ვახტანგ ნოღაიდელი*
ნანა თურმანიძე**

კონკურენციის აკრძალვა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციის შესაბამისად

საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება ეროვნული სამართლის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციას გულისხმობს. 2021 წელს, საქართველომ ნაკისრი ვალდებულების შესაბამისად, სამეწარმეო სამართალში მნიშვნელოვანი რეფორმა განახორციელა, რომლის ხელშესახები შედეგი არის „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციის მიღება.

კანონირიგ საკითხებს ახლებურად არეგულირებს, მათ შორის 53-ე მუხლი ცალკე ნორმის სახით აწესრიგებს კონკურენციის აკრძალვას, როგორც ხელმძღვანელი პირის ერთგულების მოვალეობის ერთ-ერთ კომპონენტს და ამ ვალდებულების დარღვევისთვის პასუხისმგებლობის საფუძველს ადგენს.

ხელმძღვანელი პირის როლი სამეწარმეო საზოგადოების წარმატებული საქმიანობის განხორციელებაში არსებითად მნიშვნელოვანია, რაც საზოგადოების საუკეთესო ინტერესების შესაბამისად მოქმედებას მოითხოვს. წინამდებარე სტატია აანალიზებს კონკურენციის აკრძალვის არსს და მიზანს სამეწარმეო სამართალში. ამასთან, ამ კუთხით მიმოიხილავს კანონის ახალი რედაქციის რეგულირების თავისებურებებს და გამოკვეთს მისი პრაქტიკული გამოყენების პერსპექტივებს.

საკვანძო სიტყვები: *კორპორაციული მართვა, კონკურენციის აკრძალვა, ინტერესთა კონფლიქტი, ხელმძღვანელი პირი, პასუხისმგებლობის ფორმები.*

1. შესავალი

2016 წლის პირველ ივლისს ძალაში შევიდა ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის (შემდგომში- „ასოცირების შესახებ შეთანხმება, [1] რომლის მოქმედების ფარგლებშიც

---

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-2 კურსის სტუდენტი. სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს მთავარი სპეციალისტი.

** ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-2 კურსის სტუდენტი. იურიდიული ფირმა ,,ჯეი ენდ თი ქონსალთინგის“ იურისტი.

[1] ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27/06/2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი: 01/07/2016.

საქართველოს ნაკისრი აქვს ვალდებულება, ეროვნული სამართალი დაუახლოვოს ევროკავშირის სუპრანაციონალური სამართლის პრინციპებს.

ამ ვალდებულებების შესაბამისად, საქართველოს პარლამენტმა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქცია მიიღო, რომელიც 2022 წლის პირველი იანვრიდან ამოქმედდა. კანონი სხვადასხვა ასპექტით შეიცავს სამეწარმეოსამართლებრივი ურთიერთობების ახლებურ მოწესრიგებას.[2]

რეფორმის შედეგად, საქართველო დერეგულირებადი მოდელიდან რეგულირებად მოდელზე აკეთებს ძირითად აქცენტს, რაც კანონისმიერი საკორპორაციო სამართლის ჩამოყალიბებას გულისხმობს. ამ შემთხვევაში, მთელი რიგი ფუნდამენტური საკითხები მოწესრიგებულია საკანონმდებლო დონეზე. მათ შორის, კანონის 53-ე მუხლით განისაზღვრა კონკურენციის აკრძალვის წესი, რომელიც კანონის წინა რედაქციასთან მიმართებით შეიცავს მსგავს პარალელებს, თუმცა ასევე - მოწესრიგების ახლებურ გადაწყვეტასაც.

ნორმით რეგულირებულია კონკურენციის აკრძალვა ხელმძღვანელ პირთან მიმართებით, რაც არაკეთილსინდისიერი მართვის პირობებში, პრაქტიკაში ხშირად მნიშვნელოვნად აზიანებს კომპანიის ინტერესებს. შესაბამისად, კანონის ახალი რედაქციით, განსაკუთრებით აქტუალურია ხელმძღვანელი პირის, როგორც ერთგულების მოვალეობის მქონე სუბიექტის ვალდებულებები, რომლებიც კონკურენტული საქმიანობის განხორციელების აკრძალვას ადგენს. ვინაიდან, სწორედ ხელძღვანელი პირის საქმიანობაზეა მნიშვნელოვნად დამოკიდებული თავად კომპანიის წარმატებული ფუნქციონირება.

სტატიის მიზანია, გაანალიზდეს კონკურენციის აკრძალვის არსი და მიზანი საკორპორაციო სამართალში, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციის შესაბამისად. კერძოდ, რა სახის წინაპირობებს ითვალისწინებს მოქმედი კანონმდებლობა, ვინ არის კონკურენციის აკრძალვის სუბიექტი და ვის უფლებამოსილებას წარმოადგენს ამგვარი შეზღუდვის დაწესება. ასევე, მნიშვნელოვანია შეფასდეს, პასუხისმგებლობის რა ფორმებს და ფარგლებს ითვალისწინებს კანონი კონკურენციის აკრძალვის წესის დარღვევისთვის.

ნაშრომში შედარებითსამართლებრივი, სისტემური და ლოგიკური ანალიზის მეთოდების გამოყენებით, გააზრებულია როგორც საკანონმდებლო რეგულირება, ასევე შეფასებულია ნორმის გამოყენების პრაქტიკული ასპექტიც, სამეწარმეო სამართლის პრიზმიდან.

[2] იხ. *ბურდული ი., მახარობლიშვილი გ., თოხაძე ა., ზუბიტაშვილი ნ., ალადაშვილი გ., მაღრაძე გ., ეგნატაშვილი დ.,* საკორპორაციო სამართალი, თბ., 2021, 57.

2. კონკურენციის აკრძალვის არსი და მიზანი საკორპორაციო სამართალში

2.1. კორპორაციული მართვის როლი საკორპორაციო სამართალში

საკორპორაციო სამართლის მიზანია გააუმჯობესოს ყველა იმ სუბიექტის კეთილდღეობა, ვისზეც კომპანიის საქმიანობა ახდენს გავლენას, მათ შორის კომპანიის პარტნიორების/აქციონერების, თანამშრომლების და მესამე პირების. ეს არის ის, რასაც ეკონომისტები ახასიათებენ, როგორც საერთო სოციალური ეფექტურობისკენ სწრაფვად.[3] თუმცა, საკორპორაციო სამართლის მიზნის უფრო ვიწროდ განხილვისას, გამოიყოფა საკორპორაციო სამართლის როლი - უზრუნველყოს საზოგადოების პარტნიორების/აქციონერების საუკეთესო ინტერესების დაცვა, მათ შორის უზრუნველყოს ფინანსური შემოსავლის ან/და კომპანიის აქციების საბაზრო ფასის მაქსიმიზაცია,[4] რომლის მიღწევის ფუნდამენტური ნაწილია ეფექტური კორპორაციული მართვა, რომლითაც ხორციელდება კომპანიების ხელმძღვანელობა და კონტროლი.

