



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

THE INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS (ILAW) NETWORK

სასამართლო მეგობრის მოსაზრება

(Amicus curie)

28.12.2022 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. ციფრული პლატფორმის საშუალებით დასაქმებულ პირთა დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ჩარჩო -----	7
5.1 შრომითი ურთიერთობების შესახებ N198 რეკომენდაცია -----	9
5.2 2021 წლის ევროდირექტივის პროექტი -----	10
6. დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი -----	12
6.1 ქვემდებარეობის პრინციპი -----	12
6.1.1. კურიერსა და შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობა -----	15
6.2 მითითების უფლება -----	26
6.3 ზედამხედველობა და კონტროლი -----	27
7. დასკვნა -----	28



1. ორგანიზაციის შესახებ

მშრომელთა უფლებების დამცველ იურისტთა საერთაშორისო ქსელი (ILAW) აერთიანებს პრაქტიკოს ადვოკატებს, აკადემიურ პერსონალს და დასაქმებულთა უფლებების დამცველ ორგანიზაციას წარმომადგენელ იურისტებს მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში. ILAW ქსელში გაწევრიანებულია 900-მდე იურისტი მსოფლიოს 75 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, რომელიც განახლდა 2022 წლის დეკემბერში სახელწოდებით „Taken for a Ride 2: Accelerating Towards Justice“². მიგვაჩნია, რომ განსახილველი საქმე არის სტრატეგიული მნიშვნელობის და ვფიქრობთ, 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 უზენაეს სასამართლოში მიმდინარე სამართალწარმოების ფარგლებში საქმეზე შაქრო მეტრეველი შპს. „ვოლტ ჯორჯიას“ წინააღმდეგ დადგინდეს არსებული სამართალურთიერთობის ბუნება და სამართლებრივი შედეგები. ამ საკითხის გადაწყვეტა დაეხმარება საქართველოს მართლმსაჯულების სისტემას ამ და მსგავსი

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

² <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-English.pdf>

სამართალურთიერთობის 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 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-16¹ მუხლებმა დაადგინეს სისხლის სამართლის პროცესსა და ადმინისტრაციულ საპროცესო სამართალში სასამართლოს მეგობრის (*Amicus Curiae*) ინსტიტუტი. მართალია, 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*) წარდგენის პრაქტიკა. 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.

აქედან გამომდინარე, განსახილველ საქმეზე სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება დასაშვებად უნდა იქნეს მიჩნეული.

2020 წლის 20 მაისს აღნიშნული საქმის საქალაქო სასამართლოში განხილვის ეტაპზე წარვადგინეთ სასამართლო მეგობრის მოსაზრება, თუმცა, მას შემდეგ მნიშვნელოვნად განვითარდა სხვადასხვა ქვეყნების პრაქტიკა და საერთაშორისო დონეზე შემუშავდა პლატფორმის სფეროში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მარეგულირებელი საერთაშორისო საკანონმდებლო წინადადებები. შესაბამისად, მიზანშეწონილად მივიჩნით მსოფლიოში განვითარებული მოვლენების კვალდაკვალ წარმოგვედგინა უზენაესი სასამართლოსთვის განახლებული ინფორმაცია.



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 ახდენს 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 საშუალებაა. 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 სამართალურ ურთიერთობაში გვევლინება მედიატორად, შუამავალ რგოლად მომხმარებლებსა და სამუშაოს შემსრულებლებს შორის, თუმცა, ამავდროულად, ალგორითმით იმართება მთელი ეს სამუშაო პროცესი. რაც საბოლოო ჯამში, შეუძლებელს ხდის ამ სფეროში დასაქმებულ პირთათვის შრომის მინიმალური სტანდარტებით სარგებლობისა და ღირსეული შრომის ანაზღაურებით უზრუნველყოფის შესაძლებლობას. ეს 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 დასაქმებული პირის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრა და დადგენა, ექცევა თუ არა ე.წ. „გიგ-ეკონომიკაში“ სფეროში მომუშავე კურიერი „დასაქმებულის“ სტატუსის ქვეშ საქართველოს კანონმდებლობითა და საერთაშორისო სამართლით აღიარებული პრინციპების შესაბამისად. დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შრომის სამართალი ავტომატურად ვრცელდება „დასაქმებულის“ სტატუსის მქონე სამუშაოს შემსრულებელ პირებზე, რაც მათ შრომის სამართლით გათვალისწინებული გარანტიებით სარგებლობის უფლებით უზრუნველყოფს.

საკონტრაქტო შეთანხმებების საფუძველზე, შესაძლოა, ისე შეინიღბოს შრომითი ურთიერთობა, რომ მშრომელებს ჩამოერთვათ შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული სამართლებრივი დაცვის გარანტიები. კერძოდ, შენიღბულ შრომით ურთიერთობას (disguised employment relationship) ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი იმგვარად ექცევა ინდივიდს, რომ მალავს მისი, როგორც დასაქმებულის ნამდვილ სამართლებრივ სტატუსს³. ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო აღიარებს, რომ ეროვნული სამართლის მიერ მინიჭებული „თვითდასაქმებული სერვის პროვაიდერის“ კვალიფიკაცია არ გამორიცხავს პირის მშრომელად დაკვალიფიცირებას, თუ დამოუკიდებლობა მხოლოდ ფიქტიურია და ის ნიღბავს ნამდვილ შრომით ურთიერთობას⁴.

