



თბილისის ღია სასწავლო
უნივერსიტეტი

გიორგი ჯოჯუა

მედიაცია, როგორც კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის

სამართლებრივი მექანიზმი

ნაშრომი წარმოდგენილია მაგისტრის

აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი:

ასოცირებული ფროფესორი, დავით დოლიძე

თბილისი 0156

საქართველო

2020 წ.

თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტი

„ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერნი ვადასტურებთ, რომ გავეცანით გიორგი ჯოჯუას მიერ შესრულებულ ნაშრომს დასახელებით: მედიაცია, როგორც კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის სამართლებრივი მექანიზმი და ვაძლევთ რეკომენდაციას განხილულ იქნას თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის საგამოცდო კომისიის მიერ მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად“.

თარიღი: _____

ხელმძღვანელი: ასოცირებული ფროფესორი, დავით დოლიძე

რეცენზენტი:

ავტორი: გიორგი ჯოჯუა

ნაშრომი: „მედიაცია, როგორც კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის
სამართლებრივი მექანიზმი“.

სკოლა: სამართლის

საგანმანათლებლო პროგრამა: კერძო (ბიზნეს) სამართალი

ინდივიდუალური პროცენტების ან ინსტიტუტების მიერ ზემოთ მოყვანილი ნაშრომის
გაცნობის მიზნით მოთხოვნის შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით
კოპირებისა და გავრცელების უფლება მინიჭებული აქვს თბილისის ღია სასწავლო
უნივერსიტეტს.

ავტორის ხელმოწერა

რეზიუმე

კორპორაციულ უთანხმოებათა მედიაციით გადაწყვეტა ხელს უწყობს კორპორაციათა ფუნქციონირებისა და მართვის ეფექტურობას.

წარმოდგენილი ნაშრომის მიზანია, მედიაციის ინსტიტუტის როგორც კორპორაციულ უთანხმოებათა სწრაფი და ეფექტური გადაწყვეტის ალტერნატიული მექანიზმის წარმოჩენა. კერძოდ, მეწარმე სუბიექტებს აქვთ შესაძლებლობა, რომ მათ შორის და მათსავე შიგნით წარმოშობილი დავები გადაწყვიტონ მცირე დანახარჯებით და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია შემჭიდროვებულ ვადებში. როგორც წესი, მეწარმე სუბიექტებთან დაკავშირებული დავების გადაწყვეტა საერთო სასამართლოების წესით ხორციელდება, რაც თავის მხრივ სასამართლო სისტემის გადატვირთვას იწვევს, ყოველივე ეს განპირობებულია იმითაც, რომ სასამართლო სისტემაში არ არსებობს სპეციალიზირებულ მოსამართლეთა საკმარისი რაოდენობა, რაც დავის განხილვისა და გადაწყვეტის ვადებს მინიმუმამდე შეამცირებს, სწორედ ამიტომ, კორპორაციებს ეძლევათ შესაძლებლობა აღნიშნულ პროცესში მედიაციის გამოყენებით დაზოგონ დრო და ფინანსური რესურსი.

ნაშრომის შესრულებისას ძირითადად გამოყენებულია შემდეგი მეთოდები: შედარებითი, თვისობრივი ანალიზისა და ემპირიული დედუქციის მეთოდი. კვლევის მეთოდების გამოყენებით განხორციელდა საკვლევ მასალასთან დაკავშირებული მონაცემების, ინფორმაციის მოძიება და მათი სისტემატიზაცია. მოცემულ კვლევაში მნიშვნელოვანი დატვირთვა აქვს მოძიებული მონაცემების ანალიზს და ლოგიკური მეთოდის გამოყენებით, მათი არგუმენტებით დასაბუთებას.

მედიაცია წარმოადგენს კომერციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებას, რომელიც ორი ან მეტი მოდავე მხარისათვის მისაღებ და საერთო ინტერესების მქონე სამართლებრივ შედეგს განსაზღვრავს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ ეს ყოველივე შედარებით ნაკლებ ხარჯებთან და დროსთან არის დაკავშირებული, შესაბამისად, საქართველოში კომერციულ უთანხმოებებთან დაკავშირებული დავების გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებათაგან ერთ-ერთ პრიორიტეტული მიმართულება სწორედ მედიაციის ინსტიტუტი უნდა გახდეს. ცხადია, ნებისმიერი ახალი ინსტიტუტის შემოღება და დამკვიდრება საქართველოში არის სახელმწიფოსთვის ახალი გამოწვევა, რომლის დახვეწა და განვითარება გარკვეულ დროსთან არის დაკავშირებული. ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ პრაქტიკაში წამოჭრილ პრობლემებთან/საკითხებთან დაკავშირებით ყოველდღიურ რეჟიმში მოხდეს დარგის სპეციალისტებთან და მედიაციის პროცესში ჩართულ კომერციულ სუბიექტებთან აქტიური თანამშრომლობა და პრაქტიკაში წარმოქმნილ საკითხებზე მსჯელობა, რათა არ შეფერხდეს ზემოაღნიშნული ინსტიტუტის განვითარება. ამიტომ, თუ მედიაციის ინსტიტუტის განვითარება ყოველდღიურ რეჟიმში მოხდება, საქართველოში დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებათაგან მედიაცია ნამდვილად ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება გახდება.

კვლევის ფარგლებში ყურადღება მახვილდება მედიაციის ინსტიტუტის მნიშვნელობაზე როგორც კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის ალტერნატიულ მეთოდზე. მეწარმე სუბიექტებს, ცხადია უნდა ჰქონდეთ არჩევანის თავისუფლება თუ დავის გადაწყვეტის რომელ გზას მიმართონ, მაგრამ საყურადღებოა ისიც, რომ მოდავე მხარეები მაქსიმალურად უნდა იყვნენ ინფორმირებულნი მედიაციის ინსტიტუტის არსებობასთან და მის დადებით მხარეებთან დაკავშირებით.

კვლევისას ქართული სამართლებრივი რეალობის მიღმა ყურადღება გამახვილებულია მედიაციის აშშ-სა და ევროპული მოდელის ისტორიასა და განვითარებაზე. კერძოდ, როგორ წარმოიშვა და განვითარდა აღნიშნული ინსტიტუტი, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მექანიზმი და რომელი გამოცდილების გათვალისწინება იქნება კარგი, საქართველოში მედიაციის ინსტიტუტის განვითარებისთვის. კვლევის პროცესში დადგინდა, რომ მედიაციის ინსტიტუტი შედარებით უფრო განვითარებულია ამერიკის შეერთებულ შტატებში. შესაბამისად, აღნიშნული სახელმწიფოს როგორც თეორიული, ისე პრაქტიკული გამოცდილების მიზანმიმართული და გეგმაზომიერი გათვალისწინება მედიაციასთან დაკავშირებული ძირითადი საკითხების სრულყოფის მნიშვნელოვან საფუძვლად უნდა იქნეს მიჩნეული.

ნაშრომში აგრეთვე განხილულია, ერთის მხრივ კორპორაციული მართვის სამართლებრივი შინაარსი და მეორეს მხრივ მედიაციის ინსტიტუტის ეფექტურობა, როგორც კორპორაციათა შორის წარმოშობილ დავებთან მიმართებაში, ისე შიდაკორპორაციული დავების მოწესრიგებასთან დაკავშირებით. აღნიშნულთან ერთად ასევე, გაანალიზებულია კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის სასარჩელო მექანიზმების ცალკეული სახეები.

Summary

Resolving corporate disagreements through mediation contributes to the efficiency of corporate functioning and management.

The aim of this paper is to present the Mediation Institute as an alternative mechanism for rapid and effective resolution of corporate disputes. In particular, entrepreneurial entities have the opportunity to resolve disputes between them and within themselves at a small cost and, most importantly, within a short period of time. Typically, disputes involving entrepreneurial entities are settled by common courts, which in turn overloads the judiciary, all due to the fact that there are not enough specialized judges in the judiciary, which will minimize disputes and resolve disputes, which is why corporations are given Ability to save time and financial resources by meditating in this process.

The following methods are mainly used in the performance of the paper: comparative, qualitative analysis and empirical deduction method. The research methods were used to search and systematize the data related to the research material. An important workload in this study is to analyze the data and use a logical method to substantiate their arguments.

Mediation is an alternative means of resolving commercial disputes, which determines the legal outcome acceptable to two or more disputing parties with common interests. At the same time, it is important to note that all this is associated with relatively lower costs and time, therefore, one of the priority directions of alternative means of resolving disputes related to commercial disputes in Georgia should be the Institute of Mediation. Clearly, the introduction and establishment of any new institution in Georgia is a new challenge for the state, the refinement and development of which is time consuming. Therefore, it is important to actively cooperate with industry professionals and entities involved in the mediation process on a daily basis on issues / issues raised in practice and to discuss issues arising in practice so as not to hinder the development of the above institution. Therefore, if the development of the Institute of Mediation takes place on a daily basis, mediation will become one of the priority areas for alternative means of resolving disputes in Georgia.

The study focuses on the importance of the institution of mediation as an alternative method of resolving corporate disagreements. Entrepreneurial entities should obviously have the freedom to choose which way to resolve a dispute, but it is also important to note that the parties to the dispute should be as informed as possible about the existence of the institution of mediation and its pros.

The study focuses on the history and development of the US and European model of mediation beyond the Georgian legal reality. In particular, how this institute originated and developed as an alternative mechanism for resolving disputes and which experience would be good for the development of the Mediation Institute in Georgia. The research found that the Institute of Mediation is relatively more developed in the United States. Consequently, the purposeful and

planned consideration of both theoretical and practical experience of this state should be considered as an important basis for the perfection of the main issues related to mediation.

The paper also discusses, on the one hand, the legal content of corporate governance and, on the other hand, the effectiveness of the institution of mediation, both in relation to disputes between corporations and in the settlement of internal corporate disputes. In addition, separate types of corporate dispute resolution mechanisms have been analyzed.

სარჩევი

აბრევიატურა.....	9
შესავალი	10
თავი 1. - მედიაციის სამართლებრივი შინაარსი და მოდელები	12
1.1. მედიაციის ცნება.....	12
1.2. მედიაციის მოდელები	14
1.2.1. სასამართლო მედიაცია	14
1.2.2. კერძო მედიაცია	16
თავი 2. - მედიაციის ინსტიტუტი აშშ-ში.....	17
თავი 3. - მედიაციის ინსტიტუტი ევროპაში	20
თავი 4. - მედიაციის ინსტიტუტი საქართველოში	24
თავი 5. - კორპორაციული მართვის სამართლებრივი შინაარსი	27
თავი 6. - კორპორაციულ უთანხმოებათა სამართლებრივი შინაარსი	32
6.1. კორპორაციათა შორის წარმოშობილი დავები.....	32
6.2. კორპორაციული მართვის პროცესში წარმოშობილი დავები	34
თავი 7. - კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის სასამართლო მექანიზმები.....	39
7.1. არაპირდაპირი სარჩელი აშშ-ში	39
7.2. არაპირდაპირი სარჩელი გერმანიაში	44
7.3. არაპირდაპირი სარჩელი საქართველოში	49
თავი 8. - კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის პრაქტიკა	54
8.1. სასამართლო პრაქტიკა.....	54
8.2. მედიაციასთან დაკავშირებული პრაქტიკა	56
დასკვნა	58
ბიბლიოგრაფია	61

აბრევიატურა

ქართულ ენაზე:

ა.შ.	ასე შემდეგ
აშშ	ამერიკის შეერთებული შტატები
გვ.	გვერდი
ე.ი.	ესე იგი
ე.წ.	ეგრეთ წოდებული
მაგ.	მაგალითად
მუხ.	მუხლი
მშკ	მეწარმეთა შესახებ კანონი
სს	სააქციო საზოგადოება
სუს	საქართველოს უზენაესი სასამართლო
სშკ	საქართველოს შრომის კოდექსი
შპს	შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება

უცხოურ ენაზე:

US - United States

EU – European Union

EC – European Council

შესავალი

საქართველოში დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით, ყველაზე უფრო გავრცელებულია კორპორაციული დავების გადაწყვეტა სასამართლოს მეშვეობით.

იმ შემთხვევაში, თუ კორპორაციული დავების უმეტესობა სასამართლო წესით განიხილება, ასეთი ტიპის საქმეები, მოითხოვს საკმაოდ ბევრი დროის და მატერიალური რესურსის გამოყენებას. ყოველივე ეს, გამოწვეულია იმით რომ, საქართველოს სასამართლოებში არ გვაქვს შესაძლებლობა, რათა საქმეზე ეფექტური და სწრაფი მართლმსაჯულება მივიღოთ, რამეთუ არ არსებობს მოსამართლეთა სპეციალიზირებული რაოდენობა, რომლებიც მხოლოდ კომერციულ დავებთან დაკავშირებულ საქმეებს განიხილავენ და გადაწყვეტენ. კერძოდ, რეალობა შემდეგია, საქმის წარმოებაში მიღება, განხილვა და საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების გამოტანა, ხშირ შემთხვევაში უხდებათ მოსამართლეებს, რომლებსაც სხვა არაერთი და განსხვავებული მიმართულების საქმეები აქვთ განსახილველი და გადასაწყვეტი. შესაბამისად, ყოველივე ეს მოითხოვს დროის საკმაოდ დიდ რესურს, რაც ცხადია ნებისმიერი მოდავე მხარისათვის არსებითად მნიშვნელოვანია, რასაც დამატებით მოსდევს საკმაოდ დიდი ფინანსური ხარჯიც. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს საერთო სასამართლოებში კომერციულ საკითხებთან დაკავშირებული დავების განხილვა შესაძლოა განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელდეს, მაშინ როდესაც მედიაციის ინსტიტუტით სარგებლობა მნიშვნელოვნად შემჭიდროვებულ ვადებშია შესაძლებელი და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია ორივე მხარე კმაყოფილი რჩება, რასაც ვერ ვიტყვით სასამართლოზე, სადაც ერთი მხარე ყოველთვის დამარცხებულია.

ზემოაღნიშნული სასამართლო პრაქტიკის დამკვიდრების მიზეზი კი არის ის, რომ მედიაციის ინსტიტუტის არსებობის შესახებ კორპორაციებს არ აქვთ სათანადო ინფორმაცია, რათა მედიატორისადმი ნდობით აღიჭურვონ და გაიაზრონ ის დადებითი მხარეები, რაც მედიაციის ინსტიტუტს აქვს. ამ დროს ერთ-ერთი ყველაზე

მნიშვნელოვანი ფაქტორი კორპორაციებისათვის არის დრო და ფინანსური რესურსი, რომელიც გამოარჩევს მედიაციას დავის გადაწყვეტის სხვა ალტერნატიული საშუალებებისაგან. ასევე აღსანიშნავია, რომ კორპორაციების ხელმძღვანელ ორგანოთა შორის (მაგ. აქციონერები, ბორდის წევრები და ა.შ) წარმოშობილი კონფლიქტების სამართლებრივი გადაწყვეტა ხშირ შემთხვევაში დიდ თანხებთან არის დაკავშირებული და დავის გახანგრძლივების შემთხვევაში, შესაძლოა კიდევ უფრო დიდ დანახარჯებთან გვექონდეს საქმე. სასამართლოებში ასეთი ტიპის საქმეების განხილვის დროს არსებობს კანონმდებლობით განსაზღვრული სახელმწიფო ბაჟი, რაც ბუნებრივია მოდავე მხარეთათვის ასევე მნიშვნელოვან ხარჯს წარმოადგენს.

საქართველოში კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტისათვის მედიაციის ინსტიტუტი არ არის განვითარებული, რაც თავის მხრივ გამოწვეულია იმით, რომ კომპანიები ხშირად არ მიმართავენ აღნიშნულ ინსტიტუტს დავის გადასაწყვეტად. ცხადია, ყოველივე ეს აბრკოლებს ინსტიტუტის განვითარებას, რადგან სწორედ ეფექტური საქმიანობის განხორციელების დროს შეიძლება დავადგინოთ თუ რა ხარვეზები შეიძლება არსებობდეს და რისი შეცვლა არის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი მედიაციის ინსტიტუტის აღნიშნული კუთხით განვითარებისათვის.