კარგი კორპორაციული მართვა კომპანიებს ეხმარება ეფექტურ მუშაობაში, კაპიტალის ბაზართან წვდომის გაუმჯობესებაში, რისკების შემცირებასა და არასწორი მენეჯმენტისგან კომპანიის დაცვაში. იგი კომპანიებს ხდის ბევრად უფრო ანგარიშვალდებულს და გამჭვირვალეს ინვესტორების წინაშე, რაც ხელს უწყობს ახალ ინვესტიციებს, აძლიერებს ეკონომიკურ ზრდას და უზრუნველყოფს დასაქმების შესაძლებლობებს.[5]

კორპორაციული მართვის განვითარებას საფუძველი დაუდო საკუთრების კონტროლისგან გამიჯვნის კონცეფციამ, რაც გულისხმობს, რომ საკუთრება ეკუთვნის საზოგადოებას, თუმცა მის მართვაზე პასუხისმგებელი ხელმძღვანელობაზე უფლებამოსილი პირია - დირექტორი, დირექტორთა საბჭო (ე.წ ბორდი) ან სამეთვალყურეო საბჭო.[6] საგულისხმოა, რომ ხელმძღვანელობაზე უფლებამოსილი, მესამე პირების ჩართულობა კომპანიის საქმიანობაში უკავშირდება გარკვეულ რისკებს, მათ შორის საწარმოში საკუთარი პოზიციების ბოროტად გამოყენებას არასამართლიანი კონკურენციისთვის.[7] შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, პარტნიორების მიერ ხელმძღვანელ პირებთან დაკავშირებული რისკების წინასწარი

---

[3] *Armour J., Hansmann H., Kraakman R.,* The Essential Elements of Corporate Law, Oxford Legal Studies Research Paper №20, Oxford, 2009, 26.

[4] იმ შემთხვევაში თუ კომპანია დაშვებულია ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე.

[5] *Lawrence D., Brown J., Robinson M., Caylor M.*, Corporate Governance and Firm Performance, State of Georgia, Georgia State University, 2004, 3.

[6] *Spencer W. W.,* Corporate Governance and Competition Policy, Chicago, Loyola University Chicago, School of Law, 2011, 4.

[7] *ჯუღელი გ., გიგუაშვილი გ.,* განმარტებები „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტზე, (09.02.2021 წლის რედაქციით), თბ., 2021, 76.

დაზღვევა, მისი სამართლებრივი ჩარჩოსა და კომპანიის ინტერესების გათვალისწინებით.

2.2. ხელმძღვანელი პირის ერთგულების მოვალეობა, როგორც კონკურენციის აკრძალვის დოქტრინალური საფუძველი

ხელმძღვანელი ორგანო მნიშვნელოვან როლს ასრულებს კორპორაციული მართვის სისტემაში. მისი ატრიბუტები განსხვავდება სახელმწიფოებში (მათი მანდატური სტრუქტურის, დამოუკიდებლობის დონის, დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლობისა და სხვა შემადგენლობის მახასიათებლების მიხედვით),[8] თუმცა ყოველი მათგანი იზიარებს ორ ფუნდამენტურ პასუხისმგებლობას: რჩევას მენეჯმენტისადმი და მისი საქმიანობის კონტროლს.[9]

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) კორპორაციული მმართველობის პრინციპების თანახმად, კორპორაციული მართვის ჩარჩო უნდა უზრუნველყოფდეს კომპანიის სტრატეგიულ ხელმძღვანელობას, დირექტორთა საბჭოს მიერ მენეჯმენტის ეფექტურ მონიტორინგს და დირექტორთა საბჭოს ანგარიშვალდებულებას კომპანიისა და აქციონერების წინაშე.[10]

ხელმძღვანელი ორგანოს ძირითადი ვალდებულებები მოქცეულია ფიდუციური მოვალეობების ფართო პრინციპის ფარგლებში.[11] ხელმძღვანელ ორგანოს აქვს სამართლებრივი ვალდებულება იმოქმედოს „კორპორაციის ინტერესებიდან გამომდინარე“,[12] რასაც იურიდიულ ტერმინოლოგიაში მოიხსენიებენ, როგორც კორპორაციის და აქციონერის/პარტნიორის წინაშე ფიდუციურ მოვალეობად.[13] იურიდიულ მეცნიერებაში ხელმძღვანელი პირის ფიდუციური მოვალეობების ორ ძირითად კომპონენტს გამოყოფენ: ზრუნვის (Duty of care) და ერთგულების (Duty of loyalty) მოვალეობა.[14]

---

[8] „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქცია კაპიტალური ტიპის საზოგადოებებს აძლევს შესაძლებლობას თვითონ აირჩიონ მართვის სისტემა: ერთდონიანი (საერთო კრება, ხელმძღვანელი ორგანო) ან ორდონიანი (საერთო კრება, ხელმძღვანელი ორგანო და სამეთვალყურეო საბჭო).

[9] *Larcker D., Tayan B.,* Corporate Governance Matters : a Closer Look at Organizational Choices and their Consequences, New Jersey, Pearson, 2011, 66.

[10] The G20/OECD Principles of Corporate Governance, 23/12/2015.

[11] *Larcker D., Tayan B.,* Corporate Governance Matters : a Closer Look at Organizational Choices and their Consequences, New Jersey, Pearson, 2011, 80.

[12] აშშ-ში ფიდუციურ მოვალეობებს, გარდა ზრუნვისა და ერთგულების მოვალეობისა, მიეკუთვნება duty of candor ე.წ. გულწრფელობის მოვალეობა, რაც გულისხმობს დირექტორის ვალდებულებას აცნობოს აქციონერებს/პარტნიორებს ნებისმიერი, ზუსტი და დროული ინფორმაცია, რომელიც მნიშვნელოვანია კომპანიისა და მისი მენეჯმენტის შეფასებითვის. გულწრფელობის მოვალეობა განსაკუთრებით აქტუალურია დახურული ტიპის კაპიტალური საზოგადოებაში.

[13] *Larcker D., Tayan B.,* Corporate Governance Matters : a Closer Look at Organizational Choices and their Consequences, New Jersey, Pearson, 2011, 80.

[14] იქვე, 81.

ზრუნვის მოვალეობა მოითხოვს დირექტორის მიერ ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებას, რომელსაც მიიღებდა ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივ საღად მოაზროვნე პირი. საქართველოს საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, ხელმძღვანელი პირის მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილებები უნდა ემსახურებოდეს კომპანიის მოგების გაზრდას,[15] თუმცა, გადაწყვეტილებები შეიძლება იყოს მაღალი რისკის მატარებელი.[16] ასეთ შემთხვევაში, სასამართლოები მიღებულ გადაწყვეტილებას აფასებენ „სამეწარმეო განსჯის წესით", რაც წარმოადგენს კომპანიის ხელმძღვანელი პირების პასუხისმგებლობისგან დაცვის ერთგვარ იმუნიტეტს.[17] უფრო მეტიც, კომპანიებს უფლება აქვთ წესდებაში შეიტანონ გამამართლებელი დებულებები, რომლებიც იცავს ხელმძღვანელ პირს ფულადი ზიანის ანაზღაურებისგან ზრუნვის მოვალეობის დარღვევის გამო, თუკი არ დადგინდება, რომ ხელმძღვანელი პირი განზრახ ან არაკეთილსინდისიერად მოქმედებდა.[18]