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

³ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), 4 (b)

⁴ Cour de Cassation, Explanatory note to the UBER Ruling n°374 – 4 March 2020 (Appeal n° 19-13.316), 3 <https://www.courdecassation.fr/getattacheedoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/9a35bd33a06cf14eca1035e18ed158f5>

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. ციფრული პლატფორმის საშუალებით დასაქმებულ პირთა დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ჩარჩო

5.1. შრომითი ურთიერთობების შესახებ N198 რეკომენდაცია

2006 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (შემდგომში შსო) მიიღო შრომითი ურთიერთობების შესახებ N 198 რეკომენდაცია, რომელიც, მიუხედავად იმისა, რომ რბილ სამართალს მიეკუთვნება უნივერსალური ხასიათისაა და შსო-ს წევრ სახელმწიფოებში მთავარი გზამკვლევის ფუნქციას ასრულებს. ამ რეკომენდაციის თანახმად, შსო-ის წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა განიხილონ კანონებსა თუ რეგულაციებში ან სხვა საშუალებებით შრომითი ურთიერთობის არსებობის დასადგენად სპეციალური ინდიკატორების განსაზღვრის შესაძლებლობა⁵. შრომითი ურთიერთობის დამდგენ ინდიკატორებში, შესაძლოა, მოიაზრებოდეს შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები⁶:

1. სუბორდინაცია ან დამოკიდებულება;
2. სამუშაოს შესრულება მეორე მხარის მითითებების შესაბამისად და მისი კონტროლის ქვეშ;
3. მშრომელის ინტეგრირება ორგანიზაციულ მოწყობაში;
4. სამუშაოს შესრულება მხოლოდ ან ძირითადად სხვა პირის სასარგებლოდ;
5. მშრომელის მიერ სამუშაოს პირადად შესრულება;
6. სამუშაოს შესრულება კონკრეტულ სამუშაო საათებში ან სამუშაო ადგილზე, რომელიც განსაზღვრული ან შეთანხმებულია სამუშაოს შესრულების მომთხოვნი მხარის მიერ;
7. სამუშაო არის განსაზღვრული ხანგრძლივობის და აქვს გარკვეული უწყვეტობა;
8. შესასრულებელი სამუშაო მოითხოვს მშრომელის ხელმისაწვდომობას;

⁵ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), 13

⁶ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), 12, 13 (a), (b)

9. სამუშაო მოიცავს ინსტრუმენტების, საგნებისა და მოწყობილობების მიწოდებას იმ მხარის მიერ, რომლის მოთხოვნითაც სრულდება სამუშაო;
10. მშრომელისთვის ანაზღაურების გადახდა ხდება პერიოდულად და ამგვარი ანაზღაურება წარმოადგენს მშრომელის ერთადერთ ან ძირითადი შემოსავლის წყაროს;
11. გადახდის უზრუნველყოფა ხდება ნატურით, როგორცაა საკვები, საცხოვრებელი ან ტრანსპორტი;
12. ისეთი უფლებების აღიარება, როგორცაა ყოველკვირეული დასვენება და ყოველწლიური შვებულება;
13. სამუშაოს შესასრულებლად მშრომელისთვის მგზავრობის ანაზღაურება სამუშაოს შესრულების მომთხოვნი მხარის მიერ ან
14. მშრომელისთვის ფინანსური რისკის დაკისრების არარსებობა.

დადგენილი პრეცედენტული სამართლის მიხედვით კი, ხელფასის შემცველი შრომითი ურთიერთობის არსებობა დამოკიდებული არაა მხარეთა მიერ გამოხატულ ნებაზე ან მათ მიერ ხელშეკრულებისათვის მინიჭებულ სახელწოდებაზე, არამედ ფაქტობრივ პირობებზე, რომლის ფარგლებშიც ხორციელდება ბიზნეს საქმიანობა.⁷ შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს არა მხარეებს შორის მიღწეული შეთანხმების გარეგან ფორმას, არამედ შინაარსსა და ფაქტების უპირატესობას (*principle of primacy of facts*), კერძოდ, „სამუშაოს შესრულების ფორმასა და ანაზღაურებას.“⁸ შრომითი ურთიერთობის არსებობის სამართლებრივი პრეზუმფცია უნდა იქნეს დაშვებული მაშინ, როცა სახეზეა ერთი ან მეტი შესაბამისი ინდიკატორი⁹. ასეთი მიდგომა შეცვლის მტკიცების ტვირთს და დაეხმარება მშრომელებს უფრო ადვილად მოითხოვონ საკუთარი შრომითი უფლებების დაცვა¹⁰. ექსპერტთა კომიტეტი ამ სახის სამართლებრივ პრეზუმფციას გადამწყვეტად მიიჩნევს მხარეთა შორის არათანაბარი მოლაპარაკებების ძალაუფლების დასაბალანსებლად და შრომის სამართალში ფუნდამენტური *in dubio pro operario* პრინციპის უზრუნველსაყოფად¹¹.

5.2. 2021 წლის ევროდირექტივის პროექტი

⁷ Cour de Cassation, Explanatory note to the UBER Ruling n°374 – 4 march 2020 (Appeal n° 19-13.316), 1 <https://www.courdecassation.fr/getattatchedoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/9a35bd33a06cf14eca1035e18ed158f5>

⁸ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), 9

⁹ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), 11 (b)

¹⁰ Platform work and the employment relationship, Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, International Labour Organization 2021, გვ 9

¹¹ Promoting employment and decent work in a changing landscape International Labor Conference 109th Session, 2020, 104

2021 წლის ბოლოს ევროკომისიამ შეიმუშავა ევროდირექტივის პროექტი ციფრული შრომითი პლატფორმის საშუალებით მომუშავე პირების სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად მათი დასაქმების სტატუსის სწორად განსაზღვრის უზრუნველყოფისა და შრომითი პლატფორმის ალგორითმულ მენეჯმენტში გამჭვირვალობის, სამართლიანობისა და ანგარიშვალდებულების ხელშეწყობის გზით¹². დირექტივა აწესებს მინიმალურ უფლებებს, რომლებიც ვრცელდება ევროკავშირში პლატფორმის საშუალებით მომუშავე ყველა პირზე, რომელსაც აქვს ან რომელსაც ფაქტების შეფასების საფუძველზე შეიძლება ჰქონდეს შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა.¹³ შესაბამისად, წარმოდგენილი დირექტივის პროექტი ფაქტობრივად განსაზღვრავს ციფრული პლატფორმის მეშვეობით დასაქმებულ პირთა დაცვის ევროპულ პერსპექტივას.

