

# COVID-19

ძირითადი სამართლებრივი  
საკითხები, რომლებიც უნდა  
გაითვალისწინონ კომპანიებმა  
COVID-19-ის დროს

22 მარტი 2020 წ.



# შინაარსი

---

1. სახელმწიფოს ღონისძიებები COVID-19-თან დაკავშირებით.....	3
2. ძირითადი შრომით-სამართლებრივი საკითხები.....	6
3. დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემები.....	9
4. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება.....	11
5. გავლენა ხანდაზმულობის, ადმინისტრაციული წარმოებისა და საპროცესო ვადებზე.....	15
6. რა სამართლებრივი მოქმედებების შესრულება შეიძლება დისტანციურად?.....	17



# სახელმწიფოს ღონისძიებები COVID-19-თან დაკავშირებით

## რა შეზღუდვები მოქმედებს საგანგებო მდგომარეობის დროს ?

2020 წლის 21 მარტს პრემიერის წარდგინებით პრეზიდენტმა გამოსცა დეკრეტი, 2020 წლის 21 აპრილამდე საგანგებო მდგომარეობის დროს გასატარებელ ღონისძიებებთან დაკავშირებით, რომელიც იმავე დღეს დამტკიცებულ იქნა პარლამენტის მიერ. დეკრეტით განსაკუთრებული უფლებამოსილებები ენიჭება მთავრობას, რომლის დაკონკრეტებაც მოხდება მთავრობის შესაბამის დადგენილებებში. დეკრეტის მიხედვით, ამ ეტაპზე მოქმედებს შემდეგი ძირითადი შეზღუდვები:

### კარანტინისა და იზოლაციის წესის დარღვევა

- საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილი იზოლაციის ან კარანტინის წესების დარღვევისათვის პირი იძულებით იქნება გადაყვანილი შესაბამის დაწესებულებაში საქართველოს მთავრობის მიერვე განსაზღვრულ ადგილას.

### მგზავრთა გადაყვანა, ტრანსპორტირება

- შეჩერდა საერთაშორისო სამგზავრო საჰაერო, სახმელეთო და საზღვაო მიმოსვლა, გარდა საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევებისა;
- საქართველოს მთავრობას მიეცა უფლება, საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისაგან განსხვავებული წესით, დაარეგულიროს საქართველოს ტერიტორიაზე მგზავრთა გადაყვანა და ტვირთის გადაზიდვა.

### საჯარო სერვისები

- საქართველოს მთავრობას მიეცა უფლება, დადგენილებით განსაზღვროს საჯარო სერვისებისა და ადმინისტრაციული საქმისწარმოების განხორციელების საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისაგან განსხვავებული წესები.

### საკუთრების უფლება

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

### შეკრებები

- შეიზღუდა ნებისმიერი სახის შეკრება, მანიფესტაცია და ადამიანების თავშეყრა, გარდა საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული გამონაკლისი შემთხვევებისა.

### საქმიანობის შეზღუდვა

- საქართველოს მთავრობას მიეცა უფლება კერძო სამართლის სუბიექტებს დადგენილებით აუკრძალოს, შეუზღუდოს ან დაავალოს ცალკეული საქმიანობის განხორციელება.

### სახელმწიფო ბიუჯეტი

- საქართველოს მთავრობას მიეცა უფლება, შეაჩეროს სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკების ბიუჯეტებისა და მუნიციპალიტეტების ბიუჯეტების ფარგლებში ასიგნებების ხარჯვის უფლებამოსილება, საბიუჯეტო კლასიფიკაციის კოდებისა და მუხლების მიხედვით, ასევე შეაჩეროს ან შეზღუდოს სახელმწიფო შესყიდვები შესყიდვების ერთიანი ლექსიკონის (CPV) კოდების მიხედვით.

### სანქციები

- დეკრეტით გათვალისწინებული წესის დარღვევა იწვევს ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას – ჯარიმას ფიზიკური პირებისათვის 3 000 ლარის ოდენობით, ხოლო იურიდიული პირებისათვის – 15 000 ლარის ოდენობით.

## **იგეგმება თუ არა ეკონომიკის სტიმულირების ღონისძიებების კონკრეტული გეგმის შემუშავება?**

- COVID-19 და მისგან გამომდინარე გარემოებების გამო, კომპანიებს ექმნებათ ფინანსური პრობლემები დაფარონ ბიზნეს სესხები თუ გადაიხადონ გადასახადები, სწორედ ამ მიზნით, საქართველოს მთავრობის მიერ შემუშავებულ იქნა ეკონომიკის სტიმულირების ღონისძიებების კონკრეტული გეგმა, რომელიც მოიცავს:
  - ბიზნეს სესხების რესტრუქტურისაციას;
  - ტურიზმის სფეროში მომუშავე კომპანიებისთვის ქონებისა და საშემოსავლო გადასახადის გადახდის გადავადებას;
  - დღგ-ს დაბრუნების გაორმაგებას;
  - სახელმწიფო თანადაფინანსების პროგრამის შემუშავებას სასტუმროებისთვის სესხის პროცენტის დაფარვის მიზნით.
- გეგმის გარკვეული ნაწილი კვლავ სამუშაო ეტაპზეა, ხოლო საბოლოო ვერსია საქართველოს მთავრობის მიერ გამოქვეყნდება სათანადო აქტების ფორმით. დღეის მდგომარეობით, საქართველოს მთავრობამ უკვე მიიღო დადგენილება, რომელიც მოიცავს გეგმის გარკვეულ ნაწილს (იხ. ქვემოთ).

## თანადაფინანსების პროგრამა მცირე, საშუალო და საოჯახო სასტუმრო ინდუსტრიაში მომუშავე მეწარმე სუბიექტებისთვის

- 2020 წლის 19 მარტს საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა სახელმწიფო თანადაფინანსების პროგრამა მცირე, საშუალო და საოჯახო სასტუმრო ინდუსტრიაში მომუშავე იმ მეწარმე სუბიექტებისთვის, რომელთაც COVID-19-ის გამო არ აქვთ შესაძლებლობა გადაიხადონ კომერციულ ბანკში აღებული სესხზე დარიცხული პროცენტი.
- თანადაფინანსების პროგრამა მოიცავს სახელმწიფოს მიერ სესხზე დარიცხული წლიური საპროცენტო სარგებლის თანადაფინანსებას (2020 წლის 1 მარტის მდგომარეობით არსებულ სესხზე მომდევნო 6 თვის პერიოდზე).
- თანადაფინანსების პირობებია - 80% ეროვნულ ვალუტაში გაცემული სესხის შემთხვევაში, ხოლო უცხოურ ვალუტაში (აშშ დოლარი, ევრო) გაცემული სესხის შემთხვევაში - 70%.
- თანადაფინანსების პროგრამით სარგებლობა შეუძლიათ მცირე, საშუალო და საოჯახო სასტუმრო ინდუსტრიის სექტორში მომუშავე მეწარმე სუბიექტებს, თუ ისინი აკმაყოფილებენ ყველა ქვემოთ ჩამოთვლილ წინაპირობას:
  - კომერციული ბანკის მიერ დამტკიცებული სესხი არ უნდა აჭარბებდეს 1 000 000 ლარს. უცხოურ ვალუტაში დამტკიცებული სესხების შემთხვევაში ლიმიტია: (i) 300 000 აშშ დოლარი ან (ii) 250 000 ევრო;
  - კომერციული ბანკის მიერ გაცემული სესხი უნდა იყოს 2020 წლის 1 მარტამდე პერიოდში;
  - სესხის ხელშეკრულების მიზნობრიობა უნდა იყოს სასტუმროს მშენებლობა, გაფართოება, აღჭურვა, რემონტი ან რეკონსტრუქცია;
  - სესხის რეფინანსირების არსებობის შემთხვევაში, რეფინანსირებული უნდა იყოს მხოლოდ სასტუმროს მშენებლობის, გაფართოების, აღჭურვის, რემონტის ან რეკონსტრუქციის მიზნობრიობით კომერციული ბანკის მიერ გაცემული სესხები;
  - სესხი კომერციული ბანკის მიერ 2020 წლის 1 მარტამდე პერიოდში პრობლემურ კატეგორიაში არ უნდა იყოს კლასიფიცირებული;
  - „აწარმოე საქართველოში“ სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის კომპონენტის ბენეფიციარისთვის დამატებით წინაპირობაა, რომ დასრულებული უნდა იყოს თანადაფინანსების 24-თვიანი პერიოდი.



# ძირითადი შრომით-სამართლებრივი საკითხები

## რა ძირითადი ვალდებულებები აქვს დამსაქმებელს COVID-19-ის დროს?

- საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი.
- მიზანშეწონილია, დამსაქმებელმა მიიღოს სახელმწიფოს მიერ გაცემულ რეკომენდაციებთან შესაბამისი ზომები, მათ შორის:
  - არ მოსთხოვოს თვითიზოლაციაში მყოფ პირს სამსახურში გასვლა;
  - შეეცადოს არ დაუშვას სამუშაო ადგილზე ის დასაქმებული, რომელიც ბოლო ორი კვირის განმავლობაში დაბრუნდა უცხოეთიდან;
  - არ დაუშვას სამუშაო ადგილზე დასაქმებული, თუ მას აღენიშნება ვირუსის ნიშნები;
  - დააწესოს დისტანციური მუშაობის რეჟიმი, თუკი ეს შესაძლებელია (ამ შემთხვევაში, სამუშაო ადგილის ცალმხრივი ცვლილება ლეგიტიმურია, იმ პირობით, რომ დასაქმებულს შეუნარჩუნდება ანაზღაურება).
- გასათვალისწინებელია, რომ პრეზიდენტის დეკრეტის თანახმად, შეიზღუდა ნებისმიერი სახის შეკრება და ადამიანების თავშეყრა. გამონაკლისი შემთხვევები უნდა განისაზღვროს მთავრობის დადგენილებით. აგრეთვე, კომპანიებს შესაძლებელია აეკრძალოს ცალკეული საქმიანობის განხორციელებაც.

## წარმოადგენს თუ არა კორონავირუსით ინფიცირება დროებით შრომისუუნარობას?

- კორონავირუსით ინფიცირებული პირი, შრომის კოდექსის მიხედვით უნდა ჩაითვალოს დროებით შრომისუუნაროდ.
- შრომის კოდექსის თანახმად, დროებითი შრომისუუნარობა, რომელიც არ აღემატება (i) ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან (ii) 6 თვის განმავლობაში ჯამურად 60 კალენდარულ დღეს, წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს. **აღნიშნული პერიოდი არ ითვლება შვებულებად.**
- თუკი დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი აღემატება ზემოაღნიშნულ ვადებს, დამსაქმებელს შესაძლოა უფლება ჰქონდეს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება (იხ. ქვემოთ).
- დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში დასაქმებულზე გაიცემა საავადმყოფო ფურცელი.
- დროებითი შრომისუუნარობის გამო სამსახურში გამოუცხადებლობა ანაზღაურდება „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური

დაცვის მინისტრის ბრძანების საფუძველზე. აღნიშნულ პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადასახდელ თანხას სამართლებრივად ეწოდება „დახმარება“, რომლის ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს დასაქმებულის ხელფასი.

- ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პირი, რომელსაც დაუდგინდა COVID-19:
  1. ითვლება დროებით შრომისუუნაროდ;
  2. მასზე გაიცემა საავადმყოფო ფურცელი;
  3. მასთან შრომითი ურთიერთობა მიიჩნევა შეჩერებულად;
  4. იღებს ანაზღაურებას დამსაქმებლისაგან დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში.

### უთანაბრდება თუ არა კარანტინში/თვითიზოლაციაში ყოფნა დროებით შრომისუუნარობას?

- კარანტინი წარმოადგენს დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდს. თვითიზოლაცია, თავისი არსით, არის საკარანტინო ღონისძიებების ერთ-ერთ სახე, რომლის დროსაც საკარანტინო ღონისძიებები მიმდინარეობს არასამედიცინო დაწესებულებაში, მათ შორის, ბინაზე. შესაბამისად, კარანტინში/თვითიზოლაციაში ყოფნის პერიოდი ასევე მიიჩნევა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველად.
- კარანტინში მყოფ პირზე გაიცემა დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი საავადმყოფო ფურცელი, იმ დაშვებით, რომ საკარანტინო ღონისძიებები მიმდინარეობს სამედიცინო დაწესებულებაში. თუ საკარანტინო ღონისძიებები არ მიმდინარეობს სამედიცინო დაწესებულებაში (აღნიშნული მოიცავს თვითიზოლაციის შეთხვევასაც), საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო გასცემს საავადმყოფო ფურცლის ტოლფას ცნობას.
- კარანტინში/თვითიზოლაციაში ყოფნის პერიოდი არ მიიჩნევა შევებულიად.

### ანაზღაურდება თუ არა კარანტინში/თვითიზოლაციაში ყოფნის პერიოდი?

დიახ, კარანტინში/თვითიზოლაციაში ყოფნის პერიოდი მიიჩნევა დროებით შრომისუუნარობად და ექვემდებარება ანაზღაურებას „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ ბრძანების შესაბამისად.

### აქვს თუ არა დასაქმებულს უფლება უარი განაცხადოს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე COVID-19-ის პირობებში?

- შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით უსაფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს/ჯანმრთელობას.

- ზემოაღნიშნული დასაქმებულს უფლებას უნდა აძლევდეს უარი განაცხადოს ისეთ ქვეყანაში სამსახურებრივ მივლინებაზე, რომელიც მიიჩნევა COVID-19-ის გავრცელების მაღალი რისკის ზონად.
- დასაქმებულს ასევე შეუძლია უარი განაცხადოს სამუშაო ადგილზე გამოცხადებაზე და სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე, თუ (i) შესასრულებელი სამუშაო თავისი არსით არის ვირუსით დაინფიცირების მაღალი რისკის შემცველი და (ii) დამსაქმებელი აღნიშნული რისკის შესამცირებლად არ იღებს სათანადო პრევენციულ ზომებს.
- ლეგიტიმურია თუ არა დასაქმებულის უარი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე, დამოუკიდებლად უნდა შეფასდეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში.

## აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება შეწყვიტოს ან შეაჩეროს შრომითი ხელშეკრულება COVID-19-ის პირობებში?

- ქვეყანაში შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე, არაერთ კომპანიას უწევს სამუშაო საათების შემცირება ან/და საქმიანობის დროებით შეწყვეტა, რაც, რიგ შემთხვევებში, გულისხმობს სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროებას.
- შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ამომწურავ საფუძვლებს. დღეის მდგომარეობით, ეპიდემია/პანდემია აღნიშნულ საფუძვლებში არ გვხვდება. შესაბამისად, ამ ეტაპისთვის, დამსაქმებელს არ შეუძლია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობები მხოლოდ ეპიდემიურ/პანდემიურ მდგომარეობაზე მითითებით.
- თუნდაც კრიზისის პირობებში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა წარმოადგენდეს უკიდურეს ზომას. შესაბამისად, დამსაქმებელმა ყველა ღონე უნდა იხმაროს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თავიდან ასაცილებლად. ამ კუთხით, სასურველია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების პირობების გადახედვა, მხარეები შეთანხმდნენ სამუშაო დროისა და ანაზღაურების ცვლილებაზე, დასაქმებულთა ცვლაში მუშაობაზე, დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი ან/და არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობაზე.
- იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული უარს აცხადებს როგორც შრომითი ხელშეკრულების ცვლილებაზე, ისე შვებულების გამოყენებაზე, დამსაქმებელს შესაძლოა უფლება ჰქონდეს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება. COVID-19-ის პირობებში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შესაძლოა იყოს „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ ან „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“. კონკრეტული საფუძვლის გამოყენება ყოველ ჯერზე დამოუკიდებლად უნდა შეფასდეს.
- იმ პირებთან მიმართებით, რომლებსაც დაუფიქსირდათ კორონავირუსი ან/და იმყოფებიან კარანტინში (მათ შორის თვითიზოლაციაში), შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს დასაქმებულის „ხანგრძლივი შრომისუუნარობა“, იმ პირობით, რომ ამ პირთა შრომისუუნარობის (ავადმყოფობის, კარანტინში ყოფნის პერიოდი) აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში შრომისუუნარობის საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. ამასთან, პირს სრულად უნდა ჰქონდეს გამოყენებული ანაზღაურებადი/ არაანაზღაურებადი შვებულება.





# დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემები

## რა მონაცემების დამუშავება შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულის თაობაზე COVID-19-ის გავრცელების აღკვეთის მიზნით?

- შრომის უსაფრთხოებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია მაქსიმალურად ხელი შეუშალოს COVID-19-ის გავრცელებას სამუშაო ადგილზე და ამისათვის, შესაძლებლობების ფარგლებში, მიიღოს გონივრული ზომები. შესაბამისად, კონკრეტულ შემთხვევებში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაამუშავოს დასაქმებულის შესახებ ისეთ პერსონალური მონაცემებიც, რომლებიც ჩვეულებრივ ვითარებაში შეიძლება სცდებოდეს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში მონაცემთა დამუშავების დასაშვებ ფარგლებს.
- პერსონალურ მონაცემთა შესახებ კანონის („კანონი“) თანახმად, ჯანმრთელობის შესახებ მონაცემები წარმოადგენს განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემებს. ამ ტიპის მონაცემთა მიმართ კანონი დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტებს ადგენს და გვთავაზობს მათი დამუშავების კონკრეტული საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ერთ-ერთ ასეთ საფუძველს წარმოადგენს **მონაცემთა დამუშავება „... საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის დაცვის, ჯანმრთელობის დაცვის ან დაწესებულების (მუშაკის) მიერ ფიზიკური პირის ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით, აგრეთვე თუ ეს აუცილებელია ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის მართვისათვის ან ფუნქციონირებისათვის“**. ასეთ შემთხვევაში, ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია შესაძლებელია დამუშავდეს პირის თანხმობის გარეშეც.
- გამომდინარე იქიდან, რომ ვირუსის გავრცელების პირობებში, დამსაქმებელი ვალდებულია დაიცვას საკუთარ თანამშრომელთა უსაფრთხოება, კონკრეტული შეზღუდვების გათვალისწინებით, იგი უფლებამოსილია დაამუშავოს დასაქმებულთა ჯანმრთელების შესახებ გარკვეული მონაცემებიც.
- მაგალითისათვის, დამსაქმებელს უფლება აქვს დაამუშავოს ინფორმაცია დასაქმებულის მიერ ბოლო პერიოდში განხორციელებული მოგზაურობის შესახებ, ჰკითხოს მას, კონკრეტულად რომელ ქვეყანაში იმყოფებოდა, აღენიშნება თუ არა კორონავირუსის სიმპტომები, თუ აღენიშნება - ვისთან და როდის ჰქონდა კონტაქტი სამუშაო პროცესში და სხვ.
- დამსაქმებელმა არავითარ შემთხვევაში არ უნდა შეაგროვოს ისეთი ტიპის მონაცემები დასაქმებულის შესახებ, რომელიც ობიექტურად არ არის დაკავშირებული COVID-19-ის გავრცელების აღკვეთასთან.

## რა ძირითადი საკითხები უნდა გაითვალისწინოს დამსაქმებელმა მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვისთვის?

- COVID-19-თან მიმართებით, დასაქმებულისგან პერსონალურ მონაცემთა მოპოვება უნდა განახორციელოს ამისათვის უფლებამოსილმა პირმა (მაგ. უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი პირი).
- მიღებულ მონაცემებზე წვდომის უფლება უნდა ჰქონდეთ მხოლოდ იმ პირებს, ვისაც, სამსახურეობრივი უფლებამოსილებებიდან გამომდინარე, კომპანიაში შრომის უსაფრთხოებისა და ვირუსის გავრცელების აღკვეთის უზრუნველსაყოფად ესაჭიროებათ აღნიშნული ინფორმაცია.
- დასაქმებულის კორონავირუსით დაინფიცირების შემთხვევაში, შეიძლება მივიჩნიოთ, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია აცნობოს აღნიშნულის თაობაზე სხვა დასაქმებულებსაც, თუ ეს აუცილებელია იმ პირთა დროული იდენტიფიცირებისთვის, რომელთაც შემხებლობა ჰქონდა ინფიცირებულთან.
- დამსაქმებელმა არ უნდა გაუმჟღავნოს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები მესამე პირებს, გარდა უფლებამოსილი სახელმწიფო ორგანოებისა. დამსაქმებელს განსაკუთრებული სიფრთხილე მართებს მედიასთან ურთიერთობისას.



# ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება

## შეიძლება თუ არა COVID-19 ჩაითვალოს ფორს-მაჟორად?

- COVID-19 ან მისგან გამომდინარე გარემოებები შესაძლებელია ჩაითვალოს ფორს-მაჟორად (დაუძლეველი ძალა) და გახდეს სახელშეკრულებო ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო პირის პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლების საფუძველი.
- გარემოების ფორს-მაჟორად მიჩნევისთვის აუცილებელია დაკმაყოფილდეს ყველა შემდეგი წინაპირობები:
  - გარემოებამ უშუალოდ უნდა გამოიწვიოს სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა - მიუხედავად COVID-19-ის მასშტაბურობისა, აუცილებელია პირმა დაასაბუთოს, რომ კონკრეტული ხელშეკრულების ფარგლებში ვალდებულების შესრულება შეუძლებელია. ფორს-მაჟორულ გარემოებასა და ვალდებულების შეუსრულებლობას შორის უნდა არსებობდეს პირდაპირი კავშირი.
  - გარემოება უნდა იყოს უჩვეულო და მხარის კონტროლს მიღმა წარმოშობილი - COVID-19 თავისი ბუნებით უჩვეულო და მხარეთა კონტროლს მიღმა წარმოშობილი მოვლენაა. ამასთან, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს წარმოიქმნა თუ არა ვალდებულების შესრულებისათვის ხელშემშლელი გარემოება მხარის ნებისაგან დამოუკიდებლად.
  - გარემოების გათვალისწინება და მისი თავიდან აცილება გონივრულად შეუძლებელი უნდა იყოს - თუ მხარეს ხელშეკრულების დადებისას შეეძლო გაეთვალისწინებინა ან შემდგომ თავიდან აეცილებინა გარკვეული მოვლენის დადგომა, მაშინ იმისდა მიუხედავად, რომ მოვლენა ობიექტურად მასშტაბური ხასიათისაა და პირს ხელს უშლის ვალდებულების შესრულებაში, ის მაინც ვერ მიიჩნევა ფორს-მაჟორად. ამ მხრივ, შესაფასებელია, ჩაითვლება თუ არა წინდახედულობის დარღვევად შემთხვევა, როდესაც პირი არ იცავს მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის ან სახელმწიფო ორგანოების მიერ გამოცემულ რეკომენდაციებს COVID-19-თან დაკავშირებით და შედეგად დადგება გარემოება, რის გამოც მხარე ვალდებულებას ვეღარ ასრულებს.

## რა სამართლებრივი შედეგები შეიძლება დადგეს, თუ COVID-19 ან მისგან გამომდინარე გარემოებები მხარისთვის ფორს-მაჟორად ჩაითვლება?

- (1) ვალდებულების შესრულება შეუძლებელია, მაგრამ ხელშეკრულების მიმართ ინტერესი დაკარგული არ არის - ამ შემთხვევაში შეიძლება ითქვას, რომ ხელშეკრულება ერთგვარად „შეჩერებულია“. ფორს-მაჟორის პერიოდში მხარე ვერ ასრულებს ვალდებულებას და მას პასუხისმგებლობა არ ეკისრება. თუმცა, ფორს-მაჟორის აღმოფხვრის შემდგომ მხარე ვალდებული იქნება შეასრულოს ხელშეკრულება.

ამდენად, ფორს-მაჟორის არსებობამ მხარე შეიძლება გაათავისუფლოს მეორადი ვალდებულების (მაგალითად ზიანის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს გადახდა) და არა ძირითადი ვალდებულების შესრულებისაგან (მაგალითად, ნასყიდობის ხელშეკრულებით გამყიდველის ვალდებულება ნივთის მიწოდებაზე, თუკი მყიდველს ფორს-მაჟორული გარემოების აღმოფხვრის შემდეგ კვლავ აქვს ნივთის მიღების ინტერესი).

- (2) ვალდებულების შესრულება შეუძლებელია და ხელშეკრულების მიმართ ინტერესი აღარ არსებობს - გარკვეულ შემთხვევებში, ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობისას, ხელშეკრულების მიმართ მხარეთა ინტერესი იკარგება, რის გამოც სახელშეკრულებო ურთიერთობის შენარჩუნებას აზრი აღარ აქვს. თუ აშკარაა, რომ ფორს-მაჟორის გამო ვალდებულების შესრულება არა დროებით, არამედ საერთოდ შეუძლებელია, მაშინ მხარეებს უფლება ექნებათ უარი თქვან ხელშეკრულებაზე. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ, რადგან ხელშეკრულებაზე უარის თქმის საფუძველი მოვალის ბრალით არ არის გამოწვეული, მას ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება არ დაეკისრება.

- (3) შესრულება გართულდეს - აღნიშნული ზოგადად მხარის რისკია, თუმცა, შესაძლებელია ამა თუ იმ გარემოებამ უკიდურესად დაამძიმოს მისი მდგომარეობა. ასეთ დროს მხარეს შეუძლია გამოიყენოს კანონით გათვალისწინებული უფლება და მოითხოვოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. თუ ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგება შეუძლებელია, ან მეორე მხარე ამას არ ეთანხმება, მაშინ მოვალეს უფლება აქვს უარი თქვას ხელშეკრულებაზე.

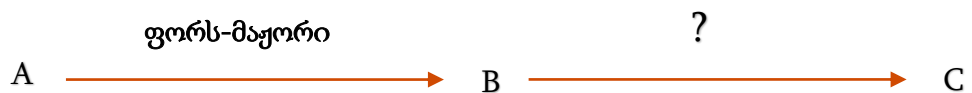
გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგების მოთხოვნას მკაცრი სტანდარტი აქვს, კერძოდ, მხარემ უნდა დაასაბუთოს რომ: (i) ხელშეკრულების დადების შემდგომ გარემოებები აშკარად შეიცვალა, (ii) რაც უკიდურესად ამძიმებს ვალდებულების შესრულებას, (iii) გარემოებები წარმოიშვა მხარის კონტროლს მიღმა, (iv) მათი გათვალისწინება შეუძლებელი იყო, და (iv) ხელშეკრულების გართულება სწორედ ამ შეცვლილი გარემოებით არის განპირობებული.

COVID 19-ის გავრცელების შედეგად შესაძლოა გაძვირდეს სამშენებლო მასალები, აუცილებელი გახდეს ტვირთის ან მასალის ტრანსპორტირების მარშრუტის ცვლილება, სხვა ქვეყნიდან მუშახელის ჩამოყვანა და ა.შ.. ასეთ დროს, შესაძლებელია მხარეს უკიდურესად დაუმძიმდეს ვალდებულების შესრულება, რის გამოც, ზემოთ ჩამოთვლილი წინაპირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, უფლება აქვს მოითხოვოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი.

**შეუძლია თუ არა მხარეს მიუთითოს COVID-19-ზე ვალდებულების შეუსრულებლობისას, როდესაც ფორს-მაჟორი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული არ არის?**

- ხელშეკრულებით ფორს-მაჟორის დებულებების გათვალისწინება მხარეთა შორის ურთიერთობის მოწესრიგებას აადვილებს. სწორედ ამის გამო, განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა მხარეთა შეთანხმებას, მათ შორის, რა ითვლება ფორს-მაჟორად, როგორ უნდა დაადასტუროს მხარემ ფორს-მაჟორის არსებობა, რა ვადაში უნდა შეატყობინოს მეორე მხარეს ფორს-მაჟორის წარმოშობის შესახებ და რა შედეგები შეიძლება მოჰყვეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეტყობინების ვადის დაუცველობას. აგრეთვე, რა ნაბიჯები უნდა გადადგას მხარემ ფორს-მაჟორიდან გამომდინარე ზიანის შესამცირებლად და უნდა შეეცადოს თუ არა მოძებნოს ალტერნატიული გზა ვალდებულების შესასრულებლად.
- იმ შემთხვევაში, როდესაც ფორს-მაჟორი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული არ არის, მხარეს მაინც შეუძლია დაეყრდნოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის დებულებებს და მოითხოვოს პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლება. ზოგადი წესის თანახმად, პირს ვალდებულების შეუსრულებლობისთვის პასუხისმგებლობა დაეკისრება, თუ აღნიშნული მისი ბრალით არის გამოწვეული. თუ პირი დაამტკიცებს, რომ ვალდებულების შეუსრულებლობა გამოწვეულია დაუძლეველი ძალით, მაშინ მხარის ბრალი გამოირიცხება და მას არ დაეკისრება ზიანის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს გადახდა თუ სხვა პასუხისმგებლობა, რომლისთვისაც ბრალის არსებობა აუცილებელია.

**რა ხდება, როდესაც მხარე ვერ აწვდის კრედიტორს შეთანხმებულ ნივთს იმ მიზეზით, რომ მხარის მომწოდებელი იმყოფება ფორს-მაჟორულ გარემოებაში და, თავის მხრივ, არ შეუძლია ამ ნივთის მხარისთვის მიწოდება?**



- A-ს ფორს-მაჟორული გარემოება ავტომატურად არ გავრცელდება B-ზეც და ვერ გაათავისუფლებს მას C-ს წინაშე ვალდებულების შესრულებისაგან. ცალკე უნდა შეფასდეს B-ს მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობა გამოწვეული არის თუ არა ფორს-მაჟორით, რისთვისაც, მათ შორის, გამოკვლეულ უნდა იქნას შესაძლებელია თუ არა A-ს გარდა სხვა მომწოდებლისგან საქონლის მიიღება.

## რა გავლენა შეიძლება ჰქონდეს COVID 19-ს ტურისტულ ხელშეკრულებებზე?

- COVID 19-ის გავრცელების გამო მთელმა რიგმა ქვეყნებმა, ისევე როგორც საქართველომ, საერთაშორისო რეისებზე შეზღუდვები დააწესეს. აგრეთვე, კორონავირუსის გავრცელების მასშტაბურობიდან გამომდინარე, გაიცა რეკომენდაციები კონკრეტულ ქვეყნებში მოგზაურობისგან თავის შეკავებაზე. საქართველოს კანონმდებლობა როგორც ტურისტს, ასევე მოგზაურობის მომწყობს, უფლებას აძლევს შეწყვიტოს ხელშეკრულება დაუძლეველი ძალის არსებობის შემთხვევაში, რამაც, ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, შესაძლოა ტურისტი გაათავისუფლოს მომსახურების საფასურის გადახდისაგან.

## როგორ შეიძლება დადასტურდეს ფორს-მაჟორის არსებობა?

- ფორს-მაჟორის დასადასტურებლად შესაძლოა გამოყენებულ იქნას სხვადასხვა სახის მტკიცებულებები, მაგ: სახელმწიფო ორგანოების მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები, ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ გაცემული ცნობები თუ აქტები, ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მონაცემები, მედია ნიუსები და სხვა სახის მტკიცებულებები.
- საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის მიერ შეიძლება გაიცეს ცნობა, რომლითაც დადასტურდება ფორს-მაჟორული გარემოების არსებობა კონკრეტული ხელშეკრულების ჭრილში. თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ სავაჭრო-სამრეწველო პალატა ამოწმებს მხოლოდ ფორს-მაჟორის არსებობას და არ წყვეტს მხარის პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლების საკითხს, რაც დავის შემთხვევაში სასამართლოს შეფასების საგანია. სავაჭრო-სამრეწველო პალატისა და მისი სერვისების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე [www.gcci.ge](http://www.gcci.ge).

## რა მოქმედებების განხორციელებაა რეკომენდებული სახელშეკრულებო ვალდებულებებთან დაკავშირებით?

- იმ **ხელშეკრულებებისა და ვალდებულებების იდენტიფიცირება**, რომელთა ჩვეულებრივი შესრულება ვერ მოხდება COVID -19-ის მიზეზით.
- სახელშეკრულებო მუხლების ანალიზი**, რომელიც მიუთითებს ფორს-მაჟორსა და რისკების გადანაწილებაზე;
- დოკუმენტების შეკრება** ფორს-მაჟორული გარემოებების დასადასტურებლად;
- ხელშეკრულების **მეორე მხარის შეტყობინება** ფორს-მაჟორულ გარემოებაზე. გაითვალისწინეთ, რომ შეიძლება ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყოს მკაცრი ვადები ასეთი შეტყობინებისთვის;
- სახელშეკრულებო **პირობების ცვლილებაზე მოლაპარაკებების წარმოება** მეორე მხარესთან, რათა თავიდან იქნეს აცილებული სასამართლო დავა;
- მონაცემების/მტკიცებულებების/დოკუმენტების შენახვა**, რათა მზად იყოს პოტენციური დავისთვის;
- ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, ვალდებულების შესრულების **ალტერნატიული გზების მოფიქრება** და ფორს-მაჟორიდან გამომდინარე მოსალოდნელი ზიანის შემცირება.



## გავლენა ხანდაზმულობის, ადმინისტრაციული წარმოებისა და საპროცესო ვადებზე

თუ პირი აპირებს სასამართლოში სარჩელის წარდგენას, მისთვის მნიშვნელოვანი იქნება ხანდაზმულობის ვადის დენის საკითხი, ხოლო მათთვის, ვინც საქმეს აწარმოებს ადმინისტრაციულ ორგანოში ან სასამართლოში - ადმინისტრაციული წარმოებისა და საპროცესო ვადების დაცვის საკითხი. ვადების დაუცველობამ პირს შესაძლოა დაუკარგოს მოთხოვნისა და გარკვეული საპროცესო მოქმედების განხორციელების უფლება.

### შეიძლება თუ არა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეჩერება?

- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი ითვალისწინებს მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის დენის შეჩერების შესაძლებლობას, თუ სარჩელის წარდგენას აბრკოლებს განსაკუთრებული და აუცდენელი დაუძლეველი ძალა. თუ გარკვეული წინაპირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში COVID-19-სგან გამომდინარე მოვლენა მხარისთვის დაუძლეველ ძალად ჩაითვლება, მისი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის დენა შეჩერდება.

### შესაძლებელია თუ არა ადმინისტრაციულ წარმოებაში გაშვებული ვადის აღდგენა?

- თუ მხარემ კანონით ან ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დადგენილი ვადა გაუშვა არაბრალეულად - დაუძლეველი ძალის, ავადმყოფობის ან სხვა საპატიო მიზეზით, ადმინისტრაციულ წარმოებაში გაშვებული ვადა უნდა აღდგეს. ამ შემთხვევაშიც, თუ გარკვეული წინაპირობები დაკმაყოფილდება და COVID-19-სგან გამომდინარე მოვლენა დაუძლეველი ძალად ჩაითვლება, მხარეს ექნება უფლება მოითხოვოს გაშვებული ვადის აღდგენა.
- მხარემ გაშვებული ვადის აღდგენის შესახებ წერილობითი განცხადებით უნდა მიმართოს შესაბამის ადმინისტრაციულ ორგანოს დაუძლეველი ძალის აღმოფხვრიდან არაუგვიანეს 15 კალენდარული დღისა. განცხადებას უნდა დაერთოს ის დოკუმენტები და მასალები, რომლებიც ადასტურებენ დაუძლეველი ძალის არსებობას.

## შეიძლება თუ არა საპროცესო ვადების გაგრძელება ან აღდგენა?

- საპროცესო ვადა შეიძლება იყოს კანონით პირდაპირ დადგენილი ან სასამართლოს მიერ დანიშნული (მაგალითად, თუ სასამართლომ სააპელაციო საჩივარზე პირს დაუდგინა ხარვეზი და დაუნიშნა ხარვეზის აღმოფხვრის ვადა).
- სასამართლომ თავის მიერ დანიშნული ვადა შეიძლება გააგრძელოს თავისივე ინიციატივით ან მხარის დასაბუთებული თხოვნით. თუ ვადა კანონით არის დადგენილი და ამ ვადაში პირმა საპატიო მიზეზით ვერ შეასრულა საპროცესო მოქმედება, სასამართლოს უფლება აქვს აღადგინოს გაშვებული ვადა. საპატიო მიზეზად ჩაითვლება, მაგალითად, ავადმყოფობა ან სხვა განსაკუთრებული ობიექტური გარემოება, რაც მხარისგან დამოუკიდებელი მიზეზით შეუძლებელს ხდის საპროცესო მოქმედების შესრულებას.
- გასათვალისწინებელია, რომ სასამართლო ვერ გააგრძელებს და ვერ აღადგენს იმ ვადებს, რომლის გაგრძელებას და აღდგენას კანონი პირდაპირ კრძალავს, მაგალითად, ასეთია სააპელაციო საჩივრის, საკასაციო საჩივრისა და კერძო საჩივრის შეტანის ვადები.





# რა სამართლებრივი მოქმედებების შესრულება შეიძლება დისტანციურად?

## სასამართლო საქმის რეგისტრაციის სერვისი

- სასამართლოში შესაძლებელია განცხადების/სარჩელის/საჩივრის ელექტრონულად შეტანა ვებ-გვერდის - [www.ecourt.ge](http://www.ecourt.ge) მეშვეობით. აღნიშნული სერვისით სარგებლობისთვის საჭიროა ელექტრონული ხელმოწერის გამოყენება. ელექტრონული ხელმოწერის არარსებობის შემთხვევაში ხელი უნდა მოეწეროს დაბეჭდილ განაცხადს/საჩივარს და დასკანერებული ვერსია ატვირთოს სისტემაში.

## საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს ონლაინ სერვისები

- საჯარო რეესტრის დისტანციური სერვისებით სარგებლობა შესაძლებელია ვებ-გვერდის - <https://napr.gov.ge/p/1911> მეშვეობით. ელექტრონული სერვისები მოიცავს:
  - [მეწარმეთა და არასამეწარმეო \(არაკომერციული\) იურიდიული პირების რეესტრს](#) - ნებისმიერ დაინტერესებული პირისთვის ხელმისაწვდომია ამონაწერის მომზადებისა და ტექნიკური ხარვეზის გასწორების სერვისი. სხვა სერვისები (მაგალითად, ახალი სუბიექტის რეგისტრაცია, სუბიექტის რეორგანიზაცია, პარტნიორთა კრების ელექტრონულად მოწვევა-ჩატარება, წილზე გირავნობის უფლების რეგისტრაცია და ა.შ.) ხელმისაწვდომია მხოლოდ [My.gov.ge](http://My.gov.ge)-ზე რეგისტრირებული პირისათვის.
  - [ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრს](#) - სერვისი მოიცავს, მათ შორის, ეკონომიკური საქმიანობის რეგისტრაციას, რეესტრიდან ამონაწერის მომზადებას, ინფორმაციის გამოთხოვას. სერვისი ხელმისაწვდომია მხოლოდ [My.gov.ge](http://My.gov.ge)-ზე რეგისტრირებული პირისათვის.
  - [უძრავი ქონების რეესტრს](#) - სერვისი მოიცავს უძრავი ქონების ამონაწერის განახლებასა და უძრავი ქონების ტექნიკური ხარვეზის შესწორებას.
  - [ყადაღის, საგადასახადო გირავნობა/იპოთეკის რეესტრს](#) - სერვისი მოიცავს საჯაროსამართლებრივი შეზღუდვის შესახებ ცნობის მომზადებას, საგადასახადო გირავნობის/იპოთეკის უფლებისა და საჯაროსამართლებრივი შეზღუდვის შესახებ ინფორმაციის გაცემას.
- საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო გარკვეული სერვისების განხორციელების უფლებას აძლევს მის მიერ ავტორიზებულ პირებს (იხ. [სია ვებ-გვერდზე https://napr.gov.ge/p/716](https://napr.gov.ge/p/716)). ავტორიზებულ პირს უფლება აქვს სააგენტოს ელექტრონული პროგრამების საშუალებით დაინტერესებული პირის სახელით წარადგინოს განცხადება და შესაბამისი დოკუმენტაცია, ასევე გასცეს სააგენტოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ან/და ამონაწერი.

## აღსრულების ეროვნული ბიუროს ელექტრონული სერვისები

- ვებ-პორტალი - [My.gov.ge](http://My.gov.ge)-ის მეშვეობით შესაძლებელია:
  - სააღსრულებო ფურცლის (სააღსრულებო მოქმედებები დაიწყება დოკუმენტის დედნის მოწოდების შემდეგ), ნებისმიერი ტიპის განცხადების, ფაქტების კონსტატაციის მოთხოვნის, მოვალეთა რეესტრის ამონაწერის მოთხოვნის დარეგისტრირება;
  - გამარტივებული საქმისწარმოების მიმდინარე საქმეებზე დამატებითი დოკუმენტაციის წარდგენა;
  - წარდგენილ განცხადებებსა და მიმდინარე საქმის შესახებ მოთხოვნილ ინფორმაციაზე პასუხის მიღება.
- ელექტრონული სააღსრულებო წარმოების ვებ-პორტალის: [nbof.reestri.gov.ge](http://nbof.reestri.gov.ge) მეშვეობით შესაძლებელია ინფორმაციის მიღება სააღსრულებო საქმისწარმოების მიმდინარეობისა და განხორციელებული მოქმედებების შესახებ.
- ონლაინ კონსულტაციის მისაღებად დაინტერესებულ პირს შეუძლია ეწვიოს შემდეგ ვებ-გვერდს: <http://nbe.gov.ge/livehelp/>.
- შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე, დროებით შეჩერებულია ფაქტების კონსტატაციის მომსახურების მიწოდება.



# მოხარული ვიქნებით ვუპასუხოთ კითხვებს, თუ რა გავლენა შეიძლება ჰქონდეს COVID-19-ს თქვენს ბიზნესზე

**PwC საქართველოს იურიდიული  
პრაქტიკის გუნდი**

**ვანო გოგელია**  
იურიდიული პრაქტიკის ხელმძღვანელი  
[Vano.Gogelia@pwc.com](mailto:Vano.Gogelia@pwc.com)

**ნათია კობოსნიძე**  
უფროსი იურისტი  
[Natia.Kobosnidze@pwc.com](mailto:Natia.Kobosnidze@pwc.com)

**ნინო უშარაული**  
უფროსი იურისტი  
[Nino.Usharauli@pwc.com](mailto:Nino.Usharauli@pwc.com)

**თამარ კანკავა**  
იურისტი  
[Tamar.Kankava@pwc.com](mailto:Tamar.Kankava@pwc.com)

წინამდებარე გამოცემა მომზადებულია მხოლოდ ზოგადი ინფორმაციის მიზნით და არ უნდა განიხილებოდეს პროფესიულ-სამართლებრივ რჩევად. PwC არ იღებს პასუხისმგებლობას ინფორმაციის სიზუსტესა თუ სისრულეზე და არ არის პასუხისმგებელი ნებისმიერი სახის შედეგზე, გამოწვეული იქნება ეს თქვენი ან სხვა პირის ქმედებით, რომელიც დაეყრდნო ამ ინფორმაციას ან/და მიიღო გადაწყვეტილება შესაბამისი კონსულტაციის გარეშე.