ერთგულების მოვალეობა გულისხმობს, გადაწყვეტილების მიღებას კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე. გადაწყვეტილების მიღებისას ხელმძღვანელი პირი უნდა მოქმედებდეს არა საკუთარი, არამედ კომპანიის ინტერესების გათვალისწინებით, რაც გულისხმობს ინტერესთა კონფლიქტის აცილებას.[19] მაგალითად, თუ მენეჯმენტი განიხილავს ტრანზაქციას კომპანიასთან, რომელშიც ხელმძღვანელ პირს აქვს მნიშვნელოვანი ფინანსური ინტერესი, ერთგულების მოვალეობა მოითხოვს, რომ გარიგების პირობებით დაცული/პრიორიტეტული იყოს საზოგადოების ინტერესები ხელმძღვანელი პირის ინტერესებთან შედარებით.[20] ასევე, თუ ხელმძღვანელი პირი კომპანიაში საქმიანობის პროცესში აღმოაჩენს ბიზნეს შესაძლებლობას, ერთგულების მოვალეობა მოითხოვს, რომ ხელმძღვანელიმა პირმა თავი შეიკავოს შესაძლებლობის გამოყენებისგან და სხვა.[21]

ერთგულების მოვალეობის ნაწილია კონკურენციის აკრძალვა სამეწარმეო სამართალში, რაც გულისხმობს, ხელმძღვანელი პირის უფლებამოსილების შეზღუდვას, არ განახორციელოს იგივე სამეწარმეო საქმიანობა ან/და იყოს იმავე ინდუსტრიაში მოქმედი სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი, მათ შორის

---

[15] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1158-1104-2014.

[16] იქვე.

[17] იხ. *ბურდული ი., მახარობლიშვილი გ., თოხაძე ა., ზუბიტაშვილი ნ., ალადაშვილი გ., მაღრაძე გ., ეგნატაშვილი დ.,* საკორპორაციო სამართალი, თბ., 2021, 626-627.

[18] *Larcker D., Tayan B.,* Corporate Governance Matters : a Closer Look at Organizational Choices and their Consequences, New Jersey, Pearson, 2011, 80.

[19] ინტერესთა კონფლიქტი სააქციო საზოგადოებაში რეგულირებულია „მეწარმეთა შესახებ" საქართველოს კანონის 208-ე მუხლით.

[20] საქმიანი შესაძლებლობის მითვისება რეგულირებულია „მეწარმეთა შესახებ" საქართველოს კანონის 54-ე მუხლით.

[21] *Larcker D., Tayan B.,* Corporate Governance Matters : a Closer Look at Organizational Choices and their Consequences, New Jersey, Pearson, 2011, 81.

ხელმძღვანელი პოზიციიდან წასვლის/გათავისუფლების შემდეგ.[22] თუმცა, ბუნებრივია, კონკურენციის ამკრძალავი დათქმა არ არის აბსოლუტური და ხელმძღვანელმა პირმა შესაძლოა განახორციელოს „კონკურენტული“ საქმიანობა, საზოგადოების საერთო კრების თანხმობის საფუძველზე.[23] ხოლო აკრძალვის მიუხედავად, თუ ხელმძღვანელი მაინც განახორციელებს ამგვარ საქმიანობას, ეს გულისხმობს, რომ ის, როგორც ფიდუციარი, არღვევს კორპორაციის წინაშე დაკისრებულ ერთგულების მოვალეობას.[24]

ხელმძღვანელი პირისათვის კონკურენციის აკრძალვა ლოგიკურია, რადგან კონკურენტ კომპანიებში მუშაობის პირობებში, შესაძლოა, ხელმძღვანელი პირი ერთ კომპანიას მეტ დროს უთმობდეს და მნიშვნელოვან ინფორმაციას აწვდიდეს, ვიდრე მეორეს.[25] ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ ხელმძღვანელ პირს აქვს შესაძლებლობა პირველმა მიიღოს ინფორმაცია საზოგადოების ახალი ბიზნეს შესაძლებლობის (შეთავაზების) შესახებ, მას შეუძლია ეს ინფორმაცია გამოიყენოს კონკურენტ საზოგადოებაში მანამ, სანამ საზოგადოება შეაფასებს აღნიშნულ შესაძლებლობას და მიიღებს გადაწყვეტილებას.[26] რაც ასევე ქმნის საქმიანი შესაძლებლობის მითვისების დისპოზიციურ შემადგენლობას.

კონკურენციის ამკრძალავი დათქმა შეიძლება რეგულირებული იყოს როგორც საკანონმდებლო, ასევე სახელშეკრულებო დონეზე. პრაქტიკაში საკანონმდებლო ჩარჩოს არსებობის მიუხედავად, გავრცელებულია მისი დეტალური რეგულირება ხელშეკრულებით. მაგალითად, აშშ-ში გარდა დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების ფარგლებში კონკურენტული საქმიანობის ამკრძალავი დათქმისა, კორპორაციასა და დირექტორს შორის ფორმდება სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმება.[27] ერთ-ერთი კვლევის შედეგად, დადგინდა, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმება დადებულია აღმასრულებელ დირექტორთა 80 პროცენტთან,[28] რომლის 30% შეიცავს კონკურენციის ამკრძალავ დათქმას კორპორაციასა და დირექტორს შორის საქმიანი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ პერიოდშიც.[29]

---

[22] *ჭანტურია ლ.,* კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბ., 2006, 336.

[23] იქვე, 337.

[24] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 6 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-457-436-2015.

[25] *Kraakman R.,* The Anatomy of Corporate Law : A Comparative and Functional Approach, 3rd ed., Oxford, Oxford University Press, 2017, 159.

[26] *Cahn A., Donald C. D.,* Comparative Company Law: Text and Cases on the Laws Governing Corporations in Germany, the UK and the USA, New York, Cambridge University Press, 2010, 338.

[27] ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმება ე.წ. „severance agreement“.

[28] ხელშეკრულებების საშუალო ღირებულება 5.4. მილიონი აშშ დოლარია.

[29] *Larcker D., Tayan B.,* Corporate Governance Matters : a Closer Look at Organizational Choices and their Consequences, New Jersey, Pearson, 2011, 230.

3. კონკურენციის აკრძალვა - „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციის შესაბამისად

3.1. რეფორმის ზოგადი მიმოხილვა

„ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ საქართველომ აიღო არაერთი ვალდებულება ეროვნული კანონმდებლობის ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების კუთხით, რაც სხვადასხვა სფეროს მოიცავს, მათ შორის საკორპორაციო სამართლის დაახლოებას ევროდირექტივების მოთხოვნებთან.

შეთანხმების მე-6 თავი განსაზღვრავს კორპორაციული სამართალის,[30] ასევე კორპორაციული მმართველობის ძირითად საკითხებს, კერძოდ, შეთანხმების 316-ე მუხლი მიუთითებს სრულყოფილად ფუნქციონირებადი საბაზრო ეკონომიკის შექმნისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის, ეფექტური წესებისა და პრაქტიკის მნიშვნელობაზე კორპორაციული სამართლისა და კორპორაციული მმართველობის სფეროებში და განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას დაადგინოს აქციონერთა, კრედიტორთა და სხვა ბიზნეს პარტნიორთა დაცვისათვის შესაბამისი საკანონმდებლო რეგულირება და უზრუნველყოს კორპორაციული მმართველობის პოლიტიკის შემდგომი განვითარება საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით, ასევე ამ სფეროში ევროკავშირის წესებთან და რეკომენდაციებთან ეტაპობრივი დაახლოება.

