

შეზღუდული აასუსისმგებლობის საზოგადოებასა და
დირექტორს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა
და დასრულება

(შედარებითი აცალიზი გერმანულ სამართალთან)

ორი მიზანია შედებითი ადგიკატი

1.

ქართული სამეწარმეო სამართლის მიხედვით, შეზღუდული პა-
სუხისმგებლობის საზოგადოებაში (შპს) ხელმძღვანელობის უფლება
აქვს საზოგადოების დირექტორს, რომელიც ასევე წარმოადგენს სა-
ზოგადოებას მესამე პირებთან სამართლებრივ ურთიერთობაში.
შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებათა შესახებ გერმანუ-
ლი სამართალიც საზოგადოების საქმეების გამღლილისა და სასამართ-
ლო თუ სასამართლოსგარეშე ურთიერთობაში წარმომადგენლობის
უფლებას ანიჭებს დირექტორს, ანუ „საქმეების გამღლოლს“ (Geschäfts-
führer).¹

ქართული სამართლის მიხედვით სააქციო საზოგადოებაშიც
საზოგადოების საქმეების გამღლილისა და წარმომადგენლობის უფლებ-
ბამოსილება გააჩნია დირექტორს. ოდნავ განსხვავებული მდგომარე-
ობა გვაქვს გერმანულ სააქციო საზოგადოებაში, სადაც ხელმძღ-
ანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებით აღჭურვილია გამგეობა
(Vorstand)². თუმცა აღნიშნული გამგეობა სხვა არაფერია, თუ არა
„კოლექტიური დირექტორი“, რომელიც შეიძლება ერთი კაცისაგანაც
კი შედგებოდეს.

დირექტორი მოქმედებაუნარიანობას ანიჭებს თავად შპს-ს. ახ-
ლადშექმნილი საზოგადოება ვერ იქნება რეესტრში რეგისტრირებუ-
ლი, თუკი ამის შესახებ განაცხადი არ წარადგინა თავად დირექტორ-
მა.

2.

შპს-ის მიერ დირექტორთან სამართლებრივი ურთიერთობა
მყარდება ორი სამართლებრივი აქტის საფუძველზე: დანიშვნის აქტით
და შორმის (სასამსახურო) ხელშეკრულებით. ხოლო თავად სამართ-
ლებრივი ურთიერთობის წარმოშობისათვის საკმარისია მხოლოდ

1 გერმანია, მუხლები 9.I, 9.4, 49.I და 56.I

2 GmbHG, §35 I

3 გერმანია, მუხლები 9.I და 56

4 AktG, §§76-78

5 AktG, §76 II

დანიშვნის აქტის გამოცემა. შრომის (სასამსახურო) ხელშეკრულება დირექტორთან შეიძლება ასევე დაიდოს დანიშვნის აქტთან ერთად, თუმცა მისი არარსებობა ვერ შეაფერხებს შპს-სა და დირექტორს შორის უკვე წარმოშობილ ურთიერთობას. შრომის (სასამსახურო) ხელშეკრულების დადების ერთადერთი მიზანია, სრულყოფილად მოაწესრიგოს უკვე არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის პონერული საკითხები.

ამრიგად, შრომის (სასამსახურო) ხელშეკრულება იდება მხოლოდ დანიშვნულ დირექტორთან, ანუ პირთან, რომელმაც ასეთი სამართლებრივი სტატუსი დანიშვნის შედეგად შეიძინა. თუკი ხელშეკრულება დაიდო პირთან, რომელიც თავიდანვე არ იყო დანიშნული დირექტორად, მაშინ ასეთი ხელშეკრულება წარმოადგენს არარაგარიგებას, რომელიც ვერ წარმოშობს რაიმე სამართლებრივ შედეგებს.

3.

