



**განჩინება
საქართველოს სახელით**

14 მარტი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

**თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ლევან გვარამია
გოგიტა თოთოსაშვილი**

სხდომის მდივანი - ნინო სოლომნიშვილი

I აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შ-----“

წარმომადგენელი - ი-----ი

II აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - დ-----ა

წარმომადგენელი - ლ-----ძე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - მცხეთის რაიონული სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.06.2016 წლის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - თანხის დაკისრება

I აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღება

II აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

მცხეთის რაიონული სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.06.2016
წლის გადაწყვეტილებით:

1. დ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:

1.1. შ-----ს“ დაეკისრა დ-----ას სასარგებლოდ 30 333.33 აშშ დოლარის
გადახდა (გადახდის დღეს აშშ დოლარის ეროვნულ ვალუტასთან მიმართებაში

დაფიქსირებული გაყიდვის კომერციული კურსის შესაბამისად);

1.2. დ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა შ-----სთვის“ 25 666.67 აშშ დოლარის დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა;

2. შ-----ს“ შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2009 დ-----ა მუშაობდა შ-----ს“ გენერალურ დირექტორად. 2012 წლის 03 იანვარს კომპანიასა და დ-----ას შორის გაფორმდა სასამსახურო ხელშეკრულება, რომლის 2.2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება შესაძლოა შეწყვეტილი იქნეს ერთ-ერთი მხარის მიერ ნებისმიერ დროს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში. 2.4 პუნქტის თანახმად, მოსალოდნელი გათავისუფლების (დათხოვნის) შესახებ დირექტორს უნდა ეცნობოს პერსონალურად გათავისუფლებამდე სულ მცირე სამი თვით ადრე. კომპანია იღებს ვალდებულებას, დირექტორის გათავისუფლების მომენტში გადაუხადოს დირექტორს სულ მცირე სამი თვის ხელფასი, ერთჯერადად.

სასამსახურო ხელშეკრულების 3.12.4 პუნქტის თანახმად, დირექტორს ენიჭება უფლება, ყოველი წლის ბოლოს მომდევნო ერთი თვის განმავლობაში თანამშრომელთა წლიური პრემიის გადასაცემად მისი გადაწყვეტილებით განკარგოს და გაანაწილოს მისი შეხედულებისამებრ კომპანიის E----- ს 100% (E----- იანგარიშება: მთლიან საოპერაციო შემოსავლებსგამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯები, ამასთან, ამ მუხლით პრემიის გაანგარიშების მიზნისთვის მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებში და ხარჯებში არ შედის მოგების გადასახდი, კომპანიის ძირითად საშუალებათა ცვეთის, ამორტიზაციის, კომპანიის ვალდებულებებზე დარიცხული საპროცენტო ხარჯები და კურსთაშორისი სხვაობის შედგენად მიღებული მოგება/ზარალი).

ხელშეკრულების „5.1.4“ პუნქტის თანახმად, 2012 წლის პირველი აგვისტოდან 2012 წლის ბოლომდე დირექტორის ხელფასი განისაზღვრება 8 000 აშშ დოლარის მოცულობით ექვივალენტ ლარში 5.1. პუნქტის შესაბამისად. ხელშეკრულების „2.1“ პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაში შედის 2012 წლის 3 იანვრიდან და მოქმედებს 2013 წლის პირველ იანვრამდე, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 3 თვით ადრე არც ერთი მხარე არ განაცხადებს უარს ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე, წინამდებარე ხელშეკრულება ავტომატურად მიიჩნევა გაგრძელებულად დამატებით 3 წლის ვადით.

მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ გარემოება, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობა მათ შორის გაგრძელდა 2013 წლის 1 იანვრის შემდგომაც, იმავე პირობებით.

ხელშეკრულების „5.5“ პუნქტის თანახმად, დირექტორს, მისი დათხოვნისას, წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული კუთვნილი მთელი თანხა მიეცემა დათხოვნის დღეს.

„5.6“ პუნქტის თანახმად, „დირექტორს ყოველწლიურად, კალენდარული წლის ბოლოს მიეცემა დარიცხული (საშემოსავლოს ჩათვლით) პრემია (ბონუსი),

რომელიც შედგება ორი ნაწილისგან და განისაზღვრება შემდეგნაირად: 1) პრემიის პირველი შემადგენელი განისაზღვრება დირექტორის მიმდინარე ყოველთვიური ხელფასის ერთმაგი ოდენობით.“ დ-----ამ პრემიის სახით მოპასუხისათვის თანხის დაკისრება მოითხოვა სწორედ ამ პუნქტზე დაყრდნობით.

ამავე პუნქტში მითითებულია: 2) პრემიის მეორე შემადგენელი ნაწილი იანგარიშება შემდეგნაირად: კომპანიის წლიურ მთლიან საოპერაციო შემოსავლებს გამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯების შედეგად მიღებული თანხის 10%-ის ოდენობით, ამასთან, ამ მუხლით პრემიის გაანგარიშების მიზნებისთვის მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებში და ხარჯებში არ შედის მოგების გადასახადი, კომპანიის ძირითად საშუალებათა ცვეთის, ამორტიზაციის, კომპანიის ვალდებულებებზე დარიცხული საპროცენტო ხარჯები და კურსთაშორისი სხვაობის შედეგად მიღებული მოგება/ზარალი, ანუ ეგრეთწოდებული E-----ს 10%. თუ ამ მუხლით განსაზღვრული მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებს გამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯების შედეგად მიღებული თანხა ნაკლებია ან ტოლი ნულზე, მაშინ დირექტორზე გაიცემა პრემია მხოლოდ დირექტორის მიმდინარე ყოველთვიური ხელფასის ერთმაგი ოდენობით ანუ პრემიის მხოლოდ პირველი შემადგენელი ნაწილი.

ხელშეკრულების „5.7“ პუნქტის თანახმად, პრემია (ბონუსი) დირექტორზე გადაიხდება ყოველი წლის ბოლოს, შემდეგი ერთი თვის განმავლობაში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 3 იანვრის სასამსახურო ხელშეკრულება შ-----ს“ და დ-----ას შორის.

2015 წლის 5 ოქტომბერს საწარმოს პარტნიორთა კრებამ მიიღო შემდეგი შინაარსის გადაწყვეტილება: „ა/წლის 5 ოქტომბრიდან შეეზღუდოს საზოგადოების დირექტორს ბ-ნ დ-----ას საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილება, კერძოდ, ნებისმიერი ფინანსური, საკადრო და ა.შ. საკითხები შეთანხმებული იქნეს დომინანტ დამფუძნებელთან წინასწარ წერილობითი შეთანხმების სახით. შეტანილ იქნეს ცვლილება საზოგადოების წესდებაში, კერძოდ, ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: პუნქტი 7.4. - გენერალური დირექტორი საზოგადოების ხელმძღვანელობას ახორციელებს დომინანტ დამფუძნებელთან წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე; პუნქტი 8.1 - საზოგადოების წარმომადგენლობა ეკისრება გენერალურ დირექტორს. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მესამე პირებთან ურთიერთობაში განხორციელდება დომინანტ დამფუძნებელთან წინასწარ წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე. მიღებული გადაწყვეტილების სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაცია დაევალოს ნ-----ს, რომელმაც რეგისტრაციისთვის მიმართა სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სარეგისტრაციო სამსახურს, თუმცა, სარეგისტრაციო წარმოება შეჩერდა და ამ გადაწყვეტილების რეგისტრაცია არ განხორციელებულა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- შ-----ს“ 2015 წლის 5 ოქტომბრის პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილება,
- სარეგისტრაციო წარმოების მასალები.

მოწმის სახით დაკითხული საწარმოს ფინანსური დირექტორის - გ-----ის ჩვენებით, ასევე, დ-----ას ახსნა-განმარტებით და საქმეში წარმოდგენილი სამსახურებრივი წერილებით დადასტურდა, რომ დ-----ამ, მას შემდეგ, რაც შეიტყო მისი უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ გადაწყვეტილების თაობაზე, უმაღლეს სტადიაზე მისი შინაარსის გარკვევა, თუ რა სახის გადაწყვეტილებების მიღება ეკრძალებოდა მას, რა ნაწილში იყო მისი უფლებამოსილება შეზღუდული. ვერ მოახერხა ტელეფონის მეშვეობით დაკავშირება საწარმოს დომინანტ პარტნიორთან - ვ-----თან. 2015 წლის 13 ოქტომბერს სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მისწერა წერილი, სადაც მიუთითებდა, რომ უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ გადაწყვეტილება შეუძლებელს გახდიდა საწარმოს მართვას მის ინტერესებში და მოუწოდა, რომ შეეცვალა აღნიშნული გადაწყვეტილება. სასამსახურო ხელშეკრულების მე-13 მუხლის თანახმად, თუკი სხვაგვარად არ იქნა მითითებული ხელშეკრულებაში, ნებისმიერი კომუნიკაცია, შეტყობინება და სხვა კორესპონდენცია დირექტორსა და კომპანიას შორის შესრულებული უნდა იქნეს წერილობითი ფორმით ან ელექტრონული ფოსტით და ჩაითვალოს მიწოდებულად ფაქტიური მიღების მომენტიდან. უდავოა, რომ დ-----ას წერილებზე კომპანიის 80%-იანი წილის მფლობელ პარტნიორს წერილობითი პასუხი არ გაუცია.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 13 ოქტომბრის სამსახურებრივი წერილი, მოწმე გ-----ის ჩვენება, დ-----ას ახსნა-განმარტება.

მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილების მიღების შემდგომ დ-----ამ განახორციელა თანხის გადარიცხვები უფლებამოსილების შეზღუდვამდე წარმოშობილი, ვადამოსული სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულების მიზნით, ასევე - კომპანიის საგადასახადო ვალდებულებების შესასრულებლად.

2015 წლის 15 ოქტომბერს გაიმართა შ-----ს“ პარტნიორთა კრება. კრებაზე მიღებული გადაწყვეტილებით დ-----ა გათავისუფლდა კომპანიის გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან და მის ნაცვლად საზოგადოების გენერალურ დირექტორად დაინიშნა ირ-----ს. კრების ოქმის მე-3 პუნქტით განისაზღვრა, რომ დ-----ას გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით საბოლოო ანგარიშსწორების საკითხი უნდა გადაწყვეტილიყო შემდგომში, საზოგადოებაში შპ-----ის“ მიერ მიმდინარე შიდა ფინანსური აუდიტორული შემოწმების დამთავრებისთანავე, შემოწმების შედეგების გათვალისწინებით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 15 ოქტომბრის შ-----ს“ პარტნიორთა კრების ოქმი

2015 წლის 28 ოქტომბერს დ-----ამ წერილობით მიმართა შ-----ს“ პარტნიორს ვ-----ს და სთხოვა, არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღის განმავლობაში ეცნობებინა, რა სამართლებრივ და ფაქტობრივ საფუძვლებზე დაყრდნობით განხორციელდა მისი გათავისუფლება დირექტორის თანამდებობიდან, რაზედაც ვ-----მა 2015 წლის 3 ნოემბერს წერილობით უპასუხა, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-91 მუხლის მე-6 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის მიხედვითაც, პარტნიორთა კრება შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში, ამ მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული საკითხების გარდა, იღებს გადაწყვეტილებას შემდეგ საკითხებზე: დირექტორის დანიშვნა და გამოწვევა, მათთან ხელშეკრულებების დადება და შეწყვეტა.

2015 წლის 16 ნოემბერს დ-----ამ კვლავ მიმართა წერილობით ვ-----ს და მოსთხოვა, წერილის მიღებიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში განეხორციელებინა მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება. ვ-----მა ამ წერილის საპასუხოდ აცნობა, რომ მისი ანგარიშსწორება ამ ეტაპზე განხორციელდებოდა 2015 წლის 16 ოქტომბრამდე მიუღებელი ხელფასისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებით. რაც შეეხება კომპენსაციას - აღნიშნული გადაწყდებოდა კომპანიაში შპ-----ი“-ს მიერ მიმდინარე შიდა აუდიტორული შემოწმების დასრულების შემდგომ შემოწმების შედეგების საფუძველზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- დ-----ას 2015 წლის 28 ოქტომბრის და 16 ნოემბრის წერილები, ვ-----იას 2015 წლის 3 ნოემბრის წერილი, დ-----ას 16 ნოემბრის წერილის საპასუხოდ გაგზავნილი წერილი (თარიღი არ არის მითითებული).

2012 წლის 3 იანვრის სასამსახურო ხელშეკრულების 3.12.4 პუნქტის თანახმად, დირექტორს ენიჭება უფლება, ყოველი წლის ბოლოს მომდევნო ერთი თვის განმავლობაში თანამშრომელთა წლიური პრემიის გასაცემად მისი გადაწყვეტილებით განკარგოს და გაანაწილოს მისი შეხედულებისამებრ კომპანიის E-----ს 10% (E----- იანგარიშება: მთლიან საოპერაციო შემოსავლებს გამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯები, ამასთან, ამ მუხლით პრემიის გაანგარიშების მიზნებისთვის მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებში და ხარჯებში არ შედის მოგების გადასახადი, კომპანიის ძირითად საშუალებათა ცვეთის, ამორტიზაციის, კომპანიის ვალდებულებებზე დარიცხული საპროცენტო ხარჯები და კურსთაშორისი სხვაობის შედეგად მიღებული მოგება/ზარალი).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 3 იანვრის სასამსახურო ხელშეკრულება შ-----ს“ და დ-----ას შორის.

მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ 2015 წლის 17 აგვისტოს ბრძანებით პრემიის გაცემისას კომპანიის E----- დადებითი არ ყოფილა და არ არსებობდა ხელშეკრულების ზემოთმითითებული პუნქტში მითითებული წინაპირობები.

მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ დ-----ამ, როგორც საწარმოს გენერალურმა დირექტორმა 2015 წლის 17 აგვისტოს გამოსცა #0----- ბრძანება, რომლითაც გასცა პრემია. ამ ბრძანებით პრემია ხელფასის ერთმაგი მოცულობით მიიღო თავად დ-----ამ და შ-----ს“ ფინანსურმა დირექტორმა - გ-----ემ, ხელფასის ორმაგი მოცულობით. ბრძანებაში მითითებულია, რომ პრემიის გაცემის საფუძველს წამოადგენდა კომპანიის ინტეგრირებული მართვის პროგრამის „1-----“-ის დანერგვა, პროექტის წარმატებულად მართვა და დასრულება.

ძირითად სარჩელში მოსარჩელე დ-----ას ახსნა-განმარტებით, რომელიც სადავოდ არ გაუხდია მოპასუხეს, კომპანიის ინტეგრირებული მართვის პროგრამა, რომელიც დაინერგა საწარმოში, წარმოადგენს საწარმოს მართვის ელექტრონულ პროგრამას, რომელშიც ინტეგრირებულია საწარმოს საქმიანობის ყველა კომპონენტი და ხდება ელექტრონული ფორმით მათი მართვა. პროგრამის დანერგვისთვის საწარმოში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელსაც ხელმძღვანელობდა კომპანიის ფინანსური დირექტორი - გ-----ე.

საქმეში წარმოდგენილია შ-----სა“ და კომპანიის ფინანსურ დირექტორს - გ-----ეს შორის 2014 წლის 3 იანვარს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება თანდართული თანამდებობრივი ინსტრუქციით, რომლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ფინანსური დირექტორის მოვალეობებში შედის: ჩამოაყალიბოს კომპანიის ფინანსური სტრატეგია და კომპანიის რისკების მართვის სტრატეგია; ზედამხედველობა გაუწიოს ფინანსური გეგმების შექმნას, მოახდინოს ბიუჯეტის შემუშავების კოორდინირება და მონიტორინგი; უზრუნველყოს ხარჯების მართვის სისტემის შექმნა, ზედამხედველობა გაუწიოს დანახარჯების მართვის და კონტროლის სისტემის მუშაობას; უზრუნველყოფს ფინანსური ანალიზის სისტემის შექმნა და მონიტორინგი, მოახდინოს ფინანსური შედეგების ანალიზი და მოამზადოს რეკომენდაციები (ტაქტიკური და სტრატეგიული); განახორციელოს ხელმძღვანელობის სხვა მითითებები, რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობასა და კომპანიის შინაგანაწესს. დაიცვას შინაგანაწესი და თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ძირითად სარჩელში მოსარჩელე დ-----ას მოთხოვნა მოპასუხისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული კომპენსაციის - 24 000 აშშ დოლარის დაკისრების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს.

კომპენსაციის დაკისრების საფუძველს წარმოადგენს მხარეთა შორის გაფორმებული სასამსახურო ხელშეკრულების 2.2. და 5.1.4 პუნქტები (იხ. გადაწყვეტილების აღწერილობითი ნაწილის 3.1 პუნქტი). მოპასუხემ სადავოდ

გახდა აღნიშნული მოთხოვნა იმ არგუმენტით, რომ დირექტორის გათავისუფლება მოხდა მის მიერ ხელშეკრულების ბრალეული დარღვევის გამო. სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, დირექტორსა და საწარმოს დამფუძნებლებს შორის გაფორმებული სასამსახურო ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე შეეფასებინა, დაარღვია თუ არა დირექტორმა მოცემულ შემთხვევაში თავისი ვალდებულებები.

იურიდიული პირის დამფუძნებლები იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის დანიშვნის შემდეგ მასთან ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნით მასთან დებენ ხელშეკრულებას, რომელიც განსაზღვრავს მხარეთა უფლება-მოვალეობებს, მათ შორის - ანაზღაურების მიღების უფლებას, მის ოდენობას და სხვა საკითხებს. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტში მითითებულია, რომ ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით. ამგვარად, იმ პირობების ერთობლიობა, რომლებზედაც შეთანხმდნენ მხარეები დირექტორთან სამსახურებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად, ქმნის დირექტორსა და პარტნიორებს შორის სასამსახურო ხელშეკრულების შინაარსს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების მიზანი არის საზოგადოების შიგნით, დირექტორსა და პარტნიორებს შორის არსებული ურთიერთობის რეგულირება. ამ ურთიერთობის ფარგლებში დირექტორის მხრიდან თავისი ფუნქციების განხორციელება, დირექტორის მოვალეობების შესრულება წარმოშობს ანაზღაურების მიღების უფლებას.

მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციის მომენტიდან დირექტორი ხდება იურიდიული პირის ორგანული ნაწილი. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების დირექტორი იურიდიული პირის სრულუფლებიანი მმართველი და წარმომადგენელია, იღებს გადაწყვეტილებებს იურიდიული პირის საქმიანობის ფარგლებში. მას მინდობილი აქვს საზოგადოების მართვა, საზოგადოების საქმიანობა, მისი ხელმძღვანელობა დასახული მიზნის მისაღწევად. იურიდიული პირის კეთილდღეობა დიდწილად არის დამოკიდებული დირექტორის ეფექტურ საქმიანობაზე, ამდენად, პირის საზოგადოების დირექტორად გამწესება დამფუძნებლის მხრიდან მის მიმართ განსაკუთრებულ ნდობაზე მიუთითებს. დირექტორზე ხდება მინდობილი საზოგადოების საქმიანობის მიზნის ეფექტური განხორციელება. მისი ანგარიშვალდებულება პარტნიორების წინაშე არ შეიძლება, შეფასდეს, როგორც სუბორდინაცია, დაქვემდებარება პარტნიორებისადმი და მათი მითითებებისადმი. დირექტორის ანგარიშვალდებულება პარტნიორების წინაშე შემოიფარგლება მისი მოვალეობით, საზოგადოება მართოს მისი მიზნის (სამეწარმეო თუ არასამეწარმეო) განსახორციელებლად. თუმცა, იგი საქმეებს უძღვება

დამოუკიდებლად, კონკრეტულ გადაწყვეტილებებს იღებს საკუთარი ნებით და არ არის დამოკიდებული პარტნიორთა მითითებაზე. რიგ შემთხვევებში შესაძლოა, დაწესებული იყოს პარტნიორთა კრების თანხმობა კონკრეტული გადაწყვეტილების მისაღებად, მაგრამ საბოლოოდ, გადაწყვეტილებას იღებს თავად დირექტორი და უფრო მეტიც, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საზოგადოების ხელმძღვანელის ვალდებულება, სოლიდარულად აგოს პასუხისმისი მოვალეობის დარღვევით საზოგადოების წინაშე, არ წყდება იმ შემთხვევაშიც კი, თუკი იგი მოქმედებდა პარტნიორთა გადაწყვეტილებების შესასრულებლად. იგი საზოგადოებას მართავს საკუთარი პასუხისმგებლობის ქვეშ და არ ექვემდებარება მითითებებს. მნიშვნელოვანია ასევე ფინანსური პასუხისმგებლობის კრიტერიუმიც. კერძოდ, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის დასახელებული ნორმის მე-2 წინადადების შინაარსიდან გამომდინარე, თუკი ხელმძღვანელი პირი არ შეასრულებს პირველ წინადადებაში მითითებულ მზრუნველობის ვალდებულებას, საზოგადოების წინაშე წარმოშობილი ზიანისთვის პასუხს აგებს სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ. საზოგადოების ხელმძღვანელ პირს პერსონალური პასუხისმგებლობა ეკისრება მისი საქმიანობით საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანისთვის.

მეორე საკითხი, რაც წარმოდგენილ სასარჩელო მოთხოვნებზე გადაწყვეტილების გამოტანისთვის არის მნიშვნელოვანი, არის დირექტორის სამართლებრივი მდგომარეობის, მისი სამსახურებრივ ურთიერთობის მომწესრიგებელი სამართლებრივი საფუძვლების განსაზღვრა.

„მეწარმეთა შესახებ“ კანონის თანახმად, რომელიც დამფუძნებელსა და დირექტორს შორის არსებული კორპორატიულ-სამართლებრივი ურთიერთობის ძირითად სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს, ეს ურთიერთობა რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებით და ხელშეკრულებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი მოიცავს, ასევე, საკორპორაციო-სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელ სპეციალურ დებულებებს. ამავდროულად, იმის გათვალისწინებით, რომ საკორპორაციო-სამართლებრივი ურთიერთობა კერძო-სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობაა, მის მიმართ გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი ნორმები, თუკი სპეციალური ნორმით, ხელშეკრულებით ან წესდებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. თუმცა, არ არის გამორიცხული, რომ წარმოიშვას ისეთი საკითხები, რომლის რეგულირებასაც არ მოიცავს არც კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, არც კონკრეტული ხელშეკრულება და არც წესდება. ასეთ შემთხვევაში საკითხის სამართლებრივი მოწესრიგების მიზნით, სასამართლომ უნდა გამოიყენოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები ხელშეკრულებათა შესახებ, ხოლო არასაკმარისი რეგულირების შემთხვევაში, „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადებისა და მე-2 პუნქტის შესაბამისად, უნდა იხელმძღვანელოს ყველაზე მსგავსი ურთიერთობის მომწესრიგებელი საკანონმდებლო ნორმით

(კანონის ანალოგია), ან სამართლის ზოგადი პრინციპებით (სამართლის ანალოგია).

მაგალითისთვის, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არ მოიცავს ისეთი საკითხების რეგულირებას, როგორცაა დირექტორისთვის სამუშაო პირობების შექმნა, სამსახურებრივი მივლინებების ანაზღაურება, შვებულებით სარგებლობა, მისი ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაოს დაწყების დრო და ა.შ. როგორც წესი, ამ საკითხებს მხარეები ხელშეკრულებაში ასახავენ.

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების უშუალო მოწესრიგებას არ მოიცავს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი, თუმცა, შეწყვეტის პროცედურასთან მიმართებაში საგულისხმოა, რომ მისი მე-72 პუნქტი მითითებას აკეთებს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის გამოყენებაზე. აღსანიშნავია, რომ მითითებულ ნორმაში მოხსენიებული შრომის კოდექსის მუხლი არ აწესებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, არამედ - განსაზღვრავს ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. საფუძვლები 37-ე მუხლშია ჩამოთვლილი. 38-ე მუხლი კი ეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. ამდენად, დამფუძნებლის ან თავად ხელმძღვანელი პირის ინიციატივით, ან სხვა საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი წინაპირობები წესრიგდება თავად ხელშეკრულებით, წესდებით და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოპასუხის მტკიცებით, საზოგადოების დირექტორთან ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს განსახილველ შემთხვევაში წარმოადგენდა დირექტორის მხრიდან ვალდებულებების დარღვევა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება დირექტორის გათავისუფლების გადაწყვეტილების მიღება დირექტორის მხრიდან რაიმე დარღვევის ჩადენის მოტივით. კრების ოქმში არ არის ასახული გათავისუფლების რაიმე მიზეზი, ასევე, - დ-----ასა და საზოგადოების დამფუძნებელ პარტნიორს შორის მიმოწერიდანაც არ ირკვევა ასეთი საფუძვლის არსებობა. დ-----ამ პირდაპირ დაუსვა შეკითხვა გათავისუფლების საფუძვლის თაობაზე სამსახურებრივი მიმოწერის ფარგლებში, რაზედაც პასუხად ვ-----მა მხოლოდ დირექტორის გათავისუფლების ფორმალურ უფლებამოსილებაზე მიუთითა, მას მიზეზად არ დაუსახელებია დ-----ას მიერ ვალდებულებების დარღვევა. ამასთან, მოპასუხე დ-----ას მიერ ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტებზე მიუთითებს აუდიტის დასკვნაზე დაყრდნობით, რომელიც დ-----ას გათავისუფლებისას ჯერ კიდევ არ არსებობდა. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ დ-----ას გათავისუფლებისას დამფუძნებელი თუნდაც ვარაუდობდა მის მიერ დარღვევის ჩადენას და ამით იყო განპირობებული გათავისუფლების გადაწყვეტილება. ამდენად, მხარის მიერ მითითებული ვალდებულების დარღვევის დადასტურების შემთხვევაშიც კი დირექტორის

გათავისუფლებასთან მისი მიზეზობრივი კავშირი არ იკვეთება.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიაჩნია, რომ დირექტორის გათავისუფლება განხორციელდა დამფუძნებლის ინიციატივით, ხელშეკრულების 2.2. პუნქტით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სამეწარმეო საზოგადოების საქმიანობის სტაბილურობა დაკავშირებულია სწორედ მიზნის შესაბამისად საზოგადოების ეფექტურად მართვასთან. წარმოუდგენელია, საკანონმდებლო რეგულირებამ „აიძულოს“ დამფუძნებელი, დარჩეს სამართლებრივ ურთიერთობაში მისთვის არასასურველ პირთან და კვლავ მიანდოს მას მმართველობითი ფუნქციის განხორციელება. ასეთი მიდგომა წინააღმდეგობაში მოვიდოდა საზოგადოების ინტერესებთან და, შესაბამისად, თავად მმართველობითი ორგანოს საქმიანობის პრინციპებთან. აქედან გამომდინარე, დირექტორთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს კანონი არ აწესებს და ამით სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან განსხვავებით, დირექტორის გათავისუფლების დროს პარტნიორთა კრებას შედარებით თავისუფლებას ანიჭებს, რაც, როგორც წესი, დაბალანსებულია დირექტორის გათავისუფლებისას მისთვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებით.

ხელშეკრულებით მხარეებს გათვალისწინებული ჰქონდათ დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისას მისთვის სამი თვის ხელფასის ოდენობით ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ განხორციელებულა. სასამართლომ გაიზიარა შ-----ს“ წარმომადგენლის არგუმენტი, რომ ზოგადად, კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების წარმოშობა შეიძლება დაუკავშირდეს გათავისუფლების საფუძველს, თუკი გათავისუფლება დირექტორის ვალდებულებების დარღვევით არის გამოწვეული, მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დაასკვნა, რომ გათავისუფლება ვალდებულების დარღვევის გამო არ მომხდარა. შესაბამისად, ვერ გამოირიცხება კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება და ძირითადი სასარჩელო მოთხოვნა ამ ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს. კომპენსაციის ოდენობად უნდა განისაზღვროს ხელფასის სამმაგი ოდენობა - 24 000 აშშ დოლარი.

რაც შეეხება დ-----ას მოთხოვნას მოპასუხისათვის სამი თვის მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოსარჩელე ამ ნაწილში მოთხოვნის საფუძველად მიუთითებს იმ გარემოებას, რომ არ შესრულდა სასამსახურო ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულება, გათავისუფლების თაობაზე სამი თვით ადრე დირექტორის ინფორმირების თაობაზე. უდავოა, რომ ასეთი ინფორმირება არ განხორციელებულა, რითაც დაირღვა სასამსახურო ხელშეკრულებით განსაზღვრული პროცედურული მოთხოვნა.

მითითებულ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს შესაძლოა, წარმოადგენდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე 411-ე მუხლები, რომლებიც ერთობლიობაში ადგენს სახელშეკრულებო

ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო მოუღებელი შემოსავლის ანაზღაურების წინაპირობას. დ-----ა მიუთითებს, რომ გათავისუფლების შეტყობინების ნაცვლად მისთვის უნდა გაეგზავნათ წინასწარი შეტყობინება და მხოლოდ სამი თვის შემდეგ უნდა შეწყვეტილიყო მათ შორის ურთიერთობა. შესაბამისად, ამ დანაწესის დაცვის შემთხვევაში იგი მიიღებდა კიდევ სამი თვის ხელფასს, რაც ვერ მიიღო, იმიტომ რომ 2015 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით მყისიერად გაათავისუფლეს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასეთი მსჯელობით, თუკი შეტყობინება განხორციელდებოდა და დ-----ა კიდევ სამი თვის განმავლობაში იმუშავებდა, იგი მართლაც მიიღებდა სამი თვის ხელფასს, მაგრამ - მხოლოდდამხოლოდ დირექტორის მოვალეობების შესრულების სანაცვლოდ. ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც სახელშეკრულებო ურთიერთობა არ გაგრძელებულა და დ-----ას თავის მხრივ, ვალდებულებები არ შეუსრულებია, მიუღებელ შემოსავლად ვერ ჩაითვლება მხოლოდ ერთი მხარის მიერ ხელფასის გადაუხდელობა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება გამოიწვევდა მოსარჩელის უსაფუძვლო გამდიდრებას, რადგან გადახდილი ხელფასი არ იქნებოდა შესრულებული მომსახურების ექვივალენტური. შრომის სამართალში მოქმედი იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების მსგავს ინსტიტუტს კი საკორპორაციო სამართალი არ იცნობს და არც მხარეთა შორის ხელშეკრულებით ყოფილა მსგავსი ვალდებულება გათვალისწინებული. წინასწარი შეტყობინების ვალდებულების დარღვევის ფაქტი ცალსახად სახეზეა, თუმცა, ამით გამოწვეული ზიანის შესახებ ზემოთ მითითებული არგუმენტის გარდა რაიმე სხვა სახის ზიანის დადგომაზე დ-----ას არ მიუთითებია.

დ-----ა, ასევე, ითხოვს მიუღებელი პრემიის ანაზღაურებას, რომელსაც ყოველწლიურად, წლის ბოლოს იღებდა ყოველთვიურად მისაღები ხელფასის ოდენობით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების 5.6 პუნქტის პირველი ქვეპუნქტის საფუძველზე, შ-----ს“ უნდა დაეკისროს მის სასარგებლოდ მიუღებელი პრემიის ანაზღაურება, თუმცა, არა სრული ერთი თვის ხელფასის ოდენობით, რომელიც მთელი წლის მუშაობის შემდგომ მიეცემოდა, არამედ - 2015 წლის განმავლობაში 15 ოქტომბრის ჩათვლით ნამუშევარი პერიოდის (9,5 თვე) პროპორციულად - 6333,33 აშშ დოლარის ოდენობით.

სასამართლომ არ გაიზიარა შ-----ს“ არგუმენტი დ-----ას მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევასთან დაკავშირებით.

შ-----“ ვალდებულების დამრღვევ ქმედებად განიხილავს 2015 წლის 5 ოქტომბრის პარტნიორთა კრების ოქმით დირექტორის უფლებამოსილებების შეზღუდვის შემდგომ დ-----ას მიერ ფულადი გადარიცხვების განხორციელებას, მეორეს მხრივ კი - 2015 წლის 17 აგვისტოს მის მიერ საკუთრივ თავისთვის და ფინანსური დირექტორისთვის პრემიის გაცემას, რომელიც ეწინააღმდეგებოდა საწარმოს წესდებით დადგენილ პრემიის გაცემის წესს და რამაც, მხარის მოსაზრებით, ფინანსურად დააზარალა კომპანია.

სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისა და მისი შედეგების

საკანონმდებლო საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლი, ამასთან, სასამართლომ შესაძლო დარღვევის არსებობა უნდა დაადგინოს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით დირექტორისათვის დადგენილი მზრუნველობის განსაკუთრებული მოვალეობის ჭრილში. მზრუნველობის მოვალეობის დარღვევად და საზოგადოების პარტნიორების წინაშე ე. წ. „შიდა პასუხისმგებლობის“ წარმოშობის საფუძვლად შეიძლება შეფასდეს ისეთი ვითარება, როდესაც დირექტორი მოქმედებს პირადი ინტერესით, არ არის საკმარისად ინფორმირებული იმ გარემოებების შესახებ, რაც კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღებას უკავშირდება და არც იყენებს ამისთვის ყველა საშუალებას, არ მოქმედებს საკუთარი რწმენის მიხედვით საზოგადოების ინტერესების სასარგებლოდ.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის პირველი წინადადება ადგენს საზოგადოების ხელმძღვანელის კეთილსინდისიერებისა და მზრუნველობის მოვალეობას. დასახელებული ნორმის მიხედვით, ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებული პირები და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები საზოგადოების საქმეებს უნდა გაუძღვნენ კეთილსინდისიერად; კერძოდ, ზრუნავდნენ ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, სალად მოაზროვნე პირი, და მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის.

სასამართლომ არ გაიზიარა შეგებებულ სარჩელში მოსარჩელის არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ უფლებამოსილების შეზღუდვის შემდგომ გადაწყვეტილების მიღებით დ-----ამ დაარღვია სახელშეკრულებო ვალდებულებები.

ერთმანეთისგან უნდა გაიმიჯნოს მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრში დირექტორის თაობაზე რეგისტრირებული მონაცემებისა და შიდა კორპორატიული ურთიერთობის მნიშვნელობა. რეგისტრირებული ჩანაწერის უტყუარობისა და სისწორის პრეზუმფცია მოქმედებს მესამე პირებთან მიმართებაში. დამფუძნებელსა და დირექტორს შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა კი არის საზოგადოების შიდა კორპორატიული ურთიერთობა, რომელიც ურთიერთვალდებულებებს წარმოშობს ხელშეკრულების, და არა - საჯარო რეესტრის ჩანაწერის საფუძველზე. დირექტორად დანიშვნის შესახებ ბრძანება, როგორც უფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემული საკორპორაციო-სამართლებრივი აქტი, წარმოადგენს სარეგისტრაციო მონაცემებში ცვლილების შეტანის საფუძველს. თუმცა, თუ ასეთი რეგისტრაცია არ განხორციელებულა, ამით მხარეთა შორის წარმოშობილ სახელშეკრულებო ურთიერთობას სამართლებრივი ძალა არ ეკარგება.

დასახელებული ურთიერთობის დუალისტური ბუნებიდან გამომდინარეობს დირექტორის საქმიანობის ორი სფერო - ხელმძღვანელობითი, რომელიც კორპორაციის შიდა მმართველობით საქმიანობას მოიცავს და წარმომადგენლობითი, რაც მესამე პირებთან საზოგადოების სახელით

ურთიერთობას უკავშირდება. ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება წარმოიშობა პარტნიორთა კრებასთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების საფუძველზე, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისათვის კი, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 და მე-7 მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე - აუცილებელია რეგისტრაცია.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოდ იქცა საკითხი, ჰქონდა თუ არა დ-----ას მისი უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდგომ საწარმოს სახელით ვალდებულებების შესრულების უფლება. დ-----ას მიერ უფლებამოსილების შეზღუდვის შემდგომ გადარიცხვები განხორციელდა მესამე პირებთან საწარმოს წარმომადგენლობით სფეროში, კერძოდ - გადარიცხვები ემსახურებოდა საწარმოს ვადამოსული საგადასახადო ვალდებულებების, ასევე - შეზღუდვის მომენტამდე მესამე პირებთან გაფორმებული ხელშეკრულებების საფუძველზე წარმოშობილი ფულადი ვალდებულებების შესრულებას. მესამე პირებთან წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებისთვის კი გადამწყვეტია რეესტრში რეგისტრირებული მონაცემები წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის თაობაზე. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეზღუდვის ნაწილში პარტნიორთა კრების 2015 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება სამართლებრივ ძალას შეიძენდა მხოლოდ სამეწარმეო რეესტრში შესაბამისი ჩანაწერის რეგისტრაციის მომენტიდან. ამდენად, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მიუხედავად დირექტორის უფლებამოსილების შეზღუდვაზე პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილებისა, მესამე პირების წინაშე დ-----ა კვლავ რჩებოდა საწარმოს უფლებამოსილ წარმომადგენლად (თუკი მათ არ იცოდნენ, რომ უფლებამოსილება შეზღუდული ჰქონდა კრების გადაწყვეტილებით). აქედან გამომდინარე, დ-----ას სრული საფუძველი ჰქონდა, ევარაუდა, რომ ვინაიდან პარტნიორთა კრებას საწარმოს წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების განხორციელებაზე უფლებამოსილ პირად (თუნდაც - დროებით) არავინ განუსაზღვრავს, გადაწყვეტილება მისთვის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეზღუდვის თაობაზე ვერ გახდებოდა ქმედითი მის რეგისტრაციამდე. დ-----ას ფორმალურად ჰქონდა შესაძლებლობა, თავად წარედგინა სარეგისტრაციოდ აღნიშნული გადაწყვეტილება, თუმცა, პარტნიორთა კრების მიერ შესაბამისი უფლებამოსილი პირის განსაზღვრამდე საწარმო ვერ დარჩებოდა უფლებამოსილი წარმომადგენლის გარეშე. დ-----ამ სამსახურებრივი წერილით თავისი მოსაზრება აცნობა დამფუძნებელს, რომ გადაწყვეტილება ზიანის მომტანი იქნებოდა საწარმოსთვის, რადგან შეუძლებელს გახდიდა კომპანიის მართვას მისი ინტერესებიდან გამომდინარე. ამ წერილის საპასუხოდ მას რაიმე მითითება არ მიუღია. სასამართლომ დამაჯერებლად ჩათვალა დ-----ას მიერ სასამართლო სხდომაზე მითითებული არგუმენტი, რომ მან შეზღუდვის სფეროდ ჩათვალა მხოლოდ წარმოების სფეროში მისაღები გადაწყვეტილებები. როგორც ზემოთ აღინიშნა, წარმომადგენლობითი

უფლებამოსილების შეზღუდვა რეგისტრაციამდე ვერ გახდებოდა ქმედითი, შეზღუდვა მოქმედი იყო მხოლოდ საწარმოს შიდა მმართველობის სფეროში, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების ფარგლებში მისაღები გადაწყვეტილებების, მათ შორის - ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიმართ. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დ----- --ას მხრიდან საზოგადოების ვადამოსული ვალდებულებების შესრულება შეესაბამებოდა საზოგადოების საუკეთესო ინტერესებს და ქმედება ამ ნაწილში სრულიად გამართლებულია. ანალოგიურ ვითარებაში მსგავსად მოიქცეოდა მის ადგილას მყოფი სალად მოაზროვნე ადამიანი, რაც გულისხმობს იმას, რომ ქმედება შეესაბამება დირექტორისთვის სავალდებულო კეთილსინდისიერებისა და მზრუნველობის ვალდებულებას. პირიქით - მას რომ არ შეესრულებინა საწარმოს ვალდებულებები, შესაძლოა, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის ბოლო წინადადებიდან გამომდინარე, პარტნიორის გადაწყვეტილებაზე მითითებას ვერ დაეცვა იგი საწარმოსათვის მიყენებული ზიანისთვის პერსონალური პასუხისმგებლობის დაკისრებისგან.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვალდებულების დარღვევას არ ჰქონია ადგილი არც 2015 წლის 17 აგვისტოს ბრძანებით პრემიის გაცემის დროს. მართალია, სასამართლო ხელშეკრულების და წესდების მოთხოვნებით განსაზღვრული პრემიის გაცემის წინაპირობა არ არსებობდა, რადგან საზოგადოების E----- არ იყო დადებითი, მაგრამ ამ შემთხვევაში „პრემიით“ სახელდებული გადასახდელი შეიძლება ჩაითვალოს საზოგადოების ინტერესების შესაბამისად გადახდილად, რადგან ბრძანებაში თანხის გაცემის კონკრეტული საფუძველია მითითებული - კერძოდ საწარმოს მართვის ელექტრონული პროგრამის წარმატებულად დანერგვა, რისთვისაც გარკვეული შრომა იყო გაწეული საწარმოს ინტერესებში. ფინანსური დირექტორის ჩვეულებრივ სამსახურებრივ მოვალეობებში აღნიშნული ვალდებულება არ არის გათვალისწინებული. მისი ჩვენებიდან ირკვევა, რომ იგი წარმოადგენდა სამუშაო ჯგუფის ხელმძღვანელს და სამუშაო საათების შემდგომ ხანგრძლივად უწევდა მუშაობა აღნიშნული პროგრამის დასანერგად. დირექტორი საკადრო და საორგანიზაციო საკითხებში გადაწყვეტილების მიღებისას თავისუფალია, ივარაუდება, რომ ნებისმიერი დამატებითი შრომა, რაც საზოგადოებისთვის აუცილებელია და რაც სცდება საწარმოს თანამშრომლების ჩვეულებრივ შრომით საქმიანობას, საჭიროებს სათანადო ანაზღაურებას. სასამართლომ მართლსაწინააღმდეგოდ არ მიიჩნია დირექტორის გადაწყვეტილება, საწარმოს თანამშრომელს დაავალოს ან/და თავად იკისროს ასეთი ფუნქციის შესრულება, რაც დამატებით დაქირავებული შრომის გამოყენების შემთხვევაში ისედაც ხარჯის გაღებას გამოიწვევდა და მას გადაუხადოს კიდევ თანხა. შ-----ს“ წარმომადგენელს სადავოდ არ გაუხდია დანერგული პროგრამის ეფექტურობა და დადებითი როლი საწარმოს განვითარებაში, რაზედაც არაერთხელ მიუთითა დ-----ამ საქმის განხილვის დროს. კომპანიას არ მიუთითებია, ასევე, ამ პროგრამის დანერგვისას დირექტორის პირადი ინტერესით მოქმედებაზე ან მზრუნველობის მოვალეობის

დარღვევაზე. ამდენად, ამ ნაწილშიც დ-----ას ქმედების მართლწინააღმდეგობა არ დასტურდება.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შ-----ს“ მითითება დ-----ას მიერ ვალდებულების დარღვევის თაობაზე უსაფუძვლოა. შესაბამისად, შეგებებული სასარჩელო მოთხოვნა ვალდებულების დარღვევის გამო მისთვის ზიანის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

I. შ-----ს“ სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

აპელანტის განმარტებით, უნდა გაუქმდეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით დ-----ას უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე; შ-----ს“ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად და დ-----ას შ-----ს“ სასარგებლოდ ზიანის ანაზღაურების სახით უნდა დაეკისროს 42084 ლარის გადახდა; დ-----ას შ-----ს“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს შ-----ს“ მიერ შეგებებული სარჩელისა და სააპელაციო საჩივრითვის სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხის 5793 ლარის გადახდა.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ფაქტობრივი გარემოება, რომ კომპანიის ინტეგრირებული მართვის პროგრამა "1-----ის დანერგვა არ წარმოადგენდა კომპანიის ფინანსური დირექტორის ვალდებულებას. ამასთან, შპ-----, წარმოადგენს საწარმოს, რომელსაც დაარსების დღიდან მოგება არ მიუღია და რომელიც საჭიროებდა მუდმივ დოტაციას პარტნიორის მხრიდან, შესაბამისად გ-----ის ფინანსური დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნის და მისთვის სოლიდური ანაზღაურების საპირწონე იყო ის ფაქტი, რომ მას, უნდა უზრუნველყო საწარმოს სწორი ფინანსური მართვა, რომელიც თავისივე განმარტებით შეუძლებელი იყო მანამდე არსებული ბუღალტრული პროგრამის, ე.წ. "ორისი"-ს საშუალებით, სწორედ ამიტომ გადაწყდა დანერგილიყო მართვის, ისეთი პროგრამა, როგორი პროგრამებითაც სარგებლობს სხვა ანალოგიური პარამეტრების მქონე საწარმოები.

საქმეზე მტკიცებულების სახით წარმოდგენილია ფინანსურ დირექტორთან გაფორმებული შრომით ხელშეკრულება და თანამდებობრივი ინსტრუქციები, რომელშიც მათ შორის მითითებულია ფინანსური დირექტორის უფლება-მოვალეობები, მათ შორის ინსტრუქციის მე-3 პუნქტში არის მისი ვალდებულებების მოკლე ჩამონათვალი, მათ შორის ფინანსური დირექტორი კისრულობდა ვალდებულებას განეხორციელებინა ხელმძღვანელობის სხვა მითითებები, რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას. ხოლო, თანამდებობრივ ინსტრუქციაში კონკრეტული მართვის პროგრამის დანერგვის ვალდებულება ვერ ჩაიწერებოდა, იმიტომ, რომ ეს არ იყო დასაქმებულის კონკრეტული მიმართულება, ეს იყო მისი საქმიანობის შემადგენელი ნაწილი.

აპელანტი მიუთითებს, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ პროგრამის დანერგვა და გაშვება განხორციელდა სხვა

კომპანიის მიერ, რისთვისაც მნიშვნელოვანი დანახარჯები იქნა გაწეული შპ-----
---ს მიერ, შესაბამისად ფინანსურ დირექტორს და მითუმეტეს გენერალურ
დირექტორს, რაიმე განსაკუთრებული სამუშაო პროექტის დანერგვისათვის არ
გაუწევიათ. პროგრამის დანერგვა, პროექტის წარმატებულად მართვასა და
დასრულებაში საწარმოს ფინანსური დირექტორისა და გენერალური
დირექტორის მონაწილეობა იყო იმ დოზითა და იმ ოდენობით, რასაც
იტვალისწინებდა მათთან გაფორმებული ხელშეკრულებები, თანამდებობრივი
ინსტრუქციები და საწარმოს წესდება.

ასევე, სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად ფაქტობრივი
გარემოება, რომ 2015 წლის 17 აგვისტოს ბრძანებით, კომპანიის ფინანსურ
დირექტორსა და საკუთარ თავზე პრემიის გაცემით, გენერალურმა დირექტორმა
გადაამეტა თავის უფლებამოსილებას და დაარღვია სასამსახურო
ხელშეკრულება, კომპანიის წესდება და მოქმედი კანონმდებლობა.

გენერალური დირექტორის მიერ საკუთარ თავზე პრემიის გაცემის წესი
მკაცრად იყო განსაზღვრული მხარეთა შეთანხმებით, კერძოდ სასამსახურო
ხელშეკრულების 5.7 მუხლის თანახმად "პრემია (ბონუსი) დირექტორზე
გადაიხდება ყოველი წლის ბოლოს შემდეგი ერთი თვის განმავლობაში".
პრემიის ოდენობის გამოთვლის წესი დადგენილი იყო ხელშეკრულების 5.6.
მუხლით, რომლის მიხედვითაც პრემიის პირველი ნაწილი მყარად დადგენილი
ოდენობით იყო დირექტორის ერთი თვის ხელფასის ოდენობით, ხოლო მეორე
ნაწილის არსებობა დამოკიდებული იყო E----- იქნებოდა თუ არა დადებითი.
გამომდინარე იქედან, რომ 2012, 2013, 2014 წლებში კომპანიას არ გააჩნდა
დადებითი E-----, დირექტორი ღებულობდა პრემიის პირველ ნაწილს (იხ.
დანართი). გარდა ზემოაღნიშნულისა (წლის ბოლო) დირექტორს არც
ხელშეკრულებითა და არც წესდებით არ ჰქონდა პრემიის სახით კომპანიისაგან
თანხის მიღების უფლება. ზემოაღნიშნული ბრძნებით, ასევე კომპანიის
ფინანსურ დირექტორს პრემიის სახით გადაუხადა თანხა ხელფასის ორმაგი
მოცულობით, 23 380 (ოცდასამიათას სამასოთხმოცი) ლარის ოდენობით, რითაც
დირექტორმა უხეზად დაარღვია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები.
ხელშეკრულების მიხედვით, დირექტორი უფლებამოსილი იყო პრემიის სახით
თანამშრომლებისათვის გაეცა მხოლოდ კომპანიის E-----ს 10% (ათი პროცენტი),
ხოლო იმ შემთხვევაში თუ E----- იქნებოდა უარყოფითი დირექტორს არც
ხელშეკრულებითა და არც წესდებით არ ჰქონდა უფლება გაეცა კომპანიის
კუთვნილი თანხები თანამშრომლებისათვის პრემიის სახით. ხოლო, 2012, 2013,
2014 წლებში კომპანიას E----- უარყოფითი იყო.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია უდავოდ
ფაქტობრივი გარემოება, რომ 2015 წლის 17 აგვისტოს კომპანიის გენერალურმა
დირექტორმა პრემიის სახით გასცა და მიიღო თანხა კომპანიის
დამფუძნებლებთან შეთანხმების გარეშე. მნიშვნელოვანია, რომ საწარმოს
გენერალურ დირექტორს პრემიების გაცემასთან დაკავშირებით რაიმე სახის
თანხმობა საწარმოს პარტნიორებისაგან არ მიუღია. მეტიც, არც
გადაწყვეტილების მიღებამდე არც გადაწყვეტილების მიღების შემდგომ

დირექტორს აღნიშნული ფაქტის შესახებ საწარმოს პარტნიორებისათვის არ უცნობებია.

ასევე, სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად, რომ 2015 წლის 05 ოქტომბერს კომპანიის დამფუძნებლების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით გენერალურ დირექტორს შეეზღუდა ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება, მათ შორის შეეზღუდა კომპანიის კუთვნილი ფინანსური სახსრების გადარიცხვის (განკარგვის) უფლებამოსილება.

მას შემდეგ, რაც პარტნიორებისათვის ცნობილი გახდა გენერალური დირექტორის მიერ სასამსახურო ხელშეკრულების სავარაუდო დარღვევის შესახებ, კერძოდ პრემიების გაცემის თაობაზე, საწარმოს პარტნიორებმა იმოქმედეს რა, კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვითა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, 2015 წლის 05 ოქტომბერს, დამფუძნებელთა კრებაზე მიღებული გადაწყვეტილებით, გადაწყვიტეს, რომ "2016 წლის 05 ოქტომბრიდან შეეზღუდოს ბ-ნ დ-----ას საზოგადოების ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილება, კერძოდ ნებისმიერი ფინანსური, საკადრო და ა.შ. საკითხები შეთანხმებული იქნეს დომინანტ დამფუძნებელთან წინასწარი წერილობითი შეთანხმების სახით", ამავე ოქმით, შევიდა ცვლილება საწარმოს წესდებაში. მიუხედავად აღნიშნულისა, გენერალურმა დირექტორმა საწარმოს დამფუძნებლებთან შეთანხმების (ან შეტყობინების) გარეშე აწარმოა სხვადასხვა სახის ფინანსური ოპერაციები, კერძოდ განკარგა საწარმოს კუთვნილი ფინანსური სახსრები 36 169,98 ლარის ოდენობით, რითაც დაარღვია საწარმოს წესდება და იმოქმედა პარტნიორთა მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საწინააღმდეგოდ.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიუთითებს, რომ ყოფილი გენერალური დირექტორის მოქმედებების კეთილსინდისიერების ჭრილში შეფასებისას, სასამართლოს უნდა დაედგინა, თუ რამდენად გამოიჩინა დირექტორმა, მეორე მხარის უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებული გულისხმიერება.

სასამსახურო ხელშეკრულების 5.6. მუხლის თანამხად, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ "თუ ამ მუხლით განსაზღვრული მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებს გამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯების შედეგად მიღებული თანხა ნაკლებია ან ტოლია ნულზე, მაშინ დირექტორზე გაიცემა პრემია მხოლოდ დირექტორის მიმდინარე ყოველთვიური ხელფასის ერთმაგი ოდენობით, ანუ პრემიის მხოლოდ პირველი შემადგენელი"

სასამსახურო ხელშეკრულების გაფორმების დროს, მხარეებში შეთანხმდნენ, რომ დირექტორი პრემიას მიიღებდა მხოლოდ კონკრეტული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში. იმ შემთხვევაში, თუ ნორმაში ნაცვლად ტერმინისა - "მხოლოდ" იქნებოდა ტერმინი "დირექტორის გადაწყვეტილებით" ან/და "საქმის გარემოებების გათვალისწინებით" დირექტორი უფლებამოსილი იქნებოდა კონკრეტული ფაქტების და გარემოებების შეფასების შედეგადად მიეღო გადაწყვეტილება პრემიის სახით დამატებით თანხის მიღებასა და გაცემაზე, ხოლო ამ შემთხვევაში მხარეები ნათლად შეთანხმდნენ, რომ დირექტორს

თავისი შეხედულებებით პრემიის გაცემის უფლება არ ჰქონდა.

გენერალურმა დირექტორმა, არ გაითვალისწინა სასამსახურო ხელშეკრულებით შეთანხმებული შეზღუდვა, გასცა პრემიის სახით 42 084 ლარი, რაც იმთავითვე მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მას არ გამოუჩენია გულისხმიერება მეორე მხარის (საწარმოს) ქონებისადმი და უფლებებისადმი. შესაბამისად, ნათელია, რომ გენერალურმა დირექტორმა დაარღვია რა სასამსახურო ხელშეკრულება, წესდება და კანონმდებლობა, თავისი ქმედებით მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა საწარმოს.

საწარმოს პარტნიორები მოქმედებდნენ კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვით, კერძოდ მას შემდეგ რაც პარტნიორებმა გაიგეს სავარაუდო დარღვევის შესახებ, მათ არ მიუღიათ გადაწყვეტილება დირექტორის დაუყოვნებლივ გათავისუფლების შესახებ, მათ მიერ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება გენერალური დირექტორისათვის უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ, ხოლო გადაწყვეტილების მიღება მოხდებოდა სიტუაციაში გარკვევის შემდგომ. პარტნიორების გადაწყვეტილება მიზნად ისახავდა, როგორც საწარმოს, ასევე გენერალური დირექტორის უფლებებისა და ქონებისადმი გულისხმიერებას. სიტუაციის უკეთ შესწავლისა და გაანალიზების მიზნით, პარტნიორებმა მიიღეს გადაწყვეტილება აუდიტორული შემოწმების დანიშვნის შესახებ. აუდიტორული შემოწმების დაწყების შემდგომ დადასტურდა, რომ დირექტორს ნამდვილად ჰქონდა საწარმოს კუთვნილი ფინანსური სახსრები განკარგული არამართლზომიერად, პრემიების სახით.

II. დ-----ას სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები;

აპელანტის განმარტებით, უნდა გაუქმდეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების 1.2 პუნქტი, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა დ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა შ-----სათვის“ 25 666.67 აშშ დოლარის დაკისრების ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დაკმაყოფილდეს სარჩელი სრულად.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლომ ცალსახად დაადგინა შ-----ს“ მიერ დ-----ასთან დადებული სამსახურებრივი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი, მაინც არ მოხდა სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

აპელანტი მიუთითებს, რომ პირველი ინსტანციის მჯელობიდან გამომდინარე, ის გამდიდრდებოდა უსაფუძვლოდ მიუღებელი შემოსავლის შ-----სათვის“ დაკისრების შემთხვევაში, რაც არის დაუსაბუთებელი.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე

მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ,

2009 დ-----ა მუშაობდა შ-----ს“ გენერალურ დირექტორად. 2012 წლის 03 იანვარს კომპანიასა და დ-----ას შორის გაფორმდა სასამსახურო ხელშეკრულება, რომლის 2.2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება შესაძლოა შეწყვეტილი იქნეს ერთ-ერთი მხარის მიერ ნებისმიერ დროს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში. 2.4 პუნქტის თანახმად, მოსალოდნელი გათავისუფლების (დათხოვნის) შესახებ დირექტორს უნდა ეცნობოს პერსონალურად გათავისუფლებამდე სულ მცირე სამი თვით ადრე. კომპანია იღებს ვალდებულებას, დირექტორის გათავისუფლების მომენტში გადაუხადოს დირექტორს სულ მცირე სამი თვის ხელფასი, ერთჯერადად.

სასამსახურო ხელშეკრულების 3.12.4 პუნქტის თანახმად, დირექტორს ენიჭება უფლება, ყოველი წლის ბოლოს მომდევნო ერთი თვის განმავლობაში თანამშრომელთა წლიური პრემიის გადასაცემად მისი გადაწყვეტილებით განკარგოს და გაანაწილოს მისი შეხედულებისამებრ კომპანიის E----- ს 100% (E----- იანგარიშება: მთლიან საოპერაციო შემოსავლებსგამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯები, ამასთან, ამ მუხლით პრემიის გაანგარიშების მიზნისთვის მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებში და ხარჯებში არ შედის მოგების გადასახდი, კომპანიის ძირითად საშუალებათა ცვეთის, ამორტიზაციის, კომპანიის ვალდებულებებზე დარიცხული საპროცენტო ხარჯები და კურსთაშორისი სხვაობის შედგენად მიღებული მოგება/ზარალი).

ხელშეკრულების „5.1.4“ პუნქტის თანახმად, 2012 წლის პირველი აგვისტოდან 2012 წლის ბოლომდე დირექტორის ხელფასი განისაზღვრება 8 000 აშშ დოლარის მოცულობით ექვივალენტ ლარში. ხელშეკრულების „2.1“ პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაში შედის 2012 წლის 3 იანვრიდან და მოქმედებს 2013 წლის პირველ იანვრამდე, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 3 თვით ადრე არც ერთი მხარე არ განაცხადებს უარს ხელშეკრულების ვადის

გაგრძელებაზე, წინამდებარე ხელშეკრულება ავტომატურად მიიჩნევა გაგრძელებულად დამატებით 3 წლის ვადით.

მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ გარემოება, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობა მათ შორის გაგრძელდა 2013 წლის 1 იანვრის შემდგომაც, იმავე პირობებით.

ხელშეკრულების „5.5“ პუნქტის თანახმად, დირექტორს, მისი დათხოვნისას, წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული კუთვნილი მთელი თანხა მიეცემა დათხოვნის დღეს.

ხელშეკრულების „5.6“ პუნქტის თანახმად, „დირექტორს ყოველწლიურად, კალენდარული წლის ბოლოს მიეცემა დარიცხული (საშემოსავლოს ჩათვლით) პრემია (ბონუსი), რომელიც შედგება ორი ნაწილისგან და განისაზღვრება შემდეგნაირად: 1) პრემიის პირველი შემადგენელი განისაზღვრება დირექტორის მიმდინარე ყოველთვიური ხელფასის ერთმაგი ოდენობით.“ დ-----
-----ამ პრემიის სახით მოპასუხისათვის თანხის დაკისრება მოითხოვა სწორედ ამ პუნქტზე დაყრდნობით.

ამავე პუნქტში მითითებულია: 2) პრემიის მეორე შემადგენელი ნაწილი იანგარიშება შემდეგნაირად: კომპანიის წლიურ მთლიან საოპერაციო შემოსავლებს გამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯების შედეგად მიღებული თანხის 10%-ის ოდენობით, ამასთან, ამ მუხლით პრემიის გაანგარიშების მიზნებისთვის მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებში და ხარჯებში არ შედის მოგების გადასახადი, კომპანიის ძირითად საშუალებათა ცვეთის, ამორტიზაციის, კომპანიის ვალდებულებებზე დარიცხული საპროცენტო ხარჯები და კურსთაშორისი სხვაობის შედეგად მიღებული მოგება/ზარალი, ანუ ეგრეთწოდებული E-----ს 10%. თუ ამ მუხლით განსაზღვრული მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებს გამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯების შედეგად მიღებული თანხა ნაკლებია ან ტოლი ნულზე, მაშინ დირექტორზე გაიცემა პრემია მხოლოდ დირექტორის მიმდინარე ყოველთვიური ხელფასის ერთმაგი ოდენობით ანუ პრემიის მხოლოდ პირველი შემადგენელი ნაწილი.

ხელშეკრულების „5.7“ პუნქტის თანახმად, პრემია (ბონუსი) დირექტორზე გადაიხდება ყოველი წლის ბოლოს, შემდეგი ერთი თვის განმავლობაში.

2015 წლის 5 ოქტომბერს საწარმოს პარტნიორთა კრებამ მიიღო შემდეგი შინაარსის გადაწყვეტილება: „ა/წლის 5 ოქტომბრიდან შეეზღუდოს საზოგადოების დირექტორს ბ-ნ დ-----ას საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილება, კერძოდ, ნებისმიერი ფინანსური, საკადრო და ა.შ. საკითხები შეთანხმებული იქნეს დომინანტ დამფუძნებელთან წინასწარ წერილობითი შეთანხმების სახით. შეტანილ იქნეს ცვლილება საზოგადოების წესდებაში, კერძოდ, ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: პუნქტი 7.4. - გენერალური დირექტორი საზოგადოების ხელმძღვანელობას ახორციელებს დომინანტ დამფუძნებელთან წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე; პუნქტი 8.1 - საზოგადოების წარმომადგენლობა ეკისრება გენერალურ დირექტორს. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მესამე

პირებთან ურთიერთობაში განხორციელდება დომინანტ დამფუძნებელთან წინასწარ წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე. მიღებული გადაწყვეტილების სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაცია დაევალა ნ-----ს, რომელმაც რეგისტრაციისთვის მიმართა სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სარეგისტრაციო სამსახურს, თუმცა, სარეგისტრაციო წარმოება შეჩერდა და ამ გადაწყვეტილების რეგისტრაცია არ განხორციელებულა.

დადგენილია, რომ 2015 წლის 13 ოქტომბერს სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიწერილ წერილში, დ-----ა მიუთითებდა, რომ უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ გადაწყვეტილება შეუძლებელს გახდიდა საწარმოს მართვას მის ინტერესებში და მოუწოდებდა, აღნიშნული გადაწყვეტილების შეცვლას. სასამსახურო ხელშეკრულების მე-13 მუხლის თანახმად, თუკი სხვაგვარად არ იქნა მითითებული ხელშეკრულებაში, ნებისმიერი კომუნიკაცია, შეტყობინება და სხვა კორესპონდენცია დირექტორსა და კომპანიას შორის შესრულებული უნდა იქნეს წერილობითი ფორმით ან ელექტრონული ფოსტით და ჩაითვლება მიწოდებულად ფაქტიური მიღების მომენტიდან. დ-----ას წერილებზე კომპანიის 80%-იანი წილის მფლობელ პარტნიორს წერილობითი პასუხი არ გაუცია.

უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილების მიღების შემდგომ დ-----ამ განახორციელა თანხის გადარიცხვები უფლებამოსილების შეზღუდვამდე წარმოშობილი, ვადამოსული სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულების მიზნით, ასევე - კომპანიის საგადასახადო ვალდებულებების შესასრულებლად.

2015 წლის 15 ოქტომბერს გაიმართა შ-----ს“ პარტნიორთა კრება. კრებაზე მიღებული გადაწყვეტილებით დ-----ა გათავისუფლდა კომპანიის გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან და მის ნაცვლად საზოგადოების გენერალურ დირექტორად დაინიშნა ირ-----ს. კრების ოქმის მე-3 პუნქტით განისაზღვრა, რომ დ-----ას გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით საბოლოო ანგარიშსწორების საკითხი უნდა გადაწყვეტილიყო შემდგომში, საზოგადოებაში შპ-----ის“ მიერ მიმდინარე შიდა ფინანსური აუდიტორული შემოწმების დამთავრებისათნავე, შემოწმების შედეგების გათვალისწინებით.

2015 წლის 28 ოქტომბერს დ-----ამ წერილობით მიმართა შ-----ს“ პარტნიორს ვ-----ს და სთხოვა, არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღის განმავლობაში ეცნობებინა, რა სამართლებრივ და ფაქტობრივ საფუძველებზე დაყრდნობით განხორციელდა მისი გათავისუფლება დირექტორის თანამდებობიდან, რაზედაც ვ-----მა 2015 წლის 3 ნოემბერს წერილობით უპასუხა, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-91 მუხლის მე-6 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის მიხედვითაც, პარტნიორთა კრება შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში, ამ მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული საკითხების გარდა, იღებს გადაწყვეტილებას შემდეგ საკითხებზე: დირექტორის დანიშვნა და გამოწვევა, მათთან ხელშეკრულებების დადება და შეწყვეტა.

2015 წლის 16 ნოემბერს დ-----ამ კვლავ მიმართა წერილობით ვ-----ს და მოსთხოვა, წერილის მიღებიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში განეხორციელებინა მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება. ვ-----მა ამ წერილის საპასუხოდ აცნობა, რომ მისი ანგარიშსწორება ამ ეტაპზე განხორციელდებოდა 2015 წლის 16 ოქტომბრამდე მიუღებელი ხელფასისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებით. რაც შეეხება კომპენსაციას - აღნიშნული გადაწყდებოდა კომპანიაში შვ-----ი“-ს მიერ მიმდინარე შიდა აუდიტორული შემოწმების დასრულების შემდგომ შემოწმების შედეგების საფუძველზე.

2012 წლის 3 იანვრის სასამსახურო ხელშეკრულების 3.12.4 პუნქტის თანახმად, დირექტორს ენიჭება უფლება, ყოველი წლის ბოლოს მომდევნო ერთი თვის განმავლობაში თანამშრომელთა წლიური პრემიის გასაცემად მისი გადაწყვეტილებით განკარგოს და გაანაწილოს მისი შეხედულებისამებრ კომპანიის E-----ს 10% (E----- იანგარიშება: მთლიან საოპერაციო შემოსავლებს გამოკლებული მთლიანი საოპერაციო ხარჯები, ამასთან, ამ მუხლით პრემიის გაანგარიშების მიზნებისთვის მთლიანი საოპერაციო შემოსავლებში და ხარჯებში არ შედის მოგების გადასახადი, კომპანიის ძირითად საშუალებათა ცვეთის, ამორტიზაციის, კომპანიის ვალდებულებებზე დარიცხული საპროცენტო ხარჯები და კურსთაშორისი სხვაობის შედეგად მიღებული მოგება/ზარალი).

დადგენილია, რომ 2015 წლის 17 აგვისტოს ბრძანებით პრემიის გაცემისას კომპანიის E----- დადებითი არ ყოფილა და არ არსებობდა ხელშეკრულების ზემოთმითითებული პუნქტში მითითებული წინაპირობები.

დ-----ამ, როგორც საწარმოს გენერალურმა დირექტორმა 2015 წლის 17 აგვისტოს გამოსცა #0----- ბრძანება, რომლითაც გასცა პრემია. ამ ბრძანებით პრემია ხელფასის ერთმაგი მოცულობით მიიღო თავად დ-----ამ და შ-----ს“ ფინანსურმა დირექტორმა - გ-----ემ, ხელფასის ორმაგი მოცულობით. ბრძანებაში მითითებულია, რომ პრემიის გაცემის საფუძველს წამოადგენდა კომპანიის ინტეგრირებული მართვის პროგრამის „1-----“-ის დანერგვა, პროექტის წარმატებულად მართვა და დასრულება.

დადგენილია, რომ კომპანიის ინტეგრირებული მართვის პროგრამა, რომელიც დაინერგა საწარმოში, წარმოადგენს საწარმოს მართვის ელექტრონულ პროგრამას, რომელშიც ინტეგრირებულია საწარმოს საქმიანობის ყველა კომპონენტი და ხდება ელექტრონული ფორმით მათი მართვა. პროგრამის დანერგვისთვის საწარმოში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელსაც ხელმძღვანელობდა კომპანიის ფინანსური დირექტორი - გ-----ე.

საქმეში წარმოდგენილია შ-----სა“ და კომპანიის ფინანსურ დირექტორს - გ-----ეს შორის 2014 წლის 3 იანვარს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება თანდართული თანამდებობრივი ინსტრუქციით, რომლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ფინანსური დირექტორის მოვალეობებში შედის: ჩამოაყალიბოს კომპანიის ფინანსური სტრატეგია და კომპანიის რისკების მართვის სტრატეგია; ზედამხედველობა გაუწიოს ფინანსური გეგმების შექმნას, მოახდინოს ბიუჯეტის შემუშავების კოორდინირება და მონიტორინგი; უზრუნველყოს

ხარჯების მართვის სისტემის შექმნა, ზედამხედველობა გაუწიოს დანახარჯების მართვის და კონტროლის სისტემის მუშაობას; უზრუნველყოფს ფინანსური ანალიზის სისტემის შექმნა და მონიტორინგი, მოახდინოს ფინანსური შედეგების ანალიზი და მოამზადოს რეკომენდაციები (ტაქტიკური და სტრატეგიული); განახორციელოს ხელმძღვანელობის სხვა მითითებები, რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობასა და კომპანიის შინაგანაწესს. დაიცვას შინაგანაწესი და თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ წინამდებარე შემთხვევაში, კომპენსაციის დაკისრების საფუძველს წარმოადგენს მხარეთა შორის გაფორმებული სასამსახურო ხელშეკრულების 2.2. და 5.1.4 პუნქტები.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტში მითითებულია, რომ ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე, სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით. ამგვარად, იმ პირობების ერთობლიობა, რომლებზედაც შეთანხმდნენ მხარეები დირექტორთან სამსახურებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად, ქმნის დირექტორსა და პარტნიორებს შორის სასამსახურო ხელშეკრულების შინაარსს.

პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას იმის თაობაზე, რომ დირექტორის ანგარიშვალდებულება პარტნიორების წინაშე არ შეიძლება, შეფასდეს, როგორც მხოლოდ სუბორდინაცია, დაქვემდებარება პარტნიორებისადმი და მათი მითითებებისადმი. პალატა განმარტავს, რომ დირექტორი საქმეებს უძღვება დამოუკიდებლად, თვითონ ღებულობს კონკრეტულ გადაწყვეტილებებს თავისი კომპეტენციის ფარგლებში და საზოგადოების ეფექტური მართვის მიზნის მისაღწევად. რიგ შემთხვევებში შესაძლოა, დაწესებული იყოს პარტნიორთა კრების თანხმობა კონკრეტული გადაწყვეტილების მისაღებად, მაგრამ საბოლოოდ, გადაწყვეტილებას იღებს თავად დირექტორი და უფრო მეტიც, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საზოგადოების ხელმძღვანელის ვალდებულება, სოლიდარულად აგოს პასუხი მისი მოვალეობის დარღვევით საზოგადოების წინაშე, არ წყდება იმ შემთხვევაშიც კი, თუკი იგი მოქმედებდა პარტნიორთა გადაწყვეტილებების შესასრულებლად. იგი საზოგადოებას მართავს საკუთარი პასუხისმგებლობის ქვეშ. მნიშვნელოვანია, ასევე, ფინანსური პასუხისმგებლობის კრიტერიუმიც. კერძოდ, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის დასახელებული ნორმის მე-2 წინადადების შინაარსიდან გამომდინარე, თუკი ხელმძღვანელი პირი არ შეასრულებს პირველ წინადადებაში მითითებულ მზრუნველობის ვალდებულებას, საზოგადოების წინაშე წარმოშობილი ზიანისთვის პასუხს აგებს სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ. საზოგადოების ხელმძღვანელ პირს პერსონალური პასუხისმგებლობა ეკისრება

მისი საქმიანობით საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანისთვის.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების უშუალო მოწესრიგებას არ მოიცავს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი, თუმცა, შეწყვეტის პროცედურასთან მიმართებაში საგულისხმოა, რომ მისი 72-ე პუნქტი მითითებას აკეთებს

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის გამოყენებაზე. აღსანიშნავია, რომ მითითებულ ნორმაში მოხსენიებული შრომის კოდექსის მუხლი არ აწესებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, არამედ - განსაზღვრავს ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. საფუძვლები 37-ე მუხლშია ჩამოთვლილი. 38-ე მუხლი კი ეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. ამდენად, დამფუძნებლის ან თავად ხელმძღვანელი პირის ინიციატივით, ან სხვა საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი წინაპირობები წესრიგდება თავად ხელშეკრულებით, წესდებით და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

შ-----ს“ მტკიცებით, საზოგადოების დირექტორთან ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს განსახილველ შემთხვევაში წარმოადგენდა დირექტორის მხრიდან ვალდებულებების დარღვევა.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება დირექტორის გათავისუფლების გადაწყვეტილების მიღება დირექტორის მხრიდან რაიმე დარღვევის ჩადენის მოტივით. კრების ოქმში არ არის ასახული გათავისუფლების რაიმე მიზეზი, ასევე, - დ-----ასა და საზოგადოების დამფუძნებელ პარტნიორს შორის მიმოწერიდანაც არ ირკვევა ასეთი საფუძვლის არსებობა. ამასთან, დ-----ას მიერ ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტებზე მიუთითებს აუდიტის დასკვნაზე დაყრდნობით, რომელიც დ-----ას გათავისუფლებისას ჯერ კიდევ არ არსებობდა. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ დ-----ას გათავისუფლებისას დამფუძნებელი თუნდაც ვარაუდობდა მის მიერ დარღვევის ჩადენას და ამით იყო განპირობებული გათავისუფლების გადაწყვეტილება. შესაბამისად, დირექტორის გათავისუფლება განხორციელდა დამფუძნებლის ინიციატივით, ხელშეკრულების 2.2. პუნქტით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში.

დირექტორთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს კანონი არ აწესებს და ამით სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან განსხვავებით, დირექტორის გათავისუფლების დროს პარტნიორთა კრებას შედარებით თავისუფლებას ანიჭებს, რაც, როგორც წესი, დაბალანსებულია დირექტორის გათავისუფლებისას მისთვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებით.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ხელშეკრულებით მხარეებს გათვალისწინებული ჰქონდათ დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისას მისთვის სამი თვის ხელფასის ოდენობით ერთჯერადი

კომპენსაციის გადახდა, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ განხორციელებულა. ამასთან, ვინაიდან სასამართლოს შეფასებით გათავისუფლება დირექტორის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის გამო არ მომხდარა, ვერ გამოირიცხება კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება.

რაც შეეხება დ-----ას მოთხოვნას შ-----სთვის“ სამი თვის მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, პალატა განმარტავს, რომ მითითებულ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს შესაძლოა წარმოადგენდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე 411-ე მუხლები, რომლებიც ერთობლიობაში ადგენს სახელშეკრულებო ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურების წინაპირობას. თუმცა, ვინაიდან დადგენილია, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობა არ გაგრძელებულა და დ-----ას თავის მხრივ, ვალდებულებები არ შეუსრულებია გათავისუფლებიდან მომდევნო სამი თვის განმავლობაში, მიუღებელ შემოსავლად ვერ ჩაითვლება მხოლოდ ერთი მხარის მიერ ხელფასის გადაუხდელობა. შესაბამისად, პალატა ეთანხმება მცხეთის რაიონული სასამართლოს მსჯელობას, რომ ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება გამოიწვევდა აპელანტის უსაფუძვლო გამდიდრებას, რადგან გადახდილი ხელფასი არ იქნებოდა შესრულებული მომსახურების პროპორციული.

მიუღებელი პრემიის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში სასამართლო მიიჩნევს, რომ „აქვა გეოსათვის“ მის სასარგებლოდ მიუღებელი პრემიის ანაზღაურების გადახდის დაკისრება - 2015 წლის განმავლობაში 15 ოქტომბრის ჩათვლით ნამუშევარი პერიოდის (9,5 თვე) პროპორციულად - 6333,33 აშშ დოლარის ოდენობით დასაბუთებულია, რადგან დადგენილია, რომ დ-----ას კომპანიაში არ უმუშავია სრული ერთი წლის განმავლობაში.

სააპელაციო პალატა შ-----ს“ სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით მიუთითებს შემდეგს: სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისა და მისი შედეგების სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლი, ამასთან, სასამართლომ შესაძლო დარღვევის არსებობა უნდა დაადგინოს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით დირექტორისათვის დადგენილი მზრუნველობის განსაკუთრებული მოვალეობის ჭრილში.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის პირველი წინადადება ადგენს საზოგადოების ხელმძღვანელის კეთილსინდისიერებისა და მზრუნველობის მოვალეობას. დასახელებული ნორმის მიხედვით, კომპანიის დირექტორს აკისრია განსაკუთრებული მოვალეობები კომპანიის წინაშე, რაც მათ შორის მოიცავს დირექტორის მოვალეობას საზოგადოების საქმეებს გაუძღვეს კეთილსინდისიერად, კერძოდ, ზრუნავდეს ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი და მოქმედებდეს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის. კომპანიის მენეჯმენტის ეფექტურობის შეფასების მნიშვნელოვანი

კრიტერიუმია, მათ შორის, კომპანიის ოპერაციების ისე დაგეგმვისა და განხორციელების უნარი, რომ მიღწეულ იქნას მაქსიმალური საგადასახადო ოპტიმიზაცია.

აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, პალატა ვერ გაიზიარებს შ-----ს“ არგუმენტს იმასთან დაკავშირებით, რომ უფლებამოსილების შეზღუდვის შემდგომ გადაწყვეტილების მიღებით დ-----ამ დაარღვია სახელშეკრულებო ვალდებულებები.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოდ იქცა საკითხი, ჰქონდა თუ არა დ-----ას მისი უფლებამოსილების შეზღუდვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდგომ საწარმოს სახელით ვალდებულებების შესრულების უფლება. დადგენილია, რომ დ-----ას მიერ უფლებამოსილების შეზღუდვის შემდგომ გადარიცხვები ემსახურებოდა საწარმოს ვადამოსული საგადასახადო ვალდებულებების, ასევე - შეზღუდვის მომენტამდე მესამე პირებთან გაფორმებული ხელშეკრულებების საფუძველზე წარმოშობილი ფულადი ვალდებულებების შესრულებას. სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზე, რომ მესამე პირებთან წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებისთვის გადამწყვეტია რეესტრში რეგისტრირებული მონაცემები წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის თაობაზე. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეზღუდვის ნაწილში პარტნიორთა კრების 2015 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება სამართლებრივ ძალას შეიძენდა მხოლოდ სამეწარმეო რეესტრში შესაბამისი ჩანაწერის რეგისტრაციის მომენტიდან. ამდენად, მიუხედავად დირექტორის უფლებამოსილების შეზღუდვაზე პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილებისა, მესამე პირების წინაშე დ-----ა კვლავ რჩებოდა საწარმოს უფლებამოსილ წარმომადგენლად. აქედან გამომდინარე, დ-----ას სრული საფუძველი ჰქონდა, ევარაუდა, რომ ვინაიდან პარტნიორთა კრებას საწარმოს წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების განხორციელებაზე უფლებამოსილ პირად არავინ განუსაზღვრავს, გადაწყვეტილება მისთვის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეზღუდვის თაობაზე ვერ გახდებოდა ქმედითი მის რეგისტრაციამდე. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეზღუდვა რეგისტრაციამდე ვერ გახდებოდა ქმედითი, შეზღუდვა მოქმედი იყო მხოლოდ საწარმოს შიდა მმართველობის სფეროში, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების ფარგლებში მისაღები გადაწყვეტილებების, მათ შორის - ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიმართ. ამასთან, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ მას რომ არ შეესრულებინა საწარმოს ვალდებულებები, შესაძლოა, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის ბოლო წინადადებიდან გამომდინარე, პარტნიორის გადაწყვეტილებაზე მითითებას ვერ დაეცვა იგი საწარმოსათვის მიყენებული ზიანისთვის პერსონალური პასუხისმგებლობის დაკისრებისგან. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა დამატებით განმარტავს, რომ ზრუნვის მოვალეობა მოითხოვს დირექტორისაგან მიიღოს ისეთი გადაწყვეტილებები, რომლებიც

გამოიწვევს კომპანიის მოგების გაზრდას. აღნიშნული გადაწყვეტილებები შეიძლება იყოს მაღალი რისკის მატარებელიც და მცდარიც, თუმცა „ბიზნეს გადაწყვეტილების მართებულობის“ პრეზუმფციიდან გამომდინარე, თუ ხელმძღვანელი კეთილგონიერების ფარგლებში მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი გადაწყვეტილება მიღებულია საზოგადოების საუკეთესო ინტერესების დაცვის მიზნით და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას იგი ინფორმირებული იყო იმ ზომით, რაც მას, მოცემულ ვითარებაში საკმარისად მიაჩნდა, ამ გადაწყვეტილების შედეგებისათვის კომპანიის დირექტორი დაცულია პირადი პასუხისმგებლობისაგან (იხ. სუსგ საქმე #ას-1307-1245-2014 და საქმე #ას-1158-1104-2014). შესაბამისად, დ-----ას მხრიდან საზოგადოების ვადამოსული ვალდებულებების შესრულება შეესაბამებოდა საზოგადოების საუკეთესო ინტერესებს, ვინაიდან როგორც აღინიშნა, გადარიცხვები ემსახურებოდა საწარმოს ვადამოსული საგადასახადო ვალდებულებების, ასევე, შეზღუდვის მომენტამდე მესამე პირებთან გაფორმებული ხელშეკრულებების საფუძველზე წარმოშობილი ფულადი ვალდებულებების შესრულებას.

პალატა იზიარებს მცხეთის რაიონული სასამართლოს დასკვნას, რომ ვალდებულების დარღვევას არ ჰქონია ადგილი არც 2015 წლის 17 აგვისტოს ბრძანებით პრემიის გაცემის დროს. მართალია, სასამსახურო ხელშეკრულების და წესდების მოთხოვნებით განსაზღვრული პრემიის გაცემის წინაპირობა არ არსებობდა, რადგან საზოგადოების E----- არ იყო დადებითი, მაგრამ ამ შემთხვევაში „პრემიით“ სახელდებული გადასახდელი შეიძლება ჩაითვალოს საზოგადოების ინტერესების შესაბამისად გადახდილად, რადგან ბრძანებაში თანხის გაცემის კონკრეტული საფუძველია მითითებული - კერძოდ საწარმოს მართვის ელექტრონული პროგრამის წარმატებულად დანერგვა, რისთვისაც გარკვეული შრომა იყო გაწეული საწარმოს ინტერესებში. ფინანსური დირექტორის ჩვეულებრივ სამსახურებრივ მოვალეობებში აღნიშნული ვალდებულება არ არის გათვალისწინებული. დადგენილია, რომ იგი წარმოადგენდა სამუშაო ჯგუფის ხელმძღვანელს და სამუშაო საათების შემდგომ ხანგრძლივად უწევდა მუშაობა აღნიშნული პროგრამის დანერგვის უზრუნველსაყოფად. დირექტორი საკადრო და საორგანიზაციო საკითხებში გადაწყვეტილების მიღებისას თავისუფალია, ივარაუდება, რომ ნებისმიერი დამატებითი შრომა, რაც საზოგადოებისთვის აუცილებელია და რაც სცდება საწარმოს თანამშრომლების ჩვეულებრივ შრომით საქმიანობას, უკავშირდება სათანადო (დამატებით) ანაზღაურებას. მნიშვნელოვანია, რომ შ-----ს“ წარმომადგენელს სადავოდ არ გაუხდია დანერგილი პროგრამის ეფექტურობა და დადებითი როლი საწარმოს განვითარებაში. კომპანიას არ მიუთითებია, ასევე, ამ პროგრამის დანერგვისას დირექტორის პირადი ინტერესით მოქმედებაზე ან მზრუნველობის მოვალეობის დარღვევაზე. ამდენად, ამ ნაწილშიც დ-----ას ქმედების მართლწინააღმდეგობა არ დასტურდება, მათ შორის არც სასამსახურო ხელშეკრულებით დადგენილ დანაწესთან მიმართებაში.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ შ-----

ს“ პოზიცია დ-----ას მიერ ვალდებულების დარღვევის თაობაზე ვერ იქნება გაზიარებული.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლივი და ლოგიკური შინაარსის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებულია და არ არსებობს მისი გაუქმების პროცესუალური და სამართლებრივი საფუძვლები.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარებში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

საპროცესო ხარჯები

აპელანტების მიერ სააპელაციო საჩივრებზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დ-----ას სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. უცვლელად დარჩეს მცხეთის რაიონული სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.06.2016 წლის გადაწყვეტილება;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**თავმჯდომარე
ნიკოლაიშვილი**

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:
გვარამია

ლევან

თოთოსაშვილი

გოგიტა