სწორედ ამ ვალდებულების შესაბამისად, საქართველოში მოქმედმა ექსპერტებმა, უცხოელ კოლეგებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, შეიმუშავეს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი პროექტი, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა მიიღო 2021 წლის 2 აგვისტოს, ხოლო ამოქმედდა 2022 წლის პირველი იანვრიდან. კანონის ახალი რედაქცია დეტალურ მოწესრიგებას შეიცავს, მათ შორის ხელმძღვანელი პირების უფლებამოსილებისა და პასუხისმგებლობის საკითხის რეგულირების კუთხით.[31] საყურადღებოა, რომ კანონი ცალკეული ნორმების სახით მკაფიოდ განსაზღვრავს ე.წ. ფიდუციურ მოვალეობათა ელემენტებს, კერძოდ, ზრუნვისა და ერთგულების მოვალეობათა შემადგენელი კომპონენტები სხვადასხვა ნორმაში არის რეგულირებული და ინდივიდუალურად არის განსაზღვრული თითოეული ამ ვალდებულების თავისებურებები. მაგალითად, ხელმძღვანელი პირის ერთგულების მოვალეობა განსაზღვრულია კონკურენციის აკრძალვის (53-ე მუხლი) და საქმიანი შესაძლებლობის მითვისების აკრძალვის

[30] ასევე, ბუღალტრული აღრიცხვისა და აუდიტის საკითხებს.

[31] *ბურდული ი., მახარობლიშვილი გ., თოხაძე ა., ზუბიტაშვილი ნ., ალადაშვილი გ., მაღრაძე გ., ეგნატაშვილი დ.,* საკორპორაციო სამართალი, თბ., 2021, 79-82.

სახით (54-ე მუხლი). ამ ვალდებულების დარღვევა დირექტორებისათვის წარმოშობს პასუხისმგებლობას საზოგადოების წინაშე.[32]

3.2. კონკურენციის აკრძალვის თავისებურებები ახალი რეგულირების ფარგლებში

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციის 53-ე მუხლი ხელმძღვანელ პირს უკრძალავს საზოგადოების თანხმობის გარეშე განახორციელოს იგივე საქმიანობა, რომელსაც ახორციელებს სამეწარმეო საზოგადოება ან/და იყოს მსგავს სფეროში მოქმედი სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი.

ერთგულების ვალდებულება ხელმძღვანელისგან მოითხოვს, ინტერესთა კონფლიქტის[33] დროს არ იმოქმედოს საწარმოს ინტერესების საპირისპიროდ, ასევე არ განახორციელოს ქმედებები, რომლებიც აშკარად ეწინააღმდეგება საწარმოს ინტერესებს (მოგების მაქსიმიზაციას). [34] ინტერესთა კონფლიქტის ცნება, კონკურენციის აკრძალვის წესის დარღვევის კონტექსტში, სხვადასხვა შემთხვევას ეხება, რაც ქმედების შემადგენელი ელემენტების გათალისწინებით, ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში ყველა გარემოების სრულყოფილი ანალიზით უნდა შეფასდეს.

დასახელებული ნორმის რეგულირება არის იმპერატიული ხასიათის, რაც გულისხმობს იმას, რომ ხელძღვანელ პირს იგივე საქმიანობის განხორციელების ან/და მსგავს სფეროში ხელმძღვანელ პირად ყოფნისათვის ესაჭიროება საზოგადოების თანხმობა, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევისა, როდესაც სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის დანიშვნისას პარტნიორებმა იცოდნენ, რომ სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი ახორციელებდა აღნიშნულ საქმიანობას, მაგრამ მისთვის ამ საქმიანობის შეწყვეტა არ მოუთხოვიათ. ამ შემთხვევაში საქმიანობის განხორციელებაზე თანხმობა გაცემულად მიიჩნევა.[35] როგორც უკვე აღინიშნა, კონკურენციის აკრძალვა არ გულისხმობს კონკურენციის ელემენტების შემცველი სამწარმეო საქმიანობის განხორციელების სრულად გამორიცხვას, არამედ დარღვევა არსებობს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც ხელმძღვანელი პირი პარალელურ სამეწარმეო საქმიანობას ეწევა კანონით

---

[32] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-959-1161-08.

[33] იხ. საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, 53-ე მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე, სსმ, 02/08/2021.

[34] *Ribstein L., Alces K.,* Directors' Duties in Failing Firms, Journal of Business & Technology Law, Vol. 1, Issue 2, 2006, 529-536.

[35] საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, სსმ, 02/08/2021.

გათვალისწინებული თანხმობის გარეშე.[36] ასეთ შემთხვევაში, ნებისმიერი სახის ქმედება, რომელმაც შესაძლოა მოგება მოუტანოს ხელმძღვანელ პირს და ამის საპირისპიროდ დანაკარგი განიცადოს კომპანიამ, განხილულ უნდა იქნეს დირექტორის მხრიდან ერთგულების მოვალეობის დარღვევად. იგი ვალდებულია გააკეთოს ყველაფერი იმისათვის, რათა თავიდან აირიდოს დანაკარგი ან თავი შეიკავოს ისეთი ქმედებისგან, რამაც შეიძლება ნეგატიური შედეგები მოუტანოს კომპანიას.[37]

საგულისხმოა, რომ ნორმაში არსებული მითითება „მსგავს საქმიანობაზე", შესაძლოა გახდეს საზოგადოებასა და ხელმძღვანელ პირს შორის დავის საგანი, ვინაიდან ნორმა არ შეიცავს განმარტებას, თუ რა იგულისხმება მსგავს საქმიანობაში, კერძოდ, რა კრიტერიუმების გათვალისწინებით უნდა შეფასდეს, რამდენად მსგავსია საქმიანობა სამეწარმეო საზოგადოების საქმიანობისა. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, ამ საკითხის დეტალური მოწესრიგება განსაზღვრული იყოს მხარეთა შორის გაფორმებულ სასამსახურო ხელშეკრულებაში.

კანონის ახალი რედაქციის მოწესრიგება მსგავს სფეროში კონკურენციის აკრძალვას ასევე ავრცელებს იმ შემთხვევაზე, როდესაც საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი მსგავს სფეროში მოქმედი საზოგადოების ხელმძღვანელ პირს წარმოადგენს.

დირექტორი ვალდებულია ძალაუფლებას იყენებდეს კეთილსინდისიერად, საწარმოს ინტერესების პრიმატით და არ მოქმედებდეს საწარმოს ინტერესების საწინააღმდეგოდ, რათა წვლილი შეიტანოს კომპანიის წარმატებაში.[38] საზოგადოების ინტერესების უპირატესობაში პირველ რიგში იგულისხმება, გამორჩენის მიზნით თანამდებობის გამოყენების დაუშვებლობა და ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილება.[39] საზოგადოების ინტერესებს მმართველი უნდა მოეპყრას ისე, როგორც ნდობით აღჭურვილი პირი (ფიდუციარი).[40]

საგულისხმოა, რომ კანონის წინა რედაქცია[41] უფრო ფართო რეგულირებას მოიცავდა და კონკურენციის აკრძალვას ასევე ავრცელებდა იმ შემთხვევაზე, როდესაც ხელმძღვანელი პირი იყო მსგავს სფეროში მოქმედი საზოგადოების

---

[36] *ჭანტურია ლ.,* კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბ., 2006, 332.