შპს-ში დირექტორის დანიშვნის აქტი (Bestellungsakt) ძირითადად გამოიცემა პარტნიორთა გადაწყვეტილებით⁶. თუ შპს-ში შექმნილია სამეთვალყურეო საბჭო, მაშინ დანიშვნის აქტის გამოცემის წყაროს ეს ორგანო წარმოადგენს⁷. დანიშვნის აქტი მიიღება პარტნიორთა კრებაზე და ფორმდება პარტნიორთა კრების ოქმით. გერმანული სამართლი უშვებს იმის შესაძლებლობასაც, რომ დირექტორი წესდებითაც იქნას დანიშვნული. დანიშვნის აქტში მიეთითება, რომ ესა თუ ის პიროვნება ინიშნება კონკრეტული შპს-ის დირექტორად. დანიშვნის აქტი წარმოადგენს სწორედ იმ აუცილებელ დოკუმენტს, რომელიც რეგისტრაციისათვის მარეგისტრირებელ სასამართლოს უნდა წარედგინოს. დანიშვნის აქტი, ძალმოსილებას იძენს მას შემდეგ, რაც დირექტორი დაეთანხმება მას⁸. დირექტორის თანხმობა გამოიხატება სასამართლოში წარდგენილ განცხადებაში შპს-ის რეგისტრაციის შესახებ, რომელსაც ხელს აწერს თავად დირექტორი და რომელშიც მითითებულია მონაცემები დირექტორის შესახებ⁹.

პარტნიორის (პარტნიორების) მიერ დირექტორის დანიშვნა (Bestellung) არ განიხილება ვალდებულებით-სამართლებრივ ჭრილში. შესაბამისად, დანიშვნის აქტი არ წარმოადგენს ხელშეკრულებას. იგი

⁶ მეზა, მუხლი 47.3 „ა“; GmbHG, §46, პუნქტი 5

⁷ მეზა, მუხლები 48 და 55.8 „ა“

⁸ შერ. მეზა, მუხლი 55 „ა“; GmbHG, §8, პუნქტი 2

⁹ შერ. აგრეთვე ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, მეწარმეთა შესახებ ჭანონის კომენტარი, მე-3 გამოცემა, 2002,

მუხლი 56, გვ. 423

¹⁰ მეზა, მუხლები 5.2 და 5.4.3 „ა“

ცალმხრივად ასახავს პარტნიორის (პარტნიორების) ნებას, მიანიჭონ გონკრეტულ პიროვნებას დირექტორის უფლებამოსილება. გერმანულ ლიტერატურაში დირექტორის დანიშვნის აქტს განიხილავენ, ერთი მხრივ, ორგორც სამეწარმეო-სამართლებრივ ქმედებად¹¹, ხოლო მეორეს მხრივ, — „კორპორაციული აქტად“ (Körperschaftlicher Akt) ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში დანიშვნის აქტს „საკორპორაციო-სამართლებრივ აქტად“ მოიხსენიებენ¹².

დანიშვნის აქტით დანიშნული დირექტორის თანამდებობას სხვაგვარად „ორგანულ (ან ორგანოსმხრივ) თანამდებობას“ (Organstellung) უწოდებენ. დანიშვნის აქტით დირექტორი ორგანულად მიმდევად დამნიშვნელი ორგანოს (ანუ პარტნიორთა კრების) წინაშე. გარდა ამისა, დანიშვნის აქტით დირექტორი თავად იქცევა შპს-ის ორგანოდ, კერძოდ, მის ხელმძღვანელ და წარმომადგენლობით ორგანოდ. ლიტერატურაში დირექტორს (დირექტორატს) აღმარტულებელ ორგანოსაც უწოდებენ¹³. დირექტორის ორგანული თანამდებობა აფუძნებს მხოლოდ სპეციფიურ ორგანულ უფლებებსა და მოვალეობებს, აგრეთვე — წარმომადგენლობით ძალაუფლებას (Vertretungsmacht).

დანიშვნის აქტით დირექტორსა და შპს-ს შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობა მაინც არასრულყოფილია. კერძოდ, ამ აქტით არ ხდება დირექტორისათვის გასამრჯელოს დანიშვნა, და შესაბამისად, — არც მისი სიდიდის განსაზღვრა. დანიშვნის აქტი მხოლოდ ამა თუ იმ პიროვნების დირექტორის თანამდებობაზე გამწერებაზე საუბრობს. გარდა ამისა, დანიშვნის აქტი არაფერს ამბობს არც დირექტორის მიერ შესასრულებელი გალდებულებების მოცულობაზე, და — არც საზოგადოების საპასუხო შესრულებაზე დირექტორის მიმართ, კერძოდ, მისი განსაზღვრული სოციალური ინტერესების დაცვაზე, გაწეული ხარჯების ანაზღაურებაზე და სხვა. ყველა ეს საკითხი ძონკრეტულად უნდა მოწერიგდეს შრომის (სასამსახურო) ხელშეკრულებით.

4.

