

**შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და დირექტორს შორის
სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა და დასრულება
(შედარებითი ანალიზი გერმანულ სამართალთან)**

როინ მიგრიაული

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
იურიდიული ფაკულტეტის სამოქალაქო სამართლის კათედრა

ანოტაცია

სტატიაში გერმანული შედარებითი ანალიზის საფუძველზე განხილულია შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებასა და მის დირექტორს შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა. "მეწარმეთა შესახებ" კანონის თანხმად, დირექტორს შპს-ში აქვს ხელმძღვანელობის უფლება, რომელიც ასევე წარმოადგენს მოცემულ საზოგადოებას მესამე პირებთან სამართლებრივ ურთიერთობაში. აღნიშნული სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა ეფუძნება ორ სამართლებრივ დოკუმენტს: დანიშვნის აქტსა და სასამსახურო ხელშეკრულებას. სტატიაში განხილულია როგორც დანიშვნის აქტის გამოცემის, ისე სასამსახურო ხელშეკრულების დადების სამართლებრივი საკითხები, დახასიათებულია თითოეული დოკუმენტის სამართლებრივი ბუნება და მათ შორის არსებული განსხვავებები. სტატიაში განსაკუთრებით არის ყურადღება გამახვილებული სასამსახურო ხელშეკრულებაზე, რომელიც სამართალში და პრაქტიკაში არასწორად არის შრომის ხელშეკრულებასთან გაიგივებული. სტატიაში დეტალურად არის განხილული სწორედ სასამსახურო ხელშეკრულების განსხვავება შრომის ხელშეკრულებისაგან. სტატიაში ცალკეა განხილულია აგრეთვე წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის დასრულების სამართლებრივი საკითხები.

საკვანძო სიტყვები: შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, წარმომადგენლობა, დირექტორი, ხელშეკრულება, აქტი, დანიშვნა, განთავისუფლება, შრომის ხელშეკრულება.

1.

ქართული სამეწარმეო სამართლის მიხედვით, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში (შპს) ხელმძღვანელობის უფლება აქვს საზოგადოების დირექტორს, რომელიც ასევე წარმოადგენს საზოგადოებას მესამე პირებთან სამართლებრივ ურთიერთობაში¹. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებათა შესახებ გერმანული სამართალიც საზოგადოების საქმეების გაძღოლისა და სასამართლო თუ სასამართლოსგარეშე ურთიერთობაში წარმომადგენლობის უფლებას ანიჭებს დირექტორს, ანუ „საქმეების გამძღოლს“ (Geschäftsführer)². ქართული სამართლის მიხედვით სააქციო საზოგადოებაშიც საზოგადოების საქმეების გაძღოლისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილება გააჩნია დირექტორს³. ოდნავ განსხვავებული მდგომარეობა გვაქვს გერმანულ სააქციო საზოგადოებაში, სადაც ხელმძღვანელობისა

¹ მეწკა, მუხლები 9.1, 9.4, 49.1 და 56.1

² GmbHG, §35 I

³ მეწკა, მუხლები 9.1 და 56

და წარმომადგენლობის უფლებით აღჭურვილია გამგეობა (Vorstand)⁴. თუმცა აღნიშნული გამგეობა სხვა არაფერია, თუ არა „კოლექტიური დირექტორი“, რომელიც შეიძლება ერთი კაცისაგანაც კი შედგებოდეს⁵.

დირექტორი მოქმედებაუნარიანობას ანიჭებს თავად შპს-ს. ახლადშექმნილი საზოგადოება ვერ იქნება რეესტრში რეგისტრირებული, თუკი ამის შესახებ განაცხადი არ წარადგინა თავად დირექტორმა.

2.

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

ამრიგად, შრომის (სასამსახურო) ხელშეკრულება იდება მხოლოდ დანიშნულ დირექტორთან, ანუ პირთან, რომელმაც ასეთი სამართლებრივი სტატუსი დანიშვნის შედეგად შეიძინა. თუკი ხელშეკრულება დაიდო პირთან, რომელიც თავიდანვე არ იყო დანიშნული დირექტორად, მაშინ ასეთი ხელშეკრულება წარმოადგენს არარა გარიგებას, 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 სამართალი უშვებს იმის შესაძლებლობასაც, რომ დირექტორი წესდებითაც იქნას დანიშნული. 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 წარედგინოს⁸. დანიშვნის აქტი ძალამოსილებას იძენს მას შემდეგ, რაც დირექტორი დაეთანხმება მას⁹. დირექტორის თანხმობა გამოიხატება სასამართლოში წარდგენილ განცხადებაში შპს-ის რეგისტრაციის შესახებ, რომელსაც ხელს აწერს თავად დირექტორი და რომელშიც მითითებულია მონაცემები დირექტორის შესახებ¹⁰.

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

⁴ AktG, §§76-78

⁵ AktG, §76 II

⁶ მეწკა, მუხლი 47.3 „პ“; GmbHG, §46, პუნქტი 5

⁷ მეწკა, მუხლები 48 და 55.8 „ვ“

⁸ შდრ. მეწკა, მუხლი 5.5 „პ“; GmbHG, §8, პუნქტი 2

⁹ შდრ. აგრეთვე ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, მეწარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი, მე-3 გამოცემა, 2002, მუხლი 56, გვ 423

¹⁰ მეწკა, მუხლები 5.2 და 5.4.3 „გ“

არ წარმოადგენს ხელშეკრულებას. იგი ცალმხრივად ასახავს პარტნიორის (პარტნიორების) ნებას, მიანიჭოს კონკრეტულ პიროვნებას დირექტორის უფლებამოსილება. გერმანულ ლიტერატურაში დირექტორის დანიშვნის აქტს განიხილავენ, ერთის მხრივ, როგორც სამეწარმეო-სამართლებრივ ქმედებად¹¹, ხოლო მეორეს მხრივ, – „კორპორაციული აქტად“ (Körperschaftlicher Akt)¹². ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში დანიშვნის აქტს „საკორპორაციო-სამართლებრივ აქტად“ მოიხსენიებენ¹³.

დანიშვნის აქტით დანიშნული დირექტორის თანამდებობას სხვაგვარად „ორგანულ (ან ორგანოსმხრივ) თანამდებობას“ (Organstellung) უწოდებენ. დანიშვნის აქტით დირექტორი ორგანულად მიბმული ხდება 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) აღმასრულებელ ორგანოსაც უწოდებენ¹⁴. დირექტორის ორგანული თანამდებობა აფუძნებს მხოლოდ სპეციფიურ ორგანულ უფლებებსა და მოვალეობებს, აგრეთვე – წარმომადგენლობით ძალაუფლებას (Vertretungsmacht).

დანიშვნის აქტით დირექტორსა და შპს-ას 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 გამწესებაზე საუბრობს. გარდა ამისა, დანიშვნის აქტი არაფერს ამბობს არც დირექტორის მიერ შესასრულებელი ვალდებულებების მოცულობაზე, და – არც საზოგადოების საპასუხო შესრულებაზე დირექტორის მიმართ, კერძოდ, მისი განსაზღვრული სოციალური ინტერესების დაცვაზე, გაწეული ხარჯების ანაზღაურებაზე და სხვ¹⁵. ყველა ეს საკითხი კონკრეტულად უნდა მოწესრიგდეს შრომის (სასამსახურო) ხელშეკრულებით.

4.

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

¹¹ Sudhoff, Der Gesellschaftsvertrag der GmbH, 8. Aufl. 1992, გვ. 227

¹² Baumbach/Hueck, GmbH-Gesetz, 15. Aufl., 1988, §6, Rdn 13, გვ. 126

¹³ ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, იგივე, მუხლი 47, გვ 303

¹⁴ ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, იგივე, მუხლი 9, გვ. 119

¹⁵ უფრო დაწვრილებით ამის შესახებ, Baumbach/Hueck, GmbH-Gesetz, §35, Rdn. 7 ff., გვ. 441-442

¹⁶ Sudhoff, Der Gesellschaftsvertrag der GmbH, გვ.227

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-ას შორის, ანუ საკუთრივ დირექტორის ხელშეკრულებას¹⁷.

“დაქირავების ხელშეკრულების” დადება იმდენადაა საინტერესო დირექტორისათვის, რამდენადაც მასში დეტალურად განისაზღვრება საზოგადოებასთან მისი კონკრეტული ურთიერთობის საკითხები, როგორცაა საქმიანობის სახე, სამუშაო დრო, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, ხელფასი, ხარჯების ანაზღაურება (მათ შორის მივლინების და სხვა ხარჯებისა), სამსახურებრივი ბინითა და სამსახურებრივი ავტომანქანით სარგებლობა, შვებულება და სხვ¹⁸. ამის საპირისპიროდ, დანიშვნის აქტი მხოლოდ დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნის ინფორმაციას შეიცავს. სხვა ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხი კი ღიად 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 სასამართლის ნორმები, ანუ დირექტორის ხელშეკრულებას განიხილავენ როგორც შრომის ხელშეკრულებას (Arbeitsvertrag). თუმცა აქვე მიუთითებენ, რომ დირექტორის ფუნქციიდან გამომდინარე, სრულყოფილად მაინც არ ხდება ამ ხელშეკრულების მიმართ შრომის სამართლის გამოყენება¹⁹.

მეცნიერთა მეორე ნაწილის მიერ გამოთქმული მოსაზრების თანახმად, დაქირავების სახელშეკრულებო ურთიერთობა დანიშნულ დირექტორსა და შპს-ას შორის ემსგავსება, ერთ შემთხვევაში, განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ან სამსახურის გაწევის ხელშეკრულებას (Dienstvertrag), თუკი დირექტორი იღებს გასამრჯელოს თავისი ამ საქმიანობისათვის²⁰. ასეთი ურთიერთობების დროს შემსრულებელს დავალებული აქვს გარკვეული საქმეებისათვის ზრუნვა (Geschäftsbesorgung). ამიტომ არის, რომ გერმანული სამოქალაქო სამართალი სამსახურის გაწევის ხელშეკრულებას განსაზღვრული საქმეებისათვის ზრუნვის ხელშეკრულებას (Geschäftsbesorgungsvertrag) უწოდებს. შესაბამისად, 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-ასა და დირექტორის შორის ურთიერთობას ამსგავსებენ დავალების (Auftrag) სამართლებრივ ურთიერთობას, თუკი დირექტორი უსასყიდლოდ ასრულებს თავის სამუშაოს²¹. ამ დროს მითითება ხდება გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის (BGB) §662-სა და შემდგომ მუხლებზე. დავალების არსი კი იმაში

¹⁷ Sudhoff, იქვე; Baumbach/Hueck, GmbH-Gesetz, §6, IV, გვ. 126-129

¹⁸ Sudhoff, გვ. 227

¹⁹ Klunzinger, Grundzüge des Gesellschaftsrechts, 3. Auflage, 1984, გვ. 210

²⁰ Sudhoff, იგივე, გვ. 227

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

მდგომარეობს, რომ დირექტორი ახორციელებს ისეთ მინდობილ მოქმედებას, როგორცაა საზოგადოების ხელმძღვანელობა (მართვა). დავალებაზე დაფუძნებული ურთიერთობა, თავის მხრივ, ემყარება წარმომადგენლობით თეორიას, რომელიც იურიდიული პირსა და მის წარმომადგენელ კონკრეტულ ფიზიკურ პირს შორის სამანდატო ურთიერთობებზეა აგებული²². 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) შეპირებული სამუშაო (სამსახური), ხოლო სამსახურის მიმღები ვალდებულია გადაუხადოს მას გასამრჯელო²³. ანალოგიური წესებია დადგენილი ნარდობის ხელშეკრულებისას²⁴.

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

5.

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

²² შდრ. ლადო ჭანტურია, შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, გამომცემლობა „საქართველო“, 1997, გვ. 239

²³ BGB, §611 ff.

²⁴ BGB, §631 ff.; სამკო, მუხლი 629 და შშ

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

²⁶ მეწკა, მუხლი 47.3 „პ“

²⁷ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი ამოქმედდა 1973წ. 1 ოქტომბრიდან

შრომის ქართულ სამართალში არსებული ურთიერთობა აგებულია “ადმინისტრაცია_მუშაკის” ვერტიკალურ სამართლებრივ ურთიერთობაზე და არა “დასაქმებელ_დასაქმებულის” თანაბარუფლებიან ჰორიზონტალურ ურთიერთობაზე. გარდა ამისა, შრომის ხელშეკრულების მხარეებად ქართული შრომის სამართლის მიხედვით გამოდიან, 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 მხარეებად გამოდიან თვით შპს და დირექტორი, სადაც შპს არ წარმოადგენს „ადმინისტრაციას“. ამ სტატუსით მოგვიანებით აღიჭურვება თავად დირექტორი, როგორც შპს-ის ორგანო, ოღონდ მის მიერ სამუშაოზე აყვანილი პირების მიმართ.

როგორც ვრწმუნდებით, შპს-ის სახელშეკრულებო ურთიერთობა დირექტორთან უფრო მაღალი ხარისხისა და დონის ურთიერთობაა, ვიდრე ადმინისტრაციასა (დირექტორს) და მუშაკს შორის ურთიერთობა. ხოლო დირექტორის ხელშეკრულებას არაფერი აქვს საერთო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობასთან, რომელიც მოწესრიგების სულ სხვა საგანს გვთავაზობს²⁹. ამასთან, მისასაღმებელია ის გარემოება, რომ ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში უკვე არსებობს გადაწყვეტილებები, სადაც პირდაპირ არის უარყოფილი შპს-ის დირექტორსა და მის პარტნიორებს შორის ურთიერთობებზე შრომის კანონთა ნორმების გამოყენების შესაძლებლობა³⁰.

დირექტორის ხელშეკრულების თავისებურებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია, რომ ქართულ სამართალში შპს-ის დირექტორთან დასაღებ ხელშეკრულებას ეწოდოს არა “შრომის ხელშეკრულება“, არამედ – „საზოგადოების მართვის ხელშეკრულება“, როგორც ეს მიღებულია გერმანულ სამართალში, ანდა შეიძლება გამოყენებული იქნას ტერმინი „სასამსახურო ხელშეკრულება“. “მეწარმეთა შესახებ” კანონპროექტის გერმანულ ვარიანტში, ისევე როგორც 1995 წელს გამოცემულ კანონის 47.3 მუხლის „კ“ პუნქტის გერმანულ ტექსტში ტერმინი „შრომითი ხელშეკრულება“ საერთოდ არ ფიგურირებდა. მასში მითითებული იყო Dienstvertrag³¹, რომელიც შეესაბამებოდა ტერმინს “სასამსახურო ხელშეკრულება“. სწორედ სასამსახურო ხელშეკრულებად ითარგმნა იგივე სიტყვა Dienstvertrag სააქციო საზოგადოების დირექტორთან მიმართებაში³². აღნიშნული ტერმინის (“სასამსახურო ხელშეკრულება“) გამართლება იმითაც შეიძლება, რომ დირექტორის 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

²⁸ შრომკო, მუხლი 16

²⁹ შდრ. აგრეთვე ლ. ჭანტურია, თ. ნინიძე, მეწარმეთა შესახებ კანონის კომენტარი, მე-3 გამოცემა, 2002, მუხლი 47, გვ 303

³⁰ შდრ. თბილისის საოლქო სასამართლოს საოლქო სასამართლოს 2000წ. 10 ოქტომბრის გადაწყვეტილება შპს „ემოს“ და დირექტორ თ.ტ. -ს საქმეზე, სუსგ. #7, 2001წ., გვ. 713

³¹ იხ. ამასთან დაკავშირებით “მეწარმეთა შესახებ” კანონის სამენოვანი (ქართული, რუსული, გერმანული) გამოცემა, გამომც. "ნორმა", 1995, Art.47.3, Punkt "O", გვ. 244

³² იგივე, Art.55.8, Punkt „f“, აგრეთვე მეწკა, მუხლი 55.8 “ვ”

აღწურვილმა თანამდებობის პირმა, შეასრულოს კომერსანტის გულისხმიერებითა და კეთილსინდისიერებით³³.

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 კულტურა ჯერ კიდევ ვერ ჩამოყალიბდა. ამიტომ ხელშეკრულების გაუფორმებლობის გამო წარმოშობილი პრობლემები 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.

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 კომპეტენციაა, ვინც იგი დანიშნა თანამდებობაზე (პარტნიორთა კრება ან სამეთვალყურეო საბჭო). დირექტორის გამოწვევა (Abberufung), გერმანული სამართლის მიხედვით, ხორციელდება დანიშვნის აქტის გაუქმებით³⁶, რომელიც ისევ პარტნიორთა კრებაზე მიიღება. აღნიშნულის შესახებ პირდაპირაა მითითებული შპს-ის კანონის §38-ში. რაც შეეხება ქართულ სამართალს, იგი ასე პირდაპირ არ საუბრობს დანიშვნის აქტის გაუქმებაზე და დირექტორის გამოწვევას მხოლოდ პარტნიორთა კრების კომპეტენციის ფარგლებში

³³ შდრ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2001წ. 30 მარტის განჩინება შპს „ემოს“ და დირექტორ თ.ტ.-ს საქმეზე, სუსგ, #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

³⁶ GmbHG, §38

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 „გამოწვევას“ (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 გაჟღერდა, რომ დირექტორისათვის საწარმოს მართვისა და ქონების განკარგვის უფლების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ პარტნიორებს ყოველთვის უნდა ჰქონდეთ უფლება, რომ 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 რისკს⁴⁰. მაშასადამე, პარტნიორებს ყოველთვის უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რაიმე საფუძველის, მოტივისა და მიზეზის მითითების გარეშე გაათავისუფლონ დირექტორი თანამდებობიდან. ყოველგვარი საფუძველისა თუ მოტივის გარეშე დირექტორის გათავისუფლება ეფუძნება შპს-ასა და დირექტორის 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, როგორცაა, მაგალითად, გასამრჯელოს მოთხოვნის, ხარჯების ანაზღაურების, შვებულებით 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

³⁷ შდრ. GmbHG, §46, Punkt 5

³⁸ Sudhoff, Der Gesellschaftsvertrag der GmbH, გვ. 267

³⁹ შდრ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2001წ. 30 მარტის განჩინება შპს „ემოს“ და დირექტორ თ.ტ.-ს საქმეზე, სუსგ, #7, 2001წ., გვ. 715

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

⁴¹ შდრ. შპს „ემოს“ და დირექტორ თ.ტ.-ს საქმე, სუსგ, 2001წ. #7, გვ. 715

შრომით-სამართლებრივი გარიგებები, განახორციელოს მოთხოვნები, მონაწილეობა მიიღოს სასამართლო პროცესებში და ა.შ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს კანონი “მეწარმეთა შესახებ” (მეწკა) 1999 წლის 9 ივნისის ცვლილებებითა 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, შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, გამომცემლობა „საქართველო“, 1997
4. “მეწარმეთა შესახებ” კანონის სამენოვანი (ქართული, რუსული, გერმანული) გამოცემა, გამომცემლობა "ნორმა", თბილისი 1995
5. “საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი“ (შრომკო), გამომცემლობა „ბონა კაუზა“, თბილისი 2002
6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები (სუსგ), 2001წ
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. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung vom 1892 (GmbHG)
12. Aktiengesetz vom 1937 (AktG)
13. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)