[37] *Welch E. P., Turezyn A. J.,* Folk on the Delaware General Corporation Law, Fundaments, Aspen publishers, New York, 2005, 83.

[38] *Allen W., Kraakman R., Subramanian G.*, Commentary and Cases on The Law of Business Organization, 2nd ed., Aspen Publishers, New York, 2007, 241.

[39] *მაისურაძე დ.,* სამეწარმეო განსჯის წესი საკორპორაციო სამართალში (ამერიკის შეერთებული შტატებისა და საქართველოს სამართლის მაგალითზე), საკორპორაციო სამართლის კრებული I, *ბურდული ი. (რედ.),* თბ., 2011, 116.

[40] *ჯუღელი გ.,* კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბ., 2010, 178.

[41] საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ", მე-9 მუხლის მე-5 პუნქტი, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 21-22, 28/10/1994, (ძალადაკარგულია, 02/08/2021).

პერსონალურად პასუხისმგებელი პარტნიორი ან დირექტორი, თუმცა დღეს მოქმედი რედაქცია მხოლოდ ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობას განსაზღვრავს. ამდენად, კანონი ადგენს აკრძალვის ორ დამოუკიდებელ საფუძველს (თანხმობის გარეშე იგივე საქმიანობის განხორციელება, რომელსაც ეწევა საზოგადოება ან მსგავსი ტიპის სხვა საზოგადოებაში ხელმძღვანელი პირის მოვალეობების განხორციელება). შესაბამისად, ერთ-ერთი გარემოების არსებობა საკმარისია შეფასდეს კონკურენციის აკრძალვის წესის დარღვევად.[42]

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის მეორე პუნქტი ადგენს, თუ ვინ შეიძლება იყოს მიჩნეული ხელმძღვანელისათვის კონკურენტული საქმიანობის/ხელმძღვანელობის განხორციელებაზე თანხმობის გამცემ უფლებამოსილ პირად, კერძოდ, სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და კომანდიტურ საზოგადოებაში თანხმობის გაცემა შეუძლია საერთო კრებას, ხოლო შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში, სააქციო საზოგადოებასა და კოოპერატივში თანხმობა უნდა გასცეს იმ ორგანომ, რომელიც ნიშნავს ხელმძღვანელ პირს. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად კი, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების, სააქციო საზოგადოების, კოოპერატივის ხელმძღვანელ პირს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს საერთო კრება, თუ მისი დანიშვნა არ განეკუთვნება სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილებას.

პრაქტიკაში ხშირად თანხმობის გაცემა საზოგადოების სტრატეგიული ნაბიჯია. მაგალითად, შედარებით პატარა ან ახალდაფუძნებული კომპანიები, იძულებულნი არიან გამოცდილ და კომპეტენტურ ხელმძღვანელ პირებს ნება დართონ იმუშაონ სხვა კომპანიაშიც. დიდი კორპორაციებისთვის კი ამგვარი თანხმობა შესაძლოა სტრატეგიის ნაწილიც კი იყოს, რათა ხელმძღვანელი პირების კონკურენტ კომპანიებში მუშაობის ხარჯზე, მიიღონ ინფორმაცია სხვა კომპანიების ე.წ. წარმატების ფორმულის შესახებ.[43]

თანხმობა შეიძლება გაიცეს როგორც ზოგადად, ისე კონკრეტულ საქმიანობაზე, გარიგების სახესა და სამეწარმეო საზოგადოებაში მონაწილეობაზე.[44] თანხმობის გაცემაზე უფლებამოსილ ორგანოს გააჩნია კანონისმიერი ვალდებულება,[45] მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება - თანხმობის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ, იყოს დასაბუთებული, რომლის არარსებობის პირობებში, ხელმძღვანელ პირს წარმოეშობა უფლება იდავოს ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების თაობაზე. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ საკითხი ეხება კონკურენტ საწარმოში ხელმძღვანელი პირის საქმიანობას, თანხმობის გაცემაზე უფლებამოსილი

[42] თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო სამართლის საქმეთა პალატის 2015 წლის 9 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/6340-14.
[43] *Kraakman R.,* The Anatomy of Corporate Law : A Comparative and Functional Approach, 3rd ed., Oxford, Oxford University Press, 2017, 159.
[44] საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, 53-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, სსმ, 02/08/2021.
[45] იქვე.

პირისათვის არ უნდა წარმოადგენდეს სირთულეს საზოგადოებისათვის მოსალოდნელი რისკის დასაბუთება.

რაც შეეხება თანხმობის გაცემის ან გაცემაზე უარის თქმის ფორმას, დასახელებული ნორმა არ შეიცავს მითითებას იმის შესახებ, თუ რა ფორმით უნდა გაიცეს აღნიშნული თანხმობა ან თანხმობის გაცემაზე უარი, თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ ამგვარი თანხმობის გაცემაზე უფლებამოსილი სუბიექტი როგორც წესი, არის საერთო კრება, გადაწყვეტილებაც უნდა აისახოს კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებულ საერთო კრების ოქმში.

კონკურენციის აკრძალვის მოვალეობა არსებობს პირის ხელმძღვანელ პირად ყოფნის განმავლობაში,[46] თუმცა ნორმა უშვებს შესაძლებლობას, ხელმძღვანელი პირის თანამდებობიდან წასვლის შემდეგაც არსებობდეს აღნიშნული ვალდებულება, მაგრამ არაუმეტეს 3 წლის ვადით, რაც უნდა იყოს შეთანხმებული სასამსახურო ხელშეკრულებით.

4. პასუხისმგებლობა კონკურენციის აკრძალვის წესის დარღვევისათვის

4.1. პასუხისმგებლობის ზოგადი სტანდარტი

ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობის დასადგენად, სავალდებულოა, რომ პირი რეალურად ასრულებდეს ხელძღვანელობით ფუნქციას. [47] ფიდუციარად მიიჩნევა პიროვნება, რომელსაც აღებული აქვს ვალდებულება, იმოქმედოს სხვის ინტერესებში ისეთი გარემოებების დროს, რომელიც წარმოშობს ნდობაზე დამყარებულ ურთიერთობებს.[48]

რაც შეეხება მოთხოვნის უფლების სუბიექტს, მიიჩნევა, რომ ხელმძღვანელ პირებს, როგორც ფიდუციარებს, ვალდებულება აკისრიათ საზოგადოების და არა მასში მონაწილე რომელიმე კონკრეტული ჯგუფის წინაშე. შესაბამისად, ამ მოვალეობების დარღვევისათვის მისი პასუხისმგებლობა დგება საზოგადოების და არა საზოგადოების პარტნიორ(ებ)ის მიმართ.[49]

ხელმძღვანელთა პასუხისმგელობის ინსტიტუტის მთავარი მიზანია სამეწარმეო საზოგადოების ქონების დაცვა და ზიანის თავიდან არიდება.[50] თუ ხელმძღვანელი პირის ქმედებების გამო, რომელიც არღვევს მის მოვალეობებს, საზოგადოებას ზიანი

[46] *ჯუღელი გ., გიგუაშვილი გ.,* განმარტებები „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტზე, (09.02.2021 წლის რედაქციით), თბ., 2021, 77.
[47] *ქოქრაშვილი ქ.,* სამეწარმეო სამართალი, თბ., 2005, 103-113.
[48] *Dine J.*, The Governance of Corporate Groups, New York, Cambridge University Press, 2003, 190.
[49] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 6 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-457-436-2015.
[50] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1412-1332-2017.

