



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

THE INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS (ILAW) NETWORK

სასამართლო მეგობრის მოსაზრება

(Amicus curie)

20.05.2020 წ.

სარჩევი:

1. ორგანიზაციის შესახებ -----	3
2. სასამართლო მეგობრის მოსაზრების წარდგენის მიზანი -----	3
3. სასამართლოს მეგობრის მოსაზრების დასაშვებობა მოცემულ საქმეზე -	4
4. შესავალი -----	4
5. დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი -----	6
5.1 ქვემდებარეობის პრინციპი -----	6
5.2 მითითების უფლება -----	13
5.3 ზედამხედველობა და კონტროლი -----	14
6. დასკვნა -----	15



1. ორგანიზაციის შესახებ

მშრომელთა უფლებების დამცველ იურისტთა საერთაშორისო ქსელი (ILAW) აერთიანებს პრაქტიკოს ადვოკატებს, აკადემიურ პერსონალს და დასაქმებულთა უფლებების დაცველ ორგანიზაციათა წარმომადგენელ იურისტებს მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში. ILAW ქსელში გაწევრიანებულია 700 მდე იურისტი მსოფლიოს 70 ქვეყნიდან, მათ შორის, საქართველოდანაც. ამ ქსელის ძირითადი მიზანია ხელი შეუწყოს და უზრუნველყოს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის დაახლოება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან. ILAW ქსელმა შეისწავლა მსოფლიოში არსებული ვითარება გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრის, მათი უფლებრივი მდგომარეობისა და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში ამ კუთხით მიმდინარე სამართალწარმოების შედეგების შესახებ და 2020 წლის მარტში გამოსცა დაიჯესტი სახელწოდებით „Taken for a ride - Litigating the Digital Platform Model“.¹ მიგვაჩნია, რომ განსახილველი საქმე არის სტრატეგიული მნიშვნელობის და ვფქირობთ, რომ ILAW ქსელის მიერ შესწავლილი მსოფლიო პრაქტიკა ხელს შეწყობს საქართველოს სასამართლოებს ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტების დამკვიდრებაში ეროვნულ დონეზე.

2. სასამართლო მეგობრის მოსაზრების წარდგენის მიზანი.

სასამართლო მეგობრის მოსაზრების წარდგენის მიზანია, თბილისის საქალაქო სასამართლოში მიმდინარე სამართალწარმოების ფარგლებში საქმეზე შაქრო მეტრეველი შპს. „ვოლტ ჯორჯიას“ წინააღმდეგ დადგინდეს არსებული სამართალური თერობის ბუნება და სამართლებრივი შედეგები. ამ საკითხის გადაწყვეტა დაეხმარება საქართველოს მართლმსაჯულების სისტემას ამ და მსგავსი სამართალური თერობის ფარგლებში ჩამოაყალიბოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა, რაც საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლით გარანტირებული სამართლიანი სასამართლო განხილვის უფლების მნიშვნელოვანი გარანტიაა.

წარმოდგენილ სასამართლო მეგობრის მოსაზრებაში მიმოხილულია საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობა, საერთაშორისო სამართლით აღიარებული სტანდარტები, სხვა ქვეყნის სასამართლოების მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკა, შესწავლილია მომსახურების ხელშეკრულება და გაანალიზებულია მისი გამოყენება

¹ <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-English.pdf#page=6>

ეროვნულ კანონმდებლობას, საერთაშორისო სტანდარტებსა და ევროპის ქვეყნებში დამკვირვებულ სასამართლო პრაქტიკასთან მიმართებით, დასკვნით სახით კი, მოცემულია ორგანიზაციის მოსაზრება არსებული ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნების შესახებ.

3. სასამართლოს მეგობრის მოსაზრების დასაშვებობა მოცემულ საქმეზე

საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 55-ე და საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16 პრიმა მუხლებმა დაადგინეს სისხლის სამართლის პროცესსა და ადმინისტრაციულ საპროცესო სამართალში სასამართლოს მეგობრის (*Amicus Curiae*) ინსტიტუტი. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი არ შეიცავს მსგავსი შინაარსის ნორმას. თუმცა, ამის მიუხედავად საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდმა პალატამ 2017 წლის 2 მარტის #ას-664- 635-2016 გადაწყვეტილებით სამოქალაქო საპროცესო სამართალშიც დაამკვიდრა სასამართლოს მეგობრის (*Amicus Curiae*) ინსტიტუტი. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ სამოქალაქო დავების დროს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრების წარდგენის შესაძლებლობას კანონმდებლობა პირდაპირ არ ითვალისწინებს, ეს ხარვეზი სასამართლო პრაქტიკამ გამოასწორა და დღეს უკვე სამოქალაქო დავების განხილვის დროსაც შესაძლებელია სასამართლოს მეგობრის მოსაზრების წარდგენა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ საქმეზე სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება დასაშვებად უნდა იქნეს ცნობილი.

4. შესავალი

თანამედროვე შრომით ურთიერთობებში, სწრაფმა ტექნოლოგიურმა განვითარებამ დასაქმების სხვადასხვა ფორმების ჩამოყალიბება განაპირობა. მოკლე დროში ინფორმაციის დიდი რაოდენობით სწრაფად და იაფად გაცვლის შესაძლებლობამ ციფრული ეკონომიკის ზრდისა და ციფრული შრომის პლატფორმების განვითარების საფუძვლების ჩამოყალიბებას შეუწყო ხელი. შესაბამისად, ციფრული შრომითი პლატფორმები, დღეის მდგომარეობით, ჩვენი ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილი გახდა. გარდა ამისა, ციფრული შრომის პლატფორმები, ერთი მხრივ, ბიზნესს ხელს უწყობს ახალი შრომითი ბაზრის განვითარებისთვის, ხოლო დასაქმებულებს შესაძლებლობას აძლევს გამოიმუშაონ და მიიღონ თავიანთი შრომის შედეგად შესაბამისი ანაზღაურება, რაც თავის, მხრივ ცვლილებებს იწვევს და გავლენას ახდებს არა მხოლოდ ორგანიზაცია/დაწესებულებების წარმოების თავისებურებებსა და მშრომელების მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესზე, არამედ ხშირ შემთხვევაში



აისახება ბიზნესსა და მშრომელებს შორის არსებულ შრომით ურთიერთობებზეც. ცხადია, რომ კოვიდ-19 პანდემიამ დააჩქარა ისედაც უკვე მიმდინარე პროცესი და ადამიანებმა სულ უფრო მეტი ინტენსივობით დაიწყეს ციფრული ტექნოლოგიებისა და ალგორითმების ფართო გამოყენება. მოქნილობა და საქმიანობის ინოვაციური და თანამედროვე მეთოდების გამოყენება არის ციფრულ პლატფორმაში ჩართული სუბიექტებისთვის, როგორც ბიზნესისთვის, ასევე, მშრომელებისთვის, ყველაზე მომხიბვლელი და ხელსაყრელი გარემოება. კერძოდ, მშრომელებისთვის ეს არის შემოსავლის გამომუშავების საშუალება, ხოლო ბიზნესისთვის, ახალ სავაჭრო ბაზარზე გასვლისა და ამავდროულად ხარჯების შემცირების საშუალებაცაა. თუმცა, ამ შესაძლებლობებს, თან ახლავს მნიშვნელოვანი გამოწვევებიც, დასაქმების ზემოაღნიშნული თანამედროვე ფორმა შესაძლებლობას აძლევს ბიზნესს მინიმალური დანახარჯებით, ბიზნეს აქტივებში თანხის ინვესტირების გარეშე და უფრო მეტიც, დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობაში შესვლის გარეშე უხელმძღვანელონ ამ საქმიანობას. კერძოდ, ბიზნესი ამ სამართალურთიერთობაში გვევლინება მედიატორად, შუამავლ რგოლად კლიენტებსა და სამუშაოს შემსრულებლებს შორის და ამავდროულად ალგორითმით იმართება მთელი ეს სამუშაო პროცესი. რაც საბოლოო ჯამში, შეუძლებელს ხდის ამ სფეროში დასაქმებულ პირთათვის შრომის მინიმალური სტანდარტების სარგებლობისა და ღირსეული შრომის ანაზღაურებით უზრუნველყოფის შესაძლებლობას, რაც თავის მხრივ, აისახება მშრომელთა კეთილდღეობაზე, ქმნის სიღარიბის საფრთხეს და მეტიც, გამორიცხავს მშრომელთა მიერ სოციალური დაცვის საშუალებებით სარგებლობის შესაძლებლობას. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების ამ თანამედროვე ფორმას აქვს განვითარების დადებითი პოტენციალი, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ამ გზაზე მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი ადამიანთა/მშრომელთა უზრუნველყოფა ღირსეული შრომის პირობებითა და მათი დაცვის სოციალური გარანტიების შექმნა.

დასაქმების სფეროში არსებული ზემოაღნიშნული ცვლილებების კვალდაკვალ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია განისაზღვროს სამუშაოს შემსრულებელი პირის სამართლებრივი სტატუსი, მისი უფლება-მოვალეობა, დაცვის გარანტიები და პასუხისმგებლობა. განსახილველ საქმეში კვლევის საგანს წარმოადგენს ე.წ. “გიგ-ეკონომიკაში” დასაქმებული პირის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრა და დადგენა, ექცევა თუ არა ამ სფეროში მომუშავე კურიერი „დასაქმებულის“ სტატუსის ქვეშ საქართველოს კანონმდებლობისა და საერთაშორისო სამართლით აღიარებული პრინციპების შესაბამისად. დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შრომის სამართალი ავტომატურად ვრცელდება „დასაქმებულის“ სტატუსის მქონე სამუშაოს შემსრულებელ პირებზე, რაც მათ დასაქმებული პირისთვის შრომის სამართლით გათვალისწინებული გარანტიებით სარგებლობის უფლებით უზრუნველყოფს.

დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრის პრობლემა წარმოადგენს მუდმივად განვითარებადი შრომის სამართლის ერთ-ერთ ცენტრალურ საკითხს. აღნიშნული გარკვეულწილად გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ სამუშაოების ფორმა და სტილი დროსთან ერთად იცვლება და უფრო მეტად მრავალფეროვანი ხდება. საკითხის აქტუალობიდან გამომდინარე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) 2006 წელს მიიღო No 198-ე რეკომენდაცია „შრომითი ურთიერთობის შესახებ“. ამ რეკომენდაციის თანახმად, ILO-ს წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ და გამოიყენონ ეროვნული პოლიტიკა იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სამუშაოს შემსრულებელთა ეფექტიანი დაცვა. რეკომენდაციის მე-4 მუხლში იკითხება, რომ ამგვარი ეროვნული პოლიტიკა უნდა შეიცავდეს ისეთ ფაქტორებს, რომლებიც დაინტერესებულ მხარეებს მისცემს მიმართულებას, რომ ეფექტიანად დაადგინონ შრომითი ურთიერთობის არსებობა და დასაქმებულსა და თვითდასაქმებულს შორის განსხვავება. ამ მიზნით, ეს რეკომენდაცია ითვალისწინებს გარკვეულ კრიტერიუმებს, რომელთა მეშვეობითაც შესაძლებელია, დადგინდეს და დადასტურდეს შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი.

5. დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი.

5.1 ქვემდებარეობის პრინციპი

უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეყნის უზენაესმა კანონმა საქართველოს კონსტიტუციამ ცნო და აღიარა საქართველო, როგორც სოციალური სახელმწიფო და შესაბამისად, აიღო პასუხისმგებლობა იზრუნოს ქვეყანაში სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრებაზე, თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპის განმტკიცებაზე². კონსტიტუციითვე, გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, სამუშაოს თავისუფალი არჩევისა და შრომის უსაფრთხო პირობებით უზრუნველყოფის უფლება, ხოლო შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიად კონსტიტუცია უთითებს საქართველოს ორგანულ კანონზე, შრომის კოდექსზე³. საქართველოს შრომის კოდექსი კი, შრომით ურთიერთობას, განმარტავს როგორც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.⁴ ხოლო შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. დასაქმებულია ის ვინც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებს დამსაქმებლისთვის ასრულებს სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, ხოლო დამსაქმებელია ის პირი, რომლისთვისაც სრულდება სამუშაო.⁵

² საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5.

³ იქვე. მუხლი 26

⁴ საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, მუხლი 2.

⁵ იქვე, მუხლი 3

საქართველოში დამკვიდრებული პრაქტიკის შესაბამისად, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებთან როგორც წესი იდება ე.წ. მომსახურების/ნარდობის ხელშეკრულება. ნარდობის ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმები გათვალისწინებულია საქართველოს სამოქალაქო კანონმდებლობით და გულისხმობს, მენარდის ვალდებულებას შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული ანაზღაურება⁶. ნარდობის ხელშეკრულებით სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში არ არსებობს სუბორდინაციის ელემენტები სამუშაოს შემკვეთსა და მის შემსრულებელს ანუ მენარდეს შორის, გარდა ამისა, ნარდობის ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რუტინული სამუშაოს შესრულებას, ის ძირითადად იდება გარკვეული სამუშაოს შესრულების მიზნით და ვალდებულების შესრულებისთანავე ურთიერთობა სრულდება, ხოლო ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება განისაზღვრება ამ სამართალურთიერთობაში მონაწილე პირების ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში⁷.

საკანონმდებლო რეგულაციების კვალდაკვალ საქართველოს ეროვნულმა სასამართლოებმაც ამ საკითხზე განავითარეს პრაქტიკა. კერძოდ, ქვემდებარეობის პრინციპი შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი მახასიათებელი ნიშანია და წარმოადგენს მნიშვნელოვან იურიდიულ ინსტრუმენტს, რომელიც გამოიყენება შრომის ხელშეკრულების გასამიჯნავად ყველა სხვა ისეთი ხელშეკრულებისგან, რომლის ფარგლებშიც სამუშაოს შესრულების დაპირება გაცვლილია გარკვეული ანაზღაურების მიღებაში. ხშირ შემთხვევაში, პრაქტიკაში იკვეთება პრობლემა დასაქმებულისა და მენარდის ურთიერთგამიჯვნის პრობლემა. ამ საკითხზე განმარტება გააკეთა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ და ერთ-ერთ საქმეში აღნიშნა, რომ „ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი. მენარდე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისაგან და მას არ ექვემდებარება. შრომის ხელშეკრულება სხვა ვალდებულებით სამართლებრივი ხელშეკრულებისაგან „ქვემდებარეობის“ პრინციპის მოქმედებით განსხვავდება. შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში [დასაქმებული] ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს [დამსაქმებლის] მითითების შესაბამისად, რის სანაცვლოდ [დამსაქმებელი] ვალდებულია, მას გადაუხადოს შესაბამისი ანაზღაურება. დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს პირადად, დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში. დასაქმებული შეზღუდულია დამსაქმებლის მითითებებით. ის სამუშაოს ასრულებს შრომის შინაგანაწესის მიხედვით.“

⁶ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 629

⁷ იქვე, თავი 10.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეფასებით, „2010 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულებიდან გამომდინარეობდა, რომ დასაქმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისას ექვემდებარებოდა ადმინისტრაციას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფარგლებში. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობდა ხელშეკრულების პირველი და მე-3 პუნქტებიდან“. „მე-3 პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს დამსაქმებლის კონკრეტული დავალები, იმავდროულად, იგი ვალდებულია, დაკისრებული მოვალეობები შეასრულოს კეთილსინდისიერად პროფესიულ დონეზე“. ⁸

უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის განმარტების მიხედვითაც,⁹ „როგორც ნარდობის, ისე – შრომითი ხელშეკრულების უმთავრესი მსგავსება სამუშაოს შესრულებაა (მომსახურების გაწევა), თუმცა ამ ორ სამართლებრივ ურთიერთობას შორის საკმაოდ დიდი განსხვავებაცაა: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის გენერალური პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული (შკ-ის მე-3 მუხლი); გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა).

სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკითა და მისი განმარტებით, „ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი. მენარდე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისგან და მას არ ექვემდებარება“. მაშინ, როდესაც შრომის სამართალი არეგულირებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობას, რომელიც დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ხორციელდება. „დასაქმებული არის პირი, რომელიც ვალდებულია იმყოფებოდეს სხვის სამსახურში, ხოლო ასეთი ვალდებულება გულისხმობს, უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის დაქვემდებარებას დამსაქმებელზე.“¹⁰

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-1261-1520-09. 2010 წლის 23 მარტი.

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-1132-1088-2016, 2017 წლის 17 თებერვალი.

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლო განჩინება საქმეზე Nას-1129-1156-2011 2011 წლის 11 ოქტომბერი



შესაბამისად, იმისათვის, რომ განისაზღვროს ქვემდებარეობის პრინციპი, რათა შემდგომში დადგინდეს სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნება მნიშვნელოვანია ამ მხრივ შესწავლილ იქნას დავალების მიმცემსა და მის შემსრულებელს შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსი და მისი პრაქტიკული იმპლიკაცია.

განსახილველ საქმეში წარმოდგენილი ხელშეკრულება ფორმალურად მომსახურების ხელშეკრულებად იკითხება, თუმცა, შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა და ხასიათი ითვალისწინებს რუტინულ სამუშაოს, რომელიც არ არის დაკავშირებული ერთჯერადი მომსახურების გაწევასთან, არამედ მას ახასიათებს გრძელვადიან პერსპექტივაში დავალების მიღებისა და მისი შესრულების ვალდებულება. შპს ვოლტ ჯორჯიასთან დადებული ე.წ. მომსახურების ხელშეკრულების (გ) ქვეპუნქტი ითვალისწინებს დებულებას, რომლის მიხედვითაც, არსებული კონტრაქტი აღიარებულია მომსახურების ხელშეკრულებად და აღნიშნულია, რომ „კურიერს არ აქვს შრომითი ურთიერთობა დამკვეთთან და დამკვეთს არ აქვს უფლება ზედამხედველობა გაუწიოს კურიერის მუშაობას“, თუმცა, ამავე ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის მიხედვით, აღნიშნულია რომ „კურიერი თავისუფლად განსაზღვრავს როდის იქნება ხელმისაწვდომი მიწოდებისთვის, რის შესახებაც კურიერი აცნობებს დამკვეთს დამკვეთის მიერ მიწოდებული აპლიკაციის მეშვეობით, დამკვეთმა, აგრეთვე შესაძლოა შესთავაზოს კურიერს წინასწარ დაჯავშნული საათები მიწოდების მომსახურებისთვის, როდესაც კურიერი ხელმისაწვდომია მიწოდების მომსახურებისთვის დამკვეთი წინასწარ აცნობებს კურიერს მიწოდების მომსახურების შეკვეთის შესახებ. ხელმისაწვდომობის პერიოდში, რომელსაც კურიერი აცნობებს დამკვეთს, კურიერი ვალდებულია მიიღოს და შეასრულოს დამკვეთისგან მიღებული მიწოდების შეკვეთა იმ ვადაში, რომელსაც მიუთითებს დამკვეთი. კურიერი პასუხისმგებელია, მიწოდების სათანადოდ, ჯეროვნად და კანონმდებლობის დაცვით შესრულებაზე“.

ამავე ხელშეკრულებით, კურიერი ვალდებულია მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებისას ატაროს დამკვეთის მიერ მიწოდებული ბრენდირებული მაისური, კეპი ან/და ქურთუკი.¹¹

სწორედ დამკვეთია ვალდებული გადაუხადოს კურიერს გასცეს ანაზღაურება თვეში ორჯერ კურიერის მიერ მიწოდებულ საბანკო ანგარიშზე. ამასთანავე, იგივე ხელშეკრულება ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში „თუ კურიერის მომსახურების ხარისხი დაეცემა ან იმ შემთხვევაში თუ კურიერი არ იქნება

¹¹ მომსახურების ხელშეკრულება შპს ვოლტ ჯორჯია 1.4.

ხელმისაწვდომი მოწოდების მომსახურებისთვის ორი კვირის განმავლობაში შეწყვეტის თარიღამდე“.¹²

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიუხედავად იმისა, რომ ფორმალურად სახეზე ე.წ. მომსახურების ხელშეკრულება, ქვემდებარეობის ელემენტები აშკარად იკვეთება ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარე, კერძოდ, დამკვეთი ხელშეკრულებით ხაზს უსვამს კურიერის დამოუკიდებლობის ელემენტებს, რითაც მომსახურების ხელშეკრულების დადების გამართლებას ცდილობს, თუმცა, ამავე კონტრაქტის შინაარსობრივი ანალიზის შედეგად ირკვევა, რომ კურიერი იძულებულია შეიძინოს აღჭურვილობა და ატაროს დამკვეთის მიერ მიწოდებული ბრენდირებული ნივთები. ამავედროულად, დამკვეთი აკონტროლებს სამუშაოს სათანადოდ, ჯეროვნად და კანონის დაცვით შესრულების ხარისხს, უფრო მეტიც, მიუხედავად იმისა, რომ კურიერის დამოუკიდებლობის განმსაზღვრელად გამოყენებულია არგუმენტი მის მიერ სამუშაო დროის საკუთარი სურვილისამებრ გადანაწილების შესახებ, დამკვეთი უფლებამოსილია ორი კვირის განმავლობაში აპლიკაციაში არ ჩართვის გამო, ან/და მომხმარებლისგან ნეგატიური შეფასებისა და დაბალი რეიტინგის გამო შეწყვიტოს კონტრაქტი მარტივი შეტყობინების გაგზავნის ფორმით. ცხადია, რომ ამ სამართალურთიერთობაში ვლინდება დაქვემდებარისა და სუბორდინაციის ელემენტები, რაც თვით კონტრაქტის ანალიზის შედეგადაც კი სახეზეა, თუმცა, აღსანიშნავია, ასევე, ის მიზერული ანაზღაურება, რასაც რეალურად იღებენ კურიერები შესრულებული სამუშაოსთვის, რომელიც ფაქტობრივად გამორიცხავს სამართლიანი და ღირსეული კომპენსაციის აღებას, თუკი, არ მოხდება მათი მაქსიმალური დატვირთვა. ამავედროულად, სწორედ დამკვეთი გასცემს ანაზღაურებას თვეში ორჯერ და აკონტროლებს საბონუსე სისტემას.

ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ დამკვეთი იხსნის ვალდებულებას ყველა ხარჯზე, მაგ. არ ახდენს გავლილი მანძილის კომპენსაციას, თუმცა, ანაზღაურების განსაზღვრისას მაშინაც კი, როდესაც შეკვეთის მისატანად არ არსებობს საჰაერო, პირდაპირი გზა, კურიერს უწევს უფრო დიდი მანძილის გავლა, სწორედ დამკვეთი განუსაზღვრავს მარშრუტს და ნამუშევრის ანაზღაურებას ახდენს საჰაერო გზით შესრულებული ტრაექტორიის ფარგლებში.

სუბორდინაციის, ანუ დაქვემდებარების პრინციპის განსაზღვრის საკითხზე უკვე მიღებული აქვს გადაწყვეტილება ევროპის რამდენიმე ქვეყნის სასამართლოებს და შესაბამისად, საინტერესოა მიმოვიხილოთ ის პრაქტიკა, რითაც ხელმძღვანელობს ევროპული ქვეყნების სასამართლოები, როდესაც სუბორდინაციის პრინციპს არსებობა/არარსებობის ფაქტს განსაზღვრავენ. საფრანგეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, რომელმაც ძალაში დატოვა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ტაქსის კომპანია უბერის წინააღმდეგ ცნო დამკვეთსა და ტაქსის

¹² იქვე. პუნქტი 3.

მძღოლს შორის არსებული ურთიერთობა შრომით ურთიერთობად ვინაიდან, მიუხედავად ფორმალურად, დამოუკიდებელი პარტნიორობის შესახებ ხელშეკრულების არსებობისა, შინაარსობრივად, ეს ურთიერთობა სუბორდინაციის პრინციპზე დაფუძნებულ ურთიერთობად ცნო, რაც თავისი სამართლებრივი ბუნებით შრომით ურთიერთობად იქნა მიჩნეული. კერძოდ, სუბორდინაციის პრინციპის ილუსტრაციად მიიჩნია დამსაქმებლის უფლებამოსილება მისცეს დავალება და ინსტრუქცია დაქვემდებარებულს, მოახდინოს მისი ქცევის მონიტორინგი და დააკისროს სანქციები. კერძოდ,

- ამ საქმეში „დამოუკიდებელი პარტნიორი“ რომ ჩართულობაში სრულად უნდა დათანხმებოდა დამსაქმებლის მიერ შემოთავაზებულ პირობებს;
- მძღოლი მოკლებული იყო შესაძლებლობას მისივე ოპერაციების ორგანიზება მოეხდინა და დამოუკიდებლად მოეძებნა კლიენტი, არამედ დავალება უნდა მიეღო ალგორითმის მეშვეობით;
- არც ფასის დაწესების შესაძლებლობა ქონდა „დამოუკიდებელ პარტნიორს“ რადგან ეს საკითხიც ალგორითმით ავტომატურად რეგულირდებოდა;
- მძღოლი მოკლებული იყო აერჩია მისასვლელი გზა, რადგან ჯიპიეს სისტემით განისაზღვრებოდა მოძრაობის ტრაექტორია;
- სამჯერ შეკვეთაზე უარის თქმას შეეძლო გამოეწვია საქმიანობის დროებით შეჩერება;
- უბერს ჰქონდა უფლება, რომ გამოეყენებინა სანქციები იმის მიუხედავად მათ მიმართ წაყენებული პრეტენზიები შეესაბამებოდა თუ არა სინამდვილეს.

ამ არგუმენტებზე დაყრდნობით მიუხედავად ფორმალურად მომსახურების კონტრაქტის არსებობისა, ეს სამართალურთიერთობა შრომით ურთიერთობად იქნა მიჩნეული.¹³

საფრანგეთის საკასაციო სასამართლომ შრომის ურთიერთობად ცნო კურიერისა და თეიქ ით იზის შორის არსებული სამართალურთიერთობა, იმისდა მიუხედავად რომ ფორმალურად კურიერთან დადებული იყო მომსახურების კონტრაქტი. სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის არსებობა არ არის დამოკიდებული მხოლოდ მხარეთა მიერ ნების გამოხატვასა და მისი ხელშეკრულებაში ასახვის ფაქტზე, არამედ იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომელსაც რეალურად ახორციელებს დავალების შემსრულებელი პირი. სუბორდინაციის დასადგენად მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ დამკვეთ მხარეს აქვს ბრძანებების გაცემის, მასზე კონტროლისა და საჭიროების

¹³ Taken for a ride- Litigating the Digital Platform Model, მარტი 2020 წ. გვ. 53
<https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-English.pdf#page=6>

შემთხვევაში სანქციის გამოყენების უფლება¹⁴. ამასთანავე, საკასაციო სასამართლომ სუბორდინაცია განსაზღვრა იმაზე დაყრდნობითაც, რომ დამსაქმებელი აკონტროლებდა გავლილ კილომენტრაჟს და ჰქონდა სანქციების უფლებაც.

სუბორდინაციის პრინციპს აღიარებს და შრომით ურთიერთობად ცნობს კურიერებსა და დელივეროს შორის ურთიერთობას ნიდერლანდების სამეფოს უზენაესი სასამართლო, ვინაიდან მიიჩნევს, რომ კურიერებს არ აქვთ საკმარისი დამოუკიდებლობა თვითონ აკონტროლონ სამუშაოს მიღება/უარყოფის საკითხი, ასევე, მათ ოპერირება უწევთ კომპანიის მიერ განსაზღვრული პირობებით, არ არიან სრულად თავისუფალნი აკონტროლონ საკუთარი გადაადგილება და მარშრუტი, ხელფასი და ანაზღაურება დამოკიდებულია დამკვეთზე და არა დამოუკიდებელ პარტნიორზე, ამასთანავე გარკვეულ დროის განმავლობაში აპლიკაციაზე ჩართვაზე უარის თქმა შესაძლოა სანქციის დაკისრების საფუძველი გამხდარიყო.¹⁵

არაერთი გადაწყვეტილება აქვს მიღებული ესპანეთის ეროვნულ სასამართლოებს, რომლებიც კურიერებსა და დამკვეთებს შორის ურთიერთობას შრომით ურთიერთობად ცნობს. აღნიშნულის საილუსტრაციო მაგალითია, გლოვოს წინააღმდეგ საქმე. მიუხედავად იმისა, რომ კურიერს, დამოუკიდებელი პარტნიორობის შესახებ ჰქონდა კონტრაქტი გაფორმებული, სამსახურიდან გათავისუფლების გამო მოითხოვა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ვინაიდან, თავისი ბუნებით ეს ურთიერთობა შრომით ურთიერთობას წარმოადგენდა.

ესპანეთის საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით შრომითი ურთიერთობის და სუბორდინაციის პრინციპის არსებობა განაპირობა შემდეგმა გარემოებებმა:

- მიუხედავად იმისა, რომ კურიერებს შეეძლოთ უარი ეთქვათ შეკვეთის მიღებაზე, ისინი მაინც ექვემდებარებოდნენ მნიშვნელოვან სანქციებს იმ შემთხვევაში თუ უარს განაცხადებდნენ ხანგრძლივი ვადით სამუშაოს შესრულებაზე;
- გლოვოს შეეძლო კურიერების გეოგრაფიული ლოკაციის დადგენა;
- გლოვოს მიერ მიცემული დეტალური ინსტრუქცია მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა იმ შესაძლო მოთხოვნებისგან რაც მომხმარებელს შესაძლოა ჰქონოდა სამუშაოს შემსრულებელთან;
- ასევე ანაზღაურებასთან და სხვა ბონუსურ სისტემასთან დაკავშირებული საკითხები გლოვოს მიერ რეგულირდებოდა¹⁶.

¹⁴ იქვე. გვ 54

¹⁵ იქვე გვ. 60

¹⁶ იქვე 68

მსგავსი პრაქტიკა აქვს შვეიცარიის სასამართლოსაც, რომელმაც შრომით ურთიერთობად ცნო დამოუკიდებელი კონტრაქტორის მიერ უბერის წინააღმდეგ წარმოებული საქმე.¹⁷

5.2 მითითების უფლება

ქვემდებარეობის პრინციპი, პირველ რიგში, გამოხატულია დამსაქმებლის მითითების უფლებაში. დამსაქმებელი, როგორც სამუშაოს მიმცემი (დამკვეთი), განსაზღვრავს არა მხოლოდ იმას, თუ რა სამუშაო უნდა შესრულდეს, არამედ, როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო. შრომითი ხელშეკრულების საყოველთაოდ აღიარებული განმარტების მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს შეთანხმებული სამუშაო, დამსაქმებლის მითითების ფარგლებში. დასაქმებული ვალდებულია, იმოქმედოს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული მიმართულების ფარგლებში. მან უნდა დაიცვას და შეასრულოს დამსაქმებლის მითითება შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ. მითითების უფლება ნიშნავს, რომ დამსაქმებელი განსაზღვრავს სამუშაოს შესრულების მიმდინარეობას, მის ორგანიზებას, შინაარსს, სამუშაოს შესრულების პროცესს. მითითების უფლება, ასევე, მოიცავს დასაქმებულისთვის კონკრეტული ფუნქციების განსაზღვრასაც.¹⁸

განსახილველ საქმეში იკვეთება, რომ დამკვეთი განსაზღვრავს კურიერის მოძრაობის ტრაექტორიას, ახდენს კონტროლს შეკვეთის ჯეროვან, კეთილსინდისიერ და დროულ შესრულებაზე, განსაზღვრავს მიწოდების დროს, საკვების შეფუთვის, კონტეინერში მოთავსებისა, შენახვის და მიწოდების წესებს, ჰიგიენის ნორმების დაცვასა და კომპანიის სიმბოლიკის გამოყენების წესებს¹⁹, ამასთანავე, ადგენს და განსაზღვრავს მიწოდების ტარიფს, ხელფასისა და საბონუსე სისტემების გაცემის წესსა და პირობებს. ზემოაღნიშნული ფაქტების გათვალისწინებით შესაძლოა დავასკვნათ, რომ სახეზეა დამკვეთის მიერ მითითების მიცემის უფლების გამოყენება, რომელიც შრომითი ურთიერთობის არსებობის დამადასტურებელი მნიშვნელოვანი ელემენტია.

¹⁷ იქვე 69.

¹⁸ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შსო 2017 წ. გვ 33

¹⁹ მომსახურების ხელშეკრულება შპს ვოლტ ჯორჯია, დანართი 2.

5.3 ზედამხედველობა და კონტროლი

შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსის განსაზღვრისა და შრომითი პირობების დადგენის გარდა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, განახორციელოს ზედამხედველობა და კონტროლი დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაზე. ერთი მხრივ, დამსაქმებელი აძლევს დასაქმებულს მითითებას, თუ როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო, აკონტროლებს დავალებული სამუშაოს დასრულებას (შესრულებას) და ასევე ამოწმებს და ადასტურებს მიღებულ შედეგებს. ზედამხედველობისა და კონტროლის უფლების გამოყენებისას დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს დისციპლინური წესების დადგენისა და გამოყენების შესაძლებლობა.²⁰ შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელს შრომის შინაგანაწესით უფლება აქვს, დაადგინოს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი, ხოლო 47 მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

განსახილველ საქმეში, მომსახურების კონტრაქტით გათვალისწინებულია, რომ დამკვეთი აწესებს პასუხისმგებლობის ზომებს იმ შემთხვევაში, თუკი, კურიერი ორ კვირაზე მეტ ხანს არ ჩართვება აპლიკაციაში, ან თუკი, კურიერის მომსახურების ხარისხი დაეცემა, მომხმარებელთა შეფასება ან რეინტინგი ნეგატიური იქნება და შეუძლია ეს გარემოებები გამოიყენოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად იმგვარად, რომ არც კი აწარმოოს მოკვლევა შეესაბამება თუ არა სინამდვილეს მის მიმართ მომხმარებელთა უარყოფითი შეფასება ან/და დაბალი რეიტინგი. შესაბამისად, ცხადია, რომ სახეზეა დამკვეთის მხრიდან სამუშაოს შესრულების ხარისხსა და პირობებზე კონტროლი, რაც მას უფლებამოსილებას აძლევს გამოიყენოს შრომითი ურთიერთობებში ყველაზე უკიდურესი სანქცია კონტრაქტი შეწყვეტის სახით.

²⁰ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შსო 2017 წ. გვ. 37

დასკვნა

შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტორის დასადგენად მნიშვნელოვანია რამდენიმე პირობის გათვალისწინება, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, განსახილველ საქმეში არსებული ურთიერთობა სუბორდინაციის პრინციპზეა დაფუძნებული, ითვალისწინებს დამკვეთის მიერ კურიერისთვის მითითებების მიცემის უფლებასა და ზედამხედველობასა და კონტროლს მის მიერ სამუშაოს შესრულებაზე.

ამასთანავე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No. 198-ე რეკომენდაციის 13 (ა) მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ერთ-ერთი ინდიკატორია სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება. შრომითი ურთიერთობა, როგორც წესი, არ არსებობს, როდესაც ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე, სამუშაოს შემსრულებელი შეიძლება შეცვალოს სხვა პირმა. შრომის კოდექსის მე-19 მუხლით სწორედ დასაქმებულს ეკისრება სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება. განსხვავებით სხვა ვალდებულებით სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან. ამის საპირისპიროდ, მენარდეს, როგორც წესი, არ აქვს სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 632-ე მუხლის მიხედვით, „მენარდემ პირადად უნდა შეასრულოს სამუშაო მხოლოდ იმ შემთხვევებში, როცა ეს გამომდინარეობს კონკრეტული გარემოებებიდან ან სამუშაოს ხასიათიდან“.

განსახილველ საქმეში ცხადია, რომ კონტროლდება უშუალოდ ხელშეკრულების მხარის მიერ დავალების პირადად შესრულების საკითხი, მას ეკისრება პასუხისმგებლობა სამუშაოს სათანადოდ, დროულად და ხარისხიანად შეუსრულებლობაზე, ხოლო არაჯეროვანი შესრულება იწვევს პასუხისმგებლობას. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის განმსაზღვრელი ეს მნიშვნელოვანი ელემენტიც სახეზეა.

გარდა ამისა, შსო No. 198-ე რეკომენდაციის 13 (ბ) მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ინდიკატორია სამუშაოს შემსრულებლისათვის ანაზღაურების პერიოდულად გადახდა. ასევე ფაქტი, რომ ამგვარი ანაზღაურება წარმოადგენს სამუშაოს შემსრულებლის შემოსავლის მიღების ერთადერთ ან ძირითად წყაროს. ანაზღაურების პერიოდულად ანუ მინიმუმ თვეში ერთხელ გადახდის ვალდებულებას აწესებს საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლი. ამდენად, რეგულარული, პერიოდული ანაზღაურების მიღება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელ მნიშვნელოვან კრიტერიუმს. განსახილველ საქმეში ცხადია, რომ არსებული კონტრაქტით გაწერილია ანაზღაურების თვეში ორჯერ გაცემის წესი.

შრომითი ურთიერთობის დადგენის კრიტერიუმად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No. 198-ე რეკომენდაციის 13(ა) მუხლი ზემოაღნიშნულის გარდა ითვალისწინებს სხვა კრიტერიუმებსაც. კერძოდ, აღნიშნული ნორმის მიხედვით, წევრმა სახელმწიფომ უნდა განიხილოს შესაძლებლობა, რომ კანონსა და რეგულაციებში, ან სხვაგვარად, მოცემული იყოს შრომითი ურთიერთობის არსებობის დასადგენი სპეციფიკური (კონკრეტული) ინდიკატორები. აღნიშნული ინდიკატორები შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ გარემოებებს: სამუშაო არის განსაზღვრული ხანგრძლივობის და აქვს გარკვეული უწყვეტობა; სამუშაო მოითხოვს დასაქმებულის დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნას, მიუხედავად იმისა, ფაქტობრივად სრულდება თუ არა სამუშაო; სამუშაო მოიცავს ინსტრუმენტების, საგნებისა და მოწყობილობების მიწოდებას იმ პირის მხრიდან, რომელიც მოითხოვს სამუშაოს შესრულებას.

განსახილველ საქმეში კურიერი ექვემდებარება ხელშეკრულების შეწყვეტას, თუკი, ორი კვირის განმავლობაში არ განახორციელებს საქმიანობას, ამას გარდა, იმისთვის, რომ საარსებოდ საკმარისი ანაზღაურება გამოიმუშაოს იძულებულია ხანგრძლივად და ინტენსიურად იყოს ჩართული საქმიანობაში. როგორც კი, დაადასტურებს მომხმარებლის შეკვეთას ექვევა დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ, რომელიც ახორციელებს კონტროლს მის მიერ პროდუქტის მიწოდების ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესის დაცვაზე და ამასთანავე, ანაზღაურებას გასცემს მხოლოდ მის მიერ დადგენილი ტრაექტორიით მოძრაობის ფარგლებში. კურიერი ვალდებულია იმოძრაოს კომპანიის ბრენდირებული აღჭურვილობითა და ნივთებით.

ზემოაღნიშნული გარემოებიდან გამომდინარე, როგორც ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული დებულებები და პრაქტიკა, ასევე, საერთაშორისო სტანდარტები და ევროპული ქვეყნების გამოცდილება გვამძღვრს საფუძველს დავასკვნათ, რომ კურიერსა და დამკვეთს შორის არსებული სამართალურთიერთობა, შრომით ურთიერთობად იქნას მიჩნეული და მასზე გავრცელდეს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული გარანტიები.

თამარ გაბისონია

მშრომელთა უფლებების დამცველ იურისტთა საერთაშორისო ქსელი (ILAW)
რეგიონალური კოორდინატორი ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში.