

კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგება სააქციო
საზოგადოებაში
(შედარებითსამართლებრივი კვლევა)

დოლიძე დავითი
წარდგენილია დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი
თბილისი, 0160, საქართველო

2017 წელი

ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი

2017 წელი

დოლიძე დავითი

კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგება სააქციო

საზოგადოებაში

(შედარებითსამართლებრივი კვლევა)

სამართლის, სოციალური მეცნიერებების და დიპლომატიის სკოლა

(ფაკულტეტი)

წარდგენილია დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ინდივიდუალური პროცენტების ან უნივერსიტეტის მიერ ზემომოყვანილი 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.

ავტორი ირწმუნება, რომ ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალებზე მიღებულია შესაბამისი ნებართვა (გარდა ის მცირე ზომის ციტატებისა, რომლებიც მოითხოვენ მხოლოდ სპეციფიკურ მიმართებას ლიტერატურის ციტირებაში, როგორც ეს მიღებულია სამეცნიერო ნაშრომების შესრულებისას) და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

რეზიუმე

წინამდებარე ნაშრომი წარმოადგენს შედარებითსამართლებრივ კვლევას, 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 „მეწარმეთა 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 მოწესრიგების 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 აცულიებლად 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 წაადგება ქართულ მოდელს ამ პრობლემათა დაძლევის გზაზე. შესაბამისად სადისერტაციო ნაშრომის ფარგლებში განხორციელებული კვლევის უმთავრესი მიზანია ქართული კორპორაციული მართვის, სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელ და მაკონტროლებელ ორგანოთა (სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის) ეფექტურად ფუნქციონირებისათვის ხელშემშლელ გარემოებათა გამომავალად 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 სამეწარმეო კანონმდებლობაში ვერ ვხვდებით სრულყოფილ საკანონმდებლო მოწესრიგებას, 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 მოწესრიგებას. 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 სიძნელეებს 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 ორგანიზაციათა

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 ანალიზისა და ემპირიული დედუქციის მეთოდი. კვლევის მეთოდების გამოყენებით განხორციელდა საკვლევ მასალასთან დაკავშირებული მონაცემების, ინფორმაციის მოძიება და მათი სისტემატიზაცია. მოცემულ კვლევაში მნიშვნელოვანი დატვირთვა აქვს მოძიებული მონაცემების ანალიზს და ლოგიკური მეთოდის გამოყენებით, მათი არგუმენტებით დასაბუთებას.

წინამდებარე ნაშრომის სტრუქტურა მოიცავს თავებს, რომლებიც თავის მხრივ შედგება ქვეთავებისაგან (პარაგრაფებისაგან) სადაც უფრო დეტალურადაა განხილული თითოეული თავის სათაურში დასმული საკითხი. სადისერტაციო ნაშრომში სტრუქტურის მიხედვით განხილულია შემდეგი საკითხები (თავები): კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების 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 წინადადებებთან 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 სადისერტაციო 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.

Summary

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 corporative 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 have 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 thesis 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.

სარჩევი

შესავალი.....	1
თავი 1. კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების საფუძველი.....	2
§1. კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების ნორმატიული საფუძველი.....	2
§2. „რბილი სამართალი” და მისი მნიშვნელობა თანამედროვე კორპორაციულ მართვაში.....	10
§3. „რბილი სამართლის” წარმოშობა და განვითარება.....	11
§3.1. კორპორაციული მართვის კოდექსები.....	11
§3.2. კორპორაციული მართვის პრინციპები.....	15
§4. კორპორაციული მართვის კოდექსების ფუნქცია და სამართლებრივი მნიშვნელობა.....	16
თავი 2. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა და პასუხისმგებლობა კორპორაციულ მართვაში.....	31
§5. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს ცნება.....	31
§6. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა.....	33
§7. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა პასუხისმგებლობის თავისებურება.....	50
თავი 3. დირექტორი, მისი დამოუკიდებლობის, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის ფარგლები სააქციო საზოგადოებაში.....	58
§8. დირექტორი კორპორაციული მართვის სისტემაში.....	58
§8.1. დირექტორი, როგორც სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელი.....	58
§8.2. დირექტორი, როგორც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი.....	64
§8.3. სააქციო საზოგადოებასთან დირექტორის ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება.....	74
§9. დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები.....	84
§9.1. დირექტორის გადაწყვეტილების შეზღუდვის ფარგლები.....	84
§9.2. დირექტორის დამოუკიდებლობა კორპორაციული მართვის პრინციპების მიხედვით.....	90
§10. დირექტორის პიროვნული უნარები.....	92
§11. დირექტორის საქმიანობაზე კონტროლის სამართლებრივი ბუნება და შინაარსი.....	97
§12. კონტროლის გამიჯვნა გასაკონტროლებელ საქმიანობაში ჩარევისაგან.....	104
§13. დირექტორის პასუხისმგებლობის სამართლებრივი შინაარსი.....	110
დასკვნა.....	134
ციტირებული ლიტერატურის ნუსხა.....	139
გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა.....	141

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 სამუხალხო კაპიტალის მქონე საზოგადოებათათვის;
NED	Non-Executive Directors
	არაადმინისტრაციული 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
	ვროპის სააქციო საზოგადოება;
TecDAX	Der Deutsche Technologieindex
	გერმანული საფონდო ინდექსი ტექნოლოგიურ სფეროში მოღვაწე უმსხვილეს საზოგადოებათათვის;
UGB	Unternehmensgesetzbuch
	ავსტრიის სავაჭრო (კომერციული) კოდექსი;
UK	United kingdom
	გაერთიანებული სამეფო;
USAID	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 სამეწარმეო 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 მოწესრიგების
საფუძველი**

**§1. კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების
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 მოწესრიგების საკითხი. ანუ, უფრო ზუსტად, რომ ვთქვათ ყოველი სახელმწიფო სპეციალური კანონმდებლობის საფუძველზე ცდილობს მის საზღვრებს შიგნით მოქმედი სამეწარმეო სუბიექტებისათვის სავალდებულო ქცევის წესების დადგენას. ეს ისეთი წესებია, რომლებიც ძირითადად განსაზღვრავენ ორგანიზაციის მმართველ და სამეთვალყურეო ორგანოთა ფორმირების წესს,

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.

შემადგენლობას, უფლებამოსილებებს, 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 მოწესრიგების უმთავრეს ნორმატიულ საფუძველს 1994 წლის „მეწარმეთა 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 „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონისა, კორპორაციული მართვის მოწესრიგების ნორმატიულ საფუძველად ასევე უნდა მივიჩნიოთ 2009 წლის „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონი. ეს კანონი ერთგვარად ავსებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონს, განსაზღვრავს რა ანგარიშვალდებული საწარმოს ცნებასა და აწესრიგებს ფასიანი ქაღალდების საჯარო შეთავაზებასა და მიმოქცევასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებს.⁵

საქართველოში კორპორაციული მართვის მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტებიდან ასევე საყურადღებოა 1996 წლის საქართველოს

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

⁴ ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მეწარმეთა 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.

კანონი „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“. კანონის მოქმედების სფერო კომერციული ბანკების საქმიანობის სამართლებრივ რეგლამენტაციით შემოიფარგლება.⁶

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

საქართველოსაგან განსხვავებით კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების საკმაოდ მდიდარი ისტორია გააჩნია გერმანიას, სადაც კორპორაციული მართვის შესახებ სავადლებულო წესები შესაძლოა ნაპოვნი იქნას სხვადასხვა ნორმატიულ აქტებში, რომელთაგანაც

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.

* 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.

⁸ 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.

ყველაზე მნიშვნელოვანია გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB), გერმანიის სავაჭრო კოდექსი (Handelsgesetzbuch, HGB), „შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი (Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, GmbHG) და „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი (Aktiengesetz, AktG).⁹

გერმანიაში სააქციო საზოგადოების კორპორაციული მართვასთან დაკავშირებული საკითხები თავდაპირველად 1897 წლის გერმანიის სავაჭრო კოდექსის საფუძველზე მოწესრიგდა.¹⁰ აღნიშნული კანონი არის სავალდებულო ქცევის წესების ერთობლიობა ყოველი სუბიექტისათვის, რომელიც სავაჭრო ტიპის საქმიანობას აწარმოებს. მსავსე სუბიექტებს კოდექსი კომერსანტის სახელწოდებით მოიხსენიებს.¹¹ სავაჭრო საქმიანობაში კი თავის მხრივ იგულისხმება ნებისმიერი კომერციული ტიპის საწარმოს მიერ განხორციელებული კომერციულად ორგანიზებული ბიზნეს-ოპერაციები.¹²

1937 წელს სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგება გერმანიაში სპეციალური კორპორაციული სტატუტის, (სააქციო საზოგადოებათა კანონის) შემუშავების საფუძველზე ხდება.¹³ 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.¹⁴

⁹ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 13.

¹⁰ Steefel E.C., Falkenhausen B.v. New German Stock Corporation Law. Cornell Law Review. 1967, Issue 4, Volume 52, p. 519.

¹¹ Deutscher Handelsgesetzbuch (HGB) § 1(1).

¹² Deutscher Handelsgesetzbuch (HGB) § 1(2).

¹³ Steefel E.C., Falkenhausen B.v. New German Stock Corporation Law. Cornell Law Review. 1967, Issue 4, Volume 52, p. 519.

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

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.¹⁵ „სააქციო 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.¹⁶

„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

¹⁵ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2010, I ტომი, გვ. გვ. 64.

¹⁶ Deutscher Aktiengesetz. Vierter Teil. Verfassung der Aktiengesellschaft.

ქალაქების შექმნისა და გასხვისების შესახებ” (Wertpapiererwerbs-und
Übernahmegesetz, WpÜG) 2001 წლის კანონი.*

კორპორაციული მართვის ძირითად სამართლებრივ ბაზას
ავსტრიულ სამართალშიც „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ” ავსტრიის
კანონი (Aktiengesetz, "AktG") წარმოადგენს.* აღნიშნული აქტი მსგავსად
გერმანული ანალოგისა, სავალდებულოობის მაღალი ხარისხის
მატარებელი დოკუმენტია, რომელიც სააქციო საზოგადოების აქციონერთა
დისკრეციისათვის საკმაოდ პატარა სივრცეს ტოვებს.¹⁷ ავსტრიის სააქციო
კანონი კორპორაციულ მართვას მიკუთვნებულ საკითხების მოწესრიგებას
დეტალურ დონეზე ახდენს. დერეგულაციის და საზოგადოების
მმართველობას მიკუთვნებული საკითხების ფართო საწესდებო
ავტონომიის საფუძველზე მოწესრიგების მეთოდების გამოყენება აქ
არააქტუალურია.

ავსტრიის სააქციო კანონი მთლიანად ეფუძვნება გერმანიის 1937
წლის „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ” აქტს. რომელიც ავსტრიაში
ძალაში მხოლოდ ერთი წლის შემდეგ შევიდა.¹⁸ 1965 წელს კანონი
ადაპტირებულ იქნა ავსტრიის სამართლებრივ ბაზაში და მის საფუძველზე
დაწესდა მთელი რიგი ახალი წესები.¹⁹ აღსანიშნავია, რომ ავსტრიულ
კანონში ბოლო ორი ათწლეულის მანძილზე საკმაოდ მნიშვნელოვანი
ცვლილებები იქნა შეტანილი, რომელთა მიზანიც ერთის მხრივ

* 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.

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

¹⁷ 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.

¹⁸ Kalss S., Burger F., Ecket G. Die Entwicklung des österreichischen Aktienrechts - Geschichte und Materialien. Wienn: Linde Verlag, 2003, p. 328.

¹⁹ 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.

ევროკავშირის დირექტივების რეალიზაცია და მეორეს მხრივ კი საზოგადოებათა გაკოტრების პრევენციაა.²⁰ აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში ავსტრიის სააქციო კანონში შეტანილი ცვლილებებიდან, რომელთაც მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მოახდინეს სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის საკითხებზე აღსანიშნავია: სააქციო სამართლის 2005 წლის ცვლილებათა აქტი (Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz), ავსტრიის კომერციული კოდექსის 2008 წლის ცვლილებათა და „სააქციო საზოგადოებათა“ შესახებ ავსტრიის კანონის 2009 წლის ცვლილებათა აქტები (Aktienrechtsänderungsgesetz).²¹ კანონში შესული უკანასკნელი შესწორებები მიმართული იყო აქციონერთა უფლებების შესახებ ევროპული დირექტივის ავსტრიულ სამართალში იმპლემენტირებისაკენ. სწორედ ამიტომ, რომ აღნიშნულ ცვლილებათა საფუძველზე ძირითადი ყურადღება ავსტრიის საფონდო ბირჟის ლისტინგში განწესებულ სააქციო საზოგადოებათა აქციონერებსა და მათი საერთო კრებას ეთმობა.²² 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.²³ აღსანიშნავია, რომ მსგავსი მოწესრიგება პირველად გერმანული კორპორაციული

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

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. 278.

სამართლის სფეროში მოქმედი აქტებით იქნა დანერგილი,²⁴ შემდეგ კი როგორც ვხედავთ ავსტრიაში ის საკანონმდებლო დონეზეც განმტკიცდა. საკითხი თუ რას გულისხმობს იგი და კონკრეტულად რომელი აქტი იყო მისი დამდგენი დეტალურად დისერტაციის 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“.

ამდენად, როგორც ვხედავთ კორპორაციული მართვის სამართლებრივი მოწესრიგების ნორმატიულ საფუძველს სხვადასხვა სამართლებრივ სისტემებში განსხვავებული ატები 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.*

²⁴ German Corporate Governance Code 5.4.4.

* აღნიშნული აქტების უმრავლესობა დეტალურად დისერტაციის ქვედა ნაწილშია განხილული.

§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.*

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ „რბილი სამართლის” როლი თანამედროვე საკორპორაციო სამართალში ძალზედ დიდია, რომელიც განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს კორპორაციულ მართვასთან მიმართებით.²⁵ თანამედროვე კორპორაციულ მართვაში „რბილი სამართლის” ცნების ქვეშ ერთის მხრივ იგულისხმება კორპორაციული მართვის კოდექსები, ისინი ემყარებიან კორპორაციული მართვის საერთაშორისოდ აღიარებულ პრინციპებს და „რბილი სამართლის” მნიშვნელოვან შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენენ.²⁶ 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”.²⁷

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

²⁵ 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.

²⁶ მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო”. 2015, გვ. 193.

²⁷ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი”. 2006, გვ. 181.

ამდენად, „რბილი სამართალი” ესაა კორპორაციული მართვის იმ პრინციპების ერთობლიობა, რომლებიც მოწოდებულია ხელი შეუწყოს კომპანიებს თანამედროვე კორპორაციული მართვის სტანდარტების დანერგვაში, ასევე ეფექტური და მოქნილი კორპორაციული მართვის სისტემის ჩამოყალიბებაში.

§3. „რბილი სამართლის” წარმოშობა და განვითარება

§3.1. 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.²⁸ 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.²⁹

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულ პროცესს „თვითრეგულირების გლობალიზაციის” პროცესის სახელწოდებით იცნობენ, რომელიც თავის მხრივ ოთხ სხვადასხვა ფაზად კლასიფიცირდება.³⁰

მეოცე საუკუნის ბოლო ათწლეულიდან მოყოლებული გაერთიანებულ სამეფოში აქტიური მუშაობა იწყება კორპორაციული

²⁸ 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.

²⁹ 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.

³⁰ 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.

მართვის შესახებ ფინანსური მოხსენებებისა და მის საფუძველზე კორპორაციული მართვის სტრატეგიების ჩამოყალიბებაზე.³¹ შესაბამისად, პირველი ფაზა გულისხმობდა თანამედროვე კორპორაციული მართვის კოდექსის შემუშავებას, რომელიც დაიწყო გაერთიანებულ სამეფოში და საბოლოოდ 1992 წელს „ქედბერის კოდექსის“ (Cadbury Code) დანერგვით დასრულდა.³² აღნიშნულ დოკუმენტს იურიდიულ ლიტერატურაში „ქედბერის ანგარიშის“ (Cadbury Report) სახელწოდებითაც მოიხსენიებენ.³³ ეს აქტი გახდა ფლაგმანი იმ მთავარი სახელმძღვანელო პრინციპებისა, რომელთაც უნდა აემადლებინათ ბრიტანული კორპორაციული მართვის ეფექტურობა და დემოკრატია.³⁴ სწორედ ამ აქტის მიღების შემდეგ დაიწყო კორპორაციული მართვის კოდექსების აქტიურად დანერგვა მთელი მსოფლიოს მასშტაბით.³⁵

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.³⁶ მათ შორის გაერთიანებულ სამეფოში „ქედბერის კოდექსის“ კვალდაკვალ 1995 წელს იქმნება „გრინბერის ანგარიში“ (Greenbury Report).^{*} ამავე წელს საფრანგეთი

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

³² 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.

³³ 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.

³⁴ Aguilera R. V., Cuervo-Cazurra A. Codes of Goode Governance Worldwide: What is the Trigger?. *Organization Studies*. 2004, Vol. 25, No. 3, p. 421.

³⁵ Cicon J.E., Ferris S.P. European Corporate Governance Codes: An Emirical Analysis of Their Content, Variability and Convergence. 2008, p. 1.

³⁶ 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.

* 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

გვევლინება კონტინენტური ევროპის პირველ სახელმწიფოდ, რომელიც ქმნის მსგავსი ტიპის კოდექსს.*

კორპორაციული მართვის სტანდარტების გლობალიზაციის მესამე ფაზა 1997-2000 წლებში მიმდინარეობს. ამ ეტაპზე კონტინენტური ევროპის კიდევ უფრო მეტი სახელმწიფო ნერგავს კორპორაციული მართვის კოდექსებს. ამ მხრივ აღსანიშნავია პირველი გერმანული,* ავსტრიული* 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.³⁷ კერძოდ, 2002 წელს კორპორაციული მართვის კოდექსები იქნა მიღებული პოლონეთსა და რუსეთში. მოგვიანებით კი კორპორაციული მართვის კოდექსი საქართველომაც მიიღო.*

Code on Corporate Governance). სწორედ აღნიშნული აქტები უდევს საფუძვლად დღეისათვის მოქმედ „გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსს.“

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

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

* გერმანიაში 2000 წელს იქნა მიღებული „Corporate Governance Rules For German Quoted Companies“ აღნიშნული წესები მოქმედებდა მხოლოდ ფრანკფურტის 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

* ავსტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსი 2002 წელს იქნა მიღებული.

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

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.

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

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

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.*

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.³⁸ ანგარიშში ექსპერტები ევროკავშირის კორპორაციული მართვის კოდექსის შემქნასთან დაკავშირებით საკმაოდ მკაფიოდაა აღნიშნავენ, რომ:

„ჩვენ ვეჭვობთ, თუ რამდენად უზრუნველყოფს დამატებითი ნებაყოფლობითი საერთო ევროპული წესების ერთობლიობა კორპორაციული მართვის გაუმჯობესებას, რამეთუ გამოდინარე ქვეყანათა

* სახელმწიფოები აქტიურად მუშაობენ კორპორაციული მართვის კოდექსების დახვეწის კუთხით. სწორედ ამიტომ, 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

* ევროკავშირი აქტიურად მუშაობს დანერგოს ისეთი მექანიზმები, რომლებიც უფრო მეტად უზრუნველყოფენ წევრ 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).