პარტნიორთა კრების მიერ დირექტორის დანიშვნა უნდა განვასხავოთ შრომის სამართალში არსებული ისეთი ურთიერთობისაგან, როგორიცაა „სამუშაოზე მიღება“, „სამუშაოზე აყვანა“, ანუ სეგაგვარად „დაქირავება“. ამიტომ აქ ცალსახად უნდა ითქვას, რომ დირექტორის დანიშვნით არ ხდება შპს-ის მიერ მისი მუშაკად „და

11

Sudhoff, Der Gesellschaftsvertrag der GmbH, 8. Aufl. 1992, § 227

12

Baumbach/Hueck, GmbH-Gesetz, 15. Aufl., 1988, § 5 Rdn 13, § 126

13

ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, ივივე, მუხრანი 47, გვ. 303

14

ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, ივივე, მუხრანი 9, გვ. 119

15

უკრ დაწერილებით ამის შესაბამის, Baumbach/Hueck, GmbH-Gesetz, § 5, Rdn. 7 ff., გვ. 441-442

ქირავება". დირექტორის დანიშვნის შედეგად წარმოშობილი ურთიერთობა ერთგვარად სცილდება არა მხოლოდ სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებულ სახელშეკრულებო ურთიერთობას, არამედ – აგრეთვე ქართული შრომის სამართლით მოწესრიგებულ შრომით-სახელშეკრულებო ურთიერთობას.

გერმანული სამართლის მიხედვით პირის სამუშაოზე აყვანას, ანუ მის მუშაკად „დაქირავებას“ (Anstellung) საფუძვლად უდევს „დაქირავების ხელშეკრულება“ (Anstellungsvertrag)¹⁶. როგორც უკვე აღვნიშნე, დანიშვნა დირექტორს აქცევს შპს-ის ორგანოდ და მის კანონიერ წარმომადგენლად. ამ დროს ისეთივე წარმომადგენლობით ურთიერთობას აქვს ადგილი, როგორც ეს რწმუნებულის შემთხვევაში გვხვდება. ამის საპირისპიროდ, „დაქირავება“ (Anstellung) შეეხება სახელშეკრულებო ურთიერთობის დამყარებას დირექტორსა და შპს-ს შორის, ანუ საკუთრივ დირექტორის ხელშეკრულებას¹⁷.

„დაქირავების ხელშეკრულების“ დადება იმდენადაა საინტერესო დირექტორისათვის, რამდენადაც მასში დეტალურად განისაზღვრება საზოგადოებასთან მისი კონკრეტული ურთიერთობის საკითხები, როგორიცაა საქმიანობის სახე, სამუშაო დრო, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, ხელფასი, ხარჯების ანაზღაურება (მათ შორის მივლინებისა და სხვა ხარჯებისა), სამსახურებრივი ბინითა და სამსახურებრივი ავტომანქანით სარგებლობა, შვებულება და სხვ¹⁸. ამის საპირისპიროდ, დანიშვნის აქტი მხოლოდ დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნის ინფორმაციას შეიცავს. სხვა უკელა ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხი კი დიად არის დარჩენილი.

გერმანული იურიდიული მეცნიერება დღესაც არ არის ერთიანი იმაში, წარმოადგენს თუ არა დირექტორის დაქირავება შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას. მაგალითად, მეცნიერთა ერთი ნაწილი თვლის, რომ დირექტორის ხელშეკრულებისათვის გამოიყენება შრომის სამართლის ნორმები, ანუ დირექტორის ხელშეკრულებას განიხილავენ როგორც შრომის ხელშეკრულებას (Arbeitsvertrag). თუმცა, აქვე მიუთითებენ, რომ დირექტორის ფუნქციიდან გამომდინარე, სრულყოფილად მაინც არ ხდება ამ ხელშეკრულების მიმართ შრომის სამართალის გამოყენება¹⁹.

¹⁵ Sudhoff, *Der Gesellschaftsvertrag der GmbH*, ავ.227

¹⁶ Sudhoff, იქნ; Baumbach/Hueck, *GmbH-Gesetz*, გვ. IV, ავ. 126-129

¹⁷ Sudhoff, ავ. 227

¹⁸ Klunzinger, *Grundzüge des Gesellschaftsrechts*, 3. Auflage, 1984, ავ. 210

¹⁹ Klunzinger, *Grundzüge des Gesellschaftsrechts*, 3. Auflage, 1984, ავ. 210

მუცნიერთა მეორე ნაწილის მიერ გამოთქმული მოსაზრები თანახმად, დაქირავების სახელშეკრულებო ურთიერთობა დანიშნული დირექტორსა და შპს-ს შორის ემსგავსება, ერთ შემთხვევაში, განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ან სამსახურის გაწევის ხელშეკრულებას (Dienstvertrag), თუკი დირექტორი იღებს გასამრჯელოს თავის ამ საქმიანობისათვის²⁰. ასეთი ურთიერთობების დროს შემსრულებელ დავალებული აქვს გარკვეული საქმეებისათვის ზრუნვა (Geschäftsbesorgung). ამიტომ არის, რომ გერმანული სამოქალაქო სამართლისამსახურის გაწევის ხელშეკრულებას განსაზღვრული საქმეებისათვის ზრუნვის ხელშეკრულებას (Geschäftsbesorgungsvertrag) უწოდებს. მაგრა საბამისად, მითითება ხდება გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის (BGB) §611-სა და შემდგომ მუხლებზე, რომლებიც აწესრიგებენ სწორედ სამსახურის გაწევის სამართლებრივ ურთიერთობებს, აგრეთვე – §675-ზე რომელიც აწესრიგებს საქმეების სასყიდლიან ზრუნვასთან (entgeltliche Geschäftsbesorgung) დაკავშირებულ ურთიერთობებს.

მეორე შემთხვევაში, შპს-სა და დირექტორის შორის ურთიერთობას ამსგავსებენ დავალების (Auftrag) სამართლებრივ ურთიერთობას, თუკი დირექტორი უსასყიდლოდ ასრულებს თავის სამუშაოს²¹. დროს მითითება ხდება გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის (BGB) §662-სა და შემდგომ მუხლებზე. დავალების არსი კი იმაში მდგომარეობს რომ დირექტორი ახორციელებს ისეთ მინდობილ მოქმედებას, როგორ იცავს საზოგადოების ხელმძღვანელობა (მართვა). დავალებაზე დაფუძნებული ურთიერთობა, თავის მხრივ, ემყარება წარმომადგენლობით თეორიას, რომელიც იურიდიული პირსა და მის წარმომადგენელ კონკრეტულ ფიზიკურ პირს შორის სამანდატო ურთიერთობებზეა აგებული. თავის მხრივ, მინიჭებული მანდატი განსაზღვრავს წარმომადგენლის უფლებამოსილების ფარგლებსა და შინაარსს.

მესამე შემთხვევაში, ამ ურთიერთობას განიხილავენ როგორც ნარდობის ხელშეკრულებიდან (Werkvertrag) წარმოშობილ ურთიერთობას და ასევე აფუძნებენ მას გერმანული სამოქალაქო კოდექსის (BGB) §611-სა და შემდგომ მუხლებზე, ასევე დამატებით – §631-სა და შემდგომ მუხლებზე. ამ მუხლების თანახმად კი, ის პირი, ვინც სამუშაოს შესრულების ან სამსახურის გაწევის ხელშეკრულების დროს თანხმობა განაცხადა სამუშაოს შესრულებაზე ან სამსახურის გაწევაზე (Dienste zusagt), ვალდებულია შეასრულოს (გასწიოს) შეპირდებული სამუშაო (სამსახური), ხოლო სამსახურის მიმღები ვალდებული

²¹ შდრ. Sudhoff, *Der Gesellschaftsvertrag der GmbH*, გვ.227

²² შდრ. ლადო ჭანტურია, შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლოვად ნაწილში, გამომცემლობა „საქართველო”, 1997, გვ. 239

ლია გადაუხადოს მას გასამრჯელო²³. ანალოგიური წესებია დადგენილი ნარდობის ხელშეკრულებისას²⁴.

სამსახურის გაწევის ხელშეკრულება, ანუ Dienstvertrag-ი, თავის მხრივ, განიხილება ოფორტც შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი სახე. თუმცა, გერმანული ლიტერატურა მაინც არ იყენებს ამ ხელშეკრულების მიმართ ტერმინს „შრომის ხელშეკრულება”. გერმანული იურიდიული ლიტერატურა Dienstvertrag-ს განიხილავს ურთიერთმხრივ ხელშეკრულებად და განმარტავს მას ოფორტც „შეპირებული სამსახურის გაწევის (Leistung der versprochenen Dienste) ხელშეკრულებას”²⁵. სამეწარმეო საზოგადოებებში, მათ შორის შპს-ში დირექტორს ეკისრება ერთადერთი განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება, ანუ სამსახურის გაწევა, ოფორტიცაა საზოგადოების ხელმძღვანელობა (მართვა). შესაბამისად, იგი სრულიად სხვა სახის ხელშეკრულებაა, ვიდრე შრომის ხელშეკრულება.

5.

ქართული სამართლის მიხედვით, შპს-ში დანიშნულ დირექტორთან შეიძლება დაიდოს შრომის ხელშეკრულება²⁶. სამეწარმეო სამართლში მითითებული ეს ნორმა წინადმდეგობაში მოდის თავად შრომის სამართლთან. ეს წინადმდეგობა ეფუძნება სამეწარმეო და შრომის სამართლის არსესა და ფილოსოფიას. XX საუკუნის 90-იან წლებში შექმნილი სამეწარმეო სამართლი თანამედროვე დარგია, ომელოც აგრეთვე აწესრიგებს თავად სამეწარმეო საზოგადოებასა, და მის დირექტორს შორის წარმოშობილ ურთიერთობებს. ამის საპირისპიროდ, ქართული შრომის სამართლი, ომელიც შეიქმნა ჯერ კიდევ „განვითარებული სოციალიზმის” ეპოქაში²⁷, დღეს უკვე თანამედროვე ქართულ სამართლში ერთ-ერთ ანაქრონისტულ დარგად მიიჩნევა. დღესაც საკამათოდ არის გამხდარი საკითხი იმის შესახებ, თუ სად უნდა მიეჩინოს ადგილი შრომის სამართლს: დარჩეს ისევ სამართლის დამოუკიდებელ დარგად, თუ მოხდეს მისი ინტეგრაცია სამოქალაქო კოდექსში.

შრომის ქართულ სამართლში არსებული ურთიერთობა აგებულია „ადმინისტრაცია-მუშაკის” გერტიკალურ სამართლებრივ ურთიერთობაზე და არა „დამსაქმებელ-დასაქმებულის” თანაბარულებიან პორიზონტალურ ურთიერთობაზე. გარდა ამისა, შრომის ხელშეკრულების მხარეებად ქართული შრომის სამართლის მიხედვით გამო-

23 BGB, §611 ff.

24 BGB, §631 ff.; სამართლი, მუხლი 629 და შე

25 Creifelds, Rechtsübersicht, 13. Aufl. 1996, გვ. 295

26 887ბ, მუხლი 47.3 „ა”

27 საქართველოს შრომის კანონით კოდექსი ამოქმედდა 1973წ. 1 ოქტომბრიდან

დიან, ერთის მხრივ, თვითონ დირექტორი (ადმინისტრაციის სახით და, მეორეს მხრივ, დაქირავებული მუშაკი). ხოლო ხელშეკრულების საგანია მუშაკის მიერ საზოგადოებაში განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება მისი სპეციალობის, კვალიფიკაციისა და თანამდებობის გათვალისწინებით²⁸. ხოლო შპს-ის მიერ დირექტორის დაქირავების ხელშეკრულების მხარებად გამოდიან თვით შპს და დირექტორის სადაც შპს არ წარმოადგენს „ადმინისტრაციას“. ამ სტატუსით მოგვა ანებით აღიჭურვება თავად დირექტორი, როგორც შპს-ის ორგანიზაციის მის მიერ სამუშაოზე აყვანილი პირების მიმართ.

როგორც ვრწმუნდებით, შპს-ის სახელშეკრულებო ურთიერთობა დირექტორთან უფრო მაღალი სარისხისა და დონის ურთიერთობაა, ვიდრე ადმინისტრაციასა (დირექტორს) და მუშაკს შორის ურთიერთობა. ხოლო დირექტორის ხელშეკრულებას არაფერი აქვს საერთო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობასთან, რომელიც მოწესრიგების სულ სხვა საგანს გვთავაზობს. ამასთან, მისასალმებელია ის გარუ მოება, რომ ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში უკვე არსებობს გადაწყვეტილებები, სადაც პირდაპირ არის უარყოფილი შპს-ის დირექტორსა და მის პარტნიორებს შორის ურთიერთობებზე შრომის კანონთა ნორმების გამოყენების შესაძლებლობა.²⁹

დირექტორის ხელშეკრულების თავისებურებიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია, რომ ქართულ სამართლში შპს-ის დირექტორთან დასადებ ხელშეკრულებას ეწოდოს არა „შრომის ხელშეკრულება“, არამედ – „საზოგადოების მართვის ხელშეკრულება“, როგორც ეს მიღებულია გერმანულ სამართლში, ანდა შეიძლება გამოყენებული იქნას ტერმინი „სასამსახურო ხელშეკრულება“. „მეწარმეთა შესახებ“ კანონპროექტის გერმანულ ვარიანტში, ისევე როგორც 1995 წელს გამოცემულ კანონის 473 მუხლის „პ“ პუნქტის გერმანულ ტექსტში ტერმინი „შრომითი ხელშეკრულება“ საჭიროდ არ ფიგურირებდა. მასში მითითებული იყო Dienstvertrag³⁰, რომელიც შეესაბამებოდა ტერმინს „სასამსახურო ხელშეკრულება“. სწორედ სასამსახურო ხელშეკრულებად ითარგმნა იგივე სიტყვა Dienstvertrag სააქციო საზოგადოების დირექტორთან მიმართებაში³¹. აღნიშნული ტერმინის („სასამსახურო ხელშეკრულება“) გამართლება იმითაც შეიძლება, რომ დირექტორის

28 შრომითი მუხლი 16

შრ. აგრეთვე ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, მეწარმეთა შესახებ კანონის კომიტეტი, გვ. 3

მუხლი 47, გვ. 303

შრ. თბილისის საოლქო სასამართლოს ხარეული სასამართლოს 2000 წ. 10 ოქტომბრის

31 გადაწყვეტილება შპს „ემის“ და დირექტორ თტ.-ს საქმეზე, სხსბ, №7, 2001 წ., გვ. 713. ის. ამასთან დაკავშირებით „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის ხამინვანი (ქართული, რუსული, გერმანული) გამოცემა, გამომქ. „ნორმა“, 1995, Art.47.3, Punkt „O“, გვ. 244

32 იგივე, Art.55.8, Punkt „P“, აგრეთვე მეზდა, მუხლი 55.8 „J“

საქმიანობა სწორედ საზოგადოებისათვის შეპირებული „სამსახურის გაწევასთან” არის დაკავშირებული. ხოლო აღნიშნული სამსახურის გაწევას საფუძვლად უდევს პარტნიორთა კრების მიერ განსაზღვრული სამეურნეო პოლიტიკა. ხოლო ამ პოლიტიკის განხორციელების მთავარ ფიგურას წარმოადგენს სწორედ დირექტორი, რომელიც ვალდებულია თავისი მოვალეობა, როგორც საზოგადოების მიერ ნდობით აღწურვილმა თანამდებობის პირმა, შეასრულოს კომერსანტის გულისხმიერებით და ქეთილსინდისიერებით.

სწორედ ამიტომ, ვიდრე საბოლოოდ არ გაირკვევა შრომის სამართლის ადგილი ქართული სამართლის სისტემაში, მიზანშეწონილია, რომ შპს-ის დირექტორის ხელშეკრულებას ეწოდოს „სასამსახურო ხელშეკრულება”. მით უმეტეს, რომ ამ ტიპის ხელშეკრულება იდება სააქციო საზოგადოების დირექტორთან. ხოლო ეს ორი კაპიტალური საზოგადოება უფრო მეტად არის ერთმანეთის მსგავსი, ვიდრე – განსხვავებული.

6.

შპს-ის სახით დირექტორთან ურთიერთობაში გამოდის პარტნიორთა კრება, რომელსაც შეიძლება წარმოადგენდეს ან ყველა პარტნიორი ერთად ან ერთი პარტნიორი, კრების გადაწყვეტილების საფუძველზე. სამეწარმეო პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როდესაც დირექტორთან ხელშეკრულების გაფორმება ეკისრება იმ პარტნიორს, რომელიც თავმჯდომარეობდა დირექტორის დამნიშვნელ კრებას. თუ შპს-ში შექმნილია სამეთვალყურეო საბჭო, მაშინ საზოგადოებას დირექტორთან ურთიერთობაში წარმოადგენს ეს ორგანო. ხოლო დირექტორთან ხელშეკრულებას აფორმებს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე³⁴.