მიადგება, ხელმძღვანელის წინააღმდეგ სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს კომპანიას.[51] იმ შემთხვევაში, როდესაც თავად საზოგადოება არ აყენებს მოთხოვნას, პარტნიორებს აქვთ უფლება, თავად საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე, მოითხოვონ შესაბამისი ზიანის ანაზღაურება, რაც ყველა იმ დანაკარგის კომპენსირებას გულისხმობს, რომელიც მოვალეობათა უხეში დარღვევით იქნა გამოწვეული.[52]

4.2. პასუხისმგებლობის ფორმები

4.2.1. კომპენსაცია ან სარგებლის გადაცემა ან სარგებლის მიღების უფლების დათმობა

კონკურენციის აკრძალვის დარღვევისთვის, როგორც სასამსახურო ხელშეკრულების ფარგლებში, ასევე საზოგადოებასა და ხელმძღვანელ პირს შორის გაფორმებული დამატებითი შეთანხმებით, შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს კომპენსაცია, მისი გადახდის ოდენობა და გადახდის წესი.[53] საგულისხმოა, რომ სამეწარმეო საზოგადოებას შეუძლია დამრღვევს კომპენსაციის ნაცვლად მოსთხოვოს საკუთარი ან მესამე პირის სახელით დადებული გარიგებიდან დამრღვევის მიერ მიღებული სარგებლის სამეწარმეო საზოგადოებისთვის გადაცემა ან ამგვარი სარგებლის მიღების უფლების დათმობა.[54]

პასუხისმგებლობის ფორმის არჩევა და დეტალური რეგულირება დამოკიდებულია ხელშეკრულების მხარეებზე, განსაკუთრებით კომპანიაზე. არჩევის დროს მნიშვნელოვანია სამეწარმეო საზოგადოებამ გაითვალისწინოს მოთხოვნის დათმობის შესაძლებლობა და მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად, მოთხოვნის მფლობელს (კრედიტორს) შეუძლია მოვალის თანხმობის გარეშე მოთხოვნა მესამე პირს დაუთმოს, თუკი ეს არ ეწინააღმდეგება ვალდებულების არსს, მოვალესთან მის შეთანხმებას ან კანონს.[55] მაგალითად, კანონისმიერ აკრძალვას წარმოადგენს მენარდის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სხვა პირისათვის გადაცემა. ვალდებულების არსის წინააღმდეგობა კი სახეზეა, როდესაც ვალდებულება უკავშირდება მოქმედებას, რომელიც არ შეიძლება შეასრულოს მესამე პირმა.[56]

---

[51] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 6 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-457-436-2015.

[52] *Bevans R. N.*, Business Organizations And Corporate Law, New York, 2007, 265.

[53] საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, 53-ე მუხლის პირველი პუნქტი, სსმ, 02/08/2021.

[54] იქვე.

[55] საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 199-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 31, 26/06/1997.

[56] *თოთლაძე ლ.,* საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარები, წიგნი II, სანივთო (ქონებრივი) სამართალი, *ჭანტურია ლ. (რედ.),* თბ., 2018, 182.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა ამტკიცოს გარემოებები, რომლებზეც ის ამყარებს თავის მოთხოვნებს.[57] მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას ვინც ამტკიცებს და არა ვინც უარყოფს.[58] შესაბამისად, თუ სამეწარმეო საზოგადოება გადაწყვეტს, რომ დამრღვევს კომპენსაციის ნაცვლად უნდა მოსთხოვოს მიღებული სარგებლის სამეწარმეო საზოგადოებისთვის გადაცემა ან ამგვარი სარგებლის მიღების უფლების დათმობა, მნიშვნელოვანია გაითვალისწინოს როგორც მოთხოვნის დათმობის შესაძლებლობა, ასევე ხელმძღვანელი პირის მიერ სარგებლის მიღების მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთი.

საყურადღებოა, რომ კანონის რეგულირებიდან ცალსახად არ იკითხება, თუ რამდენად სავალდებულოა, რომ სამეწარმეო საზოგადოებამ, კომპენსაციის ნაცვლად მიღებული სარგებლის გადაცემის ან ამგვარი სარგებლის მიღების უფლების დათმობის მოთხოვნის შემთხვევაში, მოთხოვნა დააყენოს მხარეების მიერ შეთანხმებული კომპენსაციის ეკვივალენტური ოდენობით თუ შესაძლებელია, რომ იგი აღემატებოდეს მხარეების მიერ შეთანხმებულ კომპენსაციის ოდენობას.

პრაქტიკაში, ამ თვალსაზრისით, ისევ სამეწარმეო საზოგადოების მხრიდან მტკიცების ტვირთის რეალიზება იქნება აქტუალური. კომპანიის, როგორც მოსარჩელის ვალდებულება იქნება ამტკიცოს ზიანის არსებობის ფაქტი და წარადგინოს მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებს საწარმოს მატერიალური დანაკლისის ფაქტს, რომელიც ხელმძღვანელი პირის ბრალეული ქმედების შედეგია და აღემატება ხელშეკრულებით შეთანხმებულ კომპენსაციას.[59] ამასთან, მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს ქმედებასა და დამდგარ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირი, ხოლო ბრალისა და მოვალეობის დარღვევის არარსებობის მტკიცების ტვირთი ხელმძღვანელ პირს დაეკისრება.[60] იმ შემთხვევაში თუ საზოგადოება დაამტკიცებს, რომ მიყენებული ზიანი აღემატება კომპენსაციით განსაზღვრულ თანხას, მაშინ მას შეუძლია მოითხოვოს ზიანის პროპორციულად მიღებული სარგებლის ან მოთხოვნის დათმობა.

4.2.2. პირგასამტეხლო

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კონკურენციის აკრძალვის წესის დარღვევის შემთხვევაში, სამეწარმეო

[57] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, 102-ე მუხლი, პარლამენტის უწყებანი, 47-48, 14/11/1997.

[58] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1294-1214-2015.

[59] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-245-230-2014.

[60] *ჭანტურია ლ.,* კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბ., 2006, 459.