წარმოდგენილ ნაშრომში, მოცემული კვლევის ერთ-ერთ ამოცანაა, საქართველოში მოქმედ კომერციულ სუბიექტებს მივაწოდოთ ინფორმაცია, რომ მათ შორის წარმოშობილ უთანხმოებათა გადაწყვეტა მაქსიმალურად შემჭიდროებულ ვადებში შუძლიათ მედიაციის საშუალებით. დავის მყისიერი და ნაკლები დანახარჯებით გადაწყვეტა კი ცხადია პოზიტიურად იმოქმედებს, თითოეული კორპორაციის ფუნქციონირებასა და მის მართვაზე.

აგრეთვე, საყურადღებოა აშშ-სა და ევროპის ქვეყნების გამოცდილება, სადაც მედიაციის ინსტიტუტი წლებია უკვე არსებობს. შესაბამისად, საქართველოში მედიაციის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ გავითვალისწინოთ ზემოაღნიშნული ქვეყნების, როგორც თეორიული ისე პრაქტიკული მაგალითები.

თავი 1. - მედიაციის სამართლებრივი შინაარსი და მოდელები

1.1. მედიაციის ცნება

მედიაცია არის პროცესი, მისი სახელწოდების მიუხედავად, რომლის საშუალებითაც ორი ან რამდენიმე მხარე მედიატორის დახმარებით ცდილობს დავის ურთიერთშეთანხმებით დასრულებას, მიუხედავად იმისა, ეს პროცესი დაწყებულია მხარეთა ინიციატივით თუ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლითა და წესით. მედიატორი არის მედიატორთა ერთიან რეესტრში რეგისტრირებული ფიზიკური პირი, რომელიც აკმაყოფილებს მედიაციის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და თანახმაა, წარმართოს მედიაცია, მიუხედავად მისი სტატუსისა და არჩევის/დანიშვნის წესისა.¹

მედიაცია დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთი მეთოდია, რომელიც ხშირად იწოდება, როგორც “დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა.” მედიაცია მოლაპარაკების პროცესია, სადაც ნეიტრალური პირი - მედიატორი დაპირისპირებულ მხარეებს ან/და მათ წარმომადგენლებს ეხმარება მათ შორის წარმოშობილი კონფლიქტის ურთიერთსასარგებლო შეთანხმებით დასრულებაში. მედიატორი შეთანხმების პირობებზე გავლენას არ ახდენს. ის მედიაციის პროცესს უძღვება და მოლაპარაკების მონაწილე მხარეებს ეხმარება შეთანხმებას მიაღწიონ უფრო სწრაფად და ნაკლებ დროში ვიდრე ისინი შეძლებდნენ დამოუკიდებლად. მედიაციის პროცესი მთლიანად თავისუფალი და არაფორმალურია. მხარეებს შეუძლიათ პირველი შეხვედრის და შემდგომაც ნებისმიერ დროს შეწყვიტონ აღნიშნული პროცესი. მედიატორი მედიაციის პროცესის დროს წარმოადგენს დამოუკიდებელ, მიუკერძოებელ პირს, რომელიც მხარეებს ეხმარება კონსენსუსის მიღწევაში.²

¹ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“ 2019 წლის 11 დეკემბრის რედაქცია, მე-2 მუხლის „ა“ და „ე“ პუნქტები.

² დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 12

მედიაციის მთავარი არსი და დანიშნულება იმაში მდგომარეობს, რომ აღდგენილ და შენარჩუნებულ იქნეს ის სოციალური ურთიერთობები, რაც მხარეთა შორის არსებობს. მედიაციის პროცესის დანიშნულება დაპირისპირებულ მხარეთა ურთიერთშეთანხმებაში მდგომარეობს. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ მედიაციის პროცესის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანი სოციალურია, ე.ი. უპირატესად ადამიანური ურთიერთობების შენარჩუნება. მოლაპარაკების მონაწილე მხარეები ნებაყოფლობით თანხმდებიან მედიაციის პროცესს და შეთანხმებას დამოუკიდებლად აღწევენ, ანუ მათი შეთანხმება მთლიანად თვითპასუხისმგებლობაზეა დამყარებული. მედიაციის პროცესის შედეგად მიღწეული შეთანხმების ნებაყოფლობით შესრულება ხელს უწყობს და ინარჩუნებს იმ სოციალურ ურთიერთობებს, რაც მოდავე მხარეთა შორის არსებობს. ხშირ შემთხვევაში კანონმდებელი მოსამართლეებს უფლებას აძლევს დაავალოს მხარეებს მედიაციის პროცესში ჩართვა. აქედან გამომდინარე, შეიძლება “დაირღვეს” მედიაციის უმთავრესი პრინციპი – ნებაყოფლობითობა. მედიაცია მოლაპარაკების პროცესის მხარდაჭერა და ხელშეწყობაა. სხვაგვარად რომ ითქვას, ეს არის სტრუქტურირებული მოლაპარაკების პროცესი, რომელიც პროფესიონალი მედიატორის აქტიური მონაწილეობით მიმდინარეობს. მედიაციის პროცესი, როგორც აღმოჩნდა, მესამე დამოუკიდებელი პირის გარეშე წარმოუდგენელია. პრაქტიკაში ხშირად დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ვინ არის ის პირი, რომელიც ეხმარება მხარეებს მოლაპარაკებაში. მედიატორი არის დამოუკიდებელი პიროვნება, რომელსაც სპეციალური სწავლება აქვს გავლილი სხვადასხვა სფეროებში და ეხმარება მხარეებს კონფლიქტის აღმოფხვრაში. მოდავე მხარეთათვის სასურველი შედეგის მიღწევისათვის დიდი მნიშვნელობა აქვს მედიატორის პროფესიულ უნარ-ჩვევებსა და გამოცდილებას.³

³ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 12-13

ამასთან, მედიატორი შესაძლოა იყოს სასამართლოს თანამშრომელი, უბრალო მოხალისე, რომელიც სასამართლოს ეხმარება, მოსამართლე ან სხვა ნებისმიერი პირი, რომელსაც აქვს პირადი გამოცდილება და ცოდნა კონფლიქტის მოგვარებაში. მთავარი განმასხვავებელი მედიატორსა და არბიტრს შორის არის ის, რომ მედიატორი არ იღებს გადაწყვეტილებებს. მედიაციას ისევე, როგორც კონფლიქტების გადაწყვეტის სხვა ალტერნატიულ საშუალებებს და მეთოდებს, დიდი მნიშვნელობა აქვს სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილეთა შორის არსებული უთანხმოების მოსაწესრიგებლად. მედიაცია ხელს უწყობს მხარეთა შორის შეთანხმების მიღწევას, მათ მორიგებას იმ ორგანოების ჩარევის გარეშე, რომლებსაც კანონით ან მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით აქვთ დავების გადაწყვეტის უფლებამოსილება. ხშირ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ დავის განხილვას შედეგად არ მოსდევს კონფლიქტის ეფექტურად და სწორად გადაწყვეტა, ვინაიდან სასამართლო პროცედურა შემდგომში მოითხოვს სასამართლო გადაწყვეტილების იძულებით აღსრულებას. ე.ი. ხდება სხვადასხვა სახელმწიფო ორგანოს ჩარევა ორ მხარეს შორის არსებულ კონფლიქტში. მხარეთა მიმართ ნეიტრალური და დამოუკიდებელი მედიატორის მონაწილეობით დავის მოგვარება კი ეფექტურია, რადგან საშუალებას იძლევა კონფლიქტი გადაწყდეს კომპრომისის საფუძველზე, იძულებისა და სასამართლოში საქმის საწარმოებლად საჭირო თანხისა და დროის ზედმეტად ხარჯვის გარეშე. მედიაციის პროცესი განიხილება, როგორც უფრო მეტად სწრაფი, იაფი და პროცედურულად მარტივი მექანიზმი პრობლემის ეფექტურად გადაწყვეტისთვის.⁴

1.2. მედიაციის მოდელები

1.2.1. სასამართლო მედიაცია

⁴ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 13

სასამართლო მედიაცია არის მედიაცია, რომელიც ხორციელდება სარჩელის სასამართლოში წარდგენის შემდეგ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით, სასამართლოს მიერ საქმის მედიატორისათვის გადაცემის შემთხვევაში.⁵

„სასამართლო მედიაცია“ პირობითად უნდა ვუწოდოთ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმას, რომლის გამოყენებაც სასამართლოს ნებართვითა და მისი აქტიური მონაწილეობით ხდება. სხვადასხვა სახელმწიფოში მედიაციის პროცედურის წარმართვაში მართლმსაჯულების ორგანოების ჩარევის ხარისხი და ინტენსივობა განსხვავებულია. სასამართლო მედიაცია (სავალდებულო მედიაცია) კლასიკური მედიაციის ერთგვარი სახეცვლილებაა. მედიაციის ძირითადი არსი ნებაყოფლობითობაა. მხარეები კერძო ავტონომიის ფარგლებში თანხმდებიან, რომ დავის მორიგებით დასრულებაში დახმარებისათვის მიმართონ მედიატორს. სავალდებულო მედიაციის დროს კი სასამართლო (სახელმწიფოს სახელით) მხარეებს ავალდებულებს, რომ სასამართლოში საქმის განხილვამდე სცადონ მორიგება. მხარეებს არ აქვთ არჩევანის უფლება და ვალდებულნი არიან, რომ სასამართლო დარბაზიდან მოლაპარაკების ოთახში გადაინაცვლონ. სასამართლო მედიაციის ინსტიტუტის დანერგვით სახელმწიფო იღებს პასუხისმგებლობას იმ მხარეთა წინაშე, რომელთა ნების ავტონომიასაც ზღუდავს. სასამართლოსთან დაკავშირებულ მედიაციაში სასამართლო წარმართავს მედიაციის პროცესს ნაწილობრივ ან სრულად. მას ადგილი აქვს სასამართლო პროცესის დროს.⁶

⁵ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“ 2019 წლის 11 დეკემბერის რედაქცია, მე-2 მუხლის „ბ“ პუნქტი.

⁶ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 61

ზოგიერთ სასამართლო სისტემაში მედიაციის შეთავაზება სარჩელის შეტანის წინაპირობაა. ეს ნიშნავს, რომ მოსარჩელეს მოეთხოვება მედიაციის შეთავაზება მოპასუხისთვის სასამართლოში საჩივრის შეტანამდე. თუ მოპასუხე თანახმაა მაშინ მედიაცია შედგება. თუ მოპასუხე უარს იტყვის, მაშინ მედიაცია არ შედგება და მოსარჩელეს შესრულებული ექნება მოთხოვნა იმისათვის, რომ გაიმართოს სასამართლო პროცესი.⁷

1.2.2. კერძო მედიაცია

კერძო მედიაცია არის მედიაცია, რომელიც ხორციელდება მხარეთა ინიციატივით, მედიაციის თაობაზე შეთანხმების საფუძველზე, სასამართლოს მიერ საქმის მედიატორისათვის გადაცემის გარეშე.⁸

კერძო მედიაციის დროს მხარეები მედიატორად ირჩევენ მედიატორთა ერთიან რეესტრში რეგისტრირებულ მედიატორს, რომელიც ვალდებულია მედიაციის პროცესი ამ კანონით დადგენილი პრინციპებისა და წესების შესაბამისად წარმართოს.⁹

⁷ სტივენ მ. ოსტერმილერი და დილენ რ. სვენსონი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში (თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, 2014) გვ. 135-136

⁸ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“ - 2019 წლის 11 დეკემბრის რედაქცია, მე-2 მუხლის „გ“ პუნქტი.

⁹ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“ - 2019 წლის 18 სექტემბერის რედაქცია, მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილი.

კერძო მედიაცია, როგორც სახელი მიუთითებს არის კერძო შეთანხმება დავის მედიაციის გზით გადაწყვეტის შესახებ. ჩვეულებრივ სასამართლო არ მონაწილეობს მედიაციის პროცესში. გამონაკლისია ის შემთხვევა, როცა სასამართლოს სთხოვენ მხარეებს შორის წინასწარ არსებული შეთანხმების აღსრულებას მედიაციის შესახებ. სხვა შემთხვევაში ის სრულიად კერძოა. კერძო მედიაცია შეიძლება შედგეს სასამართლო პროცესის არარსებობისას ან სასამართლო პროცესის დროს (რომელ შემთხვევაშიც სასამართლო პროცესის შეჩერება ხდება, სანამ მედიაციის შედეგი არ იქნება ცნობილი). თუ მედიაცია დასრულდება მორიგებით მაშინ სასამართლო პროცესი შეწყდება. ხოლო თუ მედიაცია არ დასრულდება მორიგებით მაშინ სასამართლო პროცესი გაგრძელდება სასამართლოს სისტემაში რომელიმე მხარის მიმართ მიკერძოების გარეშე.¹⁰

თუ მხარეები ვერ შეთანხმდებიან მედიატორის შერჩევაზე, საქართველოს მედიატორთა ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭო მხარეთა მიმართვის საფუძველზე მედიატორს ნიშნავს მედიატორთა ერთიანი რეესტრიდან, თუ მხარეებს მედიატორის დანიშვნის სხვა წესი არ აქვთ განსაზღვრული.¹¹

რაც შეეხება მედიაციის პროცესში ანაზღაურების წესს, კერძო მედიაციის პროცესში მონაწილე მედიატორის საქმიანობის ანაზღაურების წესი და პირობები განისაზღვრება მხარეებსა და მედიატორს შორის დადებული შეთანხმებით.¹²

თავი 2. - მედიაციის ინსტიტუტი აშშ-ში

მედიაციის ინსტიტუტი, როგორც შესავალში აღინიშნა ყველაზე განვითარებული, სწორედ აშშ-ია. მედიაცია, როგორც მხარეთა მორიგების მიზნით მესამე ნეიტრალური

¹⁰ სტივენ მ. ოსტერმილერი და დილენ რ. სვენსონი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში (თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, 2014) გვ. 135

¹¹ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“ - 2019 წლის 11 დეკემბრის რედაქცია, მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილი.

¹² საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“ - 2019 წლის 11 დეკემბრის რედაქცია, მე-11 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

პირის (მედიატორის) დახმარებით წარმართული პროცესი, კოლონისტების დროიდან არსებობდა. თუმცა მედიაცია, როგორც სასამართლოს მიერ შეთავაზებული დავის გადაწყვეტის ალტერნატივა, მე-20 საუკუნის 70-იან წლებში აღმოცენდა. სწორედ იმ დროს, როდესაც აშშ-ში სასამართლო ხელისუფლებისადმი უნდობლობამ და უკმაყოფილებამ იმატა. მას შემდეგ, მედიაციის პროცესის რეგულირება სხვადასხვა შტატში სხვადასხვა ტრაექტორიით წარიმართა, რაც მედიატორთა, მოსამართლეთა, აკადემიური წრეების წარმომადგენელთა განსხვავებული შეხედულებებისა და მიდგომების არსებობით იყო განპირობებული.¹³

დღესდღეობით, ამერიკის შეერთებულ შტატებში მეტად გავრცელებულია დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ორი ფორმა - არბიტრაჟი და მედიაცია, რომლებიც მიუხედავად ინსტიტუციონალური განსხვავების არსებობისა, ზოგიერთი ადგილობრივი მკვლევარის მოსაზრების შესაბამისად, გარკვეული თვალსაზრისით ერთმანეთს წააგავს. ურთიერთმსგავსება მათ შორის საბუთდება იმით, რომ პირველი ბიძგი, რამაც განაპირობა მედიაციის სასამართლოსთან ინტეგრირება იყო სასამართლოსთან ინტეგრირებული არბიტრაჟის არსებობა. აღნიშნულის მიუხედავად, დავის გადაწყვეტის მითითებულ საშუალებებს შორის განსხვავება აშკარაა.¹⁴

მაგალითად, აშშ-ს „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის წესების 1.3 მუხლი მედიაციას განსაზღვრავს როგორც „არაშეჯიბრებით პროცესს“, მაშინ როდესაც მსგავსი ტერმინი აშშ-ში არ გამოიყენება არც ერთი სხვა დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდის მიმართ. ამერიკის შეერთებული შტატების მაგალითი მოწმობს, რომ მედიაცია არის ერთგვარი ტრენდი. რაოდენობრივი თვალსაზრისით, შტატების ნახევარზე მეტის

¹³ ალექსანდრე წულაძე, სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, (თბილისი: თსუ-ს გამომცემლობა, 2016). გვ. 88

¹⁴ ანა გურიელი, მოსამართლის უფლებამოსილების ფარგლები სასამართლო მედიაციის პროცესის წარმოებასთან მიმართებაში, (თბილისი, საავტორო უფლება, 2018) გვ. 88-89-94

მასშტაბით მოქმედებს სავალდებულო სასამართლო მედიაციის პროგრამები (ნაწილობრივ ან ყველა ტიპის დავებთან მიმართებაში). ხოლო იმ შტატებში, სადაც არ მოქმედებს სავალდებულო მედიაცია, მოქმედებს სხვა ტიპის რეგულაციები, რომელიც აგრეთვე წახალისებს დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმების გამოყენებას. ხაზგასასმელია, რომ მედიაციის ინსტიტუციონალიზაციის პროცესში რიგ სახელმწიფოთა მასშტაბით გადამწყვეტი აღმოჩნდა იურისტთა მონაწილეობა და ჩართულობა. მათ შორის, ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციამ და იურიდიულმა სკოლებმა იმთავითვე დაიწყეს მედიაციის პოპულარიზაცია. რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, დაიწყეს კარგი იურისტის, ადვოკატის, დამცველის ცნების მოდიფიცირება. კერძოდ, თუ ადრე კარგი ადვოკატი ასოცირდებოდა კარგ მებრძოლთან, მსროლელთან და გლადიატორთან, რომელიც თავდაუზოგავად იბრძოდა შეჯიბრებითობის პრინციპზე დამყარებული სასამართლო და საარბიტრაჟო პროცესების მოსაგებად, მედიაციის (და თანამშრომლობის იდეაზე დამყარებული კონფლიქტის გადაწყვეტის მეთოდების) განვითარების პარალელურად მათ წამოსწიეს იურისტის უნარი, იყოს პრობლემის გადაჭრაზე ორიენტირებული. შესაბამისად, არა მებრძოლი, გლადიატორი, არამედ მკურნალი და მშვიდობისმყოფელი.¹⁵

აღნიშნული მათ შორის გამოიხატება მათ მიერ სასამართლოსადმი მიმართვამდე საკუთარი კლიენტისათვის მედიაციის (საქმის მორიგებით დასრულების) უპირატესობების განმარტებაში და რაც მთავარია, სასამართლოს გზით დავის გადაწყვეტის მხოლოდ მას შემდეგ მოთხოვნაში, როცა დარწმუნდებიან, რომ დავის

¹⁵¹⁵ ანა გურიელი, მოსამართლის უფლებამოსილების ფარგლები სასამართლო მედიაციის პროცესის წარმოებასთან მიმართებაში, (თბილისი, საავტორო უფლება, 2018) გვ. 89-90

ხელსაყრელი პირობებით მორიგების დასრულების ყველა გზა ამოწურულია და გამოუყენებელი შესაძლებლობები მათ არ დაუტოვებიათ.¹⁶

აშშ-ში შუამავლობა ნებაყოფლობითი და კონფიდენციალური პროცესია, რომელშიც მხარეები ცდილობენ განსაზღვრონ პრაქტიკული ასპექტები, მათი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ნეიტრალური მესამე პირის მიერ, რომელიც დახმარებას უწევს მხარეებს, რათა იპოვონ ისეთი გამოსავალი, რომელზეც ორივე მხარე თანხმდება და ითვალისწინებს დაპირისპირებულ პირთა ინტერესებს.¹⁷

სასამართლოს მიმართ უნდობლობა ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი გახდა აშშ-ში მედიაციის ინსტიტუტის დანერგვის. არსებობს გარკვეული მოსაზრებები შრომითი დავების კონტექსტში. მაგალითად: სასამართლოს გადატვირთვა არსებობდა სავალდებულო მედიაციის კანონებამდე. შრომით კონტექსტში, გაუგებარია, ამძიმებს თუ არა სავალდებულო შუამავლობა არსებული უფლებების ჩამორთმევას, ან უბრალოდ უსამართლო პროცესს უფრო ეფექტურს ხდის.¹⁸

თავი 3. - მედიაციის ინსტიტუტი ევროპაში

ევროპარლამენტის მიერ მიღებული 2008/52/EC დირექტივა, რომელიც შეეხება მედიაციის შესახებ სამოქალაქო და კომერციული საკითხების სხვადასხვა მნიშვნელოვან ასპექტებს, წევრ სახელმწიფოებს აკისრებდა ვალდებულებას დადგენილი წესით მიეღოთ სავალდებულო იურიდიული ძალის მქონე კანონები და სხვა ნორმატიული აქტები იმისათვის, რომ 2011 წლის 21 მაისამდე ყველა წევრი

¹⁶ ანა გურიელი, მოსამართლის უფლებამოსილების ფარგლები სასამართლო მედიაციის პროცესის წარმოებასთან მიმართებაში, (თბილისი, საავტორო უფლება, 2018) გვ. 89-90

¹⁷ Matrika Prasad Niraula, Importance of Mediation in commercial disputes, Page 3

¹⁸ Timothy K. Kuhner, Court-Connected Mediation Compared: The Cases Of Argentina And The United States, Page 543

სახელმწიფოს შიდა კანონმდებლობა შესაბამისობაში ყოფილიყო მოყვანილი 2008/52/EC დირექტივის მოთხოვნებთან. დირექტივის მიზანი მდგომარეობს იმაში რომ მედიაციის გამოყენების დახმარებით და მედიაციასა და სასამართლო პროცედურების დაბალანსებული ურთიერთობის საფუძველზე გაადვილებულ იქნას დავის გადაწყვეტისათვის ალტერნატიული საშუალების გამოყენება და ხელი შეეწყოს დავების მშვიდობიან, ურთიერთმოლაპარაკების გზით გადაწყვეტას.¹⁹

ევროკავშირის პოლიტიკის მიხედვით, სამართლიანობის უზრუნველყოფა გულისხმობს თავისუფლების, უსაფრთხოებისა და კანონიერების არეალის გაფართოებას, რაც თავის მხრივ მოიცავდეს როგორც სასამართლო, ისე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის მეთოდების გამოყენებას. აღნიშნული დირექტივა ხელს უწყობს შიდა ბაზრის სწორად ფუნქციონირებას, კერძოდ, მედიაციის მომსახურების ხელმისაწვდომობას.²⁰

განვიხილოთ რამდენიმე ქვეყნის მაგალითი იმის შესახებ თუ რა გავლენა იქონია დირექტივამ და მისმა მოთხოვნებმა წევრი ქვეყნების შიდა კანონმდებლობაზე:

ჩეხეთის რესპუბლიკა

2008/52/EC დირექტივის საფუძველზე, როგორც ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოს ჩეხეთის რესპუბლიკასაც ჰქონდა ვალდებულება 2011 წლის 21 მაისამდე დირექტივის დებულებებთან შესაბამისობაში მოეყვანა ქვეყნის შიდა კანონმდებლობა მედიაციის შესახებ. თუმცა, მედიაციის შესახებ ახალი აქტი (Act No. 202/2012 Coll.) ძალაში შევიდა 2012 წლის 01 სექტემბერს. მიუხედავად იმისა, რომ დირექტივის მოთხოვნათა

¹⁹ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 51

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32008L0052> DIRECTIVE 2008/52/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL OF 21 MAY 2008 ON CERTAIN ASPECTS OF MEDIATION IN CIVIL AND COMMERCIAL MATTERS, PAGE 1

შესრულება ჩეხეთში მნიშვნელოვნად შეფერხდა, ჩეხეთის კანონი წარმოადგენს მედიაციის ერთ-ერთ ყველაზე დეტალურ და ამომწურავ რეგულირებას. ვინაიდან ჩეხეთის რესპუბლიკის კანონმდებლობისათვის მედიაცია პრაქტიკულად უცნობი მოვლენა იყო, მედიაციის შესახებ ჩეხეთის კანონი მოწოდებულია, რომ შექმნას მედიაციის გამოყენების სამართლებრივი ჩარჩოები და ხელი შეუწყოს დავის გადასაწყვეტად მხარეთა მიერ მედიაციის გამოყენებას, რათა მოხდეს დავის გადაწყვეტისას მედიაციის გამოყენების ინტენსივობის ზრდა. მედიაციის შესახებ ჩეხეთის კანონი ითვალისწინებს ახალ სამართლებრივ რეჟიმს, რომელიც მოქმედებს სამოქალაქო საკითხებზე მედიაციის დროს. მის ყველაზე მნიშვნელოვან დებულებებს შორის საგულისხმოა შემდეგი:²¹

- სავალდებულო ხასიათის პირველი სამედიაციო შეხვედრა (რომელიც შეიძლება გაგრძელდეს არაუმეტეს სამი საათისა), თუ ასეთი რამ დადგენილია სასამართლოს მიერ; ამის შემდეგ სასამართლო უფლებამოსილია შეაჩეროს სასამართლო პროცედურები სამ თვემდე ვადით;
- შედარებით მკაცრი მოთხოვნები „რეგისტრირებული მედიატორებისათვის“ (რეგისტრირების მონაცემები დაცული უნდა იყოს იუსტიციის სამინისტროში): საუნივერსიტეტო განათლება მაგისტრის ხარისხით, მედიაციის შესახებ გამოცდის ჩაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტი და სხვა მოთხოვნები;
- ადმინისტრაციული სანქციები (ჯარიმა 4 000 ევრომდე) მედიატორის მოვალეობების დარღვევისათვის, მათ შორის კონფიდენციალურობის ან სხვა ვალდებულების დარღვევისათვის; ჯარიმა იმავე ოდენობით შეიძლება დაეკისროს პირს იმისათვის, რომ იყენებს „რეგისტრირებული მედიატორის“ სახელს, მაშინ როდესაც ის არ ირიცხება იუსტიციის სამინისტროს მონაცემებში რეგისტრირებულ მედიატორად.

²¹ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 54

დრო გვაჩვენებს, რამდენად წარმატებული იქნება ჩეხეთის ახალი კანონი მედიაციის განვითარებისათვის. საინტერესოა, თუ როგორ იმუშავებს მედიაციის ეს მოდელი პრაქტიკაში, მაშინ როდესაც სავალდებულო მედიაცია ჯერ კიდევ დიდი იშვიათობაა ევროპაში (იშვიათი გამონაკლისების გარდა, რომელთაგანაც ყველაზე ცნობილი იტალიის მოდელია).²²

გერმანია

საბოლოოდ, ხანგრძლივი საპარლამენტო ბრძოლის შემდგომ გერმანიის მედიაციის შესახებ ფედერალური კანონი (Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung) ხელმოწერილი იქნა ფედერალური რესპუბლიკის პრეზიდენტის მიერ 2012 წლის 21 ივლისს და ამოქმედდა 2012 წლის 26 ივლისს. სასამართლო მედიაციის მოდელი, სადაც მოსამართლეები გამოდიან

²² დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 54-55

მედიატორის როლში და მომრიგებელი მოსამართლის წარდგენა გერმანიის პარლამენტის (Bundestag) მიერ განიხილებოდა, როგორც მედიაციის შესახებ გერმანიის კანონის ირგვლივ არსებული კამათის მთავარი საგანი, თუმცა საბოლოოდ ორივე საკითხი გათვალისწინებულ იქნა. ზემოაღნიშნული კანონი მედიაციის შესახებ მოიცავს შემდეგ საკითხებს: ა) „სერტიფიცირებული მედიატორის“ ტერმინის შემოღება, რაც გულისხმობს, რომ სერტიფიცირებულ მედიატორს გავლილი უნდა ქონდეს სულ მცირე 120 საათიანი ინტენსიური ტრენინგები. აქ აღსანიშნავია, რომ მედიაციის შესახებ ახალი კანონის ამოქმედებამდე გერმანიში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად გერმანელ მედიატორებს არ მოეთხოვებოდათ რაიმე სპეციალური საგანმანათლებლო პირობების დაკმაყოფილება; ბ) ხანდაზმულობის ვადების შეჩერება მედიაციის მიმდინარეობისას; გ) მედიაციის შედეგად გაფორმებული ხელშეკრულების შესრულების უზრუნველყოფა.²³

თავი 4. - მედიაციის ინსტიტუტი საქართველოში

მოკლე ისტორიული მიმოხილვა:

სამედიატორო სასამართლო საზოგადოებრივი განვითარების ადრეულ ეტაპზე იყო ქართული (ისევე როგორც მსოფლიოს სხვა ხალხების) სამართლებრივი კულტურის ნაწილი. საქართველოში ამ ინსტიტუტმა განაგრძო არსებობა სახელმწიფოებრივი

²³ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი, 2013) გვ. 55-56

მართლმსაჯულების ფორმების დამკვიდრების შემდგომაც. აღნიშნულს ადასტურებენ ქართული სამართლის წყაროები, რომლებიც გვაწვდიან ცნობებს სამედიატორო სასამართლოს შესახებ. მაგალითად: ფორმა - სამედიატორო ინსტიტუტი არ იყო მუდმივმოქმედი დაწესებულება. მედიატორთა შემადგენლობას მხარეები თვითონ განსაზღვრავდნენ ყოველი კონკრეტული საქმისათვის. მიზანი - მედიაციის უპირველესი საგანი მხარეთა მშვიდობით შერიგება იყო. მედიატორებს გამოჰქონდათ გადაწყვეტილება, რომლითაც, როგორც წესი, დამნაშავეს ეკისრებოდა კომპენსაცია დაზარალებულის სასარგებლოდ. გადაწყვეტილება ისეთი უნდა ყოფილიყო, რომ დაეკმაყოფილებინა დაზარალებული მხარე და იძულებული გაეხადა, უარი ეთქვა მტრობაზე, შურისძიებაზე. მედიატორთა რაოდენობა - მედიატორთა რაოდენობა დანაშაულის სიმძიმეზე იყო დამოკიდებული. მარტივ დავებზე შეიძლება 2-4-მდე მედიატორი დანიშნულიყო. რთულ საქმეებზე, როგორც არის მკვლევობა, მათი რაოდენობა 12-ს აღწევდა.²⁴

ზემოაღნიშნული გარემოებები ადასტურებს თუ რაოდენ მნიშვნელოვანი იყო მედიატორის როლი გასულ საუკუნეებში.

მოქმედი კანონმდებლობა

მედიაციის ინსტიტუტის ფუნქციონირებისათვის, ბუნებრივია არსებობს მარეგულირებელი ნორმები, სადაც გაწერილია მედიაციასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი საკითხები. კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი და საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“.

²⁴ სოფიო ტყემალაძე, მედიაცია საქართველოში: ტრადიციიდან თანამედროვეობამდე, (თბილისი: UNDP Georgia, 2016) გვ. 15-20-21

სსსკ-ის XXI¹ თავი განსაზღვრავს სასამართლო მედიაციის პრინციპებს, რომლის მიხედვითაც, სარჩელის სასამართლოში წარდგენის შემდეგ სასამართლო მედიაციისადმი დაქვემდებარებული საქმე შეიძლება დავის მხარეთა შეთანხმებით დასრულების მიზნით მედიატორს გადაეცეს. სასამართლო მედიაციისადმი დაქვემდებარებული საქმეების მიმართ გამოიყენება „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესები, ამ კოდექსის თავისებურებათა გათვალისწინებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ითვალისწინებს ისეთ გარემოებებს, რომელზეც შეიძლება, რომ სასამართლო მედიაცია გავრცელდეს. წარმოგიდგინოთ რამდენიმე ჩამონათვალს: ა) საოჯახო სამართლებრივ დავებზე, გარდა შვილად აყვანასთან, შვილად აყვანის ბათილად ცნობასთან, შვილად აყვანის გაუქმებასთან, მშობლის უფლების შეზღუდვასთან, მშობლის უფლების ჩამორთმევასთან, აგრეთვე ქალთა მიმართ ძალადობასთან ან/და ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებული დავებისა; ბ) სამემკვიდრეო სამართლებრივ დავებზე; გ) სამეზობლო სამართლებრივ დავებზე და სხვა.²⁵

რაც შეეხება „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონს, ის დავის ალტერნატიული გზით გადაწყვეტის წახალისებისა და შესაბამისი პირობების შექმნის მიზნით განსაზღვრავს მედიაციის წარმართვის პრინციპებს, მედიატორთა პროფესიული გაერთიანების ორგანიზებისა და საქმიანობის წესებს, მედიატორის უფლებამოსილებებს და მედიაციის პროცესთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს.²⁶

²⁵ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი 2020 წლის 10 ივნისის რედაქცია, 187³-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“, „ბ“ და „გ“ პუნქტები.

²⁶ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“ - 2019 წლის 11 დეკემბრის რედაქცია, 1-ლი მუხლის პირველი ნაწილი.

საქართველოში მედიაციის ინსტიტუტის განვითარება არსებითად მნიშვნელოვანია, რადგან მედიაციას შეუძლია ადამიანების დამოკიდებულების გაუმჯობესება მართლმსაჯულების სისტემის მიმართ. მედიაციის აქცენტი მხარეზე ფოკუსირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე მხარეებს აძლევს საქმეების გადაწყვეტის საშუალებას მათი ინტერესების შესაბამისად. რამდენადაც საქმის გადაწყვეტა ნებაყოფლობითია მედიაცია გამოირიცხავს იძულებას, რომელიც დამახასიათებელია სასამართლო გადაწყვეტილებებისთვის. კვლევების მიხედვით მედიაციისთვის დამახასიათებელია მომხმარებლების კმაყოფილების მაღალი მაჩვენებელი. შედეგად მედიაციის მხარეებმა შეიძლება დაიწყონ მართლმსაჯულების საერთო სისტემის პოზიტიური განხილვა, რამაც უნდა გააუმჯობესოს კანონის უზენაესობა. უფრო მეტიც, მედიაციის სულ უფრო მზარდმა გამოყენებამ (შესაფერისი ტრენინგით) შეიძლება ხელი შეუწყოს საქართველოში კომპრომისების კულტურის ფორმირებას. დროის მსვლელობასთან ერთად მხარეებმა და მათმა წარმომადგენლებმა შეიძლება სულ უფრო მეტად მიმართონ არაკონფრონტაციული გზების გამოყენებას კონფლიქტების მოსაგვარებლად და დაიწყონ პირადი პასუხისმგებლობის აღება მათ გადასაწყვეტად. ეს გადაწყვეტი მნიშვნელობისაა საქართველოს მიმდინარე განვითარებისთვის.²⁷

თავი 5. - კორპორაციული მართვის სამართლებრივი შინაარსი

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს საწარმოს მართვის პრინციპებს, კერძოდ, საწარმოს პარტნიორები მმართველობით უფლებამოსილებას ახორციელებენ პარტნიორთა საერთო კრების მეშვეობით, თუ წესდებით სხვა რამ არ არის დადგენილი. ამასთან, პარტნიორთა კრების კომპეტენცია, კრების ჩატარების წესი

²⁷ სტივენ მ. ოსტერმილერი და დილენ რ. სვენსონი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში (თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, 2014) გვ. 127-128

და გადაწყვეტილების მიღების პროცედურა განისაზღვრება ამ კანონით ან/და საწარმოს წესდებით.²⁸

ზემოაღნიშნულ კანონში ბოლო დროს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ მწიკდი სათქმელია, საწარმოს მმართველობის რომელი ფორმა და სისტემა იქნა არჩეული კანონმდებლის მიერ. ამ ცვლილებების შესაბამისად, სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა სავალდებულო აღარ არის, გარდა კანონმდებლობით ზუსტად განსაზღვრული შემთხვევებისა. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია, რამდენიმე სიტყვით აღინიშნოს, ზოგადად, საწარმოს მართვის როგორი სისტემა მოქმედებს საქართველოში, იმ პირობებში, როდესაც იგი დაშორდა გერმანულ რეგულირებას და ამერიკული მოდელისაკენ გადაიხარა. მნიშვნელოვანი ცვლილებები ამ საკითხთან დაკავშირებით „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2008 წელს განხორციელდა. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ბოლო დროს შეინიშნებოდა ტენდენცია, რომლის თანამხადაც კანონმდებელი მაქსიმალურად ცდილობდა, გაეთვალისწინებინა საკორპორაციო სამართლის განვითარების თანამედროვე მიღწევები. მაგალითისთვის, თუ მანამდე დირექტორის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით არსებობდა მანკიერი პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც, ამ საკითხებს ქართული სასამართლოები შრომის კოდექსის მიხედვით წყვეტდნენ.²⁹

კანონში 2005 წელს შეტანილმა ცვლილებებმა იმპერატიულად გამორიცხა კორპორაციის ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობის საკითხების განსაზღვრისას შრომის კანონმდებლობის გამოყენება და ამით ცალსახად გაუსვა ხაზი ამ ურთიერთობების სპეციფიკურ სამართლებრივ ბუნებას. განსაკუთრებით საინტერესოა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2008 წლის 14 მარტს შეტანილი ცვლილებები, რომლებითაც, შეიძლება ითქვას, კარდინალურად შეცვალა ქართული კორპორაციების

²⁸ საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“ - 2020 წლის 29 მაისის რედაქცია 47-ე მუხ.

²⁹ ბაქაძური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 73

რეგულირების სამართლებრივი რეჟიმი. კანონის მანამდე არსებული რედაქცია სააქციო საზოგადოებაში სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობას სავალდებულოდ თვლიდა, შპს-ის შემთხვევაში ეს ორგანო ფაკულტატიურად არსებობდა. ცვლილებების შემდეგ შპს-ის მომწესრიგებელი ნორმების მოცულობა მკვეთრად შემცირდა. კანონმდებელმა მეწარმე სუბიექტებს მისცა შესაბამისი საკითხების წესდებით რეგულირების ფართო უფლებამოსილება, რის შედეგადაც სამეთვალყურეო საბჭოზე მითითება შპს-სთან მიმართებით საერთოდ გაქრა. სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა ფაკულტატიურია სააქციო საზოგადოებისათვისაც, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. კერძოდ, სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა სავალდებულოა იმ სააქციო საზოგადოებისათვის, რომელიც „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, არის ანგარიშვალდებული საწარმო, და დაშვებულია ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე, ან სააქციო საზოგადოება საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ არის ლიცენზირებული, ან სააქციო საზოგადოების აქციონერთა რაოდენობა აღემატება 100-ს. ნებისმიერ სხვა შემთხვევაში სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა არ არის სავალდებულო.³⁰

რაც შეეხება კომერციულ ბანკებს, რომლებიც, როგორც ცნობილია, სააქციო საზოგადოების ფორმით იქმნება, სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნის წესებს აქ „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ კანონი განსაზღვრავს. ზოგადად შეიძლება ითქვას, რომ განხორციელებული ცვლილებების შედეგად იმპერატიული ნორმები „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში საგრძნობლად შემცირებულია. საზოგადოების დაფუძნების მსურველს თავისუფლად შეუძლია, წესდებაში ცვლილების შეტანის გზით დაარეგულიროს და გაითვალისწინოს მისთვის

³⁰ ბაქაძური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 73

მნიშვნელოვანი ყველა საკითხი. მაგალითად: „დივიდენდების ოდენობა და მისი მიღების წესი განისაზღვრება საზოგადოების წესდებით“, „წესდებით შეიძლება დადგინდეს განსხვავებული წესი, რომელიც უზრუნველყოფს ჩვეულებრივი და პრივილეგირებული აქციების უფლებათა სხვაგვარად განსაზღვრას“. კანონის წინა ვერსია არ ითვალისწინებდა ჩვეულებრივი და პრივილეგირებული აქციების უფლებათა სხვაგვარ განსაზღვრას წესდებით. ამგვარად, შეიძლება ითქვას, რომ კორპორაციული მართვის ქართული მოდელი სულ უფრო მეტად დაშორდა გერმანულ ვარიანტს. მაგალითად, თუ ადრე არ შეიძლებოდა, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი, ამავე დროს, საზოგადოების დირექტორიც ყოფილიყო, დღეისათვის ეს ნებადართულია.³¹

დირექტორატი და სამეთვალყურეო საბჭო

დირექტორატი სამეწარმეო საზოგადოების მართვის აუცილებელი ორგანოა, რომელსაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება საზოგადოების საქმიანობის სწორად წარმართვაში. აუცილებლად უნდა ითქვას, რომ განხორციელებული ცვლილებებით არ იქნა გათვალისწინებული დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობა (ე.წ. „Non-management Directors“). იმ პირობებში, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭო სავალდებულო ორგანოს

³¹ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 73-74

ადარ წარმოადგენს, მნიშვნელოვანია, შენარჩუნებულ იქნას კონტროლი დირექტორატის საქმიანობაზე. აქციონერთა საერთო კრება ყოველდღიურ ბიზნესის წარმოებას ეფექტურ კონტორლს ვერ გაუწევს. ინვესტორებისათვის, რომლებიც აპირებენ ფულის დაბანდებას, უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება იმას, თუ როგორ ხდება გადაწყვეტილებების მიღება და ხორციელდება თუ არა კონტროლი დირექტორის გადაწყვეტილებებზე. ინვესტორისათვის საინტერესოა, როგორ იღებს დირექტორატი გადაწყვეტილებას და არსებობს თუ არა გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესზე ეფექტური კონტროლი. დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობა ბორდში მნიშვნელოვანი სიგნალია ინვესტორებისათვის, ვინაიდან აღნიშნული ფაქტი ცხადყოფს, რომ დირექტორატი ყოველთვის მზადაა, „შემოწმება“ გაიაროს დამოუკიდებელი პროფესიონალების მხრიდან. მეორე დადებითი თვისება, რაც დამოუკიდებელი დირექტორების არსებობას შეიძლება ჰქონდეს, არის ის, რომ დირექტორები უფრო მეტად დაცულნი არიან აქციონერთა მიერ მათ წინააღმდეგ წარდგენილი სარჩელებისგან.³²

ზემოხსენებულის გათვალისწინებით, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საწარმოს მართვის სისტემა არცთუ მიმზიდველია ინვესტორებისათვის. დირექტორატის უფლებები და ფუნქციები გაზრდილია, კონტროლი კი შესუსტებული. საქართველოში კორპორაციული მართვის გამოცდილებისა და კულტურის სიმცირის გამო, დირექტორები,

³² ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 75-76

სამეთვალყურეო საბჭო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და აქციონერები „ხიდის“ ერთ მხარეს არიან, საწარმოში დასაქმებული მუშაკები კი ამ „ხიდის“ მეორე მხარეს. დამკვიდრებული პრაქტიკის შესაბამისად, დირექტორი უნდა ასრულებდეს აქციონერთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა მითითებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში იგი სამსახურს დაკარგავს. აღნიშნული პრაქტიკა, რა თქმა უნდა, არ შეესაბამება მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის დანაწესს, რომლის თანახმადაც, საზოგადოების ხელმძღვანელების ვალდებულება არ წყდება იმის გამო, რომ ისინი მოქმედებდნენ პარტნიორთა გადაწყვეტილების შესასრულებლად. დირექტორი (მმართველი) უნდა იყოს კარგი მედიატორი და იმოქმედოს საზოგადოების პარტნიორებისა და თანამშრომლების ინტერესების სასარგებლოდ, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ვერ შეასრულებს კანონით დაკისრებულ ვალდებულებებს კეთილსინდისიერად, იმის მიუხედავად, თუ ხიდის რომელ მხარეს დგას იგი.³³

თავი 6. - კორპორაციულ უთანხმოებათა სამართლებრივი შინაარსი

6.1. კორპორაციათა შორის წარმოშობილი დავები

კორპორაციული უთანხმოებების სამართლებრივი შინაარსი შესაძლოა სხვადასხვა მიმართულებებს მოიცავდეს, მაგრამ აღსანიშნავია შემდეგი ტიპის დავები:

³³ ბაქაძური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 76-77

- კორპორაციათა შორის წარმოშობილი დავები;
- კორპორაციული მართვის პროცესში წარმოშობილი დავები;

პირველ შემთხვევაში, კორპორაციათა შორის წარმოშობილი დავა მოიცავს ორ ან მეტ კომერციულ სუბიექტს შორის წარმოშობილ უთანხმოებებს, ხოლო მეორე შემთხვევაში, უშუალოდ კორპორაციული მართვის პროცესში ხელმძღვანელ პირებს შორის (მაგ. აქციონერებს შორის, ბორდის წევრებს შორის და ა.შ) წარმოშობილ დავებს.

საქართველოში არსებული პრაქტიკის მიხედვით, კორპორაციათა შორის არსებული უთანხმოებების გადაწყვეტის შესახებ შეთანხმება ძირითადად ეფუძნება დავის გადაწყვეტის მხოლოდ სასამართლო წესით განხილვის შესაძლებლობას. აღნიშნულს ადასტურებს, როგორც სასამართლო პრაქტიკა, ისე კორპორაციების ხელშეკრულებებში დავის წარმოშობის შემთხვევაში, განსაზღვრული კონკრეტული დათქმები, რომლებშიც დეტალურად არის განსაზღვრული, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილ უთანხმოებებს განიხილავს სასამართლო. ყოველივე ეს, ნათლად მიუთითებს იმ გარემოებებზე, რომ ყოველდღიურ საქმიანობაში, კორპორაციები არც კი განიხილევნ დავის გადაწყვეტის სხვა ალტერნატიულ საშუალებებს, მაგალითად, როგორც არის მედიაცია.

მართალია, მედიაციის თაობაზე შეთანხმება ნებისმიერ დროს შეიძლება გაფორმდეს მხარეთა შორის, თუნდაც საქმის სასამართლო ეტაპზე მიმდინარეობისას, მაგრამ ხელშეკრულების გაფორმების დროს მითითება, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა მედიაციის დახმარებით გადაწყდეს, კორპორაციათა შორის ხელშეკრულებების გაფორმების მომენტშივე დადებითად აისახებოდა. საბოლოოდ, ხელშეკრულებაში დავის გადაწყვეტის საშუალებებში მედიატორის დახმარებით საქმის წარმართვის გაუთვალისწინებლობამ შესაძლოა გარკვეული პრობლემები წარმოშვას, მხარეთა შორის შემდგომი ურთიერთობების პროცესში.

საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ კორპორაციათა შორის წარმოშობილი დავები, ხშირ შემთხვევაში საკმაოდ სოლიდურ თანხებთან არის დაკავშირებული, რაც თავის მხრივ მოითხოვს მნიშვნელოვანი ფინანსური რესურსის გამოყოფას, როგორც ერთი ისე მეორე

მხარის მხრიდან, საბოლოოდ კი, ეს თანხები ერთ-ერთი მხარის მიერ არის დაკარგული ხარჯი, რომელიც მას არასდროს არ დაუბრუნდება, რადგან საქმეში, სადაც წაგებული მხარე გარდაუვალია, ფინანსური ხარჯების გადახდა, სწორედ მას ეკისრება.

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, კორპორაციათა შორის წარმოშობილმა დავამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას ზოგადად კორპორაციის მდგრადობას, სტაბილურობასა და შემდგომ განვითარებას ბაზარზე.

6.2. კორპორაციული მართვის პროცესში წარმოშობილი დავები

კორპორაციული მართვის პროცესში წარმოშობილი დავების დროული და ეფექტური გადაწყვეტა არსებითად მნიშვნელოვანია, რადგან თუ ხელმძღვანელ პირებს შორის, როგორებიც არიან (მაგ. აქციონერები, ბორდის წევრები და სხვა მმართველი პირები), დაწყებული უთანხმოებების დროული გადაწყვეტა არ მოხდა, შესაძლოა ამ ყველაფერმა კონკრეტული კორპორაცია სერიოზული პრობლემების წინაშე დააყენოს. შესაბამისად,

სწორედ ამ სუბიექტებს შორის დაწყებულმა სამართლებრივმა დავამ შესაძლოა კომპანიის ინტერესების საწინააღმდეგო შედეგები გამოიწვიოს და მნიშვნელოვანი ფინანსური სიძნელების წინაშე დააყენოს.

„კარგი კორპორაციული მართვის უპირატესობა იკარგება, თუ თქვენ არ გაქვთ დავის გადაწყვეტის კარგი საშუალება“. მართლაც დავის გადაწყვეტის სათანადო საშუალების არჩევა ხშირად სერიოზულ თავსატეხსაც კი წარმოადგენს დაინტერესებული მხარისათვის. არსებობს სამი ძირითადი გზა, რომელთა მეშვეობით ხდება სახელშეკრულებო დავების განხილვა: სასამართლო, არბიტრაჟი და დავის გადაწყვეტის სხვა ალტერნატიული საშუალებები.³⁴

საყურადღებოა ისიც, რომ ბორდის სხდომაზე კონფლიქტი ხშირად გარდაუვალია - განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც გამგეობის შემადგენლობაში შედიან დამოუკიდებელი დირექტორები. საბჭოს გადაწყვეტილებები უნდა გამომდინარეობდეს იმ მოცემულობიდან, რომელშიც დირექტორების აზრი გათვალისწინებული და დაფიქსირებულია. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მათთვის ხელმისაწვდომი იყოს ნებისმიერი სახის სიახლეები და ინფორმაციები, რათა შესაძლებლობა ჰქონდეთ ჩაერთონ სხვადასხვა ფორმით აქტივობებსა და დებატებში.³⁵

საბჭო, რომელიც არასოდეს დააფიქსირებს რაიმე საწინააღმდეგო აზრს ან რაიმეს არ ეთანხმება, სავარაუდოდ, არის არააქტიური ან პასიური საბჭო სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ცუდი საბჭო, რომელიც არც მის სადამკვირვებლო ფუნქციას ასრულებს და არც მის სხვა მოვალეობებს. ამან, თავის მხრივ, შეიძლება გამოიწვიოს მნიშვნელოვანი კორპორატიული წარუმატებლობა.³⁶

³⁴ ჯანჯალია ბორის, 2009, მედიაცია-სასამართლოში კორპორაციული დავის განხილვის ალტერნატივა, ბიზნესი და კანონმდებლობა N10, გვ. 1

³⁵ RUNESSON ERIC M. AND MARIE-LAURENCE, MEDIATING CORPORATE GOVERNANCE CONFLICTS AND DISPUTES (FOCUS 4), Page 15

³⁶ RUNESSON ERIC M. AND MARIE-LAURENCE, MEDIATING CORPORATE GOVERNANCE CONFLICTS AND DISPUTES (FOCUS 4), Page 15

ზოგადად, მედიაცია შეიძლება გამოყენებულ იქნეს კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებული ისეთი დავების გადასაწყვეტად, როგორცაა: პირადი ინტერესის შემცველი გარიგებები - გარიგებები დაკავშირებულ მხარეებთან, ბორდის წევრების ინტერესთა კონფლიქტი, ინსაიდერული ოპერაციები; წლიური ანგარიშები - დავები აქციონერებსა და ბორდს ან/ და აუდიტორს შორის, აქციონერების მიერ ანგარიშის დამტკიცებაზე უარის თქმის შემთხვევაში; ბორდის წევრების არჩევა ან დანიშვნა - დავები აქციონერებსა და ბორდის დანიშვნის კომიტეტის წევრებს შორის წარმოდგენილ კანდიდატურებზე, ან არჩევის/დანიშვნის კრიტერიუმებზე; ბორდის ანაზღაურება და ბონუსები - დავები აქციონერებსა და ბორდის ანაზღაურების კომიტეტთან ან ბორდთან ანაზღაურების მოცულობაზე ან კრიტერიუმებზე; აქციათა ღირებულების დადგენა - დავები აქციონერებსა და ბორდს შორის აქციების შეფასების მეთოდზე, კომპანიის შთანთქმის პროცესი - დავები აქციონერებსა და ბორდს შორის შემოთავაზებული შთანთქმის გეგმის პირობების და შესაბამისობის შესახებ კომპანიის შიდა წესებთან (წესდება ან აქციონერთა შეთანხმება) და გარე მარეგულირებელ ნორმებთან (მაგალითად, ლისტინგის წესები, მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნები და ა.შ.).³⁷

ინფორმაციის გამჟღავნება - დავები აქციონერებსა და ბორდს შორის შესაბამისი ინფორმაციის მიუწოდებლობის ან/და არასათანადო გამჟღავნების გამო; უმცირესობაში მყოფ აქციონერთა უფლებების დაცვა - დავები უმცირესობაში მყოფ და უმრავლესობის მქონე აქციონერებს შორის ბორდის წევრთა წარდგენასთან/დანიშვნასთან დაკავშირებით, ან აქციათა სავალდებულო მიყიდვისას; ბორდის მიერ უფლებამოსილებათა არასათანადო განხორციელება - დავები აქციონერებსა და ბორდს შორის უკანასკნელის მიერ ჩადენილ დარღვევებზე ან მართვაში დაშვებულ შეცდომებსა

³⁷ ჯანჯალია ბორის, 2009, მედიაცია-სასამართლოში კორპორაციული დავის განხილვის ალტერნატივა, ბიზნესი და კანონმდებლობა N10, გვ. 5

თუ გადაცდომებზე; არაშესაბამისობა კორპორაციული კოდექსებისა და მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნებთან - დავები აქციონერებსა და ბორდს შორის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნების არშესრულების გამო და მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევაზე. როგორც ზემოთ მოყვანილი მაგალითებიდან ჩანს, დავა კორპორაციული მართვის თითქმის ყველა საკითხზე შეიძლება გადაწყდეს მედიაციის მეშვეობით. თუმცა, როგორც ყველა მოვლენას, მედიაციასაც აქვს გარკვეული უარყოფითი მხარეები. უპირველეს ყოვლისა, მედიაცია იქნება ეფექტური მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ორივე მხარეს სურს დროულად და ეფექტურად გადაწყვიტოს დავა - შესაბამისად, ერთ-ერთი მხარის მიერ მედიაციის პროცესში მონაწილეობისგან თავის შეკავება ან გაჭიანურება დააკარგვინებს მედიაციის პროცესს ეფექტურობას და მძიმე ტვირთად დააწვება მხარეებს. მედიაციისთვის პრობლემურ საკითხად ხშირად ასახელებენ მხარეთა ფსიქოლოგიურ მოუმზადებლობას დაუთმონ გარკვეული პოზიცია მეორე მხარეს და მორიგებით დაამთავრონ დავა (მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი განზრახვა, თავის დროზე, ხელშეკრულებაში ან სხვაგვარად განცხადებულ იქნა მხარეთა მიერ).³⁸

მიუხედავად იმ გარკვეული წინააღმდეგობებისა, რაც შეიძლება თან ახლდეს მედიაციის პროცესს, უნდა აღინიშნოს, რომ დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები, მათ შორის მედიაცია, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მაშინ, როდესაც სასამართლო სისტემა არ არის მოწოდების სიმაღლეზე ობიექტურობის ან სათანადო გამოცდილების ნაკლებობის გამო. ასეთ შემთხვევებში, კომპანიის სასიცოცხლო ინტერესებიდან გამომდინარე, ხელი უნდა შეეწყოს დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებების გამოყენებას. ეს განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს, ასევე, პოტენციურ ინვესტორთან ურთიერთობებში, ვინაიდან ისინი, როგორც წესი, ყურადღებას აქცევენ ორ ძირითად მომენტს: ა) ქვეყანაში და ცალკეულ კომპანიაში მათი

³⁸ ჯანჯალია ბორის, 2009, მედიაცია-სასამართლოში კორპორაციული დავის განხილვის ალტერნატივა, ბიზნესი და კანონმდებლობა N10, გვ. 5-6

ინვესტიციის დასაცავად არსებულ საიმედო გარემოს (რაც მიიღწევა კარგი კორპორაციული მართვის კულტურით და მიმდევრობით); ბ) კომპანიის მართვასთან დაკავშირებული დავების ეფექტურად გადაწყვეტის შესაძლებლობების არსებობას. შესაბამისად, თუ სახელმწიფო ვერ უზრუნველყოფს სათანადო პირობებს, კომპანიამ თავად უნდა მიიღოს საამისოდ ყველა შესაძლო ზომა. მედიაცია, როგორც ასეთი, სიახლეს წარმოადგენს საქართველოსთვის, რასაც ვერ ვიტყვით არბიტრაჟზე, რომელსაც გამოყენების საკმაოდ დიდი პრაქტიკა აქვს ჩვენს ქვეყანაში. თუმცა, თითქმის არ არსებობს კორპორაციული დავების განხილვის პრაქტიკა. შეიძლება ითქვას, ამ ბოლო ხანებში უკვე იკვეთება ტენდენცია, როდესაც პარტნიორებს (აქციონერებს) წესდებით შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ დავის წარმოშობის შემთხვევაში, ის უნდა გადაწყდეს არბიტრაჟის ან მედიაციის მეშვეობით.³⁹

ეს ტენდენცია, რა თქმა უნდა, დადებითია და მისასაღმებელი, მით უფრო იმ ფონზე, როდესაც მოქმედი სამეწარმეო კანონმდებლობა ანიჭებს სრულ თავისუფლებას კომპანიებს თავიანთი წესდებით გაითვალისწინონ კანონისგან განსხვავებული წესები ისევე, როგორც შესაძლებლობას, რომ კომპანიას არ ჰყავდეს სამეთვალყურეო საბჭო და მისი ფუნქციები გადანაწილდეს საერთო კრებასა და დირექტორატს შორის, რამაც შეიძლება ბევრი გაუგებრობა გამოიწვიოს და მნიშვნელოვნად გაზარდოს დავები მხარეებს შორის. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფოს მიერ სასამართლო სისტემის რეფორმირებასთან ერთად გადადგმული იქნება ნაბიჯები დავის გადაწყვეტის დამოუკიდებელი და ეფექტური ალტერნატიული საშუალებების (ისეთი, როგორც

³⁹ ჯანჯალია ბორის, 2009, მედიაცია-სასამართლოში კორპორაციული დავის განხილვის ალტერნატივა, ბიზნესი და კანონმდებლობა N10, გვ. 5-7

არბიტრაჟი და მედიაცია) განსავითარებლად, ეს ხელს შეუწყობს უფრო სტაბილური და ლიბერალური სამეწარმეო გარემოს დამკვიდრებას საქართველოში.⁴⁰

ამასთან, მნიშვნელოვანია კორპორაციული მართვის პრინციპების (გახსნილობისა და გამჭვირვალობის) დაცვა, რომელიც ასევე ხელს შეუწყობს კორპორაციული მართვის პროცესის ეფექტურად განხორციელებას. მაგ: გახსნილობასა და გამჭვირვალობას განსაკუთრებული ადგილი უკავია პრინციპებში. იგი თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში ერთ-ერთ ფუძემდებლურ პრინციპად არის მიჩნეული და, ერთი მხრივ ინვესტორების განსაკუთრებულ გარანტიად ითვლება, ხოლო, მეორე მხრივ კი, კორპორაციების ხელმძღვანელთა მხრიდან უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის წინაპირობად. ამ პრინციპის თანახმად, კორპორაციული მართვის ჩარჩო-პირობებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ყველა საკითხი, რომლებიც საწარმოს შეეხება, კერძოდ, ქონებრივი, საფინანსო, საკუთრებითი ურთიერთობებისა და მმართველობითი სტრუქტურების თაობაზე, დროულად და სათანადოდ იყოს გამჟღავნებული.⁴¹

თავი 7. - კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის სასამართლო მექანიზმები

7.1. არაპირდაპირი სარჩელი აშშ-ში

ამ ნაწილში ყურადღება გამახვილებული იქნება აქციონერების სარჩელთა ორ მნიშვნელოვან სახეზე, კერძოდ: არაპირდაპირ სარჩელზე და სარჩელზე აქციონერთა კრების გადაწყვეტილების გაბათილების მოთხოვნით. მნიშვნელოვანია განვასხვაოთ აქციონერთა სარჩელების სახეები და განვსაზღვროთ, თუ რა სახის ზიანისთვის შეიძლება თითოეულის გამოყენება. ზოგადად, აშშ-ის კანონმდებლობა განსაკუთრებით ლიბერალურია აქციონერებისთვის ამ სახის სარჩელის შეტანის უფლების თვალსაზრისით, ამლევს რა მათ უფლებას, შეიტანონ არაპირდაპირი სარჩელები

⁴⁰ ჯანჯალია ბორის, 2009, მედიაცია-სასამართლოში კორპორაციული დავის განხილვის ალტერნატივა, ბიზნესი და კანონმდებლობა N10, გვ. 6-7

⁴¹ ლადო ჭანტურია, კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, გამომცემლობა „სამართალი“ (თბილისი, 2006) გვ. 17

„კორპორაციის უფლებაში შემავალი“ თითქმის ნებისმიერი მოთხოვნისთვის, თუმცა, როგორც წესი, მოსარჩელე აქციონერმა სარჩელის წარდგენამდე აღნიშნულის განხორციელება უნდა მოსთხოვოს კომპანიის ხელმძღვანელობას, რაც დირექტორთა საბჭოს აძლევს შესაძლებლობას, თავად წარადგინოს სარჩელი. აქციონერი ამ ვალდებულებისგან თავისუფლდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი საბჭოსთან არსებობს იმგვარი კონფლიქტი, რაც მოთხოვნას უშედეგოს გახდიდა. სხვა იურისდიქციები ზღუდავენ არაპირდაპირ სარჩელებს დირექტორთა წინააღმდეგ მათ მიერ ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში. სწორედ ამგვარი მოწესრიგებაა, მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში.⁴²

ამერიკის ცალკეული შტატების საკორპორაციო სამართლის მიხედვით, აქციონერებს უფლება აქვთ კორპორაციის მოთხოვნები საკუთარი სახელით წარადგინონ სასამართლოში, თუკი ამ მოთხოვნებს თვითონ კორპორაცია სხვადასხვა მიზეზის გამო არ იყენებს.⁴³

ისტორიულად, კონტინენტური ევროპის ქვეყნები იყოფოდნენ იმის მიხედვით, საერთოდ უშვებდნენ თუ არა ისინი არაპირდაპირი სარჩელების წარდგენის შესაძლებლობას. საფრანგეთი და შვეიცარია (ისევე როგორც იაპონია) უშვებდნენ დირექტორთა წინააღმდეგ არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრის ინდივიდუალურ უფლებას, მაშინ, როდესაც გერმანიაში, ავსტრიაში, ბელგიაში, იტალიასა და ესპანეთში დირექტორთა წინაშე სარჩელის აღძვრა იყო აქციონერთა კოლექტიური უფლება, რომლის ინიცირება აქციონერთა კრებაზე უნდა მომხდარიყო. მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი უმრავლესობა სარჩელის წარდგენის წინააღმდეგი იქნებოდა, უმცირესობას, რომელიც უნდა ყოფილიყო გარკვეულ რაოდენობაზე (პროცენტზე) მეტი, შეეძლო, მიემართა სასამართლოსთვის სპეციალური წარმომადგენლის დანიშვნის მოთხოვნით, რომელიც წარადგენდა სარჩელს კორპორაციის სახელით. ეს ინსტრუმენტი

⁴² ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 151

⁴³ ლადო ჭანტურია, კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, გამომცემლობა „სამართალი“ (თბილისი, 2006) გვ. 414-415

არაეფექტური აღმოჩნდა და მაგალითად 2004 წელს გერმანიამ გაატარა რეფორმა, რომლის შედეგად დაშვებულ იქნა ის, რაც რეალურად მიჩნეულია არაპირდაპირ სარჩელად, თუმცა მოსარჩელე აქციონერებს კვლავ მოეთხოვებოდათ საწესდებო კაპიტალის 1%-ის ფლობა. ზოგადად, კონტინენტური ევროპის ქვეყნების უმრავლესობა უშვებს მინორიტარების მიერ უფლების აღსრულების გარკვეულ ფორმას, თუმცა უმრავლეს შემთხვევაში ეს უფლება შეზღუდულია და დაშვებულია კვალიფიციური უმცირესობისთვის და სარჩელებისთვის დირექტორების წინააღმდეგ, მაგრამ არა ე.წ. მაკონტროლებელი აქციონერების წინააღმდეგ.⁴⁴

აშშ-ში არაპირდაპირი სარჩელის ინსტიტუტი სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე ჩამოყალიბდა. აღნიშნული სარჩელის გამოყენებით აქციონერს ეძლევა შესაძლებლობა დაიცვას საკუთარი კორპორაციის უფლებები, როდესაც იგი კომპანიის ხელმძღვანელთა მხრიდან აწყდება არასწორად განხორციელებულ, კომპანიისათვის საზიანო მართვას.⁴⁵

შევიწროება და უსამართლო შეზღუდვებთან დაკავშირებული სარჩელები

კანონმდებლობამ, განსაკუთრებით კი დელავერის საკორპორაციო კანონმდებლობამ, შეიმუშავა შეზღუდვის მექანიზმები ამ კატეგორიის სარჩელების მოქმედებისთვის. ამ შეზღუდვას ორი მიზეზი აქვს: პირველი, კომპანიის უფლებები აღსრულდება დირექტორების მიერ. სწორედ ეს არის მიზეზი, რატომაც უნდა იყოს ამ ფუნქციის აქციონერებისთვის გადაცემა გამონაკლისი და არა წესი; მეორე, არსებობს შეხედულება, რომ ამგვარი სარჩელები შეიძლება არაკეთილსინდისიერად იქნეს გამოყენებული მოსარჩელე აქციონერების მიერ, რომელთაც ამოძრავებთ პირადი ინტერესები და არ მოქმედებენ საზოგადოების საუკეთესო ინტერესებში. მოთხოვნები შეიძლება დაიყოს საპროცესო უფლებაუნარიანობისა და სასამართლოში წარმოებასთან/მტკიცებასთან დაკავშირებულ მოთხოვნებად. ამასთან, აშშ-ის კანონმდებლობა ამგვარი სარჩელების

⁴⁴ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 151-152

⁴⁵ დავით დოლიძე, აქციონერთა არაპირდაპირ (დერივატიულ) და ჯგუფურ სარჩელთა ძირითადი ასპექტები აშშ-ის საკორპორაციო სამართალში, (თბილისი, 2019), გვ. 71

წარდგენისთვის აუცილებელ წინაპირობად არ აწესებს აქციების ფლობის მინიმალურ ზღვარს (როგორც ამას აწესებს ევროპის ბევრი ქვეყანა). საპროცესო უფლებაუნარიანობის მხრივ მოთხოვნები შემდეგია: ა) მოსარჩელე უნდა იყოს აქციონერი სამართალწარმოების განმავლობაში. ბ) მოსარჩელე უნდა ყოფილიყო აქციონერი გაცხადებული უკანონო ქმედების ან უმოქმედობის ჩადენის დროს. გ) მოსარჩელე სამართლიანად და ადეკვატურად უნდა წარმოადგენდეს აქციონერთა ინტერესებს. ამ მოთხოვნათაგან ყველაზე

საინტერესო შეიძლება იყოს მეორე, ე.წ. ერთდროული მესაკუთრეობის მოთხოვნა. როგორც ჩანს, მისი მიზანია, გამორიცხოს სარჩელების (მოთხოვნის უფლების) გაყიდვა და ყიდვა, და იმ მოსარჩელების სარჩელები, რომლებმაც თავად არ განიცადეს ზიანი.⁴⁶

ამგვარად, მიიჩნევა, რომ მოსარჩელემ, რომელმაც აქციები იყიდა ზიანის მომტანი ქმედების შემდგომ, თავად არ განიცადა ეს ზიანი და, შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში მიიღებს უსაფუძვლო შემოსავალს. თუმცა ასეთი მიდგომა პრობლემურია ორი მიზეზის გამო: პირველი, არაპირდაპირი სარჩელის შედეგად მიღებული ზომისგან სარგებელს ნახულობს ყველა აქციონერი, ვინაიდან მოგებას იღებს კორპორაცია და არა ინდივიდუალური აქციონერები; მეორე, აქციონერი, რომელიც ყიდულობს აქციას სარჩელის წარდგენის მიზნით, შეიძლება მიჩნეულ იქნეს, რომ ყიდულობს მოგების შანსს, რომელიც, იმავდროულად, მოიცავს წაგების რისკს. უნდა მივიჩნიოთ, რომ გარიგების ფასი უკვე მოიცავს ფასდაკლებას სარჩელის ღირებულების გათვალისწინებით. სასამართლოში წარმოებასთან/მტკიცებასთან დაკავშირებული მოთხოვნები უფრო მნიშვნელოვანია, ვინაიდან ისინი ხშირად წარმოადგენენ ურთიერთსაწინააღმდეგო მოსაზრებებისა და მოსამართლეთა

⁴⁶ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 155

ინტერპრეტაციის საგანს. დელავერის სასამართლოებმა შეიმუშავეს გარკვეული პირობები, რომლებიც ცნობილია არონსონ-ლევინის (Aronson-Levine) ტესტის სახელწოდებით. ტესტი განსაზღვრავს იმ შემთხვევებს, რა დროსაც აქციონერებს ეძლევათ უფლება, დირექტორატისთვის შესაბამისი მოთხოვნის წარდგენის გარეშე, საბჭოს გვერდის ავლით, პირდაპირ სასამართლოში წარადგინონ არაპირდაპირი სარჩელი. ამდენად, არონსონ/ლევინის ტესტის მიხედვით, მოსარჩელემ უნდა: ა) დაადასტუროს, რომ მოთხოვნის წარდგენის მომენტისათვის დირექტორების ინტერესში არ შედიოდა სარჩელის წარდგენა. ამის თაობაზე მოსარჩელემ უნდა წარადგინოს მყარი მტკიცებულებები; ან ბ) წარმოშვას ფაქტებით გამყარებული გონივრული ეჭვი, რომ სადავო ტრანსაქცია ვერ იქნება დაცული სამეწარმეო განსჯის წესის სტანდარტით.⁴⁷

პირველი ალტერნატივა საშუალებას აძლევს მოსარჩელეს, ამტკიცოს, რომ, დირექტორატისთვის ასეთი მოთხოვნით მიმართვის მიუხედავად, სასამართლოში სარჩელი არ იქნებოდა წარდგენილი, ხოლო მეორე ალტერნატივა მოითხოვს გამარტივებულ ანალიზს იმის თაობაზე, სადავო ტრანსაქცია სცდება თუ არა სამეწარმეო განსჯის წესს. მოთხოვნის პირობის მიუხედავად, მოსარჩელე აქციონერები დელავერის კორპორაციებში პრაქტიკაში არ აყენებენ ამ მოთხოვნას საბჭოს წინაშე, რადან ისინი ფიქრობენ, რომ მოთხოვნის წაყენებით, თმობს არონსონ-ლევინის ტესტის პირველ ნაწილს. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, დირექტორთა საბჭოსთვის მოთხოვნის წაყენებით მოსარჩელე აღიარებს, რომ დირექტორატის შესაფასებელია, არის თუ არა სარჩელი კორპორაციის საუკეთესო ინტერესების შესაბამისი. სიტუაცია განსხვავდება RMBCA-ს მიხედვით, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელემ საბჭოს უნდა წარუდგინოს

⁴⁷ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 155-157

მოთხოვნა და შემდგომ დაიცადოს 90 დღე, გარდა იმ შემთხვევისა, თუკი სარჩელის წარუდგენლობა გამოუსწორებელ ზიანს მიაყენებს კორპორაციას. თუკი დირექტორთა საბჭო უარს იტყვის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, აქციონერმა დაწვრილებით უნდა ამტკიცოს, რომ საბჭო არ არის მიუკერძოებელი და ამოძრავებს პირადი ინტერესები ან, რომ მოთხოვნაზე პასუხის გაცემისას საბჭო არ მოქმედებდა კეთილსინდისიერად. დირექტორთა დამოუკიდებლობას მნიშვნელობა აქვს იმ კუთხით, რომ ამით განისაზღვრება, ვის დაეკისრება მტკიცების ტვირთი. ამდენად, შეგვიძლია, აშშ-ის კანონმდებლობა შემდეგნაირად შევაჯამოთ: დელავერი მისდევს საბჭოსთვის მოთხოვნის წარუდგენლობის პრაქტიკას (სამართალწარმოებით მოთხოვნის უსარგებლობის შესახებ), RMBCA კი მისდევს საყოველთაო მოთხოვნის წესს.⁴⁸

7.2. არაპირდაპირი სარჩელი გერმანიაში

არაპირდაპირი სარჩელების ეკვივალენტური სარჩელები ტრადიციულად არ იყო ხშირი გერმანიის სააქციო საზოგადოებაში. დღეს გერმანიის კანონმდებლობა ითვალისწინებს საბჭოს (მმართველი თუ სამეთვალყურეო) წევრების წინააღმდეგ სარჩელის აღძვრის ორ მექანიზმს: ტრადიციული მექანიზმის თანახმად, თავდაპირველად აქციონერები კენჭს უყრიან სარჩელის აღძვრის საკითხს. შემდგომ აქციონერთა კრებას შეუძლია, დანიშნოს სპეციალური წარმომადგენელი მიღებული გადაწყვეტილების აღსასრულებლად. თუკი გადაწყვეტილება ვერ მიიღება უმრავლესობის მიერ, 10%-ის ან 1 მილიონი ევროს ღირებულების აქციების მფლობელ(ებ)ს შეუძლია, სთხოვოს სასამართლოს, დანიშნოს წარმომადგენელი, თუკი სასამართლო ამას მიზანშეწონილად მიიჩნევს. ეს მექანიზმი იშვიათად შესაძლოა, არც არასდროს გამოყენებულა.

მუხლი 148. სარჩელის დაშვების პროცედურა: (1) აქციონერებს, რომელთა წილი განაცხადის გაკეთების მომენტში მთლიანობაში საწესდებო კაპიტალის მესამედ ნაწილს ან თანხობრივად 100000 ევროს მიაღწევს, უფლება აქვთ, საკუთარი სახელით

⁴⁸ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 157-158

წარადგინონ სარჩელი საზოგადოების სასარგებლოდ, 147-ე მუხლის პირველი პუნქტის პირველ წინადადებაში აღნიშნული კომპენსაციის მოთხოვნის მიზნით. სასამართლო დაუშვებს სარჩელს, თუ: 1. აქციონერები დაასაბუთებენ, რომ მათ ეს აქციები შეიძინეს მანამდე, სანამ ისინი ან სამართალმემკვიდრეობის შემთხვევაში მათი სამართლებრივი წინამორბედები გამოქვეყნების შედეგად შეიტყობდნენ ვალდებულებების სავარაუდო დარღვევის ან სავარაუდო ზიანის შესახებ;⁴⁹

2. აქციონერები დაასაბუთებენ, რომ წარუმატებელი იყო მათი მოთხოვნა, რომ საზოგადოებას გონივრულ ვადაში თავად შეეტანა სასამართლოში სარჩელი; 3. წარმოდგენილია ფაქტები, რომლებიც ამართლებენ ეჭვს იმის თაობაზე, რომ არაკეთილსინდისიერების ან კანონის, ან წესდების უხეშად დარღვევის შედეგად საზოგადოებას მიადგა ზიანი; და 4. კომპენსაციის მოთხოვნის შესრულებას წინ არ უდგას საზოგადოების კეთილდღეობის უპირატესი მიზეზები.

(2) სარჩელის დაშვების განაცხადთან დაკავშირებით გადაწყვეტილებას განჩინებით იღებს ის სამხარეო სასამართლო, რომელ რაიონშიც მდებარეობს საზოგადოება. თუ სამხარეო სასამართლოში შექმნილია სავაჭრო საქმეთა კოლეგია, მაშინ, სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის ნაცვლად, იგი იღებს გადაწყვეტილებას. ფედერალური მხარის მთავრობას შეუძლია, სამართლებრივი განკარგულებით, რამდენიმე სამხარეო სასამართლოს გადაწყვეტილების მიღების უფლება გადასცეს ერთ-ერთ სამხარეო სასამართლოს, თუ ეს ემსახურება ერთიანი სასამართლო პრაქტიკის განმტკიცებას. ფედერალური მხარის მთავრობას შეუძლია, ეს უფლებამოსილება გადასცეს იუსტიციის სამხარეო ადმინისტრაციას. განაცხადის შეტანა აყოვნებს დავის საგანთან

⁴⁹ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 158

დაკავშირებული პრეტენზიის ხანდაზმულობას განაცხადის იურიდიული ძალის მქონე უარყოფამდე ან სარჩელის შეტანის ვადის ამოწურვამდე. გადაწყვეტილების მიღებამდე სასამართლომ მოპასუხე მხარეს უნდა მისცეს საკუთარი პოზიციის დაფიქსირების შესაძლებლობა. გადაწყვეტილების გასაჩივრება ხდება დაუყოვნებლივ. სამართლებრივი საჩივარი გამორიცხულია. საზოგადოება უნდა მოიწვიონ სარჩელის დაშვებასა და სარჩელის განხილვასთან დაკავშირებულ პროცესებზე.⁵⁰

(3) საზოგადოებას ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, თავად მოითხოვოს კომპენსაცია სასამართლოს გზით. საზოგადოების მხრიდან სარჩელის შეტანის შედეგად დაუშვებელი ხდება აქციონერების მიერ წარმოებული, კომპენსაციის მოთხოვნასთან დაკავშირებული სარჩელის დაშვების ან სარჩელის განხილვის პროცესები. საზოგადოებას, მისი სურვილისამებრ, უფლება აქვს, მისი ზიანის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სარჩელის განხილვის პროცესი იმ მდგომარეობაში გადაიბაროს, რომელშიც იგი არის გადაბარების მომენტში. პირველი და მეორე წინადადებების შემთხვევაში წინა განმცხადებლები ან მოსარჩელები უნდა იყვნენ მოწვეულნი პროცესზე.

(4) თუ სასამართლომ დააკმაყოფილა განაცხადი, სარჩელის აღძვრა შესაძლებელია მე-2 პუნქტში აღნიშნულ კომპეტენტურ სასამართლოში მხოლოდ გადაწყვეტილების ძალაში შესვლიდან სამი თვის განმავლობაში, და თუ კვლავ წარუმატებელი იყო აქციონერთა მოთხოვნა, რომ საზოგადოებას თავად შეეტანა სასამართლოში სარჩელი გონივრულ ვადაში. იგი მიმართული უნდა იყოს 147-ე მუხლის პირველი პუნქტის პირველ წინადადებაში აღნიშნული პირების წინააღმდეგ და საზოგადოების მიმართ ზარალის ანაზღაურებისკენ. სარჩელის დაშვების შემდეგ აქციონერთა მხრიდან დამატებითი

⁵⁰ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 158-159

ჩარევა შეუძლებელია. რამდენიმე სარჩელი უნდა გაერთიანდეს საერთო განხილვისა და გადაწყვეტილების პროცესში. (5) განაჩენი მოქმედებს საზოგადოებისა და დანარჩენი აქციონერების სასარგებლოდ და საწინააღმდეგოდ, იმ შემთხვევაშიც, თუ იგი სარჩელის დაუშვებლობას ეხება. იგივე ეხება შედარებას, რომელიც უნდა გამოქვეყნდეს 149-ე მუხლის მიხედვით. თუმცა საზოგადოების სასარგებლოდ და საწინააღმდეგოდ იგი მოქმედებს მხოლოდ სარჩელის დაშვების შემდეგ.⁵¹

(6) სარჩელის დაშვების პროცედურის ხარჯებს ანაზღაურებს განმცხადებელი, თუ მისი განაცხადი არ იქნება მიღებული. იმ შემთხვევაში, თუ განაცხადის მიღებაზე უარის თქმას საფუძვლად უდევს საზოგადოების კეთილდღეობის საპირისპირო მიზეზები, რომლებიც საზოგადოებას განმცხადებლისათვის განაცხადის გაკეთებამდე უნდა ეცნობებინა, მაგრამ არ აცნობა, საზოგადოებამ განმცხადებელს უნდა აუნაზღაუროს აღნიშნული ხარჯები. სხვა შემთხვევაში ხარჯების ანაზღაურების საკითხი გადაწყდება საბოლოო გადაწყვეტილებით. თუ საზოგადოება თავად აღძრავს სარჩელს ან გადაიბარებს აქციონერების მიერ წარმოებულ სარჩელს, მაშინ იგი ანაზღაურებს მისი სარჩელის აღძვრამდე ან პროცესის გადაბარებამდე განმცხადებლისთვის წარმოშობილ სავარაუდო ხარჯებს და მას შეუძლია, შეჩერების ვადის გარდა, მხოლოდ 93-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მე-3 და მე-4 წანადადებებში აღნიშნული პირობით უკან გაიტანოს სარჩელი. თუ სარჩელზე მთლიანად ან ნაწილობრივ ითქვა უარი, საზოგადოებამ მოსარჩელეებს უნდა აუნაზღაუროს მათ მიერ გაწეული ხარჯები, თუ მოსარჩელეებმა განზრახ ან უხეში დაუდევრობით გამოწვეული არასწორი ქმედებით არ მიაღწიეს სარჩელის დაშვებას. ერთობლივად მოქმედ აქციონერებს, როგორც გამცხადებლებს ან თანამოსარჩელეებს, მთლიანად უნაზღაურდებათ მხოლოდ ერთი უფლებამოსილი

⁵¹ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 159

წარმომადგენლის ხარჯები, თუ სამართლებრივი დევნისათვის აუცილებელი არ იყო კიდევ ერთი წარმომადგენელი. რომ შევაჯამოთ ძირითადი ასპექტები, ამ ნორმით, იმისათვის, რომ მინორიტარ აქციონერებს ჰქონდეთ სარჩელის წარდგენის უფლება, საწესდებო კაპიტალის ფლობაზე დაწესებული ზღვარი არის მხოლოდ 1% ან 100000 ევრო. აქციონერებმა უნდა ამტკიცონ, რომ: ა) ისინი ფლობდნენ აქციებს მათ მიერ გასაჩივრებული დარღვევების განხორციელებამდე;⁵²

ბ) მათ წარადგინეს მოთხოვნა და მისცეს კორპორაციას გონივრული ვადა სარჩელის წარსადგენად; გ) არსებობს ფაქტები, რომლებიც მიაჩნებენ არაკეთილსინდისიერებაზე ან კანონისა თუ კორპორაციის წესების მნიშვნელოვან დარღვევებზე; დ) არ არსებობს კომპანიის ინტერესში შემავალი მნიშვნელოვანი მიზეზები, რაც გაამართლებდა სარჩელის წარუდგენლობას. ნათელია, რომ გერმანული კანონი შთაგონებულ იქნა აშშ-ის კანონმდებლობით, განსაკუთრებით კომპანიისთვის სარჩელის აღძვრის თაობაზე მოთხოვნის წარდგენის წინაპირობის თვალსაზრისით. სავარაუდოდ, ჩამონათვალის მესამე მოთხოვნა,- კერძოდ, მნიშვნელოვანი დარღვევის დადგენის მოთხოვნა, – დიდ ბარიერს ქმნის აქციონერებისთვის. ასევე, ბარიერს ქმნის მოთხოვნა აქციათა მინიმალური ოდენობის ფლობის შესახებ, იმის მიუხედავად, რომ ეს ზღვარი არ არის ისეთი მაღალი, როგორც ტრადიციული მექანიზმის შემთხვევაში.⁵³

⁵² ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 159-160

⁵³ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 160

7.3. არაპირდაპირი სარჩელი საქართველოში

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლი განსაზღვრავს აქციონერთა უფლება-მოვალეობებს, რომელთაგანაც ერთ-ერთი მოვალეობა, სწორედ აქციონერის არაპირდაპირ სარჩელს ეხება, რომელიც ჩამოყალიბებულია შემდეგნაირად: თუ სააქციო საზოგადოებამ არ განახორციელა თავისი მოთხოვნა მესამე პირის მიმართ, აქციონებს შეუძლია საზოგადოების ნაცვლად და მის სასარგებლოდ თავისი სახელით შეიტანოს სარჩელი აღნიშნული მოთხოვნის განსახორციელებლად. იგი მიიჩნევა სათანადო მოსარჩელედ, თუ საზოგადოება აქციონერის წერილობითი მოთხოვნის მიღებიდან 90 დღის განმავლობაში არ აღძრავს სარჩელს მესამე პირის წინააღმდეგ ან ვერ დაასაბუთებს, რომ ასეთი სარჩელის აღძვრა ეწინააღმდეგება საზოგადოების ინტერესებს. რაც შეეხება, სასამართლოს მიერ აქციონერის სარჩელის დაკმაყოფილების შედეგს, ბუნებრივია ამ შემთხვევაში, საზოგადოება ვალდებულია აუნაზღაუროს აქციონერს სარჩელთან დაკავშირებული, კეთილგონიერების ფარგლებში გაწეული სასამართლოსგარეშე ხარჯები, ადვოკატის ხარჯების ჩათვლით. საზოგადოება თავისუფლდება ამ ხარჯების ანაზღაურების მოვალეობისაგან, თუ იგი დაამტკიცებს, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება საზიანო აღმოჩნდა საზოგადოებისათვის. თუ აქციონერი მიჩნეულ იქნა არასათანადო მოსარჩელედ ან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, აქციონერს ეკისრება საზოგადოების მიერ კეთილგონიერების ფარგლებში გაწეული იმ

ხარჯების ანაზღაურება, რომლებიც წარმოიშვა აქციონერის მოთხოვნასთან დაკავშირებით.⁵⁴

ვინაიდან „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრის შესაძლებლობას, ამკარაა, რომ საქართველოს სასამართლოებს მოუწევთ ამ საკითხების განხილვა და ამგვარი დავების გადაწყვეტა.⁵⁵

თავის მხრივ, შეიძლება ითქვას, რომ ქართული სასამართლო პრაქტიკა ამგვარი დავებით არ არის მდიდარი. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება. აქციონერები, როგორც წესი, არ არიან უფლებამოსილნი, ადასრულონ კომპანიის უფლებები. მაგალითად, თუკი დირექტორმა დაარღვია საკუთარი ვალდებულება და კომპანიის ხარჯზე დააგროვა ერთი მილიონი დოლარი, აქციონერს არ აქვს უფლება, წარადგინოს მის წინააღმდეგ სარჩელი და მოითხოვოს იმ დანაკარგის პროპორციულად ანაზღაურება, რაც მან განიცადა. ეს წესი მოქმედებს იმიტომ, რომ კომპანია წარმოადგენს დამოუკიდებელ იურიდიულ პირს, რომელიც განცალკევებულია კონკრეტული აქციონერისაგან. ამ შემთხვევაში აქციონერი უფლებამოსილია, წარადგინოს სარჩელი, როგორც კომპანიის წარმომადგენელმა, კომპანიის სახელით და მის სასარგებლოდ. დირექტორები წარმოადგენენ კომპანიის ინტერესებს და მის მიმართ აქვთ ვალდებულებანი. შესაბამისად, მათ მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, ისინი პოტენციურად პირდაპირ ზიანს აყენებენ სწორედ კომპანიას, ხოლო არაპირდაპირ ზიანს კომპანიასთან დაკავშირებულ სხვა პირებს – აქციონერებს, დასაქმებულებს, კრედიტორებს. შესაბამისად, პირველ რიგში, კომპანიაა უფლებამოსილი, წარადგინოს სარჩელი დირექტორის წინააღმდეგ, მის მიერ ვალდებულების დარღვევის გამო. თუმცა საქმე ისაა, რომ ხშირად კომპანია დირექტორთა კონტროლის ქვეშაა და ეს უკანასკნელნი საკუთარი თავის წინააღმდეგ

⁵⁴ საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“ - 2020 წლის 29 მაისის რედაქცია 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

⁵⁵ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 162

სარჩელის წარდგენასთან დაკავშირებით, ცხადია, არ მიიღებენ გადაწყვეტილებას. ითვალისწინებს რა ასეთი შესაძლებლობის არსებობას, საკორპორაციო კანონმდებლობა აქციონერს ან აქციონერთა ჯგუფს ანიჭებს უფლებამოსილებას, წარადგინოს სარჩელი დამრღვევ დირექტორთა წინააღმდეგ, კორპორაციის ნაცვლად.⁵⁶

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის მე-5 პუნქტი სს-ის პარტნიორს არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრის უფლებას 2008 წლის მარტში განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ აძლევს, თუმცა, სამწუხაროდ, მსგავს შესაძლებლობას კანონი არ ითვალისწინებდა შპს-ის პარტნიორებისათვის. 2014 წლის 31 ოქტომბერს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონში შევიდა ცვლილება, კერძოდ, კანონის 46-ე მუხლს დაემატა მე-5 პუნქტი, რომელიც, მიიჩნევა რომ, არაპირდაპირი სარჩელის შეტანის უფლებას აძლევს შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების პარტნიორებს. კანონის დასახელებული ნორმები ორ ალტერნატივას უტოვებს კომპანიას. ვინაიდან კომპანიას წარმოადგენს დირექტორატი, შესაბამისად, ამ ორგანოს აქვს ორი ალტერნატივა: პირველი, აღძვრას არაპირდაპირი სარჩელი დამრღვევის მიმართ ასეთი მოთხოვნის მიღებიდან 90 დღის ვადაში; და მეორე ამავე ვადაში დაასაბუთოს, რომ არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრა ეწინააღმდეგება კომპანიის ინტერესებს. უმთავრესი კითხვა, რომელზე პასუხის გაცემაც სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა, შემდეგია: ვის წინაშე უნდა მოხდეს იმის დასაბუთება, რომ სარჩელის აღძვრა ეწინააღმდეგება საზოგადოების ინტერესებს? მიზანშეწონილია, საკითხი განხილულ და გადაწყვეტილ იქნეს პარტნიორთა/აქციონერთა კრებაზე და კრებამ მიიღოს გადაწყვეტილება ხმების უბრალო უმრავლესობით. თუკი 90 დღეში საზოგადოება არ წარადგენს სარჩელს, რომლის აღძვრასაც პარტნიორი/აქციონერი ითხოვს, და არც კრების მიერ იქნება სათანადო გადაწყვეტილება მიღებული, მაშინ უკვე სასამართლომ უნდა იმსჯელოს წინასწარ იმის თაობაზე, თუ რამდენად მიზანშეწონილია სარჩელის

⁵⁶ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 162

აღძვრა კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე, მოუსმინოს ორივე მხარეს და მხარეთა მოსმენისა და ფაქტების შეფასების შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება, დაიწყებს არსებით განხილვას თუ არა.⁵⁷

„მეწარმეთა შესახებ“ კანონის შესაბამისი ნორმები არ ითვალისწინებს ძალიან მნიშვნელოვან საკითხს, კერძოდ, თუ დამრღვევი აკონტროლებს კომპანიას, მაშინ კანონი უნდა იძლეოდეს სარჩელის აღძვრის შესაძლებლობას დაუყოვნებლივ და 90 დღის განმავლობაში მოცდა აღარ უნდა იყოს საჭირო, ვინაიდან, ერთი მხრივ, არსებობს რეალური საფრთხე, რომ ამ ხნის განმავლობაში შესაძლოა, საერთოდაც აზრი დაეკარგოს სარჩელს დამრღვევის მხრიდან განხორციელებულ ქმედებათა გამო და, მეორე მხრივ, თუკი დამრღვევი აკონტროლებს კომპანიას (მაგ., წარმოადგენს უმრავლესობაში მყოფ აქციონერს/პარტნიორს და, იმავდროულად, დირექტორს ამ კომპანიაში), ცხადია, იგი არ მიიღებს გადაწყვეტილებას საკუთარი თავის წინააღმდეგ სარჩელის წარდგენის შესახებ. შესაბამისად, 90-დღიანი მოლოდინის რეჟიმიც აბსოლუტურად უადგილოა ასეთ შემთხვევებში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კარგი იქნება, თუ კანონში ცვლილების განხორციელებამდე სასამართლოები გამოასწორებენ ამ ხარვეზს არაპირდაპირი სარჩელის განხილვისას. არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრის უფლება უნდა ჰქონდეს ასევე საწარმოს კრედიტორსაც, იმ შემთხვევაში, თუკი კომპანია გაკოტრების პირასაა. შესაბამისად, კანონში გამოყენებულ ფორმულირებას – „პარტნიორს შეუძლია საზოგადოების ნაცვლად და მის სასარგებლოდ, თავისი სახელით შეიტანოს სარჩელი მოთხოვნის განსახორციელებლად“ (მშკ, მუხლი 46.5, 53.5) – უნდა დაემატოს, რომ ასეთი სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს კრედიტორსაც, თუკი კომპანია გადახდისუუნაროა ან გადახდისუუნარობის პირასაა. ითვლება, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის ნორმების ფართო განმარტების საფუძველზე. ასეთი დასკვნის გაკეთება შესაძლებელია, თუმცა

⁵⁷ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 163

უმჯობესია, კანონი არაორაზროვნად ადგენდეს ამ უფლებას, რათა სასამართლოს ინტერპრეტაციაზე არ იყოს დამოკიდებული კრედიტორის ბედი.⁵⁸

კანონის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლების არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრის უფლებად მიჩნევა ეფუძნება იმ შეხედულებას, რომ კანონის 46.5 და 53.5 მუხლების მიზნებისათვის „მესამე პირში“ იგულისხმება ნებისმიერი პირი, ვის მიმართაც კომპანიას შეიძლება ჰქონდეს მოთხოვნა, მათ შორის: კომპანიის აქციონერი, დირექტორი და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის (American law Institute-ALI) მიერ აღიარებულია, რომ არაპირდაპირი სარჩელის დანიშნულება გრძელვადიან პერსპექტივაში უფრო აქციონერთა ინტერესის დაცვაა, ვიდრე კონკრეტულ შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურების მიღება, ვინაიდან იგი დირექტორებს უბიძგებს, თავი შეიკავონ გადაცდომისგან, კონკრეტულ შემთხვევაში კი შესაძლოა, სასამართლოს ხარჯები აღემატებოდეს კიდევ ზიანის ანაზღაურების სახით მიღებულ თანხას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ არაპირდაპირი სარჩელის უმთავრესი დანიშნულება, უფრო მეტად, გადაცდომის წინააღმდეგ შემაკავებელი ფუნქციაა, ვიდრე მისი საშუალებით კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობა. ცხადია, ასეთი მსჯელობა ისე არ უნდა იქნეს აღქმული, რომ არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრას საერთოდ არ აქვს აზრი. პირიქით, კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით, ასეთი სარჩელის წარდგენა შესაძლოა, ერთადერთი სწორი გზა იყოს კომპანიის ინტერესების დასაცავად. შესაბამისად, მსჯელობას მივყავართ დასკვნამდე, რომ არაპირდაპირი სარჩელის აღძვრა უნდა მოხდეს ყოველი კონკრეტული საქმის გარემოებების გათვალისწინებით (case-by-case), მათი სათანადო შეფასების საფუძველზე და ერთი

⁵⁸ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 163-164

უნივერსალური ფორმულა სარჩელის აღძვრის ან მის აღძვრაზე უარის თქმის მიზანშეწონილობის შესახებ არ არსებობს.⁵⁹

თავი 8. - კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის პრაქტიკა

8.1. სასამართლო პრაქტიკა

კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტა, როგორც წესი საერთო სასამართლოების წესით ხორციელდება, შესაბამისად, ამ მიმართულებით სასამართლო პრაქტიკა საკმაოდ ვრცელია. ამიტომ, მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს კომერციულ სუბიექტებს შორის წარმოშობილ ისეთ დავებზე, რომლის თაობაზეც ისინი სასამართლო ინსტიტუტს ყველაზე ხშირად მიმართავენ. ასეთი ტიპის დავებია: ვალდებულებით სამართლებრივი დავები, კერძოდ, თანხის დაკისრებასთან დაკავშირებული დავები, რომელიც საქმის განხილვის დაწყების მომენტშივე (სახელმწიფო ბაჟის გადახდის დროს), მნიშვნელოვან ხარჯებს მოითხოვს.

სასამართლო გადაწყვეტილება:

უზენაესმა სასამართლომ განიხილა კასატორის მიერ წარდგენილი საკასაციო საჩივარი, რომელიც დაკმაყოფილდა. საქმის ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებები შემდეგია: 2011 წლის 9 სექტემბერს მხარეებს შორის დაიდო გენერალური საკრედიტო ხაზის შემადგენელი საკრედიტო ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოპასუხე საზოგადოებას ერიცხება ვადაგადაცილებული დავალიანება. აღნიშნული ხელშეკრულებებიდან გამომდინარე, სრული დავალიანება დაზუსტებული

⁵⁹ ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, თბილისი, 2019 გვ. 164

სარჩელის წარდგენის მომენტისათვის იყო 1 949 836,38 აშშ დოლარი, საიდანაც დავალიანების ძირითადი თანხაა 1 682 389,9 აშშ დოლარი, საპროცენტო სარგებელი – 493 648,53 აშშ დოლარი. აქედან გადახდილია 226 181,05 აშშ დოლარი, რომელიც მოსარჩელემ ჩამოაჭრა შპს „ო.-ას“ ანგარიშიდან და აღნიშნული თანხით შეამცირა დარიცხული პირგასამტეხლო/ჯარიმა.⁶⁰

2013 წლის 27 ნოემბერს მოსარჩელემ მიმართა ნოტარიუს ი. შ.-ეს და მოითხოვა სააღსრულებო ფურცლების გაცემა. იმავე დღეს ნოტარიუსმა გასცა სააღსრულებო ფურცელი, რომელთა შესაბამისად მოსარჩელის წინაშე არსებული დავალიანება დათვლილი აქვს იმგვარად, რომ დავალიანების სრული მოცულობა შეადგენს 2 807 067,14 აშშ დოლარს, საიდანაც დავალიანების ძირითადი თანხა არის – 1 682 368,9 აშშ დოლარი, საპროცენტო სარგებელი – 493 648,52 აშშ დოლარი, პირგასამტეხლო – 631 049,72 აშშ დოლარი. მოპასუხე საზოგადოებამ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული სუს-ის 2012 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით განიმარტა, რომ კრედიტორი უფლებამოსილია, მოითხოვოს პროცენტი/სარგებელი იმ შემთხვევაშიც, თუ „ფულადი თანხის გადახდის ვადაგადაცილებისათვის არსებობს მხარეთა შეთანხმება პროცენტის თაობაზე“. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 28 იანვრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებანი. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა წარმოდგენილი განცხადება, საქმის მასალები და მიაჩნია, რომ მოცემულ საკასაციო საჩივარზე უნდა შეწყდეს საქმის წარმოება.⁶¹

⁶⁰ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, 2016 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-269-256-2016

⁶¹ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, 2016 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-269-256-2016

ნაშრომზე მუშაობისას არაერთხელ გავამახვილე ყურადღება თანხების მოცულობასთან დაკავშირებით, რომელიც ხშირ შემთხვევაში, საკმაოდ მნიშვნელოვან ხარჯებთან არის დაკავშირებული. ზემოაღნიშნული სასამართლო გადაწყვეტილებით დასტურდება თუ რამდენად მოცულობითია ხოლმე ხარჯები, კორპორაციათა შორის წარმოშობილ დავებთან დაკავშირებით.

მედიაციის ინსტიტუტის ერთ-ერთი დადებითი მხარე, სწორედ ის არის, რომ კომერციული და არამარტო დავების გადაწყვეტის დროს, მხარეებმა თავად განსაზღვრონ თანხების მოცულობა და დაზოგონ დროის რესურსი. მოცემულ შემთხვევაში, ცალსახაა თუ რაოდენ ბევრი დრო და ფინანსური რესურსი იქნა გამოყოფილი ზემოაღნიშნული საქმის წარმოების დაწყებიდან საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე. გარდაუვალია, რომ სასამართლო პროცესის დროს წაგებული მხარე საქმეში ყოველთვის არსებობს, რომელსაც მოუწევს დაკისრებული თანხ(ებ)ის გადახდა.

8.2. მედიაციასთან დაკავშირებული პრაქტიკა

რაც შეეხება მედიაციასთან დაკავშირებულ პრაქტიკას, სასამართლო მედიაციის შემთხვევები დავები უფრო მრავალფეროვანია კერძო მედიაციასთან მიმართებაში. საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, არსებობს მედიაციისთვის სავალდებულოდ განსახილველი საქმეები, თუმცა მედიაციის ინსტიტუტის მთავარი არსი მაინც ვფიქრობ რომ, ნებაყოფლობითობაა.

მედიაციასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილება:

სს „კორპორაცია „ფ-სა“ და ა(ა)იპ „ფ-ის პროფესიულ კავშირს“ შორის 2015 წლის მარტიდან წარმოიშვა კოლექტიური დავა, რომლის ძირითადი მიზეზი გახდა, ლარის ინფლაციასთან დაკავშირებით შრომის ანაზღაურების გაზრდა. მოპასუხემ, მედიაციის მიზნით, კოლექტიურ დავაში ჩართვა წერილობით სთხოვა საქართველოს შრომის,

ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ კანონით გათვალისწინებული წესით შეატყობინა მხარეს გაფიცვის თაობაზე (სმკ-ის 49.5 -ე მუხლი), რითაც მოიპოვა გაფიცვის უფლება, მონაწილეობა მიიღო მედიაციაში, ხოლო პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემდეგ დაიწყო გაფიცვა.⁶²

სასამართლომ არასწორად განმარტა სმკ-ის 48 (პრიმა) მუხლის მე-2 ნაწილი / „მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები“. ასეთი წერილობითი შეტყობინება მოსარჩელეს არასოდეს მიუღია მეორე მხარისაგან. მოპასუხემ არ დაიცვა ზემოაღნიშნული ნორმის მოთხოვნა, ხოლო რაც შეეხება შემათანხმებელ პროცედურებში, კერძოდ, მედიაციაში სავალდებულო მონაწილეობას, მისი დაწყებიდან მე-3 დღესვე, პროფკავშირებმა მოითხოვეს მედიაციის გაუქმება იმ მიზეზით, რომ მედიაციამ შედეგს ვერ მიაღწია. დავის მიმდინარეობის პროცესში, მოპასუხე არაერთხელ ცვლიდა მოთხოვნებს ზეპირი განცხადებებით, მანამ, სანამ მოსარჩელისაგან მიიღებდა პასუხს, უკვე დაყენებულ მოთხოვნებზე, რამაც ფაქტიურად შეუძლებელი გახადა შეთანხმების დროული მიღწევა და ფიქციად აქცია, როგორც პირდაპირი მოლაპარაკებები, ისე მედიაცია. საბოლოოდ, საკასაციო

სასამართლომ საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შემდეგ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილა და დაუშვებლად ცნო.⁶³

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, ცალსახად მედიაციის როლი და ფუნქციონალური დანიშნულება იკვეთება საქმისწარმოების დროს, მაგრამ ეს არ გვამღევეს იმის თქმის საფუძველს, რომ მედიაციას მოდავე მხარეები აქტიურად მიმართავენ დავის გადაწყვეტისას.

⁶² იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, 2016 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-506-484-2016

⁶³ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, 2016 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-506-484-2016

დასკვნა

საკორპორაციო სამართლის განვითარებისთვის, მედიაციის ინსტიტუტის, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალების პრაქტიკაში დამკვიდრება და შემდგომი განვითარება უაღრესად მნიშვნელოვანია, რადგან იგი ხელს შეუწყობს ბაზარზე კორპორაციების ეფექტურ საქმიანობასა და მდგრადობას. საკორპორაციო დავების განსახილველად და საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების გამოსატანად, მედიაციის ინსტიტუტის აქტიური გამოყენება მეწარმე სუბიექტებს მისცემს იმის შესაძლებლობას, რომ მათ შორის და მათსავე შიგნით წარმოშობილი ურთიერთობები ცივილიზებულად იქნას შენარჩუნებული და თავიდან იქნას აცილებული სხვადასხვა ტიპის გართულებები და უსიამოვნებები.

ზოგადად, დავის გადაწყვეტის საშუალებებიდან, იქნება ეს სასამართლო, მედიაცია, არბიტრაჟი თუ სხვა ალტერნატიული მეთოდები, მათ მიმართ უნდა არსებობდეს საზოგადოებაში ნდობის უმაღლესი სტანდარტი. ნებისმიერი ინვესტორი (და არამხოლოდ), რომელიც საქართველოში ჩამოდის და თავისი საქმიანობის განხორციელებისთვის თანხის დაბანდებას აპირებს, მნიშვნელოვანია თუ როგორი გარემო დახვდება მას დავის ეფექტურად გადაწყვეტისთვის და ნებისმიერი ინსტიტუტი აკმაყოფილებს თუ არა სანდოობის უმაღლეს სტანდარტებს. სწორედ, მედიაცია უნდა გახდეს ის ინსტიტუტი, რომელიც საზოგადოებაში და ინვესტორებისთვის (კორპორაციებისთვის) მაღალი ნდობის სტანდარტით ისარგებლებს.

დღესდღეობით, სასამართლო ინსტიტუტს საზოგადოება არ უცხადებს ნდობას უამრავი მიზეზის და გამო, მაგალითად როგორც არის გაჭიანურებული საქმეები და ა.შ. შესაბამისად, სწორედ ასეთ დროს კრიტიკულად მნიშვნელოვანია დავის სხვა ალტერნატიული საშუალებების დამკვიდრება და განვითარება.

სასამართლო ინსტიტუტის უნდობლობის მაგალითზე შეგვიძლია გამოვიყენოთ აშშ-ის გამოცდილება თუ როგორ განვითარდა მედიაციის ინსტიტუტი და რა გზა გაიარა აღნიშნულმა ინსტიტუტმა თავის დამკვიდრებისთვის. აშშ-ში მედიაციის ინსტიტუტის შემოღება, სწორედ, რომ სასამართლო ინსტიტუტისადმი უნდობლობის მიზეზით მოხდა. საზოგადოებამ, როგორც კი უნდობლობა გამოუცხადა სასამართლო ინსტიტუტს მაშინვე დაიწყო ფიქრი თუ დავის გადაწყვეტის რომელი სხვა ახალი საშუალების დამკვიდრება და განვითარება იქნებოდა შესაძლებელი.

შეიძლება ითქვას, რომ დღეს საქართველოში მეტნაკლებად ანალოგიური მდგომარეობაა, რაც აშშ-ში გასულ საუკუნეებში არსებობდა. დღეს, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებების დამკვიდრებასა და განვითარებაზე ყოველდღიურ რეჟიმში ზრუნვა, რადგან საზოგადოებაში გაჩნდეს ნდობა ინსტიტუტებზე, რომელიც შემდგომში სტაბილური და მეგობრული ურთიერთობების დამკვიდრების საფუძველი გახდება, რაც თავის მხრივ თავიდან ააცილებს ურთიერთდაპირისპირებულ მხარეებს კონფლიქტსა და სხვადასხვა სახის უსიამოვნებებს.

კორპორაციების მართვა არ გახლავთ მარტივი პროცესი, იგი დაკავშირებულია გარკვეულ სირთულეებთან, შესაბამისად, საჭიროა მეწარმე სუბიექტებისთვის არსებობდეს ცივილური და მეგობრული გარემო, სადაც ურთიერთდაპირისპირებულ მხარეებთან ყოველგვარი კონფლიქტისა და დაძაბულობის გარეშე მოაგვარებენ მათ შორის წარმოშობილი უთანხმოებებს. მედიაციის ინსტიტუტის სახით, მეწარმე სუბიექტებს უნდა შევთავაზოთ დავის გადაწყვეტის ახალი საშუალება, რომლის გამოყენების უპირატესობებზე ყოველდღიურ რეჟიმში უნდა ვესაუბროთ და

მივაწოდოთ სათანადო ინფორმაცია. ყოველივე ეს, საშუალებას მისცემთ, მათ ყოველდღიურ საქმიანობაში თავი აარიდონ მნიშვნელოვან გამოწვევებს, რომლებიც ყველაზე ცუდ შემთხვევაში შესაძლოა საწარმოს გაუქმებითაც კი დასრულდეს. ამიტომ, მეტი ინფორმირება და საქართველოში მედიაციის ინსტიტუტის განვითარებაზე ზრუნვა, ერთის მხრივ, ხელს შეუწყობს დავის გადაწყვეტის საშუალებების მიმართ ნდობის მაღალი სტანდარტის დამკვიდრებას, ხოლო მეორეს მხრივ, ეფექტური და სტაბილური ეკონომიკური გარემოს შექმნას, რაც თავის მხრივ დადებითად აისახება უცხოელი ინვესტორების განწყობაზე საქართველოს მიმართ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მედიაციის ინსტიტუტი ნამდვილად არის დავის გადაწყვეტის ის ალტერნატიული საშუალება, რომელიც კორპორაციებისთვის საინტერესო და მიმზიდველი გახდება უახლოეს მომავალში, რადგან მას აქვს ბევრი დადებითი მხარე, რომელიც საბოლოოდ დაეხმარებათ კორპორაციებს ყოველდღიურ საქმიანობაში გადალახონ ის გამოწვევები, რომლის წინაშეც იმყოფებიან. რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია დაზოგონ დრო და ფინანსური რესურსი. ამიტომ, საქართველოში მედიაცია, როგორც კორპორაციულ უთანხმოებათა გადაწყვეტის სამართლებრივი მექანიზმი ერთ-ერთი მოთხოვნადი და წარმატებული ინსტიტუტი უნდა გახდეს დავის გადაწყვეტის სხვა ალტერნატიულ საშუალებებთან მიმართებაში.

ბიბლიოგრაფია

ქართულ ენაზე:

ალექსანდრე წულაძე, სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, (თბილისი: თსუ-ს გამომცემლობა, 2016).

ანა გურიელი, მოსამართლის უფლებამოსილების ფარგლები სასამართლო მედიაციის პროცესის წარმოებასთან მიმართებაში, (თბილისი: საავტორო უფლება 2018 „ანა გურიელი“).

ბაქაქური ნინო, მარტინ გელტერი, ლაშა ცერცვაძე, საკორპორაციო სამართალი, სახელმძღვანელო იურისტებისთვის, (თბილისი, 2019).

ბურდული ირაკლი, გიორგი ცერცვაძე, ნათია ჩიტაშვილი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, (თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, 2012).

ბურდული ირაკლი, ქეთრინ გ. ბარნეთი, ჯეიმს ჯ. ალფინი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, (თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, 2014).

დავით დოლიძე, აქციონერთა არაპირდაპირ (დერივატიულ) და ჯგუფურ სარჩელთა ძირითადი ასპექტები აშშ-ის საკორპორაციო სამართალში, (თბილისი, 2019).

ირაკლი ყანდაშვილი, საქართველოში მედიაციის მაგალითზე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის სასამართლო და არასამართლო ფორმები (თბილისი, თსუ-ს გამომცემლობა, 2018)

მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში (თბილისი: დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, 2013).

ლადო ჭანტურია, კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, გამომცემლობა „სამართალი“, (თბილისი, 2006).

ოსტერმილერი სტივენ მ. და დილენ რ. სვენსონი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში (თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“, 2014).

სოფიო ტყემალაძე, მედიაცია საქართველოში: ტრადიციიდან თანამედროვეობამდე, (თბილისი: UNDP Georgia, 2016)

ჯანჯალია ბორის, 2009, მედიაცია-სასამართლოში კორპორაციული დავის განხილვის ალტერნატივა, ბიზნესი და კანონმდებლობა N10.

უცხოურ ენაზე:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32008L0052>

DIRECTIVE 2008/52/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL OF 21 MAY 2008 ON CERTAIN ASPECTS OF MEDIATION IN CIVIL AND COMMERCIAL MATTERS.

MATRIKA PRASAD NIRLA, IMPORTANCE OF MEDIATION IN COMMERCIAL DISPUTES.

TIMOTHY K. KUHNER, COURT-CONNECTED MEDIATION COMPARED: THE CASES OF ARGENTINA AND THE UNITED STATES.

RUNESSON ERIC M. AND MARIE-LAURENCE, MEDIATING CORPORATE GOVERNANCE CONFLICTS AND DISPUTES (FOCUS 4).

ნორმატიული მასალა:

საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“

საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“

„საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“

„საქართველოს მედიატორთა ასოციაციის“ წესდება“

საქართველოს სასამართლო გადაწყვეტილებები:

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, 2016 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-269-256-2016

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, 2016 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-506-484-2016

ინტერნეტ წყაროები:

<http://mediation.ge/ka/association-statute>

<http://www.supremecourt.ge/>

<http://lawlibrary.info/ge/>

<https://matsne.gov.ge/>

<https://www.tsu.ge/>

დადასტურება ნაშრომის ორიგინალობის შესახებ

ნაშრომი შესრულებულია ჩემს მიერ, არ გამომიყენებია ლიტერატურა სათანადო მითითების გარეშე და ვაცნობიერებ სიყალბის გამოვლენის შემთხვევაში ჩემი შედეგის ბათილად ცნობისა და შესაბამისი პროგრამიდან აღდგენის უფლების გარეშე გარიცხვის რეალობას.

გიორგი ჯოჯუა,

თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტის იურიდიული

ფაკულტეტის, კერძო (ბიზნეს) სამართლის პროგრამის მაგისტრანტი