

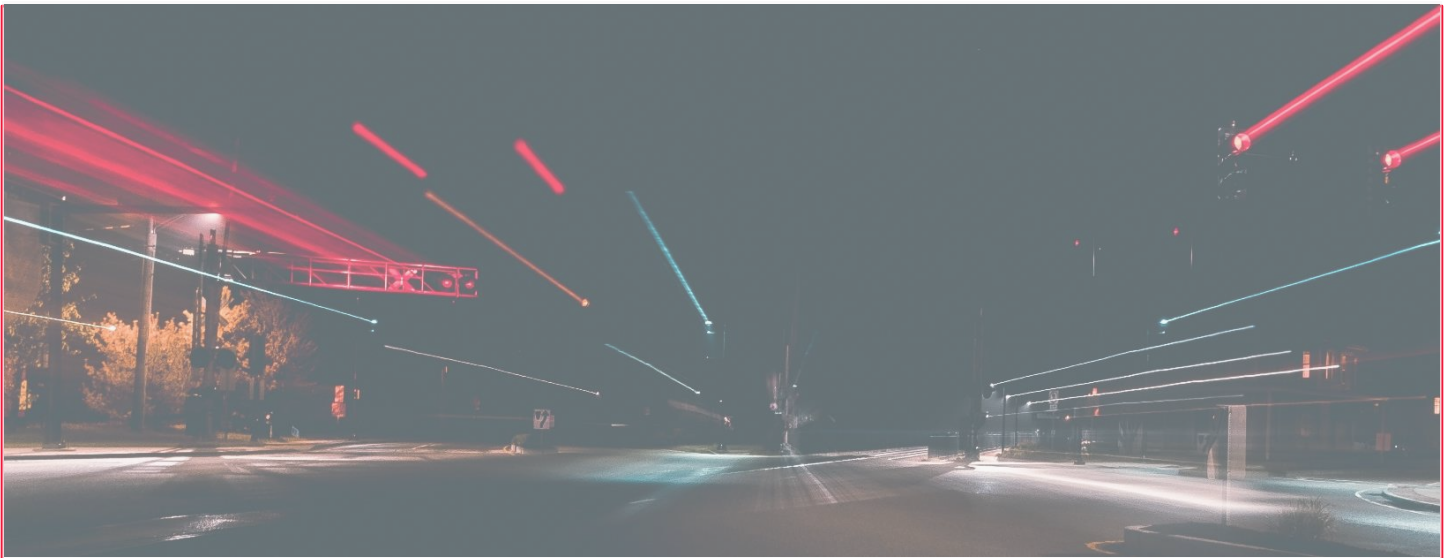


COVID 19-ის პანდემიის ეფექტი ბიზნესზე

განახლებადი ნიუსლეტერი
გამოცემა №1.1

22 მარტი 2020

|BDO



შინაარსი

არსებული სამართლებრივი მდგომარეობა	3
პანდემია	3
საგანგებო მდგომარეობა	3
ბიზნეს სუბიექტების ფუნქციონირება	3
სანქციები	4
დამსაქმებლის უფლებები საგანგებო მდგომარეობის დროს	4
Force majeure	5
შელავათები	5
შელავათები ტურისმის სექტორში	5
შელავათებით სარგებლობის წესები და შეზღუდვები	5
თვითიზოლაცია	6
თვითიზოლაციაში მყოფი პირის შრომითი უფლებები	7
შრომითი პირობების ცვლილება	7
„სავალდებულო“ შვებულება	7
სამუშაო დროის ან/და ანაზღაურების შემცირება	7
შრომითი ურთიერთობის შეჩერება	8
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა	8
ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა	8
მასობრივი დათხოვნა	8
დისტანციური მუშაობა	8
დასვენა	9
კონტაქტები და რესურსები	10

სამართლებრივი საკითხების რეგულირება



იმის გათვალისწინებით, რომ ახალი კორონავირუსი სწრაფად ვრცელდება მსოფლიოს ყველა ნაწილში, საერთაშორისო და ადგილობრივი ბიზნესი დგება ახალი გამოწვევების წინაშე - პანდემიის, ეპიდემიის, კარანტინისა და იმ შეზღუდვების გათვალისწინებით, რასაც სახელმწიფო მმართველობის ორგანოები იყენებენ ეპიდემიასთან ბრძოლისათვის, განსაკუთრებით აქტუალური ხდება ბიზნეს სუბიექტების ფუნქციონირებისა და შრომითი საკითხების რეგულირება.