ქართულ სამეწარმეო პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როდესაც დირექტორთან არ იდება არავითარი ხელშეკრულება და იგი საზოგადოებაზე სამართლებრივად „მიბმული” ხდება მხოლოდ დანიშვნის აქტით. სამწუხაროდ, ხელშეკრულების დადების სამართლებრივი პულტურა ჯერ კიდევ გერ ჩამოყალიბდა. ამიტომ ხელშეკრულების გაუფორმებლობის გამო წარმოშობილი პროცედურები თავს იჩენს მაშინ, როცა პარტნიორთა კრება გაათავისუფლებს დირექტორს თანამდებობიდან, ხოლო ეს „უკანასკნელი ცდილობს, დაიცვას თავისი „დარღვეული უფლება” სასამართლოს მეშვეობით. სასამსახურო ხელშეკრულების გაუფორმებლობით დირექტორის სამართლებრივი მდგომარეობა უფრო ნაკლებად არის განსაზღვრული და დაცული, ვიდრე ხელშეკრულების დადებისას³⁵.

³³ შდრ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2001წ. 30 მარტის განჩინება შპს „ემოს“ და დირექტორ თტ.-ს საქმეზე, სსსმ, №7, 2001წ., გვ. 715

³⁴ ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, მეწარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი, მე-3 გამოცემა, 2002, მუხლი 55, გვ. 410.

³⁵ ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, იგივე, მუხლი 47, გვ. 304

7.

შპს-ის დირექტორთან სამართლებრივი ურთიერთობა დასრულდება როგორც მისი გამოწვევით (თანამდებობიდან გათავისუფლებით), ისე ხელშეკრულების შეწყვეტით.

დირექტორის გამოწვევა (თანამდებობიდან გათავისუფლება) ისევე როგორც ხელშეკრულების მოშლა, იმავე ორგანოს კომპეტენცია, ვინც იგი დანიშნა თანამდებობაზე (პარტნიორთა კრება ან სამეთვალყურეო საბჭო). დირექტორის გამოწვევა (Abberufung), გერმანული სამართლის მიხედვით, ხორციელდება დანიშნის აქტის გაუქმებით³⁶, რომელიც ისევ პარტნიორთა კრებაზე მიიღება. აღნიშნული შესახებ პირდაპირად მითითებული შპს-ის კანონის წ38-ში. რაც შეება ქართულ სამართალს, იგი ასე პირდაპირ არ საუბრობს დანიშნის აქტის გაუქმებაზე და დირექტორის გამოწვევას მხოლოდ პარტნიორთა კრების კომპეტენციის ფარგლებში განიხილავს. საქართველოში არსებული სამეწარმეო პრაქტიკა საერთოდ ერიდება ტერმინს „გამოწვევა“ და „უპირატესობას დირექტორის „თანამდებობიდან გათავისუფლებას““ ანიჭებს. ამრიგად, დირექტორის გამოწვევა (ანუ მისი გათავისუფლება), ქართული სამართლის მიხედვით, უშუალოდ გამოწვევის (გათავისუფლების) აქტით ხორციელდება. თუმცა გერმანული სამართალი „გამოწვევასა“ (Abberufung) და „გათავისუფლებას“ (Entlassung) განსხვავებულ ინსტიტუტებად განიხილავს და ნორმატიულად მიჯნავს კიდევაც მათ ერთმანეთისაგან³⁷.

გერმანული სამართალი პირდაპირ მიუთითებს, რომ დირექტორი შეიძლება გამოწვეული (თანამდებობიდან გათავისუფლებული) იქნას კრების მიერ ნებისმიერ დროს, ამასთან, ისე, რომ არ იქნას მითითებული გაწვევის (გათავისუფლების) საფუძველი³⁸. ქართული სამართალი აქაც სდუმს. თუმცა ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში, ისევე როგორც ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში პირველად აღინიშნა, რომ დირექტორისათვის საწარმოს მართვისა და ქონების განკარგის უფლების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ პარტნიორებს ყოველთვის უნდა პქონდეთ უფლება, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლონ დირექტორი და ამ შემთხვევაში შრომის კანონთა მოთხოვნები არ შეიძლება გავრცელდეს³⁹. ხოლო შპს-ის მიერ დირექტორის ნებისმიერი დროს გათავისუფლება თავიდან ააცილებს საზოგადოებას არახელსაყრელი დირექტორისაგან ქონების გასხვისებისა და დაკარგვის

36 GmbHG, §38

37 შედ. GmbHG, §46, Punkt 5

38 Sudhoff, Der Gesellschaftsvertrag der GmbH, ავ 267

39 შედ. საქართველოს უწევნების სასამართლოს 2001 წ. 30 გარტის განჩინება შპს „ემოს“ და დირექტორი თ.ტ.-ს საქმეშე, სშსბ, №7, 2001წ., გვ. 715

რისკს⁴⁰. მაშასადამე, პარტნიორებს ყოველთვის უნდა პქონდეთ შესაძლებლობა, რაიმე საფუძვლის, მოტივისა და მიზეზის მითითების გარეშე გაათავისუფლონ დირექტორი თანამდებობოდან. ყოველგვარი საფუძვლისა თუ მოტივის გარეშე დირექტორის გათავისუფლება ეფუძნება შპს-სა და დირექტორს შორის არსებულ ორგანულ ურთიერთობებს. თავის მხრივ, მისასალმებელია ისიც, რომ ქართული სასამართლო პრაქტიკაც უკვე ამ მიმართულებით ყალიბდება, თუმცა ჯერ კიდევ არ გვხვდება მსჯელობა იმ განსხვავების შესახებ, რაც არსებობს დირექტორის საკორპორაციო-სამართლებრივ გაწვევასა (გათავისუფლებასა) და მასთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას შორის⁴¹. დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლება (გამოწვევა) წარმოადგენს ხელშეკრულების მოშლის ერთ-ერთ საფუძველს. ხოლო დირექტორთან ხელშეკრულების მოშლა არ იწვევს იმავდროულად მის თანამდებობიდან გათავისუფლებას. იგი კვლავ რჩება თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოშლით გაუქმდება მხოლოდ ამ ხელშეკრულებიდან წარმომდგარი დირექტორის უფლებები, როგორიცაა, მაგალითად, გასამრჯელოს მოთხოვნის, ხარჯების ანაზღაურების, შეებულებით სარგებლობის, საზოგადოების ქონების გამოყენების და სხვ. უფლებები.

ხელშეკრულების მოშლის მიუხედავად, „თანამდებობაშენარჩუნებული” დირექტორი სრულად ინარჩუნებს სამოქალაქო და საპროცესო უფლებაუნარიანობას, რაც იმას ნიშნავს, რომ მას შეუძლია შპს-ის სახელით კვლავ დადოს სამოქალაქო და შრომით-სამართლებრივი გარიგებები, განახორციელოს მოთხოვნები, მონაწილეობა მიიღოს სასამართლო პროცესებში და ა.შ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ” (მეზრა) 1999 წლის 9 ივნისის ცელიდებითა და დამატებებით, გამომცემლობა „სამართალი”, თბილისი 1999, რედაქტორი ლ. ჭანტურია
2. ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, „მეწარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი”, მე-3 გამოცემა, გამომცემლობა „სამართალი”, თბილისი 2002
3. ლადო ჭანტურია, შესაგალი საქართველოს სამოქალაქო

⁴⁰ მდრ. ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, მეწარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი, მე-3 გამოცემა, 2002, მუხლები 47 და 56, გვ. 304, 426

⁴¹ მდრ. შპს „ემოს” და დირექტორ თტ.-ს საქმე, სშსბ, 2001 წ. №7, გვ. 715

- სამართლის ზოგად ნაწილში, გამომცემლობა „საქართველო”, 1997
4. „მეწარმეთა შესახებ” კანონის სამენოვანი (ქართულად უსული, გერმანული) გამოცემა, გამომცემლობა „ნორმა”, თბილისი 1995
 5. „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი” (შრომი), გამომცემლობა „ბონა კაფია”, თბილისი 2002
 6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები (სუბს), 2001 წ.
 7. Sudhoff, *Der Gesellschaftsvertrag der GmbH*, 8. Auflage, 1992
 8. Baumbach/Hueck, *GmbH-Gesetz*, 15. Auflage, 1988
 9. Klunzinger, *Grundzüge des Gesellschaftsrechts*, 3. Auflage, 1984
 10. Creifelds, *Rechtsörterbuch*, 13. Auflage, 1996
 11. *Gezetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung vom 1892 (GmbHG)*
 12. *Aktiengesetz vom 1937 (AktG)*
 13. *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)*

სიტარიათი

სანოტარო და კურძო სამართლის მიმნიღვე. პრეზიდენტი

ყოველკვარცხლოები ეურნალი

2003 წ. ივნისი-აგვისტო-სექტემბერი

#1

ქითხვების საფურადოებოდ

სანოტარო აქტის მტკიცებულებით და სააღსრულებო ძალა
საკუთრების უფლების მიზანის მომრავალ ნივთებში
საძენარმეო და სამემკვიდრეო სამართლის საკითხები
სანოტარო და სასამართლო პრაქტიკა