



Tax and Legal Newsletter



ცვლილებები საგადასახადო კანონმდებლობაში

2020 წლის მარტში საქართველოს „საგადასახადო კოდექსში“ მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ შესულა.

საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ საქართველოს პრეზიდენტის 2020 წლის 21 მარტის #1 დეკრეტი

2020 წლის 21 მარტს საქართველოს პრეზიდენტმა გამოსცა #1 დეკრეტი საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ, რომლითაც შეიზღუდა საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის უფლებების ნაწილი. კერძოდ შეზღუდვა გავრცელდა თავისუფლების, მიმოსვლის თავისუფლების, პირადი ცხოვრების (პატიმრებისთვის გათვალისწინებული პაემნის უფლების კონტექსტში), სამართლიანი ადმინისტრაციული წარმოების, საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის, ინფორმაციული თვითგამორკვევისა და საჯარო ხელისუფლების მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების, საკუთრების, შეკრებებისა და მანიფესტაციების თავისუფლების და შრომის თავისუფლების უფლებებზე პრეზიდენტის დეკრეტით განსაზღვრული მიზნებით და მოცულობით. პრეზიდენტის დეკრეტით გათვალისწინებული შეზღუდვების შეუსრულებლობა გამოიწვევს ფიზიკური

პირების 3000 ლარის, ხოლო იურიდიული პირების - 15 000 ლარის ოდენობით დაჯარიმებას. ამავდროულად ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის განმეორების შემთხვევაში გათვალისწინებულია სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობა თავისუფლების აღკვეთის სახით ვადით სამ წლამდე.

საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 23 მარტის #181 დადგენილება

საგანგებო მდგომარეობის დროს გასატარებელ ღონისძიებებთან დაკავშირებით უფრო დეტალურ რეგულირებას ითვალისწინებს საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 23 მარტის #181 დადგენილება საქართველოში ახალი კორონავირუსის აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ. მითითებული დადგენილებით 2020 წლის 21 აპრილამდე შეჩერდა/შეიზღუდა:

- საგანმანათლებლო პროცესი, გარდა დისტანციური სწავლებისა;
- ტრენინგების, კონფერენციების და სემინარების გამართვა, გარდა დისტანციური ფორმისა;
- კულტურული და სპორტული ღონისძიებები როგორც დახურულ ასევე ღია სივრცეში;
- საჯარო სივრცეში თავშეყრა, გარდა ცალკეული გამონაკლისებისა; აგრეთვე აიკრძალა შეკრებების და მანიფესტაციების გამართვა;
- ნებისმიერი საქონლის მიწოდება ან/და რეალიზაცია, გარდა სასურსათო, სამედიცინო საქონლისა, ელექტროენერჯის, გაზის, წყლის,

საწვავის მიწოდების ან/და რეალიზაციისა;

- სარესტორნო-საკლუბო მომსახურება, გარდა ადგილზე მიტანის მომსახურებისა;

დადგენილებით აგრეთვე დაწესდა კერძო საკუთრების შეზღუდვა და დამატებით გათვალისწინებულ იქნა ცალკეული ობიექტების და სახელმწიფო სტრუქტურების მოვალეობები.

შრომის ანაზღაურების საკითხი ახალი კორონავირუსის საფრთხის თავიდან აცილებისთვის დაწესებული შეზღუდვების პირობებში

მსოფლიოში ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელებამ გავლენა მოახდინა არამხოლოდ ადამიანთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე, არამედ მათ შრომით უფლებებზეც. იგივე მდგომარეობა შეიქმნა საქართველოშიც. გარდა იმისა, რომ ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე ორგანიზაციების რეკომენდაციები სოციალური დისტანცირების ინტერესებიდან გამომდინარე მოითხოვს დასაქმებულთა ერთ სივრცეში მუშაობის შეზღუდვას, უკვე 2020 წლის 23 მარტიდან, ასეთი შეზღუდვა შემოღებულ იქნა საქართველოს მთავრობის #181 დადგენილებით, რომლის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, იკრძალება საჯარო სივრცეში ფიზიკურ პირთა თავშეყრა 10 პირზე მეტი რაოდენობით. თავის მხრივ საჯარო სივრცე დადგენილების მიხედვით განმარტებულია როგორც ნებისმიერი ადგილი (როგორც ჭერქვეშ, ისევე გარეთ), თუ იგი არ წარმოადგენს კერძო პირთა საცხოვრებელი მიზნებისთვის გამოსაყენებელ ადგილს. შესაბამისად ის ორგანიზაციები, რომელთა თანამშრომლების რაოდენობა ათ ადამიანს აღემატება და ამავდროულად მათი სამუშაო ერთ სივრცეში შრომითი ფუნქციების შესრულებასთან არის დაკავშირებული, წარმოადგენენ ზემოაღნიშნული

რეგულაციებით დაწესებული შეზღუდვების სუბიექტებს. ნორმატიული აქტებით დაწესებული შეზღუდვების დარღვევის შემთხვევაში, ორგანიზაციები დაექვემდებარებიან 15 000 ლარის ოდენობის საჯარიმო სანქციას. მითითებული შეზღუდვა არ გავრცელდა იმ დაწესებულებებზე, რომელთა საქმიანობაც დაკავშირებულია განსაკუთრებული საზოგადოებრივი და სახელმწიფო საჭიროებების უზრუნველყოფასთან.

საინტერესოა ამ მიმართულებით რა უნდა იყოს დამსაქმებლის შრომითი პოლიტიკა. ერთ-ერთი გამოსავალი შეიძლება იყოს სამუშაოს დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლა, თუმცა სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობების უდიდესი ნაწილისთვის მუშაობის ამ რეჟიმში გაგრძელება შეუძლებელი იქნება, ამიტომ დამსაქმებლები და დასაქმებულები ექცვიან შრომითი ურთიერთობის შესრულების ობიექტური შეუძლებლობის წინაშე, რომელიც წარმოშობს შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ გაურკვევლობას.

ზოგიერთმა დამსაქმებელმა აირჩია დასაქმებულების უხელფასო შვებულებაში გაშვების პოლიტიკა, თუმცა აღნიშნული მიდგომის სამართლებრივი დასაბუთება საეჭვოა. საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. ამრიგად, შრომის კოდექსი უხელფასო შვებულების გამოყენების უფლებას დასაქმებულს ანიჭებს და არა დამსაქმებელს. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის იძულება საკუთარი ნების გარეშე გავიდეს უხელფასო შვებულებაში წარმოადგენს შრომის კოდექსთან შეუსაბამო ქმედებას.

შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია ასევე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინსტიტუტი, რომლის დროსაც დასაქმებულს ანაზღაურება არ მიეცემა. თუმცა კოდექსით გათვალისწინებული ჩამონათვალი, რომელიც არის ამომწურავი ფორს-მაჟორულ გარემოებას,

როგორც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს არ ითვალისწინებს.

ყველაზე დრამატული მოწესრიგება მსგავსი შემთხვევისთვის შეიძლება იყოს საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის გამოყენება, თუკი ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, აუცილებელს გახდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამ შემთხვევაში დაცული უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობები (ე.ი. გაფრთხილება და კომპენსაციის გადახდა).

არის გამოთქმული მოსაზრება¹, რომ მოცემული შემთხვევა თვითიზოლაციაში ან კარანტინში მყოფი დასაქმებულების მიმართ უთანაბრდება დასაქმებულის დროებით შრომისუუნარობას, რაც დასაქმებულს ფულადი შემწეობის მიღების უფლებას აძლევს. თუმცა თვითიზოლაციის და კარანტინის რეჟიმის მიღმა მრავალი დასაქმებულია, რომელიც სახელმწიფოს მიერ დაწესებული შეზღუდვების გამო ობიექტურად მოკლებულია შესაძლებლობას შეასრულოს თავისი შრომითი მოვალეობა. ამასთანავე აღსანიშნავია ისიც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი დროებით შრომისუუნარობას შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ისეთ საფუძველად განიხილავს, რომლის დროსაც დასაქმებულს დამსაქმებლისგან შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, თუკი შრომის ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ იქნება შეთანხმებული მხარეებს შორის.

საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი იცნობს ასევე იძულებითი მოცდენის ინსტიტუტს, რომელიც გვთავაზობს დამსაქმებლის და დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის შემთხვევებში შრომის ანაზღაურების გაცემის საკითხებს, კერძოდ, კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით, ხოლო მეორე ნაწილის თანახმად, დასაქმებულის ბრალით

გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება. ზოგადად იძულებითი მოცდენა არის ისეთი გარემოება, რომელიც გარკვეული ობიექტური გარემოებების გამო დასაქმებულს იძულებულს ხდის მოცდეს საკუთარ ჩვეულ სამუშაო რეჟიმს, შესაბამისად, სახელმწიფოს მიერ დაწესებული შეზღუდვები ერთ სივრცეში ადამიანების შეკრებებთან დაკავშირებით შეიძლება იძულებით მოცდენას გაუთანაბრდეს. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი მხოლოდ დამსაქმებლის და დასაქმებულის ბრალზე ამხვილებს ყურადღებას, ნორმის ლოგიკური განმარტებით შეიძლება მივიღეთ იმ დასკვნამდე, რომ შრომითი ურთიერთობის რომელიმე მონაწილეს ბრალის გარეშე წარმოშობილი იძულებითი მოცდენა შესაბამისად უნდა ანაზღაურდეს ან არ უნდა ანაზღაურდეს. თუმცა შრომის კოდექსიდან არ გამომდინარეობს დასკვნა იმ შემთხვევისთვის, როდესაც იძულებით მოცდენაში არც ერთ მხარეს ბრალი არ მიუძღვის. ამ მიმართებით ბუნებრივია არც სასამართლო პრაქტიკა არსებობს, შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ შრომის ანაზღაურების გაუცემლობა იმ მოტივით, რომ იძულებითი მოცდენა მისი ბრალით არ არის გამოწვეული, მომავალში შეიძლება სასამართლოს განხილვის საგანი გახდეს, რომელმაც უნდა შეაფასოს დაუძლეველი ძალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას ანაზღაურების გაცემის საკითხები.

¹ <https://www.pwc.com/ge/en.html>

Contact information

bakertilly
7 Bambis Rigi, 0105, Tbilisi.
(+995 32) 2438 999

office@bakertilly.ge
www.bakertilly.ge

This newsletter contains information about Legal, Tax and court practice latest updates. Every effort is made to provide accurate and complete information. However, Baker Tilly Georgia cannot guarantee that there will be no errors. These informational materials are not intended, and should not be taken, as legal or tax advice on any particular set of facts or circumstances. Please, contact our professionals for specific Tax or Legal issues.

Baker Tilly Georgia Ltd trading as Baker Tilly is a member of the global network of Baker Tilly International Ltd., the members of which are separate and independent legal entities.