

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების ფარგლები და მისი მიმართება ხელმძღვანელი პირის ფიდუციურ მოვალეობებთან

სამენარმეო სფეროს დინამიკური და ცვალებადი ბუნებიდან გამომდინარე, შეუძლებელია ყოველთვის იმის უზრუნველყოფა, რომ მენარმე სუბიექტი გარანტირებულად მიიღებს შემოსავალს სამენარმეო საქმიანობიდან და ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული ყველა გადაწყვეტილება მომგებიანი იქნება საწარმოსთვის.

თუკი ხელმძღვანელი პირისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება მოხდებოდა ნებისმიერი გადაწყვეტილების გამო, რომელმაც საწარმოს მოგება ვერ მოუტანა, ეს გამოიწვევდა მისი მოქმედების თავისუფლების შეზღუდვას და შეუშლიდა ხელს თამამი ნაბიჯების გადადგმაში.

წინამდებარე სტატიის მთავარ განსახილველ თემას წარმოადგენს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება (*Business Judgment Rule*), რომლის მიხედვით, ხელმძღვანელ პირს აქვს უფლება, გარკვეულ ფარგლებში მიიღოს არასწორი (არამომგებიანი) გადაწყვეტილება, ისე, რომ ამისთვის პასუხისმგებლობა არ დაეკისროს.

ამასთან, სამართლებრივ სისტემაში აუცილებლად დაცული უნდა იქნეს გონივრული ბალანსი ხელმძღვანელი პირის სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებასა და მის მიერ განხორციელებული არაკეთილსინდისიერი ქმედებებისა და არაგონივრული ნაბიჯებისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას შორის.

საკვანძო სიტყვები: *Business Judgment Rule*, კორპორაციული მართვა, სამენარმეო განსჯა, ფიდუციური მოვალეობები, ჩაურევლობის დოქტრინა, ინტერესთა კონფლიქტი, უცხო ორგანოს კონცეფცია, ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობა, იმუნიტეტის დოქტრინა.

1. შესავალი

სამენარმეო საქმიანობა წარმოადგენს მენარმე სუბიექტის მიერ ორგანიზებულად და დამოუკიდებლად განხორციელებულ ისეთ მართლზომიერ და არაერთჯერად საქმიანობას, რომლის უმთავრეს მიზანსაც წარმოადგენს ფინანსური მოგების მიღება. სამენარმეო საქმიანობა არის დინამიკური და ცვალებადი პროცესი, რომელზეც ხშირად გავლენას ახდენს გარე ეკონომიკური და ფინანსური ფაქტორები. უმეტეს შემთხვევაში საწარმოებისთვის დამახასიათებელია ეკონომიკური აღმავლობის და დაღმავლობის ეტაპები. ეს არის სამენარმეო სფეროსთვის ჩვეულებრივი მოვლენა. გარდა ამისა, ყველანაირი სამენარმეო საქმიანობა დაკავშირებულია რისკთან, რომ საწარმოს ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილებები, მათ შორის მის მიერ დადებული გარიგებები, საწარმოს ყოველთვის ვერ მოუტანს მოგებას და აღმოჩნდება წამგებიანი. ეკონომიკური და სამენარმეო სფეროს დინამიკურობიდან და ცვალებადობიდან გამომდინარე, ვერ მოხდება იმის გარანტირება, რომ საწარმო სტაბილურად მიიღებს შემოსავალს სამენარმეო საქმიანობიდან ან ხელმძღვანელი პირის მიერ დადებული გარიგებები ყოველთვის მომგებიანი იქნება საწარმოსთვის.

იმ შემთხვევაში, თუკი საწარმოს ხელმძღვანელი პირისთვის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრება მოხდებოდა ნებისმიერი ისეთი გადაწყვეტილების გამო, რო-

* სამართლის მაგისტრი (LL.M. ჩიკაგო, აშშ), ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, მონვეული ლექტორი.

მელმაც საწარმოს მოგება ვერ მოუტანა და წამგებიანი აღმოჩნდა, ეს გამოიწვევდა ხელმძღვანელი პირის მოქმედების თავისუფლების შეზღუდვას და ხელს შეუშლიდა მის მიერ სწრაფი და თამამი ნაბიჯების გადადგმას. ეს ყოველივე, თავის მხრივ, იქნებოდა საზიანო საწარმოსთვის, რადგან ხელმძღვანელი პირის მიერ გარკვეული რისკების განწვევის და თამამი გადაწყვეტილებების მიღების გარეშე მენარმე სუბიექტი ვერ შეძლებდა სამენარმეო საქმიანობიდან დიდი ოდენობით მოგების მიღებას და ეკონომიკურად ძლიერ საწარმოდ ჩამოყალიბებას. პირადი პასუხისმგებლობის საფრთხიდან გამომდინარე, ხელმძღვანელები იქნებოდნენ მეტად პასიურები თავიანთი ფუნქციების განხორციელებისას და თავს შეიკავებდნენ თამამი და რისკიანი გადაწყვეტილებების მიღებისგან, რა დროსაც შეიძლებოდა უნებურად საწარმოსთვის მომგებიანი სამენარმეო შესაძლებლობების ხელიდან გაშვებაც მომხდარიყო.

ამავდროულად, თუკი საკორპორაციო სამართალში არ იქნებოდა ხელმძღვანელი პირისთვის პასუხისმგებლობის დანესების სამართლებრივი საფუძვლები განსაზღვრული ისეთი შემთხვევებისთვის, როცა მათი სამენარმეო გადაწყვეტილებები ზიანს აყენებს საწარმოს, ეს მნიშვნელოვნად გაზრდიდა მათი მხრიდან თვითნებური და არასწორი გადაწყვეტილებების მიღების რისკს. შესაბამისად, სამართლებრივ სისტემაში აუცილებლად უნდა არსებობდეს ე.წ. ოქროს შუალედი და დაცული უნდა იყოს ბალანსი ხელმძღვანელი პირის სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებასა და მის მიერ განხორციელებული არაგონივრული და არაკეთილსინდისიერი ქმედებებისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრებას შორის.

წინამდებარე სტატიის მთავარ განსახილველ თემას წარმოადგენს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება (**Business Judgment Rule**), რომლის შესაბამისად, საწარმოს ხელმძღვანელ პირს აქვს უფლება, განსაზღვრულ სამართლებრივ ფარგლებში დაუშვას გარკვეული შეცდომები სამენარმეო განსჯისას და მიიღოს არასწორი სამენარმეო გადაწყვეტილებები, ისე, რომ პასუხი არ აგოს ამისათვის. აღნიშნული პრინციპის არსი, სამართლებრივი წინაპირობები და გამოყენების ფარგლები სტატიაში განხილული იქნება ამერიკის შეერთებული შტატების საკორპორაციო სამართლის ჭრილში. გარდა ამისა, მსჯელობის საგანი იქნება სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების დოქტრინის დანიშნულება და მიზანი, ისევე როგორც მისი საკანონმდებლო მონესრიგება აშშ-ში, გერმანიასა და საქართველოში. სტატიაში განხილული იქნება ასევე აღნიშნულ დოქტრინასთან დაკავშირებული თეორიები და რელევანტური სასამართლო პრაქტიკა. ყურადღება განსაკუთრებით გამახვილდება ამერიკის შეერთებული შტატების პრეცედენტულ სამართალზე, რადგან სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების დოქტრინა (**Business Judgment Rule**) სწორედ მისი წიაღიდან განვითარდა.

2. ხელმძღვანელი პირის ფიდუციური მოვალეობები

მენარმე სუბიექტს ხელმძღვანელობითი საქმიანობის განსახორციელებლად აუცილებლად უნდა ჰყავდეს ხელმძღვანელი ორგანო, რომელიც წარმოადგენს მისი კორპორაციული მართვის სტრუქტურის ფუნდამენტურ ნაწილს.¹ საზოგადოების სადამფუძნებლო შეთანხმება შეიძლება ითვალისწინებდეს ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების განხორ-

¹ Clarkson K.W, Miller R. L., Business Law: Text and Cases, 15th ed., 2021, Chapter 40, 762.

ციელებას სხვადასხვა ფორმით, კერძოდ, ერთი პირის მიერ ერთპიროვნულად, რამდენიმე ხელმძღვანელი პირის მიერ ერთობლივად ან ცალ-ცალკე, ყველა ხელმძღვანელი პირის მიერ ერთობლივად.² საწარმოს ხელმძღვანელი პირის ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება მოიცავს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც, თუკი პარტნიორთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია ეს ორი ერთმანეთისგან მკაფიოდ გაემიჯნოს. ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს საწარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღების უფლებამოსილებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება ეხება საზოგადოების სახელით მესამე პირებთან ურთიერთობაში გამოსვლას და მათთან გარიგებების დადებას.

ამხანაგური ტიპის საზოგადოებისგან განსხვავებით, რომელთაც ახასიათებთ ე.წ. საკუთარი ორგანოს კონცეფცია და რომელთაც ძირითადად მართავენ თავად პარტნიორები, კაპიტალური ტიპის საზოგადოებაში მოქმედებს ე.წ. უცხო ორგანოს კონცეფცია, შესაბამისად, როგორც წესი, საწარმოს ხელმძღვანელობას ახორციელებს მონვეული პირი.³ იქიდან გამომდინარე, რომ ამგვარი ხელმძღვანელი წარმოადგენს გარეშე პირს და არ არის საზოგადოების პარტნიორი, არსებობს მომეტებული რისკი იმისა, რომ ის არასწორი ქმედებებით და გადაწყვეტილებებით ზიანს მიაყენებს საზოგადოებას. სოლიდარული პასუხისმგებლობის მქონე პერსონიფიცირებული ტიპის საზოგადოებაში, სადაც თავად პარტნიორები მართავენ საზოგადოებას და, ამავდროულად, პირადად აგებენ პასუხს საზოგადოების ვალდებულებებისთვის, ხელმძღვანელ პირთა თვითნებობის საფრთხე და გადაწყვეტილებების მიღებისას გაუმართლებელ რისკზე წასვლის შანსი ბევრად ნაკლებია, ვიდრე კაპიტალური ტიპის საზოგადოებაში, რადგან ამხანაგური ტიპის საზოგადოებაში ხელმძღვანელ პირთა მიერ არასწორი ნაბიჯების გადადგმით საზოგადოებისთვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში, წარმოიშობა არაერთი პრობლემა, მათ შორის, შესაძლოა საზოგადოებამ ვეღარ შეძლოს ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება ჯეროვნად და საჭირო გახდეს კრედიტორთა მოთხოვნების დაკმაყოფილება პარტნიორთა პირადი ქონებიდან.

ნებისმიერ შემთხვევაში, სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელ პირს აკისრია ვალდებულება, საწარმო მართოს მართლზომიერად და საზოგადოების საქმეებს გაუძღვეს კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის გულისხმიერებით.⁴ ხელმძღვანელი პირი წარმოადგენს საზოგადოების ფიდუციარს (Fiduciary) და მისი ურთიერთობა საზოგადოებასა და საზოგადოების პარტნიორებთან დაფუძნებულია ნდობასა და ლოიალურობაზე.⁵ ამ ურთიერთობიდან გამომდინარე, ხელმძღვანელ პირს ეკისრება საზოგადოების და მისი პარტნიორების მიმართ ფიდუციური ვალდებულებები, რაც პირველ რიგში მოიცავს ზრუნვისა (Duty of Care) და ერთგულების მოვალეობებს (Duty of Loyalty).⁶ გარდა ამისა, ხელმძღვანელი პირი თავისი საქმიანობის განხორციელებისას ვალდებულია, დაიცვას კეთილსინდისიერების მოვალეობა (Duty of Good Faith), რომლის სამართლებრივ ბუნებასთან დაკავშირებით აზრთა სხვადასხვაობა არსებობს (აღნიშნული საკითხი სტატიამი განხილული იქნება კეთილსინდისიერების მოვალეობის ქვეთავში). ერთი მოსაზრებით, კეთილსინდისიერების მოვალეობა ზემოთ-

² იხ. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის III პუნქტი.

³ *Fleischer H.* in: *Münchener Kommentar zum HGB*, 5. Auflage 2022, Band 2, Vorb. (vor § 105), Rn. 37-40.

⁴ იხ. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 50-ე მუხლის I პუნქტი.

⁵ *Clarkson K.W., Miller R. L.*, *Business Law: Text and Cases*, 15th ed., 2021, Chapter 40, 762.

⁶ *Miller R. L.*, *Business Law Today*, 11th ed., 2017, Chapter 29-4c, 731.

ხსენებული ფიდუციური მოვალეობების ნაწილად ითვლება,⁷ მეორე მოსაზრების მიხედვით, კეთილსინდისიერების მოვალეობა დამოუკიდებელი მნიშვნელობის მქონე ფიდუციურ მოვალეობად მიიჩნევა.⁸

2.1. ზრუნვის მოვალეობა

ზრუნვის ფიდუციური მოვალეობიდან გამომდინარე, სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელმა პირებმა უნდა იმოქმედონ სათანადო ზრუნვით და მონდომებით, როდესაც ისინი სამენარმეო გადაწყვეტილებებს იღებენ საზოგადოების სახელით. მათ უნდა გამოიჩინონ გონივრული წინდახედულობა მოვალეობების შესრულებისას, რათა მათი საქმიანობის შედეგად შესრულდეს საზოგადოების მიზნები და ამავდროულად დაცულ იქნეს მისი საუკეთესო ინტერესები. ზრუნვის მოვალეობა (**Duty of Care**), რომელიც ხელმძღვანელმა პირმა უნდა გამოავლინოს სამენარმეო განსჯისას და სამენარმეო გადაწყვეტილებების მიღებისას, მჭიდრო კავშირშია სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების დოქტრინასთან (**Business Judgment Rule**), რომლის გამოყენებითაც შესაძლებელია, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობის ფარგლების შემცირება მის მიერ კეთილსინდისიერად ფუნქციების განხორციელებისას, მიუხედავად იმისა, რომ მის მიერ მიღებულმა სამენარმეო გადაწყვეტილებამ მოუტანა საზოგადოებას ზიანი.⁹

ხელმძღვანელი პირი ვალდებულია საზოგადოებაზე ისე ზრუნავდეს, როგორც ანალოგიურ პირობებში უნდა ეზრუნა და ემოქმედა ჩვეულებრივ, საღად მოაზროვნე პირს, იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება სამენარმეო საზოგადოებისთვის ეკონომიკურად ყველაზე ხელსაყრელია.¹⁰ ზრუნვის მოვალეობის ფარგლებში, ქმედების შესაფასებელ სტანდარტად გამოიყენება სიფრთხილის და წინდახედულობის ის მასშტაბი, რომელსაც ჩვეულებრივი გონიერი ადამიანი გამოიყენებდა მოცემულ ვითარებაში. ხელმძღვანელი პირი თავისი საქმიანობის განხორციელებისას უნდა მოქმედებდეს იმ რწმენით, რომ მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები და მესამე პირებთან დადებული გარიგებები იქნება სასარგებლო სამენარმეო საზოგადოებისთვის და ემსახურება საზოგადოების საუკეთესო ინტერესებს.

ზრუნვის მოვალეობა ავალდებულებს დირექტორს, გონივრულად განსაჯოს ვითარება სანდო და საკმარისი ინფორმაციის გამოყენებით და ამგვარად მიიღოს სამენარმეო გადაწყვეტილებები. საჭიროების შემთხვევაში, დირექტორს შეუძლია რელევანტური ინფორმაციის მისაღებად მოიწვიოს ექსპერტები და მიიღოს მათგან რჩევები, რათა იყოს მაქსიმალურად ინფორმირებული და ამ ინფორმაციის საფუძველზე მიიღოს გონივრული სამენარმეო გადაწყვეტილებები. იმ შემთხვევაში, თუ სხვა პირისგან მიღებული ინფორმაცია აღმოჩნდება მცდარი ან არასანდო, ხელმძღვანელი პირი მხოლოდ მაშინ გათავისუფლდება პასუხისმგებლობისგან, თუკი ის ამ ფაქტის მიმართ იყო კეთილსინდისიერი.¹¹

⁷ *Strine L. E. Jr., Hamermesh L. A., Balotti R. F., Gorris, J. M., Loyalty's Core Demand: The Defining Role of Good Faith in Corporation Law*, 2010, *The Georgetown Law Journal*, Vol. 98, 629.

⁸ *Couri v. Couri*, 95 Ill. 2d 91, 447 N.E.2d 334 (Ill. 1983).

⁹ *Hansen C., The Duty of Care, the Business Judgment Rule, and The American Law Institute Corporate Governance Project*, in: *The Business Lawyer*, Vol. 48, no. 4, 1993, 1356, <<http://www.jstor.org/stable/40687429>> [15.12.2022].

¹⁰ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 50-ე მუხლის I პუნქტი.

¹¹ *Clarkson K.W, Miller R. L., Business Law: Text and Cases*, 15th ed., 2021, Chapter 40, 763.

საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი, როგორც ფიდუციარი, პასუხისმგებელია იმაზე, რომ გამოიკვლიოს ის რელევანტური ფაქტორები, რაც საჭიროა გადაწყვეტილების მისაღებად და ვალდებულია მასთან დაკავშირებული რისკები სრულად გააანალიზოს. შესაბამისად, სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას ზრუნვის მოვალეობის შესაძლო დარღვევის შემონმებისას, აქცენტი კეთდება უმეტესად გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე¹² და იმაზე, თუ რამდენად გადადგა კონკრეტულმა ხელმძღვანელმა პირმა სათანადო ნაბიჯები იმისათვის, რომ ყოფილიყო საკმარისად ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღებამდე.¹³ გარდა ამისა, ზრუნვის მოვალეობის ფარგლებში, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ რამდენად ეფექტიანად ახორციელებს ხელმძღვანელი პირი ზედამხედველობას საწარმოში, განსაკუთრებით კი იმ შემთხვევაში, როცა ის უფლებამოსილების დელეგირებას ახდენს მენეჯერებსა და საწარმოს თანამშრომლებზე.¹⁴

თუკი საწარმოს ხელმძღვანელი პირი არ გამოიჩინოს სათანადო ყურადღებას და გულისხმიერებას და საზოგადოება მიიღებს ზიანს მის მიერ მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილებებით, მას ამისთვის შეიძლება დაეკისროს პირადი პასუხისმგებლობა, მათ შორის აქციონერებს შეუძლიათ მის წინააღმდეგ დერივაციული სარჩელის შეტანა, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ხელმძღვანელი პირი სარგებლობს პასუხისმგებლობის პრივილეგიით და მასზე ვრცელდება სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება (Business Judgment Rule), როგორც გამონაკლისი წესი.¹⁵

2.2. ერთგულების მოვალეობა

ერთგულების მოვალეობა (Duty of Loyalty) წარმოადგენს ხელმძღვანელი პირის საქმიანობის განმსაზღვრელ ფუნდამენტურ პრინციპს, რომელიც ავალდებულებს საწარმოს ხელმძღვანელ პირებს სამენარმეო საზოგადოების ინტერესები დააყენონ ყველაფერზე, მათ შორის, საკუთარ ინტერესებზე მაღლა. ხელმძღვანელ პირს აკისრია ვალდებულება, თავისი უფლებამოსილებები კეთილსინდისიერად განახორციელოს და ისინი სამენარმეო მიზნების წინსვლისთვის გამოიყენოს.¹⁶

ერთგულების მოვალეობის ფარგლებში ხელმძღვანელ პირს ეკრძალება საზოგადოების ინტერესების საწინააღმდეგოდ სხვადასხვა სახის ქმედებების განხორციელება, რომელთაგან აღსანიშნავია: სხვა კომპანიაში საქმიანობით კონკურენციის განევა საზოგადოებისთვის (საზოგადოების თანხმობის გარეშე), საზოგადოების საქმიანი შესაძლებლობების მითვისება და გარიგებების დადება, ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის მიუხედავად.¹⁷

¹² *Smith v. Brown-Borhek Co.*, 414 Pa. 325, 333, 200 A.2d 398, 401 (1964).

¹³ *Hansen C.*, The Duty of Care, the Business Judgment Rule, and The American Law Institute Corporate Governance Project, in: *The Business Lawyer*, Vol. 48, no. 4, 1993, 1358, <<http://www.jstor.org/stable/40687429>> [15.12.2022].

¹⁴ *In re Caremark Int'l Derivative Litigation*, 698 A.2d 959 (Del. Ch. 1996).

¹⁵ *Clarkson K.W., Miller R. L.*, *Business Law: Text and Cases*, 15th ed., 2021, Chapter 40, 763.

¹⁶ *Allen W.T., Kraakman R., Vikramaditya S. K.*, *Commentaries and Cases on the Law of Business Organization*, Par. 259, Ch.7.1.

¹⁷ *Allen W.T., Kraakman R., Vikramaditya S. K.*, *Commentaries and Cases on the Law of Business Organization*, Par. 259, Ch.7.1.

2.2.1. კონკურენციის აკრძალვა

ხელმძღვანელ პირს არ აქვს უფლება, სამენარმეო საზოგადოების თანხმობის გარეშე განახორციელოს იგივე საქმიანობა, რომელსაც ახორციელებს სამენარმეო საზოგადოება, ან იყოს იმავე სფეროში მოქმედი სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი.¹⁸ ასეთი საქმიანობის განხორციელებაზე თანხმობა გაცემულად მიიჩნევა, თუ უფლებამოსილი ორგანო გასცემს ექსპლიციტურად თანხმობას ან თუ სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის დანიშვნისას პარტნიორებმა იცოდნენ, რომ სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი ახორციელებდა აღნიშნულ საქმიანობას, მაგრამ მისთვის ამ საქმიანობის შეწყვეტა არ მოუთხოვიათ.¹⁹ ხელმძღვანელ პირთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებით კონკურენციის აკრძალვა შეიძლება ძალაში დარჩეს ამ პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შემდეგაც გარკვეული დროით, თუმცა, მნიშვნელოვანია ამ საკითხთან დაკავშირებით არსებობდეს შესაბამისი შეთანხმება მხარეებს შორის.²⁰

მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში შეიძლება კონკლუდენტურად, შეთანხმების გარეშე, ჩაითვალოს, რომ კონკურენციის აკრძალვა უნდა გაგრძელდეს ხელმძღვანელი პირის მიერ დირექტორის თანამდებობიდან წასვლის შემდეგაც.²¹ ვინაიდან საზოგადოებას, როგორც წესი, აქვს საკუთარი ეკონომიკური ინტერესი იმაში, რომ მისი ყოფილი ხელმძღვანელი პირი არ ჩაერთოს საქმიანობაში, რომელიც მას გაუწევს კონკურენციას, ხელმძღვანელი პირის თანამდებობიდან წასვლის შემდეგ გარკვეული პერიოდისთვის, შესაძლოა მოხდეს კომპენსაციაზე შეთანხმება საზოგადოებასა და საზოგადოების ყოფილ დირექტორს შორის.²²

2.2.2. საქმიანი შესაძლებლობის მითვისება

ხელმძღვანელ პირს არ აქვს უფლება, სამენარმეო საზოგადოების წინასწარი თანხმობის გარეშე, პირადი სარგებლის ან, ამ საზოგადოების გარდა, სხვა პირთა მიერ სარგებლის მისაღებად ისარგებლოს სამენარმეო საზოგადოების საქმიანობის სფეროსთან დაკავშირებული საქმიანი შესაძლებლობით, რომელიც მისთვის ხელმისაწვდომი გახდა საქმიანი მოვალეობის შესრულებისას ან თანამდებობრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე და რომელიც, გონივრული თვალსაზრისით, სამენარმეო საზოგადოების ინტერესის საგანი შეიძლებოდა ყოფილიყო. სამენარმეო საზოგადოების წინასწარი თანხმობის მიღება საჭირო არ არის, თუ საერთო კრებამ ან სამეთვალყურეო საბჭომ უკვე იმსჯელა აღნიშნულ შესაძლებლობაზე და უარი თქვა მის გამოყენებაზე.²³ აღნიშნული პრინციპი ცნობილია, როგორც საქმიანი შესაძლებლობის მითვისების აკრძალვა (**Corporate Opportunity Doctrine**), რომელიც ზღუდავს ხელმძღვანელის შესაძლებლობას, გამოიყენოს და განახორციელოს ახალი ბიზნეს პერსპექტივები ინდივიდუალურად მანამ, სანამ ის მათ პირველ რიგში არ შესთავაზებს სამენარმეო საზოგადოებას, რაც გამომდინარეობს ერთგულების მოვალეობიდან.²⁴

¹⁸ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის I პუნქტი.

¹⁹ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის III პუნქტი.

²⁰ *Fleischer H.* in: *Münchener Kommentar zum HGB*, 5. Auflage 2022, Band 2, § 112, Rn. 32.

²¹ *Roth M.* in: *Hopt K. J.* (Hrsg.), *Handelsgesetzbuch (Kommentar)*, 41. Auflage 2022, § 112 Rn. 14.

²² *Fleischer H.* in: *Münchener Kommentar zum HGB*, 5. Auflage 2022, Band 2, § 112, Rn. 32.

²³ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 54-ე მუხლის I პუნქტი.

²⁴ *Talley E., Hashmall M.*, *The Corporate Opportunity*, USC Gould School of Law, 2001, 1.

სასამართლოები აანალიზებენ რამდენიმე ფაქტორს, რათა დადგინდეს არის თუ არა საქმეში საქმიანი (კორპორატიული) შესაძლებლობის მითვისების შემთხვევა სახეზე. ამისთვის უნდა დადგინდეს: 1) შეძლებს თუ არა კორპორაცია ფინანსურად გამოიყენოს შესაძლებლობა; 2) ექცევა თუ არა კონკრეტული საქმიანი შესაძლებლობა ბიზნესის იმავე სფეროში, როგორც საზოგადოების საქმიანობა; 3) აქვს თუ არა საზოგადოებას ინტერესი ან მოლოდინი ამ შესაძლებლობასთან მიმართებით; 4) ამ შესაძლებლობის გამოყენება გამოიწვევს თუ არა ფიდუციური მოვალეობების დარღვევას დირექტორისთვის ან ინტერესთა კონფლიქტს დირექტორსა და მენეჯერებს შორის.²⁵

2.2.3. ინტერესთა კონფლიქტი

ინტერესთა კონფლიქტი წარმოადგენს შემთხვევას, როცა ხელმძღვანელ პირს აქვს პირადი დაინტერესება დასაბუთებული გარიგების მიმართ. ის შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მეორე მხარე (ე.წ. **Self-dealing**) ან ფლობდეს მნიშვნელოვან წილს საწარმოში, რომელიც ცდილობს საზოგადოებასთან ხელშეკრულების დადებას. საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი ვალდებულია, შესაბამისი ფაქტის შეტყობისთანავე, აცნობოს საერთო კრებას ან სააქციო საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს, ხოლო მართვის მონისტური სისტემის შემთხვევაში – საერთო კრებას ან სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელ ორგანოს ისეთი დადებული ან დასაბუთებული გარიგების შესახებ, რომლის მიმართაც ის დაინტერესებული პირია, აგრეთვე მიუთითოს თავისი დაინტერესების ხასიათი.²⁶

ეს მოთხოვნები არ ვრცელდება იმ სააქციო საზოგადოებაზე, რომელსაც ჰყავს მხოლოდ ერთი პარტნიორი, რომელიც იმავდროულად სააქციო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირია, აგრეთვე ისეთ გარიგებაზე, რომელიც იდება სააქციო საზოგადოებასა და მის 100-პროცენტულ შვილობილ საწარმოს ან 100-პროცენტულ პარტნიორს შორის.²⁷ მნიშვნელოვანია ის, რომ, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების დადებისას კონტრაქტისთვის ცნობილი იყო ინტერესთა კონფლიქტის არსებობისა და სააქციო საზოგადოების ნებართვის არარსებობის შესახებ, სააქციო საზოგადოებას აქვს ასეთი ხელშეკრულების შეცილების უფლება.²⁸ თუ ხელმძღვანელი პირი არ გაამჟღავნებს ინტერესთა კონფლიქტს, ან განახორციელებს საკუთარ თავთან ხელშეკრულების დადებას (ე.წ. **Insichgeschäft**), მას შეიძლება დაეკისროს სამართლებრივი პასუხისმგებლობა და დაეკისროს ზიანის ანაზღაურება საზოგადოების მიმართ. ერთგულების მოვალეობიდან გამომდინარე, ყველა ფიდუციარმა ყოველთვის და ყველა საკითხში საზოგადოების ინტერესები საკუთარ ინტერესებზე მაღლა უნდა დააყენოს და ეს მოვალეობა, ბუნებრივია, გულისხმობს ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილებასაც.

აღსანიშნავია ის, რომ ინტერესთა კონფლიქტის არსებობა არ ნიშნავს იმას, რომ ხელმძღვანელმა პირმა ავტომატურად უნდა დატოვოს თანამდებობა ან იმას, რომ მას არა აქვს უფლება, მიიღოს მოგება ასეთი გარიგებიდან. მთავარია, ის იყოს ერთგული საზოგადოების მიმართ და გამჭვირვალე თავისი ქმედების განხორციელებისას. მან უნდა

²⁵ *Guth v. Loft, Inc.*, 5 A.2d 503 (Del. 1939).

²⁶ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 208-ე მუხლის I პუნქტი.

²⁷ იხ. იქვე, VII პუნქტი.

²⁸ იხ. იქვე, VIII პუნქტი.

გადადგას საჭირო ნაბიჯები პროაქტიულად, რათა არსებული ინტერესთა კონფლიქტი გამომჟღავნდეს და საზოგადოებისგან მიიღოს შესაბამისი მონონება. ამ შემთხვევაში, ერთგულების მოვალეობა მის მიერ დარღვეულად არ ჩაითვლება.²⁹ საკუთარ თავთან დადებული გარიგება (ე.წ. *Insichgeschäft*) შეიძლება ჩაითვალოს მერყევად ბათილ გარიგებად, რომლის ნამდვილობა დამოკიდებულია საზოგადოების მონონებაზე.³⁰

2.3. კეთილსინდისიერების მოვალეობა

საზოგადოების დირექტორებს საზოგადოების მიმართ გააჩნიათ ზრუნვისა და ერთგულების ფიდუციური მოვალეობები, რაც გულისხმობს იმას, რომ მათ უნდა იმოქმედონ კომპანიის საუკეთესო ინტერესებისათვის და არა საკუთარი პირადი ინტერესებიდან გამომდინარე. მათ ასევე ევალებათ, დაიცვან კეთილსინდისიერების მოვალეობა (**Duty of Good Faith**). წარმოადგენს თუ არა აღნიშნული მოვალეობა ცალკე მდგარ, დამოუკიდებელ ფიდუციურ მოვალეობას, თუ არის სხვა ფიდუციური მოვალეობების შემადგენელი ნაწილი, მუდმივად დისკუსიის საგანია.³¹ ერთი მხრივ, აღიარებულია, რომ თუ არსებობს ფიდუციური ურთიერთობა, ყველა მონაწილე ვალდებულია გამოიჩინოს მაქსიმალური კეთილსინდისიერება და გულწრფელობა ყველანაირი გარიგების თუ ტრანზაქციის განხორციელებისას, რომელიც სანარმოს უკავშირდება.³² მეორე მხრივ, სხვადასხვა იურისდიქციების მიერ ასევე აღიარებულია, რომ საზოგადოების პარტნიორებმა უნდა გამოიჩინონ კეთილსინდისიერება სხვა პარტნიორებთან ურთიერთობისას და მოიქცნენ ისე, რომ არ მიიღონ რაიმე პირადი სარგებელი საზოგადოების პარტნიორების ცოდნის გარეშე.³³

ზოგიერთი თვლის, რომ კეთილსინდისიერების მოვალეობა ერთგულების მოვალეობის ფუნდამენტური ნაწილია. ამ მოსაზრებით, ერთგულების მოვალეობა ტრადიციულად აღიქმება, როგორც ბევრად უფრო ფართო, ვიდრე პირადი ფინანსური სარგებლისთვის მოქმედების თავიდან აცილების მოვალეობა.³⁴ ამ მოსაზრებით, მიჩნეულია, რომ ერთგულების მოვალეობა გამორიცხავს არამართლზომიერი მიზნებისთვის მოქმედებას და მოითხოვს სანარმოს ხელმძღვანელი პირებისგან, რომ კეთილსინდისიერების მოვალეობის დაცვით განახორციელონ სანარმოს საქმეების კანონთან შესაბამისობის ზედამხედველობა.³⁵ არსებობს ასევე მოსაზრება, რომლის თანახმად, ზრუნვისა და ერთგულების ფიდუციური მოვალეობები არ არის საკმარისი კეთილსინდისიერების მოვალეობის შინაარსის დასაფარვად, რის გამოც ეს უკანასკნელი უნდა ჩაითვალოს დამოუკიდებელ ფიდუციურ მოვალეობად.³⁶ ამ მოსაზრების თანახმად, ზრუნვისა და ერთგულების მოვალეობები არ

²⁹ *Shishido Z.*, *Conflicts of Interest and Fiduciary Duties in the Operation of a Joint Venture*, 39 *Hastings L.J.* 63 (1987), 83, <https://repository.uchastings.edu/hastings_law_journal/vol39/iss1/2> [15.12.2022].

³⁰ *Sethe R.*, *Die Regelung von Interessenkonflikten im Aktienrecht de lege lata und de lege ferenda*, 378.

³¹ *Dickerson, C. M.*, *From Behind the Looking Glass: Good Faith, Fiduciary Duty & Permitted Harm*, 22 *Fla.St. U. L. Rev.* 955, 1995, 956.

³² *Couri v. Couri* (95 Ill.2d 91 (1983)).

³³ *Hill C. A., McDonnell, B. H.*, *Stone v. Ritter and the Expanding Duty of Loyalty*, *Fordham L. Rev.*, Vol. 76, 1769, 2007, 1773.

³⁴ *Strine L. E. Jr., Hamermesh L. A., Balotti R. F., Gorris, J. M.*, *Loyalty's Core Demand: The Defining Role of Good Faith in Corporation Law*, 2010, *The Georgetown Law Journal*, Vol. 98, 629.

³⁵ იქვე.

³⁶ *Eisenberg M. A.*, *The Duty of Good Faith in Corporate Law*. *Delaware Journal of Corporate Law*, Vol. 31, No. 1, 1 2005, <<https://ssrn.com/abstract=899212>> [15.12.2022].

მოიცავს მენეჯერების ყველა სახის არასათანადო ქცევას, რადგან გარკვეული სახის მენეჯერული გადაცდომები სცილდება ამ მოვალეობების სფეროს და არსებობს ასევე სხვადასხვა წესები, რომლებიც ზღუდავს მენეჯერის ანგარიშვალდებულებას ზრუნვისა და ერთგულების მოვალეობების ფარგლებში, მაშინ როცა ეს შემზღუდველი წესები არ გამოიყენება კეთილსინდისიერების მოვალეობის დარღვევასთან მიმართებით.³⁷

3. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების არსი, მნიშვნელობა და მასთან დაკავშირებული თეორიები

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება (Business Judgment Rule) არის დოქტრინა, რომლის შესაბამისად, სანარმოს ხელმძღვანელ პირს აქვს უფლება, გარკვეულ სამართლებრივ ფარგლებში დაუშვას შეცდომები და მიიღოს არასწორი სამენარმეო გადაწყვეტილებები, ისე, რომ ამისთვის პასუხისმგებლობა არ დაეკისროს. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრინციპი წარმოადგენს ამერიკული სასამართლო პრაქტიკიდან წარმოშობილ დოქტრინას, რომელიც იცავს ხელმძღვანელ პირებს პასუხისმგებლობისგან იმ გადაწყვეტილებებისთვის, რომლებსაც ისინი იღებენ სანარმოს სახელით.

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება იცავს სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელ პირებს პასუხისმგებლობისგან სამენარმეო განსჯის პროცესში დაშვებული შეცდომებისთვის, თუკი ისინი გადაწყვეტილების მიღებისას მოქმედებდნენ ზრუნვისა და ერთგულების მოვალეობების დაცვით. თუ ცხადი არ არის, რომ ხელმძღვანელმა პირებმა დაარღვიეს კანონი ან მოქმედებდნენ სამენარმეო საზოგადოების ინტერესების საწინააღმდეგოდ, სასამართლოები ეჭვქვეშ არ დააყენებენ და არ შეამოწმებენ მათ გადაწყვეტილებებს, რადგან სასამართლო ხშირად მოკლებულია შესაძლებლობას, გონივრულად შეაფასოს, თუ რამდენად იყო დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება გონივრული და გასწია თუ არა მან დაუშვებელი რისკი სამენარმეო განსჯის პროცესში.

ზოგადად, საკორპორაციო სამართალში არ არსებობს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებასთან მიმართებით ერთიანი ჩამოყალიბებული ცნება, თუმცა, ამ მიმართულებით არსებულ მოსაზრებებს აქვთ საერთო წარმოდგენა იმასთან დაკავშირებით, რომ სასამართლომ, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, ეჭვქვეშ არ უნდა დააყენოს კეთილსინდისიერი და არადაინტერესებული ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილებები.³⁸

3.1. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების მნიშვნელობა

საკორპორაციო სამართალში სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების არსებობის აუცილებლობა განპირობებულია სხვადასხვა ფაქტორით. პირველ რიგში, სასამართლოს არ გააჩნია საკმარისი ცოდნა და გამოცდილება იმისთვის, რომ შეაფასოს კონკრეტული სამენარმეო გადაწყვეტილების მართებულობა და მიზანშეწონილობა, რის გამოც მას არ უნდა ჰქონდეს იმის შესაძლებლობა, რომ გადაამოწმოს ხელმძღვანელ პირთა მიერ

³⁷ იქვე, 5.

³⁸ Allen W.T., Kraakman R., Vikramaditya S. K., Commentaries and Cases on the Law of Business Organization, Par. 269, Ch.7.4.

მიღებული გადაწყვეტილებები.³⁹ ხელმძღვანელი პირები ჩართული არიან საწარმოს საქმიანობაში და აქვთ დეტალური ცოდნა საზოგადოების შიგნით მიმდინარე კორპორატიულ პროცესებზე, შესაბამისად, მათ სასამართლოზე მეტად შესწევთ უნარი შეაფასონ, თუ რამდენად გონივრულია, კონკრეტული ვითარებიდან გამომდინარე, სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღება. მენარმე სუბიექტის ინტერესი არის ის, რომ ჰყავდეს კვალიფიციური და გამოცდილი ხელმძღვანელი, რადგან ასეთი პირის მიერ საწარმოს მართვის დროს ნაკლებია შეცდომების დაშვების ალბათობა. თუმცა, შეუძლებელია ხელმძღვანელმა პირმა ყველანაირი ვითარება წინასწარ განჭვრიტოს და შესაბამისი რისკები სრულფასოვნად გააანალიზოს.⁴⁰

იმ შემთხვევაში, თუ მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება აღმოჩნდება წამგებიანი საზოგადოებისთვის, მას პასუხისმგებლობა არ უნდა დაეკისროს ისეთი გადაწყვეტილების გამო, რომლის ნეგატიურ ეფექტს წინასწარ ვერ გათვლიდა მის მდგომარეობაში მყოფი ვერც ერთი გონიერი და გულისხმიერი ადამიანი. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ კონკრეტული გადაწყვეტილება საბოლოოდ არ აღმოჩნდა სასურველი შედეგის მომტანი საზოგადოებისთვის და იყო საწარმოსთვის წამგებიანი, არ არის საკმარისი კეთისინდისიერი დირექტორისთვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად, რადგან, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, მას იცავს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება. თუკი ხელმძღვანელი ამ პრივილეგიით ვერ ისარგებლებდა, ეს იქნებოდა მისი საქმიანობისთვის შემზღუდველი, რადგან, პასუხისმგებლობის საშიშროებიდან გამომდინარე, ის ნაკლებად გასწევდა რისკებს გადაწყვეტილებების მიღებისას და არ გადადგამდა თამამ და ინოვაციურ ნაბიჯებს, რაც აუცილებელია საწარმოს განვითარებისათვის და იმისათვის, რომ ის ძლიერ და კონკურენტუნარიან სუბიექტად დამკვიდრდეს ბაზარზე.

სამენარმეო საქმიანობას ყოველთვის ახლავს გარკვეული რისკი, რომლის შედეგიც წინასწარ პროგნოზირებადი არ არის შიდა და გარე ფაქტორებიდან გამომდინარე, შესაბამისად, ხელმძღვანელ პირს უფლება აქვს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებიდან გამომდინარე, გადადგას თამამი ნაბიჯები და მიიღოს რისკიანი გადაწყვეტილებები. მთავარია, ადგილი არ ჰქონდეს მისი მხრიდან გაუაზრებელ, არაინფორმირებულ და თვითნებურ ქმედებას, რომელიც საზოგადოებას მოუტანს ზიანს. იმ შემთხვევაში, თუ ხელმძღვანელი პირი დაუშვებს საზოგადოების მიერ კანონის დარღვევას და ადგილი ექნება თვითნებობას, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება არ გამოიყენება.⁴¹ ხელმძღვანელი პირისთვის მოქმედების თავისუფლების ზედმეტად შეზღუდვა და მკაცრი პასუხისმგებლობის სტანდარტის დაწესება, ერთი მხრივ, იქნებოდა დამაზიანებელი საწარმოს საქმიანობის ეფექტიანობისთვის და ხელს შეუშლიდა დირექტორს საზოგადოების განვითარებასა და კორპორაციული მიზნების შესრულებაში. მეორე მხრივ, იმისთვის, რომ ზედმეტად ფართო არ იყოს ხელმძღვანელი პირის მოქმედების ფარგლები სამენარმეო განსჯის პროცესში და ამან ხელი არ შეუწყოს მის თვითნებურ ქმედებებს, უნდა არსებობდეს სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც უზრუნველყოფს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების ადეკვატურ გამოყენებას ისე, რომ არ წარმოიშვას თავისუფალი სივრცე არა-

³⁹ *Giraldo C. A. L., Factors Affecting the Application of the Business Judgment Rule: An Empirical Study of the US, UK, Australia and the EU, 2006, Vicepresidencia Juridica, 121.*

⁴⁰ *Bainbridge S. M., The Bishops and the Corporate Stakeholder Debate, 2002, 20.*

⁴¹ *Miller v. American Telephone & Telegraph Co., 507 F.2d 759 (3d Cir. 1974).*

გონივრული და არაინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღებისთვის, რაც არაკეთილ-სინდისიერ ხელმძღვანელ პირს მისცემდა საზოგადოებისთვის საზიანო გადაწყვეტილებების მიღების საშუალებას და პასუხისმგებლობისგან თავის არიდების შესაძლებლობას.

3.2. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებასთან დაკავშირებული თეორიები

საკორპორაციო სამართალში არსებობს განსხვავებული მოსაზრებები იმასთან დაკავშირებით, თუ რა ბუნება აქვს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებას.

3.2.1. Business Judgment Rule, როგორც ქცევის სტანდარტი

ერთი მოსაზრებით, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება წარმოადგენს წინდახედულობის (ქცევის) სტანდარტს, რომელიც ხელმძღვანელმა პირმა უნდა დაიცვას სამენარმეო გადაწყვეტილებების მიღებისას.⁴² ამ მიდგომის გამოყენების შემთხვევაში, ჯერ მონმდება, თუ რამდენად არსებობს კონკრეტულ ვითარებაში სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამოყენების სამართლებრივი წინაპირობები, რა დროსაც მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეზეა.⁴³ მხოლოდ მას შემდეგ, რაც დადგინდება წინაპირობების არსებობა, მოხდება სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების (Business Judgment Rule) პრინციპის გამოყენება ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობისგან გასათავისუფლებლად.⁴⁴

ამ თეორიის შესაბამისად, მოსარჩელეს, რომელიც ეჭვქვეშ აყენებს ხელმძღვანელი ორგანოს სამენარმეო გადაწყვეტილებას, ეკისრება მტკიცების ტვირთი⁴⁵ იმასთან დაკავშირებით, რომ დირექტორებმა, სადავო გადაწყვეტილების მიღებისას, დაარღვიეს რომელიმე ფიდუციური მოვალეობა.⁴⁶ თუ მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებს მტკიცების ტვირთს, სასამართლო გამოიყენებს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებას დირექტორების დასაცავად.⁴⁷

აღსანიშნავია, რომ ხელმძღვანელი პირის უხეში გაუფრთხილებლობით მიღებული გადაწყვეტილებები სცილდება სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრივილეგიის ფარგლებს.⁴⁸ თუმცა, ამ კონტექსტში პრობლემურია იმის ზუსტად დადგენა, როდის არის სახეზე უხეში გაუფრთხილებლობა და როგორ უნდა იქნეს ეს უკანასკნელი გამიჯნული მსუბუქი გაუფრთხილებლობისგან. ბუნდოვანია, ამ კონტექსტში შეფასების კრიტერიუმად გამოყენებულ იქნეს ზიანის მოცულობა, რაც მიადგა საზოგადოებას ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილებით, თუ დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების არაგონივრულობის მასშტაბი.

⁴² Fuhrmann L., Heinen A., Schilz L., Gesetzliche Beurteilungs- und Ermessensspielräume als „spezial-gesetzliche Business Judgment Rule, NZG 2020, 1368, 1377.

⁴³ Bainbridge S. M., The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, 57 Vand. L. Rev. 83, 90, 2004, 94.

⁴⁴ Cede & Co. v. Technicolor, 634 A.2d 346, 361 (Del. 1993).

⁴⁵ Smith vs. Van Gorkom, 488, A.2d 858 Delaware 1985.

⁴⁶ Cede & Co vs. Technicolor Inc, 13, Delaware, 1987, A 2d 1182.

⁴⁷ McMillan L., The Business Judgment Rule as an Immunity Doctrine, 4 Wm. & Mary Bus. L. Rev. 521, 2013, 529, <<https://scholarship.law.wm.edu/wmblr/vol4/iss2/5>> [15.12.2022].

⁴⁸ იქვე, 530.

ამ თეორიის კრიტიკოსები მიიჩნევენ, რომ სასამართლოს მიერ იმის შემონიშნება, მოხდა თუ არა ფიდუციური ვალდებულების დარღვევა, უნდა წარმოადგენდეს გამონაკლის შემთხვევას, რასთან წინააღმდეგობაში მოდის ხსენებული მიდგომა, რადგან სასამართლოს ეძლევა ამ მიდგომით იმის შესაძლებლობა, მეტად ჩაერიოს სამენარმეო გადაწყვეტილებებში და მოახდინოს დირექტორთა ძალაუფლების უზურპაცია, იქიდან გამომდინარე, რომ ის მხოლოდ მაშინ გაავრცელებს ხელმძღვანელ პირზე სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრინციპს, თუ საქმის ვითარებიდან დადგინდება, რომ ადგილი არ ჰქონია ხელმძღვანელი პირის მხრიდან დარღვევას.⁴⁹

3.2.2. Business Judgment Rule, როგორც ჩაურევლობის დოქტრინა

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების კონტექსტში მეორე მიდგომის, კერძოდ, ჩაურევლობის დოქტრინის (**Abstention Doctrine**) გამოყენების შემთხვევაში, თავიდანვე ავტომატურად მოქმედებს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრივილეგია ხელმძღვანელი პირებისთვის და ხელმძღვანელი პირის სამენარმეო გადაწყვეტილების მიმართ მოქმედი მართებულობის პრეზუმფციის გაქარწყლება მოსარჩელის ვალდებულებაა.⁵⁰ ჩაურევლობის დოქტრინა არის გამოხატულება იმ თავშეკავებისა, რასაც სასამართლოები იჩენენ ხელმძღვანელ პირთა სამენარმეო გადაწყვეტილებების შემონიშნის კუთხით.

ჩაურევლობის დოქტრინასთან მიმართებაში არსებობს მოსაზრება,⁵¹ რომ სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების მთავარ ფუნქციას წარმოადგენს ის, რომ მან გამორიცხოს სასამართლოს მიერ ხელმძღვანელი პირის მიერ ფიდუციური ვალდებულების დარღვევის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება.⁵² ჩაურევლობის დოქტრინა (**Abstention Doctrine**) ეფუძნება დირექტორების პრიმატის მოდელს (**Director Primacy Model**), რომლის ფარგლებში ხელმძღვანელი ორგანო (დირექტორთა ბორდი) წარმოადგენს არა აგენტს, არამედ ფუნქციონირებს, როგორც საზოგადოების პრინციპალი, რომელიც ეფექტური და ცენტრალიზებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესის გამოყენებით ხელმძღვანელობს და მართავს სამენარმეო საზოგადოებას.⁵³ დირექტორების პრიმატის მოდელის გამოყენებისას ვლინდება დაპირისპირება ხელმძღვანელ პირთა ძალაუფლებასა და მათ ანგარიშვალდებულებას (პასუხისმგებლობას) შორის, რომლის გადაჭრის მექანიზმად შემოთავაზებულია სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამოყენება.⁵⁴

Business Judgment Rule, როგორც ჩაურევლობის დოქტრინა, ნიშნავს იმას, რომ თუკი შესაბამისი წინაპირობები არ არსებობს, სასამართლო არ უნდა აფასებდეს მიღებული გადაწყვეტილების შინაარსს ან მის გონივრულობას.⁵⁵ ჩაურევლობის დოქტრინის თანახმად, წინაპირობები, რომელთა არსებობისას სასამართლომ შესაძლებელია განიხილოს სადავო

⁴⁹ *Bainbridge S. M.*, The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, 57 Vand. L. Rev., 83, 90, 2004, 94.

⁵⁰ *McMillan L.*, The Business Judgment Rule as an Immunity Doctrine, 4 Wm. & Mary Bus. L. Rev. 521, 2013, 524, <<https://scholarship.law.wm.edu/wmblr/vol4/iss2/5>> [15.12.2022].

⁵¹ *Bainbridge S. M.*, The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, 57 Vand. L. Rev., 83, 90, 2004, 101.

⁵² *Shlensky v. Wrigley*, 95 Ill. App. 2d 173, 237 N.E.2d 776 (Ill. App. Ct. 1968).

⁵³ *Bainbridge S. M.*, The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, 57 Vand. L. Rev., 83, 90, 2004, 86.

⁵⁴ იქვე, 87.

⁵⁵ *Shlensky v. Wrigley*, 95 Ill. App. 2d 173, 237 N.E.2d 776 (Ill. App. Ct. 1968).

გადაწყვეტილების შინაარსი, არის საკუთარ თავთან გარიგების დადების ან ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევა, თაღლითობა და სხვ.⁵⁶

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება, როგორც ჩაურევლობის დოქტრინა, წარმოადგენს პრეზუმფციას, რომელიც უნდა გაქარწყლდეს მოსარჩელეთა მიერ, სხვა შემთხვევაში, სასამართლომ არ უნდა შეამოწმოს ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილების შინაარსი.⁵⁷ სასამართლოების ქცევა ასეთ შემთხვევებში ასახავს მათ ფუნქციას, რაც არ მოიცავს სამენარმეო საზოგადოებების შიდა საკითხების მოგვარებას და ბიზნესის ადმინისტრირებას; ამ დავალებებს ასრულებს სპეციალურად ამისთვის დანიშნული პირი, რომლის სამენარმეო განსჯა უნდა იქნეს მიჩნეული, როგორც გადამწყვეტი და საბოლოო, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ დადასტურდება, რომ მას ამოძრავებს თაღლითური ინტერესები და მოქმედებს არაკეთილსინდისიერად.⁵⁸

ჩაურევლობის დოქტრინის შესაბამისად, საწარმოს ხელმძღვანელ პირთა უფლებამოსილება ბიზნესის წარმართვის პროცესში უნდა ჩაითვალოს აბსოლუტურად, თუ ისინი მოქმედებენ კანონის ფარგლებში და კეთილსინდისიერად და სასამართლოს არ აქვს უფლებამოსილება, შეცვალოს თავისი გადაწყვეტილებით დირექტორთა სამენარმეო განსჯის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილებები.⁵⁹

3.2.3. Business Judgment Rule, როგორც იმუნიტეტის მიმნიჭებელი დოქტრინა

მესამე მოსაზრების შესაბამისად, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება მიჩნეულ უნდა იქნეს იმუნიტეტის მიმნიჭებელ დოქტრინად (Immunity Doctrine), რადგან სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამოყენების ეფექტი არის იმუნიტეტის მსგავსი და ის ათავისუფლებს სამოქალაქო პასუხისმგებლობისგან ხელმძღვანელ პირს ისეთი გადაწყვეტილებებისთვის, რომლებიც მან მიიღო თავისი კორპორაციული უფლებამოსილების ფარგლებში, როგორც საწარმოს ხელმძღვანელმა პირმა.⁶⁰ ამ მოსაზრებით მიჩნეულია, რომ სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებას აქვს იგივე საფუძველი, პროცედურა და ეფექტი, როგორც იმუნიტეტს.⁶¹ იმუნიტეტის დოქტრინის ფარგლებში მოპასუხეს ეკისრება მტკიცების ტვირთი, რომლის ფარგლებშიც მან უნდა დაამტკიცოს, რომ უნდა ისარგებლოს იმუნიტეტით.⁶²

იმუნიტეტის დოქტრინის გამოყენებით, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება ხდება ერთგვარად „უსაფრთხო ნავსადგური“ (“safe harbor”)⁶³ დირექტორების პასუხისმგებლობისგან დასაცავად,⁶⁴ რაც მნიშვნელოვანია სამენარმეო თავისუფლების და ხელმძღვანელ პირთა იმუნიტეტის უზრუნველსაყოფად რისკიანი გადაწყვეტილებების მიღებისას. არსებობს

⁵⁶ Bainbridge S. M., The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, 57 Vand. L. Rev. 83, 90, 2004, 97, 99.

⁵⁷ Brehm v. Eisner, 746 A.2d 244, 264 n.66 (Del. 2000).

⁵⁸ Shlensky v. Wrigley, 95 Ill. App. 2d 173, 237 N.E.2d 776 (Ill. App. Ct. 1968).

⁵⁹ იქვე.

⁶⁰ McMillan L., The Business Judgment Rule as an Immunity Doctrine, 4 Wm. & Mary Bus. L. Rev. 521, 2013, 542, <<https://scholarship.law.wm.edu/wmblr/vol4/iss2/5>> [15.12.2022].

⁶¹ იქვე, 574.

⁶² Giraldo C. A. L., Factors Affecting the Application of the Business Judgment Rule: An Empirical Study of the US, UK, Australia and the EU 2006, Vicepresidencia Juridica, 130.

⁶³ Paefgen W.G., Die Darlegungs- und Beweislast bei der Business Judgment Rule, in: NZG 2009, 891 (892).

⁶⁴ Cassim M. F., Contemporary Company Law, 2012, 563.

სხვადასხვა მიდგომა „უსაფრთხო ნავსადგურის“ კონცეფციის გამოყენებისას მტკიცების ტვირთის განაწილებასთან დაკავშირებით. ერთი მოსაზრებით, მტკიცების ტვირთი აკისრია ხელმძღვანელ პირს, რომელმაც უნდა დაამტკიცოს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების ელემენტების არსებობა, რის შემდეგაც ის გადადის „შეუღწეველ ნავსადგურში“ და დაცულია ნამგებიანი სამენარმეო გადაწყვეტილებიდან გამომდინარე სამართლებრივი დავებისგან.⁶⁵ მეორე მხრივ, არსებობს მოსაზრება, რომ ხელმძღვანელი პირის სამენარმეო გადაწყვეტილებასთან მიმართებით მოქმედებს მართებულობის პრეზუმფცია, რომელიც შეიძლება გაქარწყლდეს, შესაბამისად, მოპასუხეებს (დირექტორებს) სასამართლო დავის ფარგლებში შეიძლება მოუწიოთ საკუთარი გადაწყვეტილებების გამართლება, თუმცა, მნიშვნელოვანია ის, რომ მტკიცების ტვირთი თავდაპირველად ეკისრება მოსარჩელეს.⁶⁶ მოსარჩელემ ამ დროს უნდა დაამტკიცოს, რომ სანარმოს დირექტორმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიღებისას, დაარღვია ფიდუციური მოვალეობის რომელიმე ფორმა – კეთილსინდისიერება, ერთგულება ან სათანადო ზრუნვა და თუ მოსარჩელე (აქციონერი) ვერ დააკმაყოფილებს მტკიცებულებით სტანდარტს, დირექტორის სასარგებლოდ გამოყენებულ იქნება სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება და სასამართლო ეჭვქვეშ ვერ დააყენებს ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებულ სამენარმეო გადაწყვეტილებას.⁶⁷

თუ მოსარჩელე მოახერხებს სამენარმეო გადაწყვეტილების მართებულობის პრეზუმფციის გაქარწყლებას, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე (დირექტორზე), რომელმაც უნდა დაამტკიცოს, რომ კონკრეტული გარიგება (ტრანზაქცია) არის სამართლიანი როგორც საზოგადოების, ისე მისი პარტნიორების მიმართ და აკმაყოფილებს „სრული სამართლიანობის დოქტრინას“ (Entire Fairness Doctrine), რომლის შესაბამისად, აღნიშნული გარიგება მიღებული უნდა იყოს სამართლიანი ფასის (Fair price) და სამართლიანი მოლაპარაკების (Fair dealing) შედეგად.⁶⁸

4. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების სტანდარტები აშშ-ში

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება (Business Judgment Rule) არის ამერიკული სასამართლო პრაქტიკიდან წარმოშობილი დოქტრინა საკორპორაციო სამართალში, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირების გათავისუფლება სამოქალაქო პასუხისმგებლობისგან ისეთი გადაწყვეტილებებისთვის, რომლებსაც ისინი კომპანიის სახელით იღებენ.⁶⁹ ეს დოქტრინა არის მექანიზმი, რომელიც იცავს დირექტორებს პასუხისმგებლობისგან, რომელთაც მიიღეს სამენარმეო გადაწყვეტილები და დადეს გარიგებები საზოგადოების სახელით კეთილსინდისიერად და საკმარისი ინფორმაციის საფუძველზე. მთავარია, მათი ქმედება მიმართული იყოს სამენარმეო საზოგადოების საუკეთესო ინტერესებისკენ და გადაწყვეტილების მიმღებს არ ჰქონდეს პირადი დაინტერესება (ინტერესთა კონფლიქტი) დასადები თუ დადებული გარიგების თუ გადაწყვეტილების მიმართ.

⁶⁵ *Branson D. M.*, The Rule That Isn't a Rule – The Business Judgment Rule, 36 Val. U. L. Rev. 631 2002, 636, <<https://scholar.valpo.edu/vulr/vol36/iss3/3>> [15.12.2022].

⁶⁶ *Cede & Co. v. Technicolor, Inc.*, 634 A.2d 345, 260-6 1 (Del.1993).

⁶⁷ იქვე.

⁶⁸ *Krasner v. Moffet*, 826 A.2d 277, 287 (Del. 2003).

⁶⁹ *Bainbridge S. M.*, The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, 57 VAND. L. REV. 83, 90 (2004), 89

4.1. Business Judgment Rule-ის ისტორიული განვითარების გზა აშშ-ში

Business Judgment Rule-ის პირველი გამოყენება აშშ-ში დაკავშირებულია ლუიზიანას შტატის უზენაეს სასამართლოს 1829 წლის გადაწყვეტილებასთან,⁷⁰ რომელშიც მოხდა იმის აღიარება, რომ გადაწყვეტილების მიღებისას ისეთი გზის არჩევა, რომელიც მოუტანს საზოგადოებას ნაგებას, ვერ გახდება ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობის საფუძველი, თუ სახეზეა ისეთი შეცდომა, რომელიც ნებისმიერი წინდახედული და გულისხმიერი პირის ქმედების შემთხვევაშიც დადგებოდა.⁷¹ 1847 წელს ალაბამას შტატის უზენაესმა სასამართლომ გააკეთა მნიშვნელოვანი განმარტება იმასთან დაკავშირებით, თუ რა გარემოების გამო არის Business Judgment Rule-ის გამოყენება გამართლებული.⁷² სასამართლომ განმარტა, რომ ხელმძღვანელ პირებს არ აქვთ და ვერ ექნებათ სრულყოფილი ცოდნა ყველა იმ საკითხთან დაკავშირებით, რაც საზოგადოების საქმიანობას უკავშირდება.⁷³ შესაბამისად, მათთვის ვალდებულების დანესება, არასდროს დაუშვან შეცდომა სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას, იქნებოდა ზედმეტად მკაცრი და ამ სტანდარტს ვერ დააკმაყოფილებდა ვერცერთი ჩვეულებრივი გულისხმიერებით მოქმედი პირი.⁷⁴ მოგვიანებით, როდ-აილენდის უზენაესმა სასამართლომ კიდევ უფრო მკაფიოდ აღიარა სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრინციპი და განმარტა, რომ ხელმძღვანელი პირი, რომელიც მოქმედებს კეთილსინდისიერად და გულისხმიერად, სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას დაუშვებს შეცდომას, პასუხისმგებლობა არ უნდა დაეკისროს ამგვარი გადაწყვეტილების უარყოფითი შედეგებისთვის.⁷⁵

აშშ-ში სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების დოქტრინის განვითარებას XX საუკუნეში განსაკუთრებით ხელი შეუწყო დელავერის შტატის პრეცედენტულმა სასამართალმა. 1927 წლის გადაწყვეტილებაში დელავერის უზენაესმა სასამართლომ გააკეთა მნიშვნელოვანი განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ თუ კონკრეტულ საქმეში არ არსებობს მტკიცებულება, რომელიც ცხადყოფს, რომ დირექტორები თავიანთი სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას არ მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ქმედება ემსახურებოდა სანარმოს საუკეთესო ინტერესებს, სამენარმეო განსჯისას დაშვებული უნებური შეცდომა არ შეიძლება გახდეს სასამართლოს განხილვის საგანი.⁷⁶ მოგვიანებით კიდევ ერთ საქმეში იქნა დადასტურებული, რომ ხელმძღვანელი პირის მიერ სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დაშვებული უნებური შეცდომა არ ექვემდებარება სასამართლო კონტროლს.⁷⁷

რაც შეეხება სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მოქმედების ფარგლებს სანარმოში თავისი ფუნქციების განხორციელებისას, დელავერის შტატის უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ იქნა, რომ კორპორაციის ხელმძღვანელი პირები კორპორაციული საქმეების მართვისას ვალდებულნი არიან, იმოქმედონ ისეთი ზრუნვის სტანდარტით, რასაც

⁷⁰ *Percy v. Millaudon* 8 Mart (n.s.) 68, (La. 1829).

⁷¹ *Percy v. Millaudon* 8 Mart (n.s.) 68, (La. 1829).

⁷² *Godbold v. Branch Bank*, 11 Ala. 191 (1847).

⁷³ *Flom J. H., Ward R.*, *The Business Lawyer* 42, no. 3, 1987, 995, <<http://www.jstor.org/stable/40686882>> [15.12.2022].

⁷⁴ *Godbold v. Branch Bank*, 11 Ala. 191 (1847).

⁷⁵ *Hodges v. New England Screw Co.*, 3 R.I. 9, 18 (1853).

⁷⁶ *Bodell v. Gen. Gas & Elec. Corp.*, 140 A. 264, 267 (Del. 1927).

⁷⁷ *Krasnick v. Pac. E. Corp.*, 180 A. 604, 607 (Del. Ch. 1935).

ჩვეულებრივი წინდახედული ადამიანი გამოიყენებდა მსგავს ვითარებაში.⁷⁸ რაც შეეხება სამენარმო გადაწყვეტილების თავისუფლების ბუნებას, დელავერის შტატის პრეცედენტულ სამართალში გავრცელდა მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ აღნიშნული დოქტრინა წარმოადგენს პრეზუმფციას, რომლის თანახმად, სამენარმო გადაწყვეტილების მიღებისას მოქმედებს ვარაუდი, რომ, როგორც წესი, დირექტორი საკმარისი ინფორმაციის საფუძველზე იღებს გადაწყვეტილებას და მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი ქმედება არის სასარგებლო საწარმოს საუკეთესო ინტერესებისთვის.⁷⁹

დელავერის უზენაესმა სასამართლომ 1985 წელს მიიღო სამენარმო გადაწყვეტილების თავისუფლებასთან მიმართებით მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება.⁸⁰ სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტორთა საბჭო მოვალეა მიიღოს ინფორმირებული გადაწყვეტილება ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხის შესახებ, როგორცაა სხვა საწარმოსთან შერწყმა და ვერ გაექცევა პასუხისმგებლობას იმაზე აპელირებით, რომ აქციონერებმაც მოიწონეს ეს გადაწყვეტილება. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დირექტორები დაცულნი არიან მაშინ, თუ ისინი კეთილსინდისიერად ეყრდნობოდნენ მენეჯერების მიერ წარდგენილ ანგარიშებს, რაც ხსენებულ საქმეში არ იყო სახეზე. დირექტორებს არ შეუძლიათ დაეყრდნონ აქციების ფასს, მაშინ როცა ის ეწინააღმდეგება საბაზრო ღირებულებას. თუ დირექტორთა საბჭო არ უმჯლავნებს აქციონერებს ღირებულებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის ნაკლებობას, საბჭო არღვევს მის ფიდუციურ მოვალეობას, რომელიც გულისხმობს საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანი ყველა ფაქტის გამხელას.⁸¹ სასამართლომ აღნიშნა, რომ დირექტორის მოვალეობა, განახორციელოს ინფორმირებული საქმიანი გადაწყვეტილება, არის ზრუნვის მოვალეობის და არა ერთგულების მოვალეობის ნაწილი. აქედან გამომდინარე, ასეთ დროს ხელმძღვანელი პირის მოქმედების მოტივი შეიძლება ჩაითვალოს არარელევანტურად. შესაბამისად, არ არის საჭირო კონკრეტულ საქმეში თაღლითობის, ინტერესთა კონფლიქტის ან არაკეთილსინდისიერების მტკიცება.⁸²

დელავერის შტატის უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას უკავშირდება ასევე ფიდუციურ მოვალეობათა ე.წ. ტრიადის აღიარება, რომელიც მოიცავს ზრუნვის (Duty of Care), ერთგულების (Duty of Loyalty) და კეთილსინდისიერების (Duty of Good Faith) მოვალეობებს.⁸³ მიუხედავად იმისა, რომ იმავე სასამართლომ რამდენიმე წლის შემდეგ თავად უარყო კეთილსინდისიერების მოვალეობის, როგორც დამოუკიდებელი ფიდუციური მოვალეობის, არსებობა⁸⁴ და სასამართლოებმა შეწყვიტეს ფიდუციურ მოვალეობათა ე.წ. ტრიადაზე საუბარი, კეთილსინდისიერების ვალდებულება მაინც რჩება ფიდუციურ მოვალეობათა შესახებ მსჯელობების განუყოფელ ნაწილად.⁸⁵

⁷⁸ *Graham v. Allis-Chalmers Mfg. Co.*, 188 A.2d 125, 130 (Del. 1963).

⁷⁹ *Aronson v. Lewis*, 473 A.2d 805 (Del. 1984).

⁸⁰ *Smith v. Van Gorkom*, 488 A.2d 858 (Del. 1985).

⁸¹ *Smith v. Van Gorkom*, 488 A.2d 858 (Del. 1985).

⁸² *Smith v. Van Gorkom*, 488 A.2d 858 (Del. 1985).

⁸³ *Cede & Co. v. Technicolor, Inc.*, 634 A.2d 345, 361 (Del. 1993).

⁸⁴ *Stone v. Ritter*, 911 A.2d 362, 369-70 (Del. 2006).

⁸⁵ *Smith D. G.*, *The Modern Business Judgment Rule*, 2015, 2, <<https://ssrn.com/abstract=2620536>> [15.12.2022].

4.2. Business Judgment Rule-ის გამოყენების სტანდარტები და წინაპირობები

Business Judgment Rule-ის პრინციპი იცავს დირექტორებს პასუხისმგებლობისგან, თუკი მათ მიიღეს გადაწყვეტილებები კეთილსინდისიერად და შესაბამისი პროცედურების გამოყენებით, მაშინაც კი, თუ ეს გადაწყვეტილებები აღმოჩნდება წამგებიანი. კორპორაციის ხელმძღვანელი პირები, Business Judgment Rule-ის დაცვით, არ არიან პასუხისმგებელი ზრუნვის მოვალეობების დარღვევისთვის მხოლოდ იმიტომ, რომ მათ დაუშვეს შეცდომები. თუმცა, იმისთვის, რომ ისარგებლონ ამ პრივილეგიით, ხელმძღვანელები უნდა აკმაყოფილებდნენ ქცევის გარკვეულ სტანდარტებს.

ვინაიდან კორპორაციული მოვალეობები აშშ-ში, როგორც წესი, რეგულირდება შტატების დონეზე, არ არსებობს Business Judgment Rule-ის ერთიანი განმარტება და არ მოქმედებს ერთიანი სტანდარტები, რომლებიც ამ კონტექსტში გამოიყენება. თავად სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების ბუნებასთან დაკავშირებითაც არსებობს სხვადასხვა მოსაზრებები.⁸⁶ ერთი მოსაზრებით, Business Judgment Rule წარმოადგენს სამენარმეო გადაწყვეტილების მართებულობის პრეზუმფციას, სადაც მოსარჩელეს ეკისრება ვალდებულება გააქარწყლოს მოცემული ვარაუდი.⁸⁷ მეორე მხრივ, მიიჩნევა, რომ Business Judgment Rule არის გულისხმიერების სტანდარტი და მისი გამოყენება არ უნდა მოხდეს უხეში გაუფრთხილებლობის შემთხვევაში.⁸⁸ არსებობს განსხვავებული მოსაზრებაც, რომელიც მიიჩნევს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრინციპს ე.წ. ჩაურევლობის დოქტრინად (Abstention Doctrine),⁸⁹ რომლის ფარგლებში გადამწყვეტი მნიშვნელობის არის სასამართლოების თავშეკავება სამენარმეო გადაწყვეტილების მიმართ სასამართლო კონტროლის განხორციელებასა და მათ შინაარსობრივ შემოწმებასთან დაკავშირებით მაშინ, როცა ამ დოქტრინის გამოყენების წინაპირობები არის სახეზე.⁹⁰ გარდა ამისა, გამოთქმულია მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ Business Judgment Rule არის სუბსტანციური ეფექტის მქონე წესი, რომლის შესაბამისად გარკვეული ტიპის გადაწყვეტილებები დაცულია სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების წინაპირობების არსებობისას.⁹¹

ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის (ALI) მოდელური წესების შესაბამისად, ხელმძღვანელი პირი ასრულებს თავის გულისხმიერების მოვალეობას, თუკი იგი მოქმედებს კეთილსინდისიერად და იმ გონივრული რწმენით, რომ მისი მოქმედება კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებშია და თუ იქცევა გულისხმიერად ისე, როგორც მოიქცეოდა ანალოგიურ მდგომარეობაში ჩვეულებრივი, სალად მოაზროვნე პირი.⁹²

დირექტორის მიმართ, რომელიც ახორციელებს სამენარმეო განსჯას, გავრცელდება Business Judgment Rule, თუ ის პირადად არ არის დაინტერესებული მისაღები

⁸⁶ Smith D. G., The Modern Business Judgment Rule, 2015, 5-9, <<https://ssrn.com/abstract=2620536>> [15.12.2022].

⁸⁷ Aronson v. Lewis, 473 A.2d 805 (Del. 1984).

⁸⁸ Smith D. G., The Modern Business Judgment Rule, 2015, 6-7, <<https://ssrn.com/abstract=2620536>> [15.12.2022].

⁸⁹ Bainbridge S. M., The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, 57 Vand. L. Rev. 83, 90, 2004.

⁹⁰ იქვე, 99.

⁹¹ Gagliardi v. TriFoods Int'l, Inc., 683 A.2d 1049, 1051-52 (Del. Ch. 1996).

⁹² ALI's Principles of Corporate Governance §4.01 (a); American Law Institute, Principles of Corporate Governance: Analysis and Recommendations, Tentative Draft No. 4, 1985, 4.01.a.

გადაწყვეტილებით, ინფორმირებული მისაღები გადაწყვეტილების შესახებ იმ ოდენობით და ხარისხით, როგორც მას გონივრულად მიაჩნდა კონკრეტულ ვითარებაში და რაციონალურად სჯერა, რომ მოქმედებს კორპორაციის საუკეთესო ინტერესების შესაბამისად.⁹³ რაც შეეხება სამენარმეო გადაწყვეტილების გამოყენების წინაპირობებს, პირველ რიგში, აუცილებელია არსებობდეს სამენარმეო განსჯის შედეგად მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც უნდა გაიმიჯნოს უბრალო უმოქმედობისგან, რომელიც არ ექცევა **Business Judgment Rule**-ის პრინციპის დაცვის ქვეშ,⁹⁴ განსხვავებით აქტიური ქმედებებისგან და ქმედების გაცნობიერებული არგანხორციელებისგან.⁹⁵ მეორე მხრივ, იმისთვის, რომ ხელმძღვანელმა სამენარმეო განსჯისას დაშვებული შეცდომის და საზოგადოებისთვის წამგებიანი გადაწყვეტილების გამართლება შეძლოს **Business Judgment Rule**-ზე აპელირებით, დაუშვებელია არსებობდეს ინტერესთა კონფლიქტი, რაც არის სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებასთან დაკავშირებული სასამართლო დავების უმეტესობის შემთხვევაში მსჯელობის საგანი.⁹⁶ აუცილებელია დირექტორი წარმოადგენდეს არა-დაინტერესებულ პირს (**Disinterested director**), რომელსაც დადებული თუ დასადაები გარიგების მიმართ არ გააჩნია ეკონომიკური ინტერესი, რა დროსაც გასათვალისწინებელია არამართო ფორმალური, არამედ ეკონომიკური ასპექტებიც.⁹⁷ შეიძლება თავად ხელმძღვანელი პირი არ წარმოადგენდეს დაინტერესებულ პირს, თუმცა მის ახლობელს, ოჯახის წევრს, ჰქონდეს კონკრეტული ტრანზაქციის მიმართ ფინანსური დაინტერესება. თუ ხელმძღვანელი პირი მოქმედებს ამ ინტერესებიდან გამომდინარე, ის უნდა ჩაითვალოს დაინტერესებულ პირად, რომელიც არღვევს ერთგულების ფიდუციურ მოვალეობას.⁹⁸

თუკი მოსარჩელე წარმოადგენს საკმარის მტკიცებულებას, რომელიც დაადასტურებს ხელმძღვანელი პირის მიერ გადაწყვეტილების მიღებას სათანადო ინფორმაციის შეგროვების და გაანალიზების გარეშე, ჩაითვლება, რომ სახეზე არ გვაქვს ინფორმირებული გადაწყვეტილება (**Informed judgment**), რის გამოც სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამოყენება არ მოხდება.⁹⁹ გარდა ამისა, **Business Judgment Rule**-ის გამოყენებისთვის აუცილებელია, რომ ხელმძღვანელი პირის სამენარმეო გადაწყვეტილება ეფუძნებოდეს რაციონალურ რწმენას ("**Rational belief**").¹⁰⁰ ხელმძღვანელი პირი სამენარმეო განსჯის პროცესში უნდა მოქმედებდეს ისე, რომ მას სჯეროდეს, რომ მის მიერ მიღებული (მისაღები) გადაწყვეტილება მიმართულია საზოგადოების და პარტნიორების საუკეთესო ინტერესებისკენ.¹⁰¹

ზოგიერთ შემთხვევაში დამატებით ხდება იმის შემოწმება, თუ რამდენად მოხდა ხელმძღვანელი პირის მიერ მისთვის სამენარმეო გადაწყვეტილების მისაღებად მინიჭებული შეფასების სივრცის ბოროტად გამოყენება ("**No abuse of discretion**"), რაც კეთილსინ-

⁹³ ALL's Principles of Corporate Governance §4.01 (c); American Law Institute, Principles of Corporate Governance: Analysis and Recommendations, Tentative Draft No. 4, 1985, 4.01.c.

⁹⁴ *Aronson v. Lewis*, 473 A.2d 805 (Del. 1984).

⁹⁵ *Schima G.* in: Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrechts, 379.

⁹⁶ იქვე, 380.

⁹⁷ იქვე.

⁹⁸ იქვე, 380f.

⁹⁹ *Smith v. Van Gorkom*, 488 A.2d 858 (Del. 1985).

¹⁰⁰ *Aronson v. Lewis*, 473 A.2d 805 (Del. 1984).

¹⁰¹ *Schima G.*, in: Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrechts, 385.

დისიერებასთან მჭიდროდ არის კავშირში.¹⁰² თუმცა, ამასთანავე აღსანიშნავია, რომ ხსენებული ელემენტის გამოყენება იმის დასადგენად, უნდა მოხდეს თუ არა **Business Judgment Rule**-ის გამოყენება კონკრეტულ ვითარებაში, სადავოა. ერთი მოსაზრებით, ამგვარი მაკონტროლებელი უფლებამოსილების მინიჭება სასამართლოებს აქცევდა ე.წ. სუპერ-დირექტორებად, რომლებიც ისარგებლებდნენ მსჯელობის ზედმეტად ფართო ფარგლებით დირექტორის სამენარმეო გადაწყვეტილების შეფასებისას.¹⁰³ არსებობს ასევე მოსაზრება, რომ შეფასების სივრცის ბოროტად გამოყენების ელემენტი შეიძლება იქნეს მიჩნეული თეორიულ გამონაკლისად (**Theoretical exception**).¹⁰⁴

4.3. Business Judgment Rule-ის ფარგლები და გამონაკლისები

ამასთანავე, მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს, თუ რა ფარგლებში მოქმედებს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება ხელმძღვანელ პირთა სასარგებლოდ და როდის არის გაუმართლებელი მისი გამოყენება დირექტორების მიერ დაშვებული შეცდომების გამო სანარმოსთვის მიყენებული ზიანისთვის პასუხისმგებლობისგან დასაცავად.

ერთი მოსაზრებით, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება ნარმოადგენს პრეზუმფციას, რომ სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას კორპორაციის დირექტორები მოქმედებდნენ ინფორმირებულ საფუძველზე, კეთილსინდისიერად და პატიოსანი რწმენით, რომ მათი ქმედება იყო კომპანიის საუკეთესო ინტერესებში.¹⁰⁵ შესაბამისად, თუ სახეზეა გამართულად ფუნქციონირებადი ხელმძღვანელი ორგანო, მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება არ იქნება ეჭვქვეშ დაყენებული სასამართლოების მიერ; თუ დირექტორის მიერ არ მოხდა დისკრეციული უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება, ასეთ შემთხვევაში მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას სასამართლოები პატივს სცემენ და არ გადაამოწმებენ.¹⁰⁶ იქედან გამომდინარე, რომ დირექტორის გადაწყვეტილების მიმართ მოქმედებს მართებულობის პრეზუმფცია, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მხარეს, რომელიც ეჭვქვეშ აყენებს აღნიშნულ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, მან უნდა გააქარწყლოს სამენარმეო გადაწყვეტილების მიმართ მოქმედი ვარაუდი.¹⁰⁷

დაუშვებელია სასამართლოების მიერ ხელმძღვანელ პირთა კეთილსინდისიერი საქმიანი გადაწყვეტილებების მიმართ სასამართლო კონტროლის განხორციელება, იქედან გამომდინარე, რომ სამენარმეო გადაწყვეტილებები ატარებს სათანადო ზრუნვის პრეზუმფციას.¹⁰⁸ მაგრამ იმ შემთხვევაში, თუ ხელმძღვანელი პირი გამოავლენს თაღლითობას, არაკეთილსინდისიერებას ან მოხდება საკუთარ თავთან გარიგების დადება (**Self-dealing**), პრეზუმფცია მიიჩნევა უარყოფილად და მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე, რომელმაც უნდა დაამტკიცოს, რომ სადავო გადაწყვეტილება იყო სამართლიანი კორპორაციის მიმართ.¹⁰⁹ ასეთ შემთხვევაში, ხელმძღვანელს ეკისრება ვალდებულება, დაამტკიცოს, რომ ის აკმაყოფილებს „სრული სამართლიანობის დოქტრინას“ (**Entire Fairness**

¹⁰² Schima G., in: Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrechts, 385.

¹⁰³ RJR Nabisco, Inc. Shareholders Litig., No. 10389, 1989 WL 7036 (Del. Ch. Jan. 31, 1989).

¹⁰⁴ *Gagliardi v. TriFoods Int'l, Inc.*, 683 A.2d 1049, 1051-52 (Del. Ch. 1996).

¹⁰⁵ *Smith v. Van Gorkom*, 488 A.2d 858 (Del. 1985).

¹⁰⁶ *Smith v. Van Gorkom*, 488 A.2d 858 (Del. 1985).

¹⁰⁷ *Aronson v. Lewis*, 473 A.2d 805 (Del. 1984).

¹⁰⁸ *Cede & Co. v. Technicolor, Inc.*, 634 A.2d 345, 260-6 1 (Del. 1993).

¹⁰⁹ იქვე.

Doctrine) და სადავო გარიგება მიღებულია სამართლიანი ფასის (Fair price) და სამართლიანი მოლაპარაკების (Fair dealing) შედეგად.¹¹⁰ იმისთვის, რომ მოსარჩელემ გააქანყლოს სამენარმეო გადაწყვეტილების მიმართ მოქმედი მართებულების პრეზუმფცია, მან უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულება, რომ დირექტორებმა, სადავო გადაწყვეტილების მიღებისას, დაარღვიეს ფიდუციური მოვალეობები საზოგადოების მიმართ და თუ ის ვერ აკმაყოფილებს ამ სანყის მტკიცების ტვირთს (Initial burden), სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება ამოქმედდება დირექტორებისა და მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების არსებითი დაცვის უზრუნველსაყოფად.¹¹¹

დირექტორთა გადაწყვეტილებებს სასამართლოები პატივს სცემენ, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ დირექტორები არიან დაინტერესებული გადაწყვეტილების მიმართ, მოქმედებენ არაკეთილსინდისიერად, არარაციონალურად ან სამენარმეო გადაწყვეტილებას იღებენ უხეში გაუფრთხილებლობით ისე, რომ არ ითვალისწინებენ რელევანტურ ფაქტებსა და ინფორმაციას გონივრულად.¹¹² Business Judgment Rule არ მოქმედებს საწარმოს დირექტორების დასაცავად მაშინ, როცა საქმეში ვლინდება ინტერესთა კონფლიქტი.¹¹³ თუ ხელმძღვანელმა ჩართო კორპორაცია ტრანზაქციაში, რომელშიც ვლინდება ინტერესთა კონფლიქტი, ან მიითვისა საზოგადოების საქმიანი შესაძლებლობა (Corporate opportunity), Business Judgment Rule არ დაიცავს მას ფიდუციური მოვალეობის დარღვევიდან გამომდინარე პასუხისმგებლობისგან.¹¹⁴

Business Judgment Rule-ის გამოყენების წინაპირობად მიიჩნევა ის, რომ დირექტორებმა გამოიჩინონ სათანადო ყურადღება თავიანთი კორპორატიული მოვალეობების შესრულებისას და თუ ისინი არ გამოიჩინენ სათანადო ზრუნვას, მაშინ მათ არ შეუძლიათ გამოიყენონ სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება, როგორც დამცავი ფარი.¹¹⁵ მოსარჩელეს შეუძლია ხელი შეუშალოს Business Judgment Rule-ის გამოყენებას ხელმძღვანელი პირის სასარგებლოდ, თუ მას ექნება სათანადო მტკიცებულება, რომ დირექტორის მხრიდან სამენარმეო გადაწყვეტილების პროცესში ადგილი ჰქონდა თაღლითობას, გააჩნდა არაკეთილსინდისიერი მოტივაცია ან მისი გადაწყვეტილება არ იყო გამართლებული არანაირი რაციონალური საფუძვლით.¹¹⁶

Business Judgment Rule ეფუძნება ვარაუდს, რომ ხელმძღვანელმა პირმა სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას იმოქმედა გონივრული გულმოდგინებით. შესაბამისად, ამ ვარაუდის საწინააღმდეგო პოზიციის გასამყარებლად, შეიძლება მოხდეს სხვადასხვა ფაქტორის გათვალისწინება, მაგალითად, იყო თუ არა დირექტორი დაინტერესებული, სარგებლობდა თუ არა დირექტორი ადვოკატის ან ექსპერტის დახმარებით, მოამზადა თუ არა ხელმძღვანელმა ორგანომ წერილობითი ანგარიში, მოქმედებდა თუ არა ხელმძღვანელი ორგანო დამოუკიდებლად და ჩაატარა თუ არა ადეკვატური გამოკვლევა გადაწყვეტილების მიღებამდე, აგრეთვე მნიშვნელოვანია, ჰქონდა თუ არა ხელმძღვანელ პირს გონივრული ვარაუდი, რომ მისი გადაწყვეტილება კორპორაციის საუკეთესო ინტერესებში იყო.¹¹⁷

¹¹⁰ იქვე.

¹¹¹ Mann v. GTCR Golder Rauner, L.L.C., 483 F.Supp.2d 884 (D.Ariz.2007).

¹¹² იქვე.

¹¹³ Davis v. Dorsey, 495 F.Supp.2d 1162 (M.D.Ala.2007).

¹¹⁴ იქვე.

¹¹⁵ Davis v. Dyson, 900 N.E. 2d 698 (Ill.App.1 Dist.2008).

¹¹⁶ In re Farmland Industries, Inc., 335 B.R. 398, 411 (Bankr.W.D.Mo.2005).

¹¹⁷ In re Lemington Home for Aged, 659 F.3d 282 (3rd Cir.2011).

Business Judgment Rule-ის გამოყენება შეიძლება დამოკიდებული იყოს რომელიმე ფიდუციური მოვალეობის სავარაუდო დარღვევაზე.¹¹⁸ შეცდომები, რომლებიც შეიძლება დახასიათდეს ჩვეულებრივ გაუფრთხილებლობად, არ წარმოშობს პასუხისმგებლობას **Business Judgment Rule**-ის დაცვის გამო.¹¹⁹ სასამართლო არ დააყენებს ეჭვქვეშ დირექტორის გადაწყვეტილებას, გარდა იმ იშვიათი შემთხვევებისა, როდესაც ტრანზაქცია არის იმდენად დაუდევრად განხორციელებული, რომ დირექტორი ვერ აკმაყოფილებს **Business Judgment Rule**-ის წინაპირობებს.¹²⁰ ასეთი მოცემულობა შეიძლება გამოვლინდეს მაშინ, როცა დირექტორის მიერ ხდება გადაწყვეტილების მიღება უხეში გაუფრთხილებლობით, მაგალითად, როცა ხდება, გადაწყვეტილების მისაღებად საჭირო ინფორმაციის სრულად გაუთვალისწინებლობა და ხელმძღვანელი პირი მოქმედებს სრულად არაინფორმირებულად.¹²¹

თუ დირექტორი არღვევს ერთგულების ფიდუციურ მოვალეობას, არ უნდა მოხდეს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამოყენება მის დასაცავად.¹²² როდესაც დირექტორები არ ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას და ავლენენ თავიანთი პასუხისმგებლობების მიმართ შეგნებულ უყურადღებობას, ისინი არღვევენ ერთგულების მოვალეობას და თავიანთი მოვალეობების მიმართ იჩენენ არაკეთილსინდისიერებას.¹²³ ხელმძღვანელი პირის მიერ მოვალეობის განზრახ უგულებელყოფა წარმოადგენს არაკეთილსინდისიერ ქცევას, რაც იწვევს ერთგულების მოვალეობის დარღვევას.¹²⁴

5. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გერმანული მონხსრიგება

თანამედროვე გერმანულ საზოგადოებათა სამართალში აღიარებულია პრინციპი, რომ კაპიტალური საზოგადოების დირექტორები სამენარმეო განსჯისას სარგებლობენ სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებით.¹²⁵ ამ პრინციპის დანერგვა გერმანულ სამართალში უკავშირდება, ამერიკული სამართლის ზეგავლენით, გერმანიის ფედერალური უზენაესი სასამართლოს მიერ 1997 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებას,¹²⁶ რომელმაც საკანონმდებლო დონეზე ასახვა ჰპოვა 2005 წელს სააქციო საზოგადოებათა კანონის (**Aktiengesetz**) 93-ე პარაგრაფის პირველ აბზაცში. 1997 წლის გადაწყვეტილებაში გერმანიის ფედერალურმა უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ კომპანიის ხელმძღვანელი სარგებლობს გარკვეული თავისუფლებით სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებით და განმარტა, რომ საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი არ არის პირადად პასუხისმგებელი, თუ ის საკმარისად კარგად არის ინფორმირებული და მიღებული აქვს გადაწყვეტილება, რომელიც გასაგებია კომპანიის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე.¹²⁷

¹¹⁸ In re Fleming Packaging Corp., 351 B.R. 626 (Bankr.C.D.III.2006).

¹¹⁹ იქვე, 634.

¹²⁰ იქვე.

¹²¹ იქვე.

¹²² *Westmoreland Cnty. Emp. Ret. Sys. v. Parkinson*, 727 F.3d 719 (7th Cir.2013).

¹²³ იქვე.

¹²⁴ *Stone v. Ritter*, 911 A.2d 362, 370 (Del.2006).

¹²⁵ BGH Urt. v. 4.11.2002 – II ZR 224/00, BGHZ 152, 280 (282) = NJW 2003, 358.

¹²⁶ BGH Urt. v. 21.4.1997 – II ZR 175/95, BGHZ 135, 244 = NJW 1997, 1926.

¹²⁷ *Romeike F.*, in: *Bannenber B., Inderst C., Poppe S.* (Hrsg.), *Compliance*, 2. Auflage 2013, Kapitel 4, Rn. 319.

ამ გადაწყვეტილებით მოხდა სააქციო საზოგადოების დირექტორებისთვის, პრინციპის დონეზე, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების აღიარება.¹²⁸ სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების დანერგვის აუცილებლობა გერმანულ სააქციო საზოგადოებათა სამართალში დასაბუთებული იყო ორი ფაქტორით: ერთი მხრივ, რთულად მიიჩნეოდა, *ex post* შეფასებულებით სამენარმეო გადაწყვეტილება, როცა თავის დროზე ამ სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღება მოხდა *ex ante* პერსპექტივით და, მეორე მხრივ, წარმოუდგენლად ითვლებოდა წარმატებული სამენარმეო საქმიანობის განხორციელება გონივრული რისკების გატარების გარეშე.¹²⁹

აღსანიშნავია, რომ სააქციო საზოგადოების დირექტორების მიმართ მოქმედი **Business Judgment Rule**, გაბატონებული მოსაზრების თანხმად, შესაძლებელია გავრცელდეს შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების ხელმძღვანელზეც, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული პრინციპი არ არის პირდაპირ კოდიფიცირებული შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებების გერმანულ კანონში (**GmbHG**).¹³⁰ თუმცა, არსებობს ასევე მოსაზრება, რომ გარკვეულ შემთხვევებში შეიძლება სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამოყენება შეიზღუდოს შპს-ის შემთხვევაში,¹³¹ მაგალითად მაშინ, როცა შპს-ის ხელმძღვანელს აქვს ორმაგი ფუნქცია და წარმოადგენს ხმების უმრავლესობის მქონე პარტნიორს საზოგადოებაში.¹³²

5.1. სააქციო საზოგადოებათა კანონის 93-ე პარაგრაფის რეგულირება

სააქციო საზოგადოებათა გერმანული კანონის (**Aktiengesetz – AktG**) შესაბამისად, კერძოდ, 93-ე პარაგრაფის პირველი აბზაცის პირველი წინადადების თანახმად, დირექტორთა საბჭოს წევრებს აქვთ ვალდებულება, გამოიჩინონ წინდახედული და კეთილსინდისიერი ხელმძღვანელის მონდომება საზოგადოების მართვისას. მოვალეობის დარღვევა არ არსებობს, თუ საქმიანი გადაწყვეტილების მიღებისას დირექტორთა საბჭოს წევრს შეეძლო ჰქონოდა გონივრული ვარაუდი, რომ იგი მოქმედებდა შესაბამისი ინფორმაციის საფუძველზე კომპანიის სასარგებლოდ.

სააქციო საზოგადოებათა კანონის 93-ე პარაგრაფის პირველი აბზაცის მეორე წინადადებიდან გამომდინარე, შეგვიძლია გამოვყოთ ხუთი წინაპირობა, რომელთა არსებობა აუცილებელია დირექტორის სასარგებლოდ **Business Judgment Rule**-ის გამოსაყენებლად. ეს წინაპირობებია: სამენარმეო გადაწყვეტილება, მოქმედება შესაბამისი ინფორმაციის საფუძველზე, ინტერესთა კონფლიქტის და ზეგავლენის გარეშე მოქმედება, მოქმედება საზოგადოების სასარგებლოდ და მოქმედება კეთილსინდისიერების დაცვით. თუ ერთ-ერთი წინაპირობა მაინც არა გვაქვს სახეზე, სასამართლო ამონებებს სამენარმეო გადაწყვეტილების შინაარსს, რომელმაც საწარმოს ზიანი მოუტანა, რა დროსაც შეფასების მასშტაბად გამოყენებულ უნდა იქნეს კეთილსინდისიერი და გულისხმიერი ხელმძღვანელი პირის წინდახედულობის სტანდარტი. თუკი ხელმძღვანელი პირი ვერ გაამართლებს საკუთარ სამენარმეო გადაწყვეტილებას, მას მოუწევს საწარმოსთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება, რა

¹²⁸ *Fleischer H.*, in: Münchener Kommentar GmbHG, 3. Auflage 2019, §43, Rn. 68.

¹²⁹ *Kocher D.*, Zur Reichweite der Business Judgment Rule, in: CCZ 2009, 215 (216).

¹³⁰ *Fleischer H.*, in: Münchener Kommentar GmbHG, 3. Auflage 2019, §43, Rn. 71.

¹³¹ *Easterbrook F. H., Fischel D. R.*, The Economic Structure of Corporate Law, 1991, 244 f.

¹³² *Fleischer H.*, in: Münchener Kommentar GmbHG, 3. Auflage 2019, §43, Rn. 72.

დროსაც უნდა მოხდეს იმ მდგომარეობის აღდგენა, რომელიც იარსებებდა ვალდებულება ხელმძღვანელი პირის მიერ რომ არ დარღვეულიყო, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება არა მარტო სამენარმეო საზოგადოების მიერ ფაქტობრივად მიღებული ქონებრივი ზიანი, არამედ მის მიერ მიუღებელი შემოსავალიც.¹³³

5.2. სააქციო საზოგადოებათა კანონის 93-ე პარაგრაფის წინაპირობები

Business Judgment Rule-ის გამოსაყენებლად პირველ რიგში უნდა არსებობდეს ხელმძღვანელი პირის სამენარმეო გადაწყვეტილება (**Unternehmerische Entscheidung**). სამენარმეო გადაწყვეტილებები დამოკიდებულია არაპროგნოზირებად გარე გავლენებზე და მათ ახასიათებთ ძლიერი კავშირი სამომავლო მოვლენებთან.¹³⁴ სამენარმეო გადაწყვეტილება ეფუძნება პროგნოზებს და შეფასებებს, რა დროსაც ხელმძღვანელი პირი, სამენარმეო განსჯის განხორციელების შედეგად, რამდენიმე შესაძლო ალტერნატივიდან ირჩევს რომელიმეს და ისე იღებს გადაწყვეტილებას.¹³⁵ სამენარმეო გადაწყვეტილებად შეიძლება ჩაითვალოს მხოლოდ აქტიური ქმედება და ასევე გააზრებული უმოქმედობის ჩადენა ანუ გაცნობიერებული გადაწყვეტილების მიღება იმაზე, რომ კონკრეტული ქმედება არ განახორციელო. უბრალოდ ქმედების არგანხორციელება (უმოქმედობა) არ არის **Business Judgment Rule**-ით დაცული.¹³⁶

ხელმძღვანელი პირის მიერ სამენარმეო გადაწყვეტილება მიღებულ უნდა იქნეს სათანადო ინფორმაციის საფუძველზე. ამ კონტექსტში მნიშვნელობა ენიჭება ხელმძღვანელი პირის მიერ ინფორმაციის მიღების გზასა და ფორმას, რამაც უნდა უზრუნველყოს სამენარმეო გადაწყვეტილების მისაღებად საჭირო საფუძვლების სიფრთხილით შესწავლა.¹³⁷ გამოყენებული ინფორმაცია უნდა იყოს სანდო.

შემდეგი ელემენტი, რომელიც უნდა შემოწმდეს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების ფარგლებში, არის ინტერესთა კონფლიქტის და გარე ზეგავლენის გარეშე მოქმედება. აღსანიშნავია, რომ ინტერესთა კონფლიქტის არარსებობა, როგორც წინაპირობა, პირდაპირ 93-ე პარაგრაფში ნახსენები არ არის, თუმცა აღნიშნული შეიძლება ამოვიკითხოთ ამ ნორმის სამთავრობო დასაბუთებაში, რომლის თანახმად, გადაწყვეტილების მიმღებმა ორგანომ უნდა იმოქმედოს ინტერესთა კონფლიქტის, გარე ზეგავლენის და პირადი სარგებლის მიღების გარეშე.¹³⁸ გარდა ამისა, აუცილებელია ხელმძღვანელი პირი მოქმედებდეს სამენარმეო საზოგადოების სასარგებლოდ. ასეთად ქმედება მაშინ უნდა ჩაითვალოს, როცა ის მიმართულია გრძელვადიან პერსპექტივაში საზოგადოების შემოსავლის გაზრდისკენ, ისევე როგორც, საზოგადოების მიერ წარმოებული პროდუქტების თუ შეთავაზებული მომსახურებების კონკურენტუნარიანობის გაძლიერებისკენ.¹³⁹ ამ კონტექსტში 93-ე პარაგრაფის მოთხოვნას აკმაყოფილებს ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული ნებისმიერი რაციონალური სამენარმეო გადაწყვეტილება.¹⁴⁰

¹³³ Willen M., Die Business Judgement Rule – Auslegung der Legalitätspflicht bei unklarer Rechtslage, 30.

¹³⁴ Fleischer H. in: Münchener Kommentar GmbHG, 3. Auflage 2019, §43, Rn. 82.

¹³⁵ Spindler G. in: Münchener Kommentar zum Aktiengesetz, 5. Auflage 2019, § 93, Rn. 48.

¹³⁶ Schima G. in: Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrechts, 395.

¹³⁷ BGH Urt. v. 21.4.1997 – II ZR 175/95, BGHZ 135, 244 (253) = NJW 1997, 1926.

¹³⁸ Schima G. in: Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrechts, 394.

¹³⁹ Fleischer H. in: Münchener Kommentar GmbHG, 3. Auflage 2019, §43, Rn. 88.

¹⁴⁰ იქვე.

ამასთანავე, სამენარმეო გადაწყვეტილების პრივილეგიით სარგებლობისთვის, ხელმძღვანელი პირი უნდა მოქმედებდეს კეთილსინდისიერების მოვალეობის დაცვით. თუ თავად ხელმძღვანელს არ სწამს თავისი გადაწყვეტილების მართებულობა მისი მიღების პროცესში, ის არ ჩაითვლება კეთილსინდისიერად და მასზე არ გავრცელდება **Business Judgment Rule**.¹⁴¹ ხელმძღვანელი პირი არ ჩაითვლება კეთილსინდისიერად, თუ ის მოიქცევა უპასუხისმგებლოდ და სამენარმეო გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებულ რისკს არასწორად შეაფასებს.¹⁴² ამ კონტექსტში მხოლოდ სუბიექტური კეთილსინდისიერების არსებობა არ არის საკმარისი, და აუცილებლად მიიჩნევა, რომ კეთილსინდისიერება, ისევე როგორც სათანადო ინფორმაციის მიღება, ეფუძნებოდა საზოგადოების ინტერესებს და წინდახედული ხელმძღვანელის გულისხმიერებას.¹⁴³

5.3. მტკიცების ტვირთი

გერმანიაში, ამერიკული **Business Judgment Rule**-ის რეცეფციის დროს, შეგნებულად არ იქნა გადმოღებული აშშ-ში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების მოდელი, რომელიც არის საზოგადოების ხელმძღვანელ პირთათვის სასარგებლო.¹⁴⁴ გერმანიაში მოქმედი მოდელის მიხედვით, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გამოყენების დროს, ხელმძღვანელი პირი არის ვალდებული, დაამტკიცოს, რომ მისი ქმედება მართლზომიერი იყო ან ის, რომ ბრალი არ მიუძღვის საზოგადოებისთვის მიყენებულ ზიანში.¹⁴⁵ რაც შეეხება ზიანის არსებობას და მის ოდენობას, ისევე როგორც კაუზალურ კავშირს ხელმძღვანელი პირის ქმედებასა და საზოგადოების მიერ მიღებულ ზიანს შორის, მტკიცების ტვირთი ეკისრება საზოგადოებას,¹⁴⁶ ხოლო დერივაციული სარჩელის შემთხვევაში – საზოგადოების პარტნიორს ან პარტნიორთა ჯგუფს.¹⁴⁷

ამერიკული საკორპორაციო სამართლის მსგავსად, გერმანულ სამართალშიც მიიჩნევა, რომ საწყისი მტკიცების ტვირთი (**Initial burden**) ეკისრება მოსარჩელეს, რომელმაც უნდა წარმოადგინოს გარკვეული ხელჩასაჭიდი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ ხელმძღვანელი პირის მხრიდან ადგილი აქვს პოტენციურად არამართლზომიერ ქმედებას და ფიდუციური ვალდებულების დარღვევას, მაგალითად, თუ საზოგადოების ხელმძღვანელი პირი გადაწყვეტილების მიღებისას მოქმედებდა ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის მიუხედავად.¹⁴⁸ იმ შემთხვევაში, თუ წარმოდგენილი იქნება საკმარისი საფუძველი იმ ვარაუდის გასამყარებლად, რომ ხელმძღვანელმა პირმა სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღებისას დაარღვია ფიდუციური მოვალეობა, მტკიცების ტვირთი გადავა ხელმძღვანელ პირზე, რომელმაც მის წინააღმდეგ არსებული ეჭვი უნდა გააქარწყლოს.¹⁴⁹

ხელმძღვანელმა პირს შეუძლია მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება გაამართლოს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებაზე აპელირებით და ამ შემთხვევაში მას

¹⁴¹ *Altmeyden H.* in: *GmbHG (Kommentar)*, 10. Auflage 2021, §43, Rn. 12.

¹⁴² იქვე.

¹⁴³ იქვე.

¹⁴⁴ *Schima G.* in *Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrechts*, 402.

¹⁴⁵ *Jickeli J.* in: *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts Bd. 4*, 5. Auflage 2020, §114, Rn. 69.

¹⁴⁶ *Spindler G.* in: *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz*, 5. Auflage 2019, § 93, Rn. 208.

¹⁴⁷ *Jickeli J.* in: *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts Bd. 4*, 5. Auflage 2020, §114, Rn. 69.

¹⁴⁸ *Paefgen W.G.*, *Die Darlegungs- und Beweislast bei der Business Judgment Rule*, in: *NZG* 2009, 891 (894).

¹⁴⁹ იქვე.

ეკისრება მტკიცების ტვირთი იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად ვლინდება კონკრეტულ შემთხვევაში **Business Judgment Rule**-ის საკანონმდებლო წინაპირობები.¹⁵⁰ გარდა ამისა, ხელმძღვანელ პირს შეუძლია მის მიერ მიღებული არასწორი სამენარმეო გადაწყვეტილება გაამართლოს იმ არგუმენტით, რომ ალტერნატიული ქმედების განხორციელების შემთხვევაშიც იგივე შედეგი აუცილებლად დადგებოდა და სანარმოს ზიანი მაინც მიადგებოდა.¹⁵¹ მხოლოდ აბსტრაქტული ვარაუდის გაკეთება იმის თაობაზე, რომ ალტერნატიული გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაშიც მსგავსი შედეგი შეიძლებოდა დამდგარიყო, საკმარისი არ არის სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის ქმედების გასამართლებლად.¹⁵²

6. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება საქართველოში

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება ქართულ საკორპორაციო სამართალში პირველად კოდიფიცირდა 2021 წელს „მენარმეთა შესახებ“ კანონის ახალი რედაქციის მიღებით. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებასთან მიმართებით, აღნიშნული კანონის 52-ე მუხლში განისაზღვრა, რომ ზრუნვის მოვალეობა არ არის დარღვეული და ხელმძღვანელი პირი არ არის ვალდებული, ანაზღაუროს ის ზიანი, რომელიც სამენარმეო საზოგადოებას მის მიერ მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილებით მიადგა, თუ ხელმძღვანელ პირს გონივრულად შეეძლო ევარაუდა, რომ იგი სამენარმეო გადაწყვეტილებას საკმარისი და სანდო ინფორმაციის საფუძველზე, სამენარმეო საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე, დამოუკიდებლად და ინტერესთა კონფლიქტის ან სხვათა ზეგავლენის გარეშე იღებდა.

შესაბამისად, სანარმოს ხელმძღვანელი პირის ქმედების შეფასებისას გასათვალისწინებელია, თუ რამდენად მოხდა მის მიერ სამენარმეო გადაწყვეტილების მიღება საკმარისი და სანდო ინფორმაციის საფუძველზე და მოქმედებდა თუ არა ის სანარმოს საუკეთესო ინტერესებში. გარდა ამისა, აუცილებელია დადგინდეს, ხომ არ არსებობდა ხელმძღვანელი პირის რაიმე პირადი სახის დაინტერესება კონკრეტული სამენარმეო გადაწყვეტილების მიმართ და იყო თუ არა მისი ქმედება კეთილსინდისიერი.

თუკი რომელიმე ხსენებული ელემენტი სახეზე არ არის, ხელმძღვანელი პირი ვერ გაამართლებს თავის ქმედებას სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებით და მას მოუწევს ზიანის ანაზღაურება ფიდუციური მოვალეობის დარღვევისთვის. თუ მისი ქმედება აკმაყოფილებს შესაბამის ელემენტებს (ინფორმირებულობა, საზოგადოების ინტერესებით მოქმედება, ინტერესთა კონფლიქტის გარეშე მოქმედება), მაშინ არ გვექნება სახეზე ფიდუციური მოვალეობის, კერძოდ, ზრუნვის მოვალეობის დარღვევა. „მენარმეთა შესახებ“ კანონის 52-ე მუხლის მეორე პუნქტის მიხედვით, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება არ მოქმედებს იმ შემთხვევაში, თუ ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება კანონით ან წესდებით გათვალისწინებული მოვალეობების დარღვევით არის მიღებული.

¹⁵⁰ OLG München NZG 2013, 742 (743).

¹⁵¹ BGH NJW 2018, 3574 Rn. 39 ff.

¹⁵² BGH NJW 2018, 3574 Rn. 45.

6.1. პასუხისმგებლობის ფარგლები

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 50-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, ხელმძღვანელი პირი სამენარმეო საზოგადოების წინაშე პასუხს აგებს ზრუნვის მოვალეობის ბრალეული შეუსრულებლობით მიყენებული ზიანისთვის და დაუშვებელია, სადამფუძნებლო შეთანხმებით ან პარტნიორთა გადაწყვეტილებით შეიზღუდოს ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობა ამ მოვალეობის განზრახ შეუსრულებლობისთვის. სადამფუძნებლო შეთანხმებაში ასეთი ჩანაწერი იქნება ბათილი, თუმცა შესაძლებელია ხელმძღვანელი პირის გათავისუფლება მოხდეს ზიანის ანაზღაურების მოვალეობისგან ისეთ შემთხვევებში, როცა გაუფრთხილებლობითი ქმედებით იქნა მის მიერ ზიანი გამოწვეული.¹⁵³

აღსანიშნავია, რომ ხელმძღვანელი პირი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისგან, თუ იგი თავისი ქმედებით საერთო კრების გადაწყვეტილებას ასრულებდა. თუმცა ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, თუკი მან საერთო კრების გადაწყვეტილების მიღებას ხელი შეუწყო არასწორი ინფორმაციის მიწოდებით ან იცოდა, რომ ამ გადაწყვეტილების მიღება ზიანს გამოიწვევდა, მაგრამ ამის შესახებ არ შეატყობინა საერთო კრებას გადაწყვეტილების მიღებამდე ან აღსრულებამდე.¹⁵⁴ ასეთ დროს ხელმძღვანელი პირი ვერ ისარგებლებს სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების პრივილეგიით.

რაც შეეხება ერთგულების მოვალეობის დარღვევას (კონკურენციის აკრძალვა, საქმიანი შესაძლებლობის მითვისება, ინტერესთა კონფლიქტი), ამ დროს სამენარმეო საზოგადოებას შეუძლია დამრღვევ ხელმძღვანელ პირს, საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანისთვის კომპენსაციასთან ერთად, შეთანხმებული პირგასამტეხლოს გადახდაც მოსთხოვოს.

გარდა ამისა, სამენარმეო საზოგადოებას შეუძლია დამრღვევ ხელმძღვანელ პირს კომპენსაციის ნაცვლად მოსთხოვოს საკუთარი ან მესამე პირის სახელით დადებული გარიგებიდან ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული სარგებლის საზოგადოებისთვის გადაცემა ან ამგვარი სარგებლის მიღების უფლების დათმობა.¹⁵⁵

6.2. ხელმძღვანელ პირთა სოლიდარული პასუხისმგებლობა

იმ შემთხვევაში, თუ სანარმოს მართავს რამდენიმე ხელმძღვანელი პირი და ფიდუციური ვალდებულებები რამდენიმე ხელმძღვანელი პირის მოქმედებით ან უმოქმედობით დაირღვა, ისინი სამენარმეო საზოგადოების წინაშე პასუხს სოლიდარულად აგებენ.¹⁵⁶ აღსანიშნავია ისიც, რომ საზოგადოების საერთო კრებას შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება ხელმძღვანელი პირის მიერ სამენარმეო საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნაზე უარის თქმის ან მასთან მორიგების თაობაზე, თუ ასეთ გადაწყვეტილებას არ შეენიშნააღმდეგებიან ხმათა სულ მცირე 10 პროცენტის მესაკუთრე პარტნიორები.

ხელმძღვანელი პირი იმ შემთხვევაშიც შეიძლება გათავისუფლდეს სამენარმეო საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებისგან, თუ იგი თავისი

¹⁵³ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ კანონის 50-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

¹⁵⁴ იხ. იქვე, მე-4 პუნქტი.

¹⁵⁵ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ კანონის 53 I, 54 III, 208 IX მუხლები.

¹⁵⁶ იხ. იქვე, 55-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

ქმედებით საერთო კრების გადაწყვეტილებას ასრულებდა.¹⁵⁷ აღსანიშნავია ისიც, რომ ხელმძღვანელ პირს, რომლის სამენარმეო საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებისგან გათავისუფლების საკითხიც განიხილება, ეკრძალება ამ საკითხზე კენჭისყრისას ხმის მიცემა.¹⁵⁸

6.3. პარტნიორთა დერივაციული სარჩელი

ხელმძღვანელი პირის მიერ ფიდუციური მოვალეობის დარღვევიდან გამომდინარე, სამენარმეო საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება აქვს ხელმძღვანელ ორგანოს, სხვა ხელმძღვანელ პირს, სამეთვალყურეო საბჭოს, ხოლო კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში – თითოეულ პარტნიორს. ერთ ან რამდენიმე აქციონერს უფლება აქვს, შეიტანოს სარჩელი საკუთარი სახელით და სააქციო საზოგადოების სასარგებლოდ სააქციო საზოგადოების კუთვნილი მოთხოვნის განსახორციელებლად, მათ შორის, ხელმძღვანელ პირთა წინააღმდეგ, მათ მიერ საკუთარი მოვალეობების შეუსრულებლობით სააქციო საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ან მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სანაცვლოდ მიღებული სარგებლის სააქციო საზოგადოებისთვის გადაცემის ან ამგვარი სარგებლის მიღების უფლების დათმობის მოთხოვნით.¹⁵⁹ მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ დერივაციული (არაპირდაპირი) სარჩელის შეტანის დროს, აქციონერს სარჩელი შეაქვს საკუთარი სახელით და თავად გამოდის, როგორც მოსარჩელე. ის ამ დროს პროცესში არ მონაწილეობს, როგორც საზოგადოების წარმომადგენელი. თუმცა, მისი სასარჩელო მოთხოვნა მიმართულია არა საკუთარი მოთხოვნის, არამედ საზოგადოების მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად.

კონკრეტული აქციონერი (ან აქციონერთა ჯგუფი) დერივაციულ სარჩელში სათანადო მოსარჩელედ მიიჩნევა იმ შემთხვევაში, თუ მის მიერ სარჩელის აღძვრის მოთხოვნით სააქციო საზოგადოებისთვის წერილობით მიმართვიდან უშუალოდ გასულია 90 დღე და თუ სასამართლო დაადგენს, რომ აქციონერის მოთხოვნის დაკმაყოფილება არ ეწინააღმდეგება სააქციო საზოგადოების უპირატეს ინტერესს.¹⁶⁰ მნიშვნელოვანია ისიც, რომ აღნიშნული ვადის დაცვა არ არის აუცილებელი, თუ სააქციო საზოგადოება ამ ვადის გასვლამდე უარს იტყვის სარჩელის აღძვრაზე ან აღნიშნული ვადის დაცვამ შეიძლება სააქციო საზოგადოებას გამოუსწორებელი ზიანი მიაყენოს.

7. დასკვნა

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება (Business Judgment Rule) ბევრ ქვეყანაში დღემდე არ არის კოდიფიცირებული. მიუხედავად ამისა, ის დღესდღეობით ფართოდ აღიარებულ პრინციპს წარმოადგენს საკორპორაციო სამართალში, როგორც საერთო სამართლის სისტემაში, ისე კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში. სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების გათვალისწინებით, აღიარებულია, რომ ბიზნესის ყოველდღიური ფუნქციონირება, ისევე როგორც მისი გრძელვადიანი სტრატეგია, ხელმძღვანელებისგან ზოგჯერ

¹⁵⁷ იხ. იქვე, მეორე პუნქტი.

¹⁵⁸ იხ. იქვე.

¹⁵⁹ იხ. „მენარმეთა შესახებ“ კანონის 222-ე მუხლი პირველი პუნქტი.

¹⁶⁰ იხ. იქვე.

მოითხოვს სარისკო ქმედებების განხორციელებასაც, რომლებმაც შესაძლოა საბოლოოდ ზიანი მოუტანოს სამენარმეო საზოგადოებას.

დირექტორის ყველა სამენარმეო გადაწყვეტილება გარკვეულწილად სარისკოა, არ აქვს მნიშვნელობა, ეხება ის ახალი ტიპის საქმიანობის დაწყებას თუ სხვა კომპანიის შექმნას. რაც უფრო მაღალი მოგების მიღებისკენ არის სამენარმეო საზოგადოების მიზანი მიმართული, მით უფრო დიდი რისკების განწევას მოითხოვს გადაწყვეტილების მიღება ხელმძღვანელი პირისგან. თუკი მის მიერ არ იქნება თამამი და სარისკო ნაბიჯები გადადგმული, ეს დააზარალებს გრძელვადიან პერსპექტივაში სანარმოს, რადგან დიდია იმის შანსი, რომ ზედმეტად ფრთხილი და თავშეკავებული ხელმძღვანელი პირი ხელიდან გაუშვებს საზოგადოებისთვის მომგებიან საქმიან შესაძლებლობებს.

საზოგადოების პარტნიორთა მიერ იმის უზრუნველყოფა, რომ ხელმძღვანელმა პირმა ყოველთვის სწორი გადაწყვეტილებები გააკეთოს და მისი გადაწყვეტილებები მხოლოდ მოგების მომტანი იყოს საზოგადოებისთვის, შეუძლებელია, რადგან ეს ხშირ შემთხვევაში სხვადასხვა გარე ფაქტორზე არის დამოკიდებული, რაც არის პარტნიორების და ხელმძღვანელი პირების კონტროლს მიღმა. ნებისმიერი შეცდომის და ფინანსური ზარალის მომტანი გადაწყვეტილების გამო სამენარმეო საზოგადოების დირექტორისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება იქნებოდა მნიშვნელოვანი შემაკავებელი ფაქტორი და ხელმძღვანელ პირს მნიშვნელოვნად შეუზღუდავდა მოქმედების თავისუფლებას, რომლის ინოვაციური და თამამი გადაწყვეტილებები ხშირ შემთხვევაში განსაზღვრავს სანარმოს წარმატებას ბაზარზე.

შესაბამისად, სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლების აღიარება სამართლებრივ სისტემაში, მათ შორის საქართველოში, არის ფუნდამენტური მნიშვნელობის, რადგან ამ დოქტრინის დამკვიდრება საკორპორაციო სამართალში ქმნის დირექტორებისთვის დაცვის გარანტიებს, რათა კეთილსინდისიერ და გულმოდგინე ხელმძღვანელ პირს არ დაეკისროს პასუხისმგებლობა სანარმოს წარუმატებლობისთვის ნებისმიერ შემთხვევაში და ის სარგებლობდეს თავისუფლებით სამენარმეო გადაწყვეტილებების მიღებისას. **Business Judgment Rule** მნიშვნელოვანია სამენარმეო გადაწყვეტილებების მიმართ სასამართლო კონტროლის ადეკვატურად განხორციელების კუთხითაც. სამენარმეო საზოგადოების დირექტორს აქვს უფრო მაღალი პროფესიული გამოცდილება და ცოდნა სანარმოს შიდა საქმეებთან დაკავშირებით. როგორც წესი, მას აქვს უნარი საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტის გზები და მათი მიზანშეწონილობა უფრო რაციონალურად შეაფასოს, ვიდრე მოსამართლეს. შესაბამისად, გონივრულია მიდგომა, რომ სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებიდან გამომდინარე, სასამართლოები მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში ამონმებდნენ სამენარმეო გადაწყვეტილებებს.

სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება, როგორც კეთილსინდისიერ და გულსხმიერ ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლების საფუძველი, უზრუნველყოფს იმასაც, რომ საზოგადოების ხელმძღვანელობა ფაქტობრივად არ გადავიდეს საზოგადოების პარტნიორების ხელში. თუკი ისინი ნებისმიერ შემთხვევაში შეძლებდნენ დირექტორისთვის შედავებას და მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების მოთხოვნით სასამართლოსთვის მიმართვას, ეს გაზრდიდა ცალკეულ პარტნიორთა ფაქტობრივ ძალაუფლებას სამენარმეო საზოგადოებაში ხელმძღვანელ პირთა მიმართ, რაც წინააღმდეგობაში მოვიდოდა კორპორაციული მართვის პრინციპებთან.

იქიდან გამომდინარე, რომ დროთა განმავლობაში იზრდება სამენარმეო საქმიანობის მოცულობა და კომპლექსურობა, მათ შორის, საზღვრებს მიღმა სანარმოთა ოპერირებით და სხვადასხვა ინდუსტრიებს შორის თანამშრომლობით, ამადროულად იზრდება მოთხოვნები კორპორაციების მენეჯმენტის, განსაკუთრებით, დირექტორთა მიმართ, რათა მეტად უზრუნველყოფილი იყოს კორპორატიული მართვის შესაბამისი სტანდარტების დანერგვა და ეფექტიანი აღსრულება. მენარმე სუბიექტებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა, თავისუფლად წარმართონ თავიანთი საქმიანობა ჯანსაღი კონკურენციის, სამენარმეო თავისუფლებისა და სანესდებო ავტონომიის ფარგლებში და განახორციელონ საჭირო ქმედებები დასახული სამენარმეო მიზნების მისაღწევად. ხელმძღვანელ პირებს უნდა ჰქონდეთ საშუალება, ზედმეტი სასამართლო კონტროლის და მკაცრი პასუხისმგებლობის რისკის გარეშე, გულისხმიერების, ერთგულების და კეთილსინდისიერების დაცვით, მართონ საზოგადოება, რაც არ გამოორიცხავს წამგებიანი გადაწყვეტილებების მიღებასაც.

მნიშვნელოვანია, სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელი ორგანოსთვის სამენარმეო გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში მოქმედების თავისუფლება იქნეს უზრუნველყოფილი, რადგან სამენარმეო გადაწყვეტილებების თავისუფლად მიღების შესაძლებლობა არის სანარმოს წარმატებული ეკონომიკური განვითარების განუყოფელი ნაწილი. შესაბამისი სტანდარტები უნდა იყოს მკაფიოდ კანონში განსაზღვრული და სასამართლო გადაწყვეტილებების საშუალებით განმარტებული. გონივრული ბალანსის მისაღწევად აგრეთვე აუცილებელია, არსებობდეს ზუსტად განსაზღვრული პასუხისმგებლობის საფუძვლები, რომლებიც გავლენას მოახდენს ხელმძღვანელ პირთა ქცევაზე და უზრუნველყოფს თვითნებური და გაუაზრებელი ქმედებების პრევენციას და პირადი ინტერესებით მოქმედების თავიდან აცილებას, რადგან ასეთი ქმედება ქმნის მნიშვნელოვან საფრთხეს სანარმოთა ეფექტიანი ფუნქციონირებისთვის.

საქართველოს კონტექსტში მნიშვნელოვანია, რომ „მენარმეთა შესახებ“ კანონში 2021 წელს განხორციელებული კოდიფიცირების შედეგად განვითარდეს ქართული სასამართლო პრაქტიკა და მკაფიოდ დადგინდეს სამენარმეო გადაწყვეტილებების თავისუფლების მოქმედების ფარგლები და სტანდარტები, რაც მეტ სიცხადეს შემოიტანს საქართველოში მოქმედი მიდგომების კუთხით და იქნება წინაპირობა სამართლებრივი სტაბილურობისთვის. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, განიმარტოს, თუ როგორ უნდა მოხდეს სამართლიანად მტკიცების ტვირთის განაწილება მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, სამენარმეო გადაწყვეტილებების თავისუფლების კონტექსტში, ფიდუციური ვალდებულებების დარღვევასთან დაკავშირებით სასამართლო დავის არსებობის შემთხვევაში. გარდა ამისა, სასურველი იქნებოდა, რომ **Business Judgment Rule**-თან მიმართებაში ქართულ საკორპორაციო სამართალში ჩამოყალიბებულიყო ერთიანი ცნება, რათა ეს დოქტრინა სამართლებრივ ცნობიერებაში უკეთ დამკვიდრებულიყო. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი ამ პრინციპის გამოსახატავად იყენებს ცნებას „სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლება“, ხოლო ქართულ იურიდიულ ლიტერატურასა და სასამართლო პრაქტიკაში გამოიყენება განსხვავებული ცნებები, როგორცაა, მაგალითად, „ბიზნეს გადაწყვეტილების მართებულობის პრეზუმფცია“, „სამენარმეო განსჯის წესი“, „მართებული სამენარმეო გადაწყვეტილების პრეზუმფცია“ და ა.შ.

ნებისმიერ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია არსებობდეს სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც უზრუნველყოფს სამენარმეო გადაწყვეტილებების თავისუფლების ადეკვატურ

გამოყენებას და სამენარმეო განსჯის პროცესში ხელმძღვანელ პირებს მიანიჭებს საკმარის სამოქმედო თავისუფლებას სანარმოს მიზნების და მისი საუკეთესო ინტერესების რეალიზებისთვის. მართალია, ხელმძღვანელი პირის მხრიდან რისკებზე წასვლა და არამომგებიანი ნაბიჯების გადადგმა სამოქალაქო ბრუნვის და სამენარმეო სფეროს განუყოფელი ნაწილია, თუმცა, მნიშვნელოვანია ასევე უზრუნველყოფა, რომ სამენარმეო გადაწყვეტილების თავისუფლებიდან გამომდინარე, არ წარმოიშვას ზედმეტად ფართო სივრცე არაგონივრული და თვითნებური გადაწყვეტილებების მიღებისთვის, რათა არაკეთილსინდისიერ პირებს არ მიეცეთ სანარმოსთვის საზიანო გადაწყვეტილებების მიღების და თაღლითური ქმედებების განხორციელების საშუალება და არ შეექმნათ იმის შესაძლებლობა, რომ მათთვის დაკისრებული ფიდუციური მოვალეობების გვერდის ავლით, პასუხისმგებლობას თავი აარიდონ.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს კანონი „მენარმეთა შესახებ“, 04/08/2021.
2. Das deutsche Aktiengesetz (AktG), 06/09/1965.
3. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG), 20/04/1892.
4. Allen W.T., Kraakman R., Vikramaditya S. K., Commentaries and Cases on the Law of Business Organization, 6th edition, Wolters Kluwer, 2021.
5. Bainbridge S. M., The Bishops and the Corporate Stakeholder Debate, in: Villanova Journal of Law and Investment Management, Vol. 4, Issue 1, 2002, Art. 2.
6. Bainbridge S. M., The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine, in: Vanderbilt Law Review, Vol. 57, Issue 1, 2004, 83.
7. Branson D. M., The Rule That Isn't a Rule – The Business Judgment Rule, 36 Valparaiso University Law Review, 631, 2002.
8. Cassim M. F., Contemporary Company Law, 2nd ed., 2012.
9. Clarkson K.W, Miller R. L., Business Law: Text and Cases, 15th ed., 2021.
10. Dickerson C. M., From Behind the Looking Glass: Good Faith, Fiduciary Duty & Permitted Harm, 22 Fla. St. U. L. Rev. 955, 1995.
11. Easterbrook F. H., Fischel D. R., The Economic Structure of Corporate Law, 1991, 244 f.
12. Eisenberg M. A., The Duty of Good Faith in Corporate Law, in: Delaware Journal of Corporate Law, Vol. 31, No. 1, 1-75, 2005.
13. Giraldo C. A. L., Factors Affecting the Application of the Business Judgment Rule: An Empirical Study of the US, UK, Australia and the EU, in: Vicepresidencia Juridica, 2006, Bogotá (Colombia), N° 111, 115-166.
14. Flom J. H., Ward R., Review of The Business Judgment Rule: Fiduciary Duties of Corporate Directors and Officers, by Block D. J., Barton N. E., & Radin S. A. in: The Business Lawyer, 1987, 42 (3), 995–997.
15. Hansen C., The Duty of Care, the Business Judgment Rule, and the American Law Institute Corporate Governance Project, in: The Business Lawyer, Vol. 48, no. 4, 1993, 1355–76.
16. Hill C. A., McDonnell, B. H., Stone v. Ritter and the Expanding Duty of Loyalty, 76 Fordham L. Rev., 1769, 2007.
17. McMillan L., The Business Judgment Rule as an Immunity Doctrine, 4 Wm. & Mary Bus. L. Rev. 521, 2013.
18. Miller R. L., Business Law Today, 11th ed., 2017.

19. *Shishido Z.*, Conflicts of Interest and Fiduciary Duties in the Operation of a Joint Venture, Vol. 39 Hastings L.J. 63, 1987.
20. *Smith D. G.*, The Modern Business Judgment Rule, Research Handbook on Mergers and Acquisitions, Forthcoming, in: BYU Law Research Paper Series No. 15-09, June 19, 2015.
21. *Strine L. E. Jr., Hamermesh L. A., Balotti R. F., Gorris, J. M.*, Loyalty's Core Demand: The Defining Role of Good Faith in Corporation Law, in: The Georgetown Law Journal, 2010, Vol. 98, 629.
22. *Talley E., Hashmall M.*, The Corporate Opportunity Doctrine, California: USC Gould School of Law, February 2001.
23. *Altmeyden H.*, Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung: GmbHG (Kommentar), C.H.BECK., 10. Auflage 2021.
24. *Bannenberg B., Inderst C., Poppe S. (Hrsg.)*, Compliance: Aufbau – Management – Risikobereiche, C. F. Müller Wirtschaftsrecht, 2. Auflage 2013.
25. *Fleischer H., Goette W. (Hrsg.)*, Münchener Kommentar zum GmbHG, Band 2, §§ 35-52 GmbHG, Verlag C.H.BECK München, 3. Auflage 2019.
26. *Fuhrmann L., Heinen A., Schilz L.*, Gesetzliche Beurteilungs- und Ermessensspielräume als „spezialgesetzliche Business Judgment Rule“, in: NZG (Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht) 2020, 1368.
27. *Hoffmann-Becking M. (Hrsg.)*, Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts Band 4, Aktiengesellschaft, C.H. Beck München, 5. Auflage 2020.
28. *Hopt K. J., Roth M.*, Handelsgesetzbuch (Kommentar), C.H. Beck, 41. Auflage 2022.
29. *Kocher D.*, Zur Reichweite der Business Judgment Rule, in: CCZ (Corporate Compliance Zeitschrift) 2009, 215.
30. *Paefgen W.G.*, Die Darlegungs- und Beweislast bei der Business Judgment Rule, in: NZG (Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht) 2009, 891.
31. *Schmidt K. (Hrsg.)*, Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch: HGB, Band 2, C.H. Beck, 5. Auflage 2022.
32. *Sethe R.*, Die Regelung von Interessenkonflikten im Aktienrecht de lege lata und de lege ferenda, in: SZW/RSDA (Schweizerische Zeitschrift für Wirtschafts- und Finanzmarktrecht), 4/2018, 375.
33. *Willen M.*, Die Business Judgment Rule – Auslegung der Legalitätspflicht bei unklarer Rechtslage, in: Business, Economics and Law, Springer Gabler, 2020.
34. *Schima G.*, Business Judgment Rule und Beweislastverteilung bei der Vorstandshaftung nach US., deutschem und österreichischem Recht, in: *Baudenbacher C., Kokott J., Speitler P. (eds.)*, Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Rechts, Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel, 2010.
35. *Aronson v. Lewis*, 473 A.2d 805 (Del. 1984).
36. *Bodell v. Gen. Gas & Elec. Corp.*, 140 A. 264, 267 (Del. 1927).
37. *Brehm v. Eisner*, 746 A.2d 244, 264 n.66 (Del. 2000).
38. *Cede & Co vs. Technicolor Inc*, 13, Delaware, 1987, A 2d 1182.
39. *Cede & Co. v. Technicolor*, 634 A.2d 346, 361 (Del. 1993).
40. *Couri v. Couri*, 95 Ill. 2d 91, 447 N.E.2d 334 (Ill. 1983).
41. *Davis v. Dorsey*, 495 F.Supp.2d 1162, 1176 (M.D.Ala.2007).
42. *Davis v. Dyson*, 900 N.E. 2d 698 (Ill.App.1 Dist.2008).
43. *Gagliardi v. TriFoods Int'l, Inc.*, 683 A.2d 1049, 1051-52 (Del. Ch. 1996).
44. *Godbold v. Branch Bank*, 11 Ala. 191 (1847).
45. *Graham v. Allis-Chalmers Mfg. Co.*, 188 A.2d 125, 130 (Del. 1963).
46. *Guth v. Loft, Inc.*, 5 A.2d 503 (Del. 1939).
47. *Hodges v. New England Screw Co.*, 3 R.I. 9, 18 (1853).
48. *In re Caremark Int'l Derivative Litigation*, 698 A.2d 959 (Del. Ch. 1996).

49. *In re Farmland Industries, Inc.*, 335 B.R. 398, 411 (Bankr.W.D.Mo.2005).
50. *In re Fleming Packaging Corp.*, 351 B.R. 626 (Bankr.C.D.Ill.2006).
51. *In re Lemington Home For Aged*, 659 F.3d 282 (3rd Cir.2011).
52. *Krasner v. Moffet*, 826 A.2d 277, 287 (Del. 2003).
53. *Krasnick v. Pac. E. Corp.*, 180 A. 604, 607 (Del. Ch. 1935).
54. *Mann v. GTCR Golder Rauner, L.L.C.*, 483 F.Supp.2d 884 (D.Ariz.2007).
55. *Miller v. American Telephone & Telegraph Co.*, 507 F.2d 759 (3d Cir. 1974).
56. *Percy v. Millaudon & Mart (n.s.)* 68, (La. 1829).
57. *RJR Nabisco, Inc. Shareholders Litig.*, No. 10389, 1989 WL 7036 (Del. Ch. Jan. 31, 1989).
58. *Shlensky v. Wrigley*, 95 Ill. App. 2d 173, 237 N.E.2d 776 (Ill. App. Ct. 1968).
59. *Smith v. Brown-Borhek Co.*, 414 Pa. 325, 333, 200 A.2d 398, 401 (1964).
60. *Smith v. Van Gorkom*, 488 A.2d 858 (Del. 1985).
61. *Stone v. Ritter*, 911 A.2d 362, 369-70 (Del. 2006).
62. *Westmoreland Cnty. Emp. Ret. Sys. v. Parkinson*, 727 F.3d 719 (7th Cir.2013).
63. BGH, 10.07.2018 – II ZR 24/17.
64. OLG München, 21.03.2013 – 23 U 3344/12.
65. BGH Urt. v. 4.11.2002 – II ZR 224/00.
66. BGH Urt. v. 21.4.1997 – II ZR 175/95.