ციფრული შრომითი პლატფორმის ბიზნეს მოდელისთვის დამახასიათებელი ალგორითმული მართვა ნიღბავს შრომითი ციფრული პლატფორმის საშუალებით მომუშავე პირების მიმართ არსებულ სუბორდინაციასა და კონტროლს¹⁴. ალგორითმების საშუალებით, ციფრულ შრომით პლატფორმებს შეუძლიათ აკონტროლონ სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურება და ურთიერთობა მათ მომხმარებლებსა და სამუშაოს შემსრულებლებს შორის¹⁵. ალგორითმებით მართული ავტომატიზირებული მონიტორინგისა და გადაწყვეტილების მიღების სისტემები სულ უფრო მეტად ცვლის ფუნქციებს, რომლებსაც მენეჯერები ჩვეულებრივ ასრულებენ ბიზნესში, როგორცაა დავალებების განაწილება, ინსტრუქციების მიცემა, შესრულებული სამუშაოს შეფასება, წახალისება ან სანქციების დაწესება¹⁶.

„მიუხედავად იმისა, რომ ხშირად ციფრული შრომითი პლატფორმები მათი საშუალებით მომუშავე პირებს თვითდასაქმებულად ან „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად“ აკვალიფიცირებენ, არაერთმა სასამართლომ დაადგინა, რომ პლატფორმები ახორციელებენ *de facto* ხელმძღვანელობასა და კონტროლს ამ პირებზე, ხშირად ახდენენ მათ ინტეგრირებას ძირითად ბიზნეს საქმიანობაში და

¹² Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, .2021, 32

¹³ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 32

¹⁴ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 2

¹⁵ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, .2021, 21

¹⁶ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 21

ცალმხრივად ადგენენ ანაზღაურების ოდენობას. შესაბამისად, სასამართლოებმა თვითდასაქმებულების სტატუსის ნაცვლად მოახდინეს მათი პლატფორმებზე დასაქმებულებად რეკლასიფიკაცია¹⁷.

წარმოდგენილი ევროდირექტივის პროექტის მიხედვით¹⁸: 1. დასაქმებულის სტატუსისა და შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის სწორად დადგენისთვის ამოსავალი წერტილია ფაქტების უპირატესობის პრინციპი (principle of the primacy of fact), ანუ ფაქტობრივი გარემოებები სამუშაოს რეალურ შესრულებასა და ანაზღაურებაზე და არა ის, თუ როგორ არის ურთიერთობა ხელშეკრულებით განსაზღვრული; 2. შრომითი ურთიერთობის არსებობის სამართლებრივი პრეზუმფცია უნდა არსებობდეს ციფრულ შრომით პლატფორმასა და პლატფორმის საშუალებით სამუშაოს შემსრულებელ პირს შორის თუ ციფრული შრომითი პლატფორმა აკონტროლებს სამუშაოს შესრულების გარკვეულ ელემენტებს.

სამუშაოს შესრულების კონტროლად უნდა იქნეს მიჩნეული ქვემოთ წარმოდგენილი მინიმუმ ორი პირობის არსებობა, კერძოდ¹⁹:

1. ანაზღაურების ოდენობის ფაქტობრივად განსაზღვრა ან მისი ზედა ზღვრის დაწესება;
2. მოთხოვნა, ვინც ახორციელებს პლატფორმის სამუშაოებს, პატივი სცეს სპეციფიკურ სავალდებულო წესებს გარეგნობასთან, მომსახურების მიმღების მიმართ ქცევასთან ან სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით;
3. სამუშაოს შესრულებაზე ზედამხედველობა ან სამუშაოს შესრულების შედეგების ხარისხის შემოწმება, მათ შორის, ელექტრონული საშუალებებით;
4. სამუშაოს ორგანიზების თავისუფლების ფაქტობრივად შეზღუდვა, მათ შორის, სანქციების გამოყენებით, კერძოდ კი - შეზღუდვა დისკრეციაზე, აირჩიო სამუშაო საათები ან არყოფნის პერიოდები, დათანხმდე ან უარი თქვა დავალების შესრულებაზე ან გამოიყენო ქვეკონტრაქტორები ან შემცვლელელები და
5. კლიენტთა ბაზის შექმნის ან ნებისმიერი მესამე პირისთვის სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად შეზღუდვა.

¹⁷ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 21

¹⁸ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 15

¹⁹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 34

არასწორი კლასიფიკაციის შედეგად, შრომითი ციფრული პლატფორმის საშუალებით მომუშავე პირები ვერ სარგებლობენ იმ უფლებებითა და დაცვით, რაც მათ, როგორც მშრომელებს აქვთ.²⁰ კერძოდ, ეს უფლებები მოიცავს უფლებას მინიმალურ ხელფასზე, სამუშაო დროის რეგულაციებს, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვას, კაცებისა და ქალების შრომის თანაბარ ანაზღაურებას, ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას, გაუმჯობესებულ ხელმისაწვდომობას სოციალურ დაცვაზე სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისას, უმუშევრობისას, ავადმყოფობისას თუ ხანდაზმულობისას²¹.

ევროდირექტივის პროექტის მიხედვით, ნამდვილი თვითდასაქმების (Genuine self-employed) მახასიათებლებია - თავისუფლად აირჩიო სამუშაო საათები ან არყოფნის პერიოდები, უარი თქვა დავალებებზე, გამოიყენო ქვეკონტრაქტორები ან შემცვლელები ან იმუშაო ნებისმიერი მესამე მხარისთვის²². აქედან გამომდინარე, ასეთი მოქმედების თავისუფლების *de facto* შეზღუდვა რიგი პირობებით ან სანქციების სისტემის საშუალებით, ასევე, უნდა ჩაითვალოს სამუშაოს შესრულებაზე კონტროლად.²³ სამუშაოს შესრულებაზე ზედამხედველობა ან ამ სამუშაოს შესრულების შედეგების ხარისხის საფუძვლიანი შემოწმება, მათ შორის, ელექტრონული საშუალებებით, რომელიც არ მოიცავს მხოლოდ სერვისის მიმღებთა მიერ მიმოხილვების ან რეიტინგების გამოყენებას, ასევე, უნდა ჩაითვალოს კონტროლის ელემენტად²⁴. ამასთან, ზომები ან წესები, რომლებიც კანონით არის მოთხოვნილი ან რომლებიც აუცილებელია მომსახურების მიმღებთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად, არ უნდა იქნას გაგებული, როგორც სამუშაოს შესრულების კონტროლი²⁵.

