირების თავშეკავებას ისეთი ქმედებისგან, რომელიც საზიანოა კორპორაციისა და მისი აქციონერებისთვის ან კომპანიას ხელს უშლის სარგებლის მიღებაში ან კუთვნილი უფლების განხორციელებაში.<sup>134</sup>

გერმანიის სააქციო კანონი საერთოდ არ განამტკიცებს ერთგულების მოვალეობის ლეგალურ დეფინიციას, სწორედ ამიტომ გერმანიაში ზოგიერთი ავტორი ერთგულების მოვალეობას ე.წ. „დაუწერელ კომპეტენციათა“ კატეგორიას განაკუთვნებს და მას გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობისა და დუმილის მოვალეობის ნაწილად მიიჩნევს.<sup>135</sup>

ერთგულების ვალდებულებას ადგენს გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი და განმარტავს, რომ: „გამგეობის წევრები კომპანიის ინტერესებს უნდა ემსახურებოდნენ. გამგეობის წევრს უფლება არ აქვს, გადაწყვეტილების მიღებისას უპირატესობა საკუთარ ინტერესს მიანიჭოს და სამეწარმეო შანსები, რომლებიც კომპანიას ეკუთვნის, თავისთვის გამოიყენოს.“<sup>136</sup> შესაბამისად, ფაქტია, რომ ერთგულების მოვალეობის ერთ-ერთ

---

<sup>131</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 303.

<sup>132</sup> იქვე.

<sup>133</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 99.

<sup>134</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 179.

<sup>135</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 305.

<sup>136</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 115.

მნიშვნელოვან გამოხატულებას გერმანულ სამართალშიც, გამგეობის წევრის ან სხვა მესამე პირთა ინტერესებთან შედარებით, კომპანიის ინტერესებისათვის უპირატესობის მინიჭება წარმოადგენს.

გერმანული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, ერთგულების მოვალეობა სააქციო საზოგადოების გამგეობის წევრებს აკისრებს ვალდებულებას, გამოიჩინონ განსაკუთრებული ლოიალობა საზოგადოების მიმართ,<sup>137</sup> რაც ნიშნავს იმას, რომ გამგეობის ყველა წევრი ვალდებულია, კომპანიის ყველა საქმიან ურთიერთობაში დაიცვას კომპანიის ინტერესები და არა საკუთარი ან სხვა პირთა ინტერესები, ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში კი ვალდებულნი არიან ეს გარემოება გაამჟღავნონ.<sup>138</sup> ზოგიერთ შემთხვევაში, გამგეობის წევრს შეიძლება დაევალოს, რომ მომსახურების ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგაც კი დაიცვას საზოგადოების ინტერესები.<sup>139</sup>

ერთგულების მოვალეობის გამოხატულებად უნდა ჩავთვალოთ გამგეობის წევრების ვალდებულება, რომ არ გაამხილონ კომპანიის კონფიდენციალური, საიდუმლო ინფორმაცია, მათ შორის ის სავაჭრო და კომერციული საიდუმლოებანი, რომელიც მათთვის ცნობილი გახდა მმართველ საბჭოში საქმიანობის შედეგად.<sup>140</sup>

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონი არ იცნობს ერთგულების მოვალეობის ზოგად ლეგალურ დეფინიციას, ამიტომ მისი განხილვა ქართულ საკორპორაციო სამართალშიც უნდა მოხდეს ცალკეული ინსტიტუტების ანალიზით, მაგალითად როგორცაა: ინტერესთა კონფლიქტის აკრძალვა და პირადი სარგებლის მიღების მიზნით, კომპანიის საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამოყენების დაუშვებლობა.<sup>141</sup>

ქართული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, ერთგულების მოვალეობათა ფარგლებში, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონიდან შესაძლებელია

---

<sup>137</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 305.

<sup>138</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 115.

<sup>139</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 308.

<sup>140</sup> German Stock Corporation Act, § 93 (1).

<sup>141</sup> იქვე, 307.

გამოვყოთ კანონის მე-9 მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტების დანაწესები. კანონის მე-9 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად: კომპანიის ხელმძღვანელ პირებს არა აქვთ უფლება, პარტნიორების თანხმობის გარეშე განახორციელონ იგივე საქმიანობა, რომელსაც ეწევა კომპანია, ან მონაწილეობა მიიღონ, როგორც მსგავსი ტიპის სხვა კომპანიაში პერსონალურად პასუხისმგებელმა პარტნიორმა ან დირექტორმა, თუ წესდებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული (ინტერესთა კონფლიქტი).

ზოგადად დირექტორი, რომელსაც პირადი ფინანსური დაინტერესება აქვს, შესაძლოა მიკერძოებული აღმოჩნდეს და მიიღოს ისეთი გადაწყვეტილება, რაც სამომავლოდ ზიანის მომტანი შეიძლება გახდეს კორპორაციისთვის. ნებისმიერი ქმედება კი, რომელმაც შესაძლოა მოგება მოუტანოს დირექტორს და იმავდროულად, ზიანი მიაყენოს კომპანიას, განხილულ უნდა იქნეს დირექტორის მიერ ერთგულების ვალდებულების დარღვევად.<sup>142</sup>

მართალია, ქართულ საკორპორაციო სამართალში სათანადოდ მოწესრიგებული არ არის საკუთარ თავთან დადებული გარიგების საკითხი, თუმცა ის შესაძლებელია ინტერესთა კონფლიქტის ცნების ქვეშ მოვაქციოთ. ისეთ ვითარებაში, როცა დირექტორს გააჩნია პირადი ინტერესი გარიგების მიმართ, არსებობს საშიშროება, რომ კომპანიის ინტერესი უკანა პლანზე გადაიწვეს, რა დროსაც ინტერესთა კონფლიქტი იჩენს თავს.<sup>143</sup> აქედან გამომდინარე, საკუთარ თავთან გარიგების დადების აკრძალვა, სწორედ დირექტორის ერთგულების ზოგადი მოვალეობიდან გამომდინარეობს.<sup>144</sup>

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად: კომპანიის ხელმძღვანელ პირებს და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს, ასეთის არსებობისას, პარტნიორთა კრების წინასწარი თანხმობის გარეშე უფლება არა აქვთ, პირადი სარგებლის მიღების მიზნით გამოიყენონ საზოგადოების საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, რომელიც მათთვის ცნობილი გახდა თავიანთი მოვალეობების შესრულების ან თანამდებობრივი მდგომარეობის გამო. იმ ინფორმაციის

<sup>142</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 101.

<sup>143</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 324.

<sup>144</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 103.

გამოყენების დაუშვებლობა, რომელიც დირექტორისათვის ცნობილი გახდა სამსახურეობრივი საქმიანობიდან გამომდინარე, საჯარო-სამართლებრივ ვალდებულებას წარმოადგენს, სწორედ ამიტომ დუმილის მოვალეობა, ქართული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, ერთგულების მოვალეობის ფარგლებში განიხილება.<sup>145</sup> კომპანიის საქმიანობასთან დაკავშირებული შიდა ინფორმაციის დაცვა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც მისმა გამჟღავნებამ შესაძლოა კომპანიას დიდი ზიანი მიაყენოს. შესაბამისად, დუმილის მოვალეობა პირდაპირ კავშირშია და გამომდინარეობს სწორედ ხელმძღვანელთა ერთგულების მოვალეობიდან. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონი ითვალისწინებს დუმილის მოვალეობას თანამდებობიდან წასვლის შემდგომაც იმ შემთხვევაში, თუ აღნიშნულზე შეთანხმება არსებობს დირექტორსა და კომპანიას შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში.<sup>146</sup>

ნათელია, რომ გულმოდგინების მოვალეობისგან განსხვავებით, ერთგულების მოვალეობის პრინციპი უფრო მეტად დირექტორისა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობის მოწესრიგებაზეა ორიენტირებული. ამ მოვალეობათა მიმართ მოითხოვება კეთილსინდისიერებისა და საწარმოს საუკეთესო ინტერესებში მოქმედების სტანდარტი, რომელთა დარღვევის შემთხვევაშიც, შესაძლებელია კომპანიის მიერ დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხის დაყენებაც.

დასასრულს უნდა აღინიშნოს, რომ ერთგულების მოვალეობის მიმართ, დასავლეთის ქვეყნებში, მიდგომა უფრო მკაცრია და პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს მარტივი გაუფრთხილებლობისთვისაც კი, მაშინ როცა გულმოდგინების მოვალეობის მიმართ, ვინაიდან გამოიყენება Business Judgment Rule-ის შეფასების მასშტაბი პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს უხეში გაუფრთხილებლობისთვის.<sup>147</sup>

<sup>145</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 286.

<sup>146</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ, მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი.

<sup>147</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 385.

## 4.2. პასუხისმგებლობის მოცულობა და სახეები

იმისთვის, რომ დადგეს დირექტორის პასუხისმგებლობის საკითხი, უნდა დადგინდეს ზიანის არსებობის ფაქტი და მისი მოცულობა. ზიანი არსებობს მაშინ, როცა სახეზეა კომპანიის ქონების შემცირება ისე, რომ ის კომპენსირებული არ არის ქონების ნამატით.<sup>148</sup> პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის კი აუცილებელია ზიანი გამოწვეული იყოს ზიანის მიმყენებლის მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული ქმედებით, ანუ არსებობდეს პირდაპირი და უშუალო კავშირი ამ ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის.<sup>149</sup>

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი ადგენს, რომ ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.<sup>150</sup>

გერმანული კანონმდებლობის მიხედვით, ზიანი მხოლოდ მაშინ შეიძლება კორპორაციის ხელმძღვანელთათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი გახდეს, თუკი იგი გამოწვეულია მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, მოცემულ შემთხვევაში კი - დირექტორთა მიერ მოვალეობათა დარღვევით.<sup>151</sup> მოვალეობის დარღვევასა და დამდგარ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირის დადგენა ამერიკულ სამართალშიც წარმოადგენს დირექტორისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას.<sup>152</sup> ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის კორპორაციული მართვის პრინციპები განამტკიცებს მიზეზობრივი კავშირის აუცილებლობას და მიუთითებს, რომ ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის წინაპირობას წარმოადგენს მიზეზობრივი კავშირი მოვალეობის დარღვევასა და დამდგარ ზიანს შორის.<sup>153</sup>

დირექტორებს, მოვალეობათა დარღვევის შედეგად წარმოშობილი ზიანისთვის,

<sup>148</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 400.

<sup>149</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1307-1245-2014 6.05.2015.

<sup>150</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 411-ე მუხლი.

<sup>151</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 405.

<sup>152</sup> იქვე, 406.

<sup>153</sup> The ALI Principles of Corporate Governance, 7.18 (a).

შესაძლოა დაეკისროთ, როგორც კანონისმიერი ან სახელშეკრულებო, ასევე დელიქტური პასუხისმგებლობა. პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის კი აუცილებელია არსებობდეს ზიანის ფაქტი და ეს ზიანი გამოწვეული იყოს დირექტორის მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული ქმედებით.<sup>154</sup>

ამერიკული ბორდის წევრების კანონისმიერი პასუხისმგებლობისთვის დამახასიათებელია ის, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრები სოლიდარულად აგებენ პასუხს.<sup>155</sup> სოლიდარული პასუხისმგებლობა ეკისრებათ მხოლოდ იმ დირექტორებს, რომელთაც მონაწილეობა მიიღეს ბორდის სხდომაში და დადგენილი წესით არ დააფიქსირეს თავიანთი საწინააღმდეგო ხმა.<sup>156</sup>

გერმანული კანონმდებლობით, მოვალეობის დარღვევით მიყენებული ზიანისთვის, გამგეობის წევრები და აგრეთვე შპს-ს დირექტორები სოლიდარულად აგებენ პასუხს.<sup>157</sup> ეს ხდება მაშინ, როცა გამგეობის წევრების მხრიდან დარღვეულია სხვადასხვა სახის მოვალეობა.<sup>158</sup> „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, კომპანიის წინაშე წარმოშობილი ზიანისთვის, დირექტორები პასუხს აგებენ ასევე სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ.<sup>159</sup>

სოლიდარული ვალდებულება ვალდებულებით-სამართლებრივ ურთიერთობებში პირთა სიმრავლის ყველაზე გავრცელებული და რთული სახეა. სოლიდარულ მოვალეთა ცნებას ქართული სამოქალაქო კანონმდებლობა შემდეგნაირად განმარტავს: თუკი რამდენიმე მოვალემ ვალდებულება უნდა შეასრულოს ისე, რომ თითოეულმა მონაწილეობა უნდა მიიღოს მთლიანი ვალდებულების შესრულებაში, ხოლო კრედიტორს ვალდებულების მხოლოდ ერთჯერადი შესრულების მოთხოვნის უფლება აქვს, მათ სოლიდარული მოვალეები ეწოდებათ.<sup>160</sup>

<sup>154</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 400.

<sup>155</sup> იქვე, 125.

<sup>156</sup> Revised Model Business Corporate Act, 8.24 (d).

<sup>157</sup> German Stock Corporation Act, 93 (2); German Limited Liability Companies Act, 43 (2).

<sup>158</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 145.

<sup>159</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი.

<sup>160</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 463-ე მუხლი.



### 4.3. დირექტორის გამჭოლი პასუხისმგებლობა

გამჭოლი პასუხისმგებლობა ასახავს შემთხვევას, როდესაც სასამართლო უფლებამოსილია მიმართოს შეზღუდული პასუხისმგებლობის წესიდან გამონაკლისს – გამჭოლ პასუხისმგებლობას, როგორც კრედიტორთა დაცვის განსაკუთრებულ ღონისძიებას და კომპანიის პარტნიორს და მათ შორის დირექტორსაც, მათი ნების საწინააღმდეგოდ, დააკისროს პირადი პასუხისმგებლობა კორპორაციის ვალდებულებებისათვის.<sup>161</sup>

დასაწყისშივე უნდა აღინიშნოს, რომ პირადი პასუხისმგებლობა და გამჭოლი პასუხისმგებლობა არ არის იდენტური ცნებები. გამჭოლი პასუხისმგებლობა ყოველთვის გულისხმობს პირად პასუხისმგებლობას, თუმცა არა პირიქით. მათ საერთო მახასიათებელს წარმოადგენს ის, რომ საბოლოო შედეგი კორპორაციული საფარველის მიღმა მოქმედი პირის პასუხისმგებლობას გულისხმობს.<sup>162</sup>

„გამჭოლი პასუხისმგებლობის“ გამოყენების საჭიროება, როგორც წესი, წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, როცა ვალდებულ პირს წარმოადგენს კომპანია, მაგრამ იგი არის გადახდისუუნარო. შესაბამისად, კრედიტორი გადახდისუუნარიანი მოპასუხის ძიებაში, მოთხოვნას უყენებს კომპანიის უკან მდგომ პირებს - პარტნიორს ან დირექტორს და მიუთითებს, რომ ამა თუ იმ მიზეზის გამო, ისინი პირადად აგებენ პასუხს კომპანიის სახელით წარმოშობილი ვალდებულებებისათვის.<sup>163</sup>

„გამჭოლი პასუხისმგებლობის“ გამოყენების საფუძვლები პირველად განმარტებულ იქნა ამერიკის შეერთებული შტატების სასამართლოების მიერ. აღნიშნული განმარტების მიხედვით, გამჭოლი პასუხისმგებლობა გამოიყენება, როდესაც პარტნიორის მხრიდან ადგილი აქვს მოტყუებას, შეცდომაში შეყვანას ან მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებას. მოგვიანებით სამოსამართლო სამართალი აღნიშნულ თემაზე განევრცო და გამჭოლი პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძვლად მიიჩნია ისეთი შემთხვევები, როცა კომპანია

<sup>161</sup> ზუბიტაშვილი ნ., სადისერტაციო ნაშრომი - პარტნიორის პასუხისმგებლობა კორპორაციის ვალდებულებებისათვის საზოგადოების გადახდისუუნარობის დროს - გამონაკლისი შემთხვევები პასუხისმგებლობის შეზღუდვის პრინციპიდან, თბილისი, 2016, 20.

<sup>162</sup> იქვე, 17.

<sup>163</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1158-1104-2014 6.05.2015წ.

წარმოადგენს პარტნიორის ხელში „ინსტრუმენტს“, პარტნიორის „ალტერ ეგოს“ ან „ფიქციას“.<sup>164</sup>

ქართული კაპიტალური ტიპის კომპანიებისთვის, დამახასიათებელია ის, რომ მათი პასუხისმგებლობა კრედიტორების წინაშე შემოიფარგლება კომპანიის მთელი ქონებით,<sup>165</sup> რაც ნიშნავს იმას, რომ კომპანიის ვალდებულებებისათვის მისი პარტნიორები და, მით უფრო დირექტორი, ჩვეულებრივ შემთხვევაში, პირადი ქონებით პასუხს არ აგებენ.<sup>166</sup>

მართალია, ქართული კანონმდებლობა კომპანიის ვალდებულებებისათვის დირექტორის გამჭოლ პასუხისმგებლობას პირდაპირ არ ითვალისწინებს, თუმცა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი ადგენს კონკრეტულ შემთხვევას, როცა კომპანიის ვალდებულებებისათვის პასუხისმგებლობა შესაძლებელია კომპანიის პარტნიორებს და მათ შორის, დირექტორებსაც კი დაეკისროთ. კანონის მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებისა და სააქციო საზოგადოების პარტნიორები კრედიტორების წინაშე პასუხს აგებენ პირადად, თუ ისინი ბოროტად გამოიყენებენ პასუხისმგებლობის შეზღუდვის სამართლებრივ ფორმას. პარტნიორის პირადი პასუხისმგებლობის აღნიშნული წესი გამომდინარეობს სწორედ იმ დოქტრინიდან, რომელსაც სამეწარმეო სამართალში „კორპორატიული საფარველის გაჭოლვის“ ან სხვაგვარად „გამჭოლი პასუხისმგებლობის“ დოქტრინა ეწოდება.<sup>167</sup>

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე დირექტორისათვის გამჭოლი პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველად "მეწარმეთა შესახებ" საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი გამოიყენა და განმარტა, რომ ისეთ შემთხვევაში, როდესაც სახეზეა კომპანიის ვალდებულება კრედიტორთა წინაშე, რომელიც გამოიწვია დირექტორის მიერ გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევამ და თავად კომპანია არის გადახდისუუნარო, კორპორაცია უფლებამოსილია ზიანის ანაზღაურება მოითხოვოს დირექტორისაგან. უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, კრედიტორსაც აქვს

<sup>164</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1307-1245-2014 6.05.2015წ.

<sup>165</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, 44-ე და 51-ე მუხლების 1-ლი პუნქტები.

<sup>166</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1307-1245-2014 6.05.2015წ.

<sup>167</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1158-1104-2014 6.05.2015წ.

უფლება მოსთხოვოს კომპანიას, რომ ამ უკანასკნელმა დააყენოს დირექტორის მიმართ ანაზღაურების მოთხოვნა. იმავე კანონის ნორმებიდან გამომდინარე, კომპანიის სახელით დირექტორის პასუხისმგებლობის მოთხოვნის უფლება აქვთ როგორც კომპანიის სხვა დირექტორებს (დირექტორთა საბჭოს), ისე პარტნიორებსაც.<sup>168</sup>

იმ შემთხვევაში კი, თუ ამკარაა, რომ კომპანიის მიერ მისი დირექტორის მიმართ პასუხისმგებლობის დაყენების მოთხოვნას არავითარი შედეგი არ ექნება, შესაძლებელია კრედიტორმა უშუალოდ მოითხოვოს მის მიმართ კომპანიის ვალდებულების ანაზღაურება საზოგადოების დირექტორისაგან.<sup>169</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული გამომდინარეობს სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიდან, რომელიც საწარმოს უარს დირექტორისაგან რეგრესული ანაზღაურების მოთხოვნაზე ბათილად მიიჩნევს თუ ასეთი ანაზღაურება საზოგადოების კრედიტორთა დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია. ამიტომ ასეთი აუცილებლობის არსებობის პირობებში, კრედიტორს უფლება უნდა მიენიჭოს უშუალოდ მოითხოვოს ანაზღაურება დირექტორისგან. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარეობს საწარმოს ვალდებულებების მიმართ კომპანიის დირექტორის პასუხისმგებლობის სუბსიდიურობა, ე.ი. მის მიმართ კრედიტორის მხრიდან მოთხოვნა შესაძლებელია დადგეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საზოგადოებას კრედიტორის დაკმაყოფილების საშუალება არ გააჩნია.<sup>170</sup>

ნათელია, რომ კორპორაციული საფარველის გაჭოლვის შედეგად, კორპორაციის კრედიტორებს ეძლევათ შესაძლებლობა თავიანთი მოთხოვნა, კომპანიის უკან მდგომ პირებზე (პარტნიორზე ან დირექტორზე) პირადი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების გზით დაიკმაყოფილონ. სწორედ აქედან გამომდინარე, გამჭოლი პასუხისმგებლობის დოქტრინა მნიშვნელოვან სასამართლო მექანიზმს წარმოადგენს, რომელიც კრედიტორთა ინტერესების დაცვას ემსახურება იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიის პარტნიორები ან დირექტორები ბოროტად იყენებენ პასუხისმგებლობის შეზღუდვის სამართლებრივ საფუძვლებს.

<sup>168</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1307-1245-2014 6.05.2015წ.

<sup>169</sup> იქვე.

<sup>170</sup> იქვე.

#### 4.4. პასუხისმგებლობის გამომრიცხავი გარემოებები

ნათელია, რომ საკორპორაციო სამართალში არსებული პასუხისმგებლობის ნორმები, დირექტორთა მიერ უფლებამოსილებების კეთილსინდისიერად და გულმოდგინედ განხორციელების მიზანს ემსახურება, მაგრამ ასევე დიდი მნიშვნელობა აქვს ნორმებს, რომლებიც ამსუბუქებენ ან საერთოდ გამორიცხავენ ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობას, რადგან პასუხისმგებლობის შიში არ უნდა იწვევდეს დირექტორთა მხრიდან პასიური მმართველობითი ფუნქციის განხორციელებას.

აშშ-ში დირექტორის პასუხისმგებლობა შესაძლებელია გამოირიცხოს იმ შემთხვევაში, თუ დირექტორთა საბჭოს წევრი, რომელიც არ ეთანხმება ბორდის გადაწყვეტილებას, თავის უარყოფით დამოკიდებულებას გადაწყვეტილების მიმართ წერილობით დააფიქსირებს სხდომის ოქმში,<sup>171</sup> წინააღმდეგ შემთხვევაში მისი სხდომაზე დასწრება და დუმილი ფასდება როგორც თანხმობა და მას ისევე ეკისრება პასუხისმგებლობა, როგორც სხვა დანარჩენ დირექტორებს, რომლებმაც გადაწყვეტილების მიღებაში მიიღეს მონაწილეობა.<sup>172</sup>

გერმანული სააქციო კანონი პირდაპირ, იმპერატიულად ადგენს, რომ საზოგადოების გამგეობის წევრებს არ ეკისრებათ პასუხისმგებლობა, თუ მათი მოქმედება ეყრდნობა აქციონერთა საერთო კრების კანონიერ გადაწყვეტილებას.<sup>173</sup> კრების გადაწყვეტილების კანონიერება კი ეჭვქვეშ შეიძლება დადგეს, თუკი მისი ბათილობის ან საცილობის საფუძველი არსებობს. მაგალითად, კანონიერად ვერ ჩაითვლება გადაწყვეტილება, რომელიც საერთო კრებამ კომპეტენციის დარღვევით მიიღო,<sup>174</sup> ან დირექტორთა მოთხოვნის გარეშე იმსჯელა კომპანიის მართვის საკითხებზე, რადგან გერმანული სააქციო საზოგადოების საერთო კრებას კომპანიის საქმიანობის მართვის საკითხებთან დაკავშირებით შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ამას

<sup>171</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 124.

<sup>172</sup> Revised Model Business Corporation Act, §8.24 (d).

<sup>173</sup> German Stock Corporation Act, § 93 (4).

<sup>174</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 116.

თავად გამგეობა მოითხოვს.<sup>175</sup> პარტნიორთა კრების საფუძველზე დირექტორთა პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლების შესაძლებლობა გათვალისწინებულია ასევე შპს-ს შესახებ გერმანულ კანონშიც.<sup>176</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ გერმანული გამგეობის შიგნით გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა ხმების უმრავლესობით, პასუხისმგებლობა არ ეკისრება უმცირესობაში დარჩენილ დირექტორს, რომლის წინადადებაც არ გავიდა, ვინაიდან სააქციო კანონის 93-ე მუხლით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა წარმოადგენს პასუხისმგებლობას საკუთარი ბრალისათვის და სხვისი ბრალის გამო პასუხისმგებლობას არ ითვალისწინებს.<sup>177</sup>

უკვე აღინიშნა, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი წარმოადგენს დირექტორისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების ცენტრალურ ნორმას, სადაც ვხვდებით დანაწესს, რომ „საზოგადოების უარი რეგრესული ანაზღაურების მოთხოვნებზე ან საზოგადოების კომპრომისი ბათილია, თუ ანაზღაურება აუცილებელია საზოგადოების კრედიტორთა დასაკმაყოფილებლად.“ ნორმის შინაარსიდან იკვეთება, რომ დირექტორის პასუხისმგებლობა შესაძლებელია გამოირიცხოს კომპანიის პარტნიორთა გადაწყვეტილებით, თუმცა, კანონი ამასთანავე ადგენს, რომ პასუხისმგებლობის გამორიცხვა ბათილია იმ შემთხვევაში, თუ ანაზღაურება აუცილებელია კომპანიის კრედიტორთა დასაკმაყოფილებლად.<sup>178</sup>

მართალია „მეწარმეთა შესახებ“ მოქმედი კანონი არ საუბრობს იმ დირექტორის პასუხისმგებლობაზე, რომელსაც მონაწილეობა არ მიუღია გადაწყვეტილების მიღებაში, თუმცა, იქედან გამომდინარე, რომ პასუხისმგებლობის დაკისრებისთვის აუცილებელია მოვალეობის დარღვევა, მოვალეობის დარღვევა კი ბრალის გარეშე პრაქტიკულად წარმოუდგენელია,<sup>179</sup> ის დირექტორები, რომელთაც მონაწილეობა არ მიუღიათ იმ გადაწყვეტილების მიღებაში, რომელმაც გამოიწვია კომპანიის მიმართ ზიანის ფაქტი,

<sup>175</sup> German Stock Corporation Act, § 119 (2).

<sup>176</sup> German Limited Liability Companies Act, §43 (2).

<sup>177</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 144.

<sup>178</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1307-1245-2014 6.05.2015წ.

<sup>179</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 392.

პასუხს არ აგებენ, ვინაიდან სახეზე არ არის ბრალი. ე.ი ხელმძღვანელები, პასუხს აგებენ მხოლოდ საკუთარი ბრალისათვის, ხოლო ის ვინც ბრალის გარეშეა, პასუხისმგებლობისგან უნდა გათავისუფლდეს.<sup>180</sup>

დირექტორთა პასუხისმგებლობას გამორიცხავს ასევე, სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი, თუკი ხელმძღვანელი პირის გადაწყვეტილება ამ ინსტიტუტით დაცულ სივრცეში ექცევა. თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში აღიარებულია, რომ დაუშვებელია კორპორაციის დირექტორთათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება სამეწარმეო წარუმატებლობისათვის, ანუ პასუხისმგებლობა არ უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმისათვის, რომ დირექტორმა ვერ მიაღწია კომერციულ წარმატებას.<sup>181</sup> ხსენებული ინსტიტუტის დიდი მნიშვნელობის გამო, ის მომდევნო ქვეთავში უფრო ვრცლად იქნება განხილული.

#### 4.4.1. სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი

მმართველობითი საქმიანობის განხორციელების პროცესში დირექტორებს ბევრი საქმიანი გადაწყვეტილების მიღება უწევთ, რაც ყველა შემთხვევაში წარმატებული შედეგით ბუნებრივია ვერ დასრულდება, რადგან თვით კეთილსინდისიერი და გულმოდგინე ხელმძღვანელიც კი ვერ გათვლის წინასწარ ყველა შესაძლო რისკს და თავისთავად, ვერც ყველა ბიზნეს გადაწყვეტილება იქნება კომპანიისთვის წარმატების მომტანი. მნიშვნელოვანია, რომ დირექტორებს წარუმატებელი ნაბიჯებით გამოწვეული პასუხისმგებლობის შიში არ უქმნიდეთ წინაღობას, რომ მიიღონ გაბედული ბიზნეს გადაწყვეტილებები. იურიდიულ ლიტერატურაში გაბატონებული შეხედულების თანახმად, პასუხისმგებლობის ნორმებმა არ უნდა გამოიწვიონ სამეწარმეო მოქმედებების თავისუფლების შეზღუდვა.<sup>182</sup> შესაბამისად, დირექტორებს გარანტირებული უნდა ჰქონდეთ სამეწარმეო საქმიანობისა და გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლება. სწორედ ამ მიზნების უზრუნველსაყოფად, თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში,

<sup>180</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 392.

<sup>181</sup> იქვე, 64

<sup>182</sup> იქვე, 62.

არსებობს სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი, რომელიც წარუმატებელი ბიზნეს გადაწყვეტილების შემთხვევაში, გამორიცხავს დირექტორთა პასუხისმგებლობას გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი სამოსამართლო ქმნილებას წარმოადგენს, რომელიც ამერიკის შეერთებულ შტატებში გულმოდგინების მოვალეობასთან მიმართებაში ჩამოყალიბდა.<sup>183</sup> აშშ-ში მისი საკანონმდებლო დეფინიცია არ არსებობს, არამედ ამ დეფინიციათა ცალკეული ელემენტების ამოკრეფა სასამართლო გადაწყვეტილებებიდან ხდება, შემდეგ კი ის აისახება მოდელურ კანონებსა და იურიდიულ ლიტერატურაში.<sup>184</sup> ამერიკული სამეწარმეო განსჯის წესის განმარტებით, დირექტორს არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა იმ ზიანისთვის, რაც ისეთმა შეცდომამ გამოიწვია, რომელიც ნებისმიერ გულმოდგინე დირექტორსაც კი შეიძლებოდა მოსვლოდა.<sup>185</sup> ნათელია, რომ ხსენებული ინსტიტუტი დირექტორს პასუხისმგებლობისაგან იცავს იმ შემთხვევაში, თუ მისი მოქმედება სამეწარმეო გადაწყვეტილების მიღების პროცესში გონივრულობის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს.<sup>186</sup>

აშშ-ში სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი თანაბრად გამოიყენება როგორც ბორდის არა-აღმასრულებელი წევრების, ისე მენეჯერების მიმართ,<sup>187</sup> თუმცა მისი მოქმედება შემოიფარგლება მხოლოდ ბორდის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით და არ ვრცელდება ბორდის არა-აღმასრულებელი წევრების მიერ განხორციელებულ საზედადმხედველო საქმიანობაზე. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში, დირექტორთა მხრიდან მოვალეობათა დარღვევა სრულიად ექვემდებარება სასამართლო კონტროლს.<sup>188</sup>

როგორც უკვე აღინიშნა, ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის კორპორაციული მართვის პრინციპები ადგენს ბორდის წევრთა გულმოდგინების მოვალეობას და განმარტავს, რომ

---

<sup>183</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 217.

<sup>184</sup> იქვე, 217-218.

<sup>185</sup> იქვე, 216.

<sup>186</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 185.

<sup>187</sup> The ALI Principles of Corporate Governance, 4.01(C).

<sup>188</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 222.

დირექტორის მიერ გულმოდგინების მოვალეობის შესრულება სახეზეა, თუ ხელმძღვანელი პირი სამეწარმეო გადაწყვეტილების მიღების პროცესში იცავს შემდეგ მოთხოვნებს: 1) არ გააჩნია პირადი დაინტერესება სამეწარმეო გადაწყვეტილების მიმართ; 2) გადაწყვეტილებას იღებს გონივრული რწმენითა და საკმარისი ინფორმაციის საფუძველზე; და 3) მას რაციონალურად სწამს, რომ სამეწარმეო გადაწყვეტილება საუკეთესოდ ემსახურება კორპორაციის ინტერესებს.<sup>189</sup> სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესის თანახმად, როცა ეს მოთხოვნები დაკმაყოფილებულია, სასამართლოები აღარ შეაფასებენ დირექტორების მიერ მიღებულ სამეწარმეო გადაწყვეტილებას, მაშინაც კი, თუ დამდგარი შედეგი არ აღმოჩნდება კომპანიისთვის სარგებლის მომტანი.<sup>190</sup>

ნათელია, რომ სამეწარმეო განსჯის წესი უშუალოდ დირექტორთა დამცავ მექანიზმს წარმოადგენს, რომელიც მოქმედებას იწყებს, მაშინ, როდესაც დავა დირექტორის წინააღმდეგ წარმოებს სასამართლო ინსტანციაში. ზოგადად, ამერიკული საკორპორაციო სამართალი კეთილსინდისიერი დირექტორის სამეწარმეო გადაწყვეტილების გადასინჯვას ერიდება.<sup>191</sup> ამერიკის სასამართლო პრაქტიკაში, სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებას აქვს დირექტორთა უდანაშაულობის პრეზუმფციის სახე, რაც ნიშნავს იმას, რომ დავის არსებობის შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი აკისრიათ მოსარჩელეებს.<sup>192</sup>

ამერიკული სასამართლო არ იკვლევს დირექტორის გადაწყვეტილებას შინაარსობრივად, ის მხოლოდ მის კანონთან შესაბამისობას - მართლზომიერებას ამოწმებს,<sup>193</sup> ანუ სასამართლო მსჯელობს იმაზე, თუ რამდენად მართებულია სამეწარმეო გადაწყვეტილება და არსებობს თუ არა მისი მიმღები დირექტორის კეთილსინდისიერებასა და გონივრულობაში ეჭვის შეტანის საფუძველი. ასეთი საფუძვლის არსებობა კი, რა თქმა უნდა, მოწინააღმდეგე მხარემ უნდა დაასაბუთოს.<sup>194</sup> თუ მოსარჩელე მიაღწევს წარმატებას

---

<sup>189</sup> The ALI Principles of Corporate Governance, 4.01(g).

<sup>190</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 83.

<sup>191</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 167.

<sup>192</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 95.

<sup>193</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 219.

<sup>194</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 186.



ბიზნესგადაწყვეტილების მართებულობის პრეზუმფციის გადალახვით, მტკიცების ტვირთი უკვე გადადის მოპასუხე დირექტორზე, რომელმაც უნდა დაამტკიცოს თავისი უდანაშაულობა იმის მტკიცებით, რომ ის მოქმედებდა ჩვეულებრივი გულისხმიერი ხელმძღვანელის ფარგლებში.<sup>195</sup> იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო დარწმუნდა, რომ სამეწარმეო გადაწყვეტილება კეთილსინდისიერად, მიუკერძოებლად, სათანადო ინფორმაციის შესწავლის საფუძველზე, უხეში გაუფრთხილებლობის გარეშე იქნა მიღებული, მაშინ დირექტორის პირადი პასუხისმგებლობა გამოირიცხება. მნიშვნელობა არც თავად გადაწყვეტილების შინაარსს აქვს და არც იმას, რომ სამეწარმეო გადაწყვეტილება კორპორაციისათვის საზიანო აღმოჩნდა.<sup>196</sup>

მართალია სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი თავდაპირველად აშშ-ში ჩამოყალიბდა, თუმცა მისი დიდი მნიშვნელობის გამო მრავალ ქვეყანაში მოხდა მისი რეცეფცია. გერმანიაში სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესის შეტანა სასამართლო გადაწყვეტილების საშუალებით მოხდა.<sup>197</sup>

გერმანული საკორპორაციო სამართალი განმარტავს, რომ შეუძლებელია ყველა გადაწყვეტილება და ქმედება ყოველთვის წარმატებული იყოს. კომერციული წარუმატებლობა კი ყოველთვის არ იწვევს პასუხისმგებლობას. პასუხისმგებლობა მხოლოდ მაშინ შეიძლება დადგეს, როცა გამგეობის წევრი ბრალეულად არღვევს წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინებას, რის შედეგადაც კომპანიას ადგება ზიანი.<sup>198</sup> ნათელია, რომ გერმანული საკორპორაციო სამართალი, ამერიკული საკორპორაციო სამართლის მიდგომას იზიარებს.

გერმანულ ლიტერატურაში სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესით დაცულ გადაწყვეტილებად მიჩნევისთვის აუცილებელ სამ წინაპირობას გამოყოფენ: 1) გადაწყვეტილება არ უნდა არღვევდეს კანონს ან წესდებას; 2) მას პროგნოზის ხასიათი

---

<sup>195</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 84.

<sup>196</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 192.

<sup>197</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 84.

<sup>198</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 209.

უნდა ჰქონდეს, ანუ ჯერ არ უნდა იყოს ნათელი თუ რა შედეგი მოჰყვება გადაწყვეტილებას; და 3) ბიზნეს გადაწყვეტილება ისეთ მოქმედებაში ან უმოქმედობაში უნდა გამოიხატებოდეს, რომელიც არ წარმოადგენს გამგეობის წევრის უშუალო მოვალეობას.<sup>199</sup>

გერმანიის სააქციო კანონით გულმოდგინების ვალდებულება დარღვეულად არ მიიჩნევა, თუკი სამეწარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას დირექტორს გონივრულად შეეძლო ევარაუდა, რომ სათანადო ინფორმაციის საფუძველზე და კომპანიის საკეთილდღეოდ მოქმედებდა.<sup>200</sup> ხსენებული დათქმის თანახმად, გერმანიაში სამეწარმეო განსჯის წესი მხოლოდ სამეწარმეო გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით გამოიყენება. თუ სამეწარმეო გადაწყვეტილება კანონით დადგენილ სპეციალურ წესებს არღვევს, ასეთი გადაწყვეტილების გამართლება სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესის პოზიციიდან არ შეიძლება.<sup>201</sup>

აშშ-ს საკორპორაციო სამართლისგან განსხვავებით, გერმანულ სამართალში სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესი დირექტორთა სასარგებლოდ მოქმედი პრეზუმფციის როლს არ ასრულებს. რაც ნიშნავს იმას, რომ სამეწარმეო გადაწყვეტილების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი სწორედ გამგეობის წევრებს ეკისრებათ.<sup>202</sup> კომპანიამ უნდა დაამტკიცოს ზიანის ფაქტი, ოდენობა და ხელმძღვანელის ქმედებასა და ზიანს შორის მიზეზშედეგობრივი კავშირი.<sup>203</sup> თავად დირექტორებმა კი სასამართლო უნდა დაარწმუნონ იმაში, რომ სადავო გადაწყვეტილების მიღებისას მოქმედებდნენ კეთილსინდისიერად და ამავე დროს, გონივრულად შეეძლოთ ევარაუდათ, რომ გადაწყვეტილება სათანადო ინფორმაციას ეფუძნებოდა და საწარმოს კეთილდღეობას ემსახურებოდა. თუკი ეს მოთხოვნები დაცულია, გერმანული საკორპორაციო სამართალი უდავოდ მიიჩნევს, რომ გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევა არ არსებობს,<sup>204</sup> შესაბამისად გამოირიცხება დირექტორთა პასუხისმგებლობაც.

<sup>199</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 246.

<sup>200</sup> German Stock Corporation Act, § 93 (1).

<sup>201</sup> ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006, 240.

<sup>202</sup> ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი, 2010, 114.

<sup>203</sup> იქვე, 115.

<sup>204</sup> იქვე, 114.

მოქმედი ქართული საკორპორაციო კანონმდებლობა არ იცნობს სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესის მსგავს დანაწესს, თუმცა არსებული ნორმების ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოს მოქმედი კანონი „მეწარმეთა შესახებ“ გადაწყვეტილების მიღებისას გარკვეულ სტანდარტს ადგენს და დირექტორს არ სთხოვს აბსოლუტურად შეუმცდარი გადაწყვეტილებების მიღებას.<sup>205</sup> მოქმედი „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის საფუძველზე: „კომპანიის ხელმძღვანელი პირები უნდა მოქმედებდნენ კეთილსინდისიერად. კერძოდ, ზრუნავდნენ ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი, და მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის.“ ამ მოვალეობათა დარღვევის შემთხვევაში კი კანონი დირექტორს პირდაპირ აკისრებს პასუხისმგებლობას. თუმცა, უნდა ითქვას, რომ ხსენებული დანაწესი დისკრეციას ანიჭებს სასამართლოს, რომელსაც შესაძლებლობა აქვს, ხსენებული ნორმის ანალიზის საფუძველზე, დირექტორს არ დააკისროს პასუხისმგებლობა მცდარი სამეწარმეო გადაწყვეტილებისათვის, იმ შემთხვევაში თუ კომპანიის ხელმძღვანელმა პირმა კეთილსინდისიერებისა და გონიერების ფარგლებში მიიღო ბიზნეს გადაწყვეტილება, რომელსაც შემდგომში ზიანი მოჰყვა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ დირექტორის პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით, საგულისხმოდ იქნა მიჩნეული სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი, რომელიც ზრუნვის მოვალეობას მოითხოვს დირექტორისაგან, რაც გულისხმობს ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებას, რომელიც მიზნად ისახავს კომპანიის მოგების გაზრდას.<sup>206</sup> საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ხსენებული გადაწყვეტილებები შეიძლება იყოს მაღალი რისკის მატარებელიც და მცდარიც, თუმცა, „ბიზნეს გადაწყვეტილების მართებულობის“ პრეზუმფციიდან გამომდინარე, თუ ხელმძღვანელი კეთილგონიერების ფარგლებში მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი გადაწყვეტილება მიღებულია კომპანიის საუკეთესო ინტერესების დაცვის მიზნით და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას იგი ინფორმირებული

<sup>205</sup> ბექაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, 2019, 96.

<sup>206</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-687-658-2016 6.11.2018წ.

იყო იმ ზომით, რაც მას, მოცემულ ვითარებაში საკმარისად მიაჩნდა, ამ გადაწყვეტილების შედეგებისათვის კომპანიის დირექტორი დაცულია პირადი პასუხისმგებლობისაგან.<sup>207</sup>

საკასაციო სასამართლომ სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მიერ გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის დამდგენი მუხლი გამოიყენა დირექტორის მიმართ პირადი პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების საფუძვლად. ნათელია, რომ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის მიდგომა სამეწარმეო გადაწყვეტილების მართებულობასთან დაკავშირებით და ეს ინსტიტუტი გადაწყვეტილებაში გამოიყენა, როგორც პასუხისმგებლობის გამომრიცხავი გარემოება.

იმავე გადაწყვეტილებაში საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება „სამეწარმეო განსჯის წესს“ და მოქმედებს პრეზუმფცია, რომ გადაწყვეტილების მიღებისას კომპანიის დირექტორები მოქმედებდნენ კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე, კეთილსინდისიერებისა და ინფორმირებულობის პრინციპის დაცვით, შესაბამისად, დირექტორების წინააღმდეგ სარჩელის შეტანის შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე ვალდებულია, გადალახოს აღნიშნული პრეზუმფცია.<sup>208</sup> ხსენებული განმარტებიდან იკვეთება, რომ საკასაციო პალატა ამერიკული მოდელისკენ იხრება, რადგან მტკიცების ტვირთს მოსარჩელეს აკისრებს, რაც ნიშნავს იმას, რომ დირექტორს თავიდანვე იცავს სამეწარმეო გადაწყვეტილების მართებულობის პრეზუმფცია.

რა თქმა უნდა, მნიშვნელოვანია, რომ ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში არსებობს მსგავსი გადაწყვეტილება, რომელიც მიუთითებს სამეწარმეო გადაწყვეტილების განსჯის წესზე, მაგრამ ცალსახად მნიშვნელოვანია აღნიშნულ საკითხს აწესრიგებდეს თავად კანონიც.

როგორც აღინიშნა, საქართველოს პარლამენტი განიხილავს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონპროექტს, რომელსაც ქართულ საკორპორაციო სამართალში, უკვე საკანონმდებლო დონეზე შემოაქვს „სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების“ ინსტიტუტი, რომლის

---

<sup>207</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-687-658-2016 6.11.2018წ.

<sup>208</sup> იქვე.

თანახმადაც: „კეთილსინდისიერების მოვალეობა არ არის დარღვეული და ხელმძღვანელი პირები არ არიან ვალდებული აანაზღაურონ ის ზიანი, რომელიც სამეწარმეო საზოგადოებას მიადგა მათ მიერ მიღებული სამეწარმეო გადაწყვეტილების შედეგად, თუ მათ გონივრულად შეეძლოთ ევარაუდათ, რომ სამეწარმეო გადაწყვეტილებას იღებენ საკმარისი და სანდო ინფორმაციის საფუძველზე, სამეწარმეო საზოგადოების ინტერესიდან გამომდინარე, დამოუკიდებლად და ინტერესთა კონფლიქტის ან სხვათა ზეგავლენის გარეშე.“<sup>209</sup> ნათელია, რომ კანონმდებელი ბიზნეს გადაწყვეტილების მართებულობის წინაპირობებად მიიჩნევს გულმოდგინების, ერთგულებისა და კომპანიის საუკეთესო ინტერესებით მოქმედებას.

კანონპროექტი ასევე დათქმას აკეთებს იმის შესახებ, რომ „სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების“ წესი არ გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ გადაწყვეტილება მიღებულია კანონით ან წესდებით გათვალისწინებული მოვალეობების დარღვევით,<sup>210</sup> რაც ნაწილობრივ იმეორებს გერმანულ მიდგომას, რომელიც კრძალავს სამეწარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამართლებას იმ შემთხვევაში, თუ სამეწარმეო გადაწყვეტილება კანონით დადგენილ სპეციალურ წესებს არღვევს.

შეიძლება ითქვას, რომ ქართული საკორპორაციო სამართალი წინ მნიშვნელოვან ნაბიჯებს დგამს, თუმცა, რა თქმა უნდა, მხოლოდ საკანონდებლო მოწესრიგება არ არის საკმარისი და მნიშვნელოვანია „სამეწარმეო გადაწყვეტილების მართებულობის“ ინსტიტუტის სასამართლო განხილვებში სწორი გამოყენება და მდიდარი სასამართლო პრაქტიკის შექმნა დირექტორთა პასუხსიმგებლობის საკითხებში.

---

<sup>209</sup> საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ (პროექტი)“, 53-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

<sup>210</sup> იქვე, 53-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

## 5. სასამართლო პრაქტიკა დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის შესახებ

სასამართლო პრაქტიკას დიდი მნიშვნელობა აქვს სამართლის განვითარებისათვის, რადგან, კანონში ბევრი საკითხი დეტალურად არაა მოწესრიგებული და ზოგიერთ თემაზე სასამართლოს უხდება მსჯელობა, რაც ერთგვარ სამოსამართლო პრაქტიკას აყალიბებს და ხშირ შემთხვევაში, გავლენასაც ახდენს კანონმდებლობაზე.

როგორც აღინიშნა, აშშ-სა და გერმანიაში დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხში სასამართლო პრაქტიკა მდიდარია და შესაბამისად, მისი როლიც დიდია სამართლის განვითარებაში, თუმცა იმავეს ვერ ვიტყვით საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაზე, რომელიც ძალიან ღარიბია სამეწარმეო სამართალში პირადი პასუხისმგებლობის დაკისრებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებებით. სწორედ ამიტომ, ყურადღებას იმსახურებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთი გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველზეც საკასაციო სასამართლომ კომპანიის დირექტორს დააკისრა პირადი ქონებრივი პასუხისმგებლობა.

სასამართლოში დავა იხილებოდა სსიპ შემოსავლების სამსახურის სასარჩელო განცხადების საფუძველზე საგადასახადო ვალდებულების შეუსრულებლობით სახელმწიფოსათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით. მოპასუხე მხარეს წარმოადგენდა საგადასახადო დავალიანების მქონე კომპანია და ასევე მისი პარტნიორები, რომელთაგან ერთ-ერთი ამავდროულად იყო კომპანიის დირექტორი. მოსარჩელე მოპასუხეების მიმართ სოლიდარულად ითხოვდა საგადასახადო ვალდებულების შეუსრულებლობით მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას. სასარჩელო მოთხოვნა მოიცავდა, როგორც კამერალური საგადასახადო შემოწმების აქტით დარიცხული თანხას, ასევე მასზე დარიცხულ საურავსაც.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოპასუხეებს სოლიდარულად დააკისრა მხოლოდ კამერალური საგადასახადო შემოწმების აქტით დარიცხული თანხა, ხოლო საურავის დაკისრების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა სსიპ შემოსავლების სამსახურმა და მოითხოვა მოწინააღმდეგე მხარისათვის საგადასახადო ვალდებულების

თანხაზე დარიცხული საგადასახადო სანქციების დაკისრებაც. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახადისა და მასზე დარიცხული საურავის გადახდის ვალდებულება ეკისრებოდა მხოლოდ კომპანიას და ამიტომ, კომპანიის დირექტორისა და პარტნიორის მიმართ სააპელაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილდა. სსიპ შემოსავლების სამსახურმა ვერ დაიკმაყოფილა თავისი მოთხოვნა მოპასუხე კომპანიისგან, ამიტომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იმავე მოთხოვნით საკასაციო წესით გაასაჩივრა.

საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენდა გარემოება - უნდა დაკისრებოდათ თუ არა კომპანიის პარტნიორებსა და დირექტორს პასუხისმგებლობა კომპანიის საგადასახადო ვალდებულებებისათვის, იმ შემთხვევაში, როცა ნათელი იყო, რომ კომპანიას აღნიშნული ვალდებულებების შესრულება არ შეეძლო.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველი შემთხვევა უნდა დარეგულირებულიყო კრედიტორების წინაშე კომპანიის ვალდებულებებისათვის დირექტორისა და პარტნიორის პასუხისმგებლობის თაობაზე „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისი ნორმებით, კერძოდ კი ამ კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტით და მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტით. სწორედ ხსენებული ნორმების საფუძველზე, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ კომპანიის დირექტორსა და პარტნიორს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სოლიდარულად დააკისრა საგადასახადო ვალდებულების შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. დირექტორის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრების ნაწილში საკასაციო სასამართლო შემდეგი გარემოებებით იხელმძღვანელა:

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, კომპანიის დირექტორს აკისრია განსაკუთრებული მოვალეობები კომპანიის წინაშე, რომლებსაც ეწოდება ფიდუციური მოვალეობები და რომლებიც, სხვასთან ერთად, მოიცავს დირექტორის მოვალეობას კორპორაციის 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 კომპანიისთვის („ზრუნვის მოვალეობა“).<sup>211</sup>

ძირითადი მიზანი, რომლის მისაღწევადაც მიმართულია კომპანიის ხელმძღვანელთა საქმიანობა, არის მოგების მიღება. რადგან კომპანიას ეკისრება საგადასახადო ვალდებულებები, ზრუნვის მოვალეობა ამ ვალდებულებების მინიმიზაციას კომპანიის დირექტორთა საქმიანობის განუყოფელ ნაწილად აქცევს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანიის მენეჯმენტის ეფექტურობის შეფასების მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი გახდა მათი მხრიდან კომპანიის ოპერაციების ისე დაგეგმვისა და განხორციელების უნარი, რომ მიღწეულ იქნას მაქსიმალური საგადასახადო ოპტიმიზაცია.<sup>212</sup>

უზენაესმა სასამართლომ უარყოფითად შეაფასა მომგებიანობის გაზრდის მიზნით კომპანიის ხელმძღვანელი პირების ისეთ საქმიანობაში ჩართვა, რომელიც შედეგად იწვევს კომპანიის მიერ გადასახადების დამალვას, გადასახადებისაგან თავის არიდებას, მიუხედავად იმისა, რომ გადასახადებისაგან თავის არიდებით შესაძლებელია ყველაზე კარგად იქნას მიღწეული მთავარი მიზანი - კომპანიის მოგების გაზრდა.<sup>213</sup>

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ უკანასკნელ ხანს, მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში დანერგილი სამართლებრივი პრაქტიკის მიხედვით, კომპანიის ხელმძღვანელების მიერ სისხლის სამართლებრივი დანაშაულის ჩადენა, განსაკუთრებით კორუფციული ქმედებები, დირექტორთა საჯარო ვალდებულებებს, რომ იმოქმედონ კანონის ფარგლებში, გარდაქმნის კომპანიის წინაშე ზრუნვის მოვალეობის შემადგენელ შიდა ვალდებულებადაც. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, კომპანიის ხელმძღვანელებს აქვთ ვალდებულება გაზარდონ კომპანიის მოგება, მაგრამ ეს უნდა განახორციელონ მხოლოდ კანონით დადგენილი ქცევის წესის ფარგლებში.<sup>214</sup>

შესაბამისად, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გადასახადებისაგან თავის არიდებაში მონაწილეობით, კომპანიის დირექტორმა დაარღვია ზრუნვის მოვალეობა კომპანიის წინაშე, რაც იწვევს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6

<sup>211</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1307-1245-2014 6.05.2015წ.

<sup>212</sup> იქვე.

<sup>213</sup> იქვე.

<sup>214</sup> იქვე.



პუნქტით გათვალისწინებულ შედეგებს, კერძოდ, აღნიშნული მუხლის შესაბამისად, ზრუნვის მოვალეობის დარღვევით საზოგადოების წინაშე წარმოშობილი ზიანისათვის დირექტორი პასუხს აგებს მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ.<sup>215</sup> ხსენებული ნორმის საფუძველზე, კომპანიას დირექტორის მიმართ წარმოეშვა გულმოდგინებს მოვალეობის დარღვევის შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, თუმცა ეს მოთხოვნა კომპანიას არ განუხორციელებია.

უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ საზოგადოების უარი დირექტორის მიმართ რეგრესული ანაზღაურების მოთხოვნაზე ან საზოგადოების კომპრომისი ბათილია, თუ ანაზღაურება აუცილებელია საზოგადოების კრედიტორთა დასაკმაყოფილებლად. უფრო მეტიც, თუ ანაზღაურება აუცილებელია, საზოგადოების დირექტორის ვალდებულება არ წყდება იმის გამო, რომ ის მოქმედებდა პარტნიორთა გადაწყვეტილებების შესასრულებლად.<sup>216</sup> სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარეობს კომპანიის ვალდებულებების მიმართ კომპანიის დირექტორის პასუხისმგებლობის სუბსიდიურობა, ე.ი. მის მიმართ კრედიტორის მხრიდან მოთხოვნა შესაძლებელია დადგეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საზოგადოებას კრედიტორის დაკმაყოფილების საშუალება არ გააჩნია.<sup>217</sup>

მართალია განხილული გადაწყვეტილების შინაარსიდან იკვეთება, რომ დირექტორის პასუხისმგებლობა დადგა არა კომპანიის, არამედ მესამე პირის წინაშე, მაგრამ ნათელია, რომ საგადასახადო ვალდებულების შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება დირექტორს წარმოეშვა სწორედ იმის გამო, რომ მან დაარღვია კანონით გათვალისწინებული გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობა.

---

<sup>215</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1307-1245-2014 6.05.2015წ.

<sup>216</sup> იქვე.

<sup>217</sup> იქვე.

## 6. დასკვნა

წინამდებარე ნაშრომის საკვლევ თემას წარმოადგენდა კომპანიის დირექტორის შიდა კორპორაციული პასუხისმგებლობის წინაპირობების განსაზღვრა საქართველოს, ამერიკის შეერთებული შტატებისა და გერმანიის საკორპორაციო სამართლის ანალიზის საფუძველზე. კვლევის საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ ქართული სამეწარმეო კანონი პირდაპირ და ამომწურავად არ განსაზღვრავს დირექტორის კორპორაციულ-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაპირობებს და ხშირ შემთხვევაში, არც წესდებითა და დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით რეგულირდება აღნიშნული საკითხი სრულად.

საკვლევ თემასთან მიმართებაში, პირველ რიგში, მნიშვნელოვანი იყო კორპორაციული მართვის სისტემათა დახასიათება, რადგან დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხი პირდაპირ კავშირშია იმასთან, თუ როგორ არის გადანაწილებული ფუნქცია-მოვალეობები კომპანიის მმართველ ორგანოებს შორის. ნათელია, რომ მიუხედავად განსხვავებული კორპორაციული მართვის მოდელებისა, ამერიკული და გერმანული საკორპორაციო სამართალი უზრუნველყოფს კომპანიის მმართველ ორგანოთა საქმიანობას საკუთარი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში, რასაც ვერ ვიტყვით ქართულ საკორპორაციო სამართალზე, რადგან ქართულ კომპანიებში ერთმანეთისგან მკვეთრად არ არის გამიჯნული მმართველი ორგანოების უფლებამოსილებები, რაც თავის მხრივ, ართულებს პასუხისმგებლობის სუბიექტის განსაზღვრას. აქედან გამომდინარე მნიშვნელოვანია, რომ ხსენებული საკითხი დეტალურად და სათანადო დონეზე იქნას ახალი კანონით მოწესრიგებული.

მართალია, განხილული ქვეყნების საკორპორაციო სამართალი კორპორაციული მართვის სხვადასხვა მოდელს განამტკიცებს, მაგრამ ცალსახად შეიძლება ითქვას, რომ სამივე ქვეყნის კორპორაციულ მართვაში დირექტორი ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფიგურას წარმოადგენს, რადგან სწორედ ის წარმართავს კორპორაციათა ყოველდღიურ სამეწარმეო საქმიანობას და ძირითად შემთხვევაში, მასზეა დამოკიდებული კომპანიის განვითარება და წარმატება. სწორედ ხელმძღვანელ პირთა ფართო უფლებამოსილებები განაპირობებს

კორპორაციული პასუხისმგებლობის ნორმების საჭიროებას, რადგან ყოველთვის არსებობს იმისი რისკი, რომ დირექტორებმა საფრთხე შეუქმნან სამართავად გადაცემულ ქონებას ან ზიანი მიაყენონ კომპანიის ინტერესებს. კორპორაციული პასუხისმგებლობის ნორმების უშუალო მიზანს კი სწორედ ის წარმოადგენს, რომ თავიდან იქნას აცილებული შესაძლო ზიანი, ხოლო პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობების არსებობისას კი, კომპანიებს გააჩნდეთ იმ ზიანის ანაზღაურების მექანიზმი, რომელიც მათ დირექტორთა მხრიდან მიადგათ.

მიუხედავად იმისა, რომ დირექტორის კორპორაციული პასუხისმგებლობა თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის მნიშვნელოვანი ინსტიტუტია, როგორც აღმოჩნდა, მისი სამართლებრივი მოწესრიგება სამართლებრივი სისტემების მიხედვით განსხვავებულია. მაგალითად, დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხი აშშ-ში, ძირითადად წესდებით ან დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით რეგულირდება, ხოლო აღნიშნულ საკითხს გერმანული საკორპორაციო სამართალი უფრო მეტად საკანონმდებლო დონეზე აწესრიგებს.

კვლევამ ცხადყო, რომ სამივე ქვეყნის საკორპორაციო სამართალი დირექტორთა პასუხისმგებლობას, ძირითად შემთხვევაში, მათი მხრიდან ფიდუციური მოვალეობების, უფრო კონკრეტულად კი - კეთილსინდისიერების პრინციპის, გულმოდგინე ხელმძღვანელობისა და ერთგულების მოვალეობათა დარღვევას უკავშირებს.

მეხუთე თავში განხილული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების ანალიზიდანაც კი იკვეთება, რომ დირექტორის მიერ საჯარო-სამართლებრივი კანონის დარღვევა სასამართლომ დირექტორის მხრიდან გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის დარღვევად მიიჩნია და სწორედ მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 ქვეპუნქტი გამოიყენა ხელმძღვანელი პირისთვის პირადი პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლად. ეს გარემოება ადასტურებს, თუ რამდენად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება საკორპორაციო სამართალში ზემოთხსენებული ფიდუციური მოვალეობების განუხრელად დაცვას.

ბუნებრივია, რომ კორპორაციის ხელმძღვანელ პირთა მოვალეობების სიმრავლე და მრავალფეროვნება არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ დეტალურად და ამომწურავად იქნას

განსაზღვრული ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობის საფუძვლები თუმცა, მნიშვნელოვანია, რომ კანონი უფრო დეტალურად განსაზღვრავდეს ხელმძღვანელ პირთა მოვალეობებსა და ვალდებულებებს, რადგან დირექტორის მოვალეობათა დაკონკრეტებისა და პასუხისმგებლობის წინაპირობების დეტალურად განსაზღვრის გარეშე, ნათელია, რომ სასამართლოს მოუწევს ზოგადი ნორმების მისადაგება ყოველი კონკრეტული განსახილველი შემთხვევისთვის.

დასასრულს უნდა ითქვას, რომ რადგან კანონი პირდაპირ და ამომწურავად არ განსაზღვრავს დირექტორის პასუხისმგებლობის წინაპირობებს, აქტუალურია, რომ აღნიშნული საკითხები წესდებითა და დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით მაინც მოწესრიგდეს.

## გამოყენებული ლიტერატურა

### ქართულ ენაზე:

- ბეჟაური ნ., გელტერი მ., ცერცვაძე ლ., საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისათვის, ოქტომბერი, 2019.
- ბურდული ი., სააქციო სამართლის საფუძვლები (გერმანული და ქართული სამართლის მაგალითზე), I ტომი, თბილისი, 2010.
- ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, II ტომი.
- ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003,
- ზუბიტაშვილი ნ., სადისერტაციო ნაშრომი - პარტნიორის პასუხისმგებლობა კორპორაციის ვალდებულებებისათვის საზოგადოების გადახდისუუნარობის დროს - გამოწვევის შემთხვევები პასუხისმგებლობის შეზღუდვის პრინციპიდან, თბილისი, 2016.
- მახარობლიშვილი გ., კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი (შედარებით-სამართლებრივი კვლევა), თბილისი, გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“, 2015.
- ჭანტურია ლ., კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბილისი 2006.
- ჭანტურია ლ., ნინიძე თ., კომენტარი „მეწარმეთა შესახებ კანონზე“, თბილისი, 2002.
- ჯუღელი გ., კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბილისი 2010.

### უცხოურ ენაზე:

- Baums Th. Personal Liabilities of Company Directors in German Law. University of Osnabrueck. Pp. 1 – 20.
- Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. J.W. Goethe University, Frankfurt/Main; European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, pp. 1 – 20.
- Marjorie F. Knowles, The ALI Principles of Corporate Governance Compared with Georgia Law - Continued, the Special Contribution.
- Steefel E.C., Falkenhausen B.v. New German Stock Corporation Law. Cornell Law Review. 1967, Issue 4, Volume 52, pp. 518 – 550.

### სამეცნიერო სტატიები:

- მიგრიაული რ., შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანიის კანონთან), ნოტარიატი, სანოტარო და კერძო სამართლისა და პრაქტიკის მიმოხილვა, თბილისი, 2003.

- დოლიძე დ., სტატია - დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2016.
- დოლიძე დ., სტატია - კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში, იურიდიული ჟურნალი - მართლმსაჯულება და კანონი, 2015.

### ნორმატიული მასალა:

- განმარტებითი ბარათი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტზე.
- საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“.
- საქართველოს კანონპროექტი „მეწარმეთა შესახებ“.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- German Limited Liability Companies Act.
- German Stock Corporation Act.
- Revised Model Business Corporation Act.
- The ALI Principles of Corporate Governance

### სასამართლო გადაწყვეტილებები:

- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-225-214-2017, 16.06.2017.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-240-228-2016, 28.09.2016.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-240-228-2016, 28/09/2016.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1634-1533-2012, 24/09/2013.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1307-1245-2014 6.05.2015.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1158-1104-2014 6.05.2015წ.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-68-767-03, 26/06/2003.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-895-845-2015, 29/01/2016.

### ინტერნეტ რესურსი:

- რა არის ლიდერობა?, <http://education.ge/index.php?do=definition/view&id=1866>, (17.06.2021).
- სამოქალაქო განათლება ყველას, პიროვნული უნარ-ჩვევები - კომუნიკაცია, კრიტიკული აზროვნება, ღირებულებები, <https://www.civiceducation.ge/ka/lessons/4-47>, (17.06.2021).
- DIRECTORS DUTIES AND RESPONSIBILITIES: FIDUCIARY DUTIES, <https://proeliumlaw.com/directors-duties-and-responsibilities-fiduciary-duties> , (17.06.2021).
- Understanding a company director’s fiduciary duties and consequences of failing these duties, <https://www.begbies-traynorgroup.com/articles/director-advice/understanding-a-company-directors-fiduciary-duties-and-consequences-of-failing-these-duties> , (17.06.2021).