წინამდებარე მიმოხილვის მიზანია დააიდენტიფიციროს და პასუხი გასცეს იმ მნიშვნელოვან კითხვებს, რაც ბიზნეს სუბიექტებს აწუხებთ მიმდინარე პროცესში მათი ფუნქციონირებისა და შრომითი ურთიერთობების მართვასთან დაკავშირებით.

1. არსებული სამართლებრივი მდგომარეობა

1.1. პანდემია

წლის 11 მარტს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ გამოაცხადა პანდემია. პანდემიის გამოცხადება თავისთავად არ გულისხმობს განსაკუთრებული სამართლებრივი რეჟიმის ამოქმედებას. სამოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად პანდემია არის გადამდები დაავადების უჩვეულოდ ფართო (რამდენიმე ქვეყნის, კონტინენტის ან მსოფლიოს მასშტაბით) გავრცელება, რომელიც მოიცავს მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილს.

1.2. საგანგებო მდგომარეობა

მიმდინარე წლის 21 მარტს საქართველოს პრეზიდენტმა პრემიერ-მინისტრის წარდგინებით საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობა გამოაცხადა.

- საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად საგანგებო მდგომარეობა ცხადდება, როდესაც ეპიდემიის ან სხვა განსაკუთრებულ შემთხვევაში, სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოები მოკლებული არიან კონსტიტუციურ უფლებამოსილებათა ნორმალური განხორციელების შესაძლებლობას.

- საგანგებო მდგომარეობა ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე გამოცხადებულია 1 თვის ვადით, ანუ 2020 წლის 21 აპრილამდე საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე ამოქმედდა განსაკუთრებული სამართლებრივი რეჟიმი და შეიზღუდა საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული მთელი რიგი უფლებები, მათ შორის: გადაადგილებისა და მიმოსვლის, საკუთრების, შეკრებისა და თავშეყრის უფლებები; საჯარო სერვისების მიწოდების შესაძლებლობა.
- საგანგებო მდგომარეობის პერიოდში საქართველოს პრეზიდენტი პრემიერ-მინისტრის წარდგინებით გამოსცემს ორგანული კანონის ძალის მქონე დეკრეტებს, დეკრეტი დასამტკიცებლად წარედგინება პარლამენტს, თუ პარლამენტი დეკრეტს არ დაამტკიცებს, იგი კენჭისყრისთანავე კარგავს იურიდიულ ძალას.

1.2.1. ბიზნეს სუბიექტების ფუნქციონირება

საგანგებო მდგომარეობის ფარგლებში გატარდება შემდეგი სახის ღონისძიებები და შეიზღუდება შემდეგი სახის საქმიანობები:

▪ ტვირთთა გადაზიდვა

საქართველოს მთავრობას ენიჭება უფლებამოსილება საქართველოს კანონმდებლობისგან განსხვავებული წესით დაარეგულიროს საქართველოს ტერიტორიაზე მგზავრთა გადაყვანა და ტვირთის გადაზიდვა.*

- მიმოსვლა

შენერდა საერთაშორისო სამგზავრო საჰაერო, სახმელეთო და საზღვაო მიმოსვლა, გარდა საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევებისა.

- საკუთრების უფლება

საქართველოს მთავრობას მიეცა უფლება, აუცილებლობის შემთხვევაში, საკარანტინო, საიზოლაციო და სამედიცინო მიზნებისთვის მის მიერ დადგენილი წესით შეზღუდოს საკუთრების უფლება და გამოიყენოს ფიზიკურ და იურიდიულ პირთა ქონება და მატერიალური საშუალებები.

- საქმიანობის უფლება

საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებულ კერძო სამართლის სუბიექტებს აეკრძალებათ, შეეზღუდებათ ან დაევალებათ ცალკეული საქმიანობის განხორციელება, იმავე დადგენილებით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად.*

ამჟამად ძალაშია საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს 2020 წლის 17 მარტის საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს ბრძანება N14-1 „საქართველოში ახალი კორონავირუსის შესაძლო გარცელების აღკვეთის ზოგიერთი ღონისძიების განსაზღვრის შესახებ, თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული ბრძანება რეკომენდაციების სახეს ატარებს და რეკომენდაციის თანახმად უნდა შეიზღუდოს საზოგადოებრივი კვების ობიექტებისათვის (მათ შორის კაფეების, რესტორნების, ბარების, სწრაფი კვების ობიექტების, სასადილოების, სარიტუალო დარბაზებისთვის და სხვა) მომსახურების ის ნაწილი, რომელიც დაკავშირებულია მომხმარებლების უშუალო მომსახურებასთან და ოპერირება გააგრძელონ მხოლოდ ე.წ. მიწოდების სერვისების გზით.

საქართველოს პრემიერ-მინისტრის 19 მარტის განცხადების თანახმად, უნდა დაიხუროს ყველა საცალო ვაჭრობის ობიექტი, გარდა გატანის სერვისებზე მომუშავე კვების ობიექტებისა, სურსათის ობიექტებისა, ასევე საკოლმეურნეო ღია ბაზრობების, აფთიაქების, ბენზინგასამართი სადგურების და საბანკო სერვისების მიწოდებელი ობიექტებისა.

შემდგომი სამართლებრივი აქტების მიღებამდე გასათვალისწინებელია, რომ არსებული შეზღუდვები ეხება იმ ობიექტებს, რომლებიც საცალო ვაჭრობას/მომსახურებას სთავაზობენ უშუალოდ მომხმარებელს. ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ოფიციალური განმარტებით ჩვეულ რეჟიმში გრძელდება ნებისმიერი ნებადართული ეკონომიკური საქმიანობა და არ იზღუდება მშენებლობები, წარმოებები, ტრანსპორტი.

1.2.2. სანქციები

საგანგებო მდგომარეობის რეჟიმის დარღვევა გამოიწვევს:

- ფიზიკური პირების დაჯარიმებას 3 000 ლარის ოდენობით;
- იურიდიული პირების დაჯარიმებას 15 000 ლარის ოდენობით.

იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობას, კერძოდ, თავისუფლების აღკვეთას 3 წლამდე ვადით.

1.2.3. დამსაქმებლის უფლებები საგანგებო მდგომარეობის დროს

საგანგებო მდგომარეობის შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად საგანგებო მდგომარეობის მოქმედების პერიოდისათვის საწარმოების, დაწესებულებებისა და ორგანიზაციების ხელმძღვანელებს უფლება აქვთ, საჭიროების შემთხვევაში, მუშა-მოსამსახურენი, მათ დაუკითხავად, დროებით გადაიყვანონ ისეთ სამუშაოზე, რომელიც არ არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული.

შესაბამისად, საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადების გამო ქვეყანაში ექსტრაორდინალური სამართლებრივი რეჟიმი ამოქმედდა, რომელსაც დაარეგულირებს საქართველოს კონსტიტუცია და ორგანული კანონის ძალის მქონე პრეზიდენტის დეკრეტები, ხოლო სხვა აქტები მხოლოდ იმ ნაწილში გააგრძელებენ მოქმედებას, რა ნაწილშიც მათ მოქმედებას ზემოხსენებული აქტები არ შეეცვლიან.

* დადგენილებების მიღებისთანავე წარმოგიდგინთ ინფორმაციას დანართების სახით

1.3. force majeure

არის თუ არა არსებული მდგომარეობა ფორს-მაჟორული შეფასების საგანია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. სასამართლო გადაწყვეტილებების ანალიზზე დაყრდნობით შეფასებისას გასათვალისწინებელია შემდეგი გარემოებები:

- მოვლენა თავისი არსით უნდა იყოს განსაკუთრებული
- იგი უნდა იყოს მხარეთა კონტროლს მიღმა
- არ უნდა იყოს განჭვრეტადი ხელშეკრულების დადების მომენტში
- ის მნიშვნელოვან ზეგავლენას უნდა ახდენდეს ხელშეკრულების შესრულებაზე ან შეუძლებელს ხდიდეს მის შესრულებას (ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დროში და პირობებით).

მაშინ როდესაც არსებული ეპიდემიის პირობებში პირველი სამი კრიტერიუმი მარტივად დადასტურებადია გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება მე-4 კრიტერიუმის მტკიცებას დაუძლეველი ძალა მნიშვნელოვან ზეგავლენას უნდა ახდენდეს ხელშეკრულების შესრულებაზე ან შეუძლებელს ხდიდეს მის შესრულებას (ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დროში და პირობებით).

ხშირ შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულება პირდაპირ განმარტავს რა არის ფორს-მაჟორი და ადგენს მხარის პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლების პირობებს, თუმცა თუ ამგვარი შეთანხმება მხარეთა შორის არ არსებობს მხარის პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლების საფუძველი შესაძლოა გახდეს სამოქალაქო კოდექსის 401-ე მუხლი ვადა გადაცილებულად არ ჩაითვლება, თუკი ვალდებულება არ შესრულდა ისეთ გარემოებათა გამო, რაც მოვალის ბრალით არ არის გამოწვეული.

სავსებით შესაძლებელია მხარეებს შეთანხმებული ქონდეთ ფორს-მაჟორის მუხლი, მაგრამ ის არ ითვალისწინებდეს დაუძლეველი ძალის კონკრეტულ შემთხვევას, რომელიც მომავალში რეალურად დგება. ეს ლოგიკურიცაა რადგან თავისი არსით დაუძლეველი ძალა არ არის განჭვრეტადი, სსკ 401-ე მუხლი ამგვარ შემთხვევებსაც ფარავს. დავის წარმოშობის შემთხვევაში წარმოადგენდა თუ არა კონკრეტული შემთხვევა ფორს-მაჟორს სასამართლოს მსჯელობის საგანი გახდება.

2. შეღავათები

2.1. შეღავათები ტურიზმის სექტორში

შემოსავლების სამსახურის მიერ გარკვეული საგადასახადო შეღავათები დაწესდა ტურიზმის სექტორში დასაქმებული გადამხდელებისათვის.

კერძოდ, 2020 წლის 16 მარტს გამოცხადდა ტურიზმის სექტორში დასაქმებული პირებისთვის გადასახადების გადახდის გადავადების შესახებ.

ტურიზმის სექტორში დასაქმებულ პირებს შესაძლებლობა ეძლევათ მოახდინონ საშემოსავლო და ქონების გადასახადის დეკლარირებული ვალდებულების გადახდის გადავადება მიმდინარე წლის პირველ ნოემბრამდე. შეღავათი შეეხება შემდეგი სახეობის დეკლარაციებს:

- გადახდის წყაროსთან დაკავებული გადასახადის დეკლარაცია (საშემოსავლო);
- საშემოსავლო გადასახადის წლიური დეკლარაცია;
- საწარმოს ქონების გადასახადის წლიური დეკლარაცია.

2.2. შეღავათით სარგებლობის წესები და შეზღუდვები:

შეღავათი ვრცელდება ბიზნესოპერატორებზე, რომლებიც ახორციელებენ:

- განთავსების მომსახურებას (სასტუმრო, ჰოსტელი, გესტჰაუსი და სხვა განთავსების ადგილები).
- კვების მომსახურებას (რესტორნები, კაფეები, ბარები და სხვა კვების ობიექტები).
- ტუროპერატორულ მომსახურებას (ტურისტული სააგენტოები).
- სატრანსპორტო მომსახურებას (ავიასერვისები, ავტოსატრანსპორტო საშუალებების გაქირავება და სხვადასხვა სახით ტურისტებისთვის სატრანსპორტო მომსახურების მიწოდება).
- საექსკურსიო მომსახურებას.
- საკონფერენციო მომსახურებას.

- გასართობი მომსახურებას (გასართობი ცენტრები, კინოთეატრები, საბავშვო ცენტრები და სხვა მსგავსი გასართობი ობიექტები).
- სხვა საქმიანობის განმახორციელებელი პირი, რომელიც ორგანიზებული სახით მომსახურებას უწევს ტურისტებს (გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი მომსახურებების).

2.3. საშელავათო პერიოდები

- გადასახადის გადახდის გადავადების შეღავათი შეეხება შემდეგ საანგარიშო პერიოდების მიხედვით დარიცხულ გადასახადებს:
- გადახდის წყაროსთან დაკავებული გადასახადის დეკლარაციის საფუძველზე - 2020 წლის მარტის, აპრილის, მაისის და ივნისის თვეებში სავადო თარიღებით დარიცხულ თებერვლის, მარტის, აპრილის და მაისის საანგარიშო პერიოდების გადასახადს.
- საშემოსავლო გადასახადის წლიური დეკლარაციის საფუძველზე - 2019 წლის საანგარიშო პერიოდის მიხედვით დარიცხულ საშემოსავლო გადასახადს და აღნიშნულის საფუძველზე 2020 წლის 15 მაისის სავადო თარიღით დარიცხულ მიმდინარე (საავანსო) გადასახდელს.
- საწარმოს ქონების გადასახადის წლიური დეკლარაციის საფუძველზე - 2019 წლის საანგარიშო პერიოდის მიხედვით დარიცხულ ქონების გადასახადს და მის საფუძველზე 2020 წლის 15 ივნისის სავადო თარიღით დარიცხულ ქონების მიმდინარე (საავანსო) გადასახდელს.

2.4. საშელავათო პერიოდით სარგებლობის პროცედურა

საშელავათო პერიოდით სარგებლობისთვის პირმა ელექტრონული განაცხადით უნდა მიმართოს შემოსავლების სამსახურს (<https://eservices.rs.ge/ServiceRequestNew.aspx?p=721>).

- განაცხადში გადასახადის გადამხდელმა უნდა აღწეროს საშემოსავლო და ქონების გადასახადების გადახდასთან დაკავშირებული ფინანსური სიძნელეები.
- განაცხადზე პასუხის მიღებას სჭირდება 10 სამუშაო დღე.
- დაკმაყოფილების შემთხვევაში, შესაბამისი დეკლარირებული გადასახადის გადახდა გადავადდება 2020 წლის 1 ნოემბერამდე.
- დეკლარირებული და გადაუხდელი გადასახადებისთვის დარიცხული საურავი 1 ნოემბრის მდგომარეობით ექვემდებარება გაუქმებას.
- გადავადებული გადასახადების გადახდის ნაწილში წარმოშობილ დავალიანებაზე გადახდევინების უზრუნველსაყოფად ღონისძიებები არ განხორციელდება.

2.5. დაანონსებული შეღავათები

საქართველოს მთავრობამ დაანონსა კორონავირუსის გავრცელების შედეგად დაზარალებული პრიორიტეტული სექტორების დახმარება.*

3. თვითიზოლაცია

საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომში სამინისტრო) მიერ მიღებულია ახალ კორონავირუსთან (COVID-19) დაკავშირებული რეკომენდაციები თვით იზოლაციაში მყოფი პირებისათვის. რეკომენდაციების თანახმად პირი ვალდებულია იყოს იზოლაციაში 14 დღის განმავლობაში, რაც დისტანციურად მუშაობის შეუძლებლობის შემთხვევაში გამოიწვიებს ამ პირის მიერ შრომითი ვალდებულებების შესრულებას.

* შეღავათების მიღებისთანავე წარმოგიდგენთ ინფორმაციას დახმარების სახით

საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან ერთად საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ შესაბამის ორგანოებს მიეცათ უფლება, საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილი იზოლაციის ან კარანტინის წესების დარღვევისთვის პირი იძულებით გადაიყვანონ შესაბამის დაწესებულებაში საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ ადგილას. ხოლო საქართველოს მთავრობას მიეცა უფლება, დაადგინოს იზოლაციისა და კარანტინის წესები, რომელთა დარღვევისთვის ფიზიკურ და იურიდიულ პირებს დაეკისრებათ დევრეტით დადგენილი სანქციები.

3.1. თვითიზოლაციაში მყოფი პირის შრომითი უფლებები

რეკომენდაციის დანართის თანახმად თუ თვითიზოლაციაში მოთავსებული პირი დასაქმებულია, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო უფლებამოსილია, ასეთ პირებზე, მოთხოვნის შემთხვევაში, გასცეს საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი სამართლებრივი შედეგების მქონე ცნობა.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება N281/ნ-ის მე-8 მუხლის თანახმად ქვეყანაში ეპიდემიოლოგიური (ეპიდემია, პანდემია, ეპიდემიური აფეთქება) ღონისძიებების დროს, პირებზე, რომელნიც იმყოფებოდნენ კონტაქტში ინფექციურ ავადმყოფებთან და გადიან საკარანტინო ღონისძიებებს არასამედიცინო დაწესებულებაში, მათ შორის, ბინაზე, რის გამოც ეპიდემიის გავრცელების აღკვეთის მიზნით არიდებულნი არიან სამუშაოს, სამინისტრო უფლებამოსილია, ასეთ პირებზე, მოთხოვნის შემთხვევაში, გასცეს საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი სამართლებრივი შედეგების მქონე ცნობა.

ცნობის გაცემისას არ გამოიყენება დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის დებულებები. ცნობის გაცემის პროცედურები განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

საჭიროების შემთხვევაში პირმა, რომელიც იმყოფება იზოლაციაში ან თვითიზოლაციაში უნდა მიმართოს ჯანდაცვის სამინისტროს ელ.ფოსტაზე: info@moh.gov.ge, მიანოდოს სრული ინფორმაცია თავისი მდგომარეობის შესახებ, ასევე მის ხელთ არსებული სასწრაფოს ფურცელი, ინფორმაცია დამსაქმებლის თაობაზე და მოითხოვოს საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი ცნობის გაცემა. აღნიშნული ცნობა მიენიჭება დამსაქმებელს და სწორედ აღნიშნული ცნობის საფუძველზე დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურება იზოლაციაში/თვითიზოლაციაში ყოფნის მთელ პერიოდზე შრომის ხელშეკრულებით დადგენილი წესით.

4. შრომითი პირობების ცვლილება

არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით დღის წესრიგში დგება შრომითი ხელშეკრულებებში ცვლილებების შეტანის საკითხები:

4.1. „სავალდებულო“ შვებულება

როგორც წესი შვებულება დასაქმებულის უფლებად განიხილება, თუმცა არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით გასაანალიზებელია აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება ცალმხრივად დაითხოვოს დასაქმებული ანაზღაურებად/არაანაზღაურებად შვებულებაში. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას შესაბამისად, აღნიშნული პირობის შეცვლა დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. არსებული ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით დამსაქმებელს შეუძლია შესთავაზოს დასაქმებულს ანაზღაურებადი/არაანაზღაურებადი შვებულება, მოცემულ შემთხვევაში აუცილებელია მხარეთა შორის სწორი კომუნიკაცია, არსებული ვითარების შეფასება და იმგვარი შეთანხმების მიღწევა, რომელიც მხარეთა ორმხრივ ინტერესებში შედის.

4.2. სამუშაო დროის ან/და ანაზღაურების შემცირება

სამუშაო დრო და ანაზღაურება ასევე წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს და მათი შეცვლა დასაშვებია მხარეთა შეთანხმებით. შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება არ აქვს ცალმხრივად შეამციროს სამუშაო დრო (გარდა 90 წუთიანი ცვლილებისა) ან/და შეამციროს დასაქმებულის ანაზღაურება.

4.3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი ამომწურავად განერს იმ შემთხვევებს როდესაც შესაძლებელია შეჩერდეს შრომითი ურთიერთობა. ეპიდემია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვერც ერთ საფუძველს ერგება. თუმცა, დამსაქმებლის ეკონომიკური მდგომარეობის და ზოგადად ქვეყანაში არსებული ვითარების გათვალისწინებით მხარეები შესაძლოა შეთანხმდნენ შრომითი ხელშეკრულების შეჩერებაზე.

4.4. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენს უკანასკნელ გზას, რომელსაც დამსაქმებელმა მხოლოდ მაშინ უნდა მიმართოს როდესაც აღარ არსებობს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობა. ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად შესაძლოა დაედოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის ა ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დავის წარმოშობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზე იქნება- მან უნდა ამტკიცოს რომ მიმართა ყველა შესაძლო საშუალებას შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნით.

4.5. ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დამსაქმებელს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. ხოლო არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში დამსაქმებელს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

ასევე, ზემოხსენებული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია დამსაქმებელს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვეტულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა. ხოლო, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის გადაუხადოს დამსაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%.

ასევე გასათვალისწინებელია საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 42-ე მუხლის დანაწესი, რომლის თანახმადაც საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის (მიუხედავად მისი საკუთრებისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა) თანამდებობის პირის მიერ შრომის კანონმდებლობისა და შრომის დაცვის წესების დარღვევა გამოიწვევს დაჯარიმებას შრომის ანაზღაურების ას მინიმალურ ოდენობამდე - ანუ 4,000 ლარამდე. (მინიმალური ოდენობა არის 40 ლარი)

4.6. მასობრივი დათხოვნა

იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული ზემოხსენებული საფუძვლით ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას - იღებს გადაწყვეტილებას 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ის ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდება შრომითი ხელშეკრულებები. საგულისხმოა, რომ ამ შემთხვევაში არ მოქმედებს 3.5 პუნქტში ნახსენები გაფრთხილების ვადების დაცვის ვალდებულება.

5. დისტანციური მუშაობა

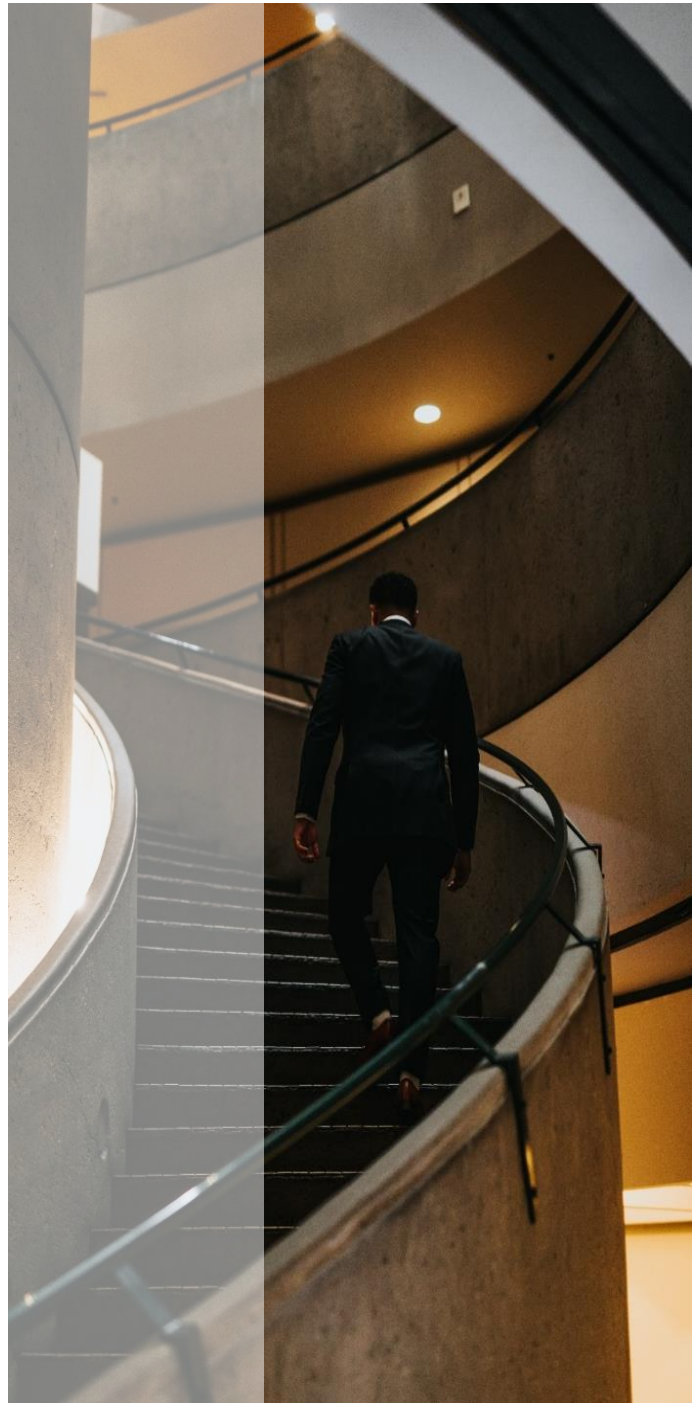
მიმდინარე მოვლენების ფონზე განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა. შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. აღნიშნული წარმოადგენს ამოსავალ წერტილს დასაქმებულის უფლებების დაცვის კუთხით. ამჟამად არ არსებობს სამართლებრივი აქტი, რომელიც კერძო სექტორში მომუშავე დასაქმებულებს უფლებას მიანიჭებს პანდემიის პირობებში მოითხოვონ დისტანციურად მუშაობა.

საქართველოს მთავრობამ 2020 წლის 12 მარტს მიიღო განკარგულება ახალი კორონავირუსის (COVID-19) შესაძლო გავრცელების პრევენციის მიზნით საჯარო დაწესებულებებში საქმიანობის განსაკუთრებულ ღონისძიებათა განსაზღვრის შესახებ, განკარგულების თანახმად ეპიდემიის საფრთხის შემცირებამდე საჯარო დაწესებულებების ხელმძღვანელებმა უნდა განსაზღვრონ დაწესებულებების თანამშრომლების ის ნაწილი, რომელიც დროებით გადავა დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე (კერძოდ, ის თანამშრომლები, რომელთა საქმიანობაც განსაკუთრებულად არ საჭიროებს სამუშაო ადგილზე ყოფნას და დისტანციურად შეასრულებენ სამუშაოს).

ამავე განკარგულების თანახმად დისტანციურ სამუშაო რეჟიმში გადასვლა არ ნიშნავს სამუშაო საათების შემცირებას ან თანამშრომელთა შვებულებაში ყოფნას. საჭიროების შემთხვევაში, დისტანციურ სამუშაო რეჟიმში გადასული თანამშრომელი სამსახურში მოთხოვნისთანავე, დაუყოვნებლივ (არაუგვიანეს 1 საათისა) უნდა გამოცხადდეს.

რაც შეეხება კერძო სექტორში მომუშავე დასაქმებულებს, შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

დავის წარმოშობის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა ამტკიცოს რომ არსებული ვითარება შეესაბამებოდა ზემოხსენებულ ნორმას, საკითხის შეფასება კი სასამართლოს პრეროგატივაა.



6. დასკვნა

შეიძლება ითქვას, რომ არსებული კანონმდებლობა და მათ შორის შრომის კოდექსი ერთმნიშვნელოვან პასუხს არ იძლევა ყველა აქტუალურ კითხვაზე, თუმცა ყველა დაკავშირებული საკითხის გადაჭრა უნდა მოხდეს ვითარების ზოგადი ანალიზის საფუძველზე. გასათვალისწინებელია ბიზნეს სუბიექტების ეკონომიკური ინტერესები და შრომითი ურთიერთობების ფუნდამენტური პრინციპების დაცვის მნიშვნელობა. იმგვარად რომ არ მოხდეს დასაქმებულთა ფუნდამენტური უფლებების უგულვებელყოფა და ამავე დროს ბიზნესმა შეძლოს დროულად გადაეწყოს ახალ პირობებზე რათა ქვეყანაში შეძლებისდაგვარად მოხდეს ეკონომიკური რეცესიის რისკების მინიმიზაცია.

დოკუმენტში მოცემული ინფორმაციის ირგვლივ დეტალური განხილვისთვის დაგვიკავშირდით:

გელა ივანიძე
უფროსი იურისტი
ბიდიო ლეგალ

+995 599 083 325
Givanidze@bdo.ge

ხატიჯე აიქალ
იურისტი
ბიდიო ლეგალ

+995 555 13 07 72
Khaikal@bdo.ge

COVID19-ის შესახებ დეტალური ინფორმაციისთვის ენჯიეთ ვებგვერდებს:



<https://stopcov.ge/>

საქართველოში კორონავირუსის გავრცელების პრევენციის მიზნით შექმნილ საქართველოს მთავრობის ოფიციალურ ვებ.გვერდი.



<https://www.covdata.ge/>

BDO-ს მიერ შექმნილი ვებ.გვერდი, რომელიც ემსახურება კორონავირუსთან ბრძოლასა და სწორი ინფორმაციის გავრცელების ხელშეწყობას და არ აქვს კომერციული მიზანი.

შპს "ბიდიო ლეგალ" არის საქართველოში რეგისტრირებული შებენიერი
პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რომელიც წარმოადგენს გაერთიანებულ სამეფოში
რეგისტრირებული გარანტიით შებენიერი კომპანიის "ბიდიო ინტერნეშენალ
ლიმიტედის" წევრს და შედის "ბიდიოს" დამოუკიდებელი ფირმების საერთაშორისო
ქსელის შემადგენლობაში.

"ბიდიო" არის საერთო სასაქონლო ნიშანი "ბიდიოს" ქსელისა და მისი თითოეული
წევრი ფირმისთვის.

ბიდიოს დამოუკიდებელი წევრების საერთაშორისო ქსელის ფარგლებში გაწეული
სერვისის ვოლდინირებულია ბრიუსელ ვოლდვაიდ სერვისის ბი ვი ბი ვის მიერ,
რომელიც წარმოადგენს ბელგიაში რეგისტრირებულ შებენიერი პასუხისმგებლობის
საზოგადოებას სათავეს ოფისით ბრიუსელში.

ბიდიო ინტერნეშენალ ლიმიტედი (ბიდიოს ქსელის მმართველი საწარმო), ბრიუსელ
ვოლდვაიდ სერვისის ბი ვი ბი ვი და ბიდიოს წევრი ფირმები არიან განცალკევებული
იურიდიული პირები და არ არიან პასუხისმგებელი ერთმანეთის ქმედებებზე
ან დაუდევრობებზე. ბიდიოს ქსელის შეთანხმებები და წესები არ განსაზღვრავს ან
გულისხმობს ბიდიო ინტერნეშენალ ლიმიტედს, ბრიუსელ ვოლდვაიდ სერვისის ბი ვი
ბი ვის და ბიდიოს ქსელის წევრ ფირმებს შორის საშუაშეგულისხმად ურთიერთობას ან
პარტნიორობას.