საზოგადოებას შეუძლია დამრღვევს სამეწარმეო საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანისთვის კომპენსაციასთან ერთად, შეთანხმებული პირგასამტეხლოს გადახდაც მოსთხოვოს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო - მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა - მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. პირგასამტეხლოზე შეთანხმება ნების არანაკლებ ორმხრივი გამოვლენის შედეგია.[61] პირგასამტეხლო, ერთი მხრივ, კონტრაჰენტის წახალისების საშუალებაა, რათა ვალდებულება დროულად და ჯეროვნად შეასრულოს,[62] ხოლო, მეორე მხრივ, მისი ფუნქცია, კონტრაჰენტის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, შესაბამისი სანქციის დაკისრებაში გამოიხატება, რათა ამით მიყენებული ზიანი სწრაფად ანაზღაურდეს.[63] თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, პირგასამტეხლო უზრუნველყოფის საშუალებაზე მეტად, შესაძლოა, რომ საჯარიმო სანქციად იქნეს მიჩნეული.[64]

გამომდინარე იქედან, რომ პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა. შესაბამისად, ქართული კანონმდებლობა პირგასამტეხლოს გამოხატვას მხოლოდ ფულადი სახით უშვებს. ამდენად, ფულადი ფორმითვე უნდა მოხდეს მისი ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნის დაყენებაც.[65]

აღსანიშნავია, რომ პირგასამტეხლო აქცესორული ხასიათისაა, რაც გულისხმობს იმას, რომ იგი, თავისი არსით, მთლიანად დამოკიდებულია ძირითად მოთხოვნაზე.[66] შესაბამისად, ძირითადი მოთხოვნის ნამდვილობა არის წინაპირობა პირგასამტეხლოს მოთხოვნის რეალიზებისა.[67]

განსახილველ შემთხვევაში, ძირითადი მოთხოვნა, როგორც წინა თავში არის განხილული, განსაზღვრულია კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის ან საკუთარი ან მესამე პირის სახელით დადებული გარიგებიდან დამრღვევის მიერ მიღებული სარგებლის სამეწარმეო საზოგადოებისთვის გადაცემის ან ამგვარი სარგებლის მიღების უფლების დათმობის მოთხოვნის სახით.

---

[61] *ძლიერიშვილი ზ., ცერცვაძე გ., რობაქიძე ი., სვანაძე გ., ცერცვაძე ლ., ჯანაშია ლ., ჯუღელი გ. (რედ.)* სახელშეკრულებო სამართალი, თბ., 2014, 589-592.

[62] *ჯორბენაძე ს.,* სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, მუხლი 417, თბ., 2019, 781.

[63] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-459-438-2015.

[64] *ჭანტურია ლ.,* კრედიტის უზრუნველყოფის სამართალი, თბ., 2012, 235.

[65] *კვინიკაძე ქ.,* სასამართლოს მიერ პირგასამტეხლოს შემცირება, როგორც „სამოსამართლო ინტერვენცია“ სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპში, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №2, 2016, 87.

[66] *ჭანტურია ლ.,* კრედიტის უზრუნველყოფის სამართალი, თბ., 2012, 236.

[67] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 26 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-1611-1585(კ-11).

პირგასამტეხლოს ოდენობის თავისუფლად განსაზღვრა გულისხმობს ნებისმიერი (კანონით დადგენილ ფარგლებში) ოდენობითა და პერიოდულობით მის განსაზღვრას,[68] თუმცა გასათვალისწინებელია ისიც, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლი სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას, საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით, შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო.[69]

პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ერთ-ერთ არსებით წინაპირობას წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევა. ეს უკანასკნელი შეიძლება გამოიხატოს როგორც ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებაში, ისე მის შეუსრულებლობაში,[70] რაც მოცემულ შემთხვევაში ხელმძღვანელი პირის მიერ ერთგულების ვალდებულების, კერძოდ, კონკურენციის აკრძალვის წესის დარღვევაში გამოიხატება.

პირგასამტეხლოზე შეთანხმების ნამდვილობისათვის კანონი იმპერატიულად წერილობითი ფორმის დაცვას ითვალისწინებს, რაც იმას ნიშნავს, რომ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, პირგასამტეხლოს გადახდის მოთხოვნის უფლება, მხოლოდ ამ სავალდებულო ფორმის დაცვის პირობებშია მართლზომიერი და დასაშვები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის პირველი წინადადებიდან გამომდინარე, მხარეთა შეთანხმება პირგასამტეხლოს თაობაზე უცილოდ ბათილია. ხოლო, იმის გათვალისწინებით, რომ კომპენსაციის, როგორც ძირითადი მოთხოვნის, ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება სასამსახურო ხელშეკრულებით ან მხარეთა დამატებითი შეთანხმებით, პირგასამტეხლოს შესახებ შეთანხმება ამავე ფორმით უნდა განისაზღვროს.

5. დასკვნა

კონკურენციის ამკრძალავი დათქმის სამართლებრივი ჩარჩო ფუნდამენტურია, როგორც ეფექტური კორპორაციული მართვის, ასევე სამეწარმეო საზოგადოების კომერციული ინტერესებისთვის. ცალსახაა, რომ კანონმდებელმა „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის ახალი რედაქციით გააფართოვა ფიდუციარის ვალდებულების მოქმედების სფერო და სამეწარმეო საზოგადოებას მისცა შესაძლებლობა მინიმალური სამართლებრივი ჩარჩოს და გარკვეული დისპოზიციურობის ფარგლებში დააზღვიოს ხელმძღვანელი ორგანოს საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკები.

---

[68] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1488-1408-2017.

[69] იხ. *ჩიტაშვილი ნ.,* პირგასამტეხლოსა და ზიანის მოთხოვნათა სახელშეკრულებო ინტერესის უზრუნველმყოფი ფუნქცია, ჟურნ. „შედარებითი სამართლის ქართულ-გერმანული ჟურნალი“, №2, 2020, 7.

[70] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 20 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1432-1351-2012.

სამეწარმეო საზოგადოებამ, ხელმძღვანელ პირთან დადებული შეთანხმების ე.წ. სასამსახურო ხელშეკრულების ფარგლებში ან დამატებითი შეთანხმებით, მნიშვნელოვანია გაითვალისწინოს კონკურენციის ამკრძალავი დათქმის შემდეგი სამართლებრივი ასპექტები და პერსპექტივები:

1. ხელმძღვანელ პირს არ აქვს უფლება, სამეწარმეო საზოგადოების თანხმობის გარეშე განახორციელოს იგივე საქმიანობა, რომელსაც ახორციელებს სამეწარმეო საზოგადოება, ან იყოს იმავე სფეროში მოქმედი სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი. ხელმძღვანელ პირს ასეთი საქმიანობის განხორციელების უფლება შეუძლია მხოლოდ სამეწარმეო საზოგადოების თანხმობის შემდეგ. ამ შემთხვევაში სამეწარმეო საზოგადოებამ თანხმობის გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს საერთო კრებაზე და მიღებული გადაწყვეტილების თაობაზე, კანონით განსაზღვრული წესით შეადგინოს წერილობითი ოქმი.
2. სამეწარმეო საზოგადოებას შეუძლია ხელმძღვანელ პირთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებით კონკურენციის აკრძალვის ვალდებულების მოქმედება გაავრცელოს ხელმძღვანელი პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შემდეგ პერიოდზეც, არაუმეტეს 3 (სამი) წლის ვადით. გარდა დროითი ინტერვალისა, სამეწარმეო საზოგადოებამ ხელშეკრულების შედგენის დროს, სასურველია, გაითვალისწინოს კონკურენციის აკრძალვის გეოგრაფიული არეალი და საქმიანობის სფერო, რომელიც არ უნდა იყოს ზედმეტად ფართო და არაგონივრული.
3. სამეწარმეო საზოგადოება, ასევე უფლებამოსილია სასამსახურო ხელშეკრულების ან დამატებითი შეთანხმების ფარგლებში განსაზღვროს ვალდებულების დარღვევისთვის კომპენსაცია, მისი ოდენობა და გადახდის წესი. ამასთან, ამავე შეთანხმებით გარდა კომპენსაციისა, შესაძლებელია დამრღვევს დაუწესოს პირგასამტეხლო, როგორც საჯარიმო სანქცია, რაც ასევე წერილობითი ფორმით მხარეთა წინასწარ შეთანხმებას საჭიროებს.
4. მართალია, საკანონმდებლო ჩარჩო, სამეწარმეო საზოგადოებას, ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, სთავაზობს პასუხისმგებლობის კიდევ ერთ სამართლებრივ ფორმულას, რომლის თანახმადაც, სამეწარმეო საზოგადოება უფლებამოსილია კომპენსაციის ნაცვლად დამრღვევს მოსთხოვოს საკუთარი ან მესამე პირის სახელით დადებული გარიგებიდან მიღებული სარგებლის სამეწარმეო საზოგადოებისთვის გადაცემა ან ამგვარი სარგებლის მიღების უფლების დათმობა, თუმცა მნიშვნელოვანია, პასუხისმგებლობის ამ ფორმულაზე უპირატესობის მინიჭების შემთხვევაში, საზოგადოებამ გაითვალისწინოს როგორც მოთხოვნის დათმობის რისკები, ასევე ხელმძღვანელი პირის მიერ სარგებლის მიღების მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთი და ამ უკანასკნელის ეკვივალენტურობის სადავოობა კომპენსაციასთან მიმართებით.