³⁸ 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.

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 შევებოთ 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 კიდევ ერთ ნაწილს კორპორაციული მართვის პრინციპები წარმოადგენს. სწორედ აღნიშნული პრინციპები მიიჩნევა იმ სახელმძღვანელო იდეებად, რომელიც გამოიყენება კორპორაციული მართვის კოდექსის ბაზისად.³⁹

დღეისათვის ევროპის მასშტაბით, კორპორაციული მართვის სფეროში მოქმედი 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.⁴⁰

³⁹ მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო”. 2015, გვ. 192.

⁴⁰ 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.

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.⁴¹

§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“.* კომისია შედგება როგორც საბაზრო პრაქტიკოსებისაგან (მსხვილი გერმანული სააქციო საზოგადოებების მმართველთაგან), ისე კორპორაციული მართვის სფეროში მოღვაწე მეცნიერ-ექსპერტებისაგან.⁴²

გერმანული კოდექსის შექმნის ერთ-ერთი მთავარი მიზანი ნაციონალური კორპორაციული მართვის სისტემის გამჭვირვალობისა და

⁴¹ OECD (2015), G20/OECD Principles of Corporate Governance. Paris. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en>

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

⁴² 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.

გასაგებობის უზრუნველყოფაა, რაც თავის მხრივ კორპორაციათა მიმართ დაინტერესებულ პირთა ნდობის ამაღლებას უზრუნველყოფს.⁴³

კოდექსის დღეისათვის მოქმედი რედაქცია შეიცავს მოთხოვნებს, რომლებიც ეხება გერმანული (ფრანკჰურტის) საფონდო ბირჟის ლისტინგში რეგისტრირებულ ყველა სააქციო საზოგადოებას.⁴⁴ 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, ეფუძვნებიან რა „დამორჩილე ან განმარტეს“ პრინციპს.⁴⁵ 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.⁴⁶

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

⁴³ Исаев Д.В. Кодексы корпоративного управления и прозрачность компаний. Финансовая газета. 2008, №17, Ст. 5.

⁴⁴ German Corporate Governance Code 2015. Foreword. p. 1.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ German Corporate Governance Code 2015.

გამოიხატება.⁴⁷ 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“ გერმანიის კანონს (Aktiengesetz 1965) შორის.⁴⁸ 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 გამხელილი უნდა იქნას ე.წ. „ყოველწლიურ შესაბამისობის ანგარიშებში (დეკლარაციებში)“.⁴⁹ სწორედ ამიტომ, რომ უმსხვილესი გერმანული კორპორაციები ყოველწლიურად აქვეყნებენ გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსთან შესაბამისობის ანგარიშებს.⁵⁰

ამდენად, გერმანიაში „დაემორჩილე 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.⁵¹ უფრო მეტიც, ზოგიერთი ავტორის მიერ აღნიშნული კოდექსი გაკრიტიკებულიც კი იქნა

⁴⁷ 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.

⁴⁸ დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 139.

⁴⁹ Deutscher Aktiengesetz § 161.

⁵⁰ დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 140.

⁵¹ 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.

დემოკრატიული ლეგიტიმურობის ძალის ნაკლებობის გამო.⁵² 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 ფორმათაგან გაზიარების შესახებ კოდექსის ანგარიშები“ (Kodex Report).

2009 წელს ფრანკფურტის საფონდო ბირჟაზე გერმანული საფონდო ინდექსის (DAX) ქვეშ მოქმედმა კორპორაციებმა* გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსის რეკომენდაციების 94.9% და წინადადებების 86.1% გაიზიარეს.⁵³ 2010 წელს კომპანიათა მიერ კოდექსის რეკომენდაციათა 96.3% და წინადადებათა 85.4% იქნა მიღებული.⁵⁴ 2011 წლიდან აღნიშნულმა ანგარიშებმა მოდერნიზება განიცადა და ისინი დღეისათვის „კორპორაციული მართვის ანგარიშების“ სახელწოდებით (Corporate Governance Report) მოიხსენებიან.* კორპორაციული მართვის კოდექსთან პოზიტიური დამოკიდებულება გერმანიაში არც ბოლო წლების მანძილზე შეცვლილა. მაგალითად 2013 წელს კოდექსის რეკომენდაციების 95.8% და წინადადებების 76.7% იქნა გაზიარებული.⁵⁵ ბოლოს მსგავსი

⁵² Hüffer U. Beck'sche Kurz-Kommentare Aktiengesetz. München: Verlag C.H. Beck. 2010, 9 Auflage, section 161 n. 4.

* აღსანიშნავია, რომ გერმანიაში (DAX) საფონდო ინდექსის გარდა ასევე მოქმედებს შემდეგი საფონდო ინდექსები: (TecDAX, MDAX, SDAX). აღნიშნული ინდექსების ქვეშ გაწევრიანებულნი 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>

⁵³ 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.

⁵⁴ Werder A. v. Kodex Report 2010: Die Akzeptanz der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. 2010, Der Betrieb, Nr. 16, s. 854.

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

⁵⁵ 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.

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%.⁵⁶

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. მიუხედავად 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).⁵⁷ ავსტრიაში კომპანიათა მხრიდან აღნიშნული ვალდებულების შესრულება აუდიტის მონიტორინგის საგანს წარმოადგენს, თუმცადა აქ კორპორაციული მართვის ანგარიშების სააუდიტორო შეფასება და შემოწმება სავალდებულო არ არის.⁵⁸ კორპორაციული მართვის ანგარიშებში უნდა განცხადდეს, თუ რომელი კორპორაციული მართვის კოდექსი იქნა

⁵⁶ 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.

⁵⁷ Österreicher Unternehmensgesetzbuch § 243b.

⁵⁸ 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.

გამოყენებული. ასევე სააქციო საზოგადოებამ უნდა ახსნას, თუ რამდენად იზიარებს შესაბამისი კორპორაციული მართვის კოდექსის მოთხოვნებს, ან წინააღმდეგ შემთხვევაში მიუთითოს ნებისმიერი შეუსაბამობის მიზეზები.⁵⁹ თუ კომპანია გადაწყვეტს არ გაიზიაროს კორპორაციული მართვის კოდექსი მთლიანობაში, ანუ უარს იტყვის მის თითოეულ დებულებაზე, მაშინ ის ასევე ვალდებულია დაასაბუთოს აღნიშნული გადაწყვეტილება.⁶⁰ ინვესტორებსა და საზოგადოების მმართველ საბჭოთა შორის ე.წ. „პრინციპალ-აგენტის“ ურთიერთობათა საფუძველზე და გათვალისწინებით კორპორაციული მართვის ანგარიშებში აღწერილ უნდა იყოს მენეჯმენტის, სამეთვალყურეო საბჭოსა და მისი კომიტეტების, შემადგენლობა და სამუშაო გრაფიკი.⁶¹

ამდენად, გერმანიის მაგალითზე შესაძლებელია ითქვას, რომ კორპორაციული მართვის კოდექსს გერმანული კორპორაციული მართვის სისტემაში საკმაოდ მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია. აქ ის კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ უმთავრეს წყაროდ 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

⁵⁹ 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.

⁶⁰ 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.

⁶¹ 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.

სავალდებულოდ იქცევიან. ისინი რეიფიცირებადია, ანუ მათ აუცილებელი და საყოველთაო მოთხოვნა გააჩნიათ.

როგორც ზემოთ აღნიშნა, კორპორაციული მართვის კოდექსები „დაემორჩილე ან განმარტე“ (comply or explain) პრინციპის საფუძველზე მოქმედებენ. კორპორაციული მართვის კოდექსის გამოყენებისას აღნიშნული პრინციპის დაცვას აიძულებს წევრ სახელმწიფოთა კომპანიებს ევროკავშირის საკორპორაციო სამართლი.⁶² 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 მწვანე ქაღალდით“ (Green paper on the EU corporate governance framework) იქნა გაკრიტიკებული.⁶³

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

⁶² 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.

⁶³ Green Paper on the EU corporate governance framework. 2011, 3.2., p. 19.

კოდექსით განსაზღვრული მოწესრიგებიდან გადახვევის შემთხვევაში.⁶⁴ 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).⁶⁵

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 აქციონერთათვის 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

⁶⁴ 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.

⁶⁵ 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.

მდგომარეობა, როგორცაა ზომა, სტრუქტურა, საკუთრება, ან მისი სხვა შესაბამისი ფუნქციები.⁶⁶

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.*

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.⁶⁷

რეკომენდაციის III ნაწილის მე - 8 პარაგრაფის თანახმად კომპანიებმა ნათლად უნდა განაცხადონ, თუ რომელ კონკრეტულ რეკომენდაციებს გამოეყვნენ. ასევე მათ ყოველი გამოყოფის შემთხვევა ინდივიდუალურად უნდა ახსნან, რაც გულისხმობს:

ა) ახსნას, თუ რა გზით დატოვა კომპანიამ რეკომენდაცია; ბ) რეკომენდაციიდან გასვლის მიზეზთა აღწერას; გ) აღწეროს, თუ როგორი

⁶⁶ 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.

* 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>

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

⁶⁷ 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.

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 რა 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.⁶⁸

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 მოწესრიგება, რომლის თანახმადაც კომპანიები „დაემორჩილე ან განმარტე“ პრინციპით სარგებლობას შესაბამისი დასაბუთების საფუძველზე უნდა ახორციელებდნენ. აღნიშნული უთუოდ ხელს უწყობს კორპორაციული მართვის კოდექსების დებულებათა განხორციელების ალბათობას და მაქსიმალურად გამორიცხავს კორპორაციათა მხრიდან კოდექსის მოთხოვნათა გაუზიარებლობის, ფორმალურ და ზედაპირულ განმარტებას. ამდენად, შესაძლოა ითქვას, რომ ევროპული საკორპორაციო

⁶⁸ 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.

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.⁶⁹

ქართული კორპორაციული მართვის კოდექსის მიზანია კომერციულ ბანკებში, კორპორაციული მართვის სფეროში არსებული ხარვეზების აღმოფხვრა და არსებული კორპორაციული მართვის დონის საუკეთესო საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოება.⁷⁰ აღნიშნული კოდექსი ევროპაში დამკვიდრებულ კორპორაციული მართვის კოდექსთა „დაემორჩილე ან განმარტე“ პრინციპს ემყარება.⁷¹ ანუ, კოდექსი ნებაყოფლობითი ხასიათის დოკუმენტია, რომელიც მიმართულია დააწესოს კორპორაციული მართვის უფრო მაღალი სტანდარტები, ვიდრე ამას ქართული კანონმდებლობა ითვალისწინებს.⁷²

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

⁶⁹ <http://abg.org.ge/Admin1280837677.php>

⁷⁰ კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. გვ. 2.

⁷¹ მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 191.

⁷² 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.

შეფასება და ანაზღაურება, ინტერესთა კონფლიქტები ა.შ.* ანუ, შინაარსობრივი მხარიდან გამომდინარე უნდა აღინიშნოს, რომ კორპორაციული მართვის ქართულ კოდექსში თამვოყრილია 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.⁷³

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.* თუმცა, მსგავს შემთხვევას საქართველოში ვერ ვხვდებით. კერძოდ, დღეისათვის საქართველოს საკორპორაციო სამართალში მოქმედი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო აქტებია „მეწარმეთა შესახებ“ და „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონები.⁷⁴ აღნიშნულ

* კოდექსით მოწესრიგებული საკითხები სრულად იხ. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. გვ. 4.

⁷³ მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 191.

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

⁷⁴ 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.

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 წესებშიც.* 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.*

ამდენად, შესაძლებელია ითქვას, რომ ქართულ საკორპორაციო სამართალში „დაემორჩილე 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,* ქართული

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

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

* კორპორაციული მართვის კოდექსის რეალური მოქმედება გულისხმობს არა მხოლოდ მასში მოცემული რეკომენდაციების გათვალისწინებას, არამედ მათ გაუზიარებლობის

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 კოდექსის ნორმათა შინაარსი და ყოველწლიურად მოამზადოს კორპორაციული მართვის ანგარიში სადაც, თითოეული ბანკი გამჭვირვალეს გახდის მის შესაბამისობას კოდექსით გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან ან ახსნის შეუსაბამობის მიზეზებს.⁷⁵ 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“),* რომლებსაც მსგავსი ტიპის ანგარიშების მომზადება და გამოქვეყნება საკანონმდებლო დონეზე ევალებათ.⁷⁶ 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

შემთხვევაში შესაბამისი მიზეზების განმარტებასაც. აღნიშნული ორი მოვლენა გამოხატულებას „დაემორჩილე ან განმარტეს“ პრინციპში პოულობს. სწორედ ამიტომ, რომ აღნიშნულ პრინციპს გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს კორპორაციული მართვის კოდექსების მოქმედებასათვის.

⁷⁵ კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. გვ. 5.

* 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=>

⁷⁶ Deutscher Aktiengesetz § 161. ასევე იხ. Österreichischer Unternehmensgesetzbuch § 243b.

საკანონმდებლო წესად იქნას დანერგილი. კორპორაციული მართვის ანგარიშების ყოველწლიურად მომზადება და გამოქვეყნება კომპანიათა ვადლებულებად უნდა იქცეს.⁷⁷

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 და ევროპის კავშირის მასშტაბით არსებულ ევროპის სამართალთან (დირექტივები, დადგენილებები) ერთად.⁷⁸ 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.

⁷⁷ დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 139.

⁷⁸ 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 განვსაზღვროთ, 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.⁷⁹ ამდენად, კორპორაციული მართვის ცნებით განსაზღვრული კონტროლის ელემენტი იგულისხმობს კორპორაციათა მმართველ ორგანოთა ხელმძღვანელობითი საქმიანობის ზედამხედველობას, რომელიც სწორედაც რომ სამეთვალყურეო ორგანოთა მიერ ხორციელდება.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით თითოეული დირექტორის საქმიანობას კონტროლს უწევს სამეთვალყურეო საბჭო.⁸⁰ 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 მოწესრიგება აბსოლუტურ ხასიათს არ ატარებს, გამომდინარე იქიდან, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა სავალდებულო არ არის.⁸¹ ანუ, ასეთ დროს საკითხი თუ ვინ მოიაზრება სააქციო საზოგადოების

⁷⁹ Organization for Economic Co-operation and Development. Principles of Corporate Governance. 2004, p. 11.

⁸⁰ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

⁸¹ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტი.

სამეთვალყურეო ორგანოში თავად საზოგადოების მიერ საწესდებო ავტონომიის ფარგლებში წყდება.⁸²

განსხავებით ქართული საკორპორაციო სამართლისაგან სამეთვალყურეო საბჭოს საზედამხედველო ამპლულა პირდაპირ და არაორაზროვნად არის განმტკიცებული გერმანიისა და ავსტრიის კორპორაციული მართვის სისტემებში.

გერმანულ საკორპორაციო სამართალში სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოში ერთმნიშვნელოვნად და ყოველთვის სამეთვალყურეო საბჭო იგულისხმება. აღნიშნულს მოწმობს „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანული კანონი, რომლის თანახმადაც სამეთვალყურეო საბჭო ახორციელებს სააქციო საზოგადოების მმართველობაზე (გამგეობაზე) ზედამხედველობას.⁸³ საბჭოს სამართლებრივი ფუნქცია პირველ რიგში გამგეობის დაკომპლექტებასა და მის კონტროლში გამოიხატება.⁸⁴ მნიშვნელოვანია, რომ გამგეობის ზედამხედველობაში მოიაზრება გამგეობის, როგორც ერთიანი მთლიანი ორგანოს, 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 სამეთვალყურეო საბჭო წარმართავს.⁸⁵ ამდენად, მსგავსად გერმანული მოდელისა ავსტრიის საკორპორაციო სამართალიც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს სტატუსს სამეთვალყურეო საბჭოს ანიჭებს.

საფრანგეთში, რომელმაც ევროპის სახელმწიფოთაგან პირველმა დანერგა კორპორაციული მართვის მონისტურ და დუალისტურ სისტემებს

⁸² „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, 55-ე მუხლის 1¹ პუნქტი.

⁸³ Deutscher Aktiengesetz § 111(1).

⁸⁴ 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.

⁸⁵ Österreichischer Aktiengesetz § 95(1).

შორის არჩევანის გაკეთების შესაძლებლობა,⁸⁶ მართვის დუალისტური მოდელისადმი მიმხრობისას სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოსთან დაკავშირებით სამეთვალყურეო საბჭოს როლზე კეთდება აქცენტი. კერძოდ, საფრანგეთის სავაჭრო კოდექსის თანახმად სწორედ სამეთვალყურეო საბჭო ახდენს მუდმივ კონტროლს საზოგადოების ხელმძღვანელობაზე, რომელსაც თავის მხრივ დირექტორატი ახორციელებს.⁸⁷

§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,* რომელთაც შეეძლება ინტერესთა პოტენციური კონფლიქტების თავიდან აცილების გზით დამოუკიდებელ გადაწყვეტილებათა მიღება.⁸⁸ 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.⁸⁹ ანუ,

⁸⁶ Makeeva E. Модели управления корпорацией и акционерное законодательство. Корпоративный юрист. 2005, №3, Ст. 23.

⁸⁷ Code de Commerce de France Article L225-68.

* არა-აღმასრულებელი დირექტორი უპირატესად ანგლო-ამერიკული სამართლის ინსტიტუტია. ბოლო დროს ანგლო-ამერიკულ სამართალში კორპორაციული მართვის მოწესრიგებამ 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.

⁸⁸ Organization for Economic Co-operation and Development. Principles of Corporate Governance. 2004. Principle VI.E.

⁸⁹ TAKE-TWO INTERACTIVE SOFTWARE, INC., CONFLICT OF INTEREST GUIDELINES FOR DIRECTORS/ DIRECTORS' CODE OF CONDUCT. 2013, p.1.

შესაძლოა ვთქვათ, რომ ინტერესთა კონფლიქტის გამორიცხვა ავტომატურად გულისხმობს კორპორაციის ინტერესების უპირატესობას პერსონალურ, მატერიალურ თუ სხვა ნებისმიერ ინტერესებთან.

დირექტორთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობა გულისხმობს მათ თავისუფლებას ყველგვარი მატერიალური ინტერესტთა კონფლიქტებისაგან.⁹⁰ დამოუკიდებლობა ყველაზე ხშირად აღიქმება, როგორც კომპანიის მმართველობასთან, მაკონტროლებელ აქციონერებთან და თავად კომპანიასთან მჭიდრო კავშირების არარსებობა.⁹¹

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:⁹² 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

⁹⁰ European Commission. Recommendation on the role of (independent) non-executive or supervisory directors. 2004, p. 12.

⁹¹ European Commission. Recommendation on the role of (independent) non-executive or supervisory directors. 2004, p. 12.

⁹² European Commission. Recommendation on the role of (independent) non-executive or supervisory directors. 2004, p. 12-13.

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 მათ ორგანოებთან; თ) არ უნდა მსახურობდეს საბჭოში 12 წელზე 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 „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არ შეიცავდა რაიმე ნორმას, რომელიც სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების რეალურ დამოუკიდებლობას უზრუნველყოფდა.⁹³ მიუხედავად ამისა, ქართულმა კორპორაციულმა სამართალმა ამ კუთხით განვითარება მაინც ვერ ჰპოვა. არადა აუცილებელია, რომ საკორპორაციო სამართალი იმპერატიულად აწესებდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის გარანტიებს, იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოფილ იყოს კორპორაციის

⁹³ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 173.

ხელმძღვანელი ორგანოების საქმიანობის მიუკეძმობელი და კვალიფიციური კონტროლი.⁹⁴

„მეწარმეთა 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 ნაკლად შესაძლოა მივიჩნიოთ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებად დირექტორთა დანიშვნის წესი.⁹⁵ დირექტორი მისი პირადი კავშირების გათვალისწინებით ვერ იქნება დამოუკიდებელი წევრი. განსხვავებით ქართული კანონმდებლობისაგან „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონი გამორიცხავს მსგავს მოწესრიგებას.⁹⁶

საქართველოში სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის საკითხი მეტ-ნაკლებად სრულადაა მოწესრიგებული 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 გადაწყვეტილებით საბჭოდან გამოყვანილ უნდა იქნას პირი, რომელიც: ა) არის სამეთვალყურეო საბჭოს ან დირექტორატის წევრი საქართველოში რეგისტრირებულ შვიდზე მეტ საწარმოში; ბ) არის საქართველოში რეგისტრირებული სხვა კომერციული ბანკის ადმინისტრატორი, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მას უკავია ადმინისტრატორის თანამდებობა ამ ბანკის კონტროლისადმი დაქვემდებარებულ ბანკში, ან ბანკში, რომლის

⁹⁴ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 175.

⁹⁵ მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁹⁶ Deutscher Aktiengesetz § 105(1).

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”...⁹⁷

აღნიშნულ კოდექსში მოცემულია სამეთვალყურეო საბჭოს 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

⁹⁷ კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. მე-4 მუხლის ა პუნქტის მე-3 ქვეპუნქტი.

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 მიიჩნევა.⁹⁸ როგორც ქართველი, ისე გერმანელი ავტორები აღნიშნავენ, რომ გერმანიაში მიღებულ პრაქტიკას წარმოადგენდა და კვლავაც წარმოადგენს გამგეობის ყოფილი წევრების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებად დანიშვნა.⁹⁹ სხვადასხვა მიზეზებთან ერთად ასეთი მიდგომის შედეგი იყო ორ საბჭოს შორის გამყოფი ხაზის გაქარწყლება, სამეთვალყურეო საბჭოში საქმიანობის დაკნინება და საბჭოს გადაწყვეტილებების სხვადასხვა ინტერესთა დარტყმის ქვეშ დაყენება.¹⁰⁰

⁹⁸ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 134.

⁹⁹ 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.

¹⁰⁰ 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.

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.¹⁰¹ სამეთვალყურეო საბჭოს, მისი წევრების დამოუკიდებლობა სულ უფრო ხშირად ექცევა ყურადღების ცენტრში, რადგანაც ივარაუდება, რომ მხოლოდ საკმარისად დამოუკიდებელი სისტემა უზრუნველყოფს მმართველ რგოლზე ეფექტური ზედამხედველობის განხორციელებას.¹⁰² საერთაშორისო კაპიტალის ბაზარზე მზარდი ზეწოლის 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.¹⁰³

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 მიბზული.¹⁰⁴ 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

¹⁰¹ 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.

¹⁰² 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.

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ 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.

მათი პოზიცია. აქვე უნდა ითქვას, რომ თავად კოდექსი შეიცავს სამი სახის დებულებებს: რეკომენდაციებს, წინადადებებსა და მოქმედი კანონმდებლობის შემაჯამებელ დებულებებს.¹⁰⁵

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.¹⁰⁶ მსგავსი დეკლარაციები აუცილებელია გამოქვეყნდეს კორპორაციათა ოფიციალურ ვებ-გვერდებზე.¹⁰⁷ მაგალითად, ანგარიშების ხილვა შესაძლებელია ისეთი დიდი გერმანული კორპორაციების ვებ-გვერდებზე, როგორებიცაა: სს „ლუფტჰანზა ჯგუფი“,¹⁰⁸ სს „სიმენსი“,¹⁰⁹ სს „ალიანცი“.¹¹⁰

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

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონის მე-100 პარაგრაფით ჩამოთვლილია სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობის კანდიდატათვის წაყენებული პერსონალური მოთხოვნები. კერძოდ, გერმანული სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი შესაძლებელია იყოს მხოლოდ სრული ქმედუნარიანობის მქონე ფიზიკური პირი.¹¹¹ „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,

¹⁰⁵ 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.

¹⁰⁶ Proxy Paper™ GUIDELINES, 2015 Proxy Season. An Overview Of The Glass Lewis Approach To Proxy Advice. Germany. p. 1.

¹⁰⁷ Deutscher Aktiengesetz § 161(2).

¹⁰⁸ <https://investor-relations.lufthansagroup.com/en/corporate-governance/corporate-governance-declaration-section-289a-hgb/declaration-of-compliance-section-161-aktg.html>

¹⁰⁹ http://www.siemens.com/investor/en/corporate_governance/gcg-code.htm

¹¹⁰ https://www.allianz.com/en/about_us/management/corporate-governance/declaration-of-conformity/

¹¹¹ Deutscher Aktiengesetz § 100(1).

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 წევრად არჩეულია კომპანიის ხმის უფლების მქონე აქციათა 25%-ზე მეტის მფლობელ აქციონერთა მიერ.

სააქციო საზოგადოებათა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან მოწესრიგებას 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.

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“.¹¹² მართლაც, თუ ჩავხედავთ ევროკომისიის დოკუმენტს ვნახავთ, რომ აუცილებელია სამეთვალყურეო საბჭოში არჩეული იქნან საკმარისი

¹¹² Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 131-132.

რაოდენობის დამოუკიდებელი წევრები, რათა გამოირიცხოს ყოველგვარი მატერიალური ხასიათის ინტერესთა კონფლიქტები.¹¹³ 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 გადაწყვეტილებათა მიღების გზაზე.

გერმანული კოდექსი არ მოითხოვს რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა უმრავლესობა დამოუკიდებელი იყოს, ან საბჭო საერთოდ მხოლოდ დამოუკიდებელ წევრთაგან შედგებოდეს.¹¹⁴ გერმანელი ავტორები აღნიშნავენ, რომ იმ შემთხვევაში მაგალითად, თუ საბჭო შედგება სამი წევრისაგან ადეკვატურია, რომ მინიმუმ ერთი წევრი მაინც იყოს დამოუკიდებელი.¹¹⁵ ასევე გამოთქმულია მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც კოდექსი დამოუკიდებლობას რიცხვებში არ გამოხატავს, გამომდინარე იქიდან, რომ ძნელია დააწესდეს რაიმე კონკრეტული ციფრი, მაშინ როცა საზოგადოებები განსხვავდებიან მათი სიდიდის, შემადგენლობისა და საჭიროებების გათვალისწინებით.¹¹⁶ ანუ, როგორც ვხედავთ გერმანული კოდექსი თავად კომპანიის საწესდებო ავტონომიას მიაკუთვნებს სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრთა ზუსტი რაოდენობის განსაზღვრის საკითხს. ასეთი მიდგომით სამეთვალყურეო საბჭოში შესაძლებელია შევიდნენ პირები, რომლებიც არ არიან დამოუკიდებელნი,

¹¹³ 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.

¹¹⁴ Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 133.

¹¹⁵ 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.

¹¹⁶ 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.

თუმცა მათ აქვთ გადამწყვეტი ცოდნა და გამოცდილება, რაც შეიძლება კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი იყოს კომპანიისათვის.¹¹⁷ მართლაც, იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ მრავალი გერმანული კომპანია იყენებს საკუთარი მენეჯერების ბიზნეს ცოდნას და მათ ხელახლა სამეთვალყურეო საბჭოში ასაქმებს.¹¹⁸

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.¹¹⁹

გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსით, „გამგეობის მხოლოდ არაუმეტეს ორი ყოფილი წევრი შესაძლოა დასაქმდეს სამეთვალყურეო საბჭოში“.¹²⁰ კოდექსის 5.4.4. სექციით საზოგადოების გაგმეობის წევრები მათი უფლებამოსილების ამოწურვიდან ორი წლის განმავლობაში ვერ გახდებიან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, თუ არ ინიშნებიან კომპანიაში ხმის უფლების მქონე აქციათა 25% - ზე მეტის მფლობელ აქციონერთა შუამდგომლობით. ასეთი დანიშვა გამართლებულ და ახსნილ 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.¹²¹ თუმცა, აქვე

¹¹⁷ 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.

¹¹⁸ 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.

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ German Corporate Governance Code 5.4.2.

¹²¹ 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.

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 შეზღუდულია საზოგადოების ინტერესებით. სამეთვალყურეო საბჭოს არც ერთ წევრს არ შეუძლია გადაწყვეტილებათა მიღებისას იხელმძღვანელოს პირადი ინტერესებით, ასევე საზოგადოების შესახებ მისთვის ცნობილი ბიზნეს ინფორმაცია გამოიყენოს საკუთარი გამორჩენისათვის.¹²² სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველი წევრი ვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს შეატყობინოს ნებისმიერი სახის ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ. კერძოდ, ისეთ ინტერესთა კონფლიქტებზეც, რომელებიც შესაძლოა წარმოიშვას საზოგადოების მმართველებთან, კონსულტაციის ორგანოებთან, კლიენტებთან, მომწოდებლებთან, კრედიტორებთან და სხვა მესამე პირებთან ურთიერთობის დროს.¹²³ საკუთარ ანგარიშში სამეთვალყურეო საბჭო მოახსენებს აქციონერთა საერთო კრებას ნებისმიერი გამოაშკარავებული ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ. მათ შორის იმ მატერიალური თუ პირადი ხასიათის ინტერესთა კონფლიქტებზე, რომელთა საფუძველზედაც სამეთვალყურეო საბჭოს კონკრეტულ წევრს შესაძლოა მანდატი შეუწყდეს.¹²⁴ აქვე აღნანიშნავია, რომ გერმანიის კორპორაციული 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 საკმაო როლს

¹²² German Corporate Governance Code 2014. 5.5.1.

¹²³ German Corporate Governance Code 2014. 5.5.2.

¹²⁴ German Corporate Governance Code 2014. 5.5.3.

სამეთვალყურეო საბჭოს აკისრებს. სწორედ ეს უკანასკნელია უფლებამოსილი და ამავდროულად ვალდებულიც ზედმიწევნით 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 გააკეთებს 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.¹²⁵ კოდექსი მოქმედებს ავსტრიის საფონდო ბირჟაზე განწესებული ყველა კომპანიის, მათ შორის ავსტრიაში რეგისტრირებული ევროპის სააქციო საზოგადოებების მიმართაც.¹²⁶ ავსტრიული კოდექსი განმარტავს შემდეგი სახის წესებს:

¹²⁵ Austrian Code of Corporate Governance 2012. p.5.

¹²⁶ Austrian Code of Corporate Governance 2012. p.9.

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.¹²⁷

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 ანალოგისა, ავსტრიის „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ კანონიც იძლევა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისადმი წაყენებულ პერსონალურ მოთხოვნებს.¹²⁸

საინტერესოა საკითხი, თუ როგორ უდგება ავსტრიული დოკუმენტი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ინტერესთა კონფლიქტის საკითხებს. თავიდანვე უნდა ითქვას, რომ ამ კუთხით ავსტრიული კოდექსი გერმანიის მსგავს მოწესრიგებას გვთავაზობს, რამეთუ აქ ცაკლეა გამოყოფილი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ინტერესთა კონფლიქტის საკითხები და მსგავსი კონფლიქტების აცილება სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობის სტანდარტის ამდლების ერთ-ერთა წინაპირობად მიიჩნევა.¹²⁹

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

¹²⁷ Austrian Code of Corporate Governance 2012. p.11.

¹²⁸ Österreichische Aktiengesetz § 86.

¹²⁹ Austrian Code of Corporate Governance 2012. V Supervisory Board.

იქნება საზოგადოების აღმასრულებელი ორგანოს - გამგეობის წევრი. კონკრეტულ საკითხებზე გადაწყვეტილებების მიღებისას სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები არ უნდა ხელმძღვანელობდნენ საკუთარი პირადი ინტერესებით, ასევე იმ პეროვნების 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.¹³⁰ ხოლო თუ სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარეც გამოავლენს, რომ იგი ინტერესთა კონფლიქტის წინაშე დგას, იგი აღნიშნულს საკუთარ მოადგილეს ატყობინებს.¹³¹

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 ინისი კორპორაციული მართვის ანგარიშში.

¹³⁰ Austrian Code of Corporate Governance 2012. Article 46.

¹³¹ Austrian Code of Corporate Governance 2012. Article 46.

ავტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსით მოცემულია სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობის კრიტერიუმთა განსაზღვრის სახელმძღვანელო პრინციპები.¹³² კერძოდ:

ა) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ უნდა მსახურობდეს საზოგადოების, ან მისი შვილობილი საწარმოს მმართველ ორგანოში უკანასკნელი ხუთი წლის განმავლობაში; ბ) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში არ უნდა ჰქონდეს ბიზნეს-საქმიანი კავშირები კომპანიასთან, მის შვილობის 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 (იგულისხმდება 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

¹³² Austrian Code of Corporate Governance 2012. Annex 1. p.48-49.

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.

ავტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსის 55-ე მუხლი სავალდებულო ხასიათის ნორმაა. აღნიშნული მუხლის მიხედვით ავსტრიის საფონდო ბირჟაზე განთავსებული კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი ვერ გახდება პირი, რომელიც უკანასკნელი ორი წლის განმავლობაში იყო ამავე საზოგადოების მმართველი მენეჯმენტის წევრი, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დანიშვნა ხორციელდება კომპანიაში ხმის უფლების მქონე აქციათა 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 აწესრიგებს 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 მოცემული შემდეგ უმსხვილეს ავტრიულ სააქციო საზოგადოებათა ოფიციალურ ვებ - გვერდებზე: სს „ავსტრიის ფოსტა”,¹³³ სს „ვინერბერგერი”,¹³⁴ სს „ლენცინგი”.¹³⁵

§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

¹³³ https://www.post.at/en/footer_about_us_investor_relations_corporate_governance.php

¹³⁴ <http://www.wienerberger.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-report>

¹³⁵ <http://www.lenzing.com/en/investors/corporate-governance/reports.html>

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 კეთლსინდისიერად გაუძღვნენ. აღნიშნულზე მიუთითებენ ასევე კანონის 55-ე მუხლის მე-9 და 56-ე მუხლის მე-4 პუნქტებიც.

გერმანული გამგეობის წევრთა გულმოდგინების მოვალეობა, რომელიც სააქციო კანონის 93-ე პარაგრაფით არის გათვალისწინებული, ასევე მოქმედებს სამეთვალყურეო საბჭოს მიმართაც.¹³⁶ აღნიშნული კანონის მიხედვით ანალოგიურად გამგეობის წევრებისა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებსაც ეკისრებათ გულმოდგინებისა და პასუხისმგებლობის მაღალი სტანდარტის დაცვა საკუთარი უფლებამოსილებების განცხორციელებისას.¹³⁷

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.¹³⁸ ანუ, სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციური არსიდან გამომდინარე, რომელიც არა საზოგადოების ყოველდღიურ

¹³⁶ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 498.

¹³⁷ Deutscher Aktiengesetz § 116.

¹³⁸ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 211.

მართვას, არამედ ამ მართვის ზედამხედველობას გულისხმობს,¹³⁹ 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 საწარმოს 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 მრჩევლის გულისხმიერება”. [8].

ამდენად, როგორც ქართული ისე გერმანული კორპორაციული სამართალი კეთილსინდისიერებისა და გულმოდგინების მოვალეობებს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთათვის აუცილებელ კატეგორიებად მიიჩნევს, რომელთა დაცვაც ლაიტმოტივად უნდა გასდევდეს აღნიშნულ ორგანოს წევრთა თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების განხორციელებას.

როგორც ცნობილია სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილებათაგან, გარდა ხელმძღვანელთა კონტროლისა ერთ-ერთ უმთავრეს ფუნქციას დირექტორთა არჩევა წარმოადგენს.¹⁴⁰ 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

¹³⁹ Deutscher Aktiengesetz § 111(1).

¹⁴⁰ „მეწარმეთ შესახებ” საქართველოს კანონის 55-ე მხულის მე-7(ვ) ქვეპუნქტი, ასევე Deutscher Aktiengesetz § 30(4).

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 წევრებმა უნდა უზრუნველყონ კომპეტენტური დირექტორების შერჩევა და შენარჩუნება.¹⁴¹ როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ მეტ-ნაკლები სახესხვაობით სამეთვალყურეო საბჭოს გულმოდგინება დირექტორთა გულმოდგინების ანალოგიურია.* ზოგადად სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრს უნდა გააჩნდეს უნარი და კომპეტენცია იმისა, რომ მასზედ დაკისრებული ამოცანები სათანადოდ შეასრულოს. „უუნარობა, უცოდინრობა და დაკისრებული მოვალეობებისადმი შეუსაბამობა არ ათავისუფლებს გამგეობის წევრებს პასუხისმგებლობისაგან.“ [9].

აღნიშნული მოწესრიგება სააქციო საზოგადოებისთვის აშკარად პოზიტიური მნიშვნელობის მქონეა. ამ შემთხვევაში მის შინაარსის ორმაგ მნიშვნელობაზე შესაძლოა ვისაუბროთ: ა) უცოდინრობა არ გამოირიცხავს პასუხისმგებლობას; ბ) უცოდინრობისათვის პასუხისმგებლობის დაწესება 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

¹⁴¹ გაბისონია ზ. საბანკო სამართალი. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2012, გვ. 95.

* გულმოდგინების ვალდებულების შინაარსი, წინამდებარე დისერტაციაში დირექტორთა პასუხისმგებლობის საკითხებზე საუბრისას არის განხილული.

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 „მეწარმეთა 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.*

„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 საზოგადოებისათვის 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 კომპეტენცა და ცოდნა არა მარტო გამგეობის, არამედ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებსაც უნდა

* 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.

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 ერგვარ პრევენციას, რომ მაქსიმუმამდე 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 დააწესოს 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 საკუთარი სარგებელის მიღების მიზნით გამოყენებას და ამით მნიშვნელოვნად აზიანებენ საზოგადოებას. აღნიშნული საქმიანობა შესაძლოა ფინანსური ანგარიშების გაყალბებაში, ინვესტორთა დეზინფორმაციაში და სააქციო საზოგადოებისათვის სხვა

საზიანო ქმედებებში გამოიხატოს.* 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 რათქმაუნდა შეუძლებელია. აღნიშნულის თქმის საფუძველს იძლევა თუნდაც ის ფაქტი, რომ ყველა აუცილებელი სტანდარტის დაცვით დირექტორად დანიშნულ პირსაც კი შეიძლება წარმოეშვას მომავალში პირადი ინტერესები საზოგადოების სამეწარმეო საქმიანობასთან დაკავშირებით. თავის მხრივ, აღნიშნულის პრევენციის საშუალებად კი სამეთვალყურეო ორგანოს მხრიდან დირექტორატზე ჯეროვანი კონტროლის განხორციელება შეიძლება იქნას დასახელებული. სწორედ სათანადო ზედამხედველობის შემთხვევაში იქება 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

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

კეთილსინდისიერების მოვალეობათა დარღვევად. სწორედ ამიტომაც, სამეთვალყურეო 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 საწარმოს სასარგებლოდ განხორციელებულ მჭიდრო კოოპერაციასთან.

საინტერესოა, როგორია კორპორაციული მართვის ცნების მიმართება კორპორაციათა ხელმძღვანელობის ცნებასთან? როგორც უკვე აღინიშნა დღეისათვის კორპორაციული მართვის ცნების საკმაოდ მრავალი დეფინიცია არსებობს, რომელთათვისაც მთავარი ამომავალი პოსტულატი შემდეგია: „კორპორაციული მართვა წარმოადგენს ორგანიზაციების ხელმძღვანელობისა და კონტროლის სისტემას”.¹⁴²

ამდენად, კორპორაციული მართვა ორი ურთიერთდაკავშირებული კატეგორიის ერთობლიობაა. მაშინ, როდესაც მისი ერთ-ერთი ელემენტი - კორპორაციათა ხელმძღვანელობა, თავად გულისხმობს კომპანიის გაძღოლაზე უფლებამოსილ ცალკეულ ორგანოთა მხრიდან

¹⁴² დოლიძე დ. კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №2/3, გვ. 138.

ხელმძღვანელობითი საქმიანობის განხორციელებას. აღნიშნულ საქმიანობაში კი ძირითად როლს დირექტორები თამაშობენ.* 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.¹⁴³

კომპანიის დირექტორი დირექტორთა საბჭოს არჩეული წევრია, რომელიც მართალია პასუხისმგებელია კორპორაციის მართვაზე ისე, რომ მას არ გააჩნია წილი ორგანიზაციაში და ასევე არ არის მისი ჩვეულებრივი თანამშრომელი (მუშა-მოსამსახურე).* დირექტორთა მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები ეფუძნება შეხვედრებსა და კონტრაქტებს. ისინი მოქმედებენ, როგორც მინდობილი პირები და შესაბამისად შესაძლებელია გასამართლებულ იქნან თავიანთ ქმედებათა გამო.¹⁴⁴

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

„მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის თანახმად საზოგადოების ხელმძღვანელობა და წარმომადგენლობა ევალებათ დირექტორებს.¹⁴⁵ თავის მხრივ ხელმძღვანელობით საქმიანობად მიიჩნევა

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

¹⁴³ Black's Law Dictionary, <http://thelawdictionary.org/director/>.

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

¹⁴⁴ Black's Law Dictionary, <http://thelawdictionary.org/company-director/>.

¹⁴⁵ „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის 1 პუნქტი.

მოქმედება, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ ემსახურება მეწარმე სუბიექტის მიზანს.¹⁴⁶ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში საწარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას... აღნიშნული კანონის მოქმედი რედაქციით არ არის განსზღვრული ზუსტად, თუ რამდენი დირექტორი უნდა ჰყავდეს ამა თუ იმ სააქციო საზოგადოებას. ანუ ეს საკითხი კომპანიათა საწესდებო ავტონომიის ფარგლებში წესრიგდება.

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით, დირექტორთა ფუნქციების განმახორციელებელი ორგანო გამგეობაა (Der Vorstand).¹⁴⁷

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ გამგეობა შედგება მხოლოდ სააქციო საზოგადოების შიდა დირექტორებისაგან და ახორციელებს საზოგადოების ყოველდღიურ ხელმძღვანელობას.¹⁴⁸ „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით გამგეობა საზოგადოების ხელმძღვანელობას საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე უძღვება.¹⁴⁹ გერმანულ სააქციო სამართალში გამგეობას მისი ფუნქციებიდან გამომდინარე სააქციო საზოგადოების სამეწარმეო მოღვაწეობის ცენტრალურ ფიგურას უწოდებენ.¹⁵⁰ აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ გამგეობას გარდა ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებისა ასევე წარმომადგენლობითი როლიც აკისრია, რამეთუ აქ გამგეობა წარმომადგენს სააქციოს საზოგადოებას, როგორც სასამართლო, ისე სასამართლოს გარეთ

¹⁴⁶ ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 309.

¹⁴⁷ Deutscher Aktiengesetz § 76(1).

¹⁴⁸ Baums Th. Personal Liabilities of Company Directors in German Law. Universität Osnabrück, p.2.

¹⁴⁹ Deutscher Aktiengesetz § 76(1).

¹⁵⁰ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 127.

ურთიერთობებში.¹⁵¹ ამდენად, მესამე პირებთან ურთიერთობას საწარმო სწორედ გამგეობის მეშვეობით ახორციელებს. იგი წარმოადგენს საზოგადოებას როგორც საქმიან (ბიზნეს) ურთიერთობებში, ისე სამართლებრივ საკითხებში.¹⁵²

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 სამართლის ავსტრიული კორპორაციული მართვის მოდელიც იცნობს გამგეობის მეორე, ანუ წარმომადგენლობით ფუნქციას. ამ თვალსაზრისით ავსტრიული მოწესრიგება ზუსტად გერმანულის ანალოგიურია, აქაც სააქციო საზოგადოების წარმოდგენა როგორც სასამართლო, ისე სასამართლოს მიღმა ურთიერთობებში სწორედ გამგეობის პრეროგატივაა.¹⁵³

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.

¹⁵¹ Deutscher Aktiengesetz § 78(1).

¹⁵² 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.

¹⁵³ Österreicher Aktiengesetz § 71(1).

დირექტორთა როლზე საუბრისას მნიშვნელოვანია განისაზღვროს თუ რას გულისხმობს საზოგადოების მმართველობითი საქმიანობა. ანუ, დადგინდეს თუ რაში გამოიხატება ხელმძღვანელობითი საქმიანობის შინაარსი. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 2010 წლამდე მოქმედი რედაქციის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით ხელმძღვანელობით საქმიანობად მიიჩნეოდა მოქმედება, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ ემსახურებოდა მეწარმე სუბიექტის მიზანს. დღეისათვის აღნიშნულმა ნორმამ სახე იცვალა. კერძოდ, ახლა ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში საწარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას. „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით მოცემულია ცენტრალური წესი, რომლის თანახმადც გამგეობა ხელმძღვანელობს საზოგადოებას საკუთარი პასუხისმგებლობის ქვეშ.¹⁵⁴ 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.¹⁵⁵ 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 ინტერესეთა გათვალისწინების საფუძველზე, რა დროსაც ის ვალდებულია ასევე ანგარიში გაუწიოს საზოგადოების აქციონერთა, თანამშრომელთა (დასაქმებულთა) და სხვა დაინტერესებულ პირთა ინტერესებს.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Deutscher Aktiengesetz § 76(1).

¹⁵⁵ 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.

¹⁵⁶ German Corporate Governance Code 4.1.1.

ავსტრიის კორპორაციული მართვის კოდექსის თანახმად გამგეობა განსაკუთრებული პასუხისმგებლობის მატარებელია საზოგადოების მართვის პროცესში. ამ დროს აღსანიშნავია გამგეობის მისწრაფება, მხედველობაში მიიღოს საწარმოს აქციონერთა, თანამშრომელთა და საზოგადოებრივი (საჯარო) ინტერესები.¹⁵⁷ გამგეობა ფუნდამენტალურ გადაწყვეტილებებს საზოგადოების ინტერესთა გათვალისწინებითა და მის საფუძველზე ღებულობს.¹⁵⁸

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.¹⁵⁹

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

¹⁵⁷ Austrian Code of Corporate Governance IV. 13.

¹⁵⁸ Austrian Code of Corporate Governance IV. 14.

¹⁵⁹ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 128.

მოქმედება უნდა გულისხმობდეს პირის მიერ მის ხელთ არსებული ინფორმაციის გამოყენებას ბანკის ინტერესების სასიკეთოდ”. [12].

ამდენად, როგორც კანონისეული მოწესრიგებებიდან, 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 ემსახურებოდეს საზოგადოების მიზნებს.

§8.2. დირექტორი, როგორც სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი

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

„მეწარმეთა 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, „მეწარმეთა 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.¹⁶⁰

კორპორაციული მართვის ქართული მოდელი, ზემოაღნიშნული ორი გარემოების საფუძველზე, საზოგადოების შიგნით „ხელისუფლებათა დანაწილების“ პრინციპს ამკვიდრებდა.¹⁶¹ ქართული კანონით ერთმანეთისაგან იმიჯნებოდა სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და მაკონტროლებელი ორგანოები და დაუშვებლად მიიჩნეოდა მათი ფუნქციების ერთმანეთში აღრევა. ასეთი მოწესრიგებით 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 ორგანოს: გამგეობისა (Vorstand) და სამეთვალყურეო საბჭოს (Aufsichtsrat) ყოლაა სავალდებულო.¹⁶²

ამდენად, „მეწარმეთა 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 „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში 2008 წლის შემდგომ შესული ცვლილებებით შეიძინა. აღნიშნული ცვლილებების საფუძველზე სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა სააქციო საზოგადოებისათვის, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა,

¹⁶⁰ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (11.07.2007 რედაქცია), 55.1, 55.3 და 55.8 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი.

¹⁶¹ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 169.

¹⁶² 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.

აღარ არის სავალდებულო.¹⁶³ ასევე კონკრეტული საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობა ნებადართული გახდა ამავე ორგანიზაციის დირექტორთათვის.¹⁶⁴

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.¹⁶⁵ კორპორაციული მართვა ფართო გაგებით განმარტებულია, როგორც სისტემა, რომლის ფარგლებშიც კომპანიები იმართებიან და კონტროლდებიან.¹⁶⁶ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) კორპორაციული 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.¹⁶⁷

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

¹⁶³ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტი.

¹⁶⁴ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

¹⁶⁵ Goergen M. What do we know about different systems of corporate governance?. ECGI – Finance Working Paper. 2007, №163, p. 1.

¹⁶⁶ Waddington N. The Europeanisation of Corporate Governance in Germany and the UK. Draft. 2004, p. 2.

¹⁶⁷ Organization for Economic Co – operation and Development. Principles of Corporate Governance. 2004, p. 11.

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.¹⁶⁸ მანამ, სანამ კანონში იარსებებს ტერმინი, სამეთვალყურეო საბჭო, ჩვენ ვერ ვიტყვით, 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 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“¹⁶⁹ (Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales), ასევე „ევროპის სააქციო

¹⁶⁸ 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.

¹⁶⁹ Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, Section 3.

საზოგადოების სტატუტი¹⁷⁰ (Regulation No 2157/2001 on the Statute for a European company (SE)), ორივე აღნიშნული ნორმატიული აქტი თვითონვე განსაზღვრავს მართვის ერთ და ორსაფეხირიან 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.¹⁷¹ მართლაც, ქართული მოწესრიგება ცალსახა მონისტური და დუალისტური სისტემებისაგან განსხვავებით უფრო შერეულისაკენ 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 ვაიმულოთ საბჭოს ფუნქციები გადაანაწილოს მართვის სხვა ორგანოებზე გარკვეულ კითხვებს ბადებს ქართული მოდელის იგივე ფრანგულ ანალოგთან მსგავსების საკითხებზე.

სამეთვალყურეო საბჭოს დაკომპლექტებასთან დაკავშირებით აუცილებელია დეტალურად იქნეს განხილული „მეწარმეთა შესახებ“

¹⁷⁰ Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company, TITLE III.

¹⁷¹ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2010, I ტომი, გვ. 97.

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,¹⁷² კანონის ახალი რედაქციით სამეთვალყურეო საბჭოს კარი დირექტორთათვის ღიაა. ამასთანავე აუცილებლად უნდა აღვნიშნოთ, რომ დღეისათვის მოქმედი „მეწარმეთა 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.¹⁷³

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

¹⁷² „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (11.07.2007 რედაქცია), 53.3 მუხლი.

¹⁷³ 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.

მაკონტროლებელი ორგანოს შემადგენლობაში, საზოგადოების მმართველი ელემენტის არსებობას (მაგ. გერმანია,¹⁷⁴ ავსტრია¹⁷⁵).

დაუშვა რა, ქართულმა სამართალმა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად დირექტორთა არჩევის შესაძლებლობა ბუნებრივია იბადება კითხვა: თუ დირექტორი რომლის საქმიანობის კონტროლიც ევალება სამეთვალყურეო საბჭოს, თვითონაა ამავე ორგანოს წევრი, თავად ახორციელებს საკუთარ თავზე კონტროლს? „მეწარმეთა 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 მოწესრიგება, რომ მაკონტროლებელი ამავე დროს არის პირი, ვიზუც ხორციელდება კონტროლი, კორპორაციული მართვის არასწორ მიდგომად განიხილება.¹⁷⁶ ასევე სამეთვალყურეო საბჭოში დირექტორთა ჩართულობა კონტროლისა და ხელმძღვანელობის ფუნქციებს შორის აშკარა აღრევას წარმოადგენს.¹⁷⁷

ამდენად, უნდა აღინიშნოს, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტი სპობს საზოგადოების შიგნით ხელისუფლების დანაწილების პრინციპს, იწვევს ხელმძღვანელ და მაკონტროლებელ 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.

¹⁷⁴ Deutscher Aktiengesetz § 105.

¹⁷⁵ Österreichischer Aktiengesetz § 90.

¹⁷⁶ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2010, ტომი I, გვ. 98.

¹⁷⁷ ცერცვაძე ა. ხელმძღვანელობისა და კონტროლის უფლებამოსილებები სააქციო საზოგადოებაში ქართული საკორპორაციო სამართლის მიხედვით. თანამედრევე სამართლის მიმოხილვა. 2013, №1, გვ. 45.

გერმანიაში საზოგადოების ხელმძღვანელი და მაკონტროლებელი ორგანოები ერთმანეთისაგან მკაცრადაა გამიჯნული.¹⁷⁸ სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განხილულ საკითხთა უმეტესობა ემსახურება პლენუმის ამოცანას, მეთვალყურეობა გაუწიონ გამგეობის ხელმძღვანელობას.¹⁷⁹ 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 არჩევნის გაკეთების უფლება.¹⁸⁰ 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.¹⁸¹

„სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანული კანონი ამკვიდრებს საზოგადოების მმართველი ორგანოს ძალაუფლების სამეთვალყურეო საბჭოსთან აღრევის დაუშვებლობის პრინციპს.¹⁸² 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.¹⁸³ შეიძლება ითქვას, რომ გერმანული

¹⁷⁸ Deutscher Aktiengesetz. Zweiter Abschnitt Aufsichtsrat.

¹⁷⁹ 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.

¹⁸⁰ Хопт К. Европейская система корпоративного управления после дела Энрон. Корпоративный юрист. 2005, №1, Ст. 35.

¹⁸¹ Lieder J. The German Supervisory Board on It's way to Professionalism. German Law Journal. 2010, Vol. 11, No. 02, p. 115.

¹⁸² Deutscher Aktiengesetz § 105.

¹⁸³ Макеева Е. Модели управления корпорацией и акционерное законодательство. Корпоративный юрист. 2005, №3, Ст. 27.

სამეთვალყურეო საბჭოს ფორმირების წესი თავად საბჭოს ფუნქციებიდან გამომდინარეობს. სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითადი ფუნქცია გამგეობის დაკოპლექტება და მისი კონტროლია, სწორედ ამიტომაცაა, რომ იგი ექსკლუზიურად დირექტორატის წევრთაგან დამოუკიდებელი ორგანოა, ვერც ერთი მისი წევრი ვერ იქნება გამგეობის წევრი და პირიქით.¹⁸⁴

კორპორაციული მართვის საკითხებს საფრანგეთში დეტალურად აწესრიგებს „კომერციული საზოგადოებების შესახებ“ კანონი.¹⁸⁵ 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.¹⁸⁶ 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

¹⁸⁴ Baums Th. Corporate Governance in Germany - System and Current Developments. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, Paper 70, p. 4.

¹⁸⁵ 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.

¹⁸⁶ Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales. Article 128.

იმავდროულად ვერ იქნება საზოგადოების მმართველი ორგანოს შემადგენლობაში.¹⁸⁷

თანამედროვე ევროპული სამართალი ფოკუსირებულია კორპორაციული მართვის საზოგადოებათათვის მოქნილი მოდელის ჩამოყალიბებაზე.¹⁸⁸ მოყოლებული 2004 წლიდან ევროკავშირის მინიმუმ ორ ბაზარზე მოქმედ სააქციო საზოგადოებებს მიეცათ საკუთარი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის ევროპის სააქციო საზოგადოებად (SE) კონვერტაციის უფლება.¹⁸⁹ 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...¹⁹⁰ მაგალითისათვის შეიძლება მოვიყვანოთ გერმანული კომპანიები (კონრად ელექტრონიკი, დონატა ჰოლდინგი, პცც ჯგუფი), რომლებიც ევროპის სააქციო საზოგადოებებად ჩამოყალიბდნენ და ამით მათმა მმართველი რგოლის სტრუქტურამ მოდიფიცირება განიცადა, კერძოდ, მიეცათ რა კორპორაციული მართვის მონისტური სისტემის არჩევის შესაძლებლობა, რაც კიდევაც განახორციელეს.¹⁹¹

ევროპული სტატუტის მიხედვით, ორგანიზაციას, რომელიც ყალიბდება ევროპის სააქციო საზოგადოებად მსგავსად ფრანგული მოდელისა თავად ეძლევა მართვის მონისტურ და დუალისტურ მოდელებს შორის არჩევის გაკეთების შესაძლებლობა.¹⁹²

¹⁸⁷ Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales. Article 133.

¹⁸⁸ Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?, IMF Working Paper, 2008, No. 08/179, p. 9.

¹⁸⁹ Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?. IMF Working Paper. 2008, No. 08/179, p. 9.

¹⁹⁰ Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?. IMF Working Paper. 2008, No. 08/179, p. 9.

¹⁹¹ Odenius J. Germany's Corporate Governance Reforms: Has the System Become Flexible Enough?. IMF Working Paper. 2008, No. 08/179, p. 11.

¹⁹² Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 38.(b).

სამეთვალყურეო საბჭო სავალდებულო ორგანოდ გვევლინება მხოლოდ კორპორაციული მართვის ორსაფეხურიანი სისტემის დანერგვის შემთხვევაში და მისი ძირითადი ფუნქცია აქაც ხელმძღვანელი ორგანოს საქმიანობის კონტროლში გამოიხატება.¹⁹³ ევროპული სტატუტი ამკვიდრებს სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან ევროპის სააქციო საზოგადოების მმართველობითი საქმიანობის საკუთარ თავზე აღების დაუშვებლობის პრინციპს.¹⁹⁴ სწორედ ამიტომ, ნორმატიული აქტის თანახმად, არც ერთი პირი ერთდროულად არ შეიძლება იყოს როგორც ხელმძღვანელი, ისე მაკონტროლებელი ორგანოს წევრი.¹⁹⁵

როგორც ვხედავთ მართალია, კორპორაციული მართვის გერმანული სისტემა განსხვავდება ფრანგული და ევროკავშირის მოდელებისაგან, თუმცა სამივე მათგანი გამორიცხავს ერთი და იმავე პირის, როგორც მმართველ, ისე საზედამხედველო როლს საზოგადოებაში, 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

¹⁹³ Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 40.1.

¹⁹⁴ Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 40.1.

¹⁹⁵ Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), TITLE III, Article 39.3.

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

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით დირექტორთა უფლებამოსილება განისაზღვრება მათთან წესდების შესაბამისად დადებული ხელშეკრულებით... ანუ, დირექტორის სამართლებრივი მდგომარეობა სამეწარმეო საზოგადოებაში დიდად არის დამოკიდებული საწარმოს მიერ მასთან დადებულ ხელშეკრულებაზე.¹⁹⁶ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 2008 წლამდე მოქმედი რედაქციით საწარმოს მიერ დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება სამსახურო ხელშეკრულების სახელწოდებით იყო ცნობილი.* აღნიშნული მოწესრიგება დღეისათვის აღარ არსებობს.

¹⁹⁶ ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 309.

* იგულისხმება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 11.03.2008 წლამდე მოქმედი რედაქციის 47.3 მუხლის 3 ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც საზოგადოების პარტნიორთა

„მეწარმეთა 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.¹⁹⁷ აღნიშნული რეგულირებები მწირია დღესაც განსხვავება მხოლოდ ისაა, რომ როგორც უკვე აღინიშნა სამსახურო ხელშეკრულების ტერმინს, კანონი აღარ იცნობს, რაც უთუოდ ბადებს კითხვის ნიშნებს საკითხთან დაკავშირებით, თუ რა ტიპის ხელშეკრულებას ეფუძვნება დირექტორის საზოგადოებასთან ურთიერთობა და რომელი კანონმდებლობა უნდა იქნას გამოყენებული აღნიშნული ხელშეკრულების მიმართ.

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 „მეწარმეთა 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.¹⁹⁸

კრება იღებდა გადაწყვეტილებას დირექტორებთან სამსახურო ხელშეკრულების დადებისა და შეწყვეტის შესახებ.

¹⁹⁷ ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი”. 2009, გვ. 310.

¹⁹⁸ 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.

ასეთი მიდგომა უარყოფილ იქნა ქართული სასამართლო პრაქტიკის მიერ. კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო 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 სამეწარმეო უნარ-ჩვევებზეა დამოკიდებული საწარმოს განვითარება და შესაბამისად პარტნიორთა სამეწარმეო 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 მოწესრიგებულია საწარმოს დირექტორსა და მის მიერ დაქირავებულ მუშაკს შორის ურთიერთობა, რომელიც ჩვეულებრივ შრომით სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობაა. ხოლო დირექტორის საქმიანობა არის სამეწარმეო. იგი ჩვეულებრივი მეწარმეა, მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან უნდა რეგულირდებოდეს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონით“.

უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარე დირექტორს საკუთარი ხელმძღვანელობითი ფუნქციის საფუძველზე საწარმოს სხვა თანამშრომელთაგან განსხვავებული სტატუსი გააჩნია. ის თავად წარმოადგენს მეწარმე სუბიექტს და შესაბამისად მასთან ურთიერთობაში სწორედ სამეწარმეო 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 აწესრიგებენ.¹⁹⁹ მიუხედავად იმისა, რომ დირექტორები გარეგნულად სამუშაოს მიმღებებს ჰგვანან, აღიარებული შეხედულების თანახმად, ისინი არ მიიჩნევიან სამუშაოს მიმღებად და, შესაბამისად, არ უთანაბრდებიან მუშა-მოსამსახურეებს.²⁰⁰ დირექტორთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები წარმოადგენენ არა საზოგადოების უბრალო თანამშრომლებს, არამედ საზოგადოების ორგანოებს და მათი სტატუსი განისაზღვრება საკორპორაციო სამართლით.²⁰¹

აღნიშნული პათოსი შემდგომ ქართველმა კანონმდებელმაც გაიზიარა. 2005 წლის 24 ივნისის ცვლილებებით „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონს დაემატა შემდეგი შინაარსის 9.8¹ მუხლი: „დირექტორებსა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან ურთიერთობაზე არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი“. ამდენად, როგორც ვხედავთ საწარმოს 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.²⁰² „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 14.03.2008 წლის რედაქციით აღნიშნული ნორმა გაუქმდა და მისით მოწესრიგებული 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.

¹⁹⁹ ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მეწარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, მესამე გამოცემა, გვ. 429.

²⁰⁰ ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მეწარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2002, მესამე გამოცემა, გვ. 429.

²⁰¹ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 171.

²⁰² ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 171.

დღეისათვის მოქმედი „მეწარმეთა 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 სამეწარმეო კანონმდებლობამ საწარმოსთან დირექტორთა ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელ სამართალთან დაკავშირებით საკმაო ევოლუცია განიცადა. თუმცა, მიუხედავად ამისა დღესაც ვერ ვიტყვით, რომ მოწესრიგება სრულყოფილია. იურიდიულ ლიტერატურაში სრულიად ლეგიტიმურადაა დასმული შემდეგი კითხვა: „არის თუ არა ამომწურავი და საკმარისი დირექტორებთან ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად „მეწარმეთა შესახებ“ კანონი, წესდება და დირექტორებთან დადებული ხელშეკრულება?“ [13].

კანონის აღნიშნული მოწესრიგება შესაძლოა სრულყოფილი იყოს შემდეგი სამი ძირითადი პირობის არსებობისას: ა) „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი უნდა იძლეოდეს ფართო მოწესრიგებებს დირექტორებთან სამსახურებრივი საკითხების შესახებ. დღეისათვის მოცემული ასეთი რეგულაციები საკმაოდ მწირია;* ბ) დირექტორსა და საზოგადოებას შორის უნდა დაიდოს წერილობითი ხელშეკრულება, რომელიც ინდივიდუალურად იქნება მორგებული დირექტორზე, მისი უფლება-მოვალეობების გათვალისწინებით. ხელშეკრულების ფარგლებში მაქსიმალურად უნდა მოხდეს ყველა საკითხის დეტალურად გაწერა; გ)

* საკითხებზე, რომლებიც დირექტორსა და საზოგადოებას შორის სამსახურებრივი ურთიერთობისას წარმოიშობა და „მეწარმეთა 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.

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 კანონზე „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონზე“. [14].

ამდენად, ხელშეკრულებითა და წესდებით დეტალური მოწესრიგების არარსებობის პირობებში მხოლოდ კანონისმიერი მოწესრიგება 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 შრომით ხელშეკრულება (Anstellungsvertrag), რომლითაც განისაზღვრება მხარეთა უფლება-მოვალეობები, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდი, ვადის გაგრძელების საკითხები და ა.შ.²⁰³ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულ ხელშეკრულებას „დაქირავების ხელშეკრულების“ სახელწოდებითაც მოიხსენიებენ.²⁰⁴ როგორც ვხედავთ გერმანული გამგეობის წევრის საწარმოსთან ურთიერთობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარიმართება. თუმცა, აქვე უნდა აღვნიშნოთ რომ ამ შემთხვევაში ასეთი შრომის ხელშეკრულება სხვა ხელშეკრულების ნაირსახეობად განიხილება.

²⁰³ Deutscher Aktiengesetz § 84(1).

²⁰⁴ 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. 34.

კერძოდ, გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამგეობის წევრთან საწარმოს შრომითი ხელშეკრულება მომსახურების კონტრაქტად (Dienstvertrag) მიიჩნევა.²⁰⁵ აღნიშნული მოსაზრება სრულად ემთხვევა გერმანიის სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრულ მოწესრიგებას, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულება, ეს იგივე მომსახურების ხელშეკრულებაა.²⁰⁶ აქვე აღსანიშნავია, რომ გამომდინარე დირექტორის საქმიანობის სპეციფიკიდან, რომელიც საზოგადოებისათვის შეპირებული სამსახურის გაწევასთან არის დაკავშირებული გერმანული „Dienstvertrag“ – ის ქართულ შესატყვისად უპირატესად „სამსახურო ხელშეკრულება“ გამოიყენება.²⁰⁷

უფრო დეტალურად მომსახურების ხელშეკრულება განსაზღვრულია გერმანიის შრომის კოდექსით, რომელიც ასევე გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის ნაწილს წარმოადგენს.* გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის §611(1) იძლევა მომსახურების ხელშეკრულების დეფინიციას, რომლის მიხედვითაც: „მომსახურების (შრომითი) ხელშეკრულებით პირი, ვინც ჰპირდება მომსახურების გაწევას, 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,

²⁰⁵ Raguß G. Der Vorstand einer Aktiengesellschaft. Berlin: Springer Verlag. 2009. Auflage 2, S. 43.

²⁰⁶ გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, ტიტული VIII.

²⁰⁷ 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. 37.

* 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.

რომლის შემთხვევაშიც ნარდობის ხელშეკრულებისაგან განსხვავებით ვალდებულების საგანი არის არა განსაზღვრული შედეგის მიღება, არამედ რაიმე საქმიანობის გაწევა. ამასთანავე მომსახურების ხელშეკრულების საგანი შეიძლება იყოს ნებისმიერი სახის მომსახურება. მაშასადამე, სულ ერთია, ერთჯერადად გასაწევი საქმიანობაა შეთანხმებული, თუ მრავალჯერადი.²⁰⁸

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.²⁰⁹

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.²¹⁰ საკუთარი პასუხისმგებლობით საზოგადოების ხელმძღვანელობა ნიშნავს იმას, რომ გამგეობა ხელმძღვანელობასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებს საკუთარი შეხედულებისამებრ იღებს.²¹¹

როგორც ვხედავთ გერმანული სააქციო სამართალი გამგეობას არ აცალკევებს საზოგადოებისაგან. გამგეობის წევრი საზოგადოების ნაწილად მიიჩნევა, რომელიც ამ უკანასკნელთან მომსახურების სახელშეკრულებო

²⁰⁸ კროპპოლერი ი. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (სასწავლო კომენტარი). თბილისი: გამომცემლობა „საიას იურიდიული განათლების ხელშეწყობის ფონდი“. 2014, გვ. 457.

²⁰⁹ კროპპოლერი ი. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (სასწავლო კომენტარი). თბილისი: გამომცემლობა „საიას იურიდიული განათლების ხელშეწყობის ფონდი“. 2014, გვ. 457.

²¹⁰ Zacher J.H. Der Vorstand der AG – Scherpunkt Haftung. Hamburg: Grin Verlag. 2008, S. 3.

²¹¹ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 128.

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, სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობად. მიუხედავად გამგეობის წევრთა, გარკვეულწილად საზოგადოებაზე ეკონომიკური დამოკიდებულებისა, დირექტორები საწარმოს მართავენ საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში, ამიტომ მათ მიმართ მნიშვნელოვანი შრომითსამართლებრივი მითითებანი არ გამოიყენება.²¹² „გამგეობის წევრთა 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.²¹³

²¹² ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 327

²¹³ ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 327

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

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ დღეისათვის მოქმედი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არ აკონკრეტებს სააქციო საზოგადოებასთან დირექტორის ხელშეკრულების სახეს. ასეთი მიდგომა შესაძლოა კანონის ხარვეზად ჩაითვალოს, რამეთუ აუცილებელია ნორმატიულ აქტში პირდაპირ თუ არა, ირიბად მაინც იყოს მინიშნებული თუ რა ტიპის ხელშეკრულებას ეფუძვნება საზოგადოებასთან ხელმძღვანელთა ურთიერთობა. აღნიშნული გააადვილებს საკითხის დადგენას, თუ რომელი კანონმდებლობა უნდა იქნას გამოყენებული მსგავსი ურთიერთობების მიმართ.

§9. დირექტორის დამოუკიდებლობის ფარგლები

§9.1. დირექტორის გადაწყვეტილების შეზღუდვის ფარგლები

როგორც უკვე აღვნიშნა, დირექტორი დამოუკიდებლად ახორციელებს საზოგადოების მართვას, ის თავისუფალი უნდა იყოს ხელმძღვანელობის სფეროს მიკუთვნებულ გადაწყვეტილებათა 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. „პრინციპალი-

* 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 წამყვან სამართლებრივ სისტემებში.

აგენტის” თეორია (principal-agent theory) მოქმედებს.²¹⁴ ამ დროს საზოგადოების დირექტორები წარმოადგენენ ამავე ორგანიზაციის აქციონერთა (პრინციპალთა) აგენტებს, გამომდინარე იქიდან, რომ ისინი ბიზნესის მართვას აქციონერთა სახელით ახორციელებენ.²¹⁵ ანუ, ხელმძღვანელები განიხილებიან, როგორც აგენტები, ხოლო აქციონერები კი მათი პრინციპალები, როგორც ფირმის მფლობელები.²¹⁶

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 გაძლოლა ნიშნავს, რომ გამგეობა არ არის დამოკიდებული საზოგადოების სხვა ორგანოების, მათ შორის აქციონერების მითითებებზე.²¹⁷ ამ მხრივ გერმანული სააქციო სამართალი ევროპული მოწესრიგების მსგავსია. კერძოდ, დირექტორი ასევე საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე ხელმძღვანელობს სააქციო საზოგადოებას „ევროპის სააქციო საზოგადოების შესახებ სტატუტის” მიხედვითაც.²¹⁸ 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

²¹⁴ 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.

²¹⁵ 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.

²¹⁶ Baums Th., Birkenkaemper A. *Corporate Governance in Germany – System and Current Developments*. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 6.

²¹⁷ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი”. 2006, გვ. 127.

²¹⁸ 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).

ხელმძღვანელობით საქმიანობას განეკუთვნება.²¹⁹ 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.²²⁰ გამგეობის მხრიდან საზოგადოების საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე დამოუკიდებლად ხელმძღვანელობის პრინციპი ასევე აღიარებულია გერმანიის კორპორაციული მართვის კოდექსით.²²¹ როგორც ვხედავთ, მიუხედავად იმისა, რომ გერმანიაში, როგორც ორსაფეხურიანი კორპორაციული მართვის მიმდევარ სისტემაში აქციონერთა მხრიდან საწარმოს მართვა გამგეობას, ხოლო კონტროლი კი სამეთვალყურეო საბჭოს გადაეცემა.²²² 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.²²³ გამგეობის წევრთა კეთილსინდისიერების ვადლებულება ძირითადად განისაზღვრება მათი ურთიერთობით სააქციო საზოგადოებასთან და არა

²¹⁹ Hüffer U., Koch J. Beck'sche Kurz-Kommentare Aktiengesetz. München: Verlag C.H. Beck. 2014, 11 Auflage, §76, Rn.11.

²²⁰ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 355. ასევე იხ. ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 357.

²²¹ German Corporate Governance Code 4.1.1.

²²² ჰოპტი ვ. კორპორაციული მართვა ევროპაში: რეგულირების ახალი მოდელი და რბილი სამართალი. სამართლის ჟურნალი. 2009, №1, გვ. 232.

²²³ Deutscher Aktiengesetz § 93(1).

მათი ურთიერთობით აქციონერებთან ან მესამე პირებთან.²²⁴ გერმანული გამგეობის კეთილსინდისიერების მაშტაბი 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 ინტერესეთა პარალელურად გამგეობას მართვისა და ხელმძღვანელობის დროს მოეთხოვება აგრეთვე საზოგადოებრივი ინტერესების გათვალისწინებაც.²²⁵

ამდენად, როგორც ვხედავთ გერმანული დოქტრინის მიხედვით სააქციო საზოგადოების ორგანოთა არც ერთ შტოს, მათ შორის არც აქციონერებს არა აქვთ უფლება ჩაერიონ გამგეობის საქმიანობაში და მიუთითონ მათ ამა თუ იმ გადაწყვეტილების მიღების შესახებ ე.წ. „პრინციპალ-აგენტის“ თეორიის მიუხედავადაც 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 ისღა დაერჩენიათ, რომ მიენდონ გამგეობის კეთილსინდისიერებას და აღიჭურვონ რწმენით, რომ გამგეობა საკუთარ საქმიანობას, მათთვის და საზოგადოებისათვის კეთილდღეობის მიღების მიზნით განახორციელებს. მითუმეტეს, აღსანიშნავია ისიც, რომ

²²⁴ 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.

²²⁵ 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.

აქციონერები საერთო კრების მეშვეობით თავად განსაზღვრავენ საწარმოს ძირითად პოლიტიკას,²²⁶ გამგეობის წევრებს კი ამ პროცესში მხოლოდ ადმინისტრაციის ადგილი უკავიათ.

განსხვავებით „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონისაგან, სადაც საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე საზოგადოების ხელმძღვანელობაა მიჩნეული გამგეობის წევრთა ფუნქციონალური ავტონომიის საფუძველად „მეწარმეთა 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 მსგავსად გერმანული კორპორაციული სამართლისა ქართული მოდელიც მაქსიმალურად შეეცადოს მინიმუმამდე დაიყვანოს დირექტორის ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე საზოგადოების მართვის სხვა ორგანოთა მხრიდან არამართლზომიერი ზეგავლენის მოხდენის საშიშროება.*

გერმანული სააქციო კანონის მსგავსად „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მე-4 პუნქტით დირექტორს ეკისრება საზოგადოების კეთილსინდისიერად ხელმძღვანელობის მოვალეობა. საზოგადოების დაფუძნებისას დამფუძნებელი აქციონერები წესდებით განსაზღვრავენ საქმიანობის მიზანს, კერძოდ იმას, თუ რას უნდა

²²⁶ Deutscher Aktiengesetz § 119.

* მართალია, „მეწარმეთა 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.

ემსახურებოდეს საზოგადოება და ის კაპიტალდაბადნება, რომლებიც დამფუძნებლებმა გაიღეს. ამიტომ დირექტორების უპირველესი მოვალეობაა მთელი ძალისხმევა მოახმარონ საქმიანობის მიზნის მიღწევას.²²⁷ ამდენად, შესაძლებელია ითქვას, რომ საზოგადოების მართვისას დასახული მიზნის მისაღწევად დირექტორს აქაც ასევე უწევს სხვადასხვა ინტერესების მხედველობაში მიღება. შესაბამისად ისე, როგორც გერმანულ სააქციო სამართალში საქართველოს რეალობაშიც დირექტორთა მიერ ხელმძღვანელობითი საქმიანობის პროცესში გათვალისწინებულ უნდა იქნას საწარმოს 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, უნდა მოქმედებდეს ყველა აქციონერის, ბენეფიციარის, კრედიტორისა და უშუალოდ ბანკის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე.²²⁸

ამდენად, უნდა ითქვას, რომ დირექტორის გადაწყვეტილების შეზღუდვა პირდაპირ კავშირშია დირექტორის საქმიანობაში ჩარევასთან და აღნიშნული ჩარევის ნეგატიურ შედეგს წარმოადგენს. გერმანული კორპორაციული სამართლის დამოკიდებულება გემგობის გადაწყვეტილების შეზღუდვასთან უარყოფითია, გერმანული დოქტრინა გემგობის წევრის საქმიანობაში ჩარევას არალეგიტიმურად მიიჩნევს. აღნიშნული თვალსაზრისით მსგავს მიდგომაა გაზიარებული ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაშიც. თუმცა, საკითხის მეტი

²²⁷ 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.

²²⁸ კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. 4.(ბ)6.

დამაჯერებლობისათვის აუცილებელი „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონმა უფრო მეტად უზრუნველყოს საზოგადოების დირექტორთა დამოუკიდებლობის ფარგლები.

§9.2. დირექტორის დამოუკიდებლობა კორპორაციული მართვის პრინციპების მიხედვით

კომპანიათა დირექტორთა დამოუკიდებლობაზე საუბრისას აუცილებელია შევხვთ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაციის (OECD) მიერ ჩამოყალიბებულ კორპორაციული მართვის პრინციპებს.* 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.

კორპორაციული მართვის პრინციპების თანახმად დირექტორთა საბჭოს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა გამოიტანოს ობიექტური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებანი კორპორაციულ მართვას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით.²²⁹ აღნიშნული დებულების შინაარსი კორპორაციული მართვის პრინციპებით შემდეგნაირად განიმარტება:

* 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.

²²⁹ G-20/OECD Principles of Corporate Governance. Chapter VI (E).

„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 დამოუკიდებელ 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 ჩამოყალიბებულ 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 დირექტორს 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 ცნობილი და ისინი სოციალურ უნართა კატეგორიას განეკუთვნებიან.²³⁰ ეს ისეთი უნარებია, რომლებიც პირს აძლევს საშუალებას ეფექტურად და ჰარმონიულად იურთიერთობოს სხვა ადამიანებთან.²³¹ “soft skills” ინდივიდის ის პირადი უნარებია რომელთა მეშვეობითაც განისაზღვრება მისი სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის ხარისხი, კარიერული პერსპექტივები და სამუშაოს შესრულების ეფექტურობა.²³²

ამდენად, შესაძლებელია ითქვას, რომ დირექტორის პიროვნული უნარები ეს ამავდროულად 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,²³³ მაშინ, როდესაც თვისება განიმარტება, როგორც ვისამე, რისამე დამახასიათებელი ნიშანი, თავისებურება.²³⁴ ანუ, ისეთი შესაძლებლობები, როგორცაა მაგ.

²³⁰ <http://www.mental-skills.ru/synopses/6981.html>

²³¹ <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/soft-skills>

²³² Mikoluk K. Soft Skills Training: Because Hard Skills Are Not Enough. 2013.

²³³ ქართული ენის განმარტებითი ლექსიკონი. თბილისი: გამომცემლობა „ქართული საბჭოთა ენციკლოპედიის გამომცემლობა“. 1986, გვ. 430.

²³⁴ ქართული ენის განმარტებითი ლექსიკონი. თბილისი: გამომცემლობა „ქართული საბჭოთა ენციკლოპედიის გამომცემლობა“. 1986, გვ. 241.

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

დირექტორის პიროვნულ უნართაგან შესაძლოა გამოვყოთ შემდეგი სახის ძირითადი უნარები:*

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.

*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.

* 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/>

მოსმენის კულტურის ქონა ასევე ანახებს თანამშრომლებს, რომ დირექტორი აფასებს იმას, რაც მათ ეხებათ.

დ) დელეგირება - ეფექტურად მოქმედ დირექტორებს ესმით, რომ მათ არ შეუძლიათ ყველა სამუშაოს თვითონ შესრულება. დელეგირების უნარის ქონა აუცილებელია ეფექტური გუნდის ჩამოსაყალიბებლად. დირექტორებმა უნდა იცოდნენ, როგორც 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) გადაწყვეტილებათა მიღება - გადაწყვეტილების სწრაფად მიღების შესაძლებლობა დირექტორის წარმატებულობის გადამწყვეტი ფაქტორია. გადაწყვეტილების მიღების უნარი ძირითად როლს თამაშობს ისეთ შემთხვევებში, როგორებიცაა თანამშრომლების აყვანა, მომწოდებლებთან მუშაობა, კომპანიის სტრატეგიის განხორციელება. სარგებელის, რისკებისა და გადაწყვეტილების შედეგების გააზრება შესაძლებელს ხდის დირექტორთა მხრიდან ოპტიმალური გადაწყვეტილების მიღებას.

ი) დროის მენეჯმენტი - დირექტორები ვალდებული არიან საკუთარი დრო გონივრულად გამოიყენონ. გარდა იმისა, რომ ისინი პასუხისმგებელი 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 წესი 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.* ზემოთ ჩამოთვლილი უნარები შესაძლოა 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 დანიშვნამდე გააჩნდეს. ანუ, ამ შემთხვევაში დირექტორთა მხრიდან უნარების „შეცდომებზე სწავლის“ საფუძველზე გამომუშავება საზოგადოებისათვის შესაძლებელია წამგებიანი 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.

* რატემაუნდა ჩამოთვლილი თვისებები ამომწურავი არ არის. თავად კომპანიის სპეციფიკიდან და მისი საქმიანობის მიზნებიდან გამომდინარე მათი რაოდენობა შესაძლებელია შეიცვალოს.

§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 ზედამხედველობა“.
[18].

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად სააქციო საზოგადოებაში თითოეული დირექტორის საქმიანობას კონტროლს სამეთვალყურეო საბჭო უწევს.²³⁵ თუმცა, როგორც უკვე აღინიშნა, მსგავსი მოწესრიგება აბსოლუტურ ხასიათს არ ატარებს გამომდინარე იქიდან, რომ იმავე კანონით სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა ყოველთვის სავალდებულო არ არის.²³⁶ ანუ, ასეთ დროს საკითხი თუ ვინ მოიაზრება სააქციო საზოგადოებაში დირექტორთა საქმიანობის მაკონტროლებელ ორგანოდ საზოგადოების მიერ საწესდებო ავტონომიის ფარგლებში წყდება.²³⁷ ასევე აღნიშნულ კანონში მოცემულია ნორმა, რომლის თანახმადაც წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში დირექტორების ფუნქციები შეიძლება გადაეცეს სამეთვალყურეო საბჭოს.²³⁸

როგორც ვხედავთ, ერთი შეხედვით ქართულ სააქციო სამართალში საზედამხედველო საქმიანობის სუბიექტი სამეთვალყურეო საბჭოა, ხოლო ობიექტი კი დირექტორთა მიერ განხორციელებული ხელმძღვანელობითი

²³⁵ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7 პუნქტის ა ქვეპუნქტი.

²³⁶ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტი.

²³⁷ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1¹ პუნქტი.

²³⁸ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7² პუნქტი.

საქმიანობაა. თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული საკითხი დღეისათვის გარკვეული პრობლემატიკის შემცველია. „მეწარმეთა შესახებ“ ქართული კანონის მოქმედი რედაქცია ამ საკითხთან დაკავშირებით ერთმიშვნელოვანი მიდგომით არ გამოირჩევა, რაც მთელ რიგ შემთხვევებში საკმაოდ ბუნდოვან ვითარებას ქმნის. ამ შემთხვევაში იგულისხმება სიტუაცია, რომლის დროსაც სააქციო საზოგადოებაში შესაძლოა არ შეიქმნას სამეთვალყურეო საბჭო და მისი უფლებამოსილებანი საზოგადოების წესდების საფუძველზე სხვა მმართველ ორგანოზე - დირექტორატზე გადავიდეს, ან პირიქით დირექტორთა ფუნქციები სამეთვალყურეო საბჭოს გადაეცეს. მითუმეტეს, რომ როგორც უკვე აღინიშნა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1, 1¹ და მე-7² პუნქტებით საზოგადოებას ამის სრული ლეგიტიმური უფლება გააჩნია. ასეთ დროს რათქმაუნდა უკვე გაურკვეველი ხდება 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.²³⁹ თუმცა, რამდენად არის შესაძლებელი პირველი ის რომ კორპორაციული მართვის ქართული მოდელი მივაკუთვნოთ ერთსაფეხურიანი მართვის სისტემას და მეორეც კიდევ ის, რომ ქართულ 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.²⁴⁰ 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 ბორდის 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.²⁴¹ დირექტორთა შორის კლასიფიკაციის მსგავსი პრინციპი უცნობია მოქმედი ქართული საკორპორაციო სამართლისათვის. მოყვანილ დასაბუთებათა საფუძველზე უნდა ითქვას, რომ შეუძლებელია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით მოცემული მოწესრიგება კორპორაციული მართვის ერთსაფეხურიან სისტემად იქნეს მიჩნეული.

ამდენად, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით საზედამხედველო საქმიანობის შინაარსის ის ნაწილი, რომელიც საქმიანობის სუბიექტსა და ობიექტს ეხება, ბუნდოვანია და დაზუსტებას

²³⁹ დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 137.

²⁴⁰ დოლიძე დ. კორპორაციული მართვის ზოგიერთი აქტუალური საკითხი ქართულ სააქციო საზოგადოებაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №2/3, გვ. 139.

²⁴¹ დოლიძე დ. სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო ორგანოს წევრთა დამოუკიდებლობა კორპორაციულ მართვაში. მართლმსაჯულება და კანონი. 2015, №5, გვ. 137.

საჭიროებს. კანონი პირდაპირ უნდა მიუთითებდეს საზოგადოების ხელმძღვანელობასა და კონტროლზე უფლებამოსილ ორგანოებს და არ უნდა იძლეოდეს ორაზროვან დებულებებს საკითხის საწესდებო ავტონომიის ფარგლებში მოწესრიგების შესახებ.* მსგავსი მოწესრიგების 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 კონტროლს მიკუთვნებულ კომპეტენციათა გამიჯვნა; გ) აღნიშნული შემდგომში ასევე გაადვილებს 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.²⁴² მსგავსი მოწესრიგება ხარვეზის შემცველია, რამეთუ ის აშკარად ეწინააღმდეგება „მეწარმეთა შესახებ“ კანონს, რომლითაც სამეთვალყურეო საბჭო არა მმართველი, არამედ სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელთა კონტროლზე უფლებამოსილი ორგანოა.

* რათქმაუნდა კანონმა საზოგადოებას უნდა მისცეს შესაძლებლობა მისთვის მნიშვნელოვანი საკითხები წესდების საფუძველზე მოაწესრიგოს. თუმცა, ისეთი საკითხი როგორცაა 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.

²⁴² „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის 22-ე პუნქტი.

რაც შეეხება საკითხს, თუ რას გულისხმობს კონტროლი, ეს შესაძლოა თავად სამეთვალყურეო ორგანოს კანონით რეგლამენტირებული ფუნქციებიდან გამომდინარე დადგინდეს.* 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 ხორციელდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.²⁴³ სამეთვალყურეო საბჭოს ამოცანა გამგეობისათვის რეგულარულ კონსულტირებასა და მის ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე ზედამხედველობაში გამოიხატება.²⁴⁴ ამავე კანონით დამკვივრებულია მაკონტროლებელ და ხელმძღვანელ ორგანოს წევრთა შეუთავსებლობის პრინციპი, რომლის მიხედვითაც სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს საზოგადოების გამგეობის წევრი.²⁴⁵ გერმანული კანონმდებლობით ასევე

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

²⁴³ Deutscher Aktiengesetz § 111(1).

²⁴⁴ German Corporate Governance Code 5.1.1.

²⁴⁵ Deutscher Aktiengesetz § 105(1).

გამორიცხულია სააქციო საზოგადოების გამგეობის მმართველობით ფუნქციათა სამეთვალყურეო საბჭოზე გადაცემა.²⁴⁶

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში კონტროლში, იგულისხმება სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითადი ფუნქცია ზედამხედველობას უწევდეს მენეჯმენტის საქმიანობას.²⁴⁷ თავის მხრივ ზედამხედველობა განიმარტება, როგორც საწარმოს ხელმძღვანელობის ჯეროვანი მეთვალყურეობა, რაც მოიცავს როგორც წარსულში განხორციელებული ხელმძღვანელობის კონტროლს, ისე სამომავლო ხელმძღვანელობის დაგეგვმაში მონაწილეობის მიღებას.²⁴⁸ კონტროლი ასევე მოიცავს სამეთვალყურეო საბჭოს წინასწარ თანხმობას გარკვეული ტიპის ოპერაციების შესრულებაზე.²⁴⁹

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

კონტროლი არ აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს საზოგადოების ხელმძღვანელობაში უშუალოდ ჩარევის შესაძლებლობას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც საზოგადოების წესდების საფუძველზე ცალკეული ტიპის გარიგებები შესაძლოა გახდეს მისი დამტკიცების საგანი.²⁵⁰ ასეთად კი თავის მხრივ მიიჩნევა ისეთი კონტრაქტები, რომელთაც საზოგადოებისათვის პრინციპიალური მნიშვნელობა გააჩნიათ.²⁵¹

მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა საზოგადოების წესდებით საჭირო იყოს გამგეობის მხრიდან გასაფორმებელ კონტრაქტებზე სამეთვალყურეო

²⁴⁶ Deutscher Aktiengesetz § 111(4).

²⁴⁷ Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 9.

²⁴⁸ 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.

²⁴⁹ Baums Th., Birkenkaemper A. Corporate Governance in Germany – System and Current Developments. European Corporate Governance Institute (ECGI). 1998, p. 9.

²⁵⁰ 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.

²⁵¹ German Corporate Governance Code 5.1.1.

საბჭოს წინასწარი თანხმობა, გერმანულ სამეთვალყურეო საბჭოს გამგეობის კონტროლი მაინც არ აძლევს ამ უკანასკნელის ფუნქციათა, საზოგადოების მართვას მიკუთვნებულ ღონისძიებათა შეთავსების უფლებას.²⁵²

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 მოწესრიგებას, 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.²⁵³

ამდენად, გერმანული საკორპორაციო სამართალი საკონტროლო საქმიანობის ობიექტთან და სუბიექტთან დაკავშირებით კითხვის ნიშნებს არ წარმოშობს, რასაც ნამდვილად ვერ ვიტყვით ქართულ კანონმდებლობაზე. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, აუცილებელია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არაორაზროვნად და პირდაპირ მიუთითებდეს საზოგადოების ხელმძღვანელი და მკონტროლებელი ორგანოების შესახებ. მიუხედავად იმისა, თუ კორპორაციული მართვის რა მოდელია არჩეული აღნიშნული საკითხის სათანადოდ მოწესრიგება

²⁵² Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 68.

²⁵³ Deutscher Aktiengesetz § 111(2).

აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს ეფექტური კორპორაციული მართვის დანერგვის გზაზე. მითუმეტეს, რომ ასეთი მოწესრიგება ქართული კანონისათვის უცხო არ არის.*

§12. კონტროლის გამიჯვნა გასაკონტროლებელ საქმიანობაში ჩარევისაგან

კონტროლისა და გასაკონტროლებელი საქმიანობის ერთმანეთისაგან გამიჯვნისათვის აუცილებელია სამეთვალყურეო ორგანოს მხრიდან საზედამხედველო საქმიანობის კეთილსინდისიერად განხორციელება. ამ შემთხვევაში კეთილსინდისიერების კრტიტერიუმი 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 თანაწყობაა სახეზე, ანუ ისინი (დირექტორატი და სამეთვალყურეო საბჭო) საწარმოს მართვის არა ვერტიკალური, არამედ ჰორიზონტალურ, თანასწორ სტრუქტურულ ორგანოებს წარმოადგენენ, რა თქმა უნდა, თითოეულ ორგანოს განსხვავებული კომპეტენციური არეალი აქვს დადგენილი.

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

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.²⁵⁴ აღნიშნული არ გამორიცხავს, იმას, რომ ზოგიერთი საქმიანობის განხორციელება დამოკიდებული იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობაზე, თუმცა ეს არ აძლევს სამეთვალყურეო ორგანოს იმის უფლებას, რომ განსახილველი ღონისძიებების ინიცირება თვითონ მოახდინოს.²⁵⁵ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ სამეთვალყურეო საბჭო თანაპასუხისმგებელია კომპანიის ძირითად გადაწყვეტილებებზე იმდენად, რამდენადაც ნებისმიერი არსებითი მნიშვნელობის მქონე ტრანზაქცია მოითხოვს სამეთვალყურეო საბჭოს მოწონება/დამტკიცებას.²⁵⁶ 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 მოწესრიგებას გვთავაზობს „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-7² პუნქტი, რომლითაც წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში დირექტორების ფუნქციები შესაძლოა

²⁵⁴ 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.

²⁵⁵ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი”. 2006, გვ. 130.

²⁵⁶ მახარობლიშვილი გ. კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო”. 2015, გვ. 109. ასევე იხ. ჰოპტი კ. გერმანული დუალისტური სისტემა: გამოცდილება, თეორიები, რეფორმირება. საკორპორაციო სამართლის კრებული. თბილისი: მერიდიანი. 2015, III კრებული, გვ. 179.

სამეთვალყურეო საბჭოზე გადავიდეს. ამდენად, როგორც ვხედავთ ქართველი კანონმდებელი არ უწევს 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 მოწესრიგებას, 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 წარმატებულ და ეფექტურ კორპორაციულ მართვაზე.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ეკისრებათ საზოგადოების საქმეების კეთილსინდისიერად გაძლოის ვალდებულება.²⁵⁷ ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ კანონმდებელი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულებას ყოველი სახის „საზოგადოების საქმის“ გაძლოისას აკისრებს, ანუ ისინი მთელი თავისი საქმიანობის განმავლობაში ექცევიან კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის ვალდებულების ქვეშ. ამიტომ კეთილსინდისიერების პრინციპი უნდა განიმარტოს მათი მოვალეობების ჭრილში.²⁵⁸ ამ მოვალეობათაგან ერთ-ერთი ძირითადი კი სწორედ დირექტორთა საქმიანობის ზედამხედველობაა.²⁵⁹

²⁵⁷ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი. ამავე ნორმით განსაზღვრულია თუ რა იგულისხმება კეთილსინდისიერებაში.

²⁵⁸ პაკუაშვილი 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.

²⁵⁹ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-55 მუხლის მე-7 პუნქტის ა ქვეპუნქტი.

ზედამხედველობის ვალდებულება დირექტორატის წარსულ საქმიანობასთან ერთად ასევე უნდა მოიცავდეს ე.წ. „პრევენციულ ზედამხედველობასაც“, რათა სამეთვალყურეო საბჭომ დირექტორებთან მუდმივი კონსულტაციების საშუალებით გავლენა მოახდინოს მომავალ საწარმოო პოლიტიკაზე.²⁶⁰ 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.²⁶¹ 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.²⁶² ამ დროს სამეთვალყურეო საბჭო უნდა შეეცადოს

²⁶⁰ 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 „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-8 პუნქტის ზ ქვეპუნქტი, რომლითაც თუ წესდება სხვა რამეს არ ითვალისწინებს სწორედ სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით შეიძლება განხორციელდეს სამეურნეო პოლიტიკის ზოგადი პრინციპების დადგენა.

²⁶¹ 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.

²⁶² ზემლერი ი. სამეთვალყურეო საბჭოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება. კრებულში: კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის ვალდებულება და

დაადგინოს წარუმატებლობის მიზეზები, ანუ გასცეს კითხვაზე პასუხი თუ რამდენად გაითვალისწინა გამგეობამ კეთილსინდისიერებისა 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 მოწესრიგება, რომელიც აღნიშნულ ფუნქციას სამეთვალყურეო საბჭოსა და გამგეობას შორის კოოპერაციის ჭრილში განიხილავს.²⁶³ 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.²⁶⁴ 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

პასუხისმგებლობა სააქციო საზოგადოებაში ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით. თბილისი: გამომცემლობა „გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია”. 2003, გვ. 363-364.

²⁶³ German Corporate Governance Code 3.

²⁶⁴ German Corporate Governance Code 3.2.

უწევს დირექტორატს.²⁶⁵ კოდექსით დირექტორატი ასევე სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განსაზღვრული ფასეულობების პოლიტიკისა და სტრატეგიის ფარგლებში უნდა მოქმედებდეს...²⁶⁶

ამდენად, როგორც ქართული ისე გერმანული დოქტრინის 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 განაკუთვნიებს. 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 თანასწორ სტრუქტურულ ორგანოებს წარმოადგენენ.*

²⁶⁵ კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. 4.(ა).

²⁶⁶ კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. 4.(ბ)6.

* აღნიშნული პრინციპის დანერგვა აუცილებელია იქიდან გამომდინარე, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის 1 პუნქტით სააქციო საზოგადოება, რომელიც საქართველოს საფინანსო ზედამხედველობის სააგენტოს მიერ ლიცენზირებული ვალდებულია იყოს სამეთვალყურეო საბჭო. თავის მხრივ „საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-2 მუხლის გ პუნქტით საქართველოს ფინანსური ზედამხედველობის სააგენტოს მიერ ლიცენზირებული იურიდიული პირია კომერციული

§13. დირექტორის პასუხისმგებლობის სამართლებრივი შინაარსი

როგორც სამართლის ნებისმიერ დარგში, ისე კორპორაციულ სამართალშიც პასუხისმგებლობის სამართლებრივი საფუძველს წარმოადგენს საკანონმდებლო დონეზე დადგენილი კონკრეტული 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 პასუხისმგებლობას 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. „ვიდუციურ ვალდებულებათა“ სახელწოდებით მოიხსენიებენ.²⁶⁷

ბანკი. ანუ უნდა იქთვას, რომ საქართველოში კომერციული ბანკი წარმოადგენს ისეთ სააქციო საზოგადოებას, სადაც ჯერ კიდევ შენარჩუნებულია კორპორაციული მართვის ორსაფეხურიანი სისტემა და შესაბამისად მისი ეფექტურობოს უზრუნველყოფისათვის მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნას ასეთი სისტემისათვის დამახასიათებელი საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპები.

²⁶⁷ 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.

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.²⁶⁸ აღნიშნული ტერმინიდან გამომდინარე კორპორაციული მართვის თვალსაზრისით სააქციო საზოგადოებაში ძირითადად სწორედ დირექტორები წარმოადგენენ ფიდუციარებს. ისინი, როგორც საზოგადოების ხელმძღვანელები განკარგავენ აქციონერთა მხრიდან მათთვის სამართავად გადაცემულ საზოგადოების ქონებას²⁶⁹ და ამ მიზნით მათზე დელეგირებულ ფიდუციურ ვალდებულებებს კორპორაციათა, აქციონერების ინტერესების შესაბამისად 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.²⁷⁰ სწორედ აღნიშნული კატეგორიის

²⁶⁸ Black's Law Dictionary. <http://thelawdictionary.org/fiduciary/>

²⁶⁹ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი”. 2006, გვ. 62.

²⁷⁰ https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty

დაცვის ხარისხი შეიძლება გახდეს განხორციელებული ხელმძღვანელობის პოზიტიური თუ ნეგატიური შეფასების საფუძველი.

გულმოდგინების ვადლებულება 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 თვალთ უნდა შეაფასოს, ისე რომ მაქსიმალურად დაიცვას როგორც კორპორაციის, ისე აქციონერთა ინტერესები.²⁷¹ როგორც ვხედავთ გულმოდგინების 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 გულმოდგინების 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 გულმოდგინედ მართვას.

„გულმოდგინების მოვალეობის კლასიკური დეფინიციის თანახმად დირექტორს ან მენეჯერს კორპორაციის წინაშე აკისრია მოვალეობა, რომ დირექტორის ან მენეჯერის ფუნქციები განხორციელოს კეთილსინდისიერად, იმგვარად, რომ მას გონივრულად სწამს, რომ

²⁷¹ https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty

მოქმედებს კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე და ისეთი გულმოდგინებით, 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.²⁷²

სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელობისას გუმოდგინების დაცვას ითვალისწინებს ქართული საკორპორაციო სამართალი. კერძოდ, „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მიხედვით დირექტორებმა საზოგადოების ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობას მიკუთვნებული ამოცანები კეთილსინდისიერად და გულმოდგინედ უნდა შეასრულონ. ამავე კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით დირექტორების საზოგადოების საქმეების გაძლოლისას უნდა ზრუნავდნენ ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი, და მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის. თუ ისინი არ შეასრულებენ ამ მოვალეობას, საზოგადოების წინაშე წარმოშობილი ზიანისათვის 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.²⁷³

ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში 2006 წელს აღინიშნა, რომ: „გულმოდგინე ხელმძღვანელობის მოვალეობის რეალურ გამოყენებაზე

²⁷² https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty

²⁷³ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი”. 2006, გვ. 214.

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 მწვენილოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 26 მარტით დათარიღებული № ას-899-1185-09 გადაწყვეტილება, რომელიც დირექტორის მიერ საზოგადოების საქმიანობისათვის კეთილსინდისიერად გაძლოვის ვალდებულებას ეხება. მოცემული გადაწყვეტილებიდან ირკვევა, რომ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველი დირექტორის არაკეთილსინდისიერი და დაუდევარი მოქმედება იყო, რითაც საზოგადოებას მიადგა 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 დარღვევას. სასამართლოს ეჭვქვეშ არ დაუყენებია ის ფაქტი, რომ „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის 56-ე მუხლით სწორედ დირექტორია სააქციო საზოგადოებაში ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი, რომელსაც საკუთარი მოვალეობების კეთილსინდისიერად შესრულება ევალება.²⁷⁴ თუმცა, აღნიშნული თვალსაზრისით უფრო მნიშვნელოვანია, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებაში საკასაციო ინსტანციამ გულმოდგინე ხელმძღვანელობისა და ერთგულების მოვალეობები განსაზღვრა, როგორც

²⁷⁴ „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის 56 - ე მუხლი, მე - 4 პუნქტი.

მოვალეობებად, რომლებიც დირექტორის გადაწყვეტილებათა 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.²⁷⁵ 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.*

ამდენად, როდესაც დირექტორები იცავენ აღნიშნულ მოთხოვნებს, სასამართლო ეჭვქვეშ დააყენებს მათი პასუხისმგებლობაში მიცემის მიზანშეწონილობას.²⁷⁶ ამ დროს სასამართლო კონცენტრირდება მათი მხრიდან გადაწყვეტილებათა მიღების კონკრეტულ პროცესზე. შესაბამისად, „როდესაც დირექტორები კეთილსინდისიერედ, გულმოდგინების სტანდარტების დაცვით 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

²⁷⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება № ას-899-1185-09.

* დაწვრილებით აღნიშნული გადაწყვეტილების №ას-899-1185-09 შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ <http://blh.com.ge/forums/Topic/სამეწარმეო-სამართალი/page/2/>, აგრეთვე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებათა საძიებო პროგრამაში: <http://prg.supremecourt.ge/>

²⁷⁶ 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.

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 წევრებს ეკისრებათ იმის დამტკიცების ტვირთი, რომ ისინი მოქმედებდნენ კეთილსინდისიერად, სათანადო ყურადღებით, და იმ რწმენით, რომ მათი გადაწყვეტილებები კომპანიის ინტერესებით იყო ნაკარნახევი.²⁷⁷

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 სახეზეა ე.წ. „სამეწარმეო წარუმატებლობა“.

„სამეწარმეო წარუმატებლობა“ გულისხმობს კრედიტორების მიერ განცდილი დანაკარგის საფუძველზე ორგანიზაციის მხრიდან სამეწარმეო საქმიანობის შეწყვეტას, ან შეჩერებას. აქციონერთა დანაკარგი ძირითადად გაყიდვებისა და მოგების შემცირების საფუძველზე დგება.²⁷⁸ ამ დროს კომპანია წყვეტს საკუთარ საქმიანობას, მას შემდეგ რაც იგი უუნარო ხდება მიიღოს საკმარისი მოგება, ან შემოსავლის ის რაოდენობა მაინც, რაც საჭიროა დანახარჯების დასაფარად.²⁷⁹ „თანამედროვე საკორპორაციო

²⁷⁷ 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.

²⁷⁸ <http://www.businessdictionary.com/definition/business-failure.html>

²⁷⁹ <http://thelawdictionary.org/business-failure/>

სამართალში აღიარებულია, რომ დაუშვებელია საწარმოს ხელმძღვანელებისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება „სამეწარმეო (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 „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონი ასევე აწესებს დირექტორთა რამოდენიმე მოვალეობას, კერძოდ: მათ არა აქვთ უფლება განახორციელონ მსგავსი სამეწარმეო საქმიანობა, რომელსაც ეწევა მათი საზოგადოება, ან მონაწილეობა მიიღონ, როგორც მსგავსი ტიპის სხვა საზოგადოებაში პერსონალურად პასუხისმგებელმა პარტნიორმა ან დირექტორმა, საზოგადოების აქციონერთა თანხმობის გარეშე.²⁸⁰ მსგავსი თავშეკავება წარმოადგენს „ინტერესთა კონფლიქტის” თავიდან აცილების სამართლებრივ საფუძველს. დირექტორი, რომელიც არ დაიცავს ამ მოთხოვნებს საზოგადოებისათვის მიყენებული ზარალისათვის პასუხს პირადად აგებს.²⁸¹ ასევე საყურადღებოა „მეწარმეთა 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 მოწესრიგების საფუძველზე შესაძლოა ძალაში დარჩეს არაუმეტეს 3 წლის ვადით და მისი ათვლა პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების მომენტიდან იწყება.

²⁸⁰ „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი, მე-5 პუნქტი.

²⁸¹ 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.

საინტერესოა საკითხი, თუ რამდენად შეიძლება მეწარმეთა კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი ჩაითვალოს კონკურენციის აკრძალვის სამართლებრივ საფუძვლად. აღნიშნულის დასადგენად 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.²⁸² თავისუფალი კონკურენციის ანტონიმია 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 გამწვანებული.²⁸³ ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ კანონის ნებისმიერი მოთხოვნა, რომელიც ემხრობა თავისუფალი კონკურენციის დაწესებას, 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

²⁸² <http://www.investopedia.com/terms/p/perfectcompetition.asp>

²⁸³ <http://www.investopedia.com/terms/p/perfectcompetition.asp>

დააკისრებს მათ არა კაბალური, არამედ მომხმარებელზე ორიენტირებული პოლიტიკის დანერგვის ვალდებულებას. აღნიშნულ პროცესში „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის ხსენებულ ნორმას საკმაოდ დიდი მნიშვნელობა აქვს. შესაძლოა ითქვას, რომ ის მოწოდებულია აკრძალოს ბაზარზე კონკურენციის ხელოვნური 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 აწ 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 საფუძველად 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. გუმოდგინების სტანდარტი, როგორც დირექტორის პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების წინაპირობა მხოლოდ მის კანონიერ ქმედებას შეიძლება დაედოს საფუძველად, 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 „მეწარმეთა 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, რომელიც 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.²⁸⁴ თუმცა, აღნიშნული ნამდვილად არ ამართლებს დირექტორის არაკომპეტენტურობას. ანუ, უფრო ზუსტად რომ ვთქვათ დირექტორად დანიშვნამდე 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 პორფესიულ 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].

²⁸⁴ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS L Research Papers. 2012, No.7, p. 18.

განსხვავებით ქართლი კანონმდებლობისაგან აღნიშნულ საკითზე 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.²⁸⁵ თავის მხრივ გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 104-ე პარაგრაფის მიხედვით სრული ქმედუნარიანობის მქონედ უნდა ჩაითვალოს ფიზიკური პირი, რომელსაც აქვს საკუთარი ნების თავისუფლად განსაზღვრისა 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 წესდებებით აქვთ დადგენილი.²⁸⁶

გერმანული სააქციო კანონის 76-ე პარაგრაფის მე-3 ნაწილის თანახმად გამგეობის წევრთა დანიშვნასთან დაკავშირებით გათვალისწინებულია სამი უარყოფით წინაპირობა, 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;²⁸⁷ დანაშაულის ჩადენისათვის გასამართლებული პირები, გასამართლების მომენტიდან ხუთი წლის განმავლობაში.

ამდენად, როგორც ვხედავთ გერმანული კანონმდებლობა თავიდანვე ცდილობს დააწესოს მოწესრიგება, რომლის თანახმადაც მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი დირექტორთა მხრიდან საზოგადოებისათვის ზიანის მიყენება ისეთი არაობიექტური მიზეზების საფუძველზე, როგორებიცაა

²⁸⁵ Deutscher Aktiengesetz, § 76(3)

²⁸⁶ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. 328.

²⁸⁷ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 328.

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.²⁸⁸ აღნიშნული მიდგომა ნდობის საკმაოდ მაღალ ხარისხს იმსახურებს, რამეთუ შეუძლებელია დირექტორს დაეკისროს პასუხისმგებლობა იმისათვის, რისი შესრულების უნარი და შესაძლებლობა მას ფიზიკურად არ გააჩნია. ამიტომაც, ანალოგიური მოწესრიგების საკანონმდებლო დონეზე შემოღება ქართულ კორპორაციულ მართვასაც უთუოდ წაადგება.

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 აირჩვიან და ინიშნებიან სააქციო საზოგადოების დირექტორებად;²⁸⁹ ბ) დე ფაქტო დირექტორები, ანუ პირები, რომლებიც ასრულებენ ვალდებულებებს, როგორც დე იურე დირექტორები, თუმცა ისინი არ არიან თანხვედრაში იმ სამართლებრივ მოთხოვნებთან, რომლებიც კანონმდებლობითაა დაწესებული დე იურე დირექტორთა არჩევისათვის, ანუ ისინი არ არიან არჩეულნი დირექტორებად, რამეთუ არ არსებობს მათი არჩევის, დანიშვნის

²⁸⁸ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 207.

²⁸⁹ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 328.

სამართლებრივი აქტი.²⁹⁰ 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.²⁹¹

ზემოთ ჩამოთვლილ დირექტორთაგან „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ გერმანიის კანონით გამგეობის წევრად 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 აღსანიშნავია, რომ გადატანითი მნიშვნელობით ასეთ პირებში შეიძლება კომპანიის მსხვილი აქციონერები ვიგულისხმოთ.²⁹² უფრო მეტიც, იურიდიულ ლიტერატურაში აღშნავენ, რომ როგორც დე ფაქტო, ისე ჩრდილში მყოფი დირექტორები საბლოო ჯამში მაინც დე იურე დირექტორების ანალოგიურ პასუხისმგებლობას იზიარებენ.²⁹³ ზოგადად აღიარებულია, რომ გერმანული სააქციო საზოგადოების აქციონერთა საერთო კრებას არა აქვს უფლება ჩაერიოს გამგეობის კომპეტენციაში,²⁹⁴ 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

²⁹⁰ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 329.

²⁹¹ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A 329.

²⁹² Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

²⁹³ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

²⁹⁴ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 68.

შესრულებული დირექტორთა მიერ, ამიტომაც მას შესაძლოა კომპანიისათვის მიყენებული ზიანისათვის დე იურე დირექტორების მსგავსი პასუხისმგებლობა დაეკისროს.²⁹⁵

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 საწინააღმდეგო ქმედების განხორციელებაზე.²⁹⁶ აღნიშნული დებულება ვრცელდება ასევე იმ აქციონერთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა მიმართ, რომლებიც გავლენას ახდენენ დირექტორებზე.²⁹⁷ გამომდინარე იქიდან, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები აქციონერთა საერთო კრების მიერ აირჩევიან,²⁹⁸ ძნელი მისახვედრი არაა, რომ სამეთვალყურეო საბჭო სწორედ მსვილი აქციონერების პოლიტიკის გამტარებელი 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

²⁹⁵ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

²⁹⁶ Deutscher Aktiengesetz § 117(2).

²⁹⁷ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

²⁹⁸ Deutscher Aktiengesetz § 101(1).

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 მიადგა.²⁹⁹

მანამ სანამ უშუალოდ გადავიდოდეთ გამგეობის წევრთა შიდა პასუხისმგებლობის საკითხების განხილვაზე, აუცილებელია აღვნიშნოთ, რომ გერმანიის კორპორაციული სამართალი გარკვეული თვალსაზრისით ამერიკული „Business Judgment Rule“ – ის გავლენას განიცდის. აღნიშნული ინსტიტუტი განიმარტება, როგორც სამეწარმეო გადაწყვეტილებათა მიღებისას პასუხისმგებლობის საკითხების მომწესრიგებელი წესების ერთობლიობა.³⁰⁰ ზოგიერთი ავტორი მას ასევე კორპორაციის ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის შეზღუდვის სახელწოდებითაც მოიხსენიებს.³⁰¹

გერმანიის „სააქციო საზოგადოებათა შესახებ“ კანონის 93-ე პარაგრაფის პირველი ნაწილი 2005 წლის ნოემბრიდან მოყოლებული შეიცავს „Business Judgment Rule“-ის წესებს სამეწარმეო

²⁹⁹ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS L Research Papers. 2012, No.7, p. 14.

³⁰⁰ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 215.

³⁰¹ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS L Research Papers. 2012, No.7, p. 33.

გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით.³⁰² აღნიშნული ნორმის თანახმად გამგეობის წევრის მხრიდან კეთილსინდისიერებისა და გულმოდგინების მოვალეობის დარღვევა არ არსებობს, თუ ხელმძღვანელობას მიკუთვნებული სამეწარმეო 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. 1 StR 571/04). გადაწყვეტილებით სასამართლო განმარტავს, რომ „დირექტორი დამნაშავედ ჩაითვლება ისეთი სამეწარმეო 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, როგორსაც 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 საზოგადოებათა შესახებ” გერმანიის კანონი აწესებს სწორედ დირექტორის გულმოდგინე ხელმძღვანელობის ვალდებულებაა.³⁰³ გერმანული კანონის მიხედვით გამგეობის წევრებმა ხელმძღვანელობის განხორციელებისას უნდა გამოიყენონ წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინება.³⁰⁴ დირექტორთა

³⁰² Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGSL Research Papers. 2012, No.7, p. 35.

³⁰³ Deutscher Aktiengesetz § 93.

³⁰⁴ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი”. 2006, გვ. 206.

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.³⁰⁵ კანონის ეს ნაწილი არა მარტო უზრუნველყოფს ბრალეულობის სტანდარტს (Verschuldensmaßstab), არამედ მისი პირველი წინადადება ასევე შეიცავს ქცევის ობიექტურად განხორციელების ვადლებულებებს,³⁰⁶ რომელსაც სხვაგვარად ასევე ხელმძღვანელობის განხორციელების მოვალეობის ობიექტურ სტანდარტს უწოდებენ.³⁰⁷ 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 თანამდებობრივი ადგილიდან და სტატუსიდან გამომდინარე ეკისრება ვალდებულება გამოიყენოს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინება”. [34].

როგორც ვხედავთ გერმანული სააქციო კანონით კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობის გულმოდგინება, გამგეობის წევრთა პასუხისმგებლობის საკითხის ობიექტურად დადგენის ძირითადი წინაპირობაა. აღნიშნულ

³⁰⁵ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A330.

³⁰⁶ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A330.

³⁰⁷ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 207.

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.³⁰⁸

გერმანულ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ სააქციო კანონის 93(1) პარაგრაფის მოქმედების ფარგლები 3 ძირითად მიმართულებას მოიცავს: ა) კანონის დაცვის ვალდებულება (Legalitätspflicht); ბ) ზრუნვის ვალდებულება ვიწრო გაგებით (Sorgfaltspflicht im engeren Sinne); გ) მონიტორინგის ვალდებულებები (Überwachungspflichten).³⁰⁹

დირექტორებს, როგორც ფიდუციარებს, რომლებიც სხვის ქონებას მართავენ, ასევე ეკისრებათ ერთგულების მოვალეობა.³¹⁰ 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.³¹¹ „ერთგულების ვალდებულება (Treuepflicht) არის მოვალეობა საზოგადოების ინტერესების დასაცავად“. [35].

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნული მოვალეობის სამ ძირითად ასპექტს განასხვავებენ.³¹² ანუ, სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ გერმანულ კორპორაციულ სამართალში გამგეობის წევრებს ერთგულების მოვალეობა

³⁰⁸ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 207.

³⁰⁹ Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A331.

³¹⁰ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

³¹¹ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 432.

³¹² Klappstein V. Directors' Duties and Liability in Germany. LSE Enterprise Annex to Study on Directors' Duties and Liability. 2013, p. A331.

საზოგადოების სასარგებლოდ აიძულებს შემდეგი ვალდებულებების დაცვას. კერძოდ, კი:

- ერთგულების მოვალეობა ვიწრო გაგებით, რომელიც თავის მხრივ ხუთი ტიპის მოქმედებას გულისხმობს.* 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.* 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

* ერთგულების მოვალეობისა და მის საფუძველზე განსახორციელებელი 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.

* 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.* 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.³¹³ თუ გამგეობის წევრი არღვევს აღნიშნულ მოვალეობებს, საზოგადოებას შეუძლია მოითხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.³¹⁴

გერმანული გამგეობის უმთავრეს მოვალეობას საზოგადოებისათვის სარგებლის მოტანა და ზიანის თავიდან აცილება წარმოადგენს.³¹⁵ თუმცა, შეუძლებელია საქმიანობა ყოველთვის წარმატებული იყოს. შესაბამისად პასუხისმგებლობაც დამოუკიდებელია კომერციული წარმატებისაგან.³¹⁶ გერმანული სააქციო საზოგადოების გამგეობის წევრს არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა იმ სამეწარმეო წარუმატებლობისათვის, რომელიც მართლზომიერი ქმედების მიუხედავად დადგა. ანუ აქ კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინებისა და ერთგულების

* 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.

³¹³ Deutscher Aktiengesetz § 88(1).

³¹⁴ Deutscher Aktiengesetz § 88(2).

³¹⁵ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 209.

³¹⁶ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 209.

ფარგლები გამორიცხავს დირექტორის პასუხისმგებლობას ისეთ ქმედებისათვის, რომელიც კეთილსინდისიერების ჩარჩოში ჯდება. როგორც იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, კომერციული წარუმატებლობისათვის დირექტორი მხოლოდ მაშინაა პასუხისმგებელი, როდესაც საზოგადოებისათვის ზიანის მომტანი გადაწყვეტილება დირექტორის მიერ წესიერი და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულმოდგინების პრინციპის ბრალეულად უგულვებელყოფის საფუძველზეა მიღებული.³¹⁷

რაც შეეხება საკითხს, თუ ვის წინაშე არიან დირექტორები პასუხისმგებელი ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ ხელმძღვანელობა მიყენებული ზიანისათვის პრინციპულად კორპორაციის წინაშე აგებს პასუხს.³¹⁸ საზოგადოების ხელმძღვანელები პასუხისმგებელი არიან საზოგადოების წინაშე და არა პარტნიორების წინაშე.³¹⁹ „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.³²⁰

³¹⁷ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 209.

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. 513.

³¹⁹ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 67.

³²⁰ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 67.

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.³²¹ ხოლო 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.³²²

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.* აღნიშნული გადაწყვეტილების საფუძველზე გერმანულმა საკასაციო ინსტანციამ სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები გაათავისუფლა ყოველგვარი პასუხისმგებლობისაგან გამომდინარე იქიდან, რომ ისინი სააქციო საზოგადოების ინტერესების შესაბამისად მოქმედებდნენ.*

თავის მხრივ იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ მიუხედავად ასეთი სასამართლო პრაქტიკისა არ შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ

³²¹ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 68.

³²² Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

* 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. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 17.

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

აქციონერთა ინტერესები ყოველთვის უარყოფილ უნდა იქნას.³²³ 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.³²⁴ ასე რომ, „თუ გამგეობის წევრები მიიჩნევენ, რომ დასახული მიზნის მიღწევისაკენ რამოდენიმე გზა არსებობს ისინი თავისუფალნი არიან აირჩიონ ის გზა, რომელიც მათი აზრით საზოგადოებისათვის ყველაზე უფრო მისაღები იქნება”. [37].

საზოგადოებისადმი ერთგულება დირექტორს, რომელიც თანამდებობრივად არის ვალდებული საწარმოს მართვაზე, აიძულებს საზოგადოება მართოს არა საკუთარი (ან სხვისი) ინტერესების პრიორიტეტის აღიარების, არამედ უპირველეს ყოვლისა სააქციო საზოგადოების ინტერესების გატარების ხარჯზე.³²⁵

ამდენად, გამოგმინარე იქიდან, რომ სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელები პასუხისმგებელნი მაინც საზოგადოების და არა ცალკეული აქციონერების წინაშე არიან,³²⁶ ისინი ხელმძღვანელობას უპირატესად სააქციო საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე ახორციელებენ. თავის მხრივ აღნიშნული არ გულისხმობს ამ პროცესში საწარმოს 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

³²³ Madisson K. Duties and liabilities of company directors under German and Estonian Law: a comparative analysis. RGS Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

³²⁴ Deutscher Aktiengesetz § 317.

³²⁵ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 433.

³²⁶ ჭანტურია ლ. კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში. თბილისი: გამომცემლობა „სამართალი“. 2006, გვ. 68.

კატეგორიათა გათვალისწინების საფუძველზე შეგვიძლია ვისაუბროთ დირექტორთა პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლებაზე, მაშინაც კი როცა მათი ქმედება საზოგადოებისათვის საბოლოო ჯამში საზიანო აღმოჩნდა.

დასკვნა

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

თანამედროვე „მეწარმეთა 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, „მეწარმეთა შესახებ“ ან თუნდაც „კომერციული ბანკების საქიანობის 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 ურფო 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 ამიტომაც, რომ

ისინი აქტიურად ცდილობენ დაწერონ 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 განმავლობაში საქართველოში აღნიშნული კუთხითაც საკმაო პასიურობა შეიმჩნევა. „მეწარმეთა 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 მაკონტროლებელ ორგანოთა შორის უფლებამოსილებათა მკაფიო გამიჯვნის მექანიზმების არარსებობა. თუ ქართულ სახელმწიფოს პრეტენზია აქვს კორპორაციული მართვის გამართული სისტემის დაწესების მიმართ, კითხვები, რომლებიც დღევანდელი მოწესრიგების საფუძველზე ჩნდება თითოეული ამ ორგანოს მიერ გადაწყვეტილებათა 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 „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონმა განსაზღვროს დირექტორსა და სააქციო საზოგადოებას შორის ურთიერთობის სახე. ასევე პირდაპირ მიუთითოს, თუ რომელი კანონმდებლობა უნდა იქნეს გამოყენებული მსგავსი ურთიერთობის მიმართ;

2) აუცილებელია კანონით დაწესდეს დირექტორთა რეალური დამოუკიდებლობის სტანდარტები. არ უნდა ჩნდებოდეს კითხვები აქციონერთა მხრიდან პირდაპირ თუ ირიბად (სამეთვალყურეო საბჭოს გამოყენებით) დირექტორის საქმიანობაში ჩარევასა და გადაწყვეტილებათა მიღებაზე ზეგავლენის მოხდენასთან დაკავშირებით. ასევე მნიშვნელოვანია ზუსტად განისაზღვროს სააქციო საზოგადოების მართვის ორგანოთა პასუხისმგებლობის ფარგლები. წარმოდგენელია 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.³²⁷ სწორედ აღნიშნულ მიზანთა გამო აუცილებელია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლს დაემატოს შესაბამისი პუნქტი, რომელიც დააწესებს დირექტორთა მხრიდან საზოგადოების საკუთარი პასუხისმგებლობის საფუძველზე მართვის ვალდებულებას. აღნიშნული მოწესრიგება დირექტორებს მაქსიმალურად შეუწყობს ხელს თავი დააღწიონ მსხვილ აქციონერთა მარწუხებს და პოზიტიურად იმოქმედებს მათი ფუნქციონალური ავტონომიის ფარგლებზე;

3) მნიშვნელოვანია, სააქციო საზოგადოებებს საკანონმდებლო დონეზე, ან თუნდაც წესდებით ევალუბოდეთ, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად, დირექტორად დანიშნონ მხოლოდ ისეთი პირები, რომელთაც გააჩნიათ საბაზისო ცოდნა და ყველა ის უნარი, რაც აუცილებელია

³²⁷ ბურდული ი. სააქციო სამართლის საფუძვლები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2013, ტომი II, გვ. 474.

ჯეროვანი ზედამხედველობის, ხელმძღვანელობის განსახორციელებლად. სწორედ ამ მიზნით აუცილებელია, რომ „მეწარმეთა 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;

4) „მეწარმეთა 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 „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებათა შეტანის თვალსაზრისით.³²⁸ იმედია ცვლილებათა პაკეტი შეეცდება მაქსიმალურად აღმოფხვრას ზემოთ აღნიშნული პრობლემები. ეს ის საკითხებია, რომელთა მოგვარებაც აუცილებელია ეფექტური, წარმატებული 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.

³²⁸ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წერილი №5211. 02/ივლისი/2015 წელი.

ციტირებული ლიტერატურის ნუსხა

1. ჭანტურია ლ., ნინიძე თ. მეწარმეთა 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 საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 309.
12. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2.(გ).
13. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 321.

14. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. თბილისი: გამომცემლობა „მერიდიანი“. 2009, გვ. 321.
15. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან. პარტნიორი და დირექტორი შიდასაზოგადოებრივ ურთიერთობებში. კრებულში: თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები. 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 ანალიზი. თბილისი: გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“. 2015, გვ. 284.
19. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 4.(ა)1.
20. 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.
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. RGSJ Research Papers. 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. RGSJ 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. RGSJ 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. RGSJ Research Papers. 2012, No.7, p. 19.

გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა

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 ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება“. 2003, გვ. 271 – 301.
10. კროპკოლერი ი. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (სასწავლო კომენტარი). თბილისი: გამომცემლობა „საიას იურიდიული განათლების ხელშეწყობის ფონდი“. 2014.
11. ლაზარაშვილი ლ. სამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს 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 „ჯისიაი“. 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>
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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. სამეწარმეო 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. თანამედრივე 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. მეწარმეთა 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 გადაწყვეტილებები

28. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი. თბილისი: გამომცემლობა „სიესტა“, 2010.
29. „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონი 1996. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32962> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
30. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის 2009. http://abg.org.ge/docs/cg_code_for_banks_final_geo.doc (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
31. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი 1994. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28408> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
32. „მონოპოლიური საქმიანობისა და კონკურენციის შესახებ“ საქართველოს კანონი 1996. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/31462> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
33. საქართველოს საფონდო ბირჟის მარეგულირებელი დოკუმენტები. http://www.gse.ge/Rules/Rules_geo.htm (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).

ინგლისურენოვანი ლიტერატურა

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 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
37. Audit Committees - Combined Code Guidance – (the Smith Report) 2003. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=120 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).

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
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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 Emirical Analysis of Their Content, Variability and Convergence. 2008, pp. 1 – 26.
<http://cori.missouri.edu/pages/seminars/Cicon-Ferris-08.pdf>
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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 presentation held on May 22. 2007, p.1 – 4. <https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/personen/hirte-heribert/summaryede.pdf> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
45. Eulerich M., Velte P., Van Uum C. The impact of management board diversity on corporate performance – an emperycal 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 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
47. Green Paper on the EU corporate governance framework 2011.
http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_en.pdf (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).

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##
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
51. Kalss 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 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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.fileddropper.com/clarifyingwhatismeantbynon-executivedirectorindependence> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
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 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25.01.2017).
60. Proxy Paper™ GUIDELINES, 2015 Proxy Season. An Overview Of The Glass Lewis Approach To Proxy Advice. Germany. <http://www.glasslewis.com/guidelines/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
64. Vienot I Report 1995. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=42 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 21.01.2017).
65. Waddington N. The Europeanisation of Corporate Governance in Germany and the UK. Draft. 2004, pp 1 – 26. <http://aei.pitt.edu/6119/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).

ნორმატიული აქტები

66. Austrian Code of Corporate Governane. <http://www.corporate-governance.at/kodex/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
67. Corporate Governance Rules For German Quoted Companies. http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=46 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).

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>
 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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>
 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
73. German Corporate Governance Code.
<http://www.dcgk.de/en/code/archive.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
74. G20/Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Principles of Corporate Governance.
<http://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance.htm>
 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
76. The Combined Code on Corporate Governance 2003.
http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=119 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
77. UK Companies Act 2006.

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).

გერმანულენოვანი ლიტერატურა

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., 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 – 696.
<http://www.bccg.tu-berlin.de/main/publikationen/Kodex%20Report%202009.pdf>
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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>
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
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.

ნორმატიული აქტები და სასამართლო გადაწყვეტილებები

87. Börsengesetz (BörsG) 1986/2007. https://www.gesetze-im-internet.de/b_rsg_2007/ (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
88. Deutscher Handelsgesetzbuch (HGB) 1897. <https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
89. Deutscher Aktiengesetz (AktG) 1965. <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
90. Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) 1892. <http://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 26.01.2017).
91. Österreichischer Unternehmensgesetzbuch (UGB) 1938. [https://www.jusline.at/Unternehmensgesetzbuch_\(UGB\).html](https://www.jusline.at/Unternehmensgesetzbuch_(UGB).html) (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
92. Österreichischer Aktiengesetz 1965. [https://www.jusline.at/Aktiengesetz_\(AktG\).html](https://www.jusline.at/Aktiengesetz_(AktG).html) (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
93. Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) 1994. <https://www.gesetze-im-internet.de/wphg/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
94. Wertpapierprospektgesetz (WpPG) 2005. <https://www.gesetze-im-internet.de/wppg/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
95. Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) 2001. https://www.gesetze-im-internet.de/wp_g/ (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
96. Bundesgerichtshof BGH · Urteil vom 22. November 2005 · Az. 1 StR 571/04. <http://openjur.de/u/82646.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
97. Bundesgerichtshof BGH · Urteil vom 1. Dezember 2008 · Az. II ZR 102/07. <http://openjur.de/u/73556.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).

ფრანგულენოვანი ნორმატიული აქტები

98. Code de Commerce de France 2000/2007. https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CBB122A7FB90FF1CBDE072929CE8905D.tpdila07v_1?idArticle=LEGIARTI000033613802&cidTexte=LEGITEXT000005634379&dateTexte=20170124 (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
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=LEGISCTA0000061332

92&cidTexte=JORFTEXT000000692245&dateTexte=19690107
(უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).

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> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
101. Макеева Е. Модели управления корпорацией и акционерное законодательство. Корпоративный юрист. 2005, №3, Ст. 22 - 27. <http://www.twirpx.com/file/507243/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).
102. Хопт К. Европейская система корпоративного управления после дела Энрон. Корпоративный юрист. 2005, №1, Ст. 35 – 39. <http://www.twirpx.com/file/507240/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 27.01.2017).

ინფორმაცია გლობალური ქსელიდან

103. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28408> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
104. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/89878> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
105. <http://abg.org.ge/Admin1280837677.php> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
106. <http://blh.com.ge/forums/Topic/სამეწარმეო-სამართალი/page/2> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
107. <http://prg.supremecourt.ge/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
108. <http://www.tbcbank.ge/web/en/annual-reports> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
109. <http://bankofgeorgia.ge/en/ir/financial-information/annual-reports?201200> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
110. <http://thelawdictionary.org> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
111. http://www.ecgi.org/codes/all_codes.php (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
112. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/en/corporate-governance/corporate-governance-declaration-section-289a-hgb/declaration-of-compliance-section-161-aktg.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).

113. <https://www.bayer.com/en/corporate-governance.aspx> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
114. <https://www.daimler.com/company/corporate-governance/declarations/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
115. <https://www.db.com/ir/en/reports.htm> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
116. <http://investor.rbinternational.com/index.php?id=673&L=1> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
117. http://www.siemens.com/investor/en/corporate_governance/gcg-code.htm (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
118. https://www.allianz.com/en/about_us/management/corporate-governance/declaration-of-conformity/ (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
119. <http://www.wienerberger.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-report> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
120. <http://www.lenzing.com/en/investors/corporate-governance/reports.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
121. https://en.oxforddictionaries.com/definition/soft_skills (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
122. <http://compasspartnership.co.uk/knowledge/leadership/5-skills-for-effective-directors/> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
123. https://www.law.cornell.edu/wex/fiduciary_duty (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
124. <http://www.businessdictionary.com/definition/business-failure.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
125. <http://www.investopedia.com/terms/p/perfectcompetition.asp> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
126. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-reports_en.pdf (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
127. <http://www.dcgk.de/en/commission.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
128. <http://www.boerse.de/dax-trading/Erklaerung-DAX-MDAX-und-TecDAX/wissen> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
129. <http://www.bccg.tu-berlin.de/main/german-code-monitoring.htm> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
130. https://www.post.at/en/footer_about_us_investor_relations_corporate_governance.php (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
131. <http://www.mental-skills.ru/synopses/6981.html> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).
132. <http://www.dengi-info.com/archive/article.php?aid=712> (უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 28.01.2017).