

COVID-19-ის გავლენა სამართლებრივ ურთიერთობებზე საქართველოში

28 აპრილი, 2020



MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845

ამ საინფორმაციო გზამკვლევის მიზანია, მკითხველს ზოგადი წარმოდგენა შეუქმნას **COVID-19**-ის გავლენის შესახებ სამართლებრივ ურთიერთობებზე საქართველოში. ის მიზნად არ ისახავს პროფესიონალური სამართლებრივი ან სხვა სახის კონსულტაციას და არც ანაცვლებს მას.

ამ საინფორმაციო გზამკვლევზე დაყრდნობით განხორციელებულ ქმედებაზე პასუხს აგებთ თქვენ და მისგან გამოწვეული შესაძლო ზიანისთვის პასუხისმგებლობა არ დაეკისრება დელოიტს. კონკრეტულ შემთხვევებზე უნდა მოიპოვოთ სრული პროფესიონალური სამართლებრივი კონსულტაცია.

შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში 3

როგორ გავლენას ახდენს COVID-19 ზოგად სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე? 11

როგორი გავლენა აქვს არსებულ მდგომარეობას სამოქალაქო საპროცესო, სააღსრულებო და სანოტარო მოქმედებების შესრულებაზე? 17

1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში

შრომითი ურთიერთობის მხარეები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. მათ შორის ურთიერთობას აწესრიგებს შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც შეიძლება იყოს ვადიანი (ექვს თვემდე გამოსაცდელი ვადით; ერთ წელზე ნაკლებ ვადიანი; არანაკლებ ერთწლიანი) ან უვადო. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ვადის გასვლა.

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეჩერებისა და შეწყვეტის საფუძვლებს. მიუხედავად იმისა, რომ არსებულ მდგომარეობაში ამა თუ იმ კომპანიის წინაშე მდგარი ფინანსური სიძნელეები შეიძლება ამართლებდეს კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, აუცილებელია კანონმდებლობით გათვალისწინებული პირობების დაცვა, რომლებიც ხელშეკრულების შეჩერებისა თუ შეწყვეტის კანონიერების განმსაზღვრელ კრიტერიუმებს შეიცავს. აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსი არ იცნობს დაუძლეველი ძალის ან ფორსმაჟორის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ან შეწყვეტის შესაძლებლობას.

1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში (გაგრძელება)

1.1. შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს იძულებით გაუშვას დასაქმებული ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში?

შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას, ყოველწლიურად, განსაზღვრული ვადით, არ გამოცხადდეს სამუშაო ადგილას და არ შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული სამუშაო. შრომის კოდექსის მიხედვით, დასაქმებულს უნდა მიეცეს ყოველწლიურად არანაკლებ 24 სამუშაო დღის ვადით ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო არანაკლებ 15 კალენდარული დღის ვადით – ანაზღაურების გარეშე შვებულება. შვებულებით სარგებლობა დასაქმებულის უფლებას წარმოადგენს და მისი თანხმობითაა დასაშვები.

COVID-19-ის გავრცელების შემდეგ, საქართველოში სპეციფიკური სამუშაო რეკომენდაციების, შემდეგ კი შეზღუდვების შემოღებით, ცნობილი გახდა, რომ ზოგიერთი დამსაქმებელი თანამშრომლებს ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში უშვებს. შრომის კოდექსის თანახმად, შვებულებაში გასვლა დასაქმებულის უფლებას წარმოადგენს და მისი თანხმობის გარეშე დამსაქმებელს არ აქვს უფლება განსაზღვროს, თუ როდის ისარგებლოს დასაქმებულმა ამ უფლებით ან საერთოდ ისარგებლოს თუ არა. დასაქმებულის თანხმობითაა შესაძლებელი შვებულების გადატანა, თუკი ეს სამუშაო პროცესისთვის არის აუცილებელი. ამდენად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოსთხოვოს დასაქმებულს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობა. ასეთი ფორმით შრომითი ურთიერთობის შეჩერება სასამართლოს მიერ შესაძლოა ჩაითვალოს იძულებით მოცდენად და დამსაქმებელს მთელი ამ პერიოდისთვის დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ან კომპენსაციის გადახდა.

1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში (გაგრძელება)

1.2. რა არის დროებითი შრომისუუნარობა?