ქართული სასამართლო პრაქტიკა ჯერჯერობით არ იცნობს კონკურენციის აკრძალვის ვალდებულების შემთხვევებს და არც იურიდიული ლიტერატურაა ამ მხრივ მდიდარი, თუმცა, სტატიაში წარმოდგენილი შედარებითი ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ საერთაშორისო პრაქტიკაში ხელმძღვანელ პირებთან კონკურენციის აკრძალვაზე შეთანხმება არა თუ პოპულარული, არამედ კომპანიის

წარმატებული მართვისა და შემოსავლის მაქსიმიზაციისთვის ფუნდამენტურად მნიშვნელოვანია. შესაბამისად, საკითხი აქტუალურია, როგორც პრაქტიკოსი იურისტებისთვის, ასევე მეწარმე სუბიექტებისთვის, ხოლო ეროვნულ სასამართლოს ამ მიმართულებით ახალი პრაქტიკის დამკვიდრების საკმაოდ საინტერესო გზა აქვს გასავლელი.

ბიბლიოგრაფია:

1. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27/06/2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი: 01/07/2016.
2. საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 21-22, 28/10/1994, (ძალადაკარგულია, 02/08/2021).
3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 26/06/1997.
4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 47-48, 14/11/1997.
5. საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, სსმ, 02/08/2021.
6. *ბურდული ი., მახარობლიშვილი გ., თოხაძე ა., ზუბიტაშვილი ნ., ალადაშვილი გ., მაღრაძე გ., ეგნატაშვილი დ.,* საკორპორაციო სამართალი, თბ., 2021, 57, 79-82, 626-627.
7. *თოთლაძე ლ.,* საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარები, წიგნი II, სანივთო (ქონებრივი) სამართალი, *ჭანტურია ლ. (რედ.),* თბ., 2018, 182.
8. *კვინიკაძე ქ.,* სასამართლოს მიერ პირგასამტეხლოს შემცირება, როგორც „სამოსამართლო ინტერვენცია“ სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპში, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №2, 2016, 87.
9. *მაისურაძე დ.,* სამეწარმეო განსჯის წესი საკორპორაციო სამართალში (ამერიკის შეერთებული შტატებისა და საქართველოს სამართლის მაგალითზე), საკორპორაციო სამართლის კრებული I, *ბურდული ი. (რედ.),* თბ., 2011, 116.
10. *ჩიტაშვილი ნ.,* პირგასამტეხლოსა და ზიანის მოთხოვნათა სახელშეკრულებო ინტერესის უზრუნველმყოფი ფუნქცია, ჟურნ. „შედარებითი სამართლის ქართულ-გერმანული ჟურნალი“, №2, 2020, 7.
11. *ძლიერიშვილი ზ., ცერცვაძე გ., რობაქიძე ი., სვანაძე გ., ცერცვაძე ლ., ჯანაშია ლ., ჯუღელი გ. (რედ.)* სახელშეკრულებო სამართალი, თბ., 2014, 589-592.
12. *ჭანტურია ლ.,* კრედიტის უზრუნველყოფის სამართალი, თბ., 2012, 235.
13. *ჭანტურია ლ.,* კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, თბ., 2006, 331-459.
14. *ჯუღელი გ., გიგუაშვილი გ.,* განმარტებები „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტზე, (09.02.2021 წლის რედაქციით), თბ., 2021, 76.
15. *ჯორბენაძე ს.,* სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, მუხლი 417, თბ., 2019, 781.
16. *ჯუღელი გ.,* კაპიტალის დაცვა სააქციო საზოგადოებაში, თბ., 2010, 178.
17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1488-1408-2017.
18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1412-1332-2017.
19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1294-1214-2015.

20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 6 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-457-436-2015.
21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-245-230-2014.
22. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-459-438-2015.
23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1158-1104-2014.
24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 20 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1432-1351- 2012.
25. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2012 წლის 26 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-1611-1585(კ-11).
26. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-959-1161-08.
27. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 9 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/6340-14.
28. The G20/OECD Principles of Corporate Governance, 23/12/2015.
29. *Armour J., Hansmann H., Kraakman R.,* The Essential Elements of Corporate Law, Oxford Legal Studies Research Paper №20, Oxford, 2009, 26.
30. *Allen W., Kraakman R., Subramanian G.*, Commentary and Cases on The Law of Business Organization, 2nd ed., Aspen Publishers, New York, 2007, 241.
31. *Bevans R. N.*, Business Organizations And Corporate Law, New York, 2007, 265.
32. *Cahn A., Donald C. D.,* Comparative Company Law: Text and Cases on the Laws Governing Corporations in Germany, the UK and the USA), New York, Cambridge University Press, 2010, 338.
33. *Dine J.,* The Governance of Corporate Groups, New York, Cambridge University Press, 2003, 190.
34. *Kraakman R.,* The Anatomy of Corporate Law : A Comparative and Functional Approach, 3rd ed., Oxford, Oxford University Press, 2017, 159.
35. *Larcker D., Tayan B.,* Corporate Governance Matters : a Closer Look at Organizational Choices and their Consequences, New Jersey, Pearson, 2011, 66, 80-81, 230.
36. *Lawrence D., Brown J., Robinson M., Caylor M.*, Corporate Governance and Firm Performance, State of Georgia, Georgia State University, 2004, 3.
37. *Ribstein L., Alces K.,* Directors' Duties in Failing Firms, Journal of Business & Technology Law, Vol. 1, Issue 2, 2006, 529-536.
38. *Spencer W. W.,* Corporate Governance and Competition Policy, Chicago, Loyola University Chicago, School of Law, 2011, 4.
39. *Welch E. P., Turezyn A. J.,* Folk on the Delaware General Corporation Law, Fundaments, Aspen publishers, New York, 2005, 83.