



საქართველო

Deloitte Legal

17 ივნისი 2020

საქართველოს საკანონმდებლო სიახლეები

იხელმძღვანელებით კანონმდებლობით

საქართველოს ფინანსთა მინისტრის ბრძანება №633

საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2011 წლის 28 დეკემბრის №633 ბრძანებაში, რომელიც შეეხება ორმაგი დაბეგვრის თავიდან აცილების შესახებ საერთაშორისო შეთანხმებით განსაზღვრული საგადასახადო შეღავათით სარგებლობისა და არარეზიდენტისათვის საქართველოში გადახდილი გადასახადის დაბრუნების წესს, შეტანილი იქნა ცვლილებები. კერძოდ, ბრძანების მე-3 მუხლს, რომელიც ეხება არარეზიდენტის დეკლარაციას (ფორმა №2) საქართველოში გადახდილი/დაკავებული გადასახადების შესახებ და მოთხოვნას თანხის დაბრუნების თაობაზე დაემატა და შეიცვალა შემდეგი შინაარსის პუნქტები:

- 1¹ პუნქტი: „არარეზიდენტის ან არარეზიდენტის კანონიერი/უფლებამოსილი წარმომადგენლის და საგადასახადო აგენტის მიერ აღწერილი უნდა იქნეს გადასახადის საქართველოში დაკავების მიზეზი და საფუძველი.“
- მე-6 პუნქტის „დ.ა“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდა ახალი რედაქციით. ფორმა №2-ის IV ნაწილის მე-11 გრაფაში შემოსავლის მიმღები არარეზიდენტი ადასტურებს, რომ იგი არის შემოსავლის მიმღები/ბენეფიციური მფლობელი. ამასთან, არარეზიდენტს მოეთხოვება მხოლოდ შემოსავლის ბენეფიციური მფლობელ(ებ)ის შესახებ ინფორმაციის წარმოდგენა.

საქართველოს შრომის კოდექსი

საქართველოს პარლამენტში 2020 წლის 27 აპრილს წარდგენილ იქნა ორგანული კანონის პროექტი, რომელიც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანას. წარმოდგენილი პროექტით, შრომის კოდექსიდან ამოღებულ იქნება მეორე მუხლის 4-7 ნაწილები, რომელიც შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას ეხებოდა. შრომის კოდექსის ამჟამინდელი რედაქციიდან კანონის პროექტში გათვალისწინებულია მხოლოდ პირველი და მესამე მუხლების დატოვება, ხოლო მე-4 და შემდგომი მუხლები იცვლება. ამასთან, შეიცვლება შრომის კოდექსში არსებული მუხლების ნუმერაცია და საერთო რაოდენობა – ნაცვლად 55 მუხლისა, ახალი რედაქცია 86 მუხლის არსებობას ითვალისწინებს.

პირველყოვლისა, ცვლილებები შეეხება დისკრიმინაციის დეფინიციას შრომით ურთიერთობებში. შემოთავაზებული ცვლილებებით, დისკრიმინაციის ფორმულირება მიახლოებულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ განმარტებასთან და იმეორებს ამავე კანონით გათვალისწინებულ დებულებებს პირდაპირი და არაპირდაპირი (ირიბი) დისკრიმინაციის, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებს, თანაბარი მოპყრობის პრინციპების და სხვა ასპექტების შესახებ.

მნიშვნელოვანი ცვლილებები შეეხო შრომითი ხელშეკრულების და მისი ვადების მიმართ საკანონმდებლო ჩანაწერს, კერძოდ: სავალდებულოა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების დადება, თუ შრომითი ურთიერთობა 1 თვეზე მეტხანს გრძელდება. ამასთან, 1 წელზე ნაკლები ვადით დადებული ხელშეკრულებების მიმართ შემოღებულ იქნება საკანონმდებლო რეგლამენტაცია: თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 1 წელზე ნაკლები ვადის განმსაზღვრელი რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. აღსანიშნავია, რომ ეს მიდგომა სასამართლო პრაქტიკაში დამკვიდრებული იყო და სწორედ ამ განმარტებას განამტკიცებს შემოთავაზებული რედაქცია.

ახალი პროექტი ითვალისწინებს აგრეთვე არასრული სამუშაო განაკვეთის ცნებას და ასეთ პირობებში დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობებს. აღსანიშნავია, რომ ახალი რედაქცია ითვალისწინებს სტაჟირების ცნებასაც, განსაზღვრავს მის არსს და არაანაზღაურებადი და ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადებს.

ცვლილებებით განსაზღვრულია დასაქმებულთა დასვენების მინიმალური დრო (არანაკლებ 60 წუთი 6 საათიანი მუშაობის შემთხვევაში), აგრეთვე ცვლაში მუშაობის ორგანიზების არსებითი წესები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების პირობები, ზედა ზღვარი (დღეში 2 საათი, კვირაში - 4 საათი) და ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის (საათობრივი ანაზღაურების 125%). კანონპროექტი ითვალისწინებს ღამით მუშაობის შეზღუდვასთან დაკავშირებით დამატებით რეგულაციებს.

კანონის პროექტის 41-ე მუხლი არეგულირებს შრომის ანაზღაურების საკითხებს, რომლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ოდენობა არ უნდა იყოს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები. ნორმის მიხედვით, მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმი, მისი მოქმედების ფარგლები და ანაზღაურების დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციების განსაზღვრა იგეგმება მინიმალური ანაზღაურების შესახებ კანონით.

ცვლილებები ასევე შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებულ საკითხებსაც – დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან/და მოსარჩლის მიერ სარჩელის გამოხმობის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან მოსარჩელის მიერ სარჩელის გამოხმობის საფუძველით სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. დასაქმებული უფლებამოსილია 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

საკანონმდებლო ცვლილებები ითვალისწინებს საწარმოს გადაცემასთან დაკავშირებულ რეგულაციებს და კრძალავს ამ მიზეზით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

მნიშვნელოვანი განმარტებები დაემატა კოლექტიური ხელშეკრულებების, გაფიცვისა და ლოკაუტის მარეგულირებელ დებულებებს. ამასთან, განისაზღვრა გაფიცვის უფლების შეზღუდვის შესაძლებლობა „სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში“ დასაქმებულთათვის.

კანონპროექტი ითვალისწინებს შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე ხანდაზმულობის ზოგად ვადას, რომელიც 1 წელს შეადგენს. ეს დანაწესი არ ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებულ დავებზე.

შემოთავაზებული რედაქციით რეგლამენტირებულია შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება ადმინისტრაციული სახდელის დადებასთან დაკავშირებით, ასევე განისაზღვრება შრომის კოდექსის დებულებების დარღვევისთვის ფიზიკური და იურიდიული პირებისათვის ადმინისტრაციული სახდელის სახეები და ოდენობა.

შრომის კოდექსის მიმართ გათვალისწინებული ცვლილებები ითვალისწინებს აგრეთვე ახალი კანონის ინიცირებას „შრომის ინსპექციის შესახებ“ და ცვლილებების შეტანას რიგ საკანონმდებლო აქტებში: ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, კანონი „მეწარმეთა შესახებ“ და სხვა.

ცვლილებები საქართველოს საგადასახადო კოდექსში

2020 წლის 25 მაისიდან ამოქმედდა საგადასახადო კოდექსში შესული ცვლილებები, რომლის მიხედვით, 2020 წლის 1 მაისიდან 6 კალენდარული თვის განმავლობაში დამქირავებელი უფლებამოსილია შეიმციროს (ბიუჯეტში არ შეიტანოს) დაქირავებულისთვის გაცემული 750 ლარამდე ხელფასიდან დაკავებული და გადასახდელი საშემოსავლო გადასახადი, თუ ამ დაქირავებულის მიერ ამავე დამქირავებლისგან 1 კალენდარული თვის განმავლობაში მიღებული ხელფასი 1500 ლარს არ აღემატება. აღნიშნული არ ვრცელდება საბიუჯეტო ორგანიზაციაზე, საქართველოს ეროვნულ ბანკზე, ეროვნულ მარეგულირებელ ორგანოზე, საწარმოზე, რომლის აქციების/წილის 50%-ზე მეტს ფლობს სახელმწიფო ან მუნიციპალიტეტი და ამავე საწარმოს დაფუძნებულ/შვილობილ საწარმოზე, თუ ეს საწარმო მის მიერ დაფუძნებულ/შვილობილ საწარმოში აქციების/წილის 50%-ზე მეტს ფლობს;

ცვლილებების თანახმად, პირი უფლებამოსილია 2020 წლის 1 მარტიდან 6 კალენდარული თვის (საანგარიშო პერიოდის) განმავლობაში გაწეული იჯარის/ლიზინგის მომსახურება დღ-ით დაზღვროს ამ მომსახურების საკომპენსაციო თანხის (თანხის ნაწილის) ფაქტობრივად გადახდის საანგარიშო პერიოდში.

საქართველოს ფინანსთა მინისტრს/შემოსავლების სამსახურის უფროსს უფლება აქვს, ცალკეულ გადასახადის გადამხდელს 2020 წელს (მათ შორის, 2020 წლის თებერვალში, მარტში, აპრილსა და მაისში) გადასახდელი სამემოსავლო გადასახადის ან/და ქონების გადასახადის გადახდისთვის ამ კოდექსით განსაზღვრული ვადა გაუგრძელოს არაუგვიანეს 2021 წლის 1 იანვრისა. ასეთ შემთხვევაში გადასახადის გადამხდელს ამ კოდექსით გათვალისწინებული საურავი არ ერიცხება.

შემდეგ საქმიანობებში გამოყენებული ქონება გათავისუფლდა ქონების გადასახადისგან (მათ შორის, მიმდინარე გადასახდელისგან), რომლის გადახდა გათვალისწინებულია 2020 წელს:

- სასტუმროები და განთავსების მსგავსი საშუალებები;
- დასასვენებელი და სხვა მოკლევადიანი განთავსების საშუალებები;
- რესტორნები და საკვებით მოზილური მომსახურების საქმიანობები;
- ტურისტული სააგენტოები, ტურ-ოპერატორები და სხვა დაჯავშნის მომსახურება და მათთან დაკავშირებული საქმიანობები.

საგადასახადო შეღავათი ვრცელდება იჯარით, ლიზინგით ან სხვა ამგვარი ფორმით გადაცემულ ქონებაზედაც, თუ ეს ქონება გამოიყენება ზემოაღნიშნულ რომელიმე საქმიანობაში.

საგადასახადო ორგანოსთვის არასწორი ინფორმაციის მიწოდება, რამაც დაქირავებულისთვის საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 4 მაისის №286 დადგენილებით განსაზღვრული საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელებასთან დაკავშირებული კომპენსაციის უსაფუძვლო გაცემა გამოიწვია, იწვევს დამქირავებლის დაჯარიმებას ამ ინფორმაციის საფუძველზე გაცემული კომპენსაციის ორმაგი ოდენობით.

საქართველოს ფინანსთა მინისტრის საჯარო გადაწყვეტილება N107

2020 წლის 5 მაისს მიღებულ იქნა ფინანსთა მინისტრის საჯარო გადაწყვეტილება N107 საიჯარო აქტივის გამოყენების უფლების ქონების გადასახადით დაბეგვრის თაობაზე, რომლის მიხედვითაც საიჯარო ხელშეკრულების საფუძველზე მიღებული აქტივის გამოყენების უფლება, რომელიც გადასახადის გადამხდელის (მოიჯარის) მიერ ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტების მოთხოვნათა შესაბამისად აღრიცხულია ფინანსური ანგარიშგების ძირითადი საშუალებების მუხლის შემადგენლობაში, ამ გადასახადის გადამხდელისთვის (მოიჯარისთვის) არ წარმოადგენს ქონების გადასახადით დაბეგვრის ობიექტს.

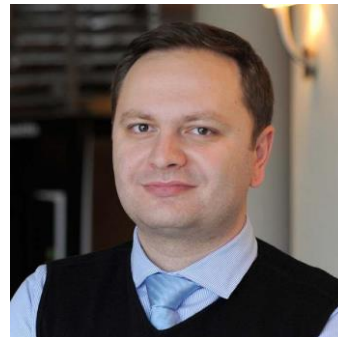
საკონტაქტო ინფორმაცია

შეკითხვების არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ მიმართოთ დელოიტის საქართველოს ოფისის შესაბამის თანამშრომლებს:



გიორგი თავართქილაძე

საგადასახადო და იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორი
gtavartkiladze@deloitte.ge



გიორგი ხუროძე

იურიდიული სამსახურის უფროსი
gkhurodze@deloitte.ge

თბილისი

ბიზნეს ცენტრი King David

მერაბ ალექსიძის ქ. 12, მე-15 სართული
თბილისი, 0171,
საქართველო

Tel: +995 (32) 224 45 66

Fax: +995 (32) 224 45 69

deloitte.ge

deloitte.ge

დელოიტის შესახებ

დელოიტი გულისხმობს ერთ ან რამოდენიმე დელოიტ ტუმ ტომაცუ ლიმიტედის კომპანიას, რომელიც წარმოადგენს გარანტიით უზრუნველყოფილ ბრიტანულ კერძო კომპანიას (DTTL), მისი წევრი კომპანიების ქსელს და მასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციებს. DTTL და მისი ყოველი წევრი წარმოადგენს იურიდიულად დამოუკიდებელ ცალკე პირს. DTTL (რომელიც ასევე მოიხსენიება როგორც გლობალური ქსელი „დელოიტი“) კლიენტებს არ უზრუნველყოფს სერვისის მიწოდებით. DTTL-ისა და მისი წევრი კომპანიების დეტალური აღწერისთვის გთხოვთ იხილოთ www.deloitte.com/about.

დელოიტი ახორციელებს აუდიტორულ, საკონსულტაციო, ფინანსური რჩევების, რისკების მართვის, საგადასახადო და მასთან დაკავშირებული მომსახურებების მიწოდებას, სხვადასხვა სფეროში მოღვაწე როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო კომპანიებისთვის. დელოიტი - კომპანიების გლობალური ქსელი, ჟურნალ „Fortune“-ს მიერ გამოქვეყნებული მსოფლიოს 500 უმსხვილესი კომპანიიდან დაახლოებით 400-ს ემსახურება 150-ზე მეტ ქვეყანაში მოღვაწე წევრი კომპანიების მეშვეობით. დელოიტი კლიენტებს უზრუნველყოფს მსოფლიო მასშტაბის შესაძლებლობებითა და უმაღლესი ხარისხის მომსახურებით, ურთულესი ბიზნეს-ამოცანების გადასაჭრელად. დელოიტში დასაქმებული 312 000-ზე მეტი პროფესიონალი გამსჭვალულია მიზნის მიღწევის იდეით. მეტი ინფორმაციის მისაღებად ეწვიეთ ჩვენს გვერდებს სოციალურ ქსელებში [Facebook](#), [LinkedIn](#), [Twitter](#).

ეს შეტყობინება მოიცავს მხოლოდ ზოგად ინფორმაციას და შესაბამისად არცერთი, დელოიტ ტუმ ტომაცუ ლიმიტედი (DTTL), მისი წევრი კომპანიები და დაკავშირებული ორგანიზაციები (ერთობლივად წოდებულნი როგორც „დელოიტის ქსელი“) ამ შეტყობინების საფუძველზე არ იღებს პასუხისმგებლობას საკონსულტაციო ან პროფესიული მომსახურების მიწოდებაზე. რაიმე გადაწყვეტილების მიღებამდე ან ქმედების განხორციელებამდე, რომელიც გავლენას იქონიებს თქვენს ფინანსებსა და ბიზნესზე, უმჯობესია კონსულტაცია გაიაროთ კვალიფიციურ კონსულტანტთან. „დელოიტი“-ს ქსელის არცერთი წევრი კომპანია არ არის პასუხისმგებელი ნებისმიერი პირის რაიმე სახის დანაკარგზე, რომელიც ეყრდნობა ამ შეტყობინებას.