დროებითი შრომისუუნარობა წარმოადგენს დასაქმებულის ჯანმრთელობით გამოწვეულ მდგომარეობას, როდესაც ის ვერ ახერხებს შრომითი ვალდებულებების შესრულებას, ჩამოთვლილთაგან რომელიმე საფუძველით:

- დაავადებით ან დასახიჩრებით გამოწვეული შრომის უნარის დაკარგვის შემთხვევაში;
- ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის გამო;
- კარანტინის გამო;
- პროთეზირების გამო.

დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობა არ უნდა აღემატებოდეს ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან ჯამში 60 კალენდარულ დღეს, ექვსთვიან პერიოდში. დროებითი შრომისუუნარობისთვის ანაზღაურება დასაქმებულს უნდა მიეცეს იმ შემთხვევაში, თუ ის დამსაქმებელს წარუდგენს საავადმყოფო ფურცელს. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დროებითი შრომისუუნარობის ანაზღაურება უნდა უზრუნველყოს საავადმყოფო ფურცლის წარდგენიდან ათ სამუშაო დღეში. აღსანიშნავია, რომ ხსენებული ანაზღაურების გაცემის ვალდებულება დამსაქმებელს არ ეკისრება, თუკი საავადმყოფო ფურცელი წარდგენილი იქნება დროებითი შრომისუუნარობის დაწყებიდან 3 თვის შემდეგ.

1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში (გაგრძელება)

1.3. უნდა მიეცეს თუ არა დასაქმებულს კომპენსაცია COVID-19-ის საფუძველზე გატარებული ღონისძიებებით გამოწვეული დროებითი შრომისუუნარობის გამო?

2020 წლის მარტიდან საქართველოს ხელისუფლებამ შემოიღო სხვადასხვა სახის რეგულაცია, რომლითაც ზოგ შემთხვევაში აიკრძალა, ზოგში კი - შეიზღუდა კომერციული საქმიანობა. იმისათვის, რომ დასაქმებულმა დროებითი შრომისუუნარობის ანაზღაურება მიიღოს კარანტინში (თვითიზოლაციაში) ყოფნის პერიოდისათვის, სახელმწიფოს მიერ იზოლირებულმა დასაქმებულმა უნდა წარმოადგინოს საავადმყოფო ფურცელი ან მისი ტოლფასი ცნობა. მაგალითად, თუკი დასაქმებული მივლინების ან შვებულებით სარგებლობისას იმყოფებოდა საქართველოს ფარგლებს გარეთ, ხოლო დაბრუნების შემდეგ განთავსდა რომელიმე საკარანტინო სივრცეში ორი კვირის ვადით, ის ვალდებულია აცნობოს ამის შესახებ დამსაქმებელს და, ანაზღაურების მიღების მიზნით, წარუდგინოს საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი ცნობა.

დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობა აჭარბებს ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან ჯამში 60 კალენდარულ დღეს ნებისმიერ ექვსთვიან პერიოდში.



1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში (გაგრძელება)

1.4. აქვს თუ არა დასაქმებულს უფლება, უარი თქვას სამუშაო ადგილას გამოცხადებაზე, COVID-19-თან დაკავშირებული ჯანმრთელობის საფრთხის გამო?

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. საქართველოს მთავრობის მიერ გაცემული რეკომენდაციების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია არ მოსთხოვოს დასაქმებულს სამუშაო ადგილზე გამოცხადება, თუ ამის აუცილებლობა არ არის და სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია დისტანციურად. დავისას, ყოველი შემთხვევა უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად. მაგალითად, საგანგებო მდგომარეობის შემოღებასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტებით განსაზღვრულ შემთხვევებში, თუკი პროფესიული მომსახურების გამწევ კომპანიაში დასაქმებულს შეუძლია საჭირო მომსახურების (როგორცაა ხელშეკრულების მომზადება, საგადასახადო დოკუმენტაციის მომზადება და საგადასახადო ორგანოში გაგზავნა და ა.შ.) დისტანციურად გაწევა, დამსაქმებელი ვალდებულია არ მოსთხოვოს დასაქმებულს სამსახურში გამოცხადება. დასაქმებულის მხრიდან, დაუსაბუთებლად, სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმა ან სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა შესაძლებელია გახდეს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი.



1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში (გაგრძელება)

1.5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რა საფუძვლებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი და შეიძლება თუ არა COVID-19-ით გამოწვეულ ვითარებაზე დაყრდნობით დასაქმებულის გათავისუფლება?



შრომის კოდექსი 37-ე მუხლში განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. თუკი დასაქმებულს ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე უფლება აქვს შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა საკუთარი ინიციატივით, დამსაქმებლისთვის არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე შეტყობინების გზით, დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ყოველ შემთხვევაში უნდა იყოს დასაბუთებული და, ამავდროულად, ასეთი გადაწყვეტილება უნდა იყოს აუცილებელი და უკიდურესი ზომა.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველთა შორის გვხვდება: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. პრაქტიკაში, ამ საფუძველზე მითითებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხდება საწარმოს რეორგანიზაციის, ეკონომიკური პოლიტიკის ცვლილების ან სხვა მსგავს შემთხვევებში. COVID-19-ის გავრცელების და მის შედეგად გამოწვეული სამართლებრივი დაბრკოლებების თუ ფინანსური სიძნელეების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უნდა იყოს დასაბუთებული. ასეთ დროს, მნიშვნელოვანია თანასწორი მოპყრობის ვალდებულების დაცვა და იმ შემთხვევაში, თუ ფინანსური დასაბუთებით ხდება კადრების შემცირება, აუცილებელია მყარი არგუმენტაცია, ერთგვაროვანი სამუშაოს შემსრულებელ კონკრეტულ დასაქმებულთან რატომ მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, თუკი ანალოგიურ პოზიციაზე მომუშავე სხვა პირთან ურთიერთობა გაგრძელდა.

1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში (გაგრძელება)

1.5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რა საფუძვლებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი და შეიძლება თუ არა COVID-19-ით გამოწვეულ ვითარებაზე დაყრდნობით დასაქმებულის გათავისუფლება? (გაგრძელება)

მაგალითად, თუკი სასურსათო მაღაზიის ხელმძღვანელობა გადაწყვეტს, რომ გაათავისუფლოს ერთ-ერთი კონსულტანტი, სამუშაო რესურსების შემცირების მიზნით, ის ვალდებულია დაასაბუთოს, თუ რატომ მოხდა კონკრეტულ კონსულტანტთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, მაშინ, როდესაც სხვა კონსულტანტთან ხელშეკრულება ძალაში დარჩა.

შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა შეიძლება აგრეთვე შეწყდეს სხვა ობიექტური გარემოების საფუძველზე, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. რამდენადაც ამ ნორმის მისადაგება არსებულ გარემოებებთან ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს, დამსაქმებელს შეუძლია ამ საფუძვლის დასაბუთებით შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება.

აღსანიშნავია, რომ ზემოთ ჩამოთვლილ ორივე შემთხვევაში (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ან სხვა ობიექტური გარემოება), დამსაქმებელი ვალდებულია:

- დასაქმებულს აცნობოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე და აუნაზღაუროს, ხელფასთან ერთად, არანაკლებ ერთი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია; ან
- დასაქმებულს აცნობოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე არანაკლებ სამი კალენდარული დღით ადრე და აუნაზღაუროს მას არანაკლებ ორი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია.

1. შრომითი ურთიერთობები COVID-19-ის პირობებში (გაგრძელება)

1.5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რა საფუძვლებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი და შეიძლება თუ არა COVID-19-ით გამოწვეულ ვითარებაზე დაყრდნობით დასაქმებულის გათავისუფლება? (გაგრძელება)

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლების დაუსაბუთებლობის ან პროცედურის დაუცველობის შემთხვევაში, დავის არსებობისას, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შესაძლებელია სასამართლოს მიერ ჩაითვალოს უკანონოდ და დამსაქმებელს დაეკისროს დასაქმებულის აღდგენა და იძულებითი განაცდურის გადახდა ან ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა.

შრომითი ურთიერთობების შეჩერებასა თუ შეწყვეტასთან დაკავშირებით ყველაზე ოპტიმალური გამოსავლის მოძიება შესაძლებელია მხარეთა შეთანხმებით. დამსაქმებელი და დასაქმებული უფლებამოსილი არიან შეთანხმდნენ ნებისმიერ პირობაზე, რომელიც დაეფუძნება არსებულ რეალობას და თავიდან აარიდებს მათ შემდგომ დავას. აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულისთვის ხელფასის შემცირება წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილებას, რაც საჭიროებს ორივე მხარის თანხმობას. შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის ხელფასის ოდენობის შემცირება, თუ ეს ორმხრივი შეთანხმებით არ მომხდარა, წარმოადგენს არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. დავის შემთხვევაში, მოქმედებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მარეგულირებელი ნორმები.



2. როგორ გავლენას ახდენს COVID-19 ზოგად სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე?

2020 წლის 21 მარტს საქართველოში საგანგებო მდგომარეობის შემოღებით და მის საფუძველზე გამოცემული ნორმატიული აქტებით, აიკრძალა (ზოგიერთ შემთხვევაში კი შეიზღუდა) სხვადასხვა ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელება, საგანგებო მდგომარეობის მოქმედების ვადით. არსებულმა მდგომარეობამ მნიშვნელოვანი სირთულეები შეიძლება შეუქმნას კომპანიებსა თუ მოქალაქეებს ამა თუ იმ სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულებისას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის („სსკ“) 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოვალის მხრიდან ვალდებულების დარღვევა ან არასათანადოდ შესრულება შესაძლებელია გახდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. აგრეთვე, ვალდებულების დამრღვევ მხარეს შეიძლება დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდის, ფაქტობრივად მიყენებული ზიანის ან/და მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურების ვალდებულება.

სამართალში განასხვავებენ ვალდებულების შესრულების გართულების და ფორსმაჟორული გარემოებების საფუძველზე ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის ცნებებს.

2. როგორ გავლენას ახდენს COVID-19 ზოგად სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე? (გაგრძელება)

2.1. რას გულისხმობს ვალდებულების შესრულების გართულება?

ვალდებულების შესრულების გართულება გულისხმობს, რომ შეცვლილი გარემოებების შემთხვევაში, მართალია ვალდებულების შესრულება ჯერ კიდევ შესაძლებელია, თუმცა ის გართულებულია. ასეთ დროს მხედველობაში მიიღება როგორც ობიექტური, ისე სუბიექტური საფუძვლები. ვალდებულების შესრულების გართულების შემთხვევაში სსკ მხარეებს სთავაზობს შეცვლილი გარემოებებისადმი ხელშეკრულების მისადაგების მარეგულირებელ 398-ე მუხლის დებულებებს, რომელთა თანახმად, თუ ის გარემოებები, რომლებიც ხელშეკრულების დადების საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ ამ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, მაშინ შეიძლება მოთხოვილ იქნეს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. ამდენად, შეცვლილი გარემოებები, როგორც შეიძლება იყოს, მაგალითად, ეკონომიკური საქმიანობის აკრძალვა ან შეზღუდვა, მომსახურების თუ პროდუქციის მნიშვნელოვანი გაძვირება ან სხვა გარემოება, რომელიც გამოწვეულია მოვალისგან დამოუკიდებლად, შესაძლებელია გახდეს როგორც ხელშეკრულების შეცვლის, ისე ვალდებულების საპატიო მიზეზით შეუსრულებლობის და ამ საფუძველით შეწყვეტის საფუძველი.



2. როგორ გავლენას ახდენს COVID-19 ზოგად სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე? (გაგრძელება)

2.1. რას გულისხმობს ვალდებულების შესრულების გართულება? (გაგრძელება)

ვალდებულების შესრულების გართულებასთან დაკავშირებით, სსკ-ს 398-ე მუხლის გამოყენება დასაშვებია შემდეგი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში: 1. შეცვლილმა გარემოებებმა უნდა გამოიწვიოს ვალდებულების შესრულების უკიდურესი დამძიმება; 2. გარემოება აშკარად უნდა შეიცვალოს ხელშეკრულების დადების შემდეგ; 3. გარემოებების შეცვლის გონივრულად გათვალისწინება ხელშეკრულების დადების დროს შესაძლებელი არ უნდა იყოს (შეცვლილი გარემოებები არ უნდა შედიოდეს დაზარალებული მხარის კონტროლის სფეროში); 4. ხელშეკრულებით არ უნდა იყოს გათვალისწინებული გარემოებების შეცვლის რისკის დაზარალებული მხარისათვის დაკისრება; 5. ხელშეკრულების შესრულების გართულება გამოწვეული უნდა იყოს აშკარად შეცვლილ გარემოებათა გამო, ანუ არსებობდეს მიზეზობრივი კავშირი. მაგალითად, ნასყიდობის ხელშეკრულების ფარგლებში, გამყიდველს ევალებოდა მყიდველისათვის კონკრეტული საქონლის მიწოდება. უცხოელი მომწოდებლის მიერ გაზრდილი ფასის გამო, გამყიდველისთვის კომერციულად არახელსაყრელია შეთანხმებული ფასით საქონლის გაყიდვა. ასეთ შემთხვევაში, მხარეებს შეუძლიათ შეთანხმდნენ ახალ ფასზე ან შეწყვიტონ ხელშეკრულება.



2. როგორ გავლენას ახდენს COVID-19 ზოგად სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე? (გაგრძელება)

2.2. რას გულისხმობს ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა?

ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა გულისხმობს ისეთ მდგომარეობას, როდესაც ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზების გამო, მოვალისთვის შეუძლებელი ხდება ვალდებულების შესრულება. ეს დანაწესი, რომელსაც ამყარებს სსკ-ის 401-ე მუხლი, გამორიცხავს მოვალის პასუხისმგებლობას და ერთგვარად წარმოადგენს ფორსმაჟორული მდგომარეობის რეგლამენტაციას ტერმინით „ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა“. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „შესრულების შეუძლებლობისას ვალდებულების შესრულება მთლიანად გამორიცხულია, ანუ ამ შემთხვევაში ისეთ სუბიექტურ თუ ობიექტურ გარემოებებთან გვაქვს საქმე, რომელიც გამორიცხავს ვალდებულების შესრულების შესაძლებლობას“.

ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობასთან მიმართებით, აუცილებელია არსებობდეს შემდეგი ელემენტები: 1. გაუთვალისწინებელი გარემოება, რომელიც მხარეთათვის ცნობილი არ იყო ხელშეკრულების დადების მომენტისთვის; 2. არსებული გარემოება (დაბრკოლება) უნდა იყოს დაუძლეველი და მხარეთა კონტროლისგან დამოუკიდებლად არსებობდეს; 3. არსებული გარემოება შეუძლებელს უნდა ხდიდეს ვალდებულების შესრულებას. დაუძლეველი ძალის არსებობაზე დაყრდნობით ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, მხარე შესაძლებელია გათავისუფლდეს როგორც ვალდებულების შესრულებისგან, ისე ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურებისგან, რაც ვალდებულების შესრულების გართულების შემთხვევაში არ წარმოადგენს აუცილებელ პირობას.

2. როგორ გავლენას ახდენს COVID-19 ზოგად სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე? (გაგრძელება)

2.2. რას გულისხმობს ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა? (გაგრძელება)

მაგალითად, თუკი ქირავნობის ხელშეკრულებით მხარეებს განსაზღვრული ჰქონდათ, რომ დამქირავებელი ქირავნობის საგანს გამოიყენებდა სათამაშოებით ვაჭრობის მიზნით, ხოლო საქართველოს ხელისუფლების მხრიდან აკრძალული იქნა ამ მიზნით ეკონომიკური საქმიანობა საგანგებო მდგომარეობის მოქმედების ვადით, დამქირავებელს შეუძლია შეატყობინოს დამქირავებელს მისი ეკონომიკური საქმიანობის აკრძალვის შესახებ, რითაც შეიძლება საგანგებო მდგომარეობის პერიოდში ის გათავისუფლდეს ქირის გადახდის ვალდებულებისგან ან მოხდეს იმავე პერიოდისთვის ქირის ოდენობის შემცირება.

გასათვალისწინებელია, რომ ვალდებულების შესრულების გართულების თუ შეუძლებლობის შემთხვევებში, აუცილებელია, რომ შესაბამისი გარემოების არსებობა და მისი მიზეზობრივი კავშირი მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევასთან მიმართებით იყოს დასაბუთებული და მტკიცებულებებით გამყარებული.

სახელშეკრულებო ურთიერთობებში ზოგჯერ გათვალისწინებულია ფორსმაჟორთან დაკავშირებული რეგულაციები. ასეთი რეგულაციები გვხვდება კომერციული ბანკებისა და სადაზღვევო კომპანიების ხელშეკრულების სტანდარტულ პირობებში. ფორსმაჟორის შესახებ დათქმისა და მასთან დაკავშირებული პროცედურის ხელშეკრულებაში გათვალისწინება მნიშვნელოვნად გაამარტივებს როგორც ამა თუ იმ გარემოების მტკიცების შესაძლებლობას, შეთანხმებით გათვალისწინებული კრიტერიუმების შესაბამისად, ისე – მხარეთა შორის კომუნიკაციის პროცესის შეთანხმებული წესით დაცვას.

2. როგორ გავლენას ახდენს COVID-19 ზოგად სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე? (გაგრძელება)

2.3. როგორ ზემოქმედებს დაუძლეველი ძალა ხანდაზმულობის ვადის დენაზე?

სამოქალაქო სამართალში, სხვა პირის მიმართ მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა. ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს კანონით განსაზღვრულ დროის პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც მოთხოვნის წაყენება სამართლებრივი ძალის მქონეა. ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ, ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოთხოვნით გათვალისწინებული მოქმედების შესრულებაზე. სახელშეკრულებო ვალდებულებათა ხანდაზმულობის ზოგადი ვადა შეადგენს სამ წელს მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან, თუმცა არსებობს ხანდაზმულობის განსხვავებული ვადებიც, რომლებიც კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობის მიმართ არის დადგენილი.

სსკ ითვალისწინებს სამოქალაქო ვადის დენის შეჩერებას. პერიოდი, როდესაც ხანდაზმულობის ვადის დენა შეჩერებულია, ხანდაზმულობის ვადაში არ ითვლება. კანონმდებლობით, ხანდაზმულობის ვადის დენა ჩერდება, თუ სარჩელის წარდგენას აბრკოლებს განსაკუთრებული და მოცემულ პირობებში აუცდენელი დაუძლეველი ძალა. შესაბამისად, ობიექტური გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, COVID-19-ის გავრცელებასთან დაკავშირებით გამოწვეული სამართლებრივი შეზღუდვების/აკრძალვების საფუძველზე, შესაძლებელია ვალდებული მხარის მიმართ მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის დენის შეჩერება. მაგალითად, 2017 წლის 15 მარტს, ორ პირს შორის დაიდო სესხის ხელშეკრულება, რომლითაც სესხისა და პროცენტის გადახდის ვადად განისაზღვრა 2017 წლის 15 აპრილი. კრედიტორი 2020 წლის 5 აპრილამდე იმყოფებოდა საქართველოს ფარგლებს გარეთ, ხოლო დაბრუნების შემდეგ განთავსდა საკარანტინო ზონაში, ორი კვირის ვადით. ამ შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა შეიძლება შეჩერებულ იქნას 2020 წლის 5 აპრილიდან ორი კვირის განმავლობაში და კრედიტორის საკარანტინო ზონიდან გამოსვლიდან ათი დღის მანძილზე შესაძლებელი იქნება მოთხოვნის დაკმაყოფილების მიზნით სარჩელის წარდგენა.

3. როგორი გავლენა აქვს არსებულ მდგომარეობას სამოქალაქო საპროცესო, სააღსრულებო და სანოტარო მოქმედებების შესრულებაზე?

სამოქალაქო საპროცესო სამართლის თანახმად, საპროცესო ვადები იყოფა ორ ჯგუფად: კანონით განსაზღვრულ და სასამართლოს მიერ დადგენილ ვადებად. კანონით განსაზღვრული ვადები, რომლებიც სამოქალაქო სამართალწარმოების მიმართ ძირითადად დადგენილია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით, აღდგენას არ ექვემდებარება, მაგალითად: 2020 წლის 15 მარტს გამოვიდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება ერთ-ერთ საქმეზე. მხარეებს გადაწყვეტილების სააპელაციო წესით გასაჩივრებისთვის აქვთ 14 კალენდარული დღე, რომლის აღდგენა დაუშვებელია და, ვადის გაშვების შემთხვევაში, გადაწყვეტილება შედის კანონიერ ძალაში. რაც შეეხება სასამართლოს მიერ მხარისათვის განსაზღვრული ვადის აღდგენას, ის დასაშვებია ობიექტური და საპატიო მიზეზის არსებობის შემთხვევაში, რაც შეუძლებელს ხდის მხარისათვის განსაზღვრულ ვადაში ამა თუ იმ საპროცესო მოქმედების შესრულებას. მაგალითად, 2020 წლის 15 მარტს სასამართლომ მხარეს დაავალა ფინანსური დოკუმენტაციის წარდგენა და საამისოდ განუსაზღვრა 30 დღე. 2020 წლის 10 აპრილიდან მხარის საწარმოში აღმოჩენილი კორონავირუსული ინფიცირების გამო, საწარმო გამოცხადდა საკარანტინო ზონად და მასში შესვლა აეკრძალა ყველა პირს. ასეთ შემთხვევაში, მხარეს შეუძლია სასამართლოს მიმართოს წერილობით და იშუამდგომლოს მტკიცებულების წარდგენის გადავადების მიზნით.

რაც შეეხება აღსრულების ეროვნული ბიუროს საქმიანობას, არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით, სააღსრულებო მოქმედებები განხორციელდება დედნის წარდგენის გარეშე, დისტანციური მიმართვის საფუძველზე. ამჟამინდელი რეგულაციის ფარგლებში, ყველა სააღსრულებო მოქმედების განხორციელება არის დასაშვები, გარდა: საცხოვრებელ სადგომში განთავსებული მოძრავი ნივთების დაყადაღებისა, დაყადაღებული ნივთების ამოღება/გამოტანისა, ფაქტების კონსტატაციის მიზნით დაწყებული წარმოებებისა, ვალდებულ პირთა გამოსახლებისა (გამოყვანისა).

რაც შეეხება სანოტარო მომსახურებას, 2020 წლის 31 მარტიდან ყველა სანოტარო ბიუროს მუშაობა შეიზღუდა. სანოტარო მომსახურების გაწევა წარმოებს როტაციის წესით, ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით (გარდა უქმე დღეებისა), 08:00-14:00 საათამდე, დროებით სანოტარო ბიუროებში, რომლებიც მდებარეობს შემდეგ მისამართებზე: თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზირი №1; თბილისი, სანაპიროს ქუჩა №2; თბილისი, უზნაძის ქ. №2; ბათუმი, ჯავახიშვილის ქ. №70; ქუთაისი, ირაკლი აბაშიძის გამზირი №20; ზუგდიდი, თეატრის ქ. №2.

საკონტაქტო ინფორმაცია



გიორგი თავართქილაძე

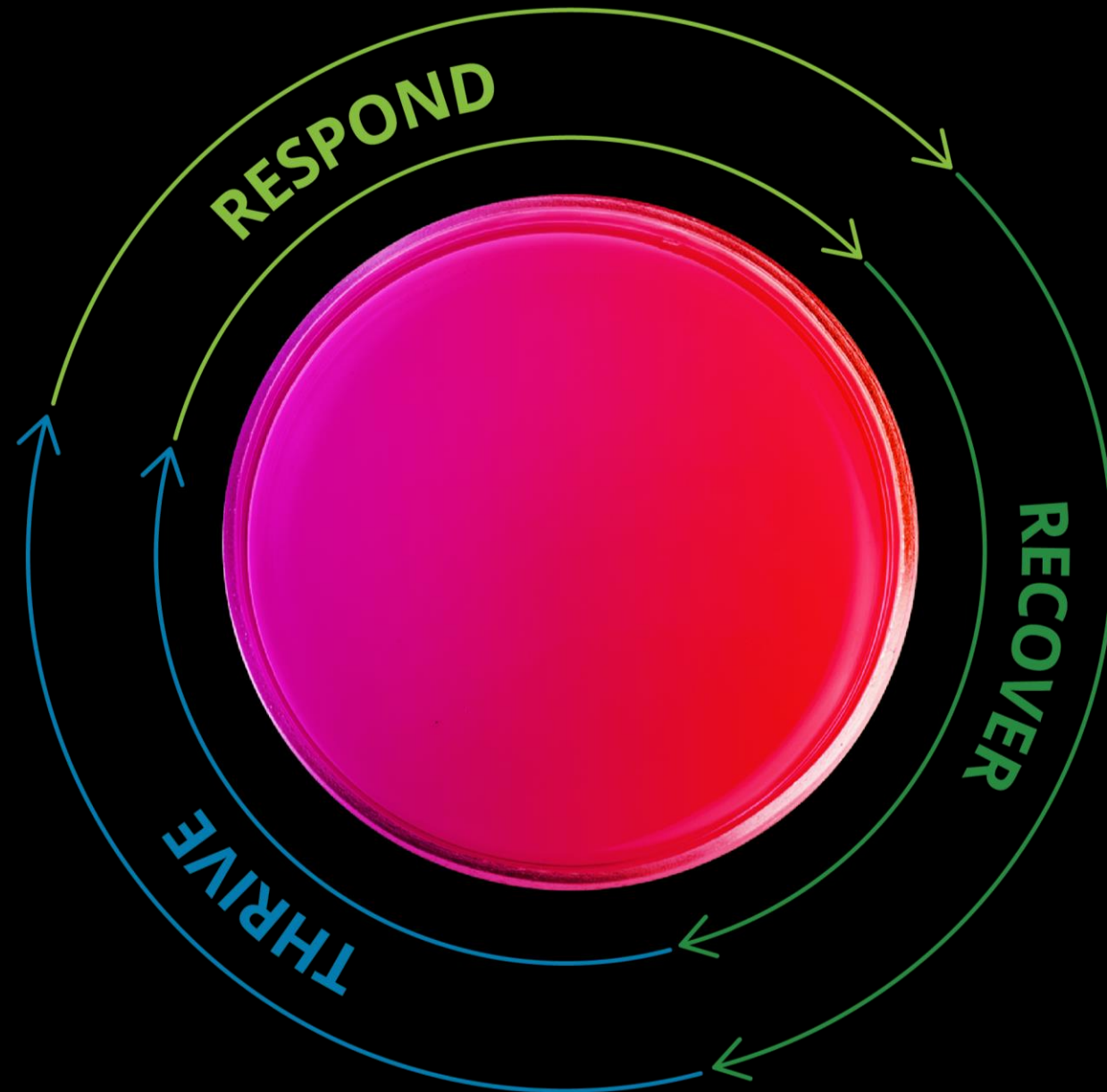
დირექტორი, საგადასახადო და
იურიდიული დეპარტამენტი
gtavartkiladze@Deloitte.ge



გიორგი ხუროძე

იურიდიული სამსახურის უფროსი
gkhurodze@deloitte.ge

მერაბ ალექსიძის ქ. 12, მე-15 სართული
თბილისი, 0171, საქართველო
Tel: +995 (32) 224 45 66
Fax: +995 (32) 224 45 69
getbiinfo@deloitte.ge
www.deloitte.ge



Deloitte. Legal

დელოიტი გულისხმობს ერთ ან რამოდენიმე დელოიტ ტუმ ტომაცუ ლიმიტედის კომპანიას ("DTTL"), მისი წევრი კომპანიების გლობალურ ქსელს და მასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციებს. DTTL (რომელიც ასევე მოიხსენიება როგორც გლობალური ქსელი „დელოიტი“) და მისი ყოველი წევრი წარმოადგენს იურიდიულად დამოუკიდებელ ცალკე პირს. DTTL კლიენტებს არ უზრუნველყოფს სერვისის მიწოდებით. მეტი ინფორმაციის მისაღებად ეწვიეთ ჩვენს ვებ-გვერდს

დელოიტი არის წამყვანი გლობალური მიწოდებელი აუდიტორული, საკონსულტაციო, ფინანსური რჩევების, რისკების მართვის, საგადასახადო და მასთან დაკავშირებული მომსახურებების. ჟურნალ „Fortune“-ს მიერ გამოქვეყნებული მსოფლიოს 500 უმსხვილესი კომპანიიდან დელოიტი დაახლოებით 400-ს ემსახურება, 150-ზე მეტ ქვეყანაში არსებული წევრი კომპანიების მეშვეობით. ჩვენ ვამაყობთ, რომ დელოიტში დასაქმებული 312 000-ზე მეტი პროფესიონალი გამსჭვალულია მიზნის მიღწევის იდეით. მეტი ინფორმაციის მისაღებად ეწვიეთ ჩვენს ვებ-გვერდს www.deloitte.com.

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. დელოიტის ქსელის არცერთი წევრი კომპანია არ არის პასუხისმგებელი ნებისმიერი პირის რაიმე სახის დანაკარგზე, რომელიც ეყრდნობა ამ შეტყობინებას.