



პანდემიური და  
საგანგებო მდგომარეობის  
გავლენა შრომის  
ურთიერთობებზე

შპს „ჯეი ენდ თი ქონსალტინგი“

2020 წ.

## შესავალი

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ 2020 წლის 11 მარტს ახალი კორონავირუსი (COVID 19) პანდემიად გამოაცხადა. მიმდინარე წლის 21 მარტს საქართველოს პარლამენტის მიერ დამტკიცდა პრეზიდენტის დეკრეტი #1 და ბრძანება, რომელიც რომლებიც ითვალისწინებს საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის დაწესებას.

საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 23 მარტის №181 დადგენილებით განისაზღვრა საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებები. შედეგად, საქართველოში ერთი მხრივ, დადგენილია საგანგებო მდგომარეობა, ხოლო მეორე მხრივ, გამოცხადებულია პანდემია, რაც გავლენას ახდენს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ურთიერთობებზე.

წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებსათვის რეკომენდაციების მიცემა და მათი დახმარება, რაც არსებულ სიტუაციაში ოპტიმალური ბალანსის შენარჩუნებას შეუწყობს ხელს.

### 1. საგანგებო მდგომარეობისა და პანდემიის გავლენა კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებზე

საქართველოს პრეზიდენტის 2020 წლის 21 მარტის დეკრეტის საფუძველზე საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე შეზღუდულია საქართველოს კონსტიტუციის ზოგიერთი მუხლით აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

საგანგებო მდგომარეობა არ ნიშნავს იმას, რომ კომპანიები გათავისუფლებულები არიან მათ მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებებისგან. ამავე დროს, ფაქტია, რომ მსოფლიოს მასშტაბით არსებული პანდემიური მდგომარეობის გათვალისწინებით, ფიზიკური და იურიდიული პირები ვერ ახერხებენ, ან უჭირთ, აღებული ვალდებულებების შესრულება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი არ იცნობს ფორს-მაჟორის ზოგად სამართლებრივ მოწესრიგებას. აღნიშნულზე საქართველოს უზენაეს სასამართლოსაც არ აქვს მდიდარი პრაქტიკა. მაგალითად, ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში ფორს-მაჟორად ჩაითვალა 2008 წლის რუსეთ-საქართველოს ომი.<sup>1</sup>

როდესაც მხარეებს, მათგან დამოუკიდებლად, ქვეყანაში, თუ კონკრეტულ საქმიანობის სფეროში, გარემოებები მკვეთრად ეცვლება და საჭიროებენ ახალ ვითარებაზე მორგებას, გამოიყენება 398-ე მუხლი. ეს ნორმა არ ათავისუფლებს პირს პასუხისმგებლობისგან, რაც ნიშნავს, რომ ის არ არის ფორს-მაჟორის მომწესრიგებელი ნორმა. ეს ნიშნავს, რომ კომპანიები და ფიზიკური პირები ვერ მიუთითებენ აღნიშნულს მათ მიერ ნაკისრი ვალდებულებების ვერ შესრულების სამართლებრივად გამამართლებელ საფუძვლად.

ამასთან, სსკ-ის 401-ე მუხლი ადგენს, რომ ვადა გადაცილებულად არ ჩაითვლება, თუკი ვალდებულება არ შესრულდა ისეთ გარემოებათა გამო, რაც მოვალის ბრალით არ არის გამოწვეული. აღნიშნული მუხლი, ითვალისწინებს ვალდებულები პირის პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლებას მის მიერ ვადის გადაცილების შემთხვევაში, თუ ეს გამოწვეულია მისგან დამოუკიდებელი მიზეზით, რაზეც მას ვერ ექნებოდა კონტროლი.

ქართული კანონმდებლობა და სასამართლო პრაქტიკა იცნობს ხელშეკრულების შესრულების შეუძლებლობის („Force Majeure“) და ვალდებულების შესრულების გართულების („Hardship“) ინსტიტუტებს, თუმცა ეს ორი შემთხვევა ფუნქციურად განსხვავდება ერთმანეთისგან. Force majeure-ს დროს სახეზეა ობიექტური შეუძლებლობა. ეს შეიძლება იყოს მიმოსვლის ტოტალური აკრძალვა, საწარმოს გაჩერება საომარ მოქმედებათა გამო და ა.შ. ვალდებულების შესრულების გართულების დროს, კი შესრულება შესაძლებელია, თუმცა, გართულებულია, რადგან გარემოებები ხელშეკრულების დადების შემდგომ კარდინალურად შეიცვალა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შესრულების მოთხოვნა ეწინააღმდეგება სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელ სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს. პრაქტიკაში Hardship-ს ნაწილობრივ შეუძლებლობასაც უწოდებენ.<sup>2</sup> ხელშეკრულების შესრულების გართულების შემთხვევისას უპირველესად უნდა მოხდეს იმის შემოწმება, არსებობს თუ არა შეცვლილი გარემოებისადმი ხელშეკრულების მისადაგების შესაძლებლობა. მოვალეს არ აქვს უფლება პირდაპირ უარი განაცხადოს ვალდებულების შესრულებაზე. იგი პირველ რიგში ვალდებულია მოითხოვოს ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგება და მხოლოდ ამის შემდეგ, იმ შემთხვევაში, თუ არსებული გარემოებებიდან გამომდინარე ეს შეუძლებელია ან/და ამ ფორმით შესრულება კრედიტორის საფუძვლიან ინტერესებს ეწინააღმდეგება, მოვალეს უფლება აქვს უარი თქვას ვალდებულების შესრულებაზე.<sup>3</sup>

იმის გათვალისწინებით, რომ საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადების შემდგომ აიკრძალა ცალკეული ობიექტების ფუნქციონირება, ხოლო ცალკეული დარგები აგრძელებენ მუშაობას, საჭიროა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დადგინდეს იწვევს, თუ არა ესა თუ ის გარემოება ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობას („Force Majeure“) თუ სახეზეა შესრულების გართულების შემთხვევა (Hardship). თუ ობიექტურად დადგინდება, რომ პირს ვალდებულების

<sup>1</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 5 ივნისის ას-153-143-2015 განჩინება

<sup>2</sup> ჭანტურია ლ., 2001, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი - წიგნი მესამე, (რედ) ჭანტურია, ლ. 2001, გვ. 401.

<sup>3</sup> ვაშაკიძე გ., სამოქალაქო კოდექსის გართულებულ ვალდებულებათა სისტემა, 2010, გვ. 105.

შერულება მისგან დამოუკიდებელი მიზეზების - დაუძლეველი ძალის გამო უხდება, იგი უნდა გათავისუფლდეს პასუხისმგებლობისგან.

## 2. საგანგებო მდგომარეობისა და პანდემიის გავლენა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებზე და ცალკეული რეკომენდაციები

### 2.1. დისტანციურად მომუშავე პირთან არსებული ურთიერთობა

საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 23 მარტის დადგენილების 5.5 მუხლის მიხედვით, 10-ზე მეტი ფიზიკური პირის თავშეყრა, მათ შორის, იმ კერძო დაწესებულებებში, რომელთა მიმართაც არ ვრცელდება საქმიანობის შეჩერების მოთხოვნა, დასაშვებია ობიექტის სპეციფიკის გათვალისწინებით არანაკლებ 2 მეტრის სოციალური დისტანციის დაცვით, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ გაცემული რეკომენდაციების გათვალისწინებით. ორგანიზაციების/კომპანიების მნიშვნელოვანი ნაწილი უკვე გადავიდა ონლაინ (დისტანციურ) მუშაობაზე. მაგ. უნივერსიტეტები, ინფორმაციული მხარდაჭერის მიმწოდებელი კომპანიები, საკონსულტაციო კომპანიები და ასე შემდეგ.

ბუნებრივია, დისტანციურ რეჟიმზე მუშაობაც მოითხოვს სამუშაოს შესრულებას. ფაქტობრივად, ასეთ შემთხვევებში შესასრულებელი ვალდებულებები რჩება უცვლელი, გარდა სამუშაო ადგილისა.

**რეკომენდაცია:** აქედან გამომდინარე, თუ არსებითად არ ხდება სამუშაოს მოცულობის შემცირება/ცვლილება, დასაქმებულთან უცვლელად უნდა გაგრძელდეს შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედება ხელშეკრულების არსებული პირობებით. ამასთან, სამუშაო ადგილი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას,<sup>4</sup> ამიტომ მიზანშეწონილია შესაბამისი შეთანხმების გაფორმება, სადაც ასახული იქნება აღნიშნული ცვლილება.

### 2.2. დისტანციურად მუშაობის შეუძლებლობა

პრობლემურია შემთხვევა, როდესაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლებელია ვალდებულებების დისტანციურად შესრულება. მთავრობის დადგენილების შესაბამისად, საგანგებო მდგომარეობის ვადით შეჩერდა ნებისმიერი საქონლის/პროდუქტის მიწოდება/რეალიზაცია, გარდა გარკვეული შემთხვევებისა. ასევე შეჩერდა საკლუბო და გასართობ-დასასვენებელი ცენტრების, კინოთეატრების, სპორტულ-გამაჯანსაღებელი ცენტრების, სილამაზის სალონებისა და ღამის კლუბების საქმიანობა. რესტორნების, საზოგადოებრივი კვების ობიექტების, საწარმოებში/ორგანიზაციებში არსებული კვების ობიექტების საქმიანობა დასაშვებია მხოლოდ

<sup>4</sup> შრომის კოდექსი, მუხლი 6.9(გ)

ადგილზე მიტანის ან პროდუქტის სატრანსპორტო საშუალებით გატანის (ე.წ. „დრაივის“) მომსახურებით სარეალიზაციო სივრცეში მომხმარებლის დაშვების გარეშე.

დასახელებულ სეგმენტში დასაქმებული პირების უმრავლესობა ვერ შეასრულებს ვალდებულებებს დისტანციურად, ვინაიდან თავად დამსაქმებლები ვერ მუშაობენ. მაგ. რესტორანში მიმტანის პოზიციაზე და სავაჭრო ჯიხურებში გამყიდველის პოზიციაზე დასაქმებულები. **ასეთ შემთხვევაში ჩნდება კითხვა, უნდა გაგრძელდეს თუ არა შრომითი ურთიერთობა და უნდა მიეცეს თუ არა დასაქმებულებს სახელფასო ანაზღაურება.**

უპირველესად, დამსაქმებელი უნდა ეცადოს შესთავაზოს დასაქმებულს არსებობის შემთხვევაში სხვა მომიჯნავე/ალტერნატიული ფუნქციების შესრულება. საგანგებო მდგომარეობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მიხედვით, 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. ხოლო, თუ ეს შეუძლებელია, ამის შემდგომ იქნეს განხილული შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების ან უკიდურეს შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი.

სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში უნდა მოხდეს.

რაც შეეხება საგანგებო მდგომარეობის დროს შრომითი ხელშეკრულების შეჩერებას, ამ საფუძველს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი არ იცნობს. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში შეჩერების საფუძველები წარმოშობილია საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, რომელსაც ნორმატიული აქტების შესახებ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, აქვს იგივე ნორმატიული ძალა, რაც ორგანულ კანონს - შრომის კოდექსს. ამასთან, შეიძლება ითქვას, რომ ეს ორი ნორმატიული აქტი არ ეწინააღმდეგება ერთმანეთს და პრეზიდენტის დეკრეტს ამ კონკრეტულ შემთხვევაში უფრო დამატებითი/სპეციფიური რეგულირების ხასიათი აქვს. იმ პირობებში, როდესაც კომპანიებს აკრძალული აქვთ საქმიანობა, თავისთავად შეჩერებულია შრომითი ურთიერთობები და როგორც დასაქმებული ასევე, დამსაქმებელი მოკლებულია შესაძლებლობას განახორციელოს ნაკისრი ვალდებულებები, რითაც იზღუდება კონსტიტუციის 26-ე მუხლი შრომის თავისუფლება, რაც დასაშვებია საგანგებო მდგომარეობის დროს.<sup>5</sup> **შეჩერების დროს არ უნდა გაგრძელდეს შრომის ხელშეკრულების ვადის დენა და ამ საფუძველით (ვადის გასვლა) არ უნდა მოხდეს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.**

<sup>5</sup> იხ. საქართველოს კონსტიტუციის 71.4 მუხლი



**რეკომენდაცია:** აქედან გამომდინარე, თუ კომპანიას არ აქვს შესაძლებლობა თავისი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დისტანციურად შეასრულებინოს მასთან დასაქმებულ პირებს სამუშაო, მაშინ უმჯობესია, თუ მოხდება დასაქმებულებთან არსებული შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.

### 2.3 ხელფასის შემცირების შესაძლებლობა

შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის კოდექსი არ არეგულირებს ვალდებულების შესრულების გართულების შემთხვევებს, გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლი. ეს ნორმა ადგენს, რომ 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 გათვალისწინებინათ, მაშინ შეიძლება მოთხოვილ იქნეს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ცალკეულ გარემოებათა გათვალისწინებით, ხელშეკრულების მხარეს არ შეიძლება მოეთხოვოს შეუცვლელი ხელშეკრულების მკაცრად დაცვა.

სსკ-ს 398-ე მუხლის რეგულირების შინაარსიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგების (Hardship) ერთ-ერთ საშუალებად შეიძლება განხილული იქნეს ხელფასის შემცირების შესაძლებლობა, როგორც დროებითი ღონისძიება ნეგატიური შედეგების აღმოფხვრამდე. შემცირების შესაძლებლობა ეხება როგორც ფიქსირებულ ხელფასს, ასევე ე.წ. ბონუსებს.

**რეკომენდაცია:** შესაძლოა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ბიზნესის სპეციფიკიდან გამომდინარე და შექმნილი სიტუაციის გათვალისწინებით, მოხდეს სახელფასო ანაზღაურების მოდიფიცირება დასაქმებულთან შეთანხმებით. თუ აღნიშნული შეთანხმების მიღწევა ვერ მოხერხდა, მაშინ შესაძლოა სახეზე იყოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

### 3. მარნეულთან და ბოლნისთან დაკავშირებული საკითხები

საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 23 მარტის №180 დადგენილებით მარნეულისა და ბოლნისის მინიციპალიტეტებში განსაზღვრულია საკარანტინო ღონისძიებები. ამ მიზნით აიკრძალა ყველა სახის მიმოსვლა, რომელიც მოიცავს მარნეულისა და ბოლნისის მუნიციპალიტეტების ტერიტორიაზე

შესვლის აკრძალვას, მარნეულისა და ბოლნისის მუნიციპალიტეტების ტერიტორიაზე გადაადგილებას, მარნეულის და ბოლნისის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიიდან გასვლის აკრძალვას, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის აკრძალვას. ეს შეზღუდვები არ ეხება მხოლოდ სამედიცინო, ცალკეული სასოფლო-სამეურნეო და სხვა სასიცოცხლო ობიექტების ფუნქციონირებას (იხ. დადგენილების 1-ლი მუხლი).

მოცემული სიტუაცია, როდესაც ამ ორ მუნიციპალიტეტში ხორციელდება საკარანტინო ზომები და შეზღუდულია მოქალაქეთა გადაადგილება, განხილული უნდა იქნეს როგორც Force Majeure და მხარეები უნდა გათავისუფლდნენ ვალდებულებების შესრულებისგან. ბუნებრივია, ეს ეხება შრომით ურთიერთობებსაც. ასეთ დროს, როგორც აღინიშნა, მხარეები გათავისუფლებულნი არიან ვალდებულებების შესრულებისგან. შესაბამისად, დასაქმებულს არ მოეთხოვება სამუშაოს შესრულება, ხოლო დამსაქმებელს ანაზღაურება (ხელფასის გაცემა). შრომითი ურთიერთობები შეჩერდება საგანგებო მდგომარეობის არსებობის ვადით. ეს განპირობებულია მინიმუმ იმ საფუძველით, რომ სამუშაო ადგილზე გამოცხადებაც კი შეუძლებელია გადაადგილების უფლების შეზღუდვის გამო. ამასთან, თუ დასაქმებული სამუშაოს შეასრულებს დისტანციურად და ამით საფრთხე არ შეექმნება მარნეულისა და ბოლნისის ტერიტორიაზე არსებული დამსაქმებლის საქმიანობას და ამავდროულად ეს საქმიანობა არ არის შეზღუდული მთავრობის დადგენილებით, მაშინ დასაქმებულს ჩვეულებრივ მიეცემა სახელფასო ანაზღაურება.

#### 4. პოტენციური დავების გადაწყვეტის წესი

უდავოა, რომ შექმნილი სიტუაცია სამომავლოდ წარმოშობს დავებს, სადაც ერთმნიშვნელოვნად „სწორი“ და „არასწორი“ პოზიცია არ არსებობს და სასამართლომ ყოველი კონკრეტული შემთხვევის გათვალისწინებით უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება. აქედან გამომდინარე, რეკომენდირებული იქნება წარმოშობილი დავები გადაწყდეს მედიაციის გზით, რომელიც უზრუნველყოფს მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვას. შრომითი დავების მედიაციის გზით გადაწყვეტა გათვალისწინებულია, როგორც შრომის კოდექსით, ასევე მედიაციის შესახებ კანონით.

#### დასკვნა

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შესაძლებელია გაკეთდეს რამდენიმე სარეკომენდაციო ხასიათის დასკვნა:

- დისტანციურად მომუშავე დასაქმებულების შემთხვევაში, თუ არსებითად არ ხდება სამუშაოს მოცულობის შემცირება/ცვლილება, დასაქმებულთან უცვლელად უნდა გაგრძელდეს შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედება ხელშეკრულების არსებული პირობებით;
- დისტანციურად მუშაობის შეუძლებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელი უნდა ეცადოს შესთავაზოს დასაქმებულს, არსებობის შემთხვევაში, სხვა მომიჯნავე/ალტერნატიული ფუნქციების შესრულება. ხოლო, თუ ეს შეუძლებელია, ამის შემდგომ იქნეს განხილული შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საკითხი;

- თუ კომპანიას არ აქვს შესაძლებლობა თავისი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დისტანციურად შეასრულებინოს მასთან დასაქმებულ პირებს სამუშაო, მაშინ უმჯობესია, თუ მოხდება დასაქმებულებთან არსებული შრომითი ურთიერთობის შეჩერება;
- შექმნილი სიტუაციის გათვალისწინებითა და ცალკეული დამსაქმებლების ფინანსური შესაძლებლობების მხედველობაში მიღებით, თუ დისტანციური მუშაობის ან თუნდაც არადისტანციურად მუშაობის მიუხედავად, დამსაქმებელი იმყოფება მისგან დამოუკიდებელი მიზეზებით ფინანსურად რთულ სიტუაციაში, შესაძლოა მოხდეს სახელფასო ანაზღაურების მოდიფიცირება დასაქმებულთან შეთანხმებით. თუ აღნიშნული შეთანხმების მიღწევა ვერ მოხერხდა, მაშინ შესაძლოა სახეზე იყოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- საგანგებო მდგომარეობისა და მთავრობის დადგენილების მოქმედების პერიოდის განმავლობაში, თუ დასაქმებული სამუშაოს შეასრულებს დისტანციურად და ამით საფრთხე არ შეექმნება მარნეულისა და ბოლნისის ტერიტორიაზე არსებული დამსაქმებლის საქმიანობას და ამავდროულად ეს საქმიანობა არ არის შეზღუდული მთავრობის დადგენილებით, მაშინ დასაქმებულს ჩვეულებრივ მიეცემა სახელფასო ანაზღაურება. ყველა სხვა შემთხვევა (თუ არ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული საფუძველი) უნდა დაკვალიფიცირდეს, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეჩერება აქედან გამომდინარე სამართლებრივი შედეგებით;
- მიზანშეწონილია, რომ საგანგებო მდგომარეობის დასრულების შემდგომ წარმოშობილი შრომითი დავები გადაწყდეს მედიაციის გზით.

