

ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი

დავით დოლიძე

კორკორასიული მართვის
სამართლებრივი მოწესრიგება
სააქსიო საზოგადოებაში

(შედარებით-სამართლებრივი კვლევა)

სამართლის, სოციალური მეცნიერებების და
დიპლომატიის სკოლა (ფაკულტეტი)

თბილისი, 2017

გამოცემლობა „ერისტების სახარო“



ინდივიდუალური პიროვნების ან უნივერსიტეტის მიერ ზემოთხსენებული დასახელების დისერტაციის გაცნობის მიზნით მოთხოვნის შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლება მინიჭებული აქვს უნივერსიტეტს. ავტორი ინარჩუნებს დანარჩენ საგამომცემლო უფლებებს და არც მთლიანი ნაშრომის და არც მისი ცალკეული კომპონენტების გადაბეჭდვა ან სხვა რაიმე მეთოდით რეპროდუქცია დაუშვებელია ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ISBN978-9941-9512-7-5



გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“

თბილისი, მ. კოსტავას №75; ტელ.: 238 35 99; 557 51 51 34

ელ-ფოსტა: Lawyers.world@yahoo.com;

ვებ-გვერდი: www.law.ge

www.facebook.com/PublishingWorldofLawyers

Georgian-American University

David Dolidze

**LEGAL REGULATION OF THE CORPORATE
GOVERNANCE IN A JOINT STOCK
COMPANY**

(Comparative and Legal Research)

**Law, Social Sciences and Diplomacy School
(Faculty)**

**TBILISI, 2017
Publishing House „World of Lawyers“**



წინასიტყვაობა

წინამდებარე წიგნი წარმოადგენს დისერტაციის ადაპტირებულ ვერსიას. მასში განხორციელებულია შედარებით სამართლებრივი კვლევა, რომელიც ძირითადად ქართულ და გერმანულ კორპორაციულ მართვას მოიცავს. ცალკეულ საკითხებთან დაკავშირებით ასევე განხილულია ავსტრიული და ევროკავშირის მიდგომები. აღნიშნულმა შესაძლებელი გახადა სააქციო საზოგადოების კორპორაციულ მართვასთან მიმართებით სამართლებრივ სისტემებს შორის მსგავსებებისა და განსხვავებების დადგენა.

რატომ კონკრეტულად ეს სამართლებრივი სისტემები? ქართული საკორპორაციო სამართალი ისტორიულად სწორედ გერმანული სააქციო სამართლის რეცეფციის შედეგია. მიუხედავად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ბოლო დროს შესული, გერმანული საკორპორაციო სამართლისათვის უცხო ცვლილებებისა, აქ კორპორაციული მართვის მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით გერმანული სამართლის გავლენა კვლავაც სახეზეა. ავსტრია ევროპის მასშტაბით ყველაზე უფრო მეტად იზიარებს გერმანული სააქციო სამართლის დებულებებს. ავსტრია ერთ-ერთი პირველი სახელმწიფოა, რომელმაც კორპორაციული მართვა გერმანული სააქციო კანონმდებლობის საფუძველზე მოაწესრიგა, თუმცა, ცალკეულ საკითხებთან დაკავშირებით ის თვითმყოფადობით ხასიათდება. შესაბამისად აღნიშნული თვალსაზრისით ავსტრიული მონესრიგების განხილვაც აქტუალურია. რაც შეეხება ევროკავშირს, კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი საერთო ევროპული დებულებების განხილვა მნიშვნელოვანია გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველოს როგორც ევროკავშირის წევრობისაკენ მიმავალ გზაზე მდგომ სახელმწიფოს აცულებლად მოუწევს კორპორაციული მართვის თანამედროვე ევროპული ტენდენციების გაზიარება.

სააქციო საზოგადოების მმართველ და მაკონტროლებელ ორგანოთა მიმართ თანამედროვე სტანდარტების დანერგვა აამაღლებს ქართული კორპორაციული მართვის დონეს. ანუ, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, თუ რა პრობლემებს განიცდის

ქართული კორპორაციული მართვა და რომელ განვითარებულ სახელმწიფოთა გამოცდილების გაზიარება ნაადგება ქართულ მოდელს ამ პრობლემათა დაძლევის გზაზე. შესაბამისად წინამდებარე ნაშრომის ფარგლებში განხორციელებული კვლევის უმთავრესი მიზანია ქართული კორპორაციული მართვის, სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელ და მაკონტროლებელ ორგანოთა (სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის) ეფექტურად ფუნქციონირებისათვის ხელშემშლელ გარემოებათა გამოაშკარავება და მათი აღმოფხვრის მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება.

საკითხის აქტუალობა კორპორაციული მართვის მნიშვნელობიდან გამომდინარეობს. რაც უფრო სრულყოფილია კორპორაციული მართვის მოდელი, ანუ, ეფექტურია საზოგადოების მმართველი და მაკონტროლებელი ორგანოთა საქმიანობა, მით უფრო მეტია სახელმწიფოში ძლიერ ორგანიზაციათა შექმნისა და მათში შემდგომი ინვესტირების შესაძლებლობაც.

შეიძლება ითქვას, რომ საკითხს მნიშვნელობას თავად ქართული კორპორაციული მართვის მოდელი სძენს. თანამედროვე ქართულ კორპორაციულ სამართალში საკმაოდ აქტუალურია საზოგადოების ხელმძღვანელ და მაკონტროლებელ ორგანოთა შორის უფლებამოსილებათა გამიჯვნის საკითხი. სიახლე არაა, რომ ქართული საკორპორაციო სამართლის საკანონმდებლო ბაზა საკმაოდ მწირია, ის არ იძლევა საზოგადოებათა მმართველ, თუ სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა კვალიფიკაციის, ასევე მათი რეალური დამოუკიდებლობის სტანდარტებს, ეს ყოველივე კი პრობლემებს ქმნის ეფექტური კორპორაციული მართვის გზაზე. აქვე უნდა ითქვას, რომ ხელმძღვანელობისა და კონტროლის პროცესში არსებული პრობლემები აფერხებს თვითონ საზოგადოებისა და შესაბამისად ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასაც. კორპორაციათა მართვის პროცესში მოქნილი მექანიზმების დანერგვა და ამ კუთხით განვითარებულ სისტემათა მიდგომების შესწავლა და გაზიარება ორგანიზაციის წარმატებული ფუნქციონირების საწინდარია.

კვლევის შედეგად დადგინდა შემდეგი ძირითადი პრობლემები, რომლებსაც თანამედროვე ქართული კორპორაციული მართვა განიცდის:

კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი კანონმდებლობის სიმცირე, როგორც რაოდენობრივი, ისე შინაარსობრივი თვალსაზრისით; კომერციული ბანკებისათვის კორპორაციული მართვის კოდექსის რეალურად მოქმედების უზრუნველყოფა; ქართული სამენარმეო კანონმდებლობაში ვერ ვხვდებით სრულყოფილ საკანონმდებლო მონესრიგებას, რომელიც პირდაპირ განსაზღვრავს სააქციო საზოგადოების მართვასა და ზედამხედველობაზე უფლებამოსილ ორგანოებს, რაც თავის მხრივ სრულიად ლეგიტიმურად ბადებს შეკითხვებს სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო თუ ხელმძღვანელ ორგანოთა უფლებამოსილებებთან დაკავშირებით. ანუ, თანამედროვე ქართული კორპორაციული მართვა ვერ უზრუნველყოფს სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელ და სამეთვალყურეო ორგანოთა კომპეტენციათა გამიჯვნის, დამოუკიდებლობის, ასევე მათ პასუხისმგებლობის სფეროს მიკუთვნებულ საკითხების სათანადოდ მონესრიგებას. არადა ეს ის ძირითადი საკითხებია, რომელთა მოგვარებაც აუცილებელია სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის ეფექტური მოდელის ჩამოსაყალიბებლად.

საინტერესოა, რომ აღნიშნული თვალსაზრისით ნაშრომში განხილული კორპორაციული მართვის უცხოური სისტემებიც არ გამოირჩევიან აბსოლუტური სრულყოფილებით და გარკვეულ სიძნელებებს ისინიც განიცდიან. თუმცა, განსხვავებით იმავე ქართული მოდელისაგან მათში აშკარად შეინიშნება კორპორაციული მართვის წინაშე მდგომი პრობლემების აქტიურად გადაჭრის ტენდენციები. აღნიშნულ პრობლემათა გადაჭრის გზაზე საქართველოსათვის მნიშვნელოვანია როგორც განვითარებულ სახელმწიფოთა, ისე საერთაშორისო ორგანიზაციითა გამოცდილებათა გეგმაზომიერი და მიზანმიმართული გაზიარება. ეს უთუოდ პოზიტიურად იმოქმედებს ქართულ კორპორაციულ მართვაზე.

ნაშრომში გამოყენებულია საკორპორაციო სამართლის სფეროში არსებული, როგორც ქართული, ისე უცხოურენოვანი თანამედროვე ლიტერატურა, გაანალიზებულია სხვადასხვა სახელმწიფოთა ნორმატიული აქტები და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ გამოქვეყნებული დოკუმენტები, მათ შორის რეკომენდაციები, დადგენილებები, სტატისტიკური მონაცემები, აგრეთვე ერთმანეთთანაა შედარებული განსხვავებული

სამართლებრივი დოქტრინებისა და სასამართლო პრაქტიკის მიდგომები.

ნაშრომის შესრულებისას ძირითადად გამოყენებულია შემდეგი მეთოდები: შედარებითი, თვისობრივი ანალიზის 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.

წინამდებარე ნაშრომის სტრუქტურა მოიცავს თავებს, რომლებიც თავის მხრივ შედგება ქვეთავებისაგან (პარაგრაფებისაგან) სადაც უფრო დეტალურადაა განხილული თითოეული თავის სათაურში დასმული საკითხი. წიგნში სტრუქტურის მიხედვით განხილულია შემდეგი საკითხები (თავები): კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მონესრიგების საფუძველი; სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა და პასუხისმგებლობა კორპორაციულ მართვაში; დირექტორი, მისი დამოუკიდებლობის, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში. სტრუქტურაში მოცემული თითოეული საკითხი გაანალიზებულია და ნაშრომში კონკრეტულ წინადადებებათა სახითაა გადმოცემული. ნაშრომში ცალკეულ ქვეყანაში მოქმედ კანონის კონკრეტულ ნორმებთან დაკავშირებით ასევე მოცემულია საკანონმდებლო ცვლილებათა შესახებ წინადადებები.

სტრუქტურაში დასმული თითოეული საკითხი ნაშრომში მეტ-ნაკლებად სრულყოფილადაა განხილული. სტრუქტურაში ვხვდებით მნიშვნელოვან საკითხებს, რომელთა სიღრმისეული გახილვაც აუცილებელია, რათა მიღწეულ იქნას ძირითადი მიზანი. აღნიშნულ საკითხებს გაცილებით უფრო მეტი დრო ეთმობათ განხილვის თვალსაზრისით და ისინი ფართოდაა გავრცობილი. ამდენად წინამდებარე ნაშრომის ფორმატში სტრუქტურაში დასმული თითოეული საკითხი თანაბარი მოცულობით ვერ იქნა განხილული. როგორც უკვე აღინიშნა ძირითადი დრო დაეთმო იმ ასპექტებს, რომელთა განხილვაც აქტუალობას სძენს ნაშრომს და ემსახურება დასახული მიზნის მიღწევას.

დავით დოლიძე, სამართლის დოქტორი

FOREWORD

This book is adapted version of the dissertation. This thesis is a comparative legal study, which mainly covers Georgian and German corporate governance. We concern some issues; we as well discuss approaches of Austria and EU. This enabled to find out similarities and differences among legal systems concerning corporative governance of Joint-stock Company.

Why we decide on these legal systems? Georgian corporate law historically is a result of reception of German stock law. In the recent period some changes have been made to the Law of Georgia on "Enterprisers", which are not incorporated to German corporate law, but we still face here the influence of German law concerning important issues of corporate governance. Among European countries, Austria is the country, which most of all shares provisions of German stock law. Austria is one of the first states, which has regulated its corporate governance on the basis of German stock law, though, referring to some issues, it has a distinctive character. Respectively, it is important to discuss as well Austrian regulation. As for EU, it is important to review common European regulations in the field of corporate governance, as Georgia, the country which strives to member EU, will have to share modern European tendencies of corporate governance.

Implementation of modern standards for managing and controlling bodies of a Joint-stock Company, will improve level of Georgian corporate governance, meaning, it is important to know the problems of Georgian corporate governance and experience of which developed country the Georgian model needs to share on the way of overcoming these problems. Respectively, the main objective of the study in this thesis is to identify adverse events against effective functioning of managing and controlling bodies (supervisory board and directors) of Joint-stock Company and to adopt recommendations in order to eliminate them.

Importance of the issue is concerned from its significance. As much as corporate governance model is perfect, that means that business of company managing and controlling bodies is effective, possibility to form organizations in the country is of higher level and same for even possibility of further investments.

We may say, that importance of the issue is referred due to Georgian corporate governance model itself. In modern Georgian corporate law a very important issue is to differ authority among a company managing and controlling bodies. It is not a novelty that legislative base of Georgian corporate law is quite poor, it not covers standards for qualification of members of supervisory bodies, as well as of their real independence and all these results in problems on the way of corporate governance. Hereby we have to say that the problems in management and control process, even reduce development of the company itself and respectively of economic development of the country. Implementation of flexible methods in the process of corporate governance and study of approaches to the applicable systems and sharing, is a precondition of successful operation of companies.

As a result of the study, we revealed the following basic problems, identified in modern Georgian corporate governance:

Lack of effective laws in the field of corporate governance, both in view of quantity and content; provision of real effectiveness of code of corporate governance for commercial banks; In Georgian corporate law we do not meet any perfect legislative regulation, which directly identifies bodies authorized for management and supervision of Joint-stock, that on its side completely legally rises questions concerning authority of supervisory or management bodies, meaning, that modern Georgian corporate governance may not provide division and independence of competences of Joint-stock Company management and supervisory bodies, as well as proper regulation of the issues which fall within the scope of their responsibility. But these are the issues which must be resolved in order to form effective model of corporate governance of Joint-stock Company.

We understand that in this point of view, the foreign systems of corporate governance, referred in this thesis are not distinguished by absolute perfection and they undergo some difficulties. Though, unlike the same Georgian model, in these systems we clearly see active tendencies of resolving the problems. On the way to resolve these problems, it is important for Georgia to share experiences of international organizations in a scheduled and effectual manner. This surely will ha-

ve positive effect on Georgian corporate governance.

In this thesis we used Georgian and foreign language contemporary references in the field of corporate law. We have analyzed bylaws of various countries and the documents published by international organizations, including recommendations, decrees, statistic data, as well we have compared different legal doctrines and approaches of judicial practice.

When we made this thesis, we mainly used the following methods: comparative method, analyze of nature and empirical deduction. Using the study methods we searched for and made systematization of the details concerning the thesis. In this thesis, important burden is borne to the analysis of studied materials and using method of logic we have justified the arguments.

The structure of this thesis covers chapters, which themselves are composed of paragraphs, and they review the issue referred in the titles of each chapter in details. In the book we have the following issues (chapters): basis of legal regulation of corporate governance; independence of members of supervisory board of Joint-stock Company; director, scope of his independence, control and responsibility in Joint-stock Company. Each issue stated in this structure is analyzed and formed in sentences. This thesis as well provides some information about changes to the legislation, in parallel with regulations of the effective law.

Each issue in this thesis is discussed somehow in a complete manner. Here we meet some important issues, which need to be discussed in a deep manner, in order to achieve basic objective. So, in this thesis each issue has not been discussed in equal volume. As we have already mentioned, mainly we focused those aspects, discussion of which forms actuality of this thesis and serves to achieve the goal.

David Dolidze, Doctor of Law

შინაარსი

გამოყენებული აბრევიატურების ნუსხა	13
შესავალი	16
თავი 1. კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მონესრიგების საფუძველი	17
§1. კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მონესრიგების ნორმატიული საფუძველი	17
§2. „რბილი სამართალი“ და მისი მნიშვნელობა თანამედროვე კორპორაციულ მართვაში	24
§3. „რბილი სამართლის“ წარმოშობა და განვითარება	25
§3.1. კორპორაციული მართვის კოდექსები	25
§3.2. კორპორაციული მართვის პრინციპები	29
§4. კორპორაციული მართვის კოდექსების ფუნქცია და სამართლებრივი მნიშვნელობა	30
თავი 2. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა და პასუხისმგებლობა კორპორაციულ მართვაში	44
§5. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს ცნება	44
§6. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა	46
§7. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა პასუხისმგებლობის თავისებურება	62
თავი 3. დირექტორი, მისი დამოუკიდებლობის, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში	69
§8. დირექტორი კორპორაციული მართვის სისტემაში	69
§8.1. დირექტორი, როგორც სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელი	69
§8.2. დირექტორი, როგორც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი	75
§8.3. სააქციო საზოგადოებასთან დირექტორის ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება	84
§9. დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები	93

§9.1. დირექტორის გადაწყვეტილების შეზღუდვის ფარგლები	93
§9.2. დირექტორის დამოუკიდებლობა კორპორაციული მართვის პრინციპების მიხედვით	98
§10. დირექტორის პიროვნული უნარები.....	100
§11. დირექტორის საქმიანობაზე კონტროლის სამართლებრივი ბუნება და შინაარსი.....	104
§12. კონტროლის გამიჯვნა გასაკონტროლებელ საქმიანობაში ჩარევისაგან	111
§13. დირექტორის პასუხისმგებლობის სამართლებრივი შინაარსი.....	116
დასკვნა	139
ციტირებული ლიტერატურის ნუსხა	144
გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა	148

გამოყენებული აბრევიატურების ნუსხა

AFEP	Association Française des Entreprises Privées საფრანგეთის კერძო კომპანიების ასოციაცია;
AktG	Aktiengesetz სააქციო საზოგადოებათა შესახებ გერმანიისა და ავსტრიის კანონები;
BCCG	Berlin Center of Corporate Governance ბერლინის კორპორაციული მართვის ცენტრი;
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი;
BGH	Der Bundesgerichtshof გერმანიის ფედერალური უზენაესი სასამართლო;
BörsG	Börsengesetz საფონდო ბირჟების შესახებ გერმანიის კანონი;
C	Comply or explain გაითვალისწინე ან ახსენი;
CNPF	Conseil National du Patronat Français საფრანგეთის დამსაქმებელთა ნაციონალური საბჭო;
DAX	Deutscher Aktienindex ფრანკფურტის საფონდო ბირჟაზე განთავსებულ უმსხვილეს კორპორაციათა გერმანული საფონდო ინდექსი;
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი;
EBRD	The European Bank for Reconstruction and Development რეკონსტრუქციისა და განვითარების ევროპული ბანკი;
EC	European Commission ევროკავშირის კომისია;
ECGI	European Corporate Governance Institute კორპორაციული მართვის ევროპული ინსტიტუტი;
EU	European Union ევროკავშირი;

GmbHG	Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებათა შესახებ გერმანიის კანონი;
G20	Group of Twenty მსოფლიოს 20 უდიდეს ეკონომიკათა საერთაშორისო ფორუმი;
HGB	Handelsgesetzbuch გერმანიის სავაჭრო კოდექსი;
IFC	International Finance Corporation საერთაშორისო საფინანსო ორგანიზაცია;
L	Legal Requirement სავალდებულო სამართლებრივი წესი;
MDAX	Der Mid-Cap-DAX გერმანული საფონდო ინდექსი საშუალო კაპიტალის მქონე საზოგადოებათათვის;
NED	Non-Executive Directors არააღმასრულებელი დირექტორები;
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაცია;
R	Recommendation რეკომენდაცია;
SDAX	Der Small-Cap-Dax გერმანული საფონდო ინდექსი მცირე კაპიტალის მქონე საზოგადოებათათვის;
SE	Societas Europaea ევროპის სააქციო საზოგადოება;
TecDAX	Der Deutsche Technologieindex გერმანული საფონდო ინდექსი ტექნოლოგიურ სფეროში მოღვაწე უმსხვილეს საზოგადოებათათვის;
UGB	Unternehmensgesetzbuch

UK	ავსტრიის სავაჭრო (კომერციული) კოდექსი; United kingdom
USAID	გაერთიანებული სამეფო; United States Agency for International Development შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო;
WpHG	Wertpapierhandelsgesetz ფასიანი ქაღალდებით ვაჭრობის შესახებ გერმანიის კანონი;
WpPG	Wertpapierprospektgesetz ფასიანი ქაღალდების პროსპექტის შესახებ შესახებ გერმანიის კანონი;
WpÜG	Wertpapiererwerbs-und Übernahmegesetz ფასიანი ქაღალდების შეძენისა და გასხვისების შესახებ გერმანიის კანონი.

შესავალი

ნაშრომი შეეხება სააქციო საზოგადოების კორპორაციული მართვის ძირითად ასპექტებს.

კვლევისას გაანალიზებულ იქნა და კონკრეტულ ინსტიტუტებთან მიმართებით ერთმანეთთან შედარდა ქართული, გერმანული, ავსტრიული და ევროკავშირის სამართლებრივ სისტემათა მიდგომები. აღნიშნულმა შესაძლებელი გახადა კვლევის ერთ-ერთი მთავარი მიზნის მიღწევა, რაც თავის მხრივ ქართული კორპორაციული მართვის პრობლემური მხარეების გამოვლენას და მათი დაძლევისათვის შესაბამისი გზების მოძიებას გულისხმობს. ანალიზის შედეგად ასევე განისაზღვრა ის მსგავსებები და განსხვავებები, რომლებსაც განხილული კანონმდებლობები სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის სამართლებრივ მოწესრიგებასთან დაკავშირებით აწესებენ. დადგინდა, თუ რომელი სამართლებრივი სისტემის მოთხოვნებს იზიარებს თანამედროვე ქართული სამენარმეო კანონმდებლობა.

ზემოთ აღნიშნულ კვლევის მიზანთა მიღწევისათვის ნაშრომში შედარებითი, თვისობრივი ანალიზისა და ემპირიული დედუქციის კვლევის მეთოდების გამოყენებით ძირითადად ქართული და გერმანული, ასევე ცალკეულ საკითხებთან დაკავშირებით ავსტრიული და ევროკავშირის სამართლით განხილულ და დამუშავებულ იქნა ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: კორპორაციული მართვის არსი, სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების საფუძვლები, სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა და პასუხისმგებლობა, ასევე დირექტორთა დამოუკიდებლობის, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის ფარგლები.

თავი 1. კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მონესრიგების საფუძველი

§1. კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მონესრიგების ნორმატიული საფუძველი

იურიდიულ ლიტერატურაში კორპორაციული მართვის ტერმინი განმარტებულია, როგორც მმართველთა, აქციონერთა, და დაინტერესებულ მხარეთა შორის არსებული იმ ურთიერთობების ნაკრები, რომლებსაც საფუძვლად უდევს კომპანიის მხრიდან მის წინაშე დასახული მიზნების მიღწევა და ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტური მონიტორინგის ადეკვატური სისტემის ჩამოყალიბება.¹

დღეისათვის კორპორაციული მართვის ცნების საკმაოდ მრავალი დეფინიცია არსებობს, რომელთათვისაც მთავარი ამომავალი პოსტულატი შემდეგია: „კორპორაციული მართვა წარმოადგენს ორგანიზაციების ხელმძღვანელობისა და კონტროლის სისტემას“.² თავის მხრივ, როგორც ხელმძღვანელობა, ისე კონტროლი შინაარსობრივად გარკვეული მოქმედებების განხორციელებას გულისხმობს, რომლებიც სააქციო საზოგადოების მმართველობასა და მეთვალყურეობაზე უფლებამოსილ ორგანოთა კომპეტენციას წარმოადგენს.

გამომდინარე იქიდან, რომ აღნიშნულ მოქმედებათა საფუძველზე ხორციელდება სააქციო საზოგადოების მართვა, დღის წესრიგში დგება მმართველობითი საქმიანობის საკანონმდებლო მონესრიგების საკითხი. ანუ, უფრო ზუსტად, რომ ვთქვათ ყოველი სახელმწიფო სპეციალური კანონმდებლობის საფუძველზე ცდილობს მის საზღვრებს შიგნით მოქმედი სამენარმოო სუბიექტებისათვის სავალდებულო ქცევის წესების დადგენას. ეს ისეთი წესებია, რომლებიც ძირითადად განსაზღვრვენ ორგანიზაციის მმართველ და სამეთვალყურეო ორგანოთა ფორმირების წესს, შემადგენლობას, უფლებამოსილებე-

1 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 504.

2 დოლიძე დ. კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №2/3, გვ. 138.

ბს, აქციათა განკარგვისა და გასხვისების წესებს, აქციონერთა უფლებებს და ა.შ.

აღნიშნული წესები სხვადასხვა სახელმწიფოში განსხვავებულია. საქართველოს მაგალითზე უნდა ითქვას, რომ სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მონესრიგების უმთავრეს ნორმატიულ საფუძველს 1994 წლის „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი წარმოადგენს. „საქართველოს ისტორიაში ესაა პირველი კანონი კერძო სამართალში, რომელიც თანამედროვე საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნების გამოცდილებას შეესაბამება და საერთაშორისო სტანდარტების დონეზეა შესრულებული“. [1].

აღნიშნული კანონი უპირატესად გერმანული საზოგადოებათა და სავაჭრო სამართლის სინთეზის საფუძველზე შექმნილი საკანონმდებლო ნორმატიული აქტი იყო, რომელმაც ქართული სააქციო სამართლის ჩამოყალიბებას ჩაუყარა საფუძველი.³ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ ეს არის ერთიანი აქტი, რომელმაც საქართველოში დღის წესრიგიდან მოხსნა ცალკე სავაჭრო კოდექსის შემუშავების აუცილებლობა.⁴

გარდა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონისა, კორპორაციული მართვის მონესრიგების ნორმატიულ საფუძველად ასევე უნდა მივიჩნიოთ 2009 წლის „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონი. ეს კანონი ერთგვარად ავსებს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონს, განსაზღვრავს რა ანგარიშვალდებული სანარმოს ცნებასა და ანესრიგებს ფასიანი ქაღალდების საჯარო შეთავაზებასა და მიმოქცევასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებს.⁵

საქართველოში კორპორაციული მართვის მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტებიდან ასევე საყურადღებოა 1996 წლის საქართველოს კანონი „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“. კანონის მოქმედების სფერო კომერციული ბანკების

3 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძველები. თბილისი: გამომცემლობა „პერიდიანი“. 2010, I ტომი, გვ. 93.

4 ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მენარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, მესამე გამოცემა, გვ. VI – VII.

5 „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1 მუხლის მე-4 პუნქტი, ასევე მე-9 მუხლის 1 პუნქტი.

საქმიანობის სამართლებრივ რეგლამენტაციით შემოიფარგლება.⁶

ამდენად, უნდა ითქვას, რომ საქართველოს არ გააჩნია კორპორაციული მართვის მომწესრიგებელი ერთი უნიფიცირებული ნორმატიული აქტი. აქ შესაბამისი ქცევის წესები განისაზღვრება „მენარმეთა შესახებ“ და „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონებით.⁷ შესაბამისად სწორედ აღნიშნული დოკუმენტები წარმოადგენს ქართული კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების ნორმატიულ საფუძველს.⁸ თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ საკითხი თუ როგორ ახდენენ ისინი აღნიშნული სფეროს მოწესრიგებას ცალკე განხილვის საგანია. მაშინ, როცა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თავდაპირველი რედაქცია სრულად იზიარებდა გერმანულ სამართლებრივ ტრადიციებს, „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ კანონმა სანიმუშოდ ამერიკული მოდელი აიღო. სწორედ აღნიშნულის გამო იყო, რომ 2008 წელს „მენარმეთა შესახებ“ კანონიც ძირეულად შეიცვალა და აქცენტი დერეგულაციის აქტუალობაზე და სანესდებო ავტონომიის ფარგლების გაზრდაზე გაკეთდა.⁹

საქართველოსაგან განსხვავებით კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების საკმაოდ მდიდარი ისტორია გააჩნია გერმანიას, სადაც კორპორაციული მართვის შესახებ სავალდებულო წესები შესაძლოა ნაპოვნი იქნას სხვადასხვა ნორმატიულ აქტებში, რომელთაგანაც ყველაზე მნიშვნელოვანია გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB), გერმანიის სავაჭრო კოდექსი (Handelsgesetzbuch, HGB), „შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებათა შესახებ“

6 „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის 1 პუნქტი.

7 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 505.

8 საქართველოში ასევე მოქმედებს საქართველოს საფონდო ბირჟის მარეგულირებელი დოკუმენტები. თუმცა ისინი თავისი შინაარსით „თვითრეგულირებადი ორგანიზაციის“ წესებს წარმოადგენენ და მათ კორპორაციული მართვის ნორმატიული საფუძველი ნაკლებად შეიძლება ეწოდოს.

9 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 506.

გერმანიის კანონი (Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, GmbHG) და „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი (Aktiengesetz, AktG).¹⁰

გერმანიაში სააქციო საზოგადოების კორპორაციული მართვასთან დაკავშირებული საკითხები თავდაპირველად 1897 წლის გერმანიის სავაჭრო კოდექსის საფუძველზე მოწესრიგდა.¹¹ აღნიშნული კანონი არის სავალდებულო ქცევის წესების ერთობლიობა ყოველი სუბიექტისათვის, რომელიც სავაჭრო ტიპის საქმიანობას აწარმოებს. მსავს სუბიექტებს კოდექსი კომერსანტის სახელწოდებით მოიხსენიებს.¹² სავაჭრო საქმიანობაში კი თავის მხრივ იგულისხმება ნებისმიერი კომერციული ტიპის საწარმოს მიერ განხორციელებული კომერციულად ორგანიზებული ბიზნეს-ოპერაციები.¹³

1937 წელს სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგება გერმანიაში სპეციალური კორპორაციული სტატუტის, (სააქციო საზოგადოებათა კანონის) შემუშავების საფუძველზე ხდება.¹⁴ საბოლოო სახით კანონი 1965 წელს იქნა მიღებული და დღეისათვის ის „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონის სახელწოდებითაა ცნობილი. აღნიშნული კანონის გამოკვეთილ მიზანს კორპორაციათა აქციების ინვესტირების მიზნით მიმზიდველობის უზრუნველყოფა და სააქციო საზოგადოებებში აქციონერთა მდგომარეობის დაცვა, გაუმჯობესება წარმოადგენს.¹⁵

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ სწორედ 1965 წლის 6 სექტემბრის სააქციო კანონი არის გერმანიაში კანონმდებლის მიერ შესრულებული ყველაზე უფრო დიდი კოდიფიცირებული ნაშრომი.¹⁶ „სააქციო

10 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 13.

11 Steefel E.C., Falkenhausen B.v. New German Stock Corporation Law. Cornell Law Review. 1967, Issue 4, Volume 52, p. 519.

12 Deutscher Handelsgesetzbuch (HGB) § 1(1).

13 Deutscher Handelsgesetzbuch (HGB) § 1(2).

14 Steefel E.C., Falkenhausen B.v. New German Stock Corporation Law. Cornell Law Review. 1967, Issue 4, Volume 52, p. 519.

15 Steefel E.C., Falkenhausen B.v. New German Stock Corporation Law. Cornell Law Review. 1967, Issue 4, Volume 52, p. 519.

16 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2010, I ტომი, გვ. გვ. 64.

საზოგადებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი სპეციალური ნორმატიული აქტია, რომელიც მხოლოდ სააქციო საზოგადოებათა კორპორაციული მართვის საკითხებს არეგულირებს. აღნიშნული კუთხით საინტერესოა კანონის მოწესრიგება, რომლითაც დადგენილია გერმანული კორპორაციული სამართლისათვის ექსკლუზიურად დამახასიათებელი სააქციო საზოგადოების მართვის სპეციფიკური დუალისტური ფორმა, სადაც მკვეთრად იმიჯნება ერთმანეთისაგან მართვასა და ზედამხედველობაზე უფლებამოსილი ორგანოები და მათი კომპეტენციები.¹⁷

„კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი გერმანული კანონმდებლობის ერთიან საფუძველს „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ კანონის სხვადასხვა კორპორაციული მართვის შესახებ დებულებების შემცველ ნორმატიული აქტებთან კომპლექსური ურთიერთქმედება ქმნის. შესაბამისად აქ ორგანიზაციათა კორპორაციული მართვის რეჟიმი რეგულირების მრავალ ფენას მოიცავს.“ [2]

ამდენად, გარდა სავაჭრო კოდექსის და სააქციო კანონისა გერმანიაში სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების საკანონმდებლო საფუძველს ასევე წარმოადგენენ: „ფასიანი ქაღალდებით ვაჭრობის შესახებ“ (Wertpapierhandelsgesetz, WpHG) 1994 წლის კანონი, 2005 წლის „ფასიანი ქაღალდების პროსპექტის შესახებ შესახებ“ კანონი (Wertpapierprospektgesetz, WpPG), 1986/2007 წლის „საფონდო ბირჟების“ შესახებ კანონი (Börsengesetz, BörsG) „ფასიანი ქაღალდების შეძენისა და გასხვისების შესახებ“ (Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz, WpÜG) 2001 წლის კანონი.¹⁸

კორპორაციული მართვის ძირითად სამართლებრივ ბაზას ავსტრიულ სამართალშიც „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ ავსტრიის კანონი (Aktiengesetz, „AktG“) წარმოადგენს.¹⁹ აღნიშნული აქტი მსგავსად გერმანული ანალოგისა, სავალდებულო-

17 Deutscher Aktiengesetz. Vierter Teil. Verfassung der Aktiengesellschaft.

18 აღნიშნულის შესახებ დეტალურად იხ. Merket H. Germany Internal and external corporate governance. from the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 526.

19 ავსტრიის სააქციო კანონთან ერთად ასევე აღსანიშნავია ავსტრიის სავაჭრო (კომერციული) კოდექსი, რომელიც მოქმედებს დამოუკიდებელი სამენარმეო საქმიანობის განმახორციელებელ ორგანიზაციათა მიმართ. დეტალურად იხ. Unternehmensgesetzbuch (UGB) § 1.

ბის მაღალი ხარისხის მატარებელი დოკუმენტია, რომელიც სა-
აქციო საზოგადოების აქციონერთა დისკრეციისათვის საკმაოდ
პატარა სივრცეს ტოვებს.²⁰ ავსტრიის სააქციო კანონი კორპო-
რაციულ მართვას მიკუთვნებულ საკითხების მონესრიგებას
დეტალურ დონეზე ახდენს. დერეგულაციის და საზოგადოების
მმართველობას მუკუთვნებული საკითხების ფართო სანესდებო
ავტონომიის საფუძველზე მონესრიგების მეთოდების გამოყენე-
ბა აქ არააქტუალურია.

ავსტრიის სააქციო კანონი მთლიანად ეფუძვნება გერმანიის
1937 წლის „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ აქტს. რომელიც
ავსტრიაში ძალაში მხოლოდ ერთი წლის შემდეგ შევიდა.²¹ 1965
წელს კანონი ადაპტირებულ იქნა ავსტრიის სამართლებრივ ბა-
ზაში და მის საფუძველზე დანესდა მთელი რიგი ახალი წესები.²²
აღსანიშნავია, რომ ავსტრიულ კანონში ბოლო ორი ათწლეულის
მანძილზე საკმაოდ მნიშვნელოვანი ცვლილებები იქნა შეტა-
ნილი, რომელთა მიზანიც ერთის მხრივ ევროკავშირის დირე-
ქტივების რეალიზაცია და მეორეს მხრივ კი საზოგადოებათა
გაკოტრების პრევენციაა.²³ აღნიშნული პერიოდის განმავლო-
ბაში ავსტრიის სააქციო კანონში შეტანილი ცვლილებებიდან,
რომელთაც მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მოახდინეს სააქციო
საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის საკითხებზე აღსა-
ნიშნავია: სააქციო სამართლის 2005 წლის ცვლილებათა აქტი
(Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz), ავსტრიის კომერციული კო-
დექსის 2008 წლის ცვლილებათა და „სააქციო საზოგადოება-
თა“ შესახებ ავსტრიის კანონის 2009 წლის ცვლილებათა აქტები
(Aktienrechtsänderungsgesetz).²⁴ კანონში შესული უკანასკნელი

20 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 277.

21 Kalss S., Burger F., Eckert G. Die Entwicklung des österreichischen Aktienrechts - Geschichte und Materialien. Wienn: Linde Verlag, 2003, p. 328.

22 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 277.

23 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 277.

24 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 277.

შესწორებები მიმართული იყო აქციონერთა უფლებების შესახებ ევროპული დირექტივის ავსტრიულ სამართალში იმპლემენტაციისაკენ. სწორედ ამიტომ, რომ აღნიშნულ ცვლილებათა საფუძველზე ძირითადი ყურადღება ავსტრიის საფონდო ბირჟის ლისტინგში განწესებულ სააქციო საზოგადოებათა აქციონერებსა და მათ საერთო კრებას ეთმობა.²⁵ 2012 წლის მარტში კანონის შემდგომი ცვლილებები იქნა გამოცემული. კერძოდ: სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს მოეთხოვებათ გარკვეული კვალიფიკაცია და საბოლოოდ დადგინდა მკაცრად განსაზღვრული ე.წ. „გაგრილების“ (Cooling-off) ორწლიანი პერიოდი, რომლის გასვლაც სავალდებულოა, მანამ სანამ სააქციო საზოგადოების გამგეობის ყოფილი წევრს მიეცემა უფლება გახდეს ამავე ორგანიზაციის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი.²⁶ აღსანიშნავია, რომ მსგავსი მოწესრიგება პირველად გერმანული კორპორაციული სამართლის სფეროში მოქმედი აქტებით იქნა დანერგილი,²⁷ შემდეგ კი როგორც ვხედავთ ავსტრიაში ის საკანონმდებლო დონეზეც განმტკიცდა. საკითხი თუ რას გულისხმობს იგი და კონკრეტულად რომელი აქტი იყო მისი დამდგენი დეტალურად ნიგნის ქვედა ნაწილში იქნება განხილული.

კორპორაციული მართვის სფეროში ევროკავშირის ეგიდით მოქმედ ძირითად დოკუმენტთაგან აღსანიშნავია: რეგულაცია (EC) (No. 2157/2001) „ევროპის სააქციო საზოგადოებათა სტატუტი“; რეკომენდაცია (2005/162/EC) „არა-აღმასრულებელ და მაკონტროლებელ დირექტორთა როლზე კომპანიებსა და მათ სამეთვალყურეო საბჭოებში“; დირექტივა (2013/34/EU) დაკავშირებული „საბუღალტრო ანგარიშგებასა, კონსოლიდირებულ ფინანსურ ანგარიშგებასა და საზოგადოების სხვა ტიპის ანგარიშგებებთან დაკავშირებით“; რეკომენდაცია (2014/208/EU) „კორპორაციული მართვის ანგარიშების ხარისხის შესახებ“.

25 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 277.

26 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 278.

27 German Corporate Governance Code 5.4.4.

ამდენად, როგორც ვხედავთ კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების ნორმატიულ საფუძველს სხვადასხვა სამართლებრივ სისტემებში განსხვავებული ატეხი ქმნიან. მართალია ზემოთ განხილული ნორმატიული აქტები ერთმანეთისაგან შინაარსობრივად განსხვავდება. ასევე, ზოგიერთი მათგანი უფრო სრულყოფილი და თანამედროვეა, ზოგიც კი ნაკლებად. თუმცა, სამართლებრივი მნიშვნელობის მიხედვით ისინი ერთმანეთის მსგავსნი არიან. ყოველი მათგანის ძირითადი დანიშნულება სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის სამართლებრივ მოწესრიგებაში გამოიხატება.²⁸

§2. „რბილი სამართალი“ და მისი მნიშვნელობა თანამედროვე კორპორაციულ მართვაში

კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი „რბილი სამართლის“ (Soft Law) გამოყენება უფრო ეფექტურს ხდის კორპორაციათა მართვას. ანუ, „რბილი სამართალი“ პოზიტიურ გავლენას ახდენს კორპორაციულ მართვაზე, იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიები აქტიურად იზიარებენ მასში მოცემულ დებულებებს.

„რბილ სამართალს“ კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედ რეგულირების ახალ მოდელს უწოდებენ.²⁹

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ „რბილი სამართლის“ როლი თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში ძალზედ დიდია, რომელიც განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს კორპორაციულ მართვასთან მიმართებით.³⁰ თანამედროვე კორპორაციულ მართვაში „რბილი სამართლის“ ცნების ქვეშ ერთის მხრივ იგულისხმება კორპორაციული მართვის კოდექსები, ისინი ემყარებიან კორპორაციული მართვის საერთაშორისოდ

28 აღნიშნული აქტების უმრავლესობა დეტალურად ნიგნის ქვედა ნაწილშია განხილული.

29 აღნიშნულ საკითხზე დეტალურად იხ. პოპტი კ. კორპორაციული მართვა ევროპაში: რეგულირების ახალი მოდელი და რბილი სამართალი. სამართლის ჟურნალი. 2009, №1, გვ. 229-247.

30 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 181. ასევე იხ. მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 193.

აღიარებულ პრინციპებს და „რბილი სამართლის“ მნიშვნელოვან შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენენ.³¹ ხოლო მეორეს მხრივ კი თავად კორპორაციული მართვის პრინციპები. მაგ. ამერიკულ სამართალში ასეთ „რბილ სამართალს“ წარმოადგენს „ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის“ მიერ მომზადებული და 1994 წელს გამოცემული „კორპორაციული მართვის პრინციპები“.³²

ამდენად, „რბილი სამართალი“ ესაა კორპორაციული მართვის პრინციპების ერთობლიობა, რომლებიც მოწოდებულია ხელი შეუწყოს ოპერაციებს თანამედროვე კორპორაციული მართვის სტანდარტების განერგვაში, ასევე ეფექტური და მოქნილი კორპორაციული მართვის სისტემის ჩამოყალიბებაში.

გვ. „რბილი სამართლის“ წარმოშობა და განვითარება

გვ.1. კორპორაციული მართვის კოდექსები

„რბილი სამართლის“ წინამორბედად შესაძლოა ჩაითვალოს სხვადასხვა საფინანსო ბაზრებზე (საფონდო ბირჟებზე) მოქმედი ე.წ. „თვითრეგულირების წესები“, რომლებიც მოწოდებული იყო კორპორაციული მართვის სტანდარტების შემუშავებისა და დანერგვისაკენ.³³ აღნიშნული წესების მნიშვნელობა საკმაოდ დიდია. მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში მოქმედმა ადრეულმა „თვითრეგულირებადმა წესებმა“ და მათ შესახებ ინიციატივებმა უდიდესი ზეგავლენა იქონიეს, კორპორაციული მართვის სტანდარტების განვითარებაზე, როგორც ევროპაში, ისე მთელს მსოფლიოში.³⁴

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულ პროცესს „თვითრეგულირების გლობალიზაციის“ პროცესის სახელწოდებით იც-

31 მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 193.

32 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 181.

33 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. International Journal of Disclosure and Governance. 2004, Volume 1, No. 2, p. 148.

34 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. International Journal of Disclosure and Governance. 2004, Volume 1, No. 2, p. 148.

ნობენ, რომელიც თავის მხრივ ოთხ სხვადასხვა ფაზად კლასიფიცირდება.³⁵

მეოცე საუკუნის ბოლო ათწლეულიდან მოყოლებული გაერთიანებულ სამეფოში აქტიური მუშაობა იწყება კორპორაციული მართვის შესახებ ფინანსური მოხსენებებისა და მის საფუძველზე კორპორაციული მართვის სტრატეგიების ჩამოყალიბებაზე.³⁶ შესაბამისად, პირველი ფაზა გულისხმობდა თანამედროვე კორპორაციული მართვის კოდექსის შემუშავებას, რომელიც დაიწყო გაერთიანებულ სამეფოში და საბოლოოდ 1992 წელს „ქედბერის კოდექსის“ (Cadbury Code) დანერგვით დასრულდა.³⁷ აღნიშნულ დოკუმენტს იურიდიულ ლიტერატურაში „ქედბერის ანგარიშის“ (Cadbury Report) სახელწოდებითაც მოიხსენიებენ.³⁸ ეს აქტი გახდა ფლაგმანი იმ მთავარი სახელმძღვანელო პრინციპებისა, რომელთაც უნდა აემაღლებინათ ბრიტანული კორპორაციული მართვის ეფექტურობა და დემოკრატია.³⁹ სწორედ ამ აქტის მიღების შემდეგ დაიწყო კორპორაციული მართვის კოდექსების აქტიურად დანერგვა მთელი მსოფლიოს მასშტაბით.⁴⁰

გაერთიანებულ სამეფოში მომხდარი მოვლენების შემდეგ, მეორე ეტაპი უკვე მოიცავს 1994-1996 წლების პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც სხვა ანგლო-საქსონურ იურისდიქციებშიც აქტიურად დომინირებს კორპორაციული მართვის კოდექსების შემუშავება.⁴¹ მათ შორის გაერთიანებულ სამეფოში „ქედბერის კოდექსის“ კვალდაკვალ 1995 წელს იქმნება „გრინ-

35 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. *International Journal of Disclosure and Governance*. 2004, Volume 1, No. 2, p. 148.

36 მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 193.

37 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. *International Journal of Disclosure and Governance*. 2004, Volume 1, No. 2, p. 148.

38 Исаев Д.В. Кодексы корпоративного управления и прозрачность компаний. *Финансовая газета*. 2008, №17, Ст. 2. ასევე იხ. მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 193.

39 Aguilera R. V., Cuervo-Cazurra A. Codes of Goode Governance Worldwide: What is the Trigger?. *Organization Studies*. 2004, Vol. 25, No. 3, p. 421.

40 Cicon J.E., Ferris S.P. European Corporate Governance Codes: An Emirical Analysis of Their Content, Variability and Convergence. 2008, p. 1.

41 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. *International Journal of Disclosure and Governance*. 2004, Volume 1, No. 2, p. 148.

ბერის ანგარიში" (Greenbury Report).⁴² ამავე წელს საფრანგეთი გვევლინება კონტინენტური ევროპის პირველ სახელმწიფოდ, რომელიც ქმნის მსგავსი ტიპის კოდექსს.⁴³

კორპორაციული მართვის სტანდარტების გლობალიზაციის მესამე ფაზა 1997-2002 წლებში მიმდინარეობს. ამ ეტაპზე კონტინენტური ევროპის კიდევ უფრო მეტი სახელმწიფო წერგავს კორპორაციული მართვის კოდექსებს. ამ მხრივ აღსანიშნავია პირველი გერმანული,⁴⁴ ავსტრიული⁴⁵ და სხვა სახელმწიფოთა კოდექსები.

მეოთხე ფაზის ფარგლებში, „ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაციის“ (OECD), „შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს“ (USAID), „რეკონსტრუქციისა და განვითარების ევროპული ბანკის“ (EBRD) და „საერთაშორისო საფინანსო ორგანიზაციის“ (IFC, რომელიც მსოფლიო ბანკის ჯგუფის ნაწილია) ზეგავლენის საფუძველზე აქტიურად დაიწყო კორპორაციული მართვის სტანდარტების შემუშავება აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფოებში.⁴⁶ კერძოდ, 2002 წლიდან კორპორაციული მართვის კოდექსები იქნა მიღებული პოლონეთსა და რუსეთში. მოგვიანებით

42 აღსანიშნავია, რომ გაერთიანებულ სამეფოში კერძო სექტორის მოთხოვნით შემუშავებული იქნა „ჰიგისისა და სმიტის ანგარიშები“ (The Higgs Report. Review of the role and effectiveness of non-executive directors: Audit Committees - Combined Code Guidance - The Smith Report). ასევე „კომბინირებული კორპორაციული მართვის კოდექსი“ (The Combined Code on Corporate Governance). სწორედ აღნიშნული აქტები უდევს საფუძვლად დღეისათვის მოქმედ „გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსს.“

43 საფრანგეთში 1995 წელს საფრანგეთის დამსაქმებელთა ნაციონალური საბჭოსა (CNPF - Conseil National du Patronat Français) და კერძო კომპანიების ასოციაციის (AEPF - Association Française des Entreprises Privées) მიერ იქმნება პარიზის საფინანსო ბირჟაზე განთავსებულ კომპანიათა დირექტორთა საბჭოს ქცევის წესები, რომელიც „Vienot I Report“ სახელწოდებითაა ცნობილი.

იხ. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=42

44 გერმანიაში 2000 წელს იქნა მიღებული „Corporate Governance Rules For German Quoted Companies“ აღნიშნული წესები მოქმედებდა მხოლოდ ფრანკჟურტის საფონდო ბირჟაზე განწესებულ ორგანიზაციათა მიმართ. იმავე წელსვე მოგვიანებით კი მიღებულ იქნა „გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი“ (DCGK).

იხ. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=46

45 ავსტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსი 2002 წელს იქნა მიღებული.

იხ. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=9

46 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. International Journal of Disclosure and Governance. 2004, Volume 1, No. 2, p. 148.

კი კორპორაციული მართვის კოდექსი საქართველომაც მიიღო.⁴⁷

ამდენად, კორპორაციული მართვის კოდექსების შექმნა ევროპულ სახელმწიფოებში 1992 წლიდან დაიწყო და ეს პროცესი დღესაც აქტიურად მიმდინარეობს.⁴⁸

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ დღეისათვის ევროკავშირის მიდგომა სახელმწიფოთა მხრიდან კორპორაციული მართვის შიდა კოდექსების მიღება, დანერგვასთან დაკავშირებით პოზიტიურია, ევროპაში ჯერაც არ არსებობს ერთიანი კორპორაციული მართვის ევროპული კოდექსი კლასიკური გაგებით.⁴⁹

კორპორაციული მართვის საერთო ევროპულ კოდექსზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია განვიხილოთ 2002 წელს კორპორაციული სამართლის სფეროში მოღვაწე ექსპერტთა მიერ გამოქვეყნებული ანგარიში „ევროპულ კორპორაციულ მართვაში მოქმედ თანამედროვე ნორმატიულ-სამართლებრივ ბაზასთან დაკავშირებით“, რომელიც ე.წ. „Winter Report 2002“ სახელწოდებითაა ცნობილი. სწორედ აღნიშნული ანგარიში იქცა კორპორაციული მართვის სფეროში 2003 წელს გამოცემული ევროკავშირის სამოქმედო გეგმის მთავარ საფუძვლად.⁵⁰ ანგარიშში ექსპერტები ევროკავშირის კორპორაციული მართვის კოდექსის შემქნასთან დაკავშირებით საკმაოდ მკაფიოდ აღნიშნავენ, რომ:

„ჩვენ ვეჭვობთ, თუ რამდენად უზრუნველყოფს დამატებითი

47 2009 წელს საქართველოს ბანკების ასოციაციის მიერ „საერთაშორისო საფინანსო ორგანიზაციის“ (IFC) მხარდაჭერით მიღებულ იქნა კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის.

48 სახელმწიფოები აქტიურად მუშაობენ კორპორაციული მართვის კოდექსების დახვეწის კუთხით. სწორედ ამიტომაც, რომ მაგ. გერმანია, გაერთიანებული სამეფო და ა.შ. გარკვეული პერიოდულობით მუდმივად გამოსცემენ კორპორაციული მართვის კოდექსების განახლებულ რედაქციებს. იხ. http://www.ecgi.org/codes/all_codes.php

49 ევროკავშირი აქტიურად მუშაობს დანერგვის ისეთი მექანიზმები, რომლებიც უფრო მეტად უზრუნველყოფენ ნეერ სახელმწიფოთა მხრიდან მათი კორპორაციული მართვის კოდექსებში მოცემული დებულებების გაზიარებას. იხ. European Commission Action Plan: European company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies, Strasbourg, 2012. ასევე იხ. The European Commission Recommendation on the quality of corporate governance reporting (“comply or explain”), (2014/208/EU).

50 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. International Journal of Disclosure and Governance. 2004, Volume 1, No. 2, p. 148.

ნებაყოფლობითი საერთო ევროპული წესების ერთობლიობა კორპორაციული მართვის გაუმჯობესებას, რამეთუ გამოდმინარე ქვეყანათა განსხვავებული შიდა კორპორაციული მართვის სისტემათაგან ევროპას ან მოუხდება მრავალი ალტერნატიული წესის გაზიარება, ანდა ის იძულებული იქნება შექმნას აბსტრაქტული, და შესაძლოა დიდწილად უაზრო, აღნიშნულ სისტემებთან შესაბამისობაში მყოფი წესები. კორპორაციული მართვის კოდექსების ეფექტური ჰარმონიზაცია ისე, რომ არ შეეცხთ თავად სახელმწიფოთა შიდა კორპორაციულ სამართალს შეუძლებელია.“ [3].

ამდენად, გამომდინარე იქიდან რომ ევროპის სახელმწიფოთა კორპორაციული მართვის ნაციონალური სისტემები ერთმანეთისაგან განსხვავებულია მათზე საერთო კოდექსის მორგება ევროპული ანალიტიკური წრეების მიერ გაუმართლებლად იქნა მიჩნეული.

§3.2. კორპორაციული მართვის პრინციპები

გარდა კოდექსებისა, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი „რბილი სამართლის“ შემადგენელ კიდეც ერთ ნაწილს კორპორაციული მართვის პრინციპები წარმოადგენს. სწორედ აღნიშნული პრინციპები მიიჩნევა იმ სახელმძღვანელო იდეებად, რომელიც გამოიყენება კორპორაციული მართვის კოდექსის ბაზისად.⁵¹

დღეისათვის ევროპის მასშტაბით, კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედ უმთავრეს პრინციპებად მიიჩნევა „ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაციის“ (OECD) მიერ ჩამოყალიბებულ კორპორაციული მართვის პრინციპები. იურიდიულ ლიტერატურაში ამ პრინციპებს „ევროპის საერთო კორპორაციული მართვის კოდექსის“ სახელწოდებითაც კი მოიხსენიებენ.⁵²

აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული პრინციპები, თავდაპირვე-

51 მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 192.

52 Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. International Journal of Disclosure and Governance. 2004, Volume 1, No. 2, p. 151.

ლად 1999 წელს ჩამოყალიბდა. ისინი, როგორც ფინანსური ბაზრის სტაბილურობის აუცილებელი გასაღები მიღებულ იქნა დიდი ეკონომიკური სამიტის (G-20) წევრ სახელმწიფოთა მიერ. 2015 წელს პრინციპები ახალი რედაქციით იქნა გამოცემული. ახალ გამოცემაში მხედველობაში იქნა მიღებული როგორც ფინანსურ ისე კორპორაციულ სექტორებში განხორციელებული ის ცვლილებები, რომლებმაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიონ კორპორაციული მართვის პოლიტიკისა და პრაქტიკის ეფექტურობასა და აქტუალობაზე.⁵³

§4. კორპორაციული მართვის კოდექსების ფუნქცია და სამართლებრივი მნიშვნელობა

პირველი „გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი“ (DCGK), როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ შეიქმნა 2002 წელს. აღნიშნული დოკუმენტი შემუშავებულ იქნა გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის იუსტიციის სამინისტროს მიერ 2001 წელს შექმნილი „გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსის სამთავრობო კომისიის მიერ“.⁵⁴ კომისია შედგება როგორც საბაზრო პრაქტიკოსებისაგან (მსხვილი გერმანული სააქციო საზოგადოებების მმართველთაგან), ისე კორპორაციული მართვის სფეროში მოღვაწე მეცნიერ-ექსპერტებისაგან.⁵⁵

გერმანული კოდექსის შექმნის ერთ-ერთი მთავარი მიზანი ნაციონალური კორპორაციული მართვის სისტემის გამჭვირვალობისა და გასაგებობის უზრუნველყოფაა, რაც თავის მხრივ კორპორაციათა მიმართ დაინტერესებულ პირთა ნდობის ამაღლებას უზრუნველყოფს.⁵⁶

კოდექსის დღეისათვის მოქმედი რედაქცია შეიცავს მოთხო-

53 OECD (2015), G20/OECD Principles of Corporate Governance. Paris. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en>

54 აღნიშნული კომისია მოქმედია, რამეთუ ის გარკვეული პერიოდულობით მუდმივად გვთავაზობს კოდექსის განახლებულ რედაქციებს. კომისიის შესახებ დეტალურად იხ. <http://www.dcgk.de/en/commission.html>

55 Merket H. Germany Internal and external corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 523.

56 Исаев Д.В. Кодексы корпоративного управления и прозрачность компаний. Финансовая газета. 2008, №17, Ст. 5.

ვნებს, რომლებიც ეხება გერმანული (ფრანკჰურტის) საფონდო ბირჟის ლისტინგში რეგისტრირებულ ყველა სააქციო საზოგადოებას.⁵⁷ კოდექსის შინაარსთან დაკავშირებით აღსანიშნავია, რომ ის შეიცავს აღწერილობით ნაწილებს, რომლებშიც მოცემულია სააქციო საზოგადოებათა მართვის ძირითად ნორმატიული ჩარჩო; რეკომენდაციებს (Empfehlungen), რომლებიც მიისწრაფიან, რომ დანერგონ კორპორაციული მართვის პრაქტიკის საუკეთესო სტანდარტები, საორგანიზაციო საკითხებთან, ასევე სააქციო საზოგადოების გამგეობისა (Vorstand) და სამეთვალყურეო საბჭოს (Aufsichtsrat) საქმიანობასთან დაკავშირებით; კიდევ უფრო მეტ წინადადებებს (Anregungen), რომელთაც სავალდებულო ხასიათი არ გააჩნიათ, ეფუძნებიან რა „დაემორჩილე ან განმარტეს“ პრინციპს.⁵⁸ უფრო კონკრეტულად, რომ ვთქვათ კოდექსი შეეხება შემდეგ საკითხებს: აქციონერები და საერთო კრება; გამგეობასა და სამეთვალყურეო საბჭოს შორის კოოპერაცია; გამგეობისა და სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობა, ფუნქციები, პასუხისმგებლობა; ინტერესთა კონფლიქტები; გამჭვირვალობა; აუდიტი.⁵⁹

იურიდიულ ლიტერატურაში გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსის ორ ძირითად დანიშნულებას აღნიშნავენ. კერძოდ, პირველი ეს არის კოდექსის მცდელობა უცხოელ ინვესტორებს გააცნოს გერმანულ საკორპორაციო სამართალში მოქმედი საკანონმდებლო, ნორმატიული დებულებები, ხოლო მეორე კი საკანონმდებლო დონეზე დადგენილი ნორმატიული ჩარჩოს, თვით-რეგულირებადი წესებით შევსებაში გამოიხატება.⁶⁰ აღნიშნული მოსაზრება საკმაოდ საინტერესოა გერმანული საკორპორაციო სამართლისათვის დამახასიათებელი იმ თავისებურებიდან გამომდინარე რომლის მიხედვითაც აქ ერთგვარად სახეზეა საკანონმდებლო ბმა გერმანიის კორპორაციულ მართვის კოდექსსა და „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერ-

57 German Corporate Governance Code 2015. Foreword. p. 1.

58 Merket H. Germany Internal and external corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 523.

59 German Corporate Governance Code 2015.

60 Merket H. Germany Internal and external corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 523.

მანიის კანონს (Aktiengesetz 1965) შორის.⁶¹ კერძოდ, „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ კანონის მიხედვით, მართალია გერმანული კორპორაციული მართვის კოდექსში მოცემული რეკომენდაციები და წინადადებები არ არის სავალდებულო ძალის, თუმცა მათი უარყოფა სააქციო საზოგადოებათა მხრიდან განმარტებული და გამხელელი უნდა იქნას ე.წ. „ყოველწლიურ შესაბამისობის ანგარიშებში (დეკლარაციებში)“.⁶² სწორედ ამიტომ, რომ უმსხვილესი გერმანული კორპორაციები ყოველწლიურად აქვეყნებენ გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსთან შესაბამისობის ანგარიშებს.⁶³

ამდენად, გერმანიაში „დემორჩილე ან განმარტე“ პრინციპი კორპორაციათა ვალდებულებად მიიჩნევა, ხოლო კორპორაციული მართვის კოდექსი კი სააქციო კანონის საფუძველზე მოქმედებს.

თუმცა, მიუხედავად ასეთი საკანონმდებლო ბმისა გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ კორპორაციული მართვის კოდექსის სამართლებრივი სტატუსი მაინც საეჭვოა.⁶⁴ უფრო მეტიც, ზოგიერთი ავტორის მიერ აღნიშნული კოდექსი გაკრიტიკებულიც კი იქნა დემოკრატიული ლეგიტიმურობის ძალის ნაკლებობის გამო.⁶⁵ თუმცა, მიუხედავად ასეთი სკეპტიკური დამოკიდებულებისა პრაქტიკა განსხვავებულ შედეგებზე მეტყველებს. სტატისტიკურად კორპორაციული მართვის კოდექსთან შესაბამისობის სტანდარტი გერმანიაში საკმაოდ მაღალია. ამას მოწმობს „ბერლინის კორპორაციული მართვის ცენტრის“ (BCCG) მიერ შემუშავებული „გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსის რეკომენდაციებისა და წინადადებების გერმანულ ფირმათაგან გაზიარების შესახებ კოდექსის ანგარიშები“ (Kodex

61 დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 139.

62 Deutscher Aktiengesetz § 161.

63 დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 140.

64 Merket H. Germany Internal and external corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 523.

65 Hüffer U. Beck'sche Kurz-Kommentare Aktiengesetz. München: Verlag C.H. Beck. 2010, 9 Auflage, section 161 n. 4.

Report).

2009 წელს ფრანკფურტის საფონდო ბირჟაზე გერმანული საფონდო ინდექსის (DAX) ქვეშ მოქმედმა კორპორაციებმა⁶⁶ გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსის რეკომენდაციების 94.9% და წინადადებების 86.1% გაიზიარეს.⁶⁷ 2010 წელს კომპანიათა მიერ კოდექსის რეკომენდაციათა 96.3% და წინადადებათა 85.4% იქნა მიღებული.⁶⁸ 2011 წლიდან აღნიშნულმა ანგარიშებმა მოდერნიზება განიცადა და ისინი დღეისათვის „კორპორაციული მართვის ანგარიშების“ სახელწოდებით (Corporate Governance Report) მოიხსენებიან.⁶⁹ კორპორაციული მართვის კოდექსთან პოზიტიური დამოკიდებულება გერმანიაში არც ბოლო წლების მანძილზე შეცვლილა. მაგალითად 2013 წელს კოდექსის რეკომენდაციების 95.8% და წინადადებების 76.7% იქნა გაზიარებული.⁷⁰ ბოლოს მსგავსი ანგარიში 2014 წელს გამოქვეყნდა და ტენდენციის მკვეთრი ცვლილება არც ამჯერად შეინიშნება. კერძოდ, გერმანულ უმსხვილეს კორპორაციათა მიერ 2014 წლის მონაცემებით გაზიარებულ იქნა კოდექსის რეკომენდაციათა 91.8% და წინადადებათა 81.3%.⁷¹

ამდენად, როგორც ვხედავთ გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი წარმოადგენს სამთავრობო დონეზე შემუშავებულ დოკუმენტს, რომელსაც საკუთარი შინაარსიდან გამომდინარე თანამედროვე გერმანული კორპორაციული მართვის სისტემაში საკმაოდ დიდი მნიშვნელობა გააჩნია. მიუხედა-

66 აღსანიშნავია, რომ გერმანიაში (DAX) საფონდო ინდექსის გარდა ასევე მოქმედებს შემდეგი საფონდო ინდექსები: (TecDAX, MDAX, SDAX). აღნიშნული ინდექსების ქვეშ განეწიანებულნი არიან ფრანკფურტის საფონდო ბირჟაზე მოქმედი სხვადასხვა სიდიდის კომპანიები. წინამდებარე კვლევისათვის სახელმძღვანელოდ კონკრეტულად (DAX) ინდექსი იქნა არჩეული, რამეთუ სწორედ მის ქვეშ მოქმედებს გერმანიის 30 უმსხვილესი სააქციო საზოგადოება. დეტალურად იხ.

<http://www.boerse.de/dax-trading/Erklaerung-DAX-MDAX-und-TecDAX/wissen>

67 Werder A. v., Talaulicar T. Kodex Report 2009: Die Akzeptanz der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. 2009, Der Betrieb Heft 14 vom 3. 4. II 62. Jahrgang, s. 689.

68 Werder A. v. Kodex Report 2010: Die Akzeptanz der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. 2010, Der Betrieb, Nr. 16, s. 854.

69 აღნიშნული ანგარიშები იხ. <http://www.bccg.tu-berlin.de/main/german-code-monitoring.htm>

70 Werder A. v. Corporate Governance Report 2013: Abweichungskultur und Unabhängigkeit Lichte der Akzeptanz und Anwendung des aktuellen DCGK. 2013, Der Betrieb, Nr. 17, s. 886.

71 Werder A. v., Bartz J. Corporate Governance Report 2014: Erklärte Akzeptanz des Kodex und tatsächliche Anwendung bei Corstandsvergütung und Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. 2014, Der Betrieb, Nr. 17, s. 907.

ვად კოდექსის არასავალდებულო ხასიათისა, მასში მოცემული დებულებები მათი თვისობრიობის გამო კომპანიათათვის ფაქტობრივად სავალდებულოდ იქცევიან. ანუ, სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ ეს დებულებები საკუთარი შინაარსიდან გამომდინარე სააქციო საზოგადოებათათვის იმდენად დიდი მნიშვნელობისაა, რომ კორპორაციების მიერ ნებაყოფლობით ხდება მათი პრაქტიკაში დანერგვა, რის შემდეგადაც ისინი სავალდებულო ხასიათს იძენენ.

ვენის საფონდო ბირჟაზე (Wiener Börse) განთავსებულ ავსტრიულ სააქციო საზოგადოებათაგან კორპორაციული მართვის ანგარიშების შემუშავებისა და ფინანსურ ანგარიშებთან ერთად მათ კომპანიათა ვებგვერდზე გამოქვეყნების ვალდებულება ასევე დაწესებულია ავსტრიის სავაჭრო (კომერციული) კოდექსით (Unternehmensgesetzbuch, UGB).⁷² ავსტრიაში კომპანიათა მხრიდან აღნიშნული ვალდებულების შესრულება აუდიტის მონიტორინგის საგანს წარმოადგენს, თუმცაღა აქ კორპორაციული მართვის ანგარიშების სააუდიტორო შეფასება და შემოწმება სავალდებულო არ არის.⁷³ კორპორაციული მართვის ანგარიშებში უნდა განცხადდეს, თუ რომელი კორპორაციული მართვის კოდექსი იქნა გამოყენებული. ასევე სააქციო საზოგადოებამ უნდა ახსნას, თუ რამდენად იზიარებს შესაბამისი კორპორაციული მართვის კოდექსის მოთხოვნებს, ან წინააღმდეგ შემთხვევაში მიუთითოს ნებისმიერი შეუსაბამობის მიზეზები.⁷⁴ თუ კომპანია გადანყვეტს არ გაიზიაროს კორპორაციული მართვის კოდექსი მთლიანობაში, ანუ უარს იტყვის მის თითოეულ დებულებაზე, მაშინ ის ასევე ვალდებულია დაასაბუთოს აღნიშნული გადანყვეტილება.⁷⁵ ინვესტორებსა და საზოგადოების მმართველ საბჭოთა შორის ე.წ. „პრინციპალ-აგენტის“ ურთიერთობათა საფუძველზე და გათვალისწინებით კორპორაციული მართვის

72 Österreichischer Unternehmensgesetzbuch § 243b.

73 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 278.

74 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 278.

75 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 278.

ანგარიშებში აღწერილ უნდა იყოს მენეჯმენტის, სამეთვალყურეო საბჭოსა და მისი კომიტეტების, შემადგენლობა და სამუშაო გრაფიკი.⁷⁶

ამდენად, გერმანიის მაგალითზე შესაძლებელია ითქვას, რომ კორპორაციული მართვის კოდექსს გერმანული კორპორაციული მართვის სისტემაში საკმაოდ მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია. აქ ის კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ უმთავრეს ნყაროდ ითვლება, რომელიც ნორმატიული ბაზის საფუძველზე მოქმედებს. ზემოთ მოყვანილი სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით გერმანიაში ნამდვილად შეინიშნება კორპორაციათა მიერ კოდექსის დებულებათა გაზიარების პოზიტიური ტენდენცია. ანუ, სტატისტიკით დგინდება, რომ აქ მოცემული თითოეული პოზიციის მნიშვნელობის ხარისხი ყოველწლიურად აქტუალურია. მიუხედავად კორპორაციული მართვის კოდექსის არასავალდებულო ხასიათისა, გერმანიაში მისი დებულებები მათი თვისობრიობის გამო ფაქტობრივად სავალდებულოდ იქცევიან. ისინი რეიფიცირებადია, ანუ მათ აუცილებელი და საყოველთაო მოთხოვნა გააჩნიათ.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, კორპორაციული მართვის კოდექსები „დაემორჩილე ან განმარტე“ (comply or explain) პრინციპის საფუძველზე მოქმედებენ. კორპორაციული მართვის კოდექსის გამოყენებისას აღნიშნული პრინციპის დაცვას აიძულებს ნე-ერ სახელმწიფოთა კომპანიებს ევროკავშირის საკორპორაციო სამართლი.⁷⁷ უფრო მეტიც, ბოლო წლებში ევროგაერთიანების მასშტაბით აღნიშნული პრინციპის მნიშვნელობის მზარდი ზრდის ტენდენციაც კი შეინიშნება.

კომპანიათა მიერ გამოქვეყნებულ კორპორაციული მართვის ანგარიშებში (დეკლარაციებში) მათი მხრიდან შესაბამისი კორპორაციული მართვის კოდექსებთან შესაბამისობის შესახებ ასახული ინფორმაციის სისწორე ჯერ კიდევ 2011 წელს ე.წ. „ევროკავშირის კორპორაციული მართვის ჩარჩოს შესახებ

76 Kalss S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 278.

77 Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the annual financial statements, consolidated financial statements and related reports of certain types of undertakings, amending Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council and repealing Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC, 2013, Official Journal of the European Union, L182, Article 20, p. 38 - 39.

მწვანე ქაღალდით" (Green paper on the EU corporate governance framework) იქნა გაკრიტიკებული.⁷⁸

2014 წელს ევროკავშირის მიერ მიღებული იქნა რეკომენდაცია (2014/208/EU) „კორპორაციული მართვის ანგარიშების ხარისხის შესახებ.“ აღნიშნული რეკომენდაციის მიზანია ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებს, ორგანოებს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან შიდა ნაციონალური კოდექსების მოქმედებაზე, თავად კორპორაციებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს შესთავაზოს ინსტრუქციები, რომლებიც მიმართულია გააუმჯობესოს კორპორაციული მართვის შესახებ ანგარიშების საერთო ხარისხი. მათ შორის ხარისხი იმ განმარტებისა, რომელიც კომპანიამ უნდა გააკეთოს კორპორაციული მართვის შესაბამისი კოდექსით განსაზღვრული მოწესრიგებიდან გადახვევის შემთხვევაში.⁷⁹ აღნიშნული რეკომენდაციის ნაწილი II პირდაპირ ადგენს კორპორაციული მართვის შესახებ ანგარიშის ხარისხის განმსაზღვრელ ძირითად დებულებებს. კერძოდ:

რეკომენდაცია ევროგაერთიანების დირექტივის (Directive 2013/34/EU) მუხლი 20(1)-ზე მითითებით ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოთა საფონდო ბირჟების ლისტინგში რეგისტრირებულ ყველა კომპანიათაგან მოითხოვს, რომ მათ მაქსიმალურად ხელმისაწვდომი გახადონ კორპორაციული მართვის მექანიზმებთან დაკავშირებული კონკრეტული ასპექტების შესახებ ინფორმაცია კორპორაციული მართვის ანგარიშებში (დეკლარაციებში).⁸⁰

რეკომენდაციის II ნაწილის მე-4 პარაგრაფის მიხედვით აქციონერთათვის, ინვესტორთათვის და სხვა დაინტერესებულ მხარეთათვის გამჭვირვალობის კიდევ უფრო უზრუნველყოფის მიზნით კომპანიებმა უნდა აღწერონ, თუ როგორ გაიზიარეს შესაბამისი კორპორაციული მართვის კოდექსის რეკომენდაციები, მათ შორის იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც აქციონ-

78 Green Paper on the EU corporate governance framework. 2011, 3.2., p. 19.

79 The European Commission Recommendation of 9 April 2014 on the quality of corporate governance reporting ("comply or explain"). Official Journal of the European Union. 2014. L109, Section II, 3. p. 45.

80 The European Commission Recommendation of 9 April 2014 on the quality of corporate governance reporting ("comply or explain"). Official Journal of the European Union. 2014. L109, Section II, 3. p. 46.

ნერთათვის ყველაზე მნიშვნელოვნად ითვლებიან.

აღნიშნული ინფორმაცია უნდა იყოს საკმარისად ნათელი, ზუსტი და ყოვლისმომცველი, რათა აქციონერებს, ინვესტორებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს საშუალება მიეცეთ შეექმნათ ადეკვატური წარმოდგენა, თუ როგორ იმართებიან კომპანიები. გარდა ამისა, მან უნდა ცხადყოს კომპანიის ისეთი კონკრეტული მახასიათებლები და მდგომარეობა, როგორიცაა ზომა, სტრუქტურა, საკუთრება, ან მისი სხვა შესაბამისი ფუნქციები.⁸¹

ამავე დოკუმენტის II ნაწილის მე-6 პარაგრაფის თანახმად, იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას ინფორმაციასთან დაინტერესებული პირების ადვილი წვდომა კომპანიებმა კორპორაციული მართვის ანგარიშები (დეკლარაციები) თავიანთ ვებ-გვერდებზე უნდა განათავსონ.⁸²

კორპორაციული მართვის კოდექსის მოწესრიგებათა გაუზიარებლობის განმარტების ხარისხის საკითხს უშუალოდ შეეხება რეკომენდაციის III ნაწილი. კერძოდ:

რეკომენდაცია ამ შემთხვევაშიც ევროკავშირის დირექტივა (Directive 2013/34/EU) მუხლი 20(1)-ზე მითითებით ევროგაერთიანების სახელმწიფოთა საფონდო ბირჟების ლისტინგში განთავსებულ კომპანიათაგან მოითხოვს განმარტონ იმ კორპორაციული მართვის კოდექსში მოცემულ ცალკეულ რეკომენდაციათაგან გადახვევის მიზეზები, რომელიც მათ მიერ ნებაყოფლობითაა აღიარებული.⁸³

რეკომენდაციის III ნაწილის მე - 8 პარაგრაფის თანახმად კომპანიებმა ნათლად უნდა განაცხადონ, თუ რომელ კონკრეტულ რეკომენდაციებს გამოეყენენ. ასევე მათ ყოველი გამოყო-

81 The European Commission Recommendation of 9 April 2014 on the quality of corporate governance reporting ("comply or explain"). Official Journal of the European Union. 2014. L109, Section II, 5. p. 46.

82 დღეისათვის აღნიშნული მოწესრიგება კარგად არის აპრობირებული ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოთა უმსხვილესი სააქციო საზოგადოებების მიერ, რომლებიც ყოველწლიურად აქვეყნებენ კორპორაციული მართვის ანგარიშებს თავიანთ ვებ-გვერდებზე იხ.

<http://www.bayer.com/en/corporate-governance.aspx>

<http://www.daimler.com/company/corporate-governance/declarations/>

83 The European Commission Recommendation of 9 April 2014 on the quality of corporate governance reporting ("comply or explain"). Official Journal of the European Union. 2014. L109, Section III, 7. p. 46.

ფის შემთხვევა ინდივიდუალურად უნდა ახსნან, რაც გულისხმობს:

ა) ახსნას, თუ რა გზით დატოვა კომპანიამ რეკომენდაცია; ბ) რეკომენდაციიდან გასვლის მიზეზთა აღწერას; გ) აღწეროს, თუ როგორი ფორმით იქნა მიღებული გადაწყვეტილება რეკომენდაციის გაუზიარებლობის შესახებ კომპანიის შიგნით; დ) განმარტოს აღნიშნული გასვლა ხომ არ მოიცავს დროის გარკვეულ პერიოდს, რომლის დამთავრების შემდეგაც კომპანია გეგმავს რეკომენდაციის გათვალისწინებას; ე) საჭიროების შემთხვევაში აღწეროს, თუ რამდენად იქონია გავლენა კონკრეტული რეკომენდაციის გაუზიარებლობამ კომპანიის ეფექტურ კორპორაციულ მართვაზე.

კორპორაციული მართვის კოდექსების ცალკეული რეკომენდაციების გაუზიარებლობის განმარტებები უნდა იყოს საკმარისად ნათელი, ზუსტი და ყოვლისმომცველი. ასევე ისინი ნათლად უნდა იქნას ასახული კორპორაციული მართვის ანგარიშებში, რათა აქციონერებმა, ინვესტორებმა, და სხვა დაინტერესებულმა პირებმა ადეკვატურად შეაფასონ ის შედეგები, რაც კონკრეტულ რეკომენდაციათაგან გადახვევის შემთხვევაში დგება.⁸⁴

ამდენად, როგორც ვხედავთ ევროკავშირის კორპორაციული სამართლის დამოკიდებულება კორპორაციული მართვის კოდექსებთან აშკარად პოზოტიურია. უფრო მეტიც, აქ განხორციელებულია კორპორაციული მართვის ანგარიშებში მოცემული ინფორმაციის შინაარსობრივი მხარის ხარისხის გაუმჯობესების მცდელობა. ანუ, ევროგაერთიანება ცდილობს საკუთარ საკორპორაციო სამართალში დანერგოს მონესრიგება, რომლის თანახმადაც კომპანიები „დაემორჩილე ან განმარტე“ პრინციპით სარგებლობას შესაბამისი დასაბუთების საფუძველზე უნდა ახორციელებდნენ. აღნიშნული უთუოდ ხელს უწყობს კორპორაციული მართვის კოდექსების დებულებათა განხროციელების აღბათობას და მაქსიმალურად გამორიცხავს კორპორაციათა მხრიდან კოდექსის მოთხოვნათა გაუზიარებლობის, ფორმალურ და ზედაპირულ განმარტებას. ამდენად, შესაძლოა ითქვას, რომ

⁸⁴ The European Commission Recommendation of 9 April 2014 on the quality of corporate governance reporting ("comply or explain"). Official Journal of the European Union. 2014. L109, Section III, 9. 10. p. 46 - 47.

ევროპული საკორპორაციო სამართალი აქცენტს კორპორაციული მართვის კოდექსების რეალურ მოქმედებაზე აკეთებს.

2009 წელს საქართველოს ბანკების ასოციაციის მიერ საერთაშორისო საფინანსო ორგანიზაციის (IFC) მხარდაჭერით მიღებულ იქნა „კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის.“ ამავე წელს შემუშავდა დეკლარაცია „კომერციული ბანკებისათვის კორპორაციული მართვის კოდექსზე მიერთების შესახებ,“ რომელიც საქართველოში მოქმედი კომერციული ბანკების უმრავლესობის მიერ იქნა ხელმოწერილი.⁸⁵

ქართული კორპორაციული მართვის კოდექსის მიზანია კომერციულ ბანკებში, კორპორაციული მართვის სფეროში არსებული ხარვეზების აღმოფხვრა და არსებული კორპორაციული მართვის დონის საუკეთესო საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოება.⁸⁶ აღნიშნული კოდექსი ევროპაში დამკვიდრებულ კორპორაციული მართვის კოდექსთან „დაემორჩილე ან განმარტე“ პრინციპს ემყარება.⁸⁷ ანუ, კოდექსი ნებაყოფლობითი ხასიათის დოკუმენტია, რომელიც მიმართულია დაანესოს კორპორაციული მართვის უფრო მაღალი სტანდარტები, ვიდრე ამას ქართული კანონმდებლობა ითვალისწინებს.⁸⁸

საკუთარი შინაარსით კომერციული ბანკების შესახებ ქართული კორპორაციული მართვის კოდექსი საკმაოდ მნიშვნელოვანი დოკუმენტია. იგი ექსკლუზიურად აწესრიგებს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის ისეთ აქტუალურ საკითხებს როგორებიცაა: აქციონერთა უფლებები, მმართველი ორგანოები, შიდა კონტროლი და რისკების მართვა, ინფორმაციის გამჟღავნება და გამჭვირვალობა, მმართველ ორგანოს წევრთა შეფასება და ანაზღაურება, ინტერესთა კონფლიქტები ა.შ.⁸⁹ ანუ, შინაარსობრივი მხარიდან გამომდინარე უნდა აღინიშნოს, რომ კორპორაციული მართვის ქართულ კოდექსში თამვოყრილია

85 <http://abg.org.ge/Admin1280837677.php>

86 კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. გვ. 2.

87 მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 191.

88 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 505.

89 კოდექსით მონესრიგებული საკითხები სრულად იხ. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. გვ. 4.

მთელი რიგი ისეთი დებულებები, რომლებიც საქართველოში შესაბამის სფეროში მოქმედ კანონმდებლობაში დეტალურად არ გვხვდება და ისინი მხოლოდ ამ დოკუმენტისთვისაა დამახასიათებელი. სწორედ ამიტომ შესაძლებელია ითქვას, რომ აღნიშნულ კოდექსს ერთგვარად კანონმდებლობის შემავსებელი დატვირთვა აქვს და შესაბამისად მას თანამედროვე ქართული კორპორაციული მართვის წყაროს ფუნქციაც გააჩნია.⁹⁰

მიუხედავად იმისა, რომ კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსი შინაარსობრივად მნიშვნელოვანი დოკუმენტია, საკითხი თუ რამდენად უზრუნველყოფს თანამედროვე ქართული საკორპორაციო სამართალი ასეთი კოდექსის რეალური მოქმედების გარანტიებს ცალკე განხილვას საჭიროებს.

საერთოდ იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას კორპორაციული მართვის კოდექსის რეალურად (ფაქტობრივად) მოქმედება, აუცილებელია მას გააჩნდეს საკანონმდებლო საფუძველი. ანუ კოდექსის მნიშვნელობა ნორმატიული აქტებიდან, ან თვით-რეგულირებადი წესებიდან მაინც უნდა გამომდინარეობდეს, როგორც ეს მაგალითად გერმანიასა და ავსტრიაშია.⁹¹ თუმცა, მსგავს შემთხვევას საქართველოში ვერ ვხვდებით. კერძოდ, დღეისათვის საქართველოს საკორპორაციო სამართალში მოქმედი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო აქტებია „მენარმეთა შესახებ“ და „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონები.⁹² აღნიშნულ კანონთაგან არც ერთი არ შეიცავს დებულებებს კომერციული ბანკების მხრიდან კორპორაციული მართვის კოდექსის რეკომენდაციათა გათვალისწინების ან კოდექსთან შეუსაბამობის მიზეზების განმარტებასთან დაკავშირებით. მსგავსი ტენდენცია შეინიშნება ასევე „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონსა და საქართველოს საფონდო ბირჟაზე მოქმედ ძირითად

90 მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 191.

91 გერმანიაში კორპორაციული მართვის კოდექსის საკანონმდებლო ბაზისს „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი წარმოადგენს, ხოლო ავსტრიაში კი ეს ფუნქცია სააქრო (კომერციულ) კოდექსს აკისრია.

92 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 505.

ნესებშიც.⁹³ ანუ, როგორც ვხედავთ საქართველოში ვერ ვხვდებით ერთგვარ საკანონმდებლო ბმას კორპორაციულ მართვის კოდექსსა და აღნიშნულ სფეროში მოქმედ ნორმატიულ აქტებს შორის, არადა მსგავსი კოდექსის რეალური მოქმედება სწორედ ასეთი კავშირის არსებობაზეა დამოკიდებული.⁹⁴

ამდენად, შესაძლებელია ითქვას, რომ ქართულ საკორპორაციო სამართალში „დამოორჩილე ან განმარტე“ პრინციპის მოქმედების ფარგლები სათანადოდ არ არის უზრუნველყოფილი, რაც უთუოდ ეჭვქვეშ აყენებს კორპორაციული მართვის ქართული კოდექსის მოქმედებას. ანუ სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ ასეთი ვითარება ქმნის კორპორაციული მართვის კოდექსის ფორმალური მოქმედების საშიშროებას, რა დროსაც კოდექსის რეკომენდაციათა გათვალისწინება მხოლოდ შესაბამის დეკლარაციასთან მიერთებაზეა დაფუძნებული, ხოლო კორპორაციული მართვის ანგარიშებში ასახული იფნორმაცია კოდექსის დებულებათა გაუზიარებლობის განმარტებასთან დაკავშირებით საკმაოდ მწირი და ზედაპირულია.

მაშინ, როდესაც ევროკავშირი და მასში გაერთიანებული წამყვანი სახელმწიფოები მაქსიმალურად ცდილობენ უზრუნველყონ კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი კოდექსების რეკომენდაციათა კომპანიათა მხრიდან გაზიარების მაღალი ხარისხი,⁹⁵ ქართული საკორპორაციო სამართალი ამ თვალსაზრისით საკმაოდ ინერტულია და მასში რაიმე ძირეული ცვლილებები ჯერ-ჯერობით არ შეინიშნება, რაც ნამდვილად არ არის მიზანშეწონილი.

აღსანიშნავია, რომ ქართული კოდექსი რეკომენდაციას უწევს საქართველოში მოქმედ ყველა ბანკს, გაითვალისწინოს

93 საქართველოს საფონდო ბირჟის წესები დეტალურად იხ. http://www.gse.ge/Rules/Rules_geo.htm

94 აღნიშნულ საკითხზე დეტალურად იხ. დოლიძე დ., სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში, მართლმსაჯულება და კანონი, 2015, №5, გვ. 139.

95 კორპორაციული მართვის კოდექსის რეალური მოქმედება გულისხმობს არა მხოლოდ მასში მოცემული რეკომენდაციების გათვალისწინებას, არამედ მათ გაუზიარებლობის შემთხვევაში შესაბამისი მიზეზების განმარტებასაც. აღნიშნული ორი მოვლენა გამოხატულებას „დამოორჩილე ან განმარტეს“ პრინციპში პოულობს. სწორედ ამიტომ, რომ აღნიშნულ პრინციპს გადაწყვეტი მნიშვნელობა აქვს კორპორაციული მართვის კოდექსების მოქმედებასთან.

კოდექსის ნორმათა შინაარსი და ყოველწლიურად მოამზადოს კორპორაციული მართვის ანგარიში სადაც, თითოეული ბანკი გამჭვირვალეს გახდის მის შესაბამისობას კოდექსით გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან ან ახსნის შეუსაბამობის მიზეზებს.⁹⁶ ალბათ, სწორედ ანგარიშების მომზადების სარეკომენდაციო ხასიათიდან გამომდინარეა, რომ ჩვენ ქართული კომერციული ბანკების ვებ-გვერდებზე სისტემატურად ვერ შევხვდებით ასეთ ანგარიშებს, განსხვავებით იგივე წამყვანი გერმანული და ავსტრიული ბანკებისაგან. (მათ შორის „დოიჩე ბანკი“, „რაიფფეისენ ბანკი“),⁹⁷ რომლებსაც მსგავსი ტიპის ანგარიშების მომზადება და გამოქვეყნება საკანონმდებლო დონეზე ევალებათ.⁹⁸ კორპორაციული მართვის ანგარიშების მომზადება და მისი გასაჯაროება, რისი ერთ-ერთი საუკეთესო გზაც თანამედროვე პირობებში მათი კომპანიის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებაა აქციონერებს, ინვესტორებს და სხვა დაინტერესებულ პირებს საშუალებას აძლევს გაიგონ რამდენად იზიარებენ კომპანიები კორპორაციული მართვის კოდექსების დებულებებს, რაც შესაბამისად ქმნის საერთო წარმოდგენას აღნიშნული დოკუმენტების მოქმედებისა და მნიშვნელობის შესახებ. შესაბამისად მნიშვნელოვანია, რომ ქართულ რეალობაშიც კორპორაციული მართვის შესახებ ანგარიშების წარდგენა საკანონმდებლო წესად იქნას დანერგილი. კორპორაციული მართვის ანგარიშების ყოველწლიურად მომზადება და გამოქვეყნება კომპანიათა ვადლებულებად უნდა იქცეს.⁹⁹

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ კომერციული ბანკებისათვის კორპორაციული მართვის ქართული კოდექსი არის ის ბაზისური რეგულაცია, რომელიც სააქციო საზოგადოების საერთო კორპორაციული მართვის კოდექსის შემუშავებას უნდა დაედოს საფუძვლად საერთაშორისო პრინციპებთან

96 კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. გვ. 5.

97 აღნიშნულ სააქციო საზოგადოებათა კორპორაციული მართვის ყოველწლიური ანგარიშები იხ.

<https://www.db.com/ir/en/reports.htm>

<http://investor.rbinternational.com/index.php?id=673&L=>

98 Deutscher Aktiengesetz § 161. ასევე იხ. Österreichischer Unternehmensgesetzbuch § 243b.

99 დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 139.

და ევროპის კავშირის მასშტაბით არსებულ ევროპის სამართალთან (დირექტივები, დადგენილებები) ერთად.¹⁰⁰ სააქციო საზოგადოებათა შესახებ კორპორაციული მართვის საერთო კოდექსის შექმნა ნამდვილად მისასალმებელია. ეს მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს ქართულ სააქციო საზოგადოებებში კორპორაციული მართვის განვითარებას. თუმცა, აქვე უნდა ითქვას რომ მანამ სანამ ასეთი კოდექსი იქნება მიღებული აუცილებელია ქვეყანაში შეიქმნას მისი რეალურად მოქმედებისათვის აუცილებელი საკანონმდებლო საფუძველი, რაც თავის მხრივ პირდაპირ გულისხმობს ზემოთ განხილულ პრობლემათა მეთოდურ და მიზანმიმართულ გადაწყვეტას. მაშინ როდესაც ქვეყანას სურს ჰქონდეს ევროპული კორპორაციული კოდექსების მსგავსი მნიშვნელობისა და შინაარსის მქონე დოკუმენტი მას მოუწევს გაიზიაროს ევროპული დირექტივებითა და რეკომენდაციებით განსაზღვრული ის დებულებები, რომელთა დანერგვაც მსგავსი კოდექსების რეალურად მოქმედებას ურუნველყოფს.

100 მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 206.

თავი 2. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა და პასუხისმგებლობა კორპორაციულ მართვაში

§5. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს ცნება

სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობის საკითხის განხილვამდე, მართებულია განვასზღვროთ, თუ თავად ვინ იგულისხმება სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოში.

„კორპორაციული მართვა წარმოადგენს კორპორაციების ხელმძღვანელობისა და კონტროლის სისტემას.“^[4].

კორპორაციული მართვის ფარგლებში ხორციელდება კომპანიის მართვა და მმართველ ორგანოთა მონიტორინგი.¹⁰¹ ამდენად, კორპორაციული მართვის ცნებით განსაზღვრული კონტროლის ელემენტი გულისხმობს კორპორაციათა მმართველ ორგანოთა ხელმძღვანელობითი საქმიანობის ზედამხედველობას, რომელიც სწორედაც რომ სამეთვალყურეო ორგანოთა მიერ ხორციელდება.

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით თითოეული დირექტორის საქმიანობას კონტროლს უწევს სამეთვალყურეო საბჭო.¹⁰² ამავე კანონის მე-9 მუხლის 1 პუნქტის თანახმად სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობას დირექტორები ახორციელებენ. ამდენად, გამოდის, რომ სამეთვალყურეო საბჭო აკონტროლებს დირექტორთა ხელმძღვანელობით საქმიანობას. ანუ, როგორც ვხედავთ ქართული საკორპორაციო სამართლით სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოში სამეთვალყურეო საბჭო იგულისხმება. თუმცა, მსგავსი მონესრიგება აბსოლუტურ ხასიათს არ ატარებს, გამომდინარე იქიდან, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა სავალდებულო არ არის.¹⁰³ ანუ,

101 Organization for Economic Co-operation and Development. Principles of Corporate Governance. 2004, p. 11.

102 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

103 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტი.

ასეთ დროს საკითხი თუ ვინ მოიაზრება სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოში თავად საზოგადოების მიერ სანქს-დებო ავტონომიის ფარგლებში წყდება.¹⁰⁴

განსხავებით ქართული საკორპორაციო სამართლისაგან სა-მეთვალყურეო საბჭოს საზედამხედველო ამპლულა პირდაპირ და არაორაზროვნად არის განმტკიცებული გერმანიისა და ავს-ტრიის კორპორაციული მართვის სისტემებში.

გერმანულ საკორპორაციო სამართალში სააქციო საზოგა-დოების სამეთვალყურეო ორგანოში ერთმნიშვნელოვნად და ყოველთვის სამეთვალყურეო საბჭო იგულისხმება. აღნიშნულს მონიშნავს „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანული კა-ნონი, რომლის თანახმადაც სამეთვალყურეო საბჭო ახორციე-ლებს სააქციო საზოგადოების მმართველობაზე (გამგეობაზე) ზედამხედველობას.¹⁰⁵ საბჭოს სამართლებრივი ფუნქცია პირ-ველ რიგში გამგეობის დაკომპლექტებასა და მის კონტროლში გამოიხატება.¹⁰⁶ მნიშვნელოვანია, რომ გამგეობის ზედამხედვე-ლობაში მოიაზრება გამგეობის, როგორც ერთიანი მთლიანი ორ-განოს, ისე მისი ცალკეული წევრების კონტროლი. „შესაბამისად სამეთვალყურეო საბჭოს დირექტორატის ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე ოპერატიული კონტროლის ფუნქცია აქვს“. [5].

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ ავსტრიის კანონით სააქციო საზოგადოების მმართველობაზე კონტროლს სა-მეთვალყურეო საბჭო წარმართავს.¹⁰⁷ ამდენად, მსგავსად გერ-მანული მოდელისა ავსტრიის საკორპორაციო სამართალიც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს სტატუსს სამეთვალყურეო საბჭოს ანიჭებს.

საფრანგეთში, რომელმაც ევროპის სახელმწიფოთა-გან პირველმა დანერგა კორპორაციული მართვის მონის-ტურ და დუალისტურ სისტემებს შორის არჩევანის გაკეთების შესაძლებლობა,¹⁰⁸ მართვის დუალისტური მოდელისადმი მი-

104 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, 55-ე მუხლის 1¹ პუნქტი.

105 Deutscher Aktiengesetz § 111(1).

106 Hopt K.J., Leyens P.C. Board Models in Europe. Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France, and Italy. Law Working Paper. 2004, N°18, p. 5.

107 Österreichischer Aktiengesetz § 95(1).

108 Макеева Е. Модели управления корпорацией и акционерное законодательство. Корпоративный юрист. 2005, №3, Ст. 23.

მხრობისას სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს-თან დაკავშირებით სამეთვალყურეო საბჭოს როლზე კეთდება აქცენტი. კერძოდ, საფრანგეთის სავაჭრო კოდექსის თანახმად სწორედ სამეთვალყურეო საბჭო ახდენს მუდმივ კონტროლს სა-ზოგადოების ხელმძღვანელობაზე, რომელსაც თავის მხრივ დირექტორატი ახორციელებს.¹⁰⁹

§6. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა

„ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაციის“ (OECD) მიერ მოცემული კორპორაციული მართვის პრინციპების მიხედვით საბჭო უნდა შედგებოდეს საკმარისი რაოდენობის არა-აღმასრულებელი (მაკონტროლებელი) წევრებისაგან,¹¹⁰ რომელთაც შეეძლება ინტერესთა პოტენციური კონფლიქტების თავიდან აცილების გზით დამოუკიდებელ გადაწყვეტილებათა მიღება.¹¹¹ თავის მხრივ, ინტერესთა კონფლიქტი წარმოადგენს შემთხვევას, როდესაც ხელმძღვანელი ორგანოს წევრის პირდაპირი ან ირიბი პერსონალური ინტერესები უპირისპირდება კომპანიის ინტერესებს. ამ დროს შესაძლოა წარმოიშვას სიტუაცია, როცა მას არ ძალუძს კომპანიაში საკუთარი ვალდებულებების ობიექტურად და ეფექტურად შესრულება.¹¹² ანუ, შესაძლოა ვთქვათ, რომ ინტერესთა კონფლიქტის გამორიცხვა ავტომატურად გულისხმობს კორპორაციის ინტერესების უპირატესობას პერსონალურ, მატერია-

109 Code de Commerce de France Article L225-68.

110 არა-აღმასრულებელი დირექტორი უპირატესად ანგლო-ამერიკული სამართლის ინსტიტუტია. ბოლო დროს ანგლო-ამერიკულ სამართალში კორპორაციული მართვის მონესრიგებამ წინა პლანზე წამოჭრა კონცეფცია და პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც არა-აღმასრულებელი დირექტორი (Non-executive Director, NED) ცენტრალურ როლს თამაშობს ფირმაში მონიტორინგისა და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღების თვალსაზრისით. იხ. Mulgrew M., Lynn T. Clarifying what is meant by "Non-Executive Director Independence". An online journal "Governance Voice". 2013, p. 2.

111 Organization for Economic Co-operation and Development. Principles of Corporate Governance. 2004. Principle VI.E.

112 TAKE-TWO INTERACTIVE SOFTWARE, INC., CONFLICT OF INTEREST GUIDELINES FOR DIRECTORS/ DIRECTORS' CODE OF CONDUCT. 2013, p.1.

ლურ თუ სხვა ნებისმიერ ინტერესებთან.

დირექტორთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობა გულისხმობს მათ თავისუფლებას ყოველგვარი მატერიალური ინტერესტთა კონფლიქტებისაგან.¹¹³ დამოუკიდებლობა ყველაზე ხშირად აღიქმება, როგორც კომპანიის მმართველობასთან, მაკონტროლებელ აქციონერებთან და თავად კომპანიასთან მჭიდრო კავშირების არარსებობა.¹¹⁴

ევროკომისიის (European Commission Internal Market Directorate General) 2004 წლის 5 მაისის რეკომენდაციაში, რომელიც შეეხება დამოუკიდებელ არა-აღმასრულებელ დირექტორთა და მაკონტროლებელთა როლს, მოცემულია დამოუკიდებლობის შემდეგი მინიმალური კრიტერიუმები:¹¹⁵ ა) პირი არ უნდა იყოს კომპანიის ან სხვა მასთან ასოცირებული საზოგადოების აღმასრულებელი, მმართველი წევრი, ასევე მსგავსი კავშირი არ უნდა არსებობდეს წინა ხუთი წლის განმავლობაში; ბ) არ უნდა იყოს კომპანიის ან სხვა მასთან ასოცირებული საზოგადოების თანამშრომელი, ასევე მსგავსი კავშირი არ უნდა არსებობდეს წინა ხუთი წლის მანძილზე; გ) არ უნდა მიიღოს, იღებდეს კომპანიის ან მისი შვილობილი საზოგადოებისაგან სხვაგვარ გასამრჯელოს, გარდა იმ თანამდებობრივი სარგოსი, რაც გათვალისწინებულია არა-აღმასრულებელი თუ მაკონტროლებელი დირექტორისათვის; დ) არ უნდა იყოს, ან რაიმე ფორმით არ უნდა წარმოადგენდეს საკონტროლო წილის მფობელ აქციონერს; ე) ბოლო ერთი წელია, როგორც პარტნიორს, აქციონერს, დირექტორს არ აქვს, ან არ ჰქონია მნიშვნელოვანია საქმიანი ბიზნეს ურთიერთობები კომპანიასთან, მის შვილობილ საწარმოსთან; ვ) უკანასკნელი სამი წელია არ ყოფილა კომპანიის, მისი შვილობილი საზოგადოების პარტნიორი, შიდა აუდიტის სამსახურის თანამშრომელი; ზ) არ უნდა იყოს სხვა კომპანიის აღმასრულებელი ან მმართველი, ასევე არ უნდა ჰქონდეს მნიშვნელოვანი კავშირები აღმასრულებელ დირექტორებთან, სხვა კომპანიებსა და

113 European Commission. Recommendation on the role of (independent) non-executive or supervisory directors. 2004, p. 12.

114 European Commission. Recommendation on the role of (independent) non-executive or supervisory directors. 2004, p. 12.

115 European Commission. Recommendation on the role of (independent) non-executive or supervisory directors. 2004, p. 12-13.

მათ ორგანოებთან; თ) არ უნდა მსახურობდეს საბჭოში 12 ნელზე მეტი ხნის განმავლობაში; ი) არ უნდა იყოს აღმასრულებელი, მმართველი დირექტორების ოჯახის უახლოესი წევრი.

გამომდინარე ამ კრიტერიუმებიდან შეიძლება ითქვას, რომ სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა სახეზეა მაშინ, როდესაც არსებობს შემდეგი ორი ძირითადი პირობა: ა) სამეთვალყურეო ორგანოს ყოველ წევრს შეუძლია დამოუკიდებლად მოქმედება, ურთიერთდაბალანსირებული გადაწყვეტილებების მიღება; ბ) სამეთვალყურეო ორგანოს ყოველ წევრს შეუძლია საკუთარ საქმიანობაში გამორიცხოს ყოველგვარი ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევები. ამ ელემენტების საფუძველზე დამოუკიდებელ წევრს შეუძლია მმართველობაზე ობიექტური კონტროლის განხორციელება.

საქართველოში სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის საკითხი ჯერ კიდევ 2006 წელს იქნა გაკრიტიკებული, აღინიშნა რა, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არ შეიცავდა რაიმე ნორმას, რომელიც სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების რეალურ დამოუკიდებლობას უზრუნველყოფდა.¹¹⁶ მიუხედავად ამისა, ქართულმა კორპორაციულმა სამართალმა ამ კუთხით განვითარება მაინც ვერ პპოვა. არადა აუცილებელია, რომ საკორპორაციო სამართალი იმპერატიულად ანესებდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის გარანტიებს, იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოფილ იყოს კორპორაციის ხელმძღვანელი ორგანოების საქმიანობის მიუყერძობელი და კვალიფიციური კონტროლი.¹¹⁷

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არათუ მხოლოდ არ გვთავაზობს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის კრიტერიუმებს, არამედ უფრო მეტიც ქართული კანონი განსხვავებით იგივე გერმანული მოდელისაგან საერთოდ არაფერს ამბობს იმ მოთხოვნებზე, რომლებსაც სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობის კანდიდატები უნდა აკმაყოფილებდნენ. ასევე ამ კუთხით ქართული კორპორაციული სამართლის

116 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 173.

117 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 175.

ნაკლად შესაძლოა მივიჩნიოთ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებად დირექტორთა დანიშვნის წესი.¹¹⁸ დირექტორი მისი პირადი კავშირების გათვალისწინებით ვერ იქნება დამოუკიდებელი წევრი. განსხვავებით ქართული კანონმდებლობისაგან „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი გამორიცხავს მსგავს მონესრიგებას.¹¹⁹

საქართველოში სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის საკითხი მეტ-ნაკლებად სრულადაა მონესრიგებული სააქციო საზოგადოებათა შეზღუდული წრის, კომერციული ბანკების შემთხვევაში. „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად არ შეიძლება არჩეულ იქნას და აქციონერთა საერთო კრების გადამწყვეტილებით საბჭოდან გამოყვანილ უნდა იქნას პირი, რომელიც: ა) არის სამეთვალყურეო საბჭოს ან დირექტორატის წევრი საქართველოში რეგისტრირებულ შვიდზე მეტ სანარმოში; ბ) არის საქართველოში რეგისტრირებული სხვა კომერციული ბანკის ადმინისტრატორი, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მას უკავია ადმინისტრატორის თანამდებობა ამ ბანკის კონტროლისადმი დაქვემდებარებულ ბანკში, ან ბანკში, რომლის კონტროლსაც ექვემდებარება მოცემული კომერციული ბანკი; გ) კანონის შესაბამისად არ არის უფლებამოსილი, დაიკავოს ადგილი სამეთვალყურეო საბჭოში; დ) გამოცხადებულია გაკოტრებულად.

კომერციული ბანკების სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრებით დაკომპლექტებაზე აპელირებს ასევე სარეკომენდაციო ხასიათის ქართული კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის. კოდექსი აღნიშნავს, რომ „სამეთვალყურეო საბჭოში წარმოდგენილ უნდა იქნან დამოუკიდებელი წევრები და დაცული იქნას ადეკვატური ბალანსი სამეთვალყურეო საბჭოში აქციონერთა წარმომადგენლებსა და საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებს შორის“...¹²⁰

აღნიშნულ კოდექსში მოცემულია სამეთვალყურეო სა-

118 მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

119 Deutscher Aktiengesetz § 105(1).

120 კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. მე-4 მუხლის ა პუნქტის მე-3 ქვეპუნქტი.

ბჭოს წევრის დამოუკიდებლობის კრიტერიუმები. კერძოდ, მე-2 მუხლის ე პუნქტის მიხედვით კომერციული ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ ჩაითვლება დამოუკიდებლად, თუ ის, ან მისი პირველი ან მეორე რიგის მემკვიდრე:

1) ბოლო 5 წლის მანძილზე იყო ბანკის, მისი შვილობილი, დედობილი ან დობილი ორგანიზაციის დირექტორატის წევრი, ან ეკავა სხვა საპასუხისმგებლო თანამდებობა; 2) იღებს ბანკისაგან ან მისი შვილობილი, დედობილი ან დობილი ორგანიზაციისაგან ანაზღაურებას ნებისმიერი ფორმით, გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობისთვის დადგენილი ანაზღაურებისა და აქციონერების კუთვნილი დივიდენდისა; 3) გააჩნია მნიშვნელოვანი პირადი კომერციული ურთიერთობები ბანკთან; 4) არის იმ იურიდიული პირის მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი, რომელსაც გააჩნია მნიშვნელოვანი კომერციული ურთიერთობები ბანკთან; 5) არის დირექტორი იმ კომპანიისა, რომელშიც ბანკის ერთ-ერთი დირექტორი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრია; 6) ეკუთვნის ბანკის კაპიტალის 5 პროცენტი ან მეტი; 7) არის დირექტორი, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი, ან წარმომადგენელი კომპანიისა, რომელსაც ეკუთვნის ბანკის კაპიტალის 5 პროცენტი ან მეტი.

ამდენად, როგორც „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ისე კორპორაციული მართვის ქართული კოდექსი საკმაო ყურადღებას ამახვილებენ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობაზე და ცდილობენ კომერციულ ბანკებს შესთავაზონ მოწესრიგება, რომელიც მაკონტროლებელთა დამოუკიდებლობის დანერგვისა და მისი ხარისხის ამაღლებისკენაა მიმართული.

მოცემული ვითარების საფუძველზე უნდა ითქვას, რომ საქართველოში სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა შესაფერისობის კრიტერიუმები საკანონმდებლო დონეზე მხოლოდ კომერციული ბანკების შემთხვევაშია მოწესრიგებული, ხოლო სხვა ტიპის სააქციო საზოგადოებებში კი აღნიშნული საკითხი ისევ ღიად რჩება. ანუ, პრობლემა კვლავაც აქტუალურია.

იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომლის თანახმადაც გერმანულ სამეთვალყურეო საბჭოს ნაკლად მისი წევრების არასაკმარისი დამოუკიდებლობა მიიჩ-

ნება.¹²¹ როგორც ქართველი, ისე გერმანელი ავტორები აღნიშნავენ, რომ გერმანიაში მიღებულ პრაქტიკას წარმოადგენდა და კვლავაც წარმოადგენს გამგეობის ყოფილი წევრების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებად დანიშვნა.¹²² სხვადასხვა მიზეზებთან ერთად ასეთი მიდგომის შედეგი იყო ორ საბჭოს შორის გამყოფი ხაზის გაქარწყლება, სამეთვალყურეო საბჭოში საქმიანობის დაკნინება და საბჭოს გადანყვეტილებების სხვადასხვა ინტერესთა დარტყმის ქვეშ დაყენება.¹²³

მოყოლებული 1990 - იანი წლებიდან გერმანული სამეთვალყურეო საბჭოს როლი და ფუნქციები სულ უფრო და უფრო ხდება, როგორც შიდა ისე საერთაშორისო კრიტიკის საგანი, რამეთუ ის მოკლებულია შესაძლებლობას ეფექტურად აკონტროლოს მენეჯმენტი.¹²⁴ სამეთვალყურეო საბჭოს, მისი წევრების დამოუკიდებლობა სულ უფრო ხშირად ექცევა ყურადღების ცენტრში, რადგანაც ივარაუდება, რომ მხოლოდ საკმარისად დამოუკიდებელი სისტემა უზრუნველყოფს მმართველ რგოლზე ეფექტური ზედამხედველობის განხორციელებას.¹²⁵ საერთაშორისო კაპიტალის ბაზარზე მზარდი ზენოლის შედეგად გერმანული სამეთვალყურეო საბჭო იცვლება, შეინიშნება განვითარება საბჭოს მეტად დამოუკიდებელი მოდელის ჩამოყალიბებისაკენ და ამ მიმართულებით ხდება ამერიკული და ბრიტანული კორპორაციული კონტროლის საკითხებში მოცემული იდეების ადაპტირება.¹²⁶

121 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 134.

122 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 134. ასევე იხილეთ Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007, p. 4.

123 Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007, p. 4.

124 Ede C. "Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code)". Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Handout to the presentation held on May 22. 2007, p. 1.

125 Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007, p. 3.

126 Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and

როგორც უკვე აღინიშნა, დღეისათვის გერმანიაში კორპორაციული მართვის სფეროში უმთავრესი ნორმატიული აქტი „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანული კანონია. აქ აგრეთვე მოქმედებს გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი, რომელსაც მართალია სავალდებულო ძალა არ აქვს, თუმცა აღნიშნული დოკუმენტი სააქციო კანონზეა მიბმული.¹²⁷ სააქციო კანონის 161-ე პარაგრაფი პირდაპირ შეეხება კომპანიათა გამგეობისა და სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსში მოცემულ მოწესრიგებათა დეკლარირების საკითხებს, ნორმა აიძულებს საზოგადოებათა ორგანოებს დაიცვან კოდექსის მიდგომები, ან წინააღმდეგ შემთხვევაში დაასაბუთონ მათი პოზიცია. აქვე უნდა ითქვას, რომ თავად კოდექსი შეიცავს სამი სახის დებულებებს: რეკომენდაციებს, წინადადებებსა და მოქმედი კანონმდებლობის შემაჯამებელ დებულებებს.¹²⁸

გერმანული კოდექსი ე.წ. „გაითვალისწინე ან ახსენი“ (Comply or Explain) პრინციპის საფუძველზე მოქმედებს, რამეთუ კორპორაციები ვალდებული არიან წარმოადგინონ დასაბუთებული წლიური ანგარიში, კოდექსის მოთხოვნათა გაზიარებასთან დაკავშირებით.¹²⁹ მსგავსი დეკლარაციები აუცილებელია გამოქვეყნდეს კორპორაციათა ოფიციალურ ვებ-გვერდებზე.¹³⁰ მაგალითად, ანგარიშების ხილვა შესაძლებელია ისეთი დიდი გერმანული კორპორაციების ვებ-გვერდებზე, როგორებიცაა: სს „ლუფტჰანზა ჯგუფი“, ¹³¹ სს „სიმენსი“, ¹³² სს „ალიანცი“. ¹³³

Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007. p. 3

127 Ede C. "Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code)". Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Handout to the presentation held on May 22. 2007, p.2.

128 Ede C. "Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code)". Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Handout to the presentation held on May 22. 2007, p.2.

129 Proxy Paper TM GUIDELINES, 2015 Proxy Season. An Overview Of The Glass Lewis Approach To Proxy Advice. Germany. p. 1.

130 Deutscher Aktiengesetz § 161(2).

131 <https://investor-relations.lufthansagroup.com/en/corporate-governance/corporate-governance-declaration-section-289a-hgb/declaration-of-compliance-section-161-aktg.html>

132 http://www.siemens.com/investor/en/corporate_governance/gcg-code.htm

133 https://www.allianz.com/en/about_us/management/corporate-governance/declaration-of-conformity/

„სამეთვალყურეო საბჭოს ნევრად, გერმანული სამართლის მიხედვით გამოდის მხოლოდ ფიზიკური პირი, რომელიც გარკვეულ კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს“. [6].

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონის მე-100 პარაგრაფით ჩამოთვლილია სამეთვალყურეო საბჭოს ნევრობის კანდიდატთათვის წაყენებული პერსონალური მოთხოვნები. კერძოდ, გერმანული სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი შესაძლებელია იყოს მხოლოდ სრული ქმედუნარიანობის მქონე ფიზიკური პირი.¹³⁴ „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ კანონის 100(2) პარაგრაფის მიხედვით სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი ვერ იქნება პირი, თუ: 1) უკვე არის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი 10-ზე მეტ კომერციულ საზოგადოებაში, რომელთაც კანონით მოეთხოვებათ სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა; 2) არის კომპანიის მაკონტროლებელი საზოგადოების კანონიერი წარმადგენელი ან 3) არის კანონიერი წარმომადგენელი კომპანიისა, რომლის სამეთვალყურეო საბჭოში შესულია ამავე საზოგადოების გამგეობის წევრი; 4) იყო ამავე საზოგადოების გამგეობის წევრი უკანასკნელი ორი წლის განმავლობაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ის სამეთვალყურეო საბჭოს ნევრად არჩეულია კომპანიის ხმის უფლების მქონე აქციათა 25%-ზე მეტის მფლობელ აქციონერთა მიერ.

სააქციო საზოგადოებათა სამეთვალყურეო საბჭოს ნევრთა დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან მონესრიგებას გვთავაზობს გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი. კერძოდ:

აღნიშნული დოკუმენტის 5.4.2. სექციით სამეთვალყურეო საბჭო უნდა შედგებოდეს ადეკვატური რაოდენობის დამოუკიდებელი წევრებისაგან. ამასთანავე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ ჩაითვლება დამოუკიდებლად თუ მას აქვს პერსონალური ან ბიზნეს კავშირები თავად კომპანიასთან, მის აღმასრულებელ ორგანოებთან, მაკონტროლებელ აქციონერთან, ან სხვა დაკავშირებულ საზოგადოებასთან, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს არა მხოლოდ დროებითი ხასიათის, არამედ მნიშვნელოვანი ინტერესთა კონფლიქტი.

¹³⁴ Deutscher Aktiengesetz § 100(1).

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ დამოუკიდებელ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ადეკვატური რაოდენობის სტანდარტის დანერგვით გერმანული კორპორაციული სამართალი იზიარებს 2015 წლის 15 თებერვლის „ევროკომისიის რეკომენდაციას (2005/162/EC) არა-აღმასრულებელ და მაკონტროლებელ დირექტორთა როლზე კომპანიებსა და მათ სამეთვალყურეო საბჭოებში“.¹³⁵ მართლაც, თუ ჩავხედავთ ევროკომისიის დოკუმენტს ვნახავთ, რომ აუცილებელია სამეთვალყურეო საბჭოში არჩეული იქნან საკმარისი რაოდენობის დამოუკიდებელი წევრები, რათა გამოირიცხოს ყოველგვარი მატერიალური ხასიათის ინტერესთა კონფლიქტები.¹³⁶ აქვე, დამოუკიდებლობის რეკომენდაციისეული დეფინიციაც გერმანული კოდექსის მსგავსია. დოკუმენტის მე-13 მუხლის მიხედვით დამოუკიდებლობა გულისხმობს პირის თავისუფლებას იმ ბიზნეს, საოჯახო თუ სხვაგვარი ურთიერთობებისაგან კომპანიასთან, მის მაკონტროლებელ აქციონერთან და მმართველობის ორგანოსთან რაც წარმოშობს ინტერესთა კონფლიქტებს მისი მხრიდან გადანყვეტილებათა მიღების გზაზე.

გერმანული კოდექსი არ მოითხოვს რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა უმრავლესობა დამოუკიდებელი იყოს, ან საბჭო საერთოდ მხოლოდ დამოუკიდებელ წევრთაგან შედგებოდეს.¹³⁷ გერმანელი ავტორები აღნიშნავენ, რომ იმ შემთხვევაში მაგალითად, თუ საბჭო შედგება სამი წევრისაგან ადეკვატურია, რომ მინიმუმ ერთი წევრი მაინც იყოს დამოუკიდებელი.¹³⁸ ასევე გამოთქმულია მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც კოდექსი დამოუკიდებლობას რიცხვებში არ გამოხატავს, გამომდინარე იქიდან, რომ ძნელია დაანესდეს რაიმე კონკრეტული ციფრი, მაშინ რო-

135 Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 131-132.

136 European Commission, Recommendation on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory board). (2005/162/EC). Article 4.

137 Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 133.

138 Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 133. ასევე იხილეთ Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007. p. 9.

ცა საზოგადოებები განსხვავდებიან მათი სიდიდის, შემადგენლობისა და საჭიროებების გათვალისწინებით.¹³⁹ ანუ, როგორც ვხედავთ გერმანული კოდექსი თავად კომპანიის სანესდებო ავტონომიას მიაკუთვნებს სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრთა ზუსტი რაოდენობის განსაზღვრის საკითხს. ასეთი მიდგომით სამეთვალყურეო საბჭოში შესაძლებელია შევიდნენ პირები, რომლებიც არ არიან დამოუკიდებელნი, თუმცა მათ აქვთ გადამწყვეტი ცოდნა და გამოცდილება, რაც შეიძლება კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი იყოს კომპანიისათვის.¹⁴⁰ მართლაც, იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ მრავალი გერმანული კომპანია იყენებს საკუთარი მენეჯერების ბიზნეს ცოდნას და მათ ხელახლა სამეთვალყურეო საბჭოში ასაქმებს.¹⁴¹

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, გერმანული სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებლობის გზაზე ერთ-ერთ ნაკლად გამგეობის ყოფილ წევრთა სამეთვალყურეო ორგანოში ტრანსფერი მიიჩნევა. გამგეობის ყოფილი წევრი, მისივე პირადი კავშირებიდან გამომდინარე არ შეიძლება განიხილებოდეს, როგორც დამოუკიდებელი პირი.¹⁴²

გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსით, „გამგეობის მხოლოდ არაუმეტეს ორი ყოფილი წევრი შესაძლოა დასაქმდეს სამეთვალყურეო საბჭოში“.¹⁴³ კოდექსის 5.4.4. სექციით საზოგადოების გაგმეობის წევრები მათი უფლებამოსილების ამონაწერადან ორი წლის განმავლობაში ვერ გახდებიან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, თუ არ ინიშნებიან კომპანიაში ხმის უფლების მქონე აქციათა 25% - ზე მეტის მფლობელ აქციონერთა შუამდგომლობით. ასეთი დანიშნვა გამართლებულ და ახსნილ

139 Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007. p. 9.

140 Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007. p. 9.

141 Hopt K.J., Leyens P.C. Board Models in Europe. Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France, and Italy. Law Working Paper. 2004, №18, p. 6.

142 Ede C. "Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code)". Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Handout to the presentation held on May 22. 2007, p.4.

143 German Corporate Governance Code 5.4.2.

უნდა იქნას აქციონერთა საერთო კრების მიერ. აღნიშნული ორწლიანი პერიოდი გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში ე.წ. „გაგრილების პერიოდის“, (cooling-off period) სახელწოდებითაა ცნობილი, რამეთუ იმისათვის, რომ ყოფილი მმართველი დასაქმდეს სამეთვალყურეო ორგანოში აუცილებელია გარკვეული პერიოდის გასვლა.¹⁴⁴ თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ საკითხი თუ რამდენად შესაძლოა ორწლიანი პერიოდის განმავლობაში ყოფილ მმართველები განიწმინდონ ყოველგვარი პირადი კავშირებისაგან და დამოუკიდებელ პირებად ჩამოყალიბდნენ მაინც გარკვეულ კითხვის ნიშნებს ბადებს.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებით ასევე საინტერესოა ინტერესთა კონფლიქტის საკითხიც. კერძოდ, გერმანული კოდექსის თანახმად სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველი წევრი შებოჭილია საზოგადოების ინტერესებით. სამეთვალყურეო საბჭოს არც ერთ წევრს არ შეუძლია გადაწყვეტილებათა მიღებისას იხელმძღვანელოს პირადი ინტერესებით, ასევე საზოგადოების შესახებ მისთვის ცნობილი ბიზნეს ინფორმაცია გამოიყენოს საკუთარი გამორჩენისათვის.¹⁴⁵ სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველი წევრი ვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს შეატყობინოს ნებისმიერი სახის ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ. კერძოდ, ისეთ ინტერესთა კონფლიქტებზეც, რომლებიც შესაძლოა წარმოიშვას საზოგადოების მმართველებთან, კონსულტაციის ორგანოებთან, კლიენტებთან, მომწოდებლებთან, კრედიტორებთან და სხვა მესამე პირებთან ურთიერთობის დროს.¹⁴⁶ საკუთარ ანგარიშში სამეთვალყურეო საბჭო მოახსენებს აქციონერთა საერთო კრებას ნებისმიერი გამოაქარავებული ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ. მათ შორის იმ მატერიალური თუ პირადი ხასიათის ინტერესთა კონფლიქტებზე, რომელთა საფუძველზედაც სამეთვალყურეო საბჭოს კონკრეტულ წევრს შესაძლოა მანდატი შეუწყდეს.¹⁴⁷ აქვე აღნანიშნავია, რომ გერმანიის კორპო-

144 Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007. p. 27.

145 German Corporate Governance Code 2014. 5.5.1.

146 German Corporate Governance Code 2014. 5.5.2.

147 German Corporate Governance Code 2014. 5.5.3.

რაციული მართვის კოდექსის 5.4.4. ნაწილით სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის მიერ კომპანიისათვის როგორც საკონსულტაციო, ისე სხვაგვარი მომსახურების გაწევა მოითხოვს თავად სამეთვალყურეო საბჭოს ნებართვას. ამდენად, ინტერესთა კონფლიქტების პრევენციის თვალსაზრისით გერმანული კოდექსი საკმაოდ როლს სამეთვალყურეო საბჭოს აკისრებს. სწორედ ეს უკანასკნელია უფლებამოსილი და ამაღდროულად ვალდებულიც ზედმინევნით ზუსტად აკონტროლოს საკუთარ წევრთა საქმიანობის დამოუკიდებლობის ხარისხი და მოახდინოს მყისიერი რეაგირება ინტერესთა კონფლიქტების წამოჭრის შემთხვევებში. აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ მართალია ინტერესთა კონფლიქტის მომწესრიგებელ ნორმებს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის ქართული კოდექსიც შეიცავს, თუმცა აქ განსხვავებით გერმანული ანალოგისაგან ცაკლე არ არის ყურადღება გამახვილებული სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა მიმართ ინტერესთა კონფლიქტის საკითხებზე. კარგი იქნება თუ ქართული დოკუმენტი აღნიშნული თვალსაზრისით დაიხვეწება და მსგავსად გერმანული კოდექსისა ისიც კონკრეტულად გააქეთებს აქცენტს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ინტერესთა კონფლიქტებზე.

როგორც ვხედავთ გერმანული კორპორაციული მართვის მოდელი სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობის გზაზე, მსგავსად ქართული ანალოგისა გარკვეულ სიძნელეებს განიცდის, თუმცა აქვე უნდა დავძინოთ, რომ განსხვავებით იმავე ქართული საკორპორაციო სამართლისაგან აქ აშკარად შეინიშნება კორპორაციული სისტემის მზაობა აღნიშნულ პრობლემათა მეთოდურ და თანმიმდევრულ გადაჭრასთან დაკავშირებით.

საქართველოს და გერმანიის მსგავსად, კორპორაციული მართვის კოდექსი ავსტრიაშიც მოქმედებს. დოკუმენტის ძირითად მიზანს კორპორაციული მართვის სფეროში თანამედროვე საერთაშორისო და ევროპული სტანდარტების დანერგვა წარმოადგენს.¹⁴⁸ კოდექსი მოქმედებს ავსტრიის საფონდო ბირჟაზე განწესებული ყველა კომპანიის, მათ შორის ავსტრიაში რეგის-

¹⁴⁸ Austrian Code of Corporate Governance 2012. p.5.

ტრირებული ევროპის სააქციო საზოგადოებების მიმართაც.¹⁴⁹ ავსტრიული კოდექსი განმარტავს შემდეგი სახის წესებს:

ა) სავალდებულო სამართლებრივი წესები (L); ბ) ე.წ. „გაითვალისწინე ან ახსენი“ (Comply or explain) პრინციპის საფუძველზე მოქმედი წესები (C); გ) რეკომენდაციები (R). აქვე აღსანიშნავია, რომ იმ კომპანიების მიმართ, რომლებიც არ არიან ავსტრიის საფონდო ბირჟის წევრები სავალდებულო წესები ე.წ. „გაითვალისწინე ან ახსენი“ წესების კატეგორიაში განიხილება.¹⁵⁰

როგორც ზემოთ აღინიშნა მსგავსად გერმანიისა, კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედ ნორმატიულ აქტებს შორის სამართლებრივი ბმა ავსტრიაშიც სახეზეა. სწორედ ამიტომაც, რომ ავსტრიის ბიზნეს კოდექსის (UGB) 243b პარაგრაფით კომპანიებს ევალებათ სისტემატიურად გამოაქვეყნონ კორპორაციული მართვის ანგარიშები, სადაც ისინი ასახავენ კორპორაციული მართვის ავსტრიულ კოდექსის მოწესრიგებათა გაზიარებას, ან წინააღმდეგ შემთხვევაში ახსნიან შეუსაბამობის მიზეზებს. ასევე, მსგავსად გერმანული ანალოგიისა, ავსტრიის „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ კანონიც იძლევა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისადმი წაყენებულ პერსონალურ მოთხოვნებს.¹⁵¹

საინტერესოა საკითხი, თუ როგორ უდგება ავსტრიული დოკუმენტი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ინტერესთა კონფლიქტის საკითხებს. თავიდანვე უნდა ითქვას, რომ ამ კუთხით ავსტრიული კოდექსი გერმანულის მსგავს მოწესრიგებას გვთავაზობს, რამეთუ აქ ცაკლეა გამოყოფილი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ინტერესთა კონფლიქტის საკითხები და მსგავსი კონფლიქტების აცილება სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობის სტანდარტის ამალღების ერთ-ერთ წინაპირობად მიიჩნევა.¹⁵²

ავსტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსის 44-ე მუხლი სავალდებულო ხასიათის სამართლებრივი ნორმაა. აღნიშნული მუხლის მიხედვით სამეთვალყურეო საბჭოს ვერც ერთი წევრი იმავდროულად ვერ იქნება საზოგადოების აღმასრულებელი

149 Austrian Code of Corporate Governance 2012. p.9.

150 Austrian Code of Corporate Governance 2012. p.11.

151 Österreichische Aktiengesetz §86.

152 Austrian Code of Corporate Governance 2012. V Supervisory Board.

ორგანოს - გამგეობის წევრი. კონკრეტულ საკითხებზე გადაწყვეტილებების მიღებისას სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები არ უნდა ხელმძღვანელობდნენ საკუთარი პირადი ინტერესებით, ასევე იმ პიროვნების ან საზოგადოების ინტერესების შესაბამისად, რომელთანაც მათ გააჩნიათ მჭიდრო კავშირები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრმა ინტერესთა კონფლიქტით მიღებული გადაწყვეტილებით ზიანი მოუტანა საკუთარ კომპანიას იგი სამსახურიდან გათავისუფლდება.

იმ შემთხვევაში, თუ საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი საკუთარ თავს ინტერესთა კონფლიქტში გამოიჭერს ის ვალდებულია ამის შესახებ დაუყოვნებლივ შეატყობინოს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარეს.¹⁵³ ხოლო თუ სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარეც გამოავლენს, რომ იგი ინტერესთა კონფლიქტის წინაშე დგას, იგი აღნიშნულს საკუთარ მოადგილეს ატყობინებს.¹⁵⁴

ავსტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით საერთო კრების მიერ არჩეულ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა უმრავლესობა უნდა იყოს დამოუკიდებელი თავად კომპანიისა და მისი მმართველი მენეჯმენტისაგან. თავის მხრივ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი ითვლება დამოუკიდებლად, თუ მას არ გააჩნია ნებისმიერი სახის ისეთი ბიზნეს - საქმიანი, ან პერსონალური კავშირები კომპანიასთან, ან მის მმართველობის ორგანოსთან, რომელიც წარმოშობს ინტერესთა კონფლიქტებს და ზეგავლენას ახდენს წევრის საქმიანობაზე. აღნიშნული მოწესრიგების საფუძველზე სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა განსაზღვროს საკუთარ წევრთა დამოუკიდებლობის კრიტერიუმები და გამოაქვეყნოს იმისი კორპორაციული მართვის ანგარიშში.

ავსტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსით მოცემულია სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის კრიტერიუმთა განსაზღვრის სახელმძღვანელო პრინციპები.¹⁵⁵ კერძოდ:

ა) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ უნდა მსახურობდეს საზოგადოების, ან მისი შვილობილი საწარმოს მმართველ ორგანო-

153 Austrian Code of Corporate Governance 2012. Article 46.

154 Austrian Code of Corporate Governance 2012. Article 46.

155 Austrian Code of Corporate Governance 2012. Annex 1. p.48-49.

ში უკანასკნელი ხუთი წლის განმავლობაში; ბ) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში არ უნდა ჰქონდეს ბიზნეს-საქმიანი კავშირები კომპანიასთან, მის შვილობილ საწარმოსთან. ეს ასევე ეხება იმ კომპანიებთან ურთიერთობას, სადაც სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს გააჩნია მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ინტერესები; გ) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ უნდა მოქმედებდეს, როგორც კომპანიის აუდიტორი, არ უნდა წარმოადგენდეს სააუდიტორო კომპანიის აქციონერს, ან არ უნდა იყოს მათი თანამშრომელი უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში; დ) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ შეიძლება იყოს სხვა იმ საზოგადოების მმართველი ორგანოს წევრი, სადაც გამგეობის წევრი ამავდროულად მიიჩნევა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად; ე) დაუშვებელია პირი იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი 15 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში. ეს მოწესრიგება არ ეხებათ სამეთვალყურეო საბჭოს იმ წევრებს, რომლებიც კომპანიაში პირდაპირი ინვესტირების შედეგად არიან აქციონერები, ასევე პირებს, რომლებიც წარმოადგენენ ასეთ აქციონერთა ინტერესებს; ვ) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ უნდა იყოს მჭიდროდ დაკავშირებული (იგულისხმება პირდაპირი შთამომავლობა, მეუღლეობა, თანაცხოვრება, ბიძები, დეიდები, დები, ძმისწულები, დისწულები) გამგეობის წევრთან.

კოდექსის 54-ე მუხლით კომპანიებში, რომელთა აქციათა 20%-ზე მეტი თავისუფალ მიმოქცევაში იმყოფება სამეთვალყურეო საბჭოში არანაკლებ ერთი წევრი მაინც უნდა იყოს დამოუკიდებელი. ხოლო სამეთვალყურეო ორგანოს არანაკლებ ორი დამოუკიდებელი წევრი უნდა ჰყავდეთ იმ საზოგადოებებს, რომელთა აქციათა 50%-ზე მეტიც არის განთავსებული თავისუფალ მიმოქცევაში.

აღსანიშნავია, რომ კოდექსის 53-ე და 54-ე მუხლები ე.წ. „გაითვალისწინე ან ახსენი“ (Comply or explain) პრინციპის საფუძველზე მოქმედი წესებია. კომპანიები კორპორაციული მართვის ანგარიშებში ასახავენ აღნიშნულ ნორმებთან შესაბამისობას, შეუსაბამობის მიზეზებს.

ავტორიის კორპორაციული მართვის კოდექსის 55-ე მუხლი სავალდებულო ხასიათის ნორმაა. აღნიშნული მუხლის მიხედვით ავსტრიის საფონდო ბირჟაზე განთავსებული კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი ვერ გახდება პირი, რომელიც უკა-

§7. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა პასუხისმგებლობის თავისებურება

როგორც კვლევის ზედა ნაწილში აღინიშნა, სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობაზე სამეთვალყურეო ორგანო, გერმანული კორპორაციული სამართლით ყოველთვის სამეთვალყურეო საბჭოა, განსხვავებით იმავე საქართველოსაგან სადაც 2008 წლის შემდეგ ასეთ მოწესრიგებას აბსოლუტური ხასიათი აღარ გააჩნია.

სააქციო საზოგადოების მმართველი ორგანოების (დირექტორატი, გამგეობა) მსგავსად, როგორც ქართული, ისე გერმანული კანონმდებლობა ერთგულებისა და გულმოდგინის (კეთილსინდისიერების) ვალდებულებებს აწესებს სამეთვალყურეო საბჭოს მიმართაც. კერძოდ, აღნიშნული თვალსაზრისით უნდა ითქვას, რომ როგორც მეწარმეთა ქართული კანონის, ისე გერმანული სააქციო კანონის შესაბამისი ნორმები, რომლებიც დირექტორთა კეთილსინდისიერების, ერთგულებისა და გულმოდგინების მოვალეობაზე აკეთებენ აქცენტს ასევე მოქმედებენ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მიმართაც და მას ხელმძღვანელობაზე ჯეროვანი კონტროლის შესრულებას, ასევე სხვა უფლებამოსილებათა საზოგადოების ინტერესების შესაბამისად განხორციელებას აიძულებენ.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტით დირექტორთა მსგავსად სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებიც მოვალენი არიან სააქციო საზოგადოების საქმეებს კეთილსინდისიერად გაუძღვნენ. აღნიშნულზე მიუთითებენ ასევე კანონის 55-ე მუხლის მე-9 და 56-ე მუხლის მე-4 პუნქტებიც.

გერმანული გამგეობის წევრთა გულმოდგინეობის მოვალეობა, რომელიც სააქციო კანონის 93-ე პარაგრაფით არის გათვალისწინებული, ასევე მოქმედებს სამეთვალყურეო საბჭოს მიმართაც.¹⁵⁹ აღნიშნული კანონის მიხედვით ანალოგიურად გამგეობის წევრებისა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებსაც ეკისრებათ გულმოდგინებისა და პასუხისმგებლობის მაღალი სტანდარტის დაცვა საკუთარი უფლებამოსილებების განცხორციე-

159 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 498.

ლეობისას.¹⁶⁰

მიუხედავად იმისა, რომ გულმოდგინება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა კანონისმიერი ვალდებულებაა, აღნიშნული არ ნიშნავს იმას რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს აბსოლუტურად გამგეობის წევრთა ანალოგიური გულმოდგინების სტანდარტი აკისრიათ. იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა გულმოდგინების სტანდარტი გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რაც თავის მხრივ უპირველეს ყოვლისა მათზე დაკისრებული ამოცანებითა და კანონმდებლობიდან გამომდინარე მათი მოვალეობებით აიხსნება.¹⁶¹ ანუ, სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციური არსიდან გამომდინარე, რომელიც არა საზოგადოების ყოველდღიურ მართვას, არამედ ამ მართვის ზედამხედველობას გულისხმობს,¹⁶² შეუძლებელია მას ეკისრებოდეს გულმოდგინების მოვალეობის გამგეობის წევრთა ანალოგიური ხარისხი. მაგ. „ვინაიდან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები არ არიან უმთავრესად დასაქმებულნი საზოგადოებაში, მათზე არ ვრცელდება კონკურენციის აკრძალვის ის წესები, რომლებიც გამოიყენება გამგეობის წევრების მიმართ, თუმცა ერგულების ზოგადი მოვალეობა მათზეც ვრცელდება. აქედან გამომდინარე ამბობენ, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს მოეთხოვებათ არა გამგეობის მსგავსი სანარმოს ხელმძღვანელის გულმოდგინება, არამედ ჩვეულებრივი მეთვალყურის გულმოდგინება და პასუხისმგებლობა“. [7].

„სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი დამოუკიდებელი, მიუკერძოებელი და თავისუფალი საქმიანობის განხორციელებისას მოვალეა გამოიყენოს წესიერი და კეთილსინდისიერი ზედამხედველისა და მრჩეველის გულისხმიერება“. [8].

ამდენად, როგორც ქართული ისე გერმანული კორპორაციული სამართალი კეთილსინდისიერებისა და გულმოდგინების მოვალეობებს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთათვის აუცილებელ კატეგორიებად მიიჩნევს, რომელთა დაცვაც ლაიტმოტივად უნ-

160 Deutscher Aktiengesetz § 116.

161 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 211.

162 Deutscher Aktiengesetz § 111(1).

და გასდევდეს აღნიშნულ ორგანოს ნევრთა თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების განხორციელებას.

როგორც ცნობილია სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილებათაგან, გარდა ხელმძღვანელთა კონტროლისა ერთ-ერთ უმთავრეს ფუნქციას დირექტორთა არჩევა წარმოადგენს.¹⁶³ შესაბამისად საინტერესოა საკითხი, თუ პასუხისმგებლობის რა მოცულობას იზიარებს აღნიშნული ორგანო დირექტორთა დანიშვნისას. უფრო კონკრეტულად, რომ ვთქვათ, შეიძლება თუ არა სამეთვალყურეო საბჭოს დაეკისროს რაიმე სახის პასუხისმგებლობა მის მიერ დანიშნული დირექტორის მხრიდან საზოგადოებისათვის ისეთი ზიანის მიყენების შემთხვევაში, რაც დირექტორის არაკომპეტენტურობით იქნა გამოწვეული? აღნიშნულ კითხვაზე პასუხის გასაცემათ აუცილებელია განისაზღვროს რამოდენიმე მნიშვნელოვანი ასპექტი. კერძოდ:

1) სამეთვალყურეო საბჭოს გულმოდგინების ვალდებულების გავრცელება დირექტორთა დანიშვნის პროცესზე.

სამეთვალყურეო საბჭოს გულმოდგინების დაცვა მოეთხოვება კანონით განსაზღვრული ნებისმიერი ვალდებულების შესრულებისას და ამ მხრივ გამონაკლისი არც დირექტორატის დაკომპლექტებაა. მაგ. იგივე კომერციული ბანკების შემთხვევაში სამეთვალყურეო საბჭოს ნევრებმა უნდა უზრუნველყონ კომპეტენტური დირექტორების შერჩევა და შენარჩუნება.¹⁶⁴ როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ მეტ-ნაკლები სახესხვაობით სამეთვალყურეო საბჭოს გულმოდგინება დირექტორთა გულმოდგინების ანალოგიურია.¹⁶⁵ ზოგადად სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ ნევრს უნდა გააჩნდეს უნარი და კომპეტენცია იმისა, რომ მასზედ დაკისრებული ამოცანები სათანადოდ შეასრულოს. „უუნარობა, უცოდინრობა და დაკისრებული მოვალეობებისადმი შეუსაბამობა არ ათავისუფლებს გამგეობის ნევრებს პასუხისმგებლობისაგან.“ [9].

აღნიშნული მოწესრიგება სააქციო საზოგადოებისთვის ამ-

163 „შენარმეთ მესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მხულის მე-7(ვ) ქვეპუნქტი, ასევე Deutscher Aktiengesetz § 30(4).

164 გაბისონია ზ საბანკო სამართალი. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2012, გვ. 95.

165 გულმოდგინების ვალდებულების შინაარსი, წინამდებარე ნიგნში დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხებზე საუბრისას არის განხილული.

კარად პოზიტიური მნიშვნელობის მქონეა. ამ შემთხვევაში მის შინაარსის ორმაგ მნიშვნელობაზე შესაძლოა ვისაუბროთ: ა) უცოდინრობა არ გამოირიცხავს პასუხისმგებლობას; ბ) უცოდინრობისათვის პასუხისმგებლობის დანესება ერთგვარი პრეზუმფციაა იმისა, რომ პირველი სამეთვალყურეო საბჭო შეეცდება არ დანიშნოს არაკომპეტენტური პირი დირექტორად, მეორე კი თავად დირექტორი, რომელმაც იცის, რომ არცოდნა მისი გამართლების საფუძველად ვერ გამოდგება შეეცდება მაქსიმალურად მეტი გაიგოს საკითხის ირგვლივ, სანამ კონკრეტულ ნაბიჯს გადადგავს. აღნიშნული მნიშვნელობიდან გამომდინარე შესაძლებელია ითქვას, რომ მსგავსი მოწესრიგება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მიმართაც შესაძლოა იქნას გამოყენებული, კერძოდ არაკომპეტენტურობა სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა ვალდებულებისაგან გათავისუფლების საფუძველად არ უნდა ჩაითვალოს.

აღსანიშნავია, რომ არც „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი და არც „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი არ შეიცავს ნორმას, რომელიც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს პირდაპირ დაავალდებულებს გამგეობის პროფესიონალი წევრებით დაკომპლექტებას. მიუხედავად აღნიშნულისა ეს საკითხი ერთ-ერთ საკვანძოდ არის მიჩნეული გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში და მას მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა.¹⁶⁶

„გამგეობის არჩევისას სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა შეამოწმოს კანდიდატების პროფესიული და პიროვნული ვარგისიანობა და საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე საუკეთესო არჩევანი გააკეთოს. ამ დროს სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველი წევრი პირადადაა ვალდებული, მოიპოვოს საკმარისი ინფორმაცია გამგეობის შესაბამისი წევრის თანამდებობასთან შესაფერისობის შესახებ. [10].

წინამდებარე მოთხოვნის დაუცველობას შესაძლოა სა-

166 აღნიშნული საკითხის შესახებ დეტალურად იხ. ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 353-372.

ზოგადოებისათვის სამომავლოდ ზიანი მოჰყვეს, რაც თავის მხრივ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა პასუხისმგებლობის საფუძველიც გახდება. ამდენად, გამომდინარე იქიდან, რომ გამგეობის არჩევა სამეთვალყურეო საბჭოს პასუხისმგებლობას მიკუთვნებული სფეროა, თანამდებობრივი ვალდებულებების შესრულებისათვის სათანადო კომპეტენცია და ცოდნა არა მარტო გამგეობის, არამედ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებსაც უნდა გააჩნდეთ, რამეთუ შეუძლებელია არაკომპეტენტურ სამეთვალყურეო საბჭოს მოეთხოვებოდეს პროფესიონალი გამგეობის ფორმირება.

როგორც ვხედავთ სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დირექტორობის კანდიდატის პიროვნული და გონებრივი მონაცემების შეფასება, ასევე წარსულის შესწავლა, წარმოადგენს ერთგვარ პრევენციას, რომ მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი დირექტორთა მიერ საზოგადოებისათვის ზიანის მიყენება სუბიექტურ საფუძველზე.

2) წინასწარ განჭვრეტა იმისა თუ რომელ დირექტორს შეუძლია ზიანის მოტანა?

სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დირექტორატის წევრობის კანდიდატთა თანამდებობასთან შესაფერისობის დადგენისას სამეთვალყურეო ორგანომ კანდიდატი პირებისათვის უნდა დაანესოს გარკვეული ობიექტური კრიტერიუმები, რომელთა დაკმაყოფილების შემთხვევაშიც მას შეუძლია ივარაუდოს, რომ დირექტორის კომპეტენცია სააქციო საზოგადოების მოთხოვნის ადეკვატურია, ანუ მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი დირექტორის მხრიდან სხვადასხვა სუბიექტური გარემოებების (მათ შორის უცოდინრობა, არაკომპეტენტურობა, პიროვნული თვისებები) საფუძველზე საზოგადოებისათვის ზიანის მიყენების საფრთხე. თავის მხრივ უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ განსწავლულობა ყოველთვის არ წარმოადგენს ორგანიზაციის მმართველთა მიერ კომპანიის ინტერესების შესაბამისად მოქმედების საფუძველს. განათლებულ დირექტორს შეუძლია, როგორც წარმატება მოუტანოს საზოგადოებას, ისე დაღუპოს იგი. პრაქტიკაში საკმაოდ ხშირია შემთხვევები, როდესაც სწორედ პროფესიონალი მმართველები ახდენენ კომპანიის შესაძლებლობების საკუთა-

რი სარგებელის მიღების მიზნით გამოყენებას და ამით მნიშვნელოვნად აზიანებენ საზოგადოებას. აღნიშნული საქმიანობა შესაძლოა ფინანსური ანგარიშების გაყალბებაში, ინვესტორთა დეზინფორმაციაში და სააქციო საზოგადოებისათვის სსხვა საზიანო ქმედებებში გამოიხატოს.¹⁶⁷ ასეთი ნეგატიური შედეგების თავიდან აცილების მიზნით მნიშვნელოვანია, რომ დირექტორატის დაკომპლექტებისას სამეთვალყურეო ორგანომ დეტალურად შეისწავლოს თითოეული კანდიდატის წარსული, რათა მაქსიმალურად გამორიცხოს მსგავსი ტიპის მახინაციებში ეჭვმიტანილი პირების დირექტორებად არჩევის შესაძლებლობა.

სამეთვალყურეო საბჭოს მხოლოდ შესაბამისი მონაცემების ანალიზის საფუძველზე შეუძლია წინასწარ განჭვრიტოს, თუ რამდენად შეიძლება დირექტორი პოტენციური რისკის შემცველი იყოს საზოგადოებისათვის. თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან აბსოლუტურ დონეზე შეფასება იმისა, თუ რომელმა დირექტორმა შეიძლება იმოქმედოს საზოგადოების საკეთილდღეოდ და რომელმა საზიანოთ რა თქმა უნდა შეუძლებელია. აღნიშნულის თქმის საფუძველს იძლევა თუნდაც ის ფაქტი, რომ ყველა აუცილებელი სტანდარტის დაცვით დირექტორად დანიშნულ პირსაც კი შეიძლება წარმოეშვას მომავალში პირადი ინტერესები საზოგადოების სამენარმოო საქმიანობასთან დაკავშირებით. თავის მხრივ, აღნიშნულის პრევენციის საშუალებად კი სამეთვალყურეო ორგანოს მხრიდან დირექტორატზე ჯეროვანი კონტროლის განხორციელება შეიძლება იქნას დასახელებული. სწორედ სათანადო ზედამხედველობის შემთხვევაში იქნება შესაძლებელი დირექტორებს აეკრძალოთ საზოგადოების ინტერესთა საწინააღმდეგო ქმედებების განხორციელება, დაეკისროთ შესაბამისი პასუხისმგებლობა.

ამდენად, საბოლოოდ უნდა ითქვას, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა პასუხისმგებლობის თავისებურებას წარმოადგენს ის, რომ მათი მხრიდან დირექტორატის დაკომპლექტებისას დაშვებული შეცდომები მიიჩნევა აღნიშნული ორგანოს წევრთა მიერ გულმოდგინებისა და კეთილსინდისიერების მოვალეობათა დარღვევად. სწორედ ამიტომაც, სამეთვალყურეო

167 აღნიშნულის ნათელი მაგალითია ე.წ. „ენრონის სკანდალი“. იხ. <http://www.dengi-info.com/archive/article.php?aid=712>

თავად გულისხმობს კომპანიის გაძღოლაზე უფლებამოსილ ცალკეულ ორგანოთა მხრიდან ხელმძღვანელობითი საქმიანობის განხორციელებას. აღნიშნულ საქმიანობაში კი ძირითად როლს დირექტორები თამაშობენ.¹⁶⁹ საზოგადოების ხელმძღვანელობა დირექტორის საქმიანობის სფეროა და სწორედ ეს მოვლენა განსაზღვრავს პირის, როგორც დირექტორის სტატუსს.

ზოგადად დირექტორი ეს არის ინდივიდი, რომელიც მოქმედებს, როგორც კორპორაციის აქციონერთა წარმომადგენელი. იგი დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრებთან ერთად პასუხისმგებელია მზრუნველობისა და ერთგულების მოვალეობათა განხორციელებით აქციონერთა ინტერესების დაცვაზე.¹⁷⁰

კომპანიის დირექტორი დირექტორთა საბჭოს არჩეული წევრია, რომელიც მართალია პასუხისმგებელია კორპორაციის მართვაზე ისე, რომ მას არ გააჩნია ნილი ორგანიზაციაში და ასევე არ არის მისი ჩვეულებრივი თანამშრომელი (მუშა-მოსამსახურე).¹⁷¹ დირექტორთა მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები ეფუძნება შეხვედრებსა და კონტრაქტებს. ისინი მოქმედებენ, როგორც მინდობილი პირები და შესაბამისად შესაძლებელია გასამართლებულ იქნან თავიანთ ქმედებათა გამო.¹⁷²

„დირექტორი (დირექტორატი) სამენარმეო საზოგადოების მართვის აუცილებელი ორგანოა, რომლის მნიშვნელობაც საზოგადოების საქმიანობის სწორად წარმართვაში აუცილებელია“. [11].

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად საზოგადოების ხელმძღვანელობა და წარმომადგენლობა ევალებათ დირექტორებს.¹⁷³ თავის მხრივ ხელმძღვანელობით საქმიან-

169 კორპორაციული მართვა ესაა ფუნქციურად ერთმანეთისაგან განსხვავებულ ორგანოთა (მმართველთა და მაკონტროლებელთა) ურთიერთანამშრომლობა. კორპორაციათა ხელმძღვანელობა კი უშუალოდ აღმასრულებელ ორგანოთა საქმიანობას გულისხმობს.

170 Black's Law Dictionary, <http://thelawdictionary.org/director/>.

171 დირექტორთა საზოგადოებაში ჩვეულებრივ დასაქმებულ პირთაგან (მუშა-მოსამსახურეთაგან) განსხვავებული სტატუსის შესახებ იხ. ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მენარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, შესამე გამოცემა, გვ. 429. ასევე ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელობა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 171.

172 Black's Law Dictionary, <http://thelawdictionary.org/company-director/>.

173 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის 1 პუნქტი.

ნობად მიიჩნევა მოქმედება, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ ემსახურება მენარმე სუბიექტის მიზანს.¹⁷⁴ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში სანარმოს სახელით გადანაცვ-ტილებების მიღებას... აღნიშნული კანონის მოქმედი რედაქციით არ არის განსზღვრული ზუსტად, თუ რამდენი დირექტორი უნდა ჰყავდეს ამა თუ იმ სააქციო საზოგადოებას. ანუ ეს საკითხი კომპანიათა სანესდებო ავტონომიის ფარგლებში ნესრიგდება.

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით, დირექტორთა ფუნქციების განმახორციელებელი ორგანო გამგეობაა (Der Vorstand).¹⁷⁵

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ გამგეობა შედგება მხოლოდ სააქციო საზოგადოების შიდა დირექტორებისაგან და ახორციელებს საზოგადოების ყოველდღიურ ხელმძღვანელობას.¹⁷⁶ „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით გამგეობა საზოგადოების ხელმძღვანელობას საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე უძღვება.¹⁷⁷ გერმანულ სააქციო სამართალში გამგეობას მისი ფუნქციებიდან გამომდინარე სააქციო საზოგადოების სამენარმეო მოღვაწეობის ცენტრალურ ფიგურას უწოდებენ.¹⁷⁸ აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ გამგეობას გარდა ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებისა ასევე წარმომადგენლობითი როლიც აკისრია, რამეთუ აქ გამგეობა წარმომადგენს სააქციო საზოგადოებას, როგორც სასამართლო, ისე სასამართლოს გარეთ ურთიერთობებში.¹⁷⁹ ამდენად, მესამე პირებთან ურთიერთობას სანარმო სწორედ გამგეობის მეშვეობით ახორციელებს. იგი წარმომადგენს საზო-

174 ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 309.

175 Deutscher Aktiengesetz § 76(1).

176 Baums Th. Personal Liabilities of Company Directors in German Law. Universität Osnabrück, p.2.

177 Deutscher Aktiengesetz § 76(1).

178 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 127.

179 Deutscher Aktiengesetz § 78(1).

გადოებას როგორც საქმიან (ბიზნეს) ურთიერთობებში, ისე სამართლებრივ საკითხებში.¹⁸⁰

მსგავსად ქართული დირექტორატისა და გერმანული გამგეობისა სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობაზე უფლებამოსილი ორგანო ავსტრიულ საკორპორაციო სამართალშიც გამგეობაა. „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ ავსტრიის კანონის 70-ე პარაგრაფი შეეხება კორპორაციის ხელმძღვანელობის საკითხებს. აღნიშნული ნორმის 1 ნაწილის თანახმად გამგეობა საზოგადოებას ხელმძღვანელობს საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში. ასევე გამგეობა ვალდებულია ნებისმიერი გადაწყვეტილება, რომელიც მის ხელმძღვანელობით უფლებამოსილებაში შედის მიიღოს საზოგადოების აქციონერთა, თანამშრომელთა და საზოგადოებრივი ინტერესების გათვალისწინებით. მსგავსად ქართული და გერმანული სააქციო სამართლისა ავსტრიული კორპორაციული მართვის მოდელიც იცნობს გამგეობის მეორე, ანუ წარმომადგენლობით ფუნქციას. ამ თვალსაზრისით ავსტრიული მონესრიგება ზუსტად გერმანულის ანალოგიურია, აქაც სააქციო საზოგადოების წარმოდგენა როგორც სასამართლო, ისე სასამართლოს მიღმა ურთიერთობებში სწორედ გამგეობის პრეროგატივაა.¹⁸¹

ამდენად, როგორც ვხედავთ ქართული, გერმანული და ავსტრიული კორპორაციული სამართლის მიხედვით სააქციო საზოგადოების მართვის ორგანოს ორი ძირითადი ფუნქცია აკისრია: ხელმძღვანელობა და წარმომადგენლობა. წინამდებარე კვლევის ფარგლებში ყურადღება გამახვილდება მართვის ორგანოთა მხოლოდ ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე და მასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებზე.

დირექტორთა როლზე საუბრისას მნიშვნელოვანია განისაზღვროს თუ რას გულისხმობს საზოგადოების მმართველობითი საქმიანობა. ანუ, დადგინდეს თუ რაში გამოიხატება ხელმძღვანელობითი საქმიანობის შინაარსი. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 2010 წლამდე მოქმედი რედაქციის მე-9

180 Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. J.W. Goethe University, Frankfurt/Main; European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 5.

181 Österreichischer Aktiengesetz § 71(1).

მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით ხელმძღვანელობით საქმიანობად მიიჩნეოდ, მოქმედება, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ ექსპლუატებოდა მენარმე სუბიექტის მიზანს. დღეისათვის აღნიშნულმა ნორმამ სახე იცვალა. კერძოდ, ახლა ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში სანარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას. „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით მოცემულია ცენტრალური წესი, რომლის თანახმადაც გამგეობა ხელმძღვანელობს საზოგადოებას საკუთარი პასუხისმგებლობის ქვეშ.¹⁸² გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნული დანაწესის ერთ-ერთ ძირითად მნიშვნელობად მიიჩნევა ის, რომ გამგეობას ექსკლუზიურად აქვს მინიჭებული საზოგადოების საქმეთა ფაქტობრივად მართვის უფლებამოსილება, რომელსაც იგი ყოველდღიურად ახორციელებს.¹⁸³ აქვე აღსანიშნავია გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსიც, რომელიც მოითხოვს გამგეობისაგან ხელმძღვანელობითი საქმიანობის განხორციელებისას საზოგადოების ინტერესთა გათვალისწინებას. კერძოდ, გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსით გამგეობა საკუთარი პასუხისმგებლობით დამოუკიდებლად ხელმძღვანელობს საზოგადოებას ამ უკანასკნელის ინტერესთა გათვალისწინების საფუძველზე, რა დროსაც ის ვალდებულია ასევე ანგარიში გაუწიოს საზოგადოების აქციონერთა, თანამშრომელთა (დასაქმებულთა) და სხვა დაინტერესებულ პირთა ინტერესებს.¹⁸⁴

ავსტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსის თანახმად გამგეობა განსაკუთრებული პასუხისმგებლობის მატარებელია საზოგადოების მართვის პროცესში. ამ დროს აღსანიშნავია გამგეობის მისწრაფება, მხედველობაში მიიღოს სანარმოს აქციონერთა, თანამშრომელთა და საზოგადოებრივი (საჯარო) ინტერესები.¹⁸⁵ გამგეობა ფუნდამენტალურ გადაწყვეტილებებს საზოგადოების ინტერესთა გათვალისწინებითა და მის საფუძვე-

¹⁸² Deutscher Aktiengesetz § 76(1).

¹⁸³ Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. J.W. Goethe University, Frankfurt/Main; European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 5.

¹⁸⁴ German Corporate Governance Code 4.1.1.

¹⁸⁵ Austrian Code of Corporate Governance IV. 13.

ლზე ღებულობს.¹⁸⁶

როგორც ვხედავთ გერმანულ და ავსტრიულ სააქციო სამართალში გამგეობას საზოგადოების ხელმძღვანელობა სხვადასხვა ინტერესთა გათვალისწინებით უწევს. თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ ორივე განხილული სისტემა ერთხმად აღიარებს გამგეობის მხრიდან საქმიანობის ნებისმიერ ეტაპზე საწარმოს ინტერესთა შესაბამისად მოქმედების ვალდებულებას. ანუ, გამგეობის მოვალეობაა იზრუნოს საწარმოს სტაბილურობასა და მის გრძელვადიან რენტაბელურობაზე, რასაც შემოკლებით სწორედ საწარმოს ინტერესს უწოდებენ.¹⁸⁷

ხელმძღვანელთა მხრიდან ორგანიზაციის ინტერესთა შესაბამისად მოქმედების ვალდებულება მსგავსად გერმანიისა და ავსტრიისა ქართულ საკორპორაციო სამართალშიც ცნობილია. კერძოდ, საქართველოს ბანკების ასოციაციის მიერ მიღებული კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსით: „ბანკის მმართველობისა და აღმასრულებელი ორგანოს ყველა წევრი გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა მოქმედებდეს დამოუკიდებლად. დაუშვებელია ბიზნეს-გადაწყვეტილებების მიღებისას ნებისმიერი ზემოხსენებული პირის მიერ მოხდეს, რომელიმე აქციონერის, კლიენტის, კონტრაქტორის, ინვესტორისა თუ სხვა დაკავშირებული პირების კერძო ინტერესების გათვალისწინება. დამოუკიდებლად მოქმედება უნდა გულისხმობდეს პირის მიერ მის ხელთ არსებული ინფორმაციის გამოყენებას ბანკის ინტერესების სასიკეთოდ“. [12].

ამდენად, როგორც კანონისეული მონესრიგებებიდან, ისე იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული მოსაზრებებიდან გამომდინარე შესაძლებელია გამოვყოთ ხელმძღვანელობითი საქმიანობის შინაარსის 3 ძირითადი ნიშანი: 1) საზოგადოების ხელმძღვანელობა ესაა სისტემატიური ხასიათის მქონე მოქმედება; 2) საზოგადოების ხელმძღვანელობა სპეციფიკური სუბიექტის მიერ განსაზღვრული უფლებამოსილების ფარგლებში ხორციელდება; 3) ხელმძღვანელობის დროს შესასრულებელი ნებისმიერი მოქმედება პირდაპირ ან არაპირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს და ემსახურობდეს საზოგადოების მიზნებს.

¹⁸⁶ Austrian Code of Corporate Governance IV. 14.

¹⁸⁷ ჟანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 128.

§8.2. დირექტორი, როგორც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი

ქართულ საკორპორაციო სამართალში აღნიშნულმა საკითხმა განსაკუთრებული აქტუალობა ბოლო პერიოდში შეიძინა, მას შემდეგ რაც 2008 წელს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შევიდა ცვლილებები, რომელთა საფუძველზედაც შემოღებულ იქნა სამეთვალყურეო საბჭოს ფორმირების სრულიად ახალი წესი.

„მენარმეთა შესახებ“ ქართული კანონის 2008 წლამდე მოქმედი რედაქცია, ერთმნიშვნელოვნად და ზუსტად განსაზღვრავდა სამეთვალყურეო საბჭოს, როგორც საზოგადოების ხელმძღვანელთა მაკონტროლებელი ორგანოს როლს და ადგენდა მისი ჩამოყალიბების წესებს. კერძოდ კი, „მენარმეთა შესახებ“ კანონის 55-ე მუხლის თანახმად სამეთვალყურეო საბჭო იყო სააქციო საზოგადოების სავალდებულო მართვის ორგანო, რომლის შემადგენლობაშიც არ შეიძლებოდა შესულიყვნენ საზოგადოების დირექტორები ან სხვა პასუხისმგებელი აღმასრულებელი პირები. ასევე კანონი გამორიცხავდა საზოგადოების დირექტორთა ფუნქციების სამეთვალყურეო საბჭოზე გადასვლის შესაძლებლობას.¹⁸⁸

კორპორაციული მართვის ქართული მოდელი, ზემოაღნიშნული ორი გარემოების საფუძველზე, საზოგადოების შიგნით „ხელისუფლებათა დანაწილების“ პრინციპს ამკვიდრებდა.¹⁸⁹ ქართული კანონით ერთმანეთისაგან იმიჯნებოდა სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და მაკონტროლებელი ორგანოები და დაუშვებლად მიიჩნეოდა მათი ფუნქციების ერთმანეთში აღრევა. ასეთი მონესრიგებით ქართული საკორპორაციო სამართალი მთლიანად იზიარებდა გერმანული ანალოგის მიდგომას, აწესებდა რა კორპორაციული მართვის ე.წ. „ორსაფეხურიან“ (Two-tier) სისტემას. „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონის მიხედვით სააქციო საზოგადოებისათვის (Aktiengesellschaften) სწორედაც, რომ ორი ძირითადი მართვის

188 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (11.07.2007 რედაქცია), 55.1, 55.3 და 55.8 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი.

189 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 169.

ორგანოს: გამგეობისა (Vorstand) და სამეთვალყურეო საბჭოს (Aufsichtsrat) ყოლაა სავალდებულო.¹⁹⁰

ამდენად, „მენარმეთა შესახებ“ ქართული კანონის 2008 წლამდე მოქმედი რედაქცია სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნის წესსა და ფორმირებასთან დაკავშირებით კითხვის ნიშნებს არ ბადებდა. სააქციო საზოგადოება ვალდებული იყო ჰყოლოდა სამეთვალყურეო საბჭო და მკაცრად გაემიჯნა მისი უფლებამოსილებები საზოგადოების სხვა მმართველ ორგანოთა ფუნქციებისგან.

სამეთვალყურეო საბჭოს დაკომპლექტებასთან დაკავშირებულმა საკითხებმა განსაკუთრებული აქტუალობა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2008 წლის შემდგომ შესული ცვლილებებით შეიძინა. აღნიშნული ცვლილებების საფუძველზე სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა სააქციო საზოგადოებისათვის, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, აღარ არის სავალდებულო.¹⁹¹ ასევე კონკრეტული საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობა ნებადართული გახდა ამავე ორგანიზაციის დირექტორთათვის.¹⁹²

რამდენად გამართლებული იყო ასეთი ცვლილებების განხორციელება? კვლევის ფარგლებში აღნიშნულ კითხვაზე პასუხის გასაცემად შევეცდები წარმოვაჩინო ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მაკონტროლებელ ორგანოში - სამეთვალყურეო საბჭოში არჩევის ნეგატიური მხარე.

ზოგადად კორპორაციული მართვა განიხილება, როგორც გზა, რომლის დროსაც ინვესტორები კორპორაციაში ახორციელებენ ინვესტიციას დამატებითი შემოსავლის მიღების მიზნით.¹⁹³ კორპორაციული მართვა ფართო გაგებით განმარტებულია, როგორც სისტემა, რომლის ფარგლებშიც კომპანიები იმართებიან და კონტროლდებიან.¹⁹⁴ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) კორ-

190 Jungmann C.M. The Effectiveness of Corporate Governance in One-Tier and Two-Tier Board Systems – Evidence from the UK and Germany. European Company and Financial law review. 2006, Vol 3, №4, p. 432.

191 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტი.

192 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

193 Goergen M. What do we know about different systems of corporate governance?. ECGI – Finance Working Paper. 2007, №163, p. 1.

194 Waddington N. The Europeanisation of Corporate Governance in Germany and the UK. Draft. 2004, p. 2.

პორაციული მართვის პრინციპების თანახმად კორპორაციული მართვა მოწოდებულია ინვესტორთა მოსაზიდად, ეს არის სისტემა, რომელიც არეგულირებს ურთიერთობას კორპორაციის მმართველ, მაკონტროლებელ რგოლებს შორის. კორპორაციული მართვის ფარგლებში ხორციელდება კომპანიის მართვა და მმართველ ორგანოთა მონიტორინგი.¹⁹⁵

განხილულ განმარტებათა საფუძველზე შეგვიძლია გამოვყოთ ის ძირითადი ნიშნები, რომლებიც კორპორაციულ მართვას ახასიათებს, კერძოდ, ეს არის კომპანიის მართვა და კონტროლი. ამდენად, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ ყველა დეფინიციისათვის საერთოა ის, რომ კორპორაციული მართვა წარმოადგენს ორგანიზაციების ხელმძღვანელობისა და კონტროლის სისტემას.

ერთი შეხედვით ქართულმა კანონმა ადრინდელთან შედარებით თითქოს უფრო მოქნილი რეგულაციები შემოგვთავაზა. მაგალითად, გამონაკლისი შემთხვევების გარდა აღარ არის საჭირო სამეთვალყურეო საბჭო, ასევე დირექტორი, საბჭოს არსებობის შემთხვევაში შეიძლება იყოს ამავე საბჭოს წევრი. უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტორთათვის სამეთვალყურეო საბჭოს კარების გაღებით ქართულმა კანონმა ცალსახად თქვა უარი კორპორაციული მართვის წმინდა დუალისტურ (გერმანულ) მოდელზე, თუმცა გადაჭრით არც იმის მტკიცება შეიძლება, რომ ქართველი კანონმდებელი მონისტურ (ანგლო-ამერიკულ) მართვის სისტემაზე გადავიდა, ამ დროს კომპანიის როგორც ხელმძღვანელობა, ისე კონტროლი მხოლოდ ერთი ორგანოს, საბჭოს - ე.წ. „ბორდის“ ხელშია თავმოყრილი.¹⁹⁶ მანამ, სანამ კანონში იარსებებს ტერმინი, სამეთვალყურეო საბჭო, ჩვენ ვერ ვიტყვი, რომ სუფთა ანგლო-ამერიკული მართვის მოდელის მიმდევრები ვართ, რადგანაც კლასიკურ სამეთვალყურეო საბჭოს, როგორც ასეთს, არც ამერიკის და არც დიდი ბრიტანეთის საკორპორაციო კანონმდებლობა არ იცნობს.

რაც შეეხება ქართული კორპორაციული მართვის მოდელის

195 Organization for Economic Co-operation and Development. Principles of Corporate Governance. 2004, p. 11.

196 Jungmann C.M. The Effectiveness of Corporate Governance in One-Tier and Two-Tier Board Systems – Evidence from the UK and Germany. European Company and Financial law review. 2006, Vol 3, №4, p. 435.

მართვის შერეულ სისტემასთან მიმართებას, ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ შერეული სისტემა, ეს არის კომპრომისული შემთხვევა, როდესაც კეთდება არჩევანი ერთსაფეხურიან და ორსაფეხურიან მართვის სისტემებს შორის. მაგალითად კორპორაციული მართვის შერეულ სისტემას იცნობს საფრანგეთის კანონი „კომერციული საზოგადოებების შესახებ“¹⁹⁷ (Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales), ასევე „ევროპის სააქციო საზოგადოების სტატუტი“¹⁹⁸ (Regulation No 2157/2001 on the Statute for a European company (SE)), ორივე აღნიშნული ნორმატიული აქტი თვითონვე განსაზღვრავს მართვის ერთ და ორსაფეხურიან სისტემებს და იძლევა მათგან სასურველი მოდელის არჩევის შესაძლებლობას. ანუ შერეულ მოდელში საზოგადოებას უფლება აქვს თვითონ აირჩიოს და ჰყავდეს მხოლოდ მმართველი საბჭო, ან ხელმძღვანელობისა და კონტროლის უფლებები გადაანაწილოს დირექტორატსა და სამეთვალყურეო საბჭოზე. ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც 2008 წელს ქართულმა სამართალმა კორპორაციული მართვის შერეული ფორმა აირჩია.¹⁹⁹ მართლაც, ქართული მონესრიგება ცალსახა მონისტური და დუალისტური სისტემებისაგან განსხვავებით უფრო შერეული-საქენ იხრება. უფრო კონკრეტულად კი შეიძლება ითქვას, რომ ქართული მოდელი მეტად ე.წ. „კვაზი შერეულ“ სისტემას წააგავს. მართალია, ის შეიცავს შერეული სისტემის გარკვეული ელემენტებს, მაგალითად, სამეთვალყურეო საბჭოს არყოლის შემთხვევაში მისი უფლებამოსილებების მართვის სხვა ორგანოებზე გადასვლა. თუმცა ამასთანავე მას აკლია შერეული სისტემისათვის დამახასიათებელი ცალკეული ნიშნებიც, რაც გამოიხატება იმაში, რომ ქართული კანონი არ იძლევა ერთ და ორსაფეხურიან მართვის სისტემათა განმარტებას, მათგან რომელიმეს არჩევის შესაძლებლობას. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ორგანიზაცია, რომელსაც არ ჰყავს სამეთვალყურეო საბჭო ვაი-ძულთ საბჭოს ფუნქციები გადაანაწილოს მართვის სხვა ორგა-

¹⁹⁷ Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, Section 3.

¹⁹⁸ Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company, TITLE III.

¹⁹⁹ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2010, I ტომი, გვ. 97.

ნოებზე გარკვეულ კითხვებს ბადებს ქართული მოდელის იგივე ფრანგულ ანალოგთან მსგავსების საკითხებზე.

სამეთვალყურეო საბჭოს დაკომპლექტებასთან დაკავშირებით აუცილებელია დეტალურად იქნეს განხილული „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი. კერძოდ, აღნიშნული ნორმის მიხედვით სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი შეიძლება იყოს ნებისმიერი პირი. წესდებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი (წევრები) იყოს ამ სააქციო საზოგადოების დირექტორი (დირექტორები). კომერციულ ბანკებში სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნის წესები განისაზღვრება „კომერციული ბანკების შესახებ“ საქართველოს კანონით. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევებში სამეთვალყურეო საბჭოში დირექტორები არ შეიძლება წარმოადგენდნენ უმრავლესობას.

როგორც ვხედავთ, თუ 2008 წლამდე ამავე ნორმის თანახმად გამორიცხული იყო სამეთვალყურეო საბჭოში დირექტორთა შესვლა,²⁰⁰ კანონის ახალი რედაქციით სამეთვალყურეო საბჭოს კარი დირექტორთათვის ღიაა. ამასთანავე აუცილებლად უნდა აღვნიშნოთ, რომ დღეისათვის მოქმედი „მენარმეთა შესახებ“ კანონის 55-ე მუხლის მე-7 პუნქტის ა) ქვეპუნქტის მიხედვით სამეთვალყურეო საბჭოს მოვალეობათაგან პირველი სწორედ საზოგადოების თითოეული დირექტორის საქმიანობის მონიტორინგია. საზოგადოების დირექტორატზე კონტროლის განხორციელება სამეთვალყურეო საბჭოს ერთ-ერთი ძირითადი ამოცანაა.²⁰¹

განვითარებული კორპორაციული სამართლებრივი სისტემები, რომლებიც იცნობენ სამეთვალყურეო საბჭოს ცნებას და ამ ორგანოს ძირითად ფუნქციად აწესებენ დირექტორატის (გამგეობის) საქმიანობის კონტროლს გამორიცხავენ სამეთვალყურეო საბჭოს, როგორც მაკონტროლებელი ორგანოს შემადგენლობაში, საზოგადოების მმართველი ელემენტის არსებობას

200 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (11.07.2007 რედაქცია), 53.3 მუხლი.

201 პაპუაშვილი შ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 389.

(მაგ. გერმანია,²⁰² ავსტრია²⁰³).

დაუშვა რა, ქართულმა სამართალმა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად დირექტორთა არჩევის შესაძლებლობა ბუნებრივია იზადება კითხვა: თუ დირექტორი რომლის საქმიანობის კონტროლიც ევალება სამეთვალყურეო საბჭოს, თვითონაა ამავე ორგანოს წევრი, თავად ახორიელებს საკუთარ თავზე კონტროლს? „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით დირექტორი გვევლინება, როგორც მმართველად ამავე დროს მაკონტოლებლადაც, ანუ შესაძლოა ითქვას, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი დირექტორი ერთგვარად თავისუფლდება კონტროლისაგან, უფრო სწორედ კი მცირდება მასზე კონტროლის მექანიზმები. იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულია სრულიად მართებული მოსაზრებები, რომელთა მიხედვითაც ქართული კანონის მონესრიგება, რომ მაკონტოლებელი ამავე დროს არის პირი, ვიზეც ხორციელდება კონტროლი, კორპორაციული მართვის არასწორ მიდგომად განიხილება.²⁰⁴ ასევე სამეთვალყურეო საბჭოში დირექტორთა ჩართულობა კონტროლისა და ხელმძღვანელობის ფუნქციებს შორის აშკარა აღრევას წარმოადგენს.²⁰⁵

ამდენად, უნდა აღინიშნოს, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი სპობს საზოგადოების შიგნით ხელისუფლების დანაწილების პრინციპს, ინვევს ხელმძღვანელ და მაკონტოლებელ ორგანოთა შორის უფლებამოსილებათა აღრევას და აშკარად ქმნის სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან დირექტორატზე კონტროლის დაქვეითების გარანტიას, რითაც თავის მხრივ საფრთხეს უქმნის ამ ორგანოთა დამოუკიდებელ და ეფექტურ ფუნქციონირებას.

გერმანიაში საზოგადოების ხელმძღვანელი და მაკონტოლებელი ორგანოები ერთმანეთისაგან მკაცრადაა გამიჯნული.²⁰⁶ სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განხილულ საკითხთა უმეტესობა

202 Deutscher Aktiengesetz § 105.

203 Österreichischer Aktiengesetz § 90.

204 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2010, ტომი I, გვ 98.

205 ცერცვაძე ა. ხელმძღვანელობისა და კონტოლის უფლებამოსილებები სააქციო საზოგადოებაში ქართული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით. თანამედრევე სამართლის მიმოხილვა. 2013, №1, გვ. 45.

206 Deutscher Aktiengesetz. Zweiter Abschnitt Aufsichtsrat.

ემსახურება პლენუმის ამოცანას, მეთვალყურეობა გაუწიოს გამგეობის ხელმძღვანელობას.²⁰⁷ უკანასკნელ პერიოდში გერმანულ სამართალში შეიმჩნევა ტენდენცია, რომლის მიხედვითაც დღის წესრიგში დგას კორპორაციული მართვის ევროპული მოდელის შემოღება, რათა საზოგადოებას თავად მიეცეს მართვის ერთ და ორსაფეხურიან სისტემათა შორის არჩევის გაკეთების უფლება.²⁰⁸ თუმცაღა დღეისათვის მოქმედი გერმანული მოდელი ამგვარ შესაძლებლობას არ იცნობს. უფრო მეტიც, გერმანიაში უკანასკნელი დეკადის განმავლობაში სამეთვალყურეო საბჭო სააქციო საზოგადოების სავალდებულო ორგანოდ ყალიბდება, რომელიც საკუთარი ძალაუფლების პიკზე იმყოფება.²⁰⁹

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანული კანონი ამკვიდრებს საზოგადოების მმართველი ორგანოს ძალაუფლების სამეთვალყურეო საბჭოსთან აღრევის დაუშვებლობის პრინციპს.²¹⁰ კერძოდ, კანონის 105-ე პარაგრაფის პირველი ნაწილი მიუთითებს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს საზოგადოების მმართველი ორგანოს (გამგეობის) წევრი... სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები მოკლებულნი არიან მმართველობითი, მენეჯერული ფუნქციების შესრულების შესაძლებლობას.²¹¹ შეიძლება ითქვას, რომ გერმანული სამეთვალყურეო საბჭოს ფორმირების წესი თავად საბჭოს ფუნქციებიდან გამომდინარეობს. სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითადი ფუნქცია გამგეობის დაკომპლექტება და მისი კონტროლია, სწორედ ამიტომაცაა, რომ იგი ექსკლუზიურად დირექტორატის წევრთაგან დამოუკიდებელი ორგანოა, ვერც ერთი მისი წევრი ვერ იქნება გამგეობის წევრი და პირიქით.²¹²

207 ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 360.

208 Хопт К. Европейская система корпоративного управления после дела Энрон. Корпоративный юрист. 2005, №1, Ст. 35.

209 Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 115.

210 Deutscher Aktiengesetz § 105.

211 Макеева Е. Модели управления корпорацией и акционерное законодательство. Корпоративный юрист. 2005, №3, Ст. 27.

212 Baums Th. Corporate Governance in Germany - System and Current Developments.

კორპორაციული მართვის საკითხებს საფრანგეთში დეტალურად აწესრიგებს „კომერციული საზოგადოებების შესახებ“ კანონი.²¹³ ნორმატიული აქტის მესამე ნაწილის მიხედვით საზოგადოება უფლებამოსილია საკუთარი წესდების საფუძველზე უარი თქვას სამეთვალყურეო საბჭოზე და აირჩიოს მართვის ერთსაფეხურიანი მოდელი. ასეთ დროს სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობას ახორციელებს ადმინისტრაციული საბჭო, რომელიც თავის მხრივ ირჩევს პრეზიდენტს. მართვის ორსაფეხურიანი სისტემის დანერგვის შემთხვევაში საზოგადოება ვალდებულია შექმნას სამეთვალყურეო საბჭო, რომელიც ახორციელებს დირექტორატის ხელმძღვანელობითი საქმიანობის მუდმივ კონტროლს.²¹⁴ ამდენად, მეორე ვარიანტი ეს არის გერმანული კანონმდებლობის მსგავსი ხელმძღვანელობის ტიპი, რომლის შემთხვევაშიც სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და კონტროლის უფლებები შესაბამისად დირექტორატსა და სამეთვალყურეო საბჭოზეა გადანაწილებული.

სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობაში დირექტორთა დაშვების საკითხთან დაკავშირებით ფრანგული კანონმდებლობა, გერმანულის იდენტურ მოწესრიგებას აწესებს. „კომერციული საზოგადოებების შესახებ“ ფრანგული კანონის მიხედვით დამკვიდრებულია ე.წ. „შესაბამობის პრინციპი“, რომლის თანახმადაც სამეთვალყურეო საბჭოს ვერც ერთი წევრი იმავდროულად ვერ იქნება საზოგადოების მმართველი ორგანოს შემადგენლობაში.²¹⁵

თანამედროვე ევროპული საძირითალი ფოკუსირებულია კორპორაციული მართვის საზოგადოებათათვის მოქნილი მოდელის ჩამოაყალიბებაზე.²¹⁶ მოყოლებული 2004 წლიდან ევროკავშირის მინიმუმ ორ ბაზარზე მოქმედ სააქციო საზოგადოებებს მიეცათ საკუთარი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის ევროპის სააქციო საზოგადოებად (SE) კონვერტაციის

European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, Paper 70, p. 4.

213 Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, Section 3: Direction et administration des sociétés anonymes Sous-section 1: Conseil d'administration.

214 Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales. Article 128.

215 Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales. Article 133.

216 Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?, IMF Working Paper, 2008, No. 08/179, p. 9.

უფლება.²¹⁷ ევროპის სააქციო საზოგადოებად გადაქცევა ორგანიზაციებს სთავაზობს მნიშვნელოვან მოქნილობას შიდა კონტროლის თვალსაზრისით, მათ შორის იმ კუთხითაც, რომ მათ ეძლევათ მართვის ერთსაფეხურიანი მოდელის არჩევის, რესურსების დაზოგვის შესაძლებლობა...²¹⁸ მაგალითისათვის შეიძლება მოვიყვანოთ გერმანული კომპანიები (კონრად ელექტრონიკი, დონატა ჰოლდინგი, პცც ჯგუფი), რომლებიც ევროპის სააქციო საზოგადოებად ჩამოყალიბდნენ და ამით მათმა მმართველი რგოლის სტრუქტურამ მოდიფიცირება განიცადა, კერძოდ, მიეცათ რა კორპორაციული მართვის მონისტური სისტემის არჩევის შესაძლებლობა, რაც კიდევაც განახორციელეს.²¹⁹

ევროპული სტატუტის მიხედვით, ორგანიზაციას, რომელიც ყალიბდება ევროპის სააქციო საზოგადოებად მსგავსად ფრანგული მოდელისა თავად ეძლევა მართვის მონისტურ და დუალისტურ მოდელებს შორის არჩევის გაკეთების შესაძლებლობა.²²⁰

სამეთვალყურეო საბჭო სავალდებულო ორგანოდ გვევლინება მხოლოდ კორპორაციული მართვის ორსაფეხურიანი სისტემის დანერგვის შემთხვევაში და მისი ძირითადი ფუნქცია აქაც ხელმძღვანელი ორგანოს საქმიანობის კონტროლში გამოიხატება.²²¹ ევროპული სტატუტი ამკვიდრებს სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან ევროპის სააქციო საზოგადოების მმართველობითი საქმიანობის საკუთარ თავზე აღების დაუშვებლობის პრინციპს.²²² სწორედ ამიტომ, ნორმატიულიაქტის თანახმად, არც ერთი პირი ერთდროულად არ შეიძლება იყოს როგორც ხელმძღვანელი, ისე მაკონტროლებელი ორგანოს წევრი.²²³

217 Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?. IMF Working Paper. 2008, No. 08/179, p. 9.

218 Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?. IMF Working Paper. 2008, No. 08/179, p. 9.

219 Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?. IMF Working Paper. 2008, No. 08/179, p. 11.

220 Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 38.(b).

221 Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 40.1.

222 Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 40.1.

223 Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 39.3.

როგორც ვხედავთ მართალია, კორპორაციული მართვის გერმანული სისტემა განსხვავდება ფრანგული და ევროკავშირის მოდელისაგან, თუმცა სამივე მათგანი გამორიცხავს ერთი და იმავე პირის, როგორც მმართველ, ისე საზედამხებდველო როლს საზოგადოებაში და ამით მკაცრად მიჯნავს კომპანიის ხელმძღვანელ და მაკონტროლებელ ორგანოებს. ქართული საკორპორაციო სამართლისაგან განსხვავებით ისინი აშკარად ამკვიდრებენ ორგანიზაციის შიგნით ხელისუფლების ჯანსაღი დანაწილების პრინციპს.

§8.3. სააქციო საზოგადოებასთან დირექტორის ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება

დირექტორი ჩვეულებრივი დასაქმებული პირია, რომელიც საწარმოსთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფება. თუმცა, აღნიშნული საკითხი არც ისეთი ზედაპირულია, როგორც ის ერთი შეხედვით შეიძლება ჩანდეს. საკითხის მნიშვნელობა თავად დირექტორის მმართველობითი ფუნქციიდან გამომდინარეობს. თავის მხრივ საზოგადოების მართვა ამ შემთხვევაში წარმოგვიდგება, როგორც დირექტორის საქმიანობა რომლის დროსაც ხორციელდება მინდობილი ქონების საწარმოსათვის შემოსავლის მიღების მიზნით გამოყენება. ანუ, სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ დირექტორი საზოგადოების კაპიტალს ამ უკანასკნელის მიერ მოგების მიღების საფუძველზე განკარგავს. ამ დროს რასაკვირველია არსებობს მთელი რიგი მოქმედებები, რომელთა განხორციელებაც შესაძლოა იგივე საერთო კრების ან სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობას მოითხოვდეს, თუმცა აღნიშნული არ შეიძლება ამცირებდეს იმ პასუხისმგებლობის ფარგლებს, რაც დირექტორს, როგორც საწარმოს მმართველს ეკისრება. ამდენად, როგორც ვხედავთ დირექტორი საკუთარი უფლებამოსილებიდან გამომდინარე განსხვავდება საწარმოში ჩვეულებრივად დასაქმებული პირისაგან. შესაბამისად საინტერესო და აქტუალურია საკითხი, თუ როგორია დირექტორის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება, ანუ რა ტიპის ხელშეკრულებას ეფუძვნება საზოგადოებასთან

ქართულ პრაქტიკაში უკვე დიდი ხანია აქტუალურობას არ კარგავს საკითხი, თუ რამდენად არის შესაძლებელი დირექტორის საზოგადოებასთან ხელშეკრულება შეიცავდეს შრომის ხელშეკრულების ნიშნებს და საერთოდ ასეთი ტიპის ურთიერთობის მიმართ გამოყენებულ იქნას შრომის კოდექსის ნორმები. ქართველი ავტორები აღნიშნავენ, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2005 წლის 24 ივნისის ცვლილებებამდე პრაქტიკაში დირექტორი განიხილებოდა, როგორც ჩვეულებრივი დაქირავებული მუშაკი და მის მიმართ ყველა ურთიერთობებში, მათ შორის თანამდებობიდან გათავისუფლების დროსაც გამოიყენებოდა იმ დროისათვის მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსი.²²⁷ ასეთი მიდგომა უარყოფილ იქნა ქართული სასამართლო პრაქტიკის მიერ. კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამენარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატამ 2001 წლის 30 მარტის განჩინებით საქმეზე №3კ/259-01 აღნიშნა, რომ „დირექტორი პარტნიორთა ნდობით აღჭურვილია პირია, განაგებს საზოგადოების მთელ ფასეულობას. სწორედ დირექტორის კეთილსინდისიერებასა და სამენარმეო უნარ-ჩვევებზეა დამოკიდებული საწარმოს განვითარება და შესაბამისად პარტნიორთა სამენარმეო წარმატებები, ამიტომ დირექტორისათვის საწარმოს მართვისა და ქონების განკარგვის უფლების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ პარტნიორებს ყოველთვის უნდა ჰქონდეთ უფლება ნებისმიერ დროს გაათავისუფლონ დირექტორი და ამ შემთხვევაზე შრომის კანონთა კოდექსის მოთხოვნები არ შეიძლება გავრცელდეს. შრომის კანონთა კოდექსით მონესრიგებულია საწარმოს დირექტორსა და მის მიერ დაქირავებულ მუშაკს შორის ურთიერთობა, რომელიც ჩვეულებრივ შრომით სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობაა. ხოლო დირექტორის საქმიანობა არის სამენარმეო. იგი ჩვეულებრივი მენარმეა, მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან უნდა რეგულირდებოდეს „მენარმეთა შესახებ“ კანონით.

უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული განმარტებიდან გა-

227 ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 318.

მომდინარე დირექტორს საკუთარი ხელმძღვანელობითი ფუნქციის საფუძველზე სანარმოს სხვა თანამშრომელთაგან განსხვავებული სტატუსი გააჩნია. ის თავად წარმოადგენს მენარმე სუბიექტს და შესაბამისად მასთან ურთიერთობაში სწორედ სამენარმეო და არა შრომის კანონმდებლობა უნდა იქნას გამოყენებული. ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ სამსახურო ხელშეკრულება, რომელიც იდება დირექტორებთან, არ არის შრომის ხელშეკრულების იდენტური. ამიტომ მის მიმართ არ უნდა იქნას გამოყენებული შრომის სამართლის ის წესები, რომლებიც მუშა-მოსამსახურეთა შრომით ურთიერთობებს ანესრიგებენ.²²⁸ მიუხედავად იმისა, რომ დირექტორები გარეგნულად სამუშაოს მიმღებებს ჰგვანან, აღიარებული შეხედულების თანახმად, ისინი არ მიიჩნევიან სამუშაოს მიმღებად და, შესაბამისად, არ უთანაბრდებიან მუშა-მოსამსახურეებს.²²⁹ დირექტორები და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები წარმოადგენენ არა საზოგადოების უბრალო თანამშრომლებს, არამედ საზოგადოების ორგანოებს და მათი სტატუსი განისაზღვრება საკორპორაციო სამართლით.²³⁰

აღნიშნული პათოსი შემდგომ ქართველმა კანონმდებელმაც გაიზიარა. 2005 წლის 24 ივნისის ცვლილებებით „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონს დაემატა შემდეგი შინაარსის 9.8¹ მუხლი: „დირექტორებსა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან ურთიერთობაზე არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი“. ამდენად, როგორც ვხედავთ სანარმოს დირექტორთა მიმართ შრომის კანონის ნორმათა გამოყენება საკანონმდებლო დონეზე აიკრძალა. თუმცა, ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ კანონის მსგავსი მიდგომა ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში სხვადასხვა მიზეზთა გამო ხარვეზის მქონედ იქნა აღიარებული.²³¹ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 14.03.2008 წლის რედაქციით აღნიშნული ნორმა გაუქმდა და მისით მოწესრიგე-

228 ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მენარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, მესამე გამოცემა, გვ. 429.

229 ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მენარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, მესამე გამოცემა, გვ. 429.

230 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 171.

231 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 171.

ბული საკითხი მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტში შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა: „დირექტორებთან და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, წესდებით და მათთან დადებული ხელშეკრულებით“. აღნიშნულმა ნორმამ მცირედი მოდერნიზება შემდგომშიც განიცადა, თუმცა მთლიანობაში მისი შინაარსი არ შეცვლილა. დღეისათვის მოქმედი „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტით: „ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან) ასევე სამეთვალყურეო საბჭოს და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებით“.

როგორც ვხედავთ 2000 - იანი წლებიდან მოყოლებული დღემდე ქართულმა სამენარმეო კანონმდებლობამ საწარმოსთან დირექტორთა ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელ სამართალთან დაკავშირებით საკმაო ევოლუცია განიცადა. თუმცა, მიუხედავად ამისა დღესაც ვერ ვიტყვით, რომ მონესრიგება სრულყოფილია. იურიდიულ ლიტერატურაში სრულიად ლეგიტიმურადაა დასმული შემდეგი კითხვა: „არის თუ არა ამომწურავი და საკმარისი დირექტორებთან ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად „მენარმეთა შესახებ“ კანონი, წესდება და დირექტორებთან დადებული ხელშეკრულება?“ [13].

კანონის აღნიშნული მონესრიგება შესაძლოა სრულყოფილი იყოს შემდეგი სამი ძირითადი პირობის არსებობისას: ა) „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი უნდა იძლეოდეს ფართო მონესრიგებებს დირექტორებთან სამსახურებრივი საკითხების შესახებ. დღეისათვის მოცემული ასეთი რეგულაციები საკმაოდ მწირია;²³² ბ) დირექტორსა და საზოგადოებას შორის უნდა დაიდოს წერილობითი ხელშეკრულება, რომელიც ინდივიდუალურად იქნება მორგებული დირექტორზე, მისი უფლება-მოვალეობების გათვალისწინებით. ხელშეკრულების ფარგლებში

232 საკითხებზე, რომლებიც დირექტორსა და საზოგადოებას შორის სამსახურებრივი ურთიერთობისას წარმოიშობა და „მენარმეთა შესახებ“ კანონით არ არის გათვალისწინებული იხ. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 322-323.

ნევა.²³⁵ აღნიშნული მოსაზრება სრულად ემთხვევა გერმანიის სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრულ მოწესრიგებას, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულება, ეს იგივე მომსახურების ხელშეკრულებაა.²³⁶ აქვე აღსანიშნავია, რომ გამომდინარე დირექტორის საქმიანობის სპეციფიკიდან, რომელიც საზოგადოებისათვის შეპირებული სამსახურის განწევასთან არის დაკავშირებული გერმანული „Dienstvertrag“ – ის ქართულ შესატყვისად უპირატესად „სამსახურო ხელშეკრულება“ გამოიყენება.²³⁷

უფრო დეტალურად მომსახურების ხელშეკრულება განსაზღვრულია გერმანიის შრომის კოდექსით, რომელიც ასევე გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის ნაწილს წარმოადგენს.²³⁸ გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის §611(1) იძლევა მომსახურების ხელშეკრულების დეფინიციას, რომლის მიხედვითაც: „მომსახურების (შრომითი) ხელშეკრულებით პირი, ვინც პპირდება მომსახურების განწევას, ვალდებულია შეასრულოს ეს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე კი ვალდებულია გადაიხადოს შეთანხმებული საზღაური“. ასევე აღსანიშნავია, რომ ამავე ნორმის მე-2 ნაწილით მომსახურების (შრომითი) ხელშეკრულების საგანი შეიძლება იყოს ნებისმიერი სახის მომსახურება.

მომსახურების ხელშეკრულება კიდევ უფრო კარგად არის გაანალიზებული გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში. კერძოდ, „მომსახურების ხელშეკრულება ეს არის ორმხრივი ხელშეკრულება, რომლის შემთხვევაშიც ნარდობის ხელშეკრულებისაგან განსხვავებით ვალდებულების საგანი არის არა განსაზღვრული შედეგის მიღება, არამედ რაიმე საქმიანობის განწევა. ამასთანავე მომსახურების ხელშეკრულების საგანი შეიძლება იყოს ნებისმიერი სახის მომსახურება. მაშასადამე, სულ ერთია,

235 Raguß G. Der Vorstand einer Aktiengesellschaft. Berlin: Springer Verlag. 2009. Auflage 2, S. 43.

236 გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, ტიტული VIII.

237 მიგრიული რ. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანულ სამართალთან). ქართული ელექტრონული სამეცნიერო ჟურნალი: იურისპრიდენცია. 2004, №2, გვ. 37.

238 გერმანული სამართლის თავისებურებად შეიძლება ჩაითვალოს ის საკითხი, რომ აქ განსხვავებით იგივე ქართული კანონმდებლობისაგან გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი თავად მოიცავს შრომის კოდექსსაც. ანუ გერმანიაში შრომის კანონი სამოქალაქო კოდექსის (BGB) ნაწილად მიიჩნევა.

ერთჯერადად გასანევი საქმიანობაა შეთანხმებული, თუ მრავალჯერადი.²³⁹

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ გამგეობის წევრის შრომითი კონტრაქტი, ეს იგივე მომსახურების ხელშეკრულებაა. გერმანელი ავტორები აღნიშნავენ, რომ შრომითი ხელშეკრულება, არის ისეთი მომსახურების ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც ვალდებული პირი (დასაქმებული) ეწევა უცხო პირის (პირთა) მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას.²⁴⁰

შესაბამისად ახლა საინტერესოა საკითხი თუ ზემოთ მოყვანილი განმარტებებიდან, რომელს იყენებს გერმანული დოქტრინა სააქციო საზოგადოების გამგეობის წევრთა მიმართ. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია მხედველობაში იქნას მიღებული თავად გამგეობის სამართლებრივი სტატუსი. გამგეობა, ეს მმართველი ორგანოა, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე საკუთარი პასუხისმგებლობით ხელმძღვანელობს სააქციო საზოგადოებას.²⁴¹ საკუთარი პასუხისმგებლობით საზოგადოების ხელმძღვანელობა ნიშნავს იმას, რომ გამგეობა ხელმძღვანელობასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებს საკუთარი შეხედულებისამებრ იღებს.²⁴²

როგორც ვხედავთ გერმანული სააქციო სამართალი გამგეობას არ აცალკევებს საზოგადოებისაგან. გამგეობის წევრი საზოგადოების ნაწილად მიიჩნევა, რომელიც ამ უკანასკნელთან მომსახურების სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფება. ანუ, უფრო ზუსტად, რომ ვთქვათ გამგეობის წევრთა მიმართ კლასიკური გაგებით შრომის ხელშეკრულება არ მოქმედებს. გამგეობის წევრის მიმართ წაყენებული მოთხოვნებიდან გამომდინარე მის მიერ განხორციელებული ხელმძღვანელობითი საქმიანობა არ მიიჩნევა უცხო პირის მიერ განსაზღვრულ, სოცია-

239 კროპპოლერი ი. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (სასწავლო კომენტარი). თბილისი: გამომცემლობა „საიას იურიდიული განათლების ხელმძღვანელობის ფონდი“. 2014, გვ. 457.

240 კროპპოლერი ი. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (სასწავლო კომენტარი). თბილისი: გამომცემლობა „საიას იურიდიული განათლების ხელმძღვანელობის ფონდი“. 2014, გვ. 457.

241 Zacher J.H. Der Vorstand der AG – Scherpunkt Haftung. Hamburg: Grin Verlag. 2008, S. 3.

242 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელობა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 128.

ლურად დამოკიდებულ საქმიანობად. მიუხედავად გამგეობის ნევრთა, გარკვეულწილად საზოგადოებაზე ეკონომიკური დამოკიდებულებისა, დირექტორები სანარმოს მართავენ საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში, ამიტომ მათ მიმართ მნიშვნელოვანი შრომითსამართლებრივი მითითებანი არ გამოიყენება.²⁴³ „გამგეობის ნევრთა ხელმძღვანელობითი ფუნქციიდან გამომდინარე, ისინი მიიჩნევიან დაქირავებულ პირებად პირდაპირი მნიშვნელობით, გამგეობა თავად არის ნების გამომვლენი ორგანო“. [15].

გამგეობის საქმიანობა პირიქით ეს არის დამოუკიდებელი შინაარსის მქონე მოქმედებათა ერთობლიობა, რომელიც პირდაპირ არა რომელიმე პირის, არამედ სააქციო საზოგადოების კეთილდღეობისაკენ არის მიმართული და ამ უკანასკნელის მიზნებიდან გამომდინარეობს. ამდენად, სამუშაოს შესრულების სამსახურო ხელშეკრულების მეშვეობით არ ფუძვნდება შრომითი ურთიერთობა, რის გამოც შრომის სამართლის ნორმები ასეთი ხელშეკრულების მიმართ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა არ მოქმედებს.²⁴⁴

ამდენად, განსხვავებით თანამედროვე ქართული კორპორაციული სამართლისაგან გერმანული სააქციო სამართლით საზოგადოებასთან დირექტორი მომსახურების სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფება.²⁴⁵

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ დღეისათვის მოქმედი „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არ აკონკრეტებს სააქციო საზოგადოებასთან დირექტორის ხელშეკრულების სა-

243 ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 327

244 ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 327

245 მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე ამყარებს კორპორაციასთან ურთიერთობას დირექტორი ანგლო-ამერიკულ სამართალშიც. კერძოდ, დიდი ბრიტანეთის კომპანიათა აქტის (Companies Act) მე-4 თავის მიხედვით დირექტორებსა და კომპანიებს შორის სწორედ მომსახურების ხელშეკრულებები (Service Contracts) ფორმდება. ამდენად, როგორც ვხედავთ ასეთი ტიპის კონტრაქტების გაფორმება კომპანიათა ხელმძღვანელებთან კარგად არის აპრობირებული ნაწყვეთი სამართლებრივ სისტემებში.

ხეს. ასეთი მიდგომა შესაძლოა კანონის ხარვეზად ჩაითვალოს, რამეთუ აუცილებელია ნორმატიულ აქტში პირდაპირ თუ არა, ირიბად მაინც იყოს მინიშნებული თუ რა ტიპის ხელშეკრულებას ეფუძნება საზოგადოებასთან ხელმძღვანელთა ურთიერთობა. აღნიშნული გააადვილებს საკითხის დადგენას, თუ რომელი კანონმდებლობა უნდა იქნას გამოყენებული მსგავსი ურთიერთობების მიმართ.

§9. დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები

§9.1. დირექტორის გადანყვეტილების შეზღუდვის ფარგლები

როგორც უკვე აღინიშნა, დირექტორი დამოუკიდებლად ახორციელებს საზოგადოების მართვას, ის თავისუფალი უნდა იყოს ხელმძღვანელობის სფეროს მიკუთვნებულ გადანყვეტილებათა მიღების პროცესში. თუმცა, რამდენად შესაძლებელია დირექტორთა დამოუკიდებლობის აბსოლუტურ ხასიათზე საუბარი, მაშინ, როდესაც სააქციო საზოგადოებაში ხელისუფლების დანაწილება იერარქიულ საწყისებს ეყრდნობა ცალკე განხილვის საგანია.

იურიდიულ ლიტერატურაში გავრცელებულია მოსაზრება, რომლის თანახმად სააქციო საზოგადოების დირექტორებს (გამგეობის წევრებს) და საწარმოს აქციონერთა შორის ურთიერთობების მიმართ ე.წ. „პრინციპალ-აგენტის“ თეორია (principal-agent theory) მოქმედებს.²⁴⁶ ამ დროს საზოგადოების დირექტორები წარმოადგენენ ამავე ორგანიზაციის აქციონერთა (პრინციპალთა) აგენტებს, გამომდინარე იქიდან, რომ ისინი ბიზნესის მართვას აქციონერთა სახელით ახორციელებენ.²⁴⁷ ანუ, ხელმძღვანელები განიხილებიან, როგორც აგენტები, ხოლო აქციონე-

246 Eulerich M., Velte P., Van Uum C. The impact of management board diversity on corporate performance – an empirical analysis for the German two-tier system. *Problems and Perspectives in Management*. 2014, Volume 12, Issue 1, p. 26.

247 Eulerich M., Velte P., Van Uum C. The impact of management board diversity on corporate performance – an empirical analysis for the German two-tier system. *Problems and Perspectives in Management*. 2014, Volume 12, Issue 1, p. 26.

რები კი მათი პრინციპალები, როგორც ფირმის მფლობელები.²⁴⁸

როგორც წესი მიუხედავად იმისა, თუ ვისი წარმომადგენელია იგი დირექტორატს, გამგეობას საზოგადოების საკუთარი პასუხისმგებლობით მართვა უნდა აიძულებდეს, რომ მან საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილებებით იმოქმედოს. ანუ, საკუთარი პასუხისმგებლობით საქმეების გაძღოლა ნიშნავს, რომ გამგეობა არ არის დამოკიდებული საზოგადოების სხვა ორგანოების, მათ შორის აქციონერების მითითებებზე.²⁴⁹ ამ მხრივ გერმანული სააქციო სამართალი ევროპული მოწესრიგების მსგავსია. კერძოდ, დირექტორი ასევე საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე ხელმძღვანელობს სააქციო საზოგადოებას „ევროპის სააქციო საზოგადოების შესახებ სტატუტის“ მიხედვითაც.²⁵⁰ გერმანულ ლიტერატურაში „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონის 76-ე პარაგრაფის განმარტებისას აღნიშნავენ, რომ მიუხედავად საზოგადოებაში საკუთარი მდგომარეობისა არც სამეთვალყურეო საბჭოს და არც აქციონერთა საერთო კრებას არა აქვს უფლება მითითებები მისცეს გამგეობას იმ საკითხებში, რაც ხელმძღვანელობით საქმიანობას განეკუთვნება.²⁵¹ საკუთარი პასუხისმგებლობით საზოგადოების მართვა სწორედ ის ამოსავალი წერტილია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს გამგეობის წევრთათვის თავისუფლების სათანადო გარანტიებს, ანუ გამგეობის წევრისთვის, რომელიც საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში წარმართავს საზოგადოების ხელმძღვანელობას, ამ საქმიანობის ავტონომიურად, სრულიად თავისუფლად და დამოუკიდებლად წარმართვის ფარგლებიც უნდა იყოს უზრუნველყოფილი, რათა ქმედების მასშტაბი შესაბამისობაში მოვიდეს გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლების ფარგლებთან.²⁵² გამგეობის მხრი-

248 Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 6.

249 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 127.

250 Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE). TITLE III, Section I, Article 39.(1).

251 Hüffer U., Koch J. Beck'sche Kurz-Kommentare Aktiengesetz. München: Verlag C.H. Beck. 2014, 11 Auflage, §76, Rn.11.

252 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 355. ასევე იხ. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა

დან საზოგადოების საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე დამოუკიდებლად ხელმძღვანელობის პრინციპი ასევე აღიარებულია გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსით.²⁵³ როგორც ვხედავთ, მიუხედავად იმისა, რომ გერმანიაში, როგორც ორსაფეხურიანი კორპორაციული მართვის მიმდევარ სისტემაში აქციონერთა მხრიდან სანარმოს მართვა გამგეობას, ხოლო კონტროლი კი სამეთვალყურეო საბჭოს გადაეცემა.²⁵⁴ აქ სააქციო სამართალი მაქსიმალურად ცდილობს უზრუნველყოს გამგეობის დამოუკიდებლობის აბსოლუტური ხასიათი.

ამასთანავე აღსანიშნავია ისიც, რომ გამგეობის უფლება იმოქმედოს დამოუკიდებლად, ასევე აკისრებს მას ვალდებულებას, რომ სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობა განახორციელოს კეთილსინდისიერად.²⁵⁵ გამგეობის წევრთა კეთილსინდისიერების ვალდებულება ძირითადად განისაზღვრება მათი ურთიერთობით სააქციო საზოგადოებასთან და არა მათი ურთიერთობით აქციონერებთან ან მესამე პირებთან.²⁵⁶ გერმანული გამგეობის კეთილსინდისიერების მასშტაბი საკმაოდ ფართოა. იგი მოიცავს, როგორც გამგეობის წევრთაგან მათზე დაკისრებული ამოცანების სათანადოდ შესრულების ვალდებულებას, ასევე აღნიშნულ ამოცანათა გადაჭრისას სხვადასხვა ინტერესების გათვალისწინების მოვალეობას. გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ საზოგადოების, აქციონერთა და თანამშრომელთა ინტერესთა პარალელურად გამგეობას მართვისა და ხელმძღვანელობის დროს მოეთხოვება აგრეთვე საზოგადოებრივი ინტერესების გათვალისწინებაც.²⁵⁷

და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 357.

253 German Corporate Governance Code 4.1.1.

254 ჰოპტი კ. კორპორაციული მართვა ევროპაში: რეგულირების ახალი მოდელი და რბილი სამართალი. სამართლის ჟურნალი. 2009, №1, გვ. 232.

255 Deutscher Aktiengesetz § 93(1).

256 კორტი მ. სააქციო საზოგადოების გამგეობის კეთილსინდისიერების ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 279.

257 კორტი მ. სააქციო საზოგადოების გამგეობის კეთილსინდისიერების ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 283.

ამდენად, როგორც ვხედავთ გერმანული დოქტრინის მიხედვით სააქციო საზოგადოების ორგანოთა არც ერთ შტოს, მათ შორის არც აქციონერებს არა აქვთ უფლება ჩაერიონ გამგეობის საქმიანობაში და მიუთითონ მას ამა თუ იმ გადაწყვეტილების მიღების შესახებ ე.წ. „პრინციპალ-აგენტის“ თეორიის მიუხედავად კი. თუმცა, ეს როდი ნიშნავს იმას, რომ აქციონერებს არავითარი ინტერესი არ უნდა გააჩნდეთ გამგეობის საქმიანობასთან დაკავშირებით. როგორც „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი, ისე გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსი ავალდებულებს გამგეობას ხელმძღვანელობითი საქმიანობისას სხვა ინტერესებთან ერთად ასევე გაითვალისწინონ საზოგადოების აქციონერთა ინტერესები. ამდენად, აქციონერებს ისლა დაერჩენიათ, რომ მიენდონ გამგეობის კეთილსინდისიერებას და აღიჭურვონ რწმენით, რომ გამგეობა საკუთარ საქმიანობას, მათთვის და საზოგადოებისათვის კეთილდღეობის მიღების მიზნით განახორციელებს. მითუმეტეს, აღსანიშნავია ისიც, რომ აქციონერები საერთო კრების მეშვეობით თავად განსაზღვრვენ საწარმოს ძირითად პოლიტიკას,²⁵⁸ გამგეობის წევრებს კი ამ პროცესში მხოლოდ აღმასრულებლის ადგილი უკავიათ.

განსხვავებით „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონისაგან, სადაც საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე საზოგადოების ხელმძღვანელობაა მიჩნეული გამგეობის წევრთა ფუნქციონალური ავტონომიის საფუძველად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში არ გვხვდება მსგავსი ჩანაწერი. თუმცა, ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ: „უნდა ვივარაუდოთ, რომ მართვის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპებიდან გამომდინარე მითუმეტეს, სს-ში დირექტორატი სწორედ საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში მართავს საწარმოს“. [16].

აღნიშნული მოსაზრებიდან გამომდინარე შესაძლოა ითქვას, რომ მართლაც სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობა საქართველოშიც ექსკლუზიურად დირექტორატის ფუნქციაა და დაუშვებელი უნდა იყოს მასში სამეთვალყურეო საბჭოსა, თუ აქციონერთა კრების ჩარევა. შესაბამისად აუცილებელია მსგა-

ვსად გერმანული კორპორაციული სამართლისა ქართული მოდელიც მაქსიმალურად შეეცადოს მინიმუმამდე დაიყვანოს დირექტორის ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე საზოგადოებრივ მართვის სხვა ორგანოთა მხრიდან არამართლზომიერი ზეგავლენის მოხდენის საშიშროება.²⁵⁹

გერმანული სააქციო კანონის მსგავსად „მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მე-4 პუნქტით დირექტორის ეკისრება საზოგადოების კეთილსინდისიერად ხელმძღვანელობის მოვალეობა. საზოგადოების დაფუძნებისას დამფუძნებელ აქციონერები წესდებით განსაზღვრავენ საქმიანობის მიზანს კერძოდ იმას, თუ რას უნდა ემსახუროდეს საზოგადოება და ის კაპიტალდაბანდება, რომლებიც დამფუძნებლებმა გაიღეს. ამიტომ დირექტორების უპირველესი მოვალეობაა მთელი ძალისხმევა მოახმარონ საქმიანობის მიზნის მიღწევას.²⁶⁰ ამდენად, შესაძლებელია ითქვას, რომ საზოგადოების მართვისას დასახულ მიზნის მისაღწევად დირექტორს აქაც ასევე უნევს სხვადასხვა ინტერესების მხედველობაში მიღება. შესაბამისად ისე, როგორც გერმანულ სააქციო სამართალში საქართველოს რეალობაში დირექტორთა მიერ ხელმძღვანელობითი საქმიანობის პროცესში გათვალისწინებულ უნდა იქნას სანარმოს აქციონერთა ინტერესები და საქმიანობა მათი და საზოგადოების ინტერესთა ურთიერთბალანსის საფუძველზე უნდა წარიმართოს. დირექტორთა მხრიდან აქციონერთა და საზოგადოების ინტერესთა გათვალისწინებაზე მიუთითებს კომერციული ბანკების შესახებ ქართული კორპორაციული მართვის კოდექსიც, რომლის მიხედვითაც: დირექტორატი, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განსაზღვრული ფასეულობების, პოლიტიკისა და სტრატეგიის ფარგლებში

259 მართალია, „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი პირდაპირ არ უთითებს რომ დირექტორი საზოგადოებას ხელმძღვანელობს საკუთარი პასუხისმგებლობით თუმცა კანონის 56-ე მუხლის მე-4 პუნქტში საუბარია დირექტორთა პასუხისმგებლობაზე, რომელიც მათ დაეკისრებათ მოვალეობათა სათანადოდ შეუსრულებლობის გამო.

260 ჭანტურია ლ. სააქციო საზოგადოების დირექტორის კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება ქართულ სამართალში, კრებულში კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა. სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ 327.

ბში, უნდა მოქმედებდეს ყველა აქციონერის, ბენეფიციარის, კრედიტორისა და უშუალოდ ბანკის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე.²⁶¹

ამდენად, უნდა ითქვას, რომ დირექტორის გადანყვეტილების შეზღუდვა პირდაპირ კავშირშია დირექტორის საქმიანობაში ჩარევასთან და აღნიშნული ჩარევის ნეგატიურ შედეგს წარმოადგენს. გერმანული კორპორაციული სამართლის დამოკიდებულება გემგეობის გადანყვეტილების შეზღუდვასთან უარყოფითია, გერმანული დოქტრინა გემგეობის წევრის საქმიანობაში ჩარევას არალეგიტიმურად მიიჩნევს. აღნიშნული თვალსაზრისით მსგავსი მიდგომაა გაზიარებული ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაშიც. თუმცა, საკითხის მეტი დამაჯერებლობისათვის აუცილებელი „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონმა უფრო მეტად უზრუნველყოს საზოგადოების დირექტორთა დამოუკიდებლობის ფარგლები.

§9.2. დირექტორის დამოუკიდებლობა კორპორაციული მართვის პრინციპების მიხედვით

კომპანიათა დირექტორთა დამოუკიდებლობაზე საუბრისას აუცილებელია შევხვით ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაციის (OECD) მიერ ჩამოყალიბებულ კორპორაციული მართვის პრინციპებს.²⁶² აღნიშნული პრინციპების როლი და აქტუალობა კორპორაციული მართვის სფეროში ძალზედ დიდია. აქ მოცემული სახელმძღვანელო იდეები თანმიმდევრულად არის ასახული განვითარებულ კორპორაციული მართვის მოდელებში. პრინციპები მოწოდებულია განავითაროს კორპორაციული მართვის სამართლებრივი, ნორმატიული და ორგანიზაციული საფუძვლები.

261 კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. 4.(პ)6.

262 აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული პრინციპები, თავდაპირველად 1999 წელს ჩამოყალიბდა. ისინი, როგორც ფინანსური ბაზრის სტაბილურობის აუცილებელი გასაღები მიღებულ იქნა დიდი ეკონომიკური სამიტის (G-20) წევრ სახელმწიფოთა მიერ. 2015 წელს პრინციპები ახალი რედაქციით იქნა გამოცემული. ახალ გამოცემაში მხედველობაში იქნა მიღებული როგორც ფინანსურ ისე კორპორაციულ სექტორებში განხორციელებული ის ცვლილებები, რომლებმაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიონ კორპორაციული მართვის პოლიტიკისა და პრაქტიკის ეფექტურობასა და აქტუალობაზე. იხ. G-20/OECD Principles of Corporate Governance.

კორპორაციული მართვის პრინციპების თანახმად დირექტორთა საბჭოს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა გამოიტანოს ობიექტური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებანი კორპორაციულ მართვას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით.²⁶³ აღნიშნული დებულების შინაარსი კორპორაციული მართვის პრინციპებით შემდეგნაირად განიმარტება:

„საკუთარი მოვალეობების შესრულებისათვის დირექტორატს უნდა ჰქონდეს დამოუკიდებელი აზრის ჩამოყალიბების შესაძლებლობა. პირველ რიგში აღნიშნული გულისხმობს დამოუკიდებლობასა და ობიექტურობას კომპანიის მესაკუთრეებთან ურთიერთობებში. ასეთ შემთხვევებში დირექტორთა საბჭოს დამოუკიდებლობა ჩვეულებისამებრ ნიშნავს, რომ მისი წევრების საკმარისი რაოდენობა უნდა იყოს თავისუფალი კომპანიის მმართველი აქციონერებისაგან. მხოლოდ დამოუკიდებელი დირექტორები არიან ობიექტური შეხედულების მატარებლები, როგორც საკუთარ, ისე საზოგადოების მმართველთა საქმიანობაზე“. [17].

როგორც ვხედავთ კორპორაციული მართვის პრინციპები დირექტორთა დამოუკიდებლობის საკითხს საკმაოდ დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს და ამ კუთხით ნამდვილად მაღალ სტანდარტს აწესებს. პრინციპების თანახმად რეკომენდირებულია დირექტორატის დამოუკიდებელი წევრებით დაკომპლექტება. აღნიშნული თვალსაზრისით პირი, რომელიც ხდება ხელმძღვანელი ორგანოს წევრი თავიდანვე მიჩნეულ უნდა იქნას დამოუკიდებლად. ანუ, მას არ უნდა გააჩნდეს არანაირი პირადი ინტერესი კომპანიის მიმართ, იგი ასევე დამოუკიდებელი უნდა იყოს საზოგადოების მმართველი აქციონერებისაგან.

ამდენად, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაციის (OECD) მიერ ჩამოყალიბებული კორპორაციული მართვის პრინციპების VI თავის (E) ქვეპუნქტიდან გამომდინარე შესაძლებელია ითქვას, რომ კორპორაციული მართვისას დირექტორთა საბჭოს ეფექტურად ფუნქციონირების ერთ-ერთი ძირითადი წინაპირობა მისი წევრების დამოუკიდებლობაა. მხოლოდ სათანადოდ დამოუკიდებელ დი-

რექტორს შეუძლია ობიექტური და კომპანიისათვის მომგებიანი გადაწყვეტილებების მიღება.

§10. დირექტორის პიროვნული უნარები

მიუხედავად იმისა, თუ დამოუკიდებლობის რა ხარისხით სარგებლობს სააქციო საზოგადოების დირექტორი, მას აუცილებლად უნდა გააჩნდეს გარკვეული პიროვნული უნარები, რომელთა გამოყენებითაც იგი შეძლებს მასზე დაკისრებული ამოცანების სათანადოდ და ეფექტურად შესრულებას.

აღნიშნული უნარები "soft skills" ანუ ე.წ. „რბილი უნარების“ სახელწოდებით არიან ცნობილნი და ისინი სოციალურ უნართა კატეგორიას განეკუთვნებიან.²⁶⁴ ეს ისეთი უნარებია, რომლებიც პირს აძლევს საშუალებას ეფექტურად და ჰარმონიულად იურთიერთობოს სხვა ადამიანებთან.²⁶⁵ "soft skills" ინდივიდის ის პირადი უნარებია რომელთა მეშვეობითაც განისაზღვრება მისი სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის ხარისხი, კარიერული პერსპექტივები და სამუშაოს შესრულების ეფექტურობა.²⁶⁶

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

მანამ, სანამ უშუალოდ გადავიდოდეთ დირექტორის პირადი უნარების განხილვაზე, საინტერესოა უნარის თვისებასთან მიმართების საკითხი. აღსანიშნავია, რომ უნარი ეს იგივე შესაძლებლობაა,²⁶⁷ მაშინ, როდესაც თვისება განიმარტება, როგორც ვისამე, რისამე დამახასიათებელი ნიშანი, თავისებურება.²⁶⁸ ანუ, ისეთი შესაძლებლობები, როგორიცაა მაგ. კომუნიკა-

264 <http://www.mental-skills.ru/synopses/6981.html>

265 <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/soft-skills>

266 Mikoluk K. Soft Skills Training: Because Hard Skills Are Not Enough. 2013.

267 ქართული ენის განმარტებითი ლექსიკონი. თბილისი: გამომცემლობა „ქართული საბჭოთა ენციკლოპედიის გამომცემლობა“. 1986, გვ. 430.

268 ქართული ენის განმარტებითი ლექსიკონი. თბილისი: გამომცემლობა „ქართული საბჭოთა ენციკლოპედიის გამომცემლობა“. 1986, გვ. 241.

ცია, ლიდერობა, მოსმენა და ა.შ. დირექტორის უნარებს უნდა მივაკუთვნოთ, განსხვავებით ისეთი კატეგორიებისაგან, როგორებიცაა კეთილსინდისიერება, გულმოდგინება, ერთგულება, ეს უკანასკნელნი დირექტორთა თვისებებს წარმოადგენს და მათ ჩვენ შემდგომ კვლევებში დაუთმობთ ყურადღებას.²⁶⁹

დირექტორის პიროვნულ უნართაგან შესაძლოა გამოვყოთ შემდეგი სახის ძირითადი უნარები:²⁷⁰

ა) კომუნიკაცია - კომუნიკაციის უნარი უნდა მივიჩნიოთ ერთ-ერთ ძირითად უნარად, რომელიც აუცილებელია კომპანიის ეფექტური მართვისათვის. დირექტორებს უნდა გააჩნდეთ შესაძლებლობა საკუთარი აზრი ჩამოაყალიბონ თანამშრომლებთან, კოლეგებთან, კლიენტებთან აქტიური კომუნიკაციის საფუძველზე. ეფექტური კომუნიკაცია იძლევა ცოდნის გარანტიას, თუ ვინ რა საქმიანობის ეტაპზეა კომპანიაში და რა შეიძლება იყოს მოსალოდნელი მათგან.

ბ) ლიდერობა - დირექტორი საკუთარი მმართველობითი ფუნქციის განხორციელებისას უნდა ამჟღავნებდეს ლიდერის უნარს, ანუ დირექტორებს აუცილებელია გააჩნდეთ ლიდერობის უნარები. მაშინ, როდესაც კომპანიის მართვა გულისხმობს ხელმძღვანელობასა და რესურსების კონტროლს, ლიდერობა ახდენს სხვა თანამშრომელთა შთაგონებას კორპორაციის წარმატებებისაკენ მიმავალ გზაზე.

გ) მოსმენა - დირექტორთა სხვა, ასევე მნიშვნელოვან უნარს წარმოადგენს მოსმენის შესაძლებლობა. მოსმენა დირექტორს საშუალებას აძლევს დაადგინოს ორგანიზაციაში პრობლემური სფეროები, აამაღლოს კლიენტების მომსახურების დონე და შექმნას ერთობლივი სამუშაო გარემო. მოსმენის კულტურის ქონა ასევე ანახებს თანამშრომლებს, რომ დირექტორი აფასებს იმას, რაც მათ ეხებათ.

დ) დელეგირება - ეფექტურად მოქმედ დირექტორებს ესმით,

269 იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულ თვისებებს კორპორაციის ხელმძღვანელთა ვალდებულებათა ჭრილშიც განიხილავენ. იხ. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 202, 302.

270 დირექტორთა ჩამოთვლილი უნარების შესახებ იხ. შემდეგი რესურსები: <http://everydaylife.globalpost.com/top-10-soft-skills-managers-15114.html>, ასევე <http://compasspartnership.co.uk/knowledge/leadership/5-skills-for-effective-directors/>

რომ მათ არ შეუძლიათ ყველა სამუშაოს თვითონ შესრულება. დელეგირების უნარის ქონა აუცილებელია ეფექტური გუნდის ჩამოსაყალიბებლად. დირექტორებმა უნდა იცოდნენ, როგორ დაავალონ ამოცანები შესაბამის, საჭირო პირებს და ასევე როგორ განახორციელონ მათთან კომუნიკაცია იმის მოლოდინით, რომ დასახული მიზნები შესრულებული იქნება.

ე) კრიტიკული აზროვნება - დირექტორთა დროის უდიდესი ნაწილი ეთმობა პრობლემათა გადაჭრას, ამიტომაც კრიტიკულად აზროვნების უნარი არის ერთ-ერთი ძირითადი უნარი, რომელიც დირექტორს უნდა გააჩნდეს. კრიტიკულად აზროვნება დირექტორს საშუალებას აძლევს შეაფასოს და გაანალიზოს პრობლემები მათი დაძლევის ეფექტური გზების მოძებნის მიზნით.

ვ) სტრატეგიული აზროვნება - დირექტორებმა უნდა შეძლონ და ისწავლონ სტრატეგიულ დონეზე აზროვნება. აღნიშნული მოითხოვს მათი მხრიდან ყოველდღიური პრაქტიკული საქმიანობის მიღმა ორგანიზაციასა და მის გარემოზე გრძელვადიანი და კონცეპტუალური შეხედულებების ჩამოყალიბების შესაძლებლობას. კომპანიის მმართველთა სტრატეგიული აზროვნება სტრატეგიულ ამოცანათა გადაჭრას და ამ მიზნით შესაბამისი პოტენციალის დაგროვებას უნდა ემსახურებოდეს. დირექტორთათვის ეს ყოველივე ადვილი არ არის, რამეთუ ისინი დღეისათვის აუცილებელი მოქმედების შესრულებაზე არიან ორიენტირებულნი, ხოლო ხვალინდელზე ფიქრს კი მისი დადგომის შემთხვევაში იწყებენ.

ზ) გარე ფაქტორების შეფასება - დირექტორები ფართოდ უნდა იყვნენ ინფორმირებულნი მათი ორგანიზაციის გარშემო არსებული ცვალებადი სოციალური, პოლიტიკური და ტექნოლოგიური გარემოს შესახებ. ცვლილებები სოციალურ სფეროში, პოლიტიკურ სფეროში, სამთავრობო დონეზე, დირექტორთათვის მნიშვნელოვან საკითხებს წარმოადგენს. მოვლენათა ასეთი განვითარება შესაძლოა მოითხოვდეს მოხერხებულ ცვლილებებს ორგანიზაციის საქმიანობის გზაზე. სწორედ ამიტომ აუცილებელია დირექტორებმა მუდმივად აკონტროლონ გარე ტენდენციათა მაჯის ცემა.

თ) გადანყვეტილებათა მიღება - გადანყვეტილების სწრაფად მიღების შესაძლებლობა დირექტორის წარმატებულობის გადამწყვეტი ფაქტორია. გადანყვეტილების მიღების უნარი ძირითად როლს თამაშობს ისეთ შემთხვევებში, როგორებიცაა თანამშრომლების აყვანა, მომწოდებლებთან მუშაობა, კომპანიის სტრატეგიის განხორციელება. სარგებელის, რისკებისა და გადანყვეტილების შედეგების გააზრება შესაძლებელს ხდის დირექტორთა მხრიდან ოპტიმალური გადანყვეტილების მიღებას.

ი) დროის მენეჯმენტი - დირექტორები ვალდებული არიან საკუთარი დრო გონივრულად გამოიყენონ. გარდა იმისა, რომ ისინი პასუხისმგებელნი არიან საკუთარი ინდივიდუალური ვალდებულებების შესრულებაზე, ისინი ასევე აუცილებელია დარმუნებულნი იყვნენ იმაში, რომ სხვა თანამშრომლებიც სათანადოდ ასრულებენ მათზე დაკისრებულ ამოცანებს. პრიორიტეტების განსაზღვრისა და ვალდებულებათა განაწილების უნარი დაეხმარება დირექტორებს დროის ეფექტურად მართვაში.

კ) დისციპლინის მენეჯმენტი - მრავალ სამუშაო გარემოში კონფლიქტები მაინც წარმოიშობა მიუხედავად დირექტორთა მთელი ძალისხმევისა. კონფლიქტების ოპერატიულად აღმოფხვრის უნარი ამცირებს სამუშაო ადგილზე ნეგატიური ზეგავლენის მქონე პრობლემათა წარმოქმნის რისკებს. ორგანიზაციაში დისციპლინის არარსებობამ შესაძლოა შეამციროს მოტივაცია და წარმოების ხარისხი თანამშრომლებში.

ლ) მოტივაცია - როგორც ნესი მოტივირებული თანამშრომლები უფრო მაღალი პროდუქტიულობის ხარისხით გამოირჩევიან. თანამშრომელთა მოტივირება ითვლება სრულყოფილი, შეკრული გუნდის ჩამოყალიბების ერთ-ერთ უმთავრეს კომპონენტად. მოტივაციის მიზეზები დასაქმებულთა მიხედვით განსხვავებულია, ამიტომაც მნიშვნელოვანია დირექტორებმა იცოდნენ თავიანთი თანამშრომლებისა და მათი პირადი მოტივაციის შესახებ.

ასე წარმოგვიდგება საზოგადოების დირექტორის ძირითადი პიროვნული უნარები.²⁷¹ ზემოთ ჩამოთვლილი უნარები შესა-

271 რა თქმა უნდა ჩამოთვლილი თვისებები ამომწურავი არ არის. თავად კომპანიის სპეციფიკიდან და მისი საქმიანობის მიზნებიდან გამომდინარე მათი რაოდენობა შესაძლებელია შეიცვალოს.

ძლოა მოცემული იყოს, როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ისე საწარმოთა წესდებებსა და დირექტორებთან ინდივიდუალურად გაფორმებულ ხელშეკრულებებში. ამასთანავე მნიშვნელოვანია, რომ დირექტორის მიერ აღნიშნული უნარების შეძენა არა სამუშაოს განხორციელებისას ხდებოდეს, არამედ მას ისინი თანამდებობაზე დანიშნამდე გააჩნდეს. ანუ, ამ შემთხვევაში დირექტორთა მხრიდან უნარების „შეცდომებზე სწავლის“ საფუძველზე გამომუშავება საზოგადოებისათვის შესაძლებელია ნამგებიანი აღმოჩნდეს. სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებისას, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე შესაძლოა განხორციელდეს ამ უნარების დახვეწა.

ასევე აღსანიშნავია, რომ განხილულ უნარებს სისტემური სახე აქვს. ანუ, მასში არსებული დირექტორის თითოეული უნარი დაკავშირებულია ერთმანეთთან. განვითარებული კორპორაციული მართვის სისტემები ცდილობენ მაქსიმალურად დანერგონ ასეთი მოთხოვნები დირექტორთა მიმართ. შესაბამისად ამ გზაზე მათი გამოცდილების გეგმაზომიერი და მიზანმიმართლი გაზიარება ქართული კორპორაციული მართვისთვისაც მომგებიანი იქნება. დირექტორთა მხრიდან მოცემული უნარების გამოვლენის შემთხვევაში საზოგადოების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის ხარისხი ნამდვილად ამაღლდება.

§11. დირექტორის საქმიანობაზე კონტროლის სამართლებრივი ბუნება და შინაარსი

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ კორპორაციული მართვის ცნებაში გამოიყოფა ორი ძირითადი კატეგორია: ხელმძღვანელობა და კონტროლი. კორპორაციული მართვის ფარგლებში ხორციელდება კომპანიის ხელმძღვანელობა და მასზე კონტროლი. კვლევის ამ ეტაპზე მნიშვნელოვანია განისაზღვროს თუ რა სახის საქმიანობაა კონტროლი, ვის მიერ და ვისზედ ხორციელდება იგი საზოგადოების შიგნით.

„კონტროლში მოიაზრება საწარმოს ხელმძღვანელობითი საქმიანობის, ინვესტირებული კაპიტალის აღმასრულებელი პირების მართვის პროცესის მონიტორინგი და საქმიანობაზე ზე-

დამხედველობა“. [18].

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად სააქციო საზოგადოებაში თითოეული დირექტორის საქმიანობას კონტროლს სამეთვალყურეო საბჭო უწევს.²⁷² თუმცა, როგორც უკვე აღინიშნა, მსგავსი მოწესრიგება აბსოლუტურ ხასიათს არ ატარებს გამომდინარე იქიდან, რომ იმავე კანონით სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა ყოველთვის სავალდებულო არ არის.²⁷³ ანუ, ასეთ დროს საკითხი თუ ვინ მოიაზრება სააქციო საზოგადოებაში დირექტორთა საქმიანობის მაკონტროლებელ ორგანოდ საზოგადოების მიერ სანესდებო ავტონომიის ფარგლებში წყდება.²⁷⁴ ასევე აღნიშნულ კანონში მოცემულია ნორმა, რომლის თანახმადაც წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში დირექტორების ფუნქციები შეიძლება გადაეცეს სამეთვალყურეო საბჭოს.²⁷⁵

როგორც ვხედავთ, ერთი შეხედვით ქართულ სააქციო სამართალში საზედამხედველო საქმიანობის სუბიექტი სამეთვალყურეო საბჭოა, ხოლო ობიექტი კი დირექტორთა მიერ განხორციელებული ხელმძღვანელობითი საქმიანობაა. თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული საკითხი დღეისათვის გარკვეული პრობლემატიკის შემცველია. „მენარმეთა შესახებ“ ქართული კანონის მოქმედი რედაქცია ამ საკითხთან დაკავშირებით ერთმნიშვნელოვანი მიდგომით არ გამოირჩევა, რაც მთელ რიგ შემთხვევებში საკმაოდ ბუნდოვან ვითარებას ქმნის. ამ შემთხვევაში იგულისხმება სიტუაცია, რომლის დროსაც სააქციო საზოგადოებაში შესაძლოა არ შეიქმნას სამეთვალყურეოს საბჭო და მისი უფლებამოსილებანი საზოგადოების წესდების საფუძველზე სხვა მმართველ ორგანოზე - დირექტორატზე გადავიდეს, ან პირიქით დირექტორთა ფუნქციები სამეთვალყურეო საბჭოს გადაეცეს. მითუმეტეს, რომ როგორც უკვე აღინიშნა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1, 1' და მე-7² პუნქტებით საზოგადოებას ამის სრული ლეგიტიმური უფლება გააჩნია. ასეთ დროს რა თქმა უნდა უკვე გაურკვეველი ხდება

272 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7 პუნქტის ა ქვეპუნქტი.

273 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტი.

274 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1' პუნქტი.

275 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7² პუნქტი.

ერთის მხრივ კონტროლის, როგორც სპეციფიკური შინაარსის მქონე საქმიანობის საზოგადოების შიგნით განმახორციელებელი ორგანოს ვინაობა და მეორეს მხრივ ის, თუ ვიზე ხორციელდება ზედამხედველობა. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ არსებობს შესაძლებლობა იმისა, რომ დირექტორატი ან სამეთვალყურეო საბჭო შეითავსებს როგორც ხელმძღვანელობის, ისე კონტროლის ფუნქციებს. ანუ, დგება შედეგი, როდესაც მმართველი, თუ მაკონტროლებელი ორგანო თავადვე ახორციელებს საკუთარ თავზე კონტროლს. ასეთი ვითარება კი სრულიად ბუნებრივად ბადებს შეკითხვებს მსგავსი კონტროლის ეფექტურობის ხარისხთან დაკავშირებით.

საკორპორაციო სამართლისათვის უცხო არ არის კონტროლისა და მართვის ერთი ორგანოს ხელში თავმოყრის პრინციპი. მაგ. კორპორაციული მართვის ერთსაფეხურიანი (მონისტური) მოდელის შემთხვევაში, რომელსაც ანგლო-ამერიკული სამართალი იცნობს აღნიშნული ფუნქციები კომპანიის ერთი მმართველი ორგანოს - ბორდის კომპეტენციას გენეკუთვნება. ანუ, ბორდი მენეჯმენტისა და კონტროლის ფუნქციებს თავად ითავსებს.²⁷⁶ თუმცა, რამდენად არის შესაძლებელი პირველი ის რომ კორპორაციული მართვის ქართული მოდელი მივაკუთვნოთ ერთსაფეხურიანი მართვის სისტემას და მეორეც კიდეც ის, რომ ქართული დირექტორატი ანგლო-ამერიკული ბორდის ანალოგიურ ორგანოდ მივიჩნიოთ ძნელი სათქმელია. ვიდრე კანონში იარსებებს ტერმინი - სამეთვალყურეო საბჭო, ჩვენ ვერ ვიტყვით, რომ სუფთა ანგლო-ამერიკული მართვის მოდელის მიმდევრები ვართ, რადგანაც როგორც უკვე აღინიშნა სამეთვალყურეო საბჭოს ცნებას არც ამერიკის და არც დიდი ბრიტანეთის საკორპორაციო კანონმდებლობა არ იცნობს.²⁷⁷ ქართული დირექტორატი ასევე ვერ ჩაითვლება ანგლო-ამერიკული ბორდის ანალოგად გამომდინარე იქიდან, რომ მას არ გააჩნია უცხოური ბორდისათვის მსგავსი დამახასიათებელი თავისებურებანი. კერძოდ, აშშ-სა და ბრიტანეთში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ ბორ-

276 დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 137.

277 დოლიძე დ. კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №2/3, გვ. 139.

დის შიდა, აღმასრულებელ (Executive Directors, Inside Directors) და დამოუკიდებელ, არააღმასრულებელ (Outside Directors, Non-Executive Directors, NED) დირექტორებს, რომელთა შორისაც არის გადანაწილებული ფირმაში ხელმძღვანელობისა და კონტროლის ფუნქციები.²⁷⁸ დირექტორთა შორის კლასიფიკაციის მსგავსი პრინციპი უცნობია მოქმედი ქართული საკორპორაციო სამართლისათვის. მოყვანილ დასაბუთებათა საფუძვლეზე უნდა ითქვას, რომ შეუძლებელია „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით მოცემული მონესრიგება კორპორაციული მართვის ერთსაფეხურიან სისტემად იქნეს მიჩნეული.

ამდენად, „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით საზედამხედველო საქმიანობის შინაარსის ის ნაწილი, რომელიც საქმიანობის სუბიექტსა და ობიექტს ეხება, ბუნდოვანია და დაზუსტებას საჭიროებს. კანონი პირდაპირ უნდა მიუთითებდეს საზოგადოების ხელმძღვანელობასა და კონტროლზე უფლებამოსილ ორგანოებს და არ უნდა იძლეოდეს ორაზროვან დებულებებს საკითხის სანესდებო ავტონომიის ფარგლებში მონესრიგების შესახებ.²⁷⁹ მსგავსი მონესრიგების შემთხვევაში შესაძლებელი იქნება 3 ძირითადი მიზნის მიღწევა:

ა) გამოირიცხება საზოგადოებაში ამა თუ იმ ორგანოს ფორმალურად არსებობა, რაც ერთის მხრივ საზოგადოების ხარჯებს შეამცირებს, ხოლო მეორეს მხრივ კი აღარ წარმოშობს გაუგებრობებს ამ ორგანოს კომპეტენციებთან დაკავშირებით; ბ) დამკვიდრდება საზოგადოების შიგნით ხელისუფლების დანაწილების პრინციპი, რა დროსაც აშკარა იქნება მმართველობას და

278 დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 137.

279 რა თქმა უნდა კანონმა საზოგადოებას უნდა მისცეს შესაძლებლობა მისთვის მნიშვნელოვანი საკითხები ნესდების საფუძველზე მონესრიგოს. თუმცა, ისეთი საკითხი როგორიცაა საზოგადოების მართვაზე და კონტროლზე უფლებამოსილი ორგანოები, კანონში პირდაპირ უნდა იყოს მოცემული. თუ თვალს გადავავლებთ განვითარებულ სახელმწიფოთა კორპორაციული მართვის ნორმატიულ ბაზას, ვნახავთ, რომ თითქმის ყოველი მათგანი ზუსტად მიჯნავს თუ რომელი ორგანოს კომპეტენციაა კომპანიის მართვა და რომელი ორგანოა ასეთი მართვის გაკონტროლებაზე პასუხისმგებელი. იხ. Aktiengesetz (Deutschland) 1965, § 111, § 76; Aktiengesetz (Österreich) 1965, § 95, § 71; UK Companies Act 2006, Part 10; Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Section I, Article 39, 40.

კონტროლს მიკუთვნებულ კომპეტენციათა გამიჯვნა; გ) აღნიშნული შემდგომში ასევე გააადვილებს იმის დადგენას, თუ კორპორაციული მართვის რა მოდელია გაზიარებული.

სამეთვალყურეო საბჭოს, როგორც მაკონტროლებელი სუბიექტის როლთან დაკავშირებით ასევე საინტერესოა „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის თანახმადაც სამეთვალყურეო საბჭო საზოგადოების მმართველ ორგანოდ არის განსაზღვრული.²⁸⁰ მსგავსი მონესრიგება ხარვეზის შემცველია, რამეთუ ის აშკარად ენიშნა მდებარე „მენარმეთა შესახებ“ კანონს, რომლითაც სამეთვალყურეო საბჭო არა მმართველი, არამედ სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელთა კონტროლზე უფლებამოსილი ორგანოა.

რაც შეეხება საკითხს, თუ რას გულისხმობს კონტროლი, ეს შესაძლოა თავად სამეთვალყურეო ორგანოს კანონით რეგლამენტირებული ფუნქციებიდან გამომდინარე დადგინდეს.²⁸¹ სამეთვალყურეო საბჭოს საკონტროლო საქმიანობის შინაარსთან დაკავშირებით ასევე საინტერესოა „Soft Law“, ანუ ე.წ. „რბილი სამართლის“ როლიც. ამ შემთხვევაში აღსანიშნავია ქართული კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის, რომლის მიხედვითაც: „კარგი კორპორაციული მართვა დამოკიდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს ეფექტურ და წარმატებულ მუშაობაზე. სამეთვალყურეო საბჭო ნიშნავს დირექტორატს და ზედამხედველობს, რომ ბანკის აღმასრულებელი ორგანოები ფუნქციონირებდნენ და მოქმედებდნენ ჯეროვნად და დადგენილი ნორმების შესაბამისად“. [19].

ამდენად, სამეთვალყურეო საბჭოს საზედამხედველო საქმიანობის ძირითადი არსი საზოგადოების მმართველ ორგანოთა გაკონტროლებაა, მათი სათანადოდ ფუნქციონირების თვალსაზრისით.

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონის თანახმად საზოგადოების მმართველობაზე კონტროლი ხორციელ-

280 „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის 22-ე პუნქტი.

281 სამეთვალყურეო საბჭოს დირექტორატზე საზედამხედველო საქმიანობას მიკუთვნებული ძირითადი აქტივობები მოცემულია „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7 პუნქტში.

დება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.²⁸² სამეთვალყურეო საბჭოს ამოცანა გამგეობისათვის რეგულარულ კონსულტირებასა და მის ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე ზედამხედველობაში გამოიხატება.²⁸³ ამავე კანონით დამკვირვებელია მაკონტროლებელ და ხელმძღვანელ ორგანოს წევრთა შეუთავსებლობის პრინციპი, რომლის მიხედვითაც სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს საზოგადოების გამგეობის წევრი.²⁸⁴ გერმანული კანონმდებლობით ასევე გამორიცხულია სააქციო საზოგადოების გამგეობის მმართველობით ფუნქციათა სამეთვალყურეო საბჭოზე გადაცემა.²⁸⁵

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში კონტროლში იგულისხმება სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითადი ფუნქცია ზედამხედველობას უწევდეს მენეჯმენტის საქმიანობას.²⁸⁶ თავის მხრივ ზედამხედველობა განიმარტება, როგორც სანარმოს ხელმძღვანელობის ჯეროვანი მეთვალყურეობა, რაც მოიცავს როგორც წარსულში განხორციელებული ხელმძღვანელობის კონტროლს, ისე სამომავლო ხელმძღვანელობის დაგეგმვაში მონაწილეობის მიღებას.²⁸⁷ კონტროლი ასევე მოიცავს სამეთვალყურეო საბჭოს წინასწარ თანხმობას გარკვეული ტიპის ოპერაციების შესრულებაზე.²⁸⁸

„სამეთვალყურეო საბჭო აკონტროლებს არა საზოგადოებას, არამედ გამგეობის საქმიანობის შესაბამისობას კანონთან, სანარმოს წესდებასთან და მის ბიზნეს-სტრატეგიასთან“. [20].

კონტროლი არ აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს საზოგადოების ხელმძღვანელობაში უშუალოდ ჩარევის შესაძლებლობას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც საზოგადოების წეს-

282 Deutscher Aktiengesetz § 111(1).

283 German Corporate Governance Code 5.1.1.

284 Deutscher Aktiengesetz § 105(1).

285 Deutscher Aktiengesetz § 111(4).

286 Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 9.

287 ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 363-364.

288 Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 9.

დების საფუძველზე ცალკეული ტიპის გარიგებები შესაძლოა გახდეს მისი დამტკიცების საგანი.²⁸⁹ ასეთად კი თავის მხრივ მიიჩნევა ისეთი კონტრაქტები, რომელთაც საზოგადოებისათვის პრინციპული მნიშვნელობა გააჩნიათ.²⁹⁰

მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა საზოგადოების წესდებით საჭირო იყოს გამგეობის მხრიდან გასაფორმებელ კონტრაქტებზე სამეთვალყურეო საბჭოს წინასწარი თანხმობა, გერმანულ სამეთვალყურეო საბჭოს გამგეობის კონტროლი მაინც არ აძლევს ამ უკანასკნელის ფუნქციათა, საზოგადოების მართვას მიკუთვნებულ ღონისძიებათა შეთავსების უფლებას.²⁹¹

როგორც ვხედავთ გერმანიის სააქციო სამართალის მიხედვით ქართული ანალოგისაგან განსხვავებით სააქციო საზოგადოებაში ზუსტად არის განსაზღვრული საკონტროლო საქმიანობის ობიექტი და სუბიექტი. გამოდის რა გამგეობის და სამეთვალყურეო საბჭოს ამოცანებისა და მოვალეობების არსობრივად განსხვავების პრინციპიდან გერმანული საკორპორაციო სამართალი იმპერატიულად აწესებს მონესრიგებას, რომლის თანახმადაც სააქციო საზოგადოებას ხელმძღვანელობს გამგეობა და მისი საქმიანობა ექსკლუზიურად სამეთვალყურეო საბჭოს კონტროლის ობიექტს წარმოადგენს.

გარდა ზემოთ აღნიშნული, გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული მოსაზრებებისა, კონტროლის, როგორც სპეციფიკური ტიპის საქმიანობის შინაარსის დადგენა ასევე შესაძლებელია განხორციელდეს „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანული კანონის საფუძველზე, რომელიც იძლევა დებულებებს იმის შესახებ, თუ რა შედის სამეთვალყურეო საბჭოს კონტროლს მიკუთვნებულ საქმიანობაში.²⁹²

ამდენად, გერმანული საკორპორაციო სამართალი საკონტროლო საქმიანობის ობიექტთან და სუბიექტთან დაკავშირებით კითხვის ნიშნებს არ წარმოგვბოძებს, რასაც ნამდვილად ვერ

289 Hopf K.J., Leyens P.C. Board Models in Europe. Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France, and Italy. Law Working Paper. 2004, №18, p. 5.

290 German Corporate Governance Code 5.1.1.

291 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 68.

292 Deutscher Aktiengesetz § 111(2).

ვიტყვიტ ქართულ კანონმდებლობაზე. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, აუცილებელია „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არაორაზროვნად და პირდაპირ მიუთითებდეს საზოგადოების ხელმძღვანელი და მაკონტროლებელი ორგანოების შესახებ. მიუხედავად იმისა, თუ კორპორაციული მართვის რა მოდელია არჩეული აღნიშნული საკითხის სათანადოდ მოწესრიგება აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს ეფექტური კორპორაციული მართვის დანერგვის გზაზე. მითუმეტეს, რომ ასეთი მოწესრიგება ქართული კანონისათვის უცხო არ არის.²⁹³

§12. კონტროლის გამიჯვნა გასაკონტროლებელ საქმიანობაში ჩარევისაგან

კონტროლისა და გასაკონტროლებელი საქმიანობის ერთმანეთისაგან გამიჯვნისათვის აუცილებელია სამეთვალყურეო ორგანოს მხრიდან საზედამხედველო საქმიანობის კეთილსინდისიერად განხორციელება. ამ შემთხვევაში კეთილსინდისიერების კრიტერიუმი მიჩნეულ უნდა იქნეს იმის სახელმძღვანელო წინაპირობად, რომ სამეთვალყურეო საბჭო ბოროტად არ შეეცდება საკუთარ კონტროლს მიაკუთვნოს ისეთი საკითხები, რომლებიც ცალსახად დირექტორთა ხელმძღვანელობით კომპეტენციას განეკუთვნება.

საკითხის დასადგენად, თუ რას გულისხმობს სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობაში კეთილსინდისიერება პირველ რიგში აუცილებელია განისაზღვროს ის თუ რისი უფლება აქვს ამ უკანასკნელს დირექტორებთან მიმართებაში და რისი არა.

„კორპორაციული მართვის დუალისტურ (ორსაფეხურიან) სისტემაში ორგანოთა კომპეტენციური თანანაყობაა სახეზე,

²⁹³ იგულისხმება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 2008 წლამდერედაქცია, რომელიც ერთმნიშვნელოვნად და ზუსტად განსაზღვრავდა სამეთვალყურეო საბჭოს, როგორც საზოგადოების ხელმძღვანელთა მაკონტროლებელი ორგანოს როლს და ადგენდა მისი ჩამოყალიბების წესებს. კერძოდ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (11.07.2007) 55.1, 55.3, და 55.8 მუხლის თქვეუნიქტის შესაბამისად სამეთვალყურეო საბჭო იყო სააქციო საზოგადოების სავალდებულო მართვის ორგანო, რომლის შემადგენლობაშიც არ შეიძლებოდა შესულიყვნენ საზოგადოების დირექტორები ან სხვა პასუხისმგებელი აღმასრულებელი პირები. კანონი ასევე, გამოიცხადდა საზოგადოების დირექტორთა ფუნქციების სამეთვალყურეო საბჭოზე გადასვლის შესაძლებლობას.

ანუ ისინი (დირექტორატი და სამეთვალყურეო საბჭო) სანარმოს მართვის არა ვერტიკალურ, არამედ ჰორიზონტალურ, თანასწორ სტრუქტურულ ორგანოებს წარმოადგენენ, რა თქმა უნდა, თითოეულ ორგანოს განსხვავებული კომპეტენციური არეალი აქვს დადგენილი. გამგეობისათვის სამეთვალყურეო საბჭოს მითითებების მიცემის უფლება არა აქვს". [21].

„სამეთვალყურეო საბჭო კონტროლს უწევს გამგეობის (მენეჯმენტის) და არა სააქციო საზოგადოების საქმიანობას". [22].

სამეთვალყურეო საბჭოს არა აქვს უფლება უშუალოდ მონაწილეობდეს კომპანიის მართვაში.²⁹⁴ აღნიშნული არ გამოირიცხავს, იმას, რომ ზოგიერთი საქმიანობის განხორციელება დამოკიდებული იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობაზე, თუმცა ეს არ აძლევს სამეთვალყურეო ორგანოს იმის უფლებას, რომ განსახილველი ღონისძიებების ინიცირება თვითონ მოახდინოს.²⁹⁵ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ სამეთვალყურეო საბჭო თანაპასუხისმგებელია კომპანიის ძირითად გადაწყვეტილებებზე იმდენად, რამდენადაც ნებისმიერი არსებითი მნიშვნელობის მქონე ტრანზაქცია მოითხოვს სამეთვალყურეო საბჭოს მონონება/დამტკიცებას.²⁹⁶ თუმცა, ამასთანავე „არც ისაა დასაშვები, რომ თანხმობასავალდებულო საქმიანობის სფერო ისე გაიზარდოს, რომ ამით გამგეობის ადგილი ფაქტობრივად სამეთვალყურეო საბჭომ დაიკავოს". [23].

სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან გამგეობის ფუნქციათა შეუთავსებლობის პრინციპს ამკვიდრებს „სააქციო საზოგადოებათა“ შესახებ გერმანიის კანონის §111 (4), რომლის თანახმადაც მმართველობითი ღონისძიებები არ შეიძლება გადაეცეს სამეთვალყურეო საბჭოს. ამ კუთხით ძირეულად განსხვავებულ მონესრიგებას გვთავაზობს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7² პუნქტი, რომლითაც წესდებით

294 Hopt K.J., Leyens P.C. Board Models in Europe. Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France, and Italy. Law Working Paper. 2004. №18, p. 5.

295 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 130.

296 მახაროზიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 109. ასევე იხ. პოპტი კ. გერმანული დუალისტური სისტემა: გამოცდილება, თეორიები, რეფორმირება. საკორპორაციო სამართლის კრებული. თბილისი: მერიდიანი. 2015, III კრებული, გვ. 179.

გათვალისწინებულ შემთხვევებში დირექტორების ფუნქციები შესაძლოა სამეთვალყურეო საბჭოზე გადავიდეს. ამდენად, როგორც ვხედავთ ქართველი კანონმდებელი არ უნებს ანგარიშს იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულ სრულიად მართებულ მოსაზრებებს იმასთან დაკავშირებით, რომ დაუშვებელია სააქციო საზოგადოებაში დირექტორის ადგილი სამეთვალყურეო საბჭომ შეითავსოს. მოქმედი ქართული კანონმდებლობა არაფრად აგდებს კორპორაციის შიგნით კომპეტენციათა გამიჯვნის პრინციპს და იძლევა ხარვეზის შემცველ მონესრიგებას, რომლის მიხედვითაც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს უფლება აქვს შეითავსოს ხელმძღვანელი ორგანოს ფუნქციებიც. ეს ყოველივე მეტი არაფერია, თუ არა კონტროლისა და მართვის უფლებამოსილებათა აღრევის კლასიკური შემთხვევა, რომლის პირობებშიც შეუძლებელია ვისაუბროთ ნარმატივულ და ეფექტურ კორპორაციულ მართვაზე.

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ეკისრებათ საზოგადოების საქმეების კეთილსინდისიერად გაძღოლის ვალდებულება.²⁹⁷ ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ კანონმდებელი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულებას ყოველი სახის „საზოგადოების საქმის“ გაძღოლისას აკისრებს, ანუ ისინი მთელი თავისი საქმიანობის განმავლობაში ექცევიან კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის ვალდებულების ქვეშ. ამიტომ კეთილსინდისიერების პრინციპი უნდა განიმარტოს მათი მოვალეობების ჭრილში.²⁹⁸ ამ მოვალეობათაგან ერთ-ერთი ძირითადი კი სწორედ დირექტორთა საქმიანობის ზედამხედველობაა.²⁹⁹

ზედამხედველობის ვალდებულება დირექტორატის ნარსულ საქმიანობასთან ერთად ასევე უნდა მოიცავდეს ე.წ. „პრევენ-

297 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი. ამავე ნორმით განსაზღვრულია თუ რა იგულისხმება კეთილსინდისიერებაში.

298 პაპუაშვილი შ. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება ქართულ სამართალში. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია“. 2003, გვ. 390.

299 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-55 მუხლის მე-7 პუნქტის ა ქვეპუნქტი.

ციულ ზედამხედველობასაც", რათა სამეთვალყურეო საბჭომ დირექტორებთან მუდმივი კონსულტაციების საშუალებით გავლენა მოახდინოს მომავალ საწარმოო პოლიტიკაზე.³⁰⁰ აღნიშნული მოსაზრება გაზიარებულია გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაშიც. უფრო მეტიც, აქ საწარმოს ხელმძღვანელობის ჯეროვანი მეთვალყურეობა მოიცავს არა მარტო საწარმოს წარსულში ხელმძღვანელობის, არამედ მომავლის დაგეგმვის კონტროლს. წარსულში ხელმძღვანელობის კონტროლი პირველ ადგილზე დგას, მაშინ, როცა სამომავლო ხელმძღვანელობის მეთვალყურეობა კონსულტაციების გზით ხორციელდება.³⁰¹ საინტერესოა საკითხი, თუ რას გულისხმობს ერთის მხრივ წარსულში განხორციელებული ხელმძღვანელობა და მეორეს მხრივ სამომავლო ხელმძღვანელობის დაგეგმვა.

წარსულში განხორციელებული ხელმძღვანელობის მეთვალყურეობა ძირითადად წარმოებს გამგეობის მიერ დადებული გარიგებებისა და გატარებული ღონისძიებების შედეგების მიხედვით. ამ დროს სამეთვალყურეო საბჭოს შეუძლია მეთვალყურეობის განხორციელება არა გამგეობის წარმატებებზე, არამედ მხოლოდ წარუმატებლობასა და მის მიზეზებზე შეაჩეროს.³⁰² ამ დროს სამეთვალყურეო საბჭო უნდა შეეცადოს დაადგინოს წარუმატებლობის მიზეზები, ანუ გასცეს კითხვაზე პასუხი, თუ რამდენად გაითვალისწინა გამგეობამ კეთილსინ-

300 პაპუაშვილი შ. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება ქართულ სამართალში. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია“. 2003, გვ. 393. ამ თვალსაზრისით ასევე აღსანიშნავია „შენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-8 პუნქტის ზ ქვეპუნქტი, რომლითაც თუ ნესდება სხვა რამეს არ ითვალისწინებს სწორედ სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით შეიძლება განხორციელდეს სამეურნეო პოლიტიკის ზოგადი პრინციპების დადგენა.

301 ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია“. 2003, გვ. 363.

302 ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია“. 2003, გვ. 363-364.

დისიერებისა და გულმოდგინე ხელმძღვანელობის ვალდებულება. „სწორედ ამ კითხვებზე შესაბამისი პასუხების გაცემითა და საჭირო დასკვნების გამოტანით სამეთვალყურეო საბჭო აკმაყოფილებს კეთილსინდისიერების გამოჩენის ვალდებულების მოთხოვნას“. [24].

სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან სამომავლო ხელმძღვანელობის დაგეგმვასთან დაკავშირებით აღსანიშნავია კორპორაციული მართვის გერმანული კოდექსის მონესრიგება, რომელიც აღნიშნულ ფუნქციას სამეთვალყურეო საბჭოსა და გამგეობას შორის კოოპერაციის ჩრილში განიხილავს.³⁰³ კოდექსის თანახმად გამგეობა ახდენს საზოგადოებისათვის სტრატეგიული მნიშვნელობის მქონე ამოცანათა მიღწევის გზების კოორდინირებას სამეთვალყურეო საბჭოსთან. ასევე რეგულარული ინტერვალებით ამ უკანასკნელთან ერთად განიხილავს სტრატეგიის რეალიზაციის მიმდინარე მდგომარეობას.³⁰⁴ ამდენად, გერმანული კოდექსით გამგეობა და სამეთვალყურეო საბჭო მჭიდროდ თანამშრომლობენ საზოგადოების სასარგებლოდ.

განსხვავებით გერმანული კოდექსისაგან კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის ქართული კოდექსი საზოგადოების სამომავლო სტრატეგიისა და პოლიტიკის განსაზღვრას სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატს შორის უერთიერთთანამშრომლობის საფუძველზე არ იცნობს. აღნიშნულ ფუნქციას ქართული კოდექსი მთლიანად სამეთვალყურეო საბჭოს მიაკუთვნებს. კერძოდ, დოკუმენტში ვხვდებით დებულებებს, რომელთა მიხედვითაც ბანკს უნდა გააჩნდეს ეფექტური სამეთვალყურეო საბჭო, რომელიც განსაზღვრავს ბანკის სტრატეგიასა და სამოვავლო ხედვას. სამეთვალყურეო საბჭო ნიშნავს და ზედამხედველობას უწევს დირექტორატს.³⁰⁵ კოდექსით დირექტორატი ასევე სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განსაზღვრული ფასეულობების პოლიტიკისა და სტრატეგიის ფარგლებში უნდა მოქმედებდეს...³⁰⁶

ამდენად, როგორც ქართული ისე გერმანული დოქტრინის

303 German Corporate Governance Code 3.

304 German Corporate Governance Code 3.2.

305 კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. 4.(ა).

306 კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. 4.(ბ)6.

თანახმად სამეთვალყურეო საბჭოს ეკისრება არა მხოლოდ დირექტორის მიერ უკვე შესრულებულ მოქმედებათა კონტროლი, არამედ მას მნიშვნელოვანი როლი აკისრია სამომავლო პოლიტიკის, სტრატეგიის განსაზღვრის თვალსაზრისითაც. ამასთანავე სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერების სტანდარტი ორივე აღნიშნულ ვალდებულებაზე ვრცელდება. თუმცა, როგორც უკვე ითქვა, განსხვავებით გერმანული ანალოგისაგან კორპორაციული მართვის ქართული კოდექსი საზოგადოების სამომავლო პოლიტიკის განსაზღვრის თვალსაზრისით დირექტორატსა და სამეთვალყურეო საბჭოს არათანაბარ პირობებში აყენებს, გამომდინარე იქიდან, რომ აღნიშნულს მთლიანად სამეთვალყურეო საბჭოს კომპეტენციას განაკუთვნებს. არადა მნიშვნელოვანია, რომ ამ პროცესში უზრუნველყოფილი იყოს დირექტორატის ჩაბმულობაც და გადაწყვეტილებები კოოპერაციის საწყისებზე იქნას მიღებული. ასეთი მიდგომით ქართული კორპორაციული მართვა კომერციულ ბანკებში მაინც უარყოფს მართვის რომელიმე ორგანოსათვის გაუმართლებელი უპირატესობის მინიჭებას და მთლიანად გაიზიარებს მართვის ორსაფეხურიან სისტემაში აღიარებულ ჰორიზონტალურობის პრინციპს, რა დროსაც დირექტორატი და სამეთვალყურეო საბჭო თანახმად სტრუქტურულ ორგანოებს წარმოადგენენ.³⁰⁷

§13. დირექტორის პასუხისმგებლობის სამართლებრივი შინაარსი

როგორც სამართლის ნებისმიერ დარგში, ისე კორპორაციულ სამართალშიც პასუხისმგებლობის სამართლებრივი საფუძველს წარმოადგენს საკანონმდებლო დონეზე დადგენილი კონკრეტუ-

307 აღნიშნული პრინციპის დანერგვა აუცილებელია იქიდან გამომდინარე, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტით სააქციო საზოგადოება, რომელიც საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ არის ლიცენზირებული, ვალდებულია იყოლიოს სამეთვალყურეო საბჭო. თავის მხრივ „საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-2 მუხლის 3 პუნქტით საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ ლიცენზირებული იურიდიული პირია კომერციული ბანკი. ანუ უნდა იქნას, რომ საქართველოში კომერციული ბანკი წარმოადგენს ისეთ სააქციო საზოგადოებას, სადაც ჯერ კიდევ შენარჩუნებულია კორპორაციული მართვის ორსაფეხურიანი სისტემა და შესაბამისად მისი ეფექტურობის უზრუნველყოფისათვის მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნას ასეთი სისტემისათვის დამახასიათებელი საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპები.

ლი ქცევის წესის დარღვევა, რის საფუძველზედაც დგება ამავე ნორმატიული აქტით განსაზღვრული პასუხისმგებლობის საკითხი.

სააქციო საზოგადოების დირექტორთა პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით ერთმანეთისაგან უნდა განვასხვავოთ დირექტორთა პასუხისმგებლობა კომპანიის მიმართ (შიდა პასუხისმგებლობა) და დირექტორთა პასუხისმგებლობა მესამე პირთა მიმართ (გარე პასუხისმგებლობა). დირექტორებს ასევე შესაძლებელია გააჩნდეთ ადმინისტრაციული და სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობაც. პასუხისმგებლობის აღნიშნული სამი უკანასკნელი სახე ცდება წინამდებარე კვლევის მიზანს და ამიტომაც ისინი შემდგომში განხილულნი არ არიან.

დირექტორთა მიმართ მოქმედი საკანონმდებლო ქცევის წესები, გამოხატულებას ძირითადად იმ კონკრეტულ ვალდებულებებსა, და მოვალეობებში პოულობენ, რომელთა შესრულებაც კორპორაციული მართვის პროცესში დირექტორებს, როგორც სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელებს ეკისრებათ და რომელთა დარღვევის შემთხვევაშიც შესაძლოა დადგეს მათი შიდა პასუხისმგებლობის საკითხი. აღნიშნულ მოვალეობებს იურიდიულ ლიტერატურაში დირექტორთა ე.წ. „ფიდუციურ ვალდებულებათა“ სახელწოდებით მოიხსენიებენ.³⁰⁸

ტერმინი „ფიდუციარი“ რომანული სამართლიდან მომდინარეობს და აღნიშნავს პიროვნებას, რომელსაც რწმუნებულის სახე აქვს, ანუ სარგებლობს რა ნდობის მაღალი ხარისხით, მინდობილი აქვს გარკვეული ვალდებულებანი, რომელთა შესრულებასაც ის თანმიმდევრულად, კეთილსინდისიერად და გულმოდგინედ ახორციელებს. ამდენად, ფიდუციარი ნდობით აღჭურვილი ისეთი პირია, რომელიც თავის უფლებებსა და ვალდებულებებს სხვა პირის სასარგებლოდ ახორციელებს.³⁰⁹ აღნიშნული ტერმინიდან გამომდინარე კორპორაციული მართვის თვალსაზრისით სააქციო საზოგადოებაში ძირითადად სწორედ დირექტორები წარმოადგენენ ფიდუციარებს. ისინი, როგორც

308 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 510.

309 Black's Law Dictionary. <http://thelawdictionary.org/fiduciary/>

საზოგადოების ხელმძღვანელები განკარგავენ აქციონერთა მხრიდან მათთვის სამართაოდ გადაცემულ საზოგადოების ქონებას³¹⁰ და ამ მიზნით მათზე დელეგირებულ ფიდუციურ ვალდებულებებს კორპორაციათა, აქციონერების ინტერესების შენარჩუნებასა და სასარგებლოდ ასრულებენ.

„დირექტორის ფიდუციური ვალდებულება ეს არის მისი განსაკუთრებული მოვალეობა, რომელიც მას აკისრია კომპანიის წინაშე. დირექტორის აღნიშნული მოვალეობა ძირითადად მოიცავს მის ვალდებულებას საზოგადოების საქმეებს გაუძღვეს კეთილსინდისიერად, კერძოდ ზრუნავდეს ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი და მოქმედებდეს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის. (ზრუნვის მოვალეობა)“. [25]

დირექტორის, როგორც სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელის ფიდუციურ ვალდებულებათა შესრულების ხარისხის შეფასების კრიტერიუმად თანამედროვე კორპორაციულ სამართალში გულმოდგინების დაცვა გვევლინება.³¹¹ სწორედ აღნიშნული კატეგორიის დაცვის ხარისხი შეიძლება გახდეს განხორციელებული ხელმძღვანელობის პოზიტიური თუ ნეგატიური შეფასების საფუძველი.

გულმოდგინების ვალდებულება თავის მხრივ მოითხოვს დირექტორთა მაქსიმალურ ინფორმირებულობას მისაღებ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით. ამ მიზნით დირექტორები ვალდებული არიან ერთმანეთისათვის ხელმისაწვდომი გახადონ ყველა მნიშვნელოვანი ინფორმაცია. სწორედ სათანადო ინფორმირებულობა უწყობს ხელს დირექტორს მიიღოს საკმარისი ცოდნა პრობლემაზე კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღებამდე. გარდა ამისა, დირექტორი არ არის ვალდებული მხედველობაში მიიღოს მისთვის ხელმისაწვდომი ყველა სახის ინფორმაცია, პირიქით მან ინფორმაცია კრიტიკული თვალთაშუაშეაფასოს, ისე რომ მაქსიმალურად დაიცვას როგორც კორპო-

310 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 62.

311 https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty

რაციის, ისე აქციონერთა ინტერესები.³¹² როგორც ვხედავთ გუმოდგინების მოვალეობის ხარისხის ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორი დირექტორთა მხრიდან ინფორმაციული ვაკუუმის დაძლევაა, მათ უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა სააქციო საზოგადოების შიგნით ჰქონდეთ თავისუფალი წვდომა ნებისმიერი ისეთი ტიპის ინფორმაციაზე, რომლის ცოდნაც კარგი ხელმძღვანელობის პირდაპირი საფუძველია. შესაბამისად უნდა ითქვას, რომ დირექტორთა გუმოდგინების სტანდარტი მაღალია იმ კორპორაციული მართვის სისტემებში, სადაც საზოგადოების შიგნით ინფორმაციის გახსნილობაზე კეთდება აქცენტი. ინფორმაციული ვაკუუმის პირობებში ჩვენ ვერ მოვთხოვთ საზოგადოების ხელმძღვანელებს მოვლენათა ობიექტურ შეფასებას და შესაბამისად საზოგადოების სათანადო გუმოდგინედ მართვას.

„გუმოდგინების მოვალეობის კლასიკური დეფინიციის თანახმად დირექტორს ან მენეჯერის კორპორაციის წინაშე აკისრია მოვალეობა, რომ დირექტორის ან მენეჯერის ფუნქციები განახორციელოს კეთილსინდისიერად, იმგვარად, რომ მას გონივრულად სწამს, რომ მოქმედებს კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე და ისეთი გუმოდგინებით, როგორსაც გონივრულად მოელიან ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი წინდახედული პირისაგან“. [26].

თავის მხრივ კეთილსინდისიერება კი გულისხმობს დირექტორის მხრიდან საზოგადოების ინტერესთა წინა პლანზე დაყენებას, კანონის არ დარღვევასა და საკუთარი ვადლებულებების სათანადოდ შეფასებას.³¹³

სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობისას გუმოდგინების დაცვას ითვალისწინებს ქართული საკორპორაციო სამართალი. კერძოდ, „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მიხედვით დირექტორებმა საზოგადოების ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობას მიკუთვნებული ამოცანები კეთილსინდისიერად და გუმოდგინედ უნდა შეასრულონ. ამავე კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით დირექტორების საზოგადოების საქმეების გაძღოლისას უნდა ზრუნავდნენ ისე,

312 https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty

313 https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty

როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, სალად მოაზროვნე პირი, და მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის. თუ ისინი არ შეასრულებენ ამ მოვალეობას, საზოგადოების წინაშე წარმოშობილი ზიანი-სათვის პასუხს აგენენ სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ. შეიცავს, რა კეთილსინდისიერების შედარებით ვრცელ საკანონმდებლო დეფინიციას აღნიშნული მუხლი დირექტორთა პასუხისმგებლობის ცენტრალურ ნორმას და მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს.³¹⁴

ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში 2006 წელს აღინიშნა, რომ: „გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის რეალურ გამოყენებაზე საუბარი სასამართლო პრაქტიკის არაარსებობის პირობებში ძალიან ძნელია“. [27].

თუმცა, უნდა ითქვას, რომ ამ მიმართულებით ქართულმა სასამართლო პრაქტიკამ მეტ-ნაკლები წარმატებით განვითარება მაინც ჰპოვა. აღნიშნული თვალსაზრისით მნშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 26 მარტით დათარიღებული № ას-899-1185-09 გადაწყვეტილება, რომელიც დირექტორის მიერ საზოგადოების საქმიანობისათვის კეთილ-სინდისიერად გაძღოლის ვალდებულებას ეხება.

მოცემული გადაწყვეტილებიდან ირკვევა, რომ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველი დირექტორის არაკეთილსინდისიერი და დაუდევარი მოქმედება იყო, რითაც საზოგადოებას მიაღდა ზიანი. თავის მხრივ აღნიშნული გამოიხატა იმაში, რომ სააქციო საზოგადოების წინააღმდეგ წარდგენილი სარჩელის განსახილველად დანიშნულ სასამართლო სხდომაზე დირექტორის, როგორც საზოგადოების წარმომადგენლის გამოუცხადებლობის გამო, გამოტანილ იქნა დაუსწრებელი გადაწყვეტილება და საზოგადოებას მოსარჩელეთა სასარგებლოდ თანხის გადახდა დაეკისრა. ანუ, უფრო ზუსტად, რომ ვთქვათ საკასაციო ინსტანციის წინაშე დადგა საკითხი, შეეფასებინა თუ რამდენად წარმოადგენდა დირექტორის მხრიდან სასამართლო სხდომაზე გამოუცხადებლობა, კეთილსინდისიერების მოვალეობის დარღ-

314 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 214.

ვევას. სასამართლოს ეჭვქვეშ არ დაუყენებია ის ფაქტი, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლით სწორედ დირექტორია სააქციო საზოგადოებაში ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი, რომელსაც საკუთარი მოვალეობების კეთილსინდისიერად შესრულება ევალება.³¹⁵ თუმცა, აღნიშნული თვალსაზრისით უფრო მნიშვნელოვანია, რომ წინამდებარე გადანყვეტილებაში საკასაციო ინსტანციამ გულმოდგინე ხელმძღვანელობისა და ერთგულების მოვალეობები განსაზღვრა, როგორც მოვალეობებად, რომლებიც დირექტორის გადანყვეტილებათა თავისუფლების სფეროდან გამომდინარეობს და რომელთა დარღვევაც შესაძლოა დირექტორის არამართლზომიერ ქმედებად დაკვალიფიცირდეს. სასამართლოს აღნიშნული შეფასება მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც საფუძველი ჩაეყარა სასამართლო პრაქტიკას, რომლის თანახმადაც დირექტორის კეთილსინდისიერება მისი საქმიანობის მართლზომიერების განსაზღვრის ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია.³¹⁶ ანუ, სასამართლომ სრულად გაიზიარა ქართული კანონმდებლობის მოთხოვნა, რითაც თავიდან იქნა აცილებული გულმოდგინე ხელმძღვანელობისა და კეთილსინდისიერების ვალდებულებათა ფორმალური ხასიათი. სასამართლო პრაქტიკამ ქართულ კორპორაციულ მართვაში სააქციო საზოგადოების დირექტორის გულმოდგინე ხელმძღვანელობის ვალდებულების რეალურ გამოყენებაზე გააკეთა აქცენტი.³¹⁷

ამდენად, როდესაც დირექტორები იცავენ აღნიშნულ მოთხოვნებს, სასამართლო ეჭვქვეშ დააყენებს მათი პასუხისმგებლობაში მიცემის მიზანშეწონილობას.³¹⁸ ამ დროს სასამართლო კონცენტრირდება მათი მხრიდან გადანყვეტილებათა მიღების კონკრეტულ პროცესზე. შესაბამისად, „როდესაც დირექტორები კეთილსინდისიერედ, გულმოდგინების სტანდარტების დაცვ-

315 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56 - ე მუხლი, მე - 4 პუნქტი.

316 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილება № ას-899-1185-09.

317 დანერგვით აღნიშნული გადანყვეტილების №ას-899-1185-09 შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ <http://bilh.com.ge/forums/Topic/სამენარმეთა-სამართალი/page/2/>, აგრეთვე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილებათა საძიებო პროგრამაში: <http://prg.supremecourt.ge/>

318 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 510.

ვით მოქმედებდნენ, მათ არანაირი პასუხისმგებლობა არ დაეკისრებათ ნებისმიერი კორპორაციული მარცხიდან გამომდინარე კორპორაციისათვის მიყენებული ზარალისათვის". [28].

როგორც ვხედავთ დირექტორთა მიერ საზოგადოების მართვას მიკუთვნებულ ფუნქციათა კეთილსინდისიერად და გულმოდგინედ შესრულება ყოველთვის არ გამორიცხავს კორპორაციის მხრიდან გარკვეულ ზარალს, თუმცა ის ნებისმიერ შემთხვევაში არის აღნიშნული ზარალისათვის დირექტორის პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი. ამასთანავე საყურადღებოა, რომ იგივე ამერიკულ სამართალში გავრცელებული ტრადიციისაგან განსხვავებით ეს წესი არ წარმოადგენს დირექტორთა პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების ავტომატურ პრეზუმფციას, თუ დადგინდება ზიანის მიყენების ფაქტი სწორედ ხელმძღვანელ ორგანოთა ნევრებს ეკისრებათ იმის დამტკიცების ტვირთი, რომ ისინი მოქმედებდნენ კეთილსინდისიერად, სათანადო ყურადღებით, და იმ რწმენით, რომ მათი გადაწყვეტილებები კომპანიის ინტერესებით იყო ნაკარნახევი.³¹⁹

ამდენად, აღსანიშნავია, რომ დირექტორთა მხრიდან კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვა, ყოველთვის არ წარმოადგენს საზოგადოებისათვის ზიანის მიყენების აცილების საფუძველს. თუმცა, შესაბამისი დადასტურების შემთხვევაში ის დირექტორთა პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების ძირითად სამართლებრივ წინაპირობად გვევლინება. მაგალითად შესაძლოა მოვიყვანოთ შემთხვევა, როდესაც სახე-ზეა ე.წ. „სამენარმეო წარუმატებლობა“.

„სამენარმეო წარუმატებლობა“ გულისხმობს კრედიტორების მიერ განცდილი დანაკარგის საფუძველზე ორგანიზაციის მხრიდან სამენარმეო საქმიანობის შეწყვეტას, ან შეჩერებას. აქციონერთა დანაკარგი ძირითადად გაყიდვებისა და მოგების შემცირების საფუძველზე დგება.³²⁰ ამ დროს კომპანია წყვეტს საკუთარ საქმიანობას, მას შემდეგ რაც იგი უუნარო ხდება მიი-

319 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press 2013, p. 510.

320 <http://www.businessdictionary.com/definition/business-failure.html>

ლოს საკმარისი მოგება, ან შემოსავლის ის რაოდენობა მაინც, რაც საჭიროა დანახარჯების დასაფარად.³²¹ „თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში აღიარებულია, რომ დაუშვებელია სანარმოს ხელმძღვანელებისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება „სამენარმეო (კომერციული) წარუმატებლობის“ გამო. პასუხისმგებლობა გამოიყენება არა იმისათვის, რომ ხელმძღვანელმა ვერ მიაღწია წარმატებას, არამედ ის დგება მხოლოდ დაკისრებული მოვალეობების დარღვევისათვის, რომელსაც შედეგად მოჰყვა ზიანი“. [29].

გარდა ზემოთ ნახსენები ზოგადი სტანდარტისა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი ასევე ანესებს დირექტორთა რამოდენიმე მოვალეობას, კერძოდ: მათ არა აქვთ უფლება განახორციელონ მსგავსი სამენარმეო საქმიანობა, რომელსაც ეწევა მათი საზოგადოება, ან მონაწილეობა მიიღონ, როგორც მსგავსი ტიპის სხვა საზოგადოებაში პერსონალურად პასუხისმგებელმა პარტნიორმა ან დირექტორმა, საზოგადოების აქციონერთა თანხმობის გარეშე.³²² მსგავსი თავშეკავება წარმოადგენს „ინტერესთა კონფლიქტის“ თავიდან აცილების სამართლებრივ საფუძველს. დირექტორი, რომელიც არ დაიცავს ამ მოთხოვნებს საზოგადოებისათვის მიყენებული ზარალისათვის პასუხს პირადად აგებს.³²³ ასევე საყურადღებოა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კლანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი, რომლითაც პარტნიორთა საერთო კრების წინასწარი თანხმობის გარეშე დირექტორებს უფლება არა აქვთ პირადი სარგებლის მიღების მიზნით გამოიყენონ საზოგადოების საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, რომელიც მათთვის ცნობილი გახდა თავიანთი მოვალეობების შესრულების ან თანამდებობრივი მდგომარეობის გამო. აღნიშნული ვალდებულება სახელშეკრულებო მონესრიგების საფუძველზე შესაძლოა ძალაში დარჩეს არაუმეტეს 3 წლის ვადით და მისი ათვლა პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების მომენტიდან იწყება.

საინტერესოა საკითხი, თუ რამდენად შეიძლება მენარმეთა

321 <http://thelawdictionary.org/business-failure/>

322 „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი, მე-5 პუნქტი.

323 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge. Cambridge University Press. 2013, p. 511.

კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი ჩაითვალოს კონკურენციის აკრძალვის სამართლებრივ საფუძვლად. აღნიშნულის დასადაგენად თავდაპირველად მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, თუ თავად რას გულისხმობს კონკურენცია. საეთოდ ერთმანეთისაგან განასხვავებენ თავისუფალი, იგივე სუფთა და მონოპოლიური კონკურენციის კატეგორიებს. თავისუფალი, სუფთა კონკურენცია არის ბაზრის სტრუქტურა, რომლის დროსაც დაცულია შემდეგი ხუთი კრიტერიუმი: 1) ყველა ორგანიზაცია ყიდის იდენტურ პროდუქციას; 2) ყველა ფირმა პროდუქციის ფასს ადგენს საბაზრო მოთხოვნის საფუძველზე, ანუ მათ არ შეუძლიათ თავად აკონტროლონ მათი პროდუქციის საბაზრო ღირებულება; 3) ყოველი ფირმა ფლობს ბაზრის მცირე ნაწილს; 4) მყიდველს აქვს სრული ინფორმაცია თითოეული ფირმის პროდუქციასა და ფასზე; 5) ნებისმიერი ფირმისათვის დაშვებულია ბაზარზე როგორც თავისუფალი შესვლა, ისე გამოსვლა.³²⁴ თავისუფალი კონკურენციის ანტონიმი მონოპოლიური კონკურენცია, რომლის დროსაც მხოლოდ ერთი ფირმა ან ფირმათა მცირერიცხოვანი ჯგუფი ითვლება როგორც პროდუქციის, ისე მომსახურების მიმწოდებლად ბაზარზე და შესაბამისად მას შეუძლია დაადგინოს მისთვის სასურველი ნებისმიერი ფასი გამომდინარე იქიდან, რომ მომხმარებლებს არ გააჩნიათ ალტერნატივა და პოტენციური კონკურენტებისათვისაც ბაზარზე შეღწევა ხელოვნურადაა გაძნელებული.³²⁵ ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ კანონის ნებისმიერი მოთხოვნა, რომელიც ემხრობა თავისუფალი კონკურენციის დანესებას, კრძალავს მონოპოლიას და პირიქით. საქართველოში, სადაც საქმიანობის სპეციალიზაციის სფეროს მიხედვით არც თუ ბევრი მსხვილი სააქციო საზოგადოება მოღვაწეობს, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ მათ შორის თავისუფალი კონკურენცია იყოს უზურნველყოფილი. ეს უთუოდ გაზრდის ორგანიზაციათა შორის შეჯიბრებითობის ხარისხს და დააკისრებს მათ არა კაბალური, არამედ მომხმარებელზე ორიენტირებული პოლიტიკის დანერგვის ვალდებულებას. აღნიშნულ პროცესში „მენარმეთა შესახებ“ კანონის ხსენებულ ნორმას საკმაოდ დიდი მნიშვნელობა აქვს. შესაძლოა ითქვას,

324 <http://www.investopedia.com/terms/p/perfectcompetition.asp>

325 <http://www.investopedia.com/terms/p/perfectcompetition.asp>

რომ ის მონოდებულია აკრძალოს ბაზარზე კონკურენციის ხელშეწყობის ცვლილება. ერთი რომელიმე სააქციო საზოგადოების ყოფილ დირექტორს არ უნდა ჰქონდეს უფლება ანალოგიურ სფეროში მოღვაწე სხვა ორგანიზაციის ხელმძღვანელად დანიშვნის შემთხვევაში გამოიყენოს ის ღირებული ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ან უკვე ძველი კორპორაციის სახელით შესრულებული ვადლებულებებიდან გამომდინარე გახდა ცნობილი. აღნიშნული უთუოდ არათანაბარ მდგომარეობაში ჩააყენებს კომპანიებს. ამდენად, ამ შემთხვევაში დირექტორის პასუხისმგებლობა არის ერთგვარი პრეზუმფცია თავისუფალი კონკურენციის დამკვიდრებისა და შესაბამისად ის არაჯანსაღი კონკურენციის აკრძალვის სამართლებრივი საფუძველია.

როგორც ვხედავთ ქართული კორპორაციული მართვა დირექტორთა პასუხისმგებლობას მათი მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობას უკავშირებს. პასუხისმგებლობის სამართლებრივ საფუძვლად მიიჩნევა ისეთი არამართლზომიერი ქმედებები, რომლებსაც შედეგად სააქციო საზოგადოებისათვის ზარალი მოყვა. თავის მხრივ აღსანიშნავია, რომ დირექტორის ქმედების მართლზომიერების ფარგლები მისი კანონის მოთხოვნებთან შესაბამისობიდან გამომდინარე უნდა განისაზღვროს. დირექტორის კანონსაწინააღმდეგო ქმედება ყოველთვის გახდება მისი საქმიანობის უარყოფითად შეფასების საფუძველი და ამ შემთხვევაში პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების მიზნით კეთილსინდისიერებაზე აპელირება არააქტუალურია. გულმოდგინების სტანდარტი, როგორც დირექტორის პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების წინაპირობა მხოლოდ მის კანონიერ ქმედებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად, მიუხედავად იმისა, თუ რა შედეგის მომტანი იქნება ასეთი ქმედება სააქციო საზოგადოებისათვის.

მართალია დირექტორი ქართული კანონმდებლობით ვალდებულია იმოქმედოს გულმოდგინედ და კეთილსინდისიერად, თუმცა არის თუ არა სავალდებულო მის დანიშვნამდე იმის დადგინდა თუ რამდენად გააჩნია დირექტორობის კანდიდატს საბაზისო ცოდნა და გამოცდილება იმ სფეროში, რაშიდაც მან პოტენციურად უნდა მიიღოს მონაწილეობა აღნიშნულის შესახებ

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არაფერს ამბობს. გამომდინარე იქიდან, რომ დირექტორობა, როგორც თანამდებობა უფრო მენეჯერული და არა პროფესიული კატეგორიაა, ჩვენ დირექტორს ვერ მოვთხოვთ სპეციალურ ცოდნას ყველა იმ დარგში, რომელსაც სააქციო საზოგადოების საქმიანობა ამა თუ იმ კუთხით მოიცავს. სწორედ ამიტომაც იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ დირექტორს უნდა მიცეს შესაძლებლობა მოიწვიოს დამოუკიდებელი ექსპერტები და მათგან მიიღოს შესაბამისი რჩევები მისთვის უცხო, გარკვეული სპეციფიკის მქონე საკითხებთან დაკავშირებით.³²⁶ თუმცა, აღნიშნული ნამდვილად არ ამართლებს დირექტორის არაკომპეტენტურობას. ანუ, უფრო ზუსტად რომ ვთქვათ დირექტორად დანიშნამდე აუცილებელია შეფასდეს და დადგინდეს დირექტორობის კანდიდატის სამართლებრივი მდგომარეობა და გაირკვეს აქვს თუ არა მას ის უცილებელი საბაზისო ცოდნა, რაც საჭიროა იმისათვის, რომ მან ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები. ამ შემთხვევაში ცოდნა შესაძლოა პროფესიულ კატეგორიად მივიჩნიოთ, ხოლო კეთილსინდისიერება და გულმოდგინება კი პიროვნულ კატეგორიებად, რომლებიც პროფესიული კატეგორიის საფუძველი და ძირითადი მამოძრავებელი ძალა უნდა იყოს. უფრო მეტიც, იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ იმასაც, რომ „რაც უფრო მეტია დირექტორის სპეციალური ცოდნის, კომპეტენციის ხარისხი, მით უფრო იზრდება მისი გულმოდგინეობის სტანდარტიც“. [30].

განსხვავებით ქართული კანონმდებლობისაგან აღნიშნულ საკითხზე საკმაო ყურადღებას ამახვილებს „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი. პირველ რიგში აღსანიშნავია, რომ გერმანული კანონმდებლობით სააქციო საზოგადოების დირექტორად შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ სრული ქმედუნარიანობის მქონე ფიზიკური პირი.³²⁷ თავის მხრივ გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 104-ე პარაგრაფის მიხედვით სრული ქმედუნარიანობის მქონედ უნდა ჩაითვალოს ფიზიკური პირი, რომელსაც აქვს საკუთარი ნების თავისუფლად განსაზღვრი-

326 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 18.

327 Deutscher Aktiengesetz, § 76(3)

სა და მისი ქმედებით გამოვლენის სრული შესაძლებლობა. რაც შეეხება, დირექტორობის კანდიდატის განათლებისა და ცოდნის დონეს, ამ მხრივ კი საყურადღებოა, რომ გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში მას პირის პიროვნული ვარგისიანობის კატეგორიაში აერთიანებენ, რომლის დაცვაც სააქციო საზოგადოებებს ნებსდებით აქვთ დადგენილი.³²⁸

გერმანული სააქციო კანონის 76-ე პარაგრაფის მე-3 ნაწილის თანახმად გამგეობის წევრთა დანიშვნასთან დაკავშირებით გათვალისწინებულია სამი უარყოფითი ნინაპირობა, რომელთა მიხედვითაც დირექტორი არ შეიძლება იყოს: მეურვეობის ქვეშ მყოფი პირი; პირები, რომლებსაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით აკრძალული აქვთ იმ სფეროში საქმიანობა, სადაც საზოგადოება მოღვაწეობს, აღნიშნულს ლიტერატურაში პროფესიული აკრძალვის სახელწოდებით მოიხსენიებენ.³²⁹ დანაშაულის ჩადენისათვის გასამართლებული პირები, გასამართლების მომენტიდან ხუთი წლის განმავლობაში.

ამდენად, როგორც ვხედავთ გერმანული კანონმდებლობა თავიდანვე ცდილობს დაანესოს მონესრიგება, რომლის თანახმაც მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი დირექტორთა მხრიდან საზოგადოებისათვის ზიანის მიყენება ისეთი არაობიექტური მიზეზების საფუძველზე, როგორებიცაა დირექტორთა უუნარობა თავისი ნებითა და მოქმედებით თავისუფლად, სრული მოცულობით შეძლონ საკუთარი უფლებებისა და ვალდებულებების განხორციელება, ასევე მათი არაკომპეტენტურობა. როგორც ზემოთ აღინიშნა გერმანიაში უუნარობა, უცოდინრობა და დაკისრებული მოვალეობებისადმი შეუსაბამობა არ ათავისუფლებს გამგეობის წევრებს პასუხისმგებლობისაგან. ამ დროს კეთილსინდისიერად მოქმედი გამგეობის წევრი ვადლებულია უარი თქვას თანამდებობაზე, რამეთუ შესაბამისი ცოდნისა და გამოცდილების გარეშე თანამდებობის დაკავებაზე თანხმობის განცხადება, პირიქით, შეიძლება შეფასდეს გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის დარღვევად.³³⁰ აღნიშნული

328 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. 328.

329 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 328.

330 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა

მიდგომა ნდობის საკმაოდ მაღალ ხარისხს იმსახურებს, რამეთუ შეუძლებელია დირექტორს დაეკისროს პასუხისმგებლობა იმისათვის, რისი შესრულების უნარი და შესაძლებლობა მას ფიზიკურად არ გააჩნია. ამიტომაც, ანალოგიური მონესრიგების საკანონმდებლო დონეზე შემოღება ქართულ კორპორაციულ მართვასაც უთუოდ ნაადგება.

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში კომპანიის მმართველის კონცეფციიდან გამომდინარე დირექტორთა სამ ტიპს გამოყოფენ:

ა) დე იურე დირექტორები, ანუ ისინი ვინც გერმანიის „სააქციო საზოგადოებათა“ შესახებ კანონის 76-ე პარაგრაფის საფუძველზე აირჩევიან და ინიშნებიან სააქციო საზოგადოების დირექტორებად.³³¹ ბ) დე ფაქტო დირექტორები, ანუ პირები, რომლებიც ასრულებენ ვალდებულებებს, როგორც დე იურე დირექტორები, თუმცა ისინი არ არიან თანხვედრაში იმ სამართლებრივ მოთხოვნებთან, რომლებიც კანონმდებლობითაა დანესებული დე იურე დირექტორთა არჩევისათვის, ანუ ისინი არ არიან არჩეულნი დირექტორებად, რამეთუ არ არსებობს მათი არჩევის, დანიშვნის სამართლებრივი აქტი.³³² გ) ჩრდილში მყოფი დირექტორი. პირველ რიგში იგი არ ითვლება დე იურე დირექტორად ასევე განსხვავებით დე ფაქტო დირექტორებისაგან ღიად არ მონაწილეობს კომპანიის მართვაში. მისი როლი მხოლოდ ფაქტობრივ დირექტორთათვის შესაბამისი ინსტრუქციებისა და მიმართულებების კონსულტირებით შემოიფარგლება.³³³

ზემოთ ჩამოთვლილ დირექტორთაგან „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით გამგეობის ნევრად მხოლოდ დე იურე დირექტორია მიჩნეული. შესაბამისად ამავე კანონითაა განსაზღვრული მათი სამართლებრივი სტატუსიც. რაც შეეხებათ დე ფაქტო და ჩრდილში მყოფ დირექტორებს, პირდაპირი გაგებით მათ კანონში ვერ ვხვდებით, თუმცა აქვე აღსანიშ-

საკორპორაციო სამართალში. თბილისი. გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 207.

331 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 328.

332 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 329.

333 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 329.

ნავია, რომ გადატანითი მნიშვნელობით ასეთ პირებში შეიძლება კომპანიის მსხვილი აქციონერები ვიგულისხმოთ.³³⁴ უფრო მეტიც, იურიდიულ ლიტერატურაში აღმნავენ, რომ როგორც დე ფაქტო, ისე ჩრდილში მყოფი დირექტორები საბლოო ჯამში მაინც დე იურე დირექტორების ანალოგიურ პასუხისმგებლობას იზიარებენ.³³⁵ ზოგადად აღიარებულია, რომ გერმანული სააქციო საზოგადოების აქციონერთა საერთო კრებას არა აქვს უფლება ჩაერიოს გამგეობის კომპეტენციაში,³³⁶ თუმცა აღნიშნული არ გამორიცხავს დომინანტი აქციონერების ინდივიდუალურ გავლენას გამგეობის წევრებზე. კერძოდ, ხშირ შემთხვევაში ისე ხდება, რომ მსხვილი აქციონერის დირექტივები და მითითებანი, რომელიც სამართლებრივად დირექტორს არ წარმოადგენს და არ მონაწილეობს საზოგადოების მართვაში რუტინულადაა დაცული და შესრულებული დირექტორთა მიერ, ამიტომაც მას შესაძლოა კომპანიისათვის მიყენებული ზიანისათვის დე იურე დირექტორების მსგავსი პასუხისმგებლობა დაეკისროს.³³⁷

გამგეობისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, რომელთაც დაარღვიეს საკუთარი მოვალეობები საზოგადოების წინაშე სოლიდარულად აგებენ პასუხს, ნებისმიერ იმ მესამე პირებთან ერთად, რომელმაც ზეგავლენა მოახდინა მათ მიერ კომპანიის ინტერესების სანინაალმდეგო ქმედების განხორციელებაზე.³³⁸ აღნიშნული დებულება ვრცელდება ასევე იმ აქციონერთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა მიმართ, რომელთაც გავლენას ახდენენ დირექტორებზე.³³⁹ გამომდინარე იქიდან, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები აქციონერთა საერთო კრების მიერ აირჩევიან,³⁴⁰ ძნელი მისახვედრი არაა, რომ სამეთვალყურეო საბჭო სწორედ მსხვილი აქციონერების პოლიტიკის გა-

334 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

335 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

336 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 68.

337 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

338 Deutscher Aktiengesetz § 117(2).

339 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

340 Deutscher Aktiengesetz § 101(1).

მტარებელი ორგანოა. ანუ, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ სამეთვალყურეო საბჭოს უკან მაჟორიტარი აქციონერები დგანან.

ამდენად, როგორც ვხედავთ იურიდიულ ლიტერატურაში დე ფაქტო და ჩრდილში მყოფი დირექტორის კონცეფციაში საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს, ან მსხვილ აქციონერებს გულისხმობენ. აღნიშნულ პროცესში მათი როლი საზოგადოების მართვაში არაპირდაპირ, ირიბ ჩართულობაში მდგომარეობს, რაც დე იურე დირექტორთათვის სავალდებულოდ შესასრულებელი მითითებების მიცემაში გამოიხატება. შესაბამისად გამგეობის წევრს ამ პროცესში მხოლოდ შემსრულებლის როლი აკისრია, მაშინ როცა აქციონერი უშუალოდ დავალების გამცემი, ხოლო სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი კი შუამავალი, დირექტორისათვის დავალების გადამცემი შეიძლება იყოს. ამასთანავე, კომპანიაში მსხვილი აქციონერის სტატუსიდან გამომდინარე ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დირექტორს მიცემული დავალების გადახედვისა ან მის შესრულებაზე უარის გაცხადების შესაძლობა ჰქონდეს. სწორედ ამიტომაც, მაშინ, როცა დე იურე დირექტორების პასუხისმგებლობის საკითხები მთლიანობაში, ძირითადად „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით განისაზღვრება, იმავე კანონის მოთხოვნები უნდა იქნას გამოყენებული დე ფაქტო და ჩრდილში მყოფი დირექტორების მიმართაც.

სააქციო საზოგადოების დირექტორის შიდა პასუხისმგებლობა ამ უკანასკნელის მიერ თანამდებობიდან გამომდინარე მოვალეობათა დარღვევას ეფუძვნება. გამგეობის წევრები სოლიდარულად აგებენ პასუხს იმ ზიანისათვის, რომელიც საზოგადოებას მათ მიერ გონივრულად და გულმოდგინედ ზრუნვის მოვალეობათა დაუცველობით მიაღდა.³⁴¹

მანამ სანამ უშუალოდ გადავიდოდეთ გამგეობის წევრთა შიდა პასუხისმგებლობის საკითხების განხილვაზე, აუცილებელია აღვნიშნოთ, რომ გერმანიის კორპორაციული სამართალი გარკვეული თვალსაზრისით ამერიკული „Business Judgement Rule“ – ის გავლენას განიცდის. აღნიშნული ინსტიტუტი განიმარტება, როგორც სამენარმეო გადანყვეტილებათა მიღები-

341 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

სას პასუხისმგებლობის საკითხების მომწესრიგებელი წესების ერთობლიობა.³⁴² ზოგიერთი ავტორი მას ასევე კორპორაციის ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის შეზღუდვის სახელწოდებითაც მოიხსენიებს.³⁴³

გერმანიის „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ კანონის 93-ე პარაგრაფის პირველი ნაწილი 2005 წლის ნოემბრიდან მოყოლებული შეიცავს „Business Judgement Rule“-ის წესებს სამენარმეო გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით.³⁴⁴ აღნიშნული ნორმის თანახმად გამგეობის წევრის მხრიდან კეთილსინდისიერებისა და გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევა არ არსებობს, თუ ხელმძღვანელობას მიკუთვნებული სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას მას გააჩნდა სათანადო საფუძველი ევარაუდა, რომ ის ადეკვატური ინფორმაციის საფუძველზე კომპანიის საკეთილდღეოდ მოქმედებდა. საერთოდ აღნიშნული ინსტიტუტის გერმანულ კორპორაციულ სამართალში დამკვიდრებას საფუძვლად უდევს გერმანიის ფედერაციული უზენაესი სასამართლოს 2005 წლის 22 ნოემბრის გადაწყვეტილება (BGH · Urteil vom 22. November 2005 · Az. I StR 571/04). გადაწყვეტილებით სასამართლო განმარტავს, რომ „დირექტორი დამნაშავედ ჩაითვლება ისეთი სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისათვის, რომელიც განზრახ არღვევს მის ფიდუციურ მოვალეობებს. მისი პასუხისმგებლობა კი მხოლოდ მაშინ გამოირიცხება როცა ის საკუთარი დისკრეციის ფარგლებში საზოგადოების ინტერესების შესაბამისად მოქმედებს“. [31].

„გერმანული „Business Judgement Rule“ გამგეობის წევრებისაგან ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებას მოითხოვს, როგორცა ჩვეულებრივად მიიღებდა გამგეობის სხვა წევრი გონივრულობისა და წინდახედულობის საფუძველზე“. [32].

სააქციო საზოგადოების დირექტორთა შიდა პასუხისმგებლობის საკითხზე მსჯელობისას უნდა აღინიშნოს, რომ უმთავრესი პიროვნული თვისება, რომელსაც „სააქციო საზოგა-

342 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 215.

343 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 33.

344 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 35.

დოებათა შესახებ" გერმანიის კანონი ანებს სწორედ დირექტორის გულმოდგინე ხელმძღვანელობის ვალდებულებაა.³⁴⁵ გერმანული კანონის მიხედვით გამგეობის წევრებმა ხელმძღვანელობის განხორციელებისას უნდა გამოიყენონ წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინება.³⁴⁶ დირექტორთა პასუხისმგებლობა საქართველოს მსგავსად გერმანიაშიც მათი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ან არასათანადოდ შესრულების შედეგად დგება. გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ სააქციო საზოგადოების დირექტორთა ვალდებულებების სფეროს გაგებისათვის აუცილებელია გამოკვეთულ იქნას სააქციო კანონის 93(1) პარაგრაფი, რომელიც ამ თვალსაზრისით ცენტრალურ დებულებას წარმოადგენს.³⁴⁷ კანონის ეს ნაწილი არა მარტო უზრუნველყოფს ბრალეულობის სტანდარტს (Verschuldensmaßstab), არამედ მისი პირველი წინადადება ასევე შეიცავს ქცევის ობიექტურად განხორციელების ვადლებულებას,³⁴⁸ რომელსაც სხვაგვარად ასევე ხელმძღვანელობის განხორციელების მოვალეობის ობიექტურ სტანდარტს უწოდებენ.³⁴⁹ სწორედ 93(1) პარაგრაფის პირველი წინადადება ადგენს, რომ გამგეობის წევრები საზოგადოების ხელმძღვანელობისას უნდა იჩენდნენ გულმოდგინებასა და კეთილსინდისიერებას. „ნორმის ეს დებულება ხშირად ინტერპრეტირებულია, როგორც გენერალური და უვადოდ მოქმედი ქცევითი წესი (Generalklausel), რომელიც უნდა განიმარტოს, როგორც გამგეობის მხრიდან საზოგადოების საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძვეზე მართვის, ამ პროცესში სააქციო კანონის მოთხოვნათა დაცვისა და ფიდუციურ ვალდებულებათა შესრულების წინაპირობა“. [33].

„დირექტორს საზოგადოებაში მისი ორგანული თანამდებ-

345 Deutscher Aktiengesetz § 93.

346 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 206.

347 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A330.

348 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A330.

349 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 207.

ბობრივი ადგილიდან და სტატუსიდან გამომდინარე ეკისრება ვალდებულება გამოიყენოს კეთლსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინება". [34].

როგორც ვხედავთ გერმანული სააქციო კანონით კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის გულმოდგინება, გამგეობის წევრთა პასუხისმგებლობის საკითხის ობიექტურად დადგენის ძირითადი წინაპირობაა. აღნიშნულ სტანდარტის დაცვა გამგეობის წევრებს მთელი პროფესიული საქმიანობის პერიოდში მოეთხოვებათ. ამდენად, გერმანიაში ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის შესაფასებლად, მათ მიერ მოვალეობათა შესრულების საზომად სწორედ „წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინება" გამოიყენება.³⁵⁰

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ სააქციო კანონის 93(1) პარაგრაფის მოქმედების ფარგლები 3 ძირითად მიმართულებას მოიცავს: ა) კანონის დაცვის ვალდებულება (Legalitätspflicht); ბ) ზრუნვის ვალდებულება ვინრო გაგებით (Sorgfaltspflicht im engeren Sinne); გ) მონიტორინგის ვალდებულებები (Überwachungspflichten).³⁵¹

დირექტორებს, როგორც ფიდუციარებს, რომლებიც სხვის ქონებას მართავენ, ასევე ეკისრებათ ერთგულების მოვალეობა.³⁵² უფრო მეტიც, იურიდიულ ლიტერატურაში აღიარებენ „საზოგადოებისადმი ერთგული დამოკიდებულების პრინციპს", რაც სამეწარმეო სამართალში დირექტორის ფიდუციური მოვალეობების შემადგენელ ნაწილადაა ქცეული და რასაც სწორედ გამგეობის წევრის ერთგულების მოვალეობას უწოდებენ.³⁵³ „ერთგულების ვალდებულება (Treuepflicht) არის მოვალეობა საზოგადოების ინტერესების დასაცავად". [35].

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნული მოვალეობის სამ ძირითად ასპექტს განასხვავებენ.³⁵⁴ ანუ, სხვა სიტყვებით, რომ

350 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი". 2006, გვ. 207.

351 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A331.

352 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

353 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი". 2013, ტომი II, გვ. 432.

354 Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study

ვთქვათ გერმანულ კორპორაციულ სამართალში გამგეობის წევრებს ერთგულების მოვალეობა საზოგადოების სასარგებლოდ აიძულებს შემდეგი ვალდებულებების დაცვას. კერძოდ, კი:

- ერთგულების მოვალეობა ვინაობა გაგებით, რომელიც თავის მხრივ ხუთი ტიპის მოქმედებას გულისხმობს.³⁵⁵ კერძოდ: 1) გამგეობის წევრმა უნდა გამოიყენოს მთელი თავისი ცოდნა, შესაძლებლობები და გამოცდილება კომპანიის სასარგებლოდ; 2) ინტერესთა კონფლიქტის დაუშვებლობა, ანუ დირექტორის მიერ საკუთარ კომპანიასთან გარიგებების დადების პროცესის თავიდან აცილება (აღნიშნული ირიბად გამომდინარეობს გერმანიის საქციო კანონის 112-ე პარაგრაფიდან); 3) ერთგულების მოვალეობა არეგულირებს კორპორაციულ შესაძლებლობებს. ანუ, დირექტორებს ეკრძალებათ კორპორაციის შესაძლებლობები გამოიყენონ საკუთარი სარგებლის მიღების მიზნით (განამტკიცებს გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსის 4.3.3. ნაწილი); 4) დირექტორებს არ შეუძლიათ კომპანიის აქტივებისა და რესურსების კერძო მიზნებისათვის გამოყენება; 5) დირექტორებმა არ უნდა მიიღონ მესამე პირთა მხრიდან რაიმე სახის სარგებლი, თანამდებობრივი საქმიანობიდან გამომდინარე.

- კონფიდენციალობის ვალდებულება.³⁵⁶ გამგეობის წევრებს კონფიდენციალობის დაცვას აიძულებს გერმანიის საქციო კანონის 93(1) პარაგრაფი. ნორმის მე-3 წინადადების მიხედვით გამგეობის წევრები ვალდებული არიან არ გაამხილონ კომპანიის კონფიდენციალური, საიდუმლო ინფორმაცია, მათ შორის ის სავაჭრო და კომერციული საიდუმლოებანი, რომელიც მათთვის ცნობილი მმართველ საბჭოში საქმიანობის შედეგად გახდა. ანუ, როგორც ვხედავთ აღნიშნულ ნაწილში გერმანული კორპორაციული სამართალი ქართული მოდელის ანალოგიურ მიდგომას იზიარებს. აქ სამეწარმეო საქმიანობასთან დაკავშირებული

on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A331.

355 ერთგულების მოვალეობისა და მის საფუძველზე განსაზოცილებელი მოქმედებების შესახებ დეტალურად იხ. Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A340.

356 კონფიდენციალობის ვალდებულების შესახებ დეტალურად იხ. Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A331. ასევე იხ. Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

სხვადასხვა ტიპის ინფორმაციის კონფედენციალურობის დაცვა ძირითადად საზოგადოებათათვის ჯანსაღი გარემოს ჩამოყალიბებით არის ნაკარნახევი, სადაც მსგავს სფეროებში მოღვაწე თითოეული საზოგადოება მეტ-ნაკლებად თანაბარ კონკურენტუნარიანი იქნება, და ამ პროცესში დისბალანსის ხელოვნურად გამოწვევა მაქსიმალურად შემცირდება.

- კონკურენციის აკრძალვა.³⁵⁷ სამეთვალყურეო საბჭოს წინასწარი თანხმობის არ არსებობისას გამგეობის წევრებს არა აქვთ უფლება მონაწილეობა მიიღონ სავაჭრო ურთიერთობებში, კომპანიის საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებულ ბიზნესში საკუთარი სახელით დადონ გარიგებანი მესამე პირებთან. ასევე მსგავსი თანხმობის არ არსებობისას დაუშვებელია გამგეობის წევრი იმავდროულად იყოს სხვა სააქციო საზოგადოების მმართველი საბჭოს შემადგენლობაში, ასევე აკრძალულია სხვა კომერციული საზოგადოების გენერალურ პარტნიორად, თუ მენეჯერად ყოფნა.³⁵⁸ თუ გამგეობის წევრი არღვევს აღნიშნულ მოვალეობებს, საზოგადოებას შეუძლია მოითხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.³⁵⁹

გერმანული გამგეობის უმთავრეს მოვალეობას საზოგადოებისათვის სარგებლის მოტანა და ზიანის თავიდან აცილება წარმოადგენს.³⁶⁰ თუმცა, შეუძლებელია საქმიანობა ყოველთვის წარმატებული იყოს. შესაბამისად პასუხისმგებლობაც დამოუკიდებელია კომერციული წარმატებისაგან.³⁶¹ გერმანული სააქციო საზოგადოების გამგეობის წევრს არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა იმ სამენარმეო წარუმატებლობისათვის, რომელიც მართლზომიერი ქმედების მიუხედავად დადგა: ანუ აქ კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინებისა და ერთგულების ფარგლები გამორიცხავს დირექტორის პასუხისმგებლობას ისეთ ქმედებისათვის, რომელიც კეთილსინდისიერების

357 კონკურენციის აკრძალვის შესახებ დეტალურად იხ. Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A331.

358 Deutscher Aktiengesetz § 88(1).

359 Deutscher Aktiengesetz § 88(2).

360 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 209.

361 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 209.

ჩარჩოში ჯდება. როგორც იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, კომერციული წარუმატებლობისათვის დირექტორი მხოლოდ მაშინაა პასუხისმგებელი, როდესაც საზოგადოებისათვის ზიანის მომტანი გადანყვეტილება დირექტორის მიერ წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინების პრინციპის ბრალეულად უგულვებელყოფის საფუძველზეა მიღებული.³⁶²

რაც შეეხება საკითხს, თუ ვის წინაშე არიან დირექტორები პასუხისმგებელნი ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ ხელმძღვანელობა მიყენებული ზიანისათვის პრინციპულად კორპორაციის წინაშე აგებს პასუხს.³⁶³ საზოგადოების ხელმძღვანელები პასუხისმგებელნი არიან საზოგადოების წინაშე და არა პარტნიორების წინაშე.³⁶⁴ „მაშინაც კი, როცა აქციონერებს უფლება აქვთ სარჩელი შეიტანონ ხელმძღვანელების წინააღმდეგ, ისინი საზოგადოების სახელით მოქმედებენ და არა თავიანთი სახელით“. [36].

როგორც ვხედავთ საზოგადოების კრედიტორთა მხრიდან კორპორაციული სარჩელის გამოყენება მართალია ირიბად ასევე მიმართულია მათი პერსონალური უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად, თუმცა კორპორაციული პასუხისმგებლობის ინსტიტუტის დაცვის ობიექტი არის სწორედ სააქციო საზოგადოება და არა მისი პარტნიორები.³⁶⁵

იურიდიულ ლიტერატურაში საკითხთან დაკავშირებით, თუ ვისი ინტერესებიდან გამომდინარე უნდა ასრულებდნენ ხელმძღვანელები თავიანთ მოვალეობებს ვხვდებით ორ მოსაზრებას. კერძოდ, ერთნი აღნიშნავენ, რომ პასუხისმგებლობის რისკი აიძულებს ხელმძღვანელებს თავიანთი მოვალეობანი აქციონერების ინტერესებიდან გამომდინარე განახორციელონ.³⁶⁶ ხოლო

362 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 209.

363 Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 513.

364 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 67.

365 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 67.

366 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 68.

მეორე მოსაზრება კი ეყრდნობა დირექტორის მხრიდან საზოგადოებაზე ზრუნვის მოვალეობას და აღნიშნავს, რომ გამგეობის ყოველმა წევრმა საზოგადოების ხელმძღვანელობა უნდა განახორციელოს საზოგადოების საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე. თავის მხრივ კომპანიის ინტერესები ყოველთვის შესაძლებელია არ ემთხვეოდეს აქციონერების ინტერესებს.³⁶⁷

აღნიშნული თვალსაზრისით საინტერესოა გერმანიის ფედერალური უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება (BGH - Urteil vom 1. Dezember 2008 - Az. II ZR 102/07) რომელიც ნათელი მაგალითია იმისა, თუ რის შეფასებას თვლის სასამართლო მნიშვნელოვნად დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხის განმარტებისას.³⁶⁸ აღნიშნული გადაწყვეტილების საფუძველზე გერმანულმა საკასაციო ინსტანციამ სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები გაათავისუფლა ყოველგვარი პასუხისმგებლობისაგან გამომდინარე იქიდან, რომ ისინი სააქციო საზოგადოების ინტერესების შესაბამისად მოქმედებდნენ.³⁶⁹

თავის მხრივ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ მიუხედავად ასეთი სასამართლო პრაქტიკისა არ შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ აქციონერთა ინტერესები ყოველთვის უარყოფილ უნდა იქნას.³⁷⁰ თუმცა, აშკარაა ის ფაქტი, რომ მიუხედავად საბოლოო შედეგისა, დირექტორს არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა, თვით უმრავლესობაში მყოფი აქციონერების ინტერესების შესაბამისი ქმედებების გამოც კი, თუ დადგინდება, რომ ნებისმიერი სხვა ერთგული და კეთილსინდისიერი დირექტორიც ანალოგიურად მოიქცეოდა.³⁷¹ ასე რომ, „თუ გამგეობის წევრები მიიჩნევენ, რომ დასახული მიზნის მიღწევისაკენ რამოდენიმე გზა არსებობს ისინი თავისუფალნი არიან აირჩიონ

367 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

368 აღნიშნული გადაწყვეტილება პირდაპირ სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს შეეხება, თუმცა იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ ის მისაღებია ასევე დირექტორთა მიმართაც. იხ. Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 17.

369 გადაწყვეტილება დეტალურად იხ. <http://openjur.de/u/73556.html>

370 Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

371 Deutscher Aktiengesetz § 317.

ის გზა, რომელიც მათი აზრით საზოგადოებისათვის ყველაზე უფრო მისაღები იქნება". [37].

საზოგადოებისადმი ერთგულება დირექტორს, რომელიც თანამდებობრივად არის ვალდებული სანარმოს მართვაზე, აიძულებს საზოგადოება მართოს არა საკუთარი (ან სხვისი) ინტერესების პრიორიტეტის აღიარების, არამედ უპირველეს ყოვლისა სააქციო საზოგადოების ინტერესების გატარების ხარჯზე.³⁷²

ამდენად, გამომდინარე იქიდან, რომ სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელები პასუხისმგებელნი მაინც საზოგადოების და არა ცალკეული აქციონერების წინაშე არიან,³⁷³ ისინი ხელმძღვანელობას უპირატესად სააქციო საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე ახორციელებენ. თავის მხრივ აღნიშნული არ გულისხმობს ამ პროცესში სანარმოს აქციონერთა ინტერესების სრულად უგულვებელყოფას, რამეთუ არ არის გამორიცხული, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში მმართველი აქციონერისა და საზოგადოების ინტერესები ერთმანეთს ემთხვეოდეს. მიუხედავად იმისა, თუ ვის ინტერესებს დააყენებს დირექტორი წინა პლანზე, მისი ყოველი მოქმედება კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობათა დაცვით უნდა განხორციელდეს. სწორედ აღნიშნულ კატეგორიათა გათვალისწინების საფუძველზე შეგვიძლია ვისაუბროთ დირექტორთა პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლებაზე, მაშინაც კი როცა მათი ქმედება საზოგადოებისათვის საბოლოო ჯამში საზიანო აღმოჩნდა.

372 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 433.

373 ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 68.

განხორციელებული კვლევის საფუძველზე დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ უპირველესი პრობლემა, რომელსაც ქართული სამენარმეო სამართალი სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის მონესრიგების კუთხით აწყდება შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის სიმწირეა.

თანამედროვე „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი მასში მოცემული ბუნდოვანი დებულებებიდან გამომდინარე, შინაარსობრივად ვერ უზრუნველყოფს სააქციო საზოგადოებაში ეფექტური კორპორაციული მართვის მოდელის ჩამოყალიბებას. ქართული საკორპორაციო სამართალი ასევე ინერტულია კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი „რბილი სამართლის“ მნიშვნელოვანი ნაწილის, ნებაყოფლობითი ხასიათის მქონე კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის რეალურად მოქმედების გზაზე, რაც ნამდვილად ვერ ჩაითვლება პოზიტიურად კორპორაციული მართვის ეფექტური სისტემის დანერგვის პროცესში. აღნიშნული თვალსაზრისით უცილებელია შემდეგი პრობლემების აღმოფხვრა:

- კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსს აუცილებელია გააჩნდეს საკანონმდებლო საფუძველი. ანუ, „მენარმეთა შესახებ“ ან თუნდაც „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონთაგან ერთ-ერთს მაინც აუცილებელია დაემატოს შესაბამისი ნორმა, რომელიც კომერციულ ბანკებს კორპორაციული მართვის კოდექსის გაზიარებას მოსთხოვს. ანუ, ბანკებს საკანონმდებლო დონეზე უნდა დაეკისროთ კორპორაციული მართვის კოდექსის რეკომენდაციათა დაცვა, ან მათი გაუთვალისწინებლობის სათანადოდ განმარტება. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ კოდექსით გარანტირებული „დაემორჩილე ან განმარტეს“ პრინციპი საკანონმდებლო წესად უნდა იქცეს, როგორც ეს იგივე გერმანიასა და ავსტრიაშია, სადაც „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ შესაბამისი კანონები სხვა ნორმატიულ აქტებთან ერთად საზოგადოებათა მხრიდან კორპორაციული მართვის კოდექსების დებულებათა გაზიარების სადარაჯოზე დგანან.

- მხოლოდ მას შემდეგ რაც დაინერგება კორპორაციული

მართვის კოდექსის ფაქტობრივად მოქმედებისათვის მნიშვნელოვანი პირობები, აუცილებელია საქართველომაც შექმნას კორპორაციული მართვის კოდექსი, რომელიც არა მხოლოდ რომელიმე კონკრეტული ტიპის სააქციო საზოგადოებებს შეეხება, არამედ საერთო იქნება ყველა ქართული სააქციო საზოგადოებისათვის. აღნიშნული ერთის მხრივ უთუოდ პოზიტიურად იმოქმედებს ქართულ სააქციო საზოგადოებებში, კორპორაციული მართვის დონის ამაღლებაზე და მეორეს მხრივ კი შეავსებს საქართველოში კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედ საკმაოდ მწირე საკანონმდებლო ბაზას.

„რბილი სამართლის“ მნიშვნელობა თანამედროვე კორპორაციულ მართვაში საკმაოდ დიდი და მზარდია. აღნიშნულს მოწმობს ნაშრომში განხილულ კორპორაციულ მართვის სისტემათა დამოკიდებულებანი კორპორაციული მართვის კოდექსებთან დაკავშირებით. ევროკავშირი და მისი წევრი წამყვანი სახელმწიფოები აქტიურად ცდილობენ დანერგონ კორპორაციული მართვის კოდექსთა საუკეთესო მოდელები და ამით კიდევ უფრო განავითარონ, თავიანთი შიდა კორპორაციული მართვის სისტემები.

განხორციელებულმა კვლევამ ასევე საკმაოდ ნათლად წარმოაჩინა იმ პრობლემათა გარკვეული ნაწილი, რომლებსაც თანამედროვე ქართული კორპორაციული მართვა სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა და დირექტორთა დამოუკიდებლობის საკითხებთან დაკავშირებით განიცდის. კვლევამ აგრეთვე აჩვენა, რომ კორპორაციული მართვის საზღვარგარეთის მოდელებიც არ არიან უნაკლონი. სწორედ ამიტომ, რომ ისინი აქტიურად ცდილობენ დანერგონ მოქნილი და ეფექტური მოწესრიგებები ისეთ საკითხებთან მიმართებით, როგორებიცაა საზოგადოებაში ხელისუფლების ჯანსაღი დანაწილების პრინციპი, ასევე საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა და ხელმძღვანელთა დამოუკიდებლობის, კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის საკითხები.

უკანასკნელი წლების ვანმავლობაში საქართველოში აღნიშნული კუთხითაც საკმაო პასიურობა შეიმჩნევა. „მენარმეოა შესახებ“ საქართველოს კანონი აშკარა დახვეწას საჭიროებს.

აუცილებელია მინიმუმამდე იქნას დაყვანილი, საუკეთესო შემთხვევაში კი სრულად აღმოიფხვრას სააქციო საზოგადოების ეფექტური ფუნქციონირების ისეთი ხელშემშლელი გარემოებანი, როგორებიცაა მართვისა და მკონტროლებელ ორგანოთა შორის უფლებამოსილებათა მკაფიო გამიჯვნის მექანიზმების არარსებობა. თუ ქართულ სახელმწიფოს პრეტენზია აქვს კორპორაციული მართვის გამართული სისტემის დანერგვის მიმართ, კითხვები, რომლებიც დღევანდელი მონესრიგების საფუძველზე ჩნდება თითოეული ამ ორგანოს მიერ გადანაცვეტილებათა მიღების ობიექტურობასთან დაკავშირებით პასუხგაუცემელი არ უნდა დარჩეს. ჩვენ ვერ ვისაუბრებთ სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან დირექტორატზე განხორციელებული კონტროლის ეფექტურობაზე მაშინ, როდესაც დირექტორებს თავად აქვთ უფლება იყვნენ სამეთვალყურეო ორგანოს წევრები.

საბოლოო ჯამში სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის ეფექტურობის ხარისხის ასამაღლებლად საჭიროა შემდეგი ძირითადი პრობლემების აღმოფხვრა:

1) აუცილებელია „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით დანესდეს დირექტორთა რეალური დამოუკიდებლობის სტანდარტები. არ უნდა ჩნდებოდეს კითხვები აქციონერთა მხრიდან პირდაპირ თუ ირიბად (სამეთვალყურეო საბჭოს გამოყენებით) დირექტორის საქმიანობაში ჩარევისა და გადანაცვეტილებათა მიღებაზე ზეგავლენის მოხდენასთან დაკავშირებით. ასევე მნიშვნელოვანია ზუსტად განისაზღვროს სააქციო საზოგადოების მართვის ორგანოთა პასუხისმგებლობის ფარგლები. წარმოუდგენელია სააქციო საზოგადოებისათვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში ვისაუბროთ მხოლოდ დირექტორის პასუხისმგებლობაზე, მაშინ, როდესაც მის მიერ შესრულებული საზიანო მოქმედებანი პირდაპირ მსხვილი აქციონერების მითითებებიდან გამომდინარეობენ. მით უმეტეს, რომ ქართული კორპორაციული მართვისათვის უცხო პრაქტიკას არ წარმოადგენს მაჟორიტარ პარტნიორის „ჩრდილში“ მდგომი შიდა ხელმძღვანელის სახით საწარმოს მართვის პროცესში უშუალო ჩართულობა და მერკანტიული ინტერესების საფუძველზე დირექტორთა მიერ

საზოგადოებისათვის დამანგრეველი ნაბიჯების გადადგმა.³⁷⁴ სწორედ აღნიშნულ მიზანთა გამო აუცილებელია „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლს დაემატოს შესაბამისი პუნქტი, რომელიც დაანესებს დირექტორთა მხრიდან საზოგადოების საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე მართვის ვალდებულებას. აღნიშნული მოწესრიგება დირექტორებს მაქსიმალურად შეუწყობს ხელს თავი დააღწიონ მსხვილ აქციონერთა მარნუხებს და პოზიტიურად იმოქმედებს მათი ფუნქციონალური ავტონომიის ფარგლებზე;

2) მნიშვნელოვანია, სააქციო საზოგადოებებს საკანონმდებლო დონეზე, ან თუნდაც წესდებით ევალუოდეთ, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად, დირექტორად დანიშნონ მხოლოდ ისეთი პირები, რომელთაც გააჩნიათ საბაზისო ცოდნა და ყველა ის უნარი, რაც აუცილებელია ჯეროვანი ზედამხედველობის, ხელმძღვანელობის განსახორციელებლად. სწორედ ამ მიზნით აუცილებელია, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე და 56-ე მუხლებს დაემატოს შესაბამისი პუნქტები, რომელთა საფუძველზეც დაადგინდება გარკვეულ კრიტერიუმები სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა და დირექტორთა სათანადო კომპეტენციისა და უნარ-ჩვევების მიმართ;

3) „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით ზუსტად უნდა განისაზღვროს კორპორაციული მართვის რომელი მოდელია გაზიარებული და შესაბამისად პირდაპირ და არაორაზროვნად დადგინდეს კონტროლის, როგორც სპეციფიკური შინაარსის მქონე საქმიანობის ობიექტი და სუბიექტი სააქციო საზოგადოების შიგნით.

დღეისათვის საქართველოს იუსტიციის სამინისტროში აქტიური სამუშაოები მიმდინარეობს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებათა შეტანის თვალსაზრისით.³⁷⁵ იმედია ცვლილებათა პაკეტი შეეცდება მაქსიმალურად აღმოფხვრას ზემოთ აღნიშნული პრობლემები. ეს ის საკითხებია, რომელთა მოგვარებაც აუცილებელია ეფექტური, წარმატებული

374 ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 474.

375 საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წერილი №5211. 02/ივლისი/2015 წელი.

ქართული კორპორაციული მართვის მოდელის ჩამოყალიბების გზაზე. როგორც უკვე აღინიშნა ზემოთ განხილულ უცხოურ სისტემათაგან კორპორაციული მართვის თვალსაზრისით აბსოლუტურად სრულყოფილი არც ერთია, თუმცა ეს როდი აკნინებს მათ როლსა და მნიშვნელობას. აღნიშნულ მოდელებს განსხვავებით ქართული ანალოგისაგან საკმაო ისტორია გააჩნიათ, ისინი ათწლეულების მანძილზე ყალიბდებოდნენ, იხვეწებოდნენ და ეს პროცესი დღესაც გრძელდება. შესამაბისად უნდა ითქვას, რომ მოყვანილ პრობლემათა გადაჭრის გზაზე წამყვან სახელმწიფოთა და საერთაშორისო ორგანიზაციათა გამოცდილებათა გეგმაზომიერი და მიზანმიმართული გაზიარება უთუოდ აამაღლებს ქართული კორპორაციული მართვის დონეს.

ციტირებული ლიტერატურის ნუსხა

1. ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მენარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, მესამე გამოცემა, გვ. VI.
2. Merket H. Germany Internal and external corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 525.
3. Report of the High level Group of Company Law Experts on a Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe, Brussels, 2002, p. 72.
4. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 11.
5. ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 455.
6. ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 463.
7. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 211.
8. ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 498.
9. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 207.
10. ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 361 – 362.
11. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგა-

- დოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე სა-
კორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული სა-
კითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ.
309.
12. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკე-
ბისათვის 2.(გ).
 13. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს
დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგა-
დოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე სა-
კორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული სა-
კითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ.
321.
 14. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს
დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგა-
დოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე სა-
კორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული სა-
კითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ.
321.
 15. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს
დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგა-
დოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე სა-
კორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული სა-
კითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ.
327.
 16. ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი:
გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 356.
 17. G-20/OECD Principles of Corporate Governance. Chapter VI (E),
p. 50, 51, 52.
 18. მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანა-
ლიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“.
2015, გვ. 284.
 19. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკე-
ბისათვის 4.(ა)1.
 20. Hopt K.J., Leyens P.C. Board Models in Europe. Recent Develop-
ments of Internal Corporate Governance Structures in Germany,

- the United Kingdom, France, and Italy. Law Working Paper. 2004, №18, p. 5.
21. მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 109.
 22. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 130.
 23. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 131.
 24. ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია“. 2003, გვ. 364.
 25. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები საქმეზე № ას-1307-1245-2014, №ას-1158-1104-2014.
 26. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 202.
 27. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 215.
 28. Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, p. 510.
 29. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 64.
 30. Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Pa-

pers. 2012, No.7, p. 18.

31. გერმანიის ფედერაციული უზენაესი სასამართლოს 2005 წლის 22 ნოემბრის გადაწყვეტილება (BGH · Urteil vom 22. November 2005 · Az. 1 StR 571/04)
32. Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 35.
33. Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A330.
34. ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 443.
35. Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 19.
36. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 67.
37. Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

ქართულენოვანი ლიტერატურა

1. ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2010, I ტომი.
2. ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II.
3. გაბისონია ზ. საბანკო სამართალი. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2012.
4. დოლიძე დ. კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №2/3, გვ. 137 – 146.
5. დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 136 – 148.
6. დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობა ავსტრიულ და ქართულ საკორპორაციო სამართალში. სამართალი და მსოფლიო. 2015, №3, გვ. 105 – 114.
7. დოლიძე დ. დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში. სამართალი და მსოფლიო. 2016, №4, გვ. 117 – 127.
8. ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 353-372.
9. კორტი მ. სააქციო საზოგადოების გამგეობის კეთილსინდისიერების ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექ-

- ნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება". 2003, გვ. 271 – 301.
10. კროპჰოლერი ი. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (სასწავლო კომენტარი). თბილისი: გამომცემლობა „საიას იურიდიული განათლების ხელშეწყობის ფონდი“. 2014.
 11. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 309 – 360.
 12. ლილუაშვილი გ. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება: თეორია და პრაქტიკა. თბილისი: გამომცემლობა „ჯისიი“. 2005.
 13. მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015.
 14. მიგრიაული რ. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (შედარებითი ანალიზი გერმანულ სამართალთან). ქართული ელექტრონული სამეცნიერო ჟურნალი: იურისპრიდენცია. 2004, №2, გვ. 32 - 40.
<http://gesj.internet-academy.org.ge/download.php?id=1067.pdf&t=1>
 15. პაპუაშვილი შ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 389 – 396.
 16. ქართული ენის განმარტებითი ლექსიკონი. თბილისი: გამომცემლობა „ქართული საბჭოთა ენციკლოპედიის გამომცემლობა“. 1986.
 17. ქოქრაშვილი ქ. სამენარმეო სამართალი. თბილისი: გამომცემლობა „ტექნიკური უნივერსიტეტი“. 2010.

18. შენგელია ე., სააქციო საზოგადოების სამართლებრივი მდგომარეობა. თბილისი: გამომცემლობა „თბილისის უნივერსიტეტის სტამბა“. 1999.
19. შენგელია ე., სააქციო საზოგადოების ორგანიზაციისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2002.
20. ცერცვაძე ა. ხელმძღვანელობისა და კონტროლის უფლებამოსილებები სააქციო საზოგადოებაში ქართული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით. თანამედრევე სამართლის მიმოხილვა. 2013, №1, გვ. 30 – 49.
21. ციპელიუსი რ., იურიდიული მეთოდების მოძღვრება. მიუნხენი: „ბეკის გამომცემლობა“. 2006, მეათე გადამუშავებული გამოცემა.
22. ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მენარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, მესამე გამოცემა.
23. ჭანტურია ლ. სააქციო საზოგადოების დირექტორის კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება ქართულ სამართალში, კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 320 – 338.
24. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006.
25. ჯონსონი ჯ. ბ., რეინოლდსი ჰ. ტ., მაიკოფი ჯ. დ. პოლიტიკის მეცნიერების კვლევის მეთოდები. თბილისი: „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა“. 2013.
26. ჰოპტი კ. კორპორაციული მართვა ევროპაში: რეგულირების ახალი მოდელი და რბილი სამართალი. სამართლის ჟურნალი. 2009, №1, გვ. 229-247.
27. ჰოპტი კ. გერმანული დუალისტური სისტემა: გამოცდილება, თეორიები, რეფორმირება. საკორპორაციო სამართლის კრებული. თბილისი: მერიდიანი. 2015, III კრებული, გვ. 177 – 214.

ნორმატიული აქტები და სასამართლო გადანყვეტილებები

28. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი. თბილისი: გამომცემლობა „სიესტა“, 2010.
29. „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონი 1996. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32962>
30. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. http://abg.org.ge/docs/cg_code_for_banks_final_geo.doc
31. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი 1994. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28408>
32. „მონოპოლიური საქმიანობისა და კონკურენციის შესახებ“ საქართველოს კანონი 1996. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/31462>
33. საქართველოს საფონდო ბირჟის მარეგულირებელი დოკუმენტები. http://www.gse.ge/Rules/Rules_geo.htm
34. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წერილი №5211. 02/ ივლისი/2015 წელი.
35. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: №ას-1307-1245-2014, №ას-1158-1104-2014, №ას-899-1185-09. <http://prg.supremecourt.ge>

36. Aguilera R. V., Cuervo-Cazurra A. Codes of Goode Governance Worldwide: What is the Trigger?. *Organization Studies*. 2004, Vol. 25, No. 3, pp. 417 – 445. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=260869
37. Audit Committees - Combined Code Guidance – (the Smith Report) 2003. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=120
38. Baums Th. Personal Liabilities of Company Directors in German Law. University of Osnabrueck. Pp. 1 – 20. <https://www.jura.uni-frankfurt.de/43029388/paper35.pdf>
39. Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. J.W. Goethe University, Frankfurt/Main; European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, pp. 1 – 20. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=158038
40. Baums Th. Corporate Governance in Germany - System and Current Developments. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, Paper 70, pp 1 – 20. <https://www.jura.uni-frankfurt.de/43029167/paper15.pdf>
41. Chanturia L., Jugeli G. Corporate governance of business corporations. From the book: *Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, pp. 504 – 520.
42. Cicon J.E., Ferris S.P. European Corporate Governance Codes: An Empirical Analysis of Their Content, Variability and Convergence. 2008, pp. 1 – 26. <http://cori.missouri.edu/pages/seminars/Cicon-Ferris-08.pdf>
43. Ede C. Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code). 2007, pp. 1 - 37. <https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/personen/hirte-heribert/seminararbeitede.pdf>
44. Ede C. "Two-Tier System and Best Practices (German Corporate Governance Code)". Seminar on Comparative Corporate Law: "The Two-Tier System in Italy and Germany". Handout to the pre-

- sensation held on May 22. 2007, p.1 – 4. <https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/personen/hirte-heribert/summaryede.pdf>
45. Eulerich M., Velte P., Van Uum C. The impact of management board diversity on corporate performance – an empirical analysis for the German two-tier system. Problems and Respectives in Management. 2014, Volume 12, Issue 1, p. 25 – 39. http://businessperspectives.org/journals_free/ppm/2014/PPM_2014_1_Eulerich.pdf
 46. Goergen M. What do we know about different systems of corporate governance?. ECGI – Finance Working Paper. 2007, №163, pp. 1 – 23. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=981531
 47. Green Paper on the EU corporate governance framework 2011. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_en.pdf
 48. Hopt K.J., Leyens P.C. Board Models in Europe. Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France, and Italy. Law Working Paper. 2004, №18, pp. 1 – 24. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=487944##
 49. Hopt K.J. Comparative Corporate Governance: The State of The Art and International Regulation. Law Working Paper. 2011, №170, pp. 1 – 76. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1713750
 50. Jungmann C.M. The Effectiveness of Corporate Governance in One-Tier and Two-Tier Board Systems – Evidence from the UK and Germany. European Company and Financial law review. 2006, Vol 3, №4, pp. 427 – 474. http://www.academia.edu/9307483/The_Effectiveness_of_Corporate_Governance_in_One-Tier_and_Two-Tier_Board_Systems_Evidence_from_the_UK_and_Germany
 51. Kales S. Austria Legal framework of corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, pp. 274 – 309.

52. Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, pp. A 333 - A 354. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-reports_en.pdf
53. Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 115 – 158. <http://www.germanlawjournal.com/volume-11-no-02/>
54. Madisson K., Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7. http://www.rgsl.edu.lv/uploads/files/7_Karin_Madisson_final.pdf
55. Maassen G.F., Van den Bosch F.A.J., Volberda H. The importance of disclosure in corporate governance self-regulation across Europe: A review of the Winter Report and the EU action Plan. International Journal of Disclosure and Governance. 2004, Volume 1, No. 2, pp. 146 – 159. https://www.researchgate.net/publication/233649637_The_Importance_of_Disclosure_in_Corporate_Governance_Self-Regulation_across_Europe_A_review_of_the_Winter_Report_and_the_EU_Action_Plan
56. Merket H. Germany Internal and external corporate governance. From the book: Comparative Corporate Governance A Functional and International Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 2013, pp. 521 – 571.
57. Mikoluk K. Soft Skills Training: Because Hard Skills Are Not Enough. 2013. <https://blog.udemy.com/soft-skills-training/>
58. Mulgrew M., Lynn T. Clarifying what is meant by "Non-Executive Director Independence". An online journal "Governance Voice". 2013, pp. 1 – 6. <http://www.filedropper.com/clarifyingwhatis-meantbynon-executivedirectorindependence>
59. Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?, IMF Working Paper, 2008, No. 08/179, pp. 1 - 19. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1266512
60. Proxy Paper TM GUIDELINES, 2015 Proxy Season. An Overview Of The Glass Lewis Approach To Proxy Advice. Germany. <http://>

61. Steefel E.C., Falkenhausen B.v. New German Stock Corporation Law. Cornell Law Review. 1967, Issue 4, Volume 52, pp. 518 – 550. <http://scholarship.law.cornell.edu/clr/vol52/iss4/2/>
62. TAKE-TWO INTERACTIVE SOFTWARE, INC., CONFLICT OF INTEREST GUIDELINES FOR DIRECTORS/ DIRECTORS' CODE OF CONDUCT. 2013. <http://phx.corporate-ir.net/External.File?item=UGFyZW50SUQ9MjAwODM2fENoaWxkSUQ9LTF8VHlwZT0z&t=1>
63. The Higgs Report: Review of the role and effectiveness of non-executive directors 2003. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=121
64. Vienot I Report 1995. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=42
65. Waddington N. The Europeanisation of Corporate Governance in Germany and the UK. Draft. 2004, pp 1 – 26. <http://aei.pitt.edu/6119/>

66. Austrian Code of Corporate Governane.
<http://www.corporate-governance.at/kodex/>
67. Corporate Governance Rules For German Quoted Companies.
http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=46
68. Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32001R2157>
69. Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the annual financial statements, consolidated financial statements and related reports of certain types of undertakings, amending Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council and repealing Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC. 2013, Official Journal of the European Union, L182, Article 20, pp. 19 – 76.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034>
70. European Commission, Recommendation on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory board). (2005/162/EC).
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32005H0162>
71. European Commission Action Plan: European company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies, Strasbourg, 2012. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52012DC0740>
72. European Commission. Recommendation on the role of (independent) non-executive or supervisory directors. 2004.
http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/independence/2004-05-consultation_en.pdf
73. German Corporate Governance Code.
<http://www.dcgk.de/en/code/archive.html>
74. G20/Organization for Economic Co-operation and Development

(OECD). Principles of Corporate Governance.

<http://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance.htm>

75. The European Commission Recommendation on the quality of corporate governance reporting ("comply or explain"), (2014/208/EU).

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0208>.

76. The Combined Code on Corporate Governance 2003.

http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=119

77. UK Companies Act 2006.

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>

78. Hüffer U. Beck'sche Kurz-Kommentare Aktiengesetz. München: Verlag C.H. Beck. 2010, 9 Auflage.
79. Hüffer U., Koch J. Beck'sche Kurz-Kommentare Aktiengesetz. München: Verlag C.H. Beck. 2014, 11 Auflage.
80. Kalss S., Burger F., Ecket G. Die Entwicklung des österreichischen Aktienrechts - Geschichte und Materialien. Wienn: Linde Verlag, 2003.
81. Werder A. v., Talaular T. Kodex Report 2009: Die Akzeptanz der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. 2009, Der Betrieb Heft 14 vom 3. 4. II 62. Jahrgang, s. 689 – 696.
<http://www.bccg.tu-berlin.de/main/publikationen/Kodex%20Report%202009.pdf>
82. Werder A. v. Kodex Report 2010: Die Akzeptanz der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. 2010, Der Betrieb, Nr. 16, s. 853 – 861.
<http://www.bccg.tu-berlin.de/main/publikationen/Kodex%20Report%202010.pdf>
83. Werder A. v. Corporate Governance Report 2013: Abweichungskultur und Unabhängigkeit Lichte der Akzeptanz und Anwendung des aktuellen DCGK. 2013, Der Betrieb, Nr. 17, s. 885 – 595.
http://www.bccg.tu-berlin.de/main/publikationen/Corporate_Governance_Report_2013.pdf
84. Werder A. v., Bartz J. Corporate Governance Report 2014: Erklärte Akzeptanz des Kodex und tatsächliche Anwendung bei Corstandsvergütung und Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. 2014, Der Betrieb, Nr. 17, s. 905 - 914.
http://www.bccg.tu-berlin.de/main/publikationen/Corporate_Governance_Report_2014.pdf
85. Raguß G. Der Vorstand einer Aktiengesellschaft. Berlin: Springer Verlag. 2009. Auflage 2.
86. Zacher J.H. Der Vorstand der AG – Scherpunkt Haftung. Hamburg: Grin Verlag. 2008.

**მორეატიული აქტები და სასაგარეო
გადაწყვეტილებები**

87. Börsengesetz (BörsG) 1986/2007. https://www.gesetze-im-internet.de/b_rsg_2007/
88. Deutscher Handelsgesetzbuch (HGB) 1897.
<https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/>
89. Deutscher Aktiengesetz (AktG) 1965.
<https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/>
90. Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) 1892.
<http://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/>
91. Österreichischer Unternehmensgesetzbuch (UGB) 1938.
[https://www.jusline.at/Unternehmensgesetzbuch_\(UGB\).html](https://www.jusline.at/Unternehmensgesetzbuch_(UGB).html)
92. Österreichischer Aktiengesetz 1965.
[https://www.jusline.at/Aktiengesetz_\(AktG\).html](https://www.jusline.at/Aktiengesetz_(AktG).html)
93. Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) 1994. <https://www.gesetze-im-internet.de/wphg/>
94. Wertpapierprospektgesetz (WpPG) 2005. <https://www.gesetze-im-internet.de/wppg/>
95. Wertpapiererwerbs-und Übernahmegesetz (WpÜG) 2001. https://www.gesetze-im-internet.de/wp_g/
96. Bundesgerichtshof BGH · Urteil vom 22. November 2005 · Az. 1 StR 571/04. <http://openjur.de/u/82646.html>
97. Bundesgerichtshof BGH · Urteil vom 1. Dezember 2008 · Az. II ZR 102/07. <http://openjur.de/u/73556.html>

98. Code de Commerce de France 2000/2007.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CBB122A7FB90FF1CBDE072929CE8905D.tpdila07v_1?idArticle=LEGIARTI0000033613802&cidTexte=LEGITEXT000005634379&dateTexte=20170124

99. Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=84ED937940CC182950D6C29D900D573A.tpdjo16v_3?idSectionTA=LEGISCTA0000006133292&cidTexte=JORFTEXT0000000692245&dateTexte=19690107

რუსულენოვანი ლიტერატურა

100. Исаев Д.В. Кодексы корпоративного управления и прозрачность компаний. Финансовая газета. 2008, №17, Ст. 1 – 11. <https://www.hse.ru/data/2010/05/12/1238522527/2008-ФГ-05%20-%20Кодексы%20КУ%20и%20прозрачность.pdf>
101. Макеева Е. Модели управления корпорацией и акционерное законодательство. Корпоративный юрист. 2005, №3, Ст. 22 - 27. <http://www.twirpx.com/file/507243/>
102. Хопт К. Европейская система корпоративного управления после дела Энрон. Корпоративный юрист. 2005, №1, Ст. 35 – 39. <http://www.twirpx.com/file/507240/>

ინფორმაცია გლობალური ქსელიდან

103. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28408>
104. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/89878>
105. <http://abg.org.ge/Admin1280837677.php>
106. <http://blh.com.ge/forums/Topic/სამენარმეო-სამართალი/page/2>
107. <http://prg.supremecourt.ge/>
108. <http://www.tbcbank.ge/web/en/annual-reports>
109. <http://bankofgeorgia.ge/en/ir/financial-information/annual-reports?201200>
110. <http://thelawdictionary.org>
111. http://www.ecgi.org/codes/all_codes.php
112. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/en/corporate-governance/corporate-governance-declaration-section-289a-hgb/declaration-of-compliance-section-161-aktg.html>
113. <https://www.bayer.com/en/corporate-governance.aspx>
114. <https://www.daimler.com/company/corporate-governance/declarations/>
115. <https://www.db.com/ir/en/reports.htm>
116. <http://investor.rbinternational.com/index.php?id=673&L=1>
117. http://www.siemens.com/investor/en/corporate_governance/gcg-code.htm

118. https://www.allianz.com/en/about_us/management/corporate-governance/declaration-of-conformity/
119. <http://www.wienerberger.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-report>.
120. <http://www.lenzing.com/en/investors/corporate-governance/reports.html>
121. https://en.oxforddictionaries.com/definition/soft_skills
122. <http://compasspartnership.co.uk/knowledge/leadership/5-skills-for-effective-directors/>
123. https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty
124. <http://www.businessdictionary.com/definition/business-failure.html>
125. <http://www.investopedia.com/terms/p/perfectcompetition.asp>
126. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-reports_en.pdf
127. <http://www.dcgk.de/en/commission.html>
128. <http://www.boerse.de/dax-trading/Erklaerung-DAX-MDAX-und-TecDAX/wissen>
129. <http://www.bccg.tu-berlin.de/main/german-code-monitoring.htm>
130. https://www.post.at/en/footer_about_us_investor_relations_corporate_governance.php
131. <http://www.mental-skills.ru/synopses/6981.html>
132. <http://www.dengi-info.com/archive/article.php?aid=712>

ნასკნელი ორი წლის განმავლობაში იყო ამავე საზოგადოების მმართველი მენეჯმენტის წევრი, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დანიშნა ხორციელდება კომპანიაში ხმის უფლების მქონე აქციითა 25%-ზე მეტის მფლობელ აქციონერთა შუამდგომლობით. თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ ამავე მუხლის თანახმად არაუმეტეს ერთ პირს აქვს უფლება გახდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი, რომლის მიმართაც ორწლიანი პერიოდი არ გასულა. ასევე აღსანიშნავია, რომ პირი რომელიც ბოლო ორი წლის განმავლობაში იყო მენეჯმენტის წევრი, ვერცერთ შემთხვევაში ვერ იქნება არჩეული სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარედ.

როგორც ვხედავთ ავსტრიული კორპორაციული მართვის კოდექსი მართალია უშვებს, თუმცა ამასთანავე საკმაოდ მკაცრად უდგება კომპანიის ყოფილ მმართველთა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებად დანიშვნის საკითხს. აქ დაწესებული რეგულაციები შინაარსით თითქმის გერმანული ანალოგის მსგავსია. მაგალითად, ორივეგან აუცილებელია პირის გამგეობიდან წასვლის შემდეგ ორწლიანი პერიოდის გასვლა, რათა იგი დაინიშნოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად. თუმცა, მათ შორის ერთი მნიშვნელოვანი განსხვავებაც შეინიშნება. კერძოდ, განსხვავებით გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსისაგან, რომელიც, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ სარეკომენდაციო ჭრილში ანესრიგებს გამგეობის ყოფილ წევრთა სამეთვალყურეო საბჭოში შეყვანას, ავსტრიული კოდექსით ამ საკითხის მომწესრიგებელი ნორმები სავალდებულო ხასიათის წესებად არის აღიარებული. ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ გამგეობის გადამდგარ წევრთა სამეთვალყურეო საბჭოში დასაქმებას ავსტრიული კორპორაციული სამართალი უფრო კრიტიკულად უდგება.

ავსტრიულ კორპორაციულ სამართალზე საუბრისას ბოლოს უნდა ითქვას, რომ ავსტრიულ კომპანიათაგან კორპორაციული მართვის კოდექსში მოცემულ პრინციპთა გაზიარების საკითხები ანგარიშების სახით მოცემულია შემდეგ უმსხვილეს ავტრიულ სააქციო საზოგადოებათა ოფიციალურ ვებ - გვერდებზე: სს „ავსტრიის ფოსტა“, ¹⁵⁶ სს „ვინერბერგერი“, ¹⁵⁷ სს „ლენცინგი“. ¹⁵⁸

156 https://www.post.at/en/footer_about_us_investor_relations_corporate_governance.ph

157 <http://www.wienerberger.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-report>

158 <http://www.lenzing.com/en/investors/corporate-governance/reports.html>

ორგანოს წევრებს შეიძლება დაეკისროთ პასუხისმგებლობა იმ ზიანისათვის, რომელიც საზოგადოებას მათ მიერ არჩეული თანამდებობასთან, როგორც პროფესიულად, ისე პიროვნულად შეუსაბამო დირექტორის განზრახ მართლსაწინააღმდეგო ქმედების საფუძველზე მიადგა. ანუ, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ სამეთვალყურეო საბჭოს ჩვეულებრივი მეთვალყურის გულმოდგინების ვალდებულება უშუალოდ ვრცელდება, როგორც მმართველობის ჯეროვან კონტროლზე, ისე ხელმძღვანელი ორგანოს სათანადოდ დაკომპლექტებაზე, და აღნიშნულ ვალდებულებათა დაუცველობა გულმოდგინების პირდაპირ დარღვევას წარმოადგენს.

თავი 3. დირექტორი, მისი დამოუკიდებლობის, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში

§8. დირექტორი კორპორაციული მართვის სისტემაში

§8.1. დირექტორი, როგორც სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელი

სააქციო საზოგადოების მართვა წარმატებული იქნება მხოლოდ დირექტორთა დამოუკიდებლობის სათანადო ფარგლების და მათ საქმიანობაზე ეფექტური კონტროლის უზრუნველყოფის პირობებში.

მიუხედავად იმისა, თუ კორპორაციული მართვის რომელ სისტემას იზიარებს ესა თუ ის ორგანიზაცია, ყოველ მათგანს გააჩნია მართვის ორგანოები. ამასთანავე აღსანიშნავია, რომ კორპორაციული მართვა კომპლექსური შინაარსის მქონე ცნებაა. მასში უნდა ვიგულისხმოთ კომპანიის მმართველ ორგანოთა მხრიდან კეთილსინდისიერების საწყისებზე დაფუძნებული ურთიერთთანამშრომლობა, რომლის მთავარ მიზანსაც კორპორაციისათვის სასარგებლო გადაწყვეტილებების მიღება უნდა წარმოადგენდეს. ამ დროს საქმე გვაქვს მმართველ და მაკონტროლებელ ორგანოთა მხრიდან სანარმოს სასარგებლოდ განხორციელებულ მჭიდრო კოოპერაციასთან.

საინტერესოა, როგორია კორპორაციული მართვის ცნების მიმართება კორპორაციათა ხელმძღვანელობის ცნებასთან? როგორც უკვე აღინიშნა დღეისათვის კორპორაციული მართვის ცნების საკმაოდ მრავალი დეფინიცია არსებობს, რომელთაგინაც მთავარი ამომავალი პოსტულატი შემდეგია: „კორპორაციული მართვა წარმოადგენს ორგანიზაციების ხელმძღვანელობისა და კონტროლის სისტემას“.¹⁶⁸

ამდენად, კორპორაციული მართვა ორი ურთიერთდაკავშირებული კატეგორიის ერთობლიობაა. მაშინ, როდესაც მისი ერთ-ერთი ელემენტი - კორპორაციათა ხელმძღვანელობა,

¹⁶⁸ დოლიძე დ. კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №2/3, გვ. 138.

დირექტორის ურთიერთობები და რომელი ნორმატიული აქტი (ები) მოქმედებს მათ მიმართ.

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით დირექტორთა უფლებამოსილება განისაზღვრება მათთან წესდების შესაბამისად დადებული ხელშეკრულებით... ანუ, დირექტორის სამართლებრივი მდგომარეობა სამენარმეო საზოგადოებაში დიდად არის დამოკიდებული სანარმოს მიერ მასთან დადებულ ხელშეკრულებაზე.²²⁴ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 2008 წლამდე მოქმედი რედაქციით სანარმოს მიერ დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება სამსახურო ხელშეკრულების სახელწოდებით იყო ცნობილი.²²⁵ აღნიშნული მოწესრიგება დღეისათვის აღარ არსებობს. „მენარმეთა შესახებ“ ქართული კანონი სამსახურო ხელშეკრულების ტერმინს აღარ იცნობს და შესაბამისად დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სახე კანონით პირდაპირ განსაზღვრული არ არის. ჯერ კიდევ მაშინ, როდესაც კანონი იცნობდა სამსახურო ხელშეკრულების ცნებას ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული იყო მოსაზრება, რომ ასეთი ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნებისა და შინაარსის შესახებ რეგულირება ძალზედ მწირი იყო.²²⁶ აღნიშნული რეგულირებები მწირია დღესაც განსხვავება მხოლოდ ისაა, რომ როგორც უკვე აღინიშნა სამსახურო ხელშეკრულების ტერმინს, კანონი აღარ იცნობს, რაც უთუოდ ბაღებს კითხვის ნიშნებს საკითხთან დაკავშირებით, თუ რა ტიპის ხელშეკრულებას ეფუძვნება დირექტორის საზოგადოებასთან ურთიერთობა და რომელი კანონმდებლობა უნდა იქნას გამოყენებული აღნიშნული ხელშეკრულების მიმართ.

224 ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 309.

225 იგულისხმება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 11.03.2008 წლამდე მოქმედი რედაქციის 47.3 მუხლის კ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც საზოგადოების პარტნიორთა კრება იღებდა გადაწყვეტილებას დირექტორებთან სამსახურო ხელშეკრულების დადებისა და შეწყვეტის შესახებ.

226 ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება სანარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 310.

მაქსიმალურად უნდა მოხდეს ყველა საკითხის დეტალურად განერა; გ) ანდა დირექტორის საზოგადოებასთან ურთიერთობა დეტალურად უნდა წესრიგდებოდეს საზოგადოების წესდებით.

თუმცა, როგორც იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ „ხშირად დირექტორთან წერილობითი ხელშეკრულება არც კი ფორმდება, არსებობს მხოლოდ პარტნიორთა საერთო კრების ან სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილება დირექტორის დანიშვნის თაობაზე, ხოლო წესდება კი ზოგადად მიუთითებს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონზე. [14].

ამდენად, ხელშეკრულებითა და წესდებით დეტალური მონესრიგების არარსებობის პირობებში მხოლოდ კანონისმიერი მონესრიგება ეფექტური ნამდვილად ვერ იქნება.

„სააქციო საზოგადოებათა“ შესახებ გერმანიის კანონში მოცემული ნორმების შინაარსიდან გამომდინარე საკითხის დადგენა, თუ რა ტიპის სახელშეკრულებო-სამართლებრივი აქტი ფორმდება გამგეობის წევრთან სირთულეს არ წარმოადგენს. აღნიშნული თვალსაზრისით საინტერესოა გერმანული სააქციო კანონის 84-ე პარაგრაფი, რომელიც შეეხება გამგეობის წევრთა არჩევისა და თანამდებობიდან გათავისუფლების საკითხებს. ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად გამგეობის წევრებთან იდება შრომითი ხელშეკრულება (Anstellungsvertrag), რომლითაც განისაზღვრება მხარეთა უფლება-მოვალეობები, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდი, ვადის გაგრძელების საკითხები და ა.შ.²³³ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულ ხელშეკრულებას „დაქირავების ხელშეკრულების“ სახელწოდებითაც მოიხსენიებენ.²³⁴ როგორც ვხედავთ გერმანული გამგეობის წევრის სანარმოსთან ურთიერთობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარიმართება. თუმცა, აქვე უნდა აღვნიშნოთ რომ ამ შემთხვევაში ასეთი შრომის ხელშეკრულება სხვა ხელშეკრულების ნაირსახეობად განიხილება. კერძოდ, გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამგეობის წევრთან სანარმოს შრომითი ხელშეკრულება მომსახურების კონტრაქტად (Dienstvertrag) მიიჩ-

233 Deutscher Aktiengesetz § 84(1).

234 მიგრაიული რ. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორის შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება (მედარებითი ანალიზი გერმანულ სამართალთან). ქართული ელექტრონული სამეცნიერო ჟურნალი: იურისპრიდენცია. 2004, №2, გვ. 34.