²⁰ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 2

²¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 2

²² Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, .2021, 25

²³ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 25

²⁴ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 25, 26

²⁵ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 26

გარდა ზემოხსენებულისა, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ ევროდირექტივის პროექტის მე-9 მუხლით გარანტირებული ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლებით სარგებლობენ პლატფორმაზე დასაქმებულები, ხოლო მე-10 მუხლის მიხედვით, მე-6 მუხლი (მონიტორინგისა და გადაწყვეტილების მიღების ავტომატიზირებული სისტემების გამჭვირვალობა და გამოყენება, მე-7 მუხლის (ავტომატიზირებული სისტემების ადამიანის მიერ მონიტორინგი) 1-ლი და მე-3 პუნქტები და მე-8 მუხლი (მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების ადამიანის მიერ განხილვა), ასევე, მიემართება პლატფორმის საშუალებით მომუშავე პირებს, რომლებსაც არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა.

6. დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი.

6.1 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 განმტკიცებაზე²⁶. კონსტიტუციითვე, გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, სამუშაოს თავისუფალი არჩევისა და შრომის უსაფრთხო პირობებით უზრუნველყოფის უფლება, ხოლო შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიად კონსტიტუცია უთითებს საქართველოს ორგანულ კანონზე, შრომის კოდექსზე²⁷. საქართველოს შრომის კოდექსი კი, შრომით ურთიერთობას, განმარტავს როგორც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.²⁸ 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.²⁹

საქართველოში დამკვიდრებული პრაქტიკის შესაბამისად, ციფრულ ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებთან როგორც წესი იდება ე.წ. მომსახურების/ნარდობის ხელშეკრულება. ნარდობის ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმები გათვალისწინებულია საქართველოს სამოქალაქო კანონმდებლობით და გულისხმობს,

²⁶ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5.

²⁷ იქვე, მუხლი 26

²⁸ საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, მუხლი 2.

²⁹ იქვე, მუხლი 3

მენარდის ვალდებულებას შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული ანაზღაურება³⁰. 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 ფარგლებში³¹.

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 შებოჭილია დამსაქმებლის მითითებებით. ის სამუშაოს ასრულებს შრომის შინაგანაწესის მიხედვით.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეფასებით, „2010 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულებიდან გამომდინარეობდა, რომ დასაქმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისას ექვემდებარებოდა ადმინისტრაციას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფარგლებში. აღნიშნული დასკვნა

³⁰ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 629

³¹ იქვე, თავი 10.

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“. ³²

უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის განმარტების მიხედვითაც, ³³ „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 წარიმართება 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.“³⁴

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.

³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-1261-1520-09. 2010 წლის 23 მარტი.

³³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-1132-1088-2016, 2017 წლის 17 თებერვალი.

³⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლო განჩინება საქმეზე Nას-1129-1156-2011 2011 წლის 11 ოქტომბერი

6.1.1. კურიერსა და შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობა

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.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“, რაც დასაქმებულის დაქვემდებარებული მდგომარეობის გამომხატველია. სასამართლოს პრაქტიკიდან გამომდინარე, ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში სამუშაოს შესრულება გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს პირობების მოწესრიგებას, დადგენასა და დასაქმებულის მიერ ამ პირობებისადმი დაქვემდებარებას. უფრო კონკრეტულად, შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ე.წ. „ქვემდებარეობის“ პრინციპი მოიცავს შემდეგ შემადგენელ ელემენტებს: 1. დამსაქმებლის, როგორც სამუშაოს მიმცემის (დამკვეთის) ცალმხრივად გაკეთებულ მითითებას, თუ როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო. დამსაქმებელი განსაზღვრავს ფუნქციებს, სამუშაოს შესრულების მიმდინარეობას, ორგანიზებას, სამუშაოს პროცესს და ამოწმებს მიღებულ შედეგს; 2. ზედამხედველობასა და კონტროლს სამუშაოს შესრულებაზე დისციპლინური წესების დადგენის ჩათვლით; 3. სამუშაო პირობების დადგენას.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ **მენარდის ქონებრივი და ორგანიზაციული დამოუკიდებლობა**, ასევე მენარდის შრომის შედეგის შემკვეთისთვის გადაცემა, განასხვავებს ნარდობას შრომის ხელშეკრულებისგან (იხ. სუსგ. ას - 172-167-2016). ამასთან დაკავშირებით უნდა აღნიშნოს, რომ მოცემულ საქმეში კურიერი სრულად დამოუკიდებელი არ არის ქონებრივი და ორგანიზაციული თვალსაზრისით და იმყოფება დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში, კერძოდ:

- კურიერთან გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, დამკვეთს არ აქვს უფლება ზედამხედველობა გაუწიოს კურიერის სამუშაოს, თუმცა, დამკვეთს უფლება აქვს მიწოდების შეკვეთა ან წინასწარ დაჯავშნულ საათებზე უფლება შესთავაზოს კურიერებს მათი მომსახურების დონის მიხედვით. **მომსახურების დონის მიხედვით**

შეთავაზება კი, თავის თავში მოიაზრებს კურიერის მიერ სამუშაოს შესრულების საბოლოო რეზულტატის მიხედვით შეფასებას.

- კურიერი ვალდებულია, ჯეროვნად და სათანადოდ შეასრულოს დამკვეთისგან მიღებული მიწოდების შეკვეთა იმ ვადაში, რომელსაც მიუთითებს დამკვეთი. შესაბამისად, კურიერი ვალდებულია დამკვეთის მითითებები შეასრულოს ჯეროვნად და სათანადოდ, ზედმიწევნით განსაზღვრულ დროში. შესაბამისად, შპს „ვოლტ ჯორჯია“ აკონტროლებს კურიერის მიერ სამუშაოს შესრულების დროსა და ხარისხს.

- მართალია, კურიერი აპლიკაციაში ხელმისაწვდომობით თავად გეგმავს შრომას და არჩევს შეკვეთების მისაღებად მისთვის ხელსაყრელ დროს (სამსახურთან შეთანხმებული გრაფიკისა და სამუშაო ადგილზე გამოცხადების გარეშე), თუმცა, დამკვეთს უფლება აქვს დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს კურიერთან გაფორმებული ხელშეკრულება, თუ კურიერის მომსახურების ხარისხი დაეცემა, მომხმარებლის შეფასება ან რეიტინგი ნეგატიური იქნება ან თუ კურიერი არ იქნება ხელმისაწვდომი მიწოდების მომსახურებისთვის 2 კვირის განმავლობაში. შესაბამისად, კურიერს არ აქვს სრული ავტონომია დამოუკიდებლად განსაზღვროს სამუშაო დრო. ასევე, შპს „ვოლტ ჯორჯია“ აკონტროლებს კურიერის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხს. შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

- 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.

- კურიერმა არ უნდა გამოიყენოს ან ისარგებლოს, მათ შორის, ინფორმაციით შემკვეთის მიმცემ მომხმარებელზე, ნებისმიერი მიზნით, გარდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულებისა. შესაბამისად, კურიერს ეკრძალება მომხმარებელთა ბაზის ფორმირება ინდივიდუალური ურთიერთობის განვითარებისთვის.

- კურიერს არ აქვს უფლება ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებები და ვალდებულებები გადასცეს სხვას დამკვეთის წინასწარი თანხმობის გარეშე. შესაბამისად, კურიერი ვალდებულია შეკვეთა შეასრულოს პირადად. რაც შრომითი

ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელ ნიშანია. კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-19 მუხლით სწორედ დასაქმებულს ეკისრება სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება. 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“.

- კურიერმა თავად უნდა უზრუნველყოს სატრანსპორტო საშუალება, სატრანსპორტო საშუალებებსა და საქმიანობასთან დაკავშირებული ხარჯები და მიწოდების მომსახურებიდან გამომდინარე, ნებისმიერი ზიანის ანაზღაურება. თუმცა, კურიერი ვალდებულია სამუშაოს შესრულებისას ატაროს შპს „ვოლტ ჯორჯიასგან“ უსასყიდლოდ გადაცემული გამაცხელებელი ან/და თერმული ჩანთა, მაისური, კეპი ან/და ქურთუკი. ამდენად, სამუშაო ინვენტარიდან გამაცხელებელი ან/და თერმული ჩანთის შექმნა და მიწოდება ხდება დამკვეთის მიერ, რაც მეტყველებს იმაზე, რომ დამკვეთი მას ნაწილობრივად აღჭურავს მომსახურების გაწევისა და სამუშაოს შესრულებისთვის შესაბამისი ინვენტარით/ქონებით. იმისთვის, რომ კურიერმა ჯეროვნად შეასრულოს მისი ძირითადი მოვალეობა, კერძოდ, შეკვეთილი საკვების მიწოდება მომხმარებელთათვის, სატრანსპორტო საშუალების გარდა, აუცილებელია ზურგჩანთა, რომელსაც უსასყიდლოდ გადასცემდა კურიერს შპს „ვოლტ ჯორჯია.“ კურიერები ბიზნესის ნაწილს წარმოადგენდნენ, რადგან საქმიანობის განხორციელებისას მათ აცვიათ შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ ბრენდის მაისური, ქურთუკი ან/და ახურავთ კეპი და ატარებენ ზურგჩანთას.

- კურიერმა უნდა უზრუნველყოს ჩანთის სისუფთავე და რეცხვა სულ მცირე ორ კვირაში ერთხელ, დაიცვას ჰიგიენური ნორმები მიწოდებისას, მათ შორის: სუფთა და მოწესრიგებული ჩაცმულობა და სამუშაო გარემო, პირადი ჰიგიენა, ნივთების ზედაპირების სისუფთავე, პროდუქტის სათანადო მოპყრობა, ხელების რეგულარული დაბანა და დეზინფექცია. დამკვეთი პასუხისმგებელია აღჭურვილობის შენახვაზე, საცავის სისუფთავეზე და მიწოდების ოპერაციების ზოგად სისუფთავესა და მონიტორინგზე. ღონისძიებები ან წესები, რომლებიც კანონით არის მოთხოვნილი ან რომლებიც აუცილებელია მომსახურების მიმღებთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად, არ უნდა იქნას გაგებული, როგორც სამუშაოს შესრულებაზე კონტროლი³⁵. კურიერს კი, მოეთხოვება სუფთა და მოწესრიგებული ჩაცმულობა, პირადი ჰიგიენა, რაც კონტროლის ელემენტად უნდა იქნას მიჩნეული.

³⁵ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 9.12.2021, 26

- თვეში ორჯერ ხდება ანაზღაურება, რომელსაც ცალმხრივად განსაზღვრავს დამკვეთი. რეგულარული, პერიოდული ანაზღაურების მიღება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელ მნიშვნელოვან კრიტერიუმს.

- 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.

საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაშია მითითებული, რომ მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსის შესაფასებლად გადამწყვეტია არა ხელშეკრულების სახელწოდება, არამედ ის დებულებები, რომელთა მიხედვით მხარეთა მიერ გამოვლენილი და შეთანხმებული ნება უნდა შემოწმდეს (იხ. სუსგ-ები Nას-738-700-205, 18.12.2015წ; Nას-871-821-2015, 05.02.2016წ.).

მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულებაში ასახულია შემდეგი შინაარსის ჩანაწერი: „წინამდებარე ხელშეკრულება არის მომსახურების ხელშეკრულება. კურიერს არ აქვს შრომითი ურთიერთობა დამკვეთთან და დამკვეთს არ აქვს უფლება გაუწიოს ზედამხედველობა კურიერის სამუშაოს...“ – დამკვეთი შპს „ვოლტ ჯორჯია“ ციფრული პლატფორმის მეშვეობით *de facto* ხელმძღვანელობასა და კონტროლს ახორციელებს, რადგან ცალმხრივად განსაზღვრავს პირობებს, აძლევს ინსტრუქციებს, აფასებს შესრულებულ სამუშაოს და აწესებს სანქციებს. კურიერის აბსოლუტური დამოუკიდებლობა და ნების ავტონომია წარმოსახვითია, მოჩვენებითია, რადგან ფიქტიურ ხასიათს ატარებს. კურიერი დამოკიდებულია შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. შესაბამისად, კურიერსა და შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ შორის არსებული სამართალურთიერთობა არა ნარდობის, არამედ შრომით ურთიერთობად უნდა იქნეს მიჩნეული და მასზე გავრცელდეს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული გარანტიები.

მიუხედავად მკაფიოდ გამოხატული და კარგად დამკვიდრებული პრაქტიკისა, ეროვნულ თუ საერთაშორისო დონეზე, პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოები საქართველოში ამ კონკრეტულ საქმეზე ავითარებენ, ჩვენი აზრით, აშკარად არასწორ პრაქტიკას, რომლის მიხედვითაც, კურიერსა და კომპანიას შორის არსებულ ურთიერთობას ნაცვლად შრომითი ურთიერთობისა, მომსახურების სფეროს მიაკუთვნებენ. კერძოდ, განსახილველ საქმეში ეროვნულმა სასამართლოებმა განმარტეს, რომ კურიერს შეეძლო დამოუკიდებლად განესაზღვრა სამუშაო დრო და უარი ეთქვა შეკვეთის მიღებაზე, ან მის განხორციელებაზე. ამასთანავე, მოსარჩელეს

დააკისრეს პასუხისმგებლობა ემტკიცებინა, რომ კომპანიას ჰქონდა ინტერესი ეკონტროლებინა კურიერის სამუშაო პროცესი და რადგან მან ეს ვერ მოახერხა, ეს ფაქტი გახდა ერთ-ერთი არგუმენტი ნაცვლად შრომით ურთიერთობისა არსებული სამართალურთიერთობა სასამართლოს ეცნო მომსახურების ხელშეკრულებად. გარდა ამისა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ „ვოლტ-ჯორჯია“ ე.წ. შუამავლის როლს ასრულებდა მომხმარებელსა და კურიერს შორის და მათ მიერ წარმოდგენილ დასაქმებულთა სიაში არ ფიგურირებდა კურიერის პოზიცია, ხოლო მისთვის კომპანიის მიერ გადარიცხული თანხის დანიშნულებაში ფორმალურად მითითებული იყო „მომსახურების საფასური“ და არა ხელფასი. კურიერის მიერ საკუთარი სატრანსპორტო საშუალების გამოყენება და მისი შენახვისთვის საკუთარი თანხის ხარჯვა, ისევე, როგორც ბრენდირებული აღჭურვილობის მისთვის კომპანიის მიერ უსასყიდლოდ გადაცემა, ასევე, გახდა ამ ურთიერთობის მომსახურების ხელშეკრულებად ცნობის ერთი-ერთი სამართლებრივი საფუძველი.

სუბორდინაციის, ანუ დაქვემდებარების პრინციპის განსაზღვრის საკითხზე უკვე მიღებული აქვს გადაწყვეტილება ევროპის რამდენიმე ქვეყნის სასამართლოს 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 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 ჩართულოყო საქმიანობაში სრულად უნდა დათანხმებოდა დამსაქმებლის მიერ შემოთავაზებულ პირობებს;
- მძღოლი მოკლებული იყო შესაძლებლობას მისივე ოპერაციების ორგანიზება მოეხდინა და დამოუკიდებლად მოემუშაო 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 ჯიპის 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.³⁶

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 შემთხვევაში სანქციის გამოყენების უფლება³⁷. ამასთანავე, საკასაციო სასამართლომ სუბორდინაცია განსაზღვრა იმაზე დაყრდნობითაც, რომ დამსაქმებელი აკონტროლებდა გავლილ კილომენტრაჟს და ჰქონდა სანქციების უფლებაც.

დიდი ბრიტანეთის უზენაესმა სასამართლომ გამოყო 5 ძირითადი ფაქტორი, რომელმაც ხელი შეუწყო Uber-ის მძღოლების დასაქმებულებად და არა დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად მიჩნევას. კერძოდ:

1. Uber განსაზღვრავს მძღოლების ანაზღაურებას იმ სამუშაოსთვის, რომელსაც ისინი ასრულებენ და მათ არ აქვთ ამასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების უფლება (გარდა იმისა, რომ ირჩევენ როდის და რამდენი იმუშაონ). Uber ადგენს ტარიფებს და მძღოლებს არ აქვთ უფლება მგზავრს გადაახდევინონ Uber-ის აპლიკაციის მიერ გამოთვლილ საფასურზე მეტი. Uber-ს უფლება აქვს გააკონტროლოს მგზავრობის საფასურის სრული ან ნაწილობრივი დაბრუნების საკითხი მგზავრის საჩივრის საფუძველზე;

2. Uber-ი კარნახობს სახელშეკრულებო პირობებს, რომლის საფუძველზეც მძღოლები ასრულებენ მომსახურებას. მძღოლებს მოეთხოვებათ არა მხოლოდ დასთანხმდნენ

³⁶ 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>

³⁷ იქვე. გვ 54



Uber-ის წერილობითი ხელშეკრულების სტანდარტულ ფორმას, არამედ მიიღონ Uber-ის მიერ დაწესებული მგზავრების გადაყვანის პირობები;

3. Uber ინარჩუნებს აბსოლუტურ უფლებას, მიიღოს ან უარყოს ნებისმიერი მოთხოვნა მგზავრობის შესახებ. Uber არ აცნობებს მძღოლს მგზავრობის დანიშნულების შესახებ, სანამ მძღოლი არ მიიღებს შეკვეთას, ამიტომ მძღოლებს არ შეუძლიათ უარი თქვან მოთხოვნის მიღებაზე დანიშნულების ადგილის გამო. Uber აკონტროლებს მძღოლის მიერ მგზავრობის მოთხოვნების მიღების (და გაუქმების) მაჩვენებელს. Uber-ს შეუძლია შეუზღუდოს აპლიკაციით სარგებლობა ათი წუთის განმავლობაში თუ სამუშაოს შესრულება (Uber თვალსაზრისით) არ გაუმჯობესდება. ეს ღონისძიება Uber-მა აღწერა შიდა დოკუმენტში, რომელიც ციტირებულია დასაქმების ტრიბუნალის მიერ, როგორც „სანქცია“. ეჭვგარეშეა, რომ მას აქვს მსგავსი ეკონომიკური ეფექტი, ვინაიდან ეს ხელს უშლის მძღოლს შემოსავლის მიღებაში იმ პერიოდის განმავლობაში, როდესაც ის გასული იყო აპლიკაციიდან. Uber-ი ამტკიცებს, რომ ეს პრაქტიკა გამართლებულია, რადგან მგზავრობის მოთხოვნის უარყოფა ან გაუქმება იწვევს მგზავრების დაგვიანებას და შესაბამისად მათ უკმაყოფილებას. თუმცა, საკითხი ის კი არ არის, არის თუ არა Uber-ის მიერ მართული კონტროლის სისტემა მის კომერციულ ინტერესებში, არამედ აყენებს თუ არა ის მძღოლებს Uber-ის დაქვემდებარებაში. ეს კი აშკარად ასეა.

4. Uber აკონტროლებს, თუ როგორ ახორციელებენ მძღოლები თავიანთ მომსახურებას. Uber აკონტროლებს ავტომანქანების ტიპებს, რომლებიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას მომსახურებისას. მიუხედავად იმისა, რომ არ არის სავალდებულო მძღოლისთვის Uber-ის აპლიკაციის მიერ მითითებული მარშრუტით მოძრაობა, მგზავრებმა, შესაძლოა, უკმაყოფილება გამოთქვან, თუ სხვა მარშრუტი იქნება არჩეული. მძღოლს ეკისრება აპლიკაციის მიერ მითითებული მარშრუტიდან ნებისმიერი გადახრის ფინანსურ რისკი, რომელიც არ არის შეთანხმებული მგზავრთან. კონტროლის კიდევ ერთი ძლიერი მექანიზმია რეიტინგების სისტემის გამოყენება, რომლის დროსაც მგზავრებს სთხოვენ შეაფასონ მძღოლი ყოველი მომსახურების შემდეგ. მძღოლის მიერ მითითებული საშუალო რეიტინგის შეუსრულებლობა გამოიწვევს გაფრთხილებებს და, საბოლოოდ, მძღოლის ურთიერთობის შეწყვეტას Uber-თან. ეს არის დაქვემდებარების კლასიკური ფორმა, რომელიც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობებისთვის;

5. Uber ზღუდავს კომუნიკაციას მძღოლებსა და მგზავრებს შორის იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მგზავრსა და მძღოლს შორის ურთიერთობა არ გასცდეს ერთი ინდივიდუალური მგზავრობის ფარგლებს. Uber-ის მიერ მძღოლებს კონკრეტულად ეკრძალებათ მგზავრთან საკონტაქტო მონაცემების გაცვლა ან

მგზავრთან დაკავშირება მგზავრობის დასრულების შემდეგ, გარდა დაკარგული ქონების დაბრუნებისა.

დიდი ბრიტანეთის უზენაესმა სასამართლომ, ასევე, დაადგინა, რომ მძღოლები Uber-ისთვის მუშაობდნენ არა მხოლოდ მგზავრების დანიშნულების ადგილზე მიყვანის დროს, არამედ როდესაც აპლიკაცია ჩართული ჰქონდათ და ელოდებოდნენ მგზავრობის თაობაზე მოთხოვნების მიღებას.

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.³⁸

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;

³⁸ იქვე გვ. 60

- ასევე ანაზღაურებასთან და სხვა ბონუსურ სისტემასთან დაკავშირებული საკითხები გლოვოს მიერ რეგულირდებოდა³⁹.

მსგავსი პრაქტიკა აქვს შვეიცარიის სასამართლოსაც, რომელმაც შრომით ურთიერთობად ცნო დამოუკიდებელი კონტრაქტორის მიერ უბერის წინააღმდეგ წარმოებული საქმე.⁴⁰

შვეიცარიის სააპელაციო სასამართლომ ⁴¹ იმსჯელა Uber-სა და მძღოლებს შორის არსებულ სამართლებრივ ბუნებაზე. შვეიცარიის სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის დადგენა ხდება სერვისის შესრულების, დასაქმებულის დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარების, ხანგრძლივობის ელემენტისა და ანაზღაურების მიხედვით. სასამართლოებმა უნდა განიხილონ მხარეთა შორის არსებული რეალური და საერთო განზრახვები ფორმალური მხარის გათვალისწინების გარეშე. სუბორდინაციის საკითხთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ შემდეგი სახის მიგნებები გამოკვეთა:

1. მძღოლი სატრანსპორტო მომსახურებას უზრუნველყოფდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების მიხედვით;
2. Uber ახორციელებდა კონტროლს ავტომობილზე, რომელიც მძღოლებს უნდა გამოეყენებინათ;
3. Uber მძღოლს უზრუნველყოფდა ტელეფონით, რომელზეც აპლიკაცია იყო ჩატვირთული და მისი გამოყენების კოდები და იტოვებდა უფლებას, გაეუქმებინა მისი გამოყენება ნებისმიერ დროს საკუთარი შეხედულებისამებრ;
4. Uber ითხოვდა ნასამართლეობის შესახებ ცნობის ყოველწლიურად წარდგენას;
5. მხოლოდ Uber-ს ჰქონდა კონტროლი აუცილებელ მონაცემებზე მძღოლის შესარჩევად კლიენტისთვის, ასევე, მომხმარებლის მიერ მძღოლისთვის გადახდისათვის საჭირო მონაცემებზე. Uber აწესებდა გადასახადებს. მძღოლებს არ შეეძლოთ ავტონომიურად ოპერირება;
6. მძღოლებს უნდა ემუშავათ Uber-ის სახელით და პირდაპირ და უწყვეტად მიჰყოლოდნენ მითითებულ მარშრუტს.
7. Uber, აპლიკაციის საშუალებით, ასევე, აკონტროლებდა მძღოლის მუშაობას და ღებულობდა შეტყობინებას ავტომობილის მდგომარეობისა და სისუფთავის შესახებ;

³⁹ იქვე 68

⁴⁰ იქვე 69.

⁴¹ Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model, The International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network, 2021, 69-70

8. Uber ცალმხრივად აწესებდა გადასახადს და მძღოლის მიერ მისაღებ თანხას. Uber სრულად მართავდა ფინანსებს და კრძალავდა ე.წ. tips.

ზემოხსენებული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის შედეგად, შვეიცარიის სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მძღოლი იყო Uber-ის დაქვემდებარებაში, რომელიც აკონტროლებდა და ზედამხედველობას ახორციელებდა სამუშაოს შესრულების ყველა ასპექტზე. შვეიცარიის სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილება საბოლოოა, რადგან Uber-ს აღარ გაუსაჩივრებია ფედერალურ სასამართლოში.

შვეიცარიის ფედერალური სასამართლოს 2022 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილებით⁴², Uber Eat-სა და კურიერებს შორის დადასტურდა შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი შემდეგ გარემოებებზე დაყრდნობით: კომპანია რეკომენდაციას უწევდა კურიერებს რესტორნების ინსტრუქციები შეესრულებინათ და დალოდებოდნენ მომხმარებლებს მისამართზე 10 წუთის განმავლობაში შეკვეთის მისატანად. კურიერები უნდა დათანხმებულიყვნენ მათი ლოკაციის Uber-თვის გაზიარებას, კურიერების შეფასებას ახდენდა როგორც რესტორანი, ასევე, მომხმარებელი, ხოლო საქმიანობის გასაგრძელებლად აუცილებელი იყო კურიერებს დაეგროვებინათ მინიმალური რეიტინგი, რაც Uber-ის მიერ იყო დადგენილი. არასაკმარის რეიტინგს შესაძლოა გამოეწვია ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა, ან პლატფორმიდან გათიშვა თუ კომპანიის მიერ დათქმულ დროში ვერ მოხდებოდა რეიტინგის გაუმჯობესება. ამ და სხვა მიზეზებზე დაყრდნობით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ კომპანია აკონტროლებს სამუშაოს სათანადოდ შესრულებას და ამათანავე, შესაძლებლობა რომ შეზღუდოს აპლიკაციაზე წვდომა, ან უფრო მეტიც, გამორთოს კურიერი აპლიკაციიდან კომპანიას აძლევდა კონტროლისა და ზედამხედველობის უფლებამოსილებას, რაც ტიპიური შრომითი ურთიერთობისთვის არის დამახასიათებელი.

ყაზახეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით⁴³ დადგინდა შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი კურიერსა და პლატფორმულ კომპანიებს შორის. ციფრული პლატფორმის კომპანიები ყაზახეთში თანმიმდევრულად აპელირებდნენ იმაზე, რომ მძღოლები და კურიერები არ იყვნენ დასაქმებულები და შესაბამისად, არ

⁴² [Taken for a Ride 2: Accelerating Towards Justice, ILAW network Dec 2022.](https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/12/ISSUE-BRIEF-Taken-for-a-Ride-2.pdf)

<https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/12/ISSUE-BRIEF-Taken-for-a-Ride-2.pdf>

⁴³ Roadmap to justice: How Kazakhstan’s platform economy workers can stand for their rights, Published September 2022 by the Solidarity Center, 6-8



ექვეოდნენ შრომის კოდექსის დაცვის ქვეშ. თუმცა, 2021 წელს, მიუხედავად იმისა, რომ გლოვოსა და კურიერს შორის არ იყო დადებული შრომითი ხელშეკრულება ყაზახეთის უზენაესმა სასამართლომ მაინც დაადგინა შრომითი ურთიერთობის არსებობა.

გადაწყვეტილების მიღებისას, უზენაესი სასამართლო დაეყრდნო შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელ ისეთ მახასიათებლებს, როგორცაა: ერთი მხრივ, გარკვეული სამუშაოს პირადად შესრულება და შრომითი რეგულაციების დაცვა, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებლის მიერ შრომის ანაზღაურება.

უფრო კონკრეტულად, კონტრაქტსა და ფაქტობრივ გარემოებებზე მსჯელობისას ყაზახეთის უზენაესმა სასამართლომ მხედველობაში მიიღო შემდეგი ფაქტორები:

1. ანაზღაურება ცალსახად განსაზღვრული იყო კომპანიის მიერ;
2. გამორიცხული იყო კურიერების მიერ კონტრაქტში ცვლილებების ინიცირება ან შეტანა, რაც, თავის მხრივ, მეტყველებდა კონტრაქტის თავისუფლების ნაკლებობასა და გლოვოს მიერ პირობების ცალმხრივად შეთავაზებასა და გლოვოს ერთპიროვნულ დისკრეციაზე. თუ კურიერი არ დაეთანხმებოდა პირობებს, ვერ შეძლებდა აპლიკაციის გამოყენებასა და სამუშაოს შესრულებას;
3. კურიერები ორგანიზაციის ლოჯისტიკურ ჯაჭვში დიდი დოზით მონაწილეობდნენ, ასრულებდნენ ფუნქციებს, რაც მიანიშნებდა ამ ელემენტის გარეშე გლოვოს ფუნქციონირების შეუძლებლობაზე;
4. გლოვო კურიერებისთვის აწესებდა ბიზნეს ქცევის გარკვეულ სტანდარტებს. კურიერებს უფლება ჰქონდათ დამოუკიდებლად განესაზღვრათ დრო, თუმცა, ვალდებულები იყვნენ შეკვეთა შეესრულებინათ შეკვეთის მიღებიდან 60 წუთში. ამ პირობის შეუსრულებლობა იწვევდა ხელშეკრულების შეწყვეტას. უფრო მეტიც, კურიერის მიერ შეკვეთების შესრულებაზე რამდენიმე უარი ზღუდავდა მათ წვდომას აპლიკაციაზე;
5. კურიერების მიერ შესრულებული სამუშაოსთვის გადახდა ხდებოდა მომხმარებლებისგან;
6. კურიერებმა არ იცოდნენ დანიშნულება და რამდენს გამოიმუშავებდნენ, სანამ არ მიიღებდნენ ინფორმაციას კომპანიისგან და არ შეასრულებდნენ სამუშაოს. ამასთან, კომპანია გაფრთხილებისა და დაჯილდოების სისტემის მეშვეობით აკონტროლებდა კურიერების მუშაობის ხარისხსა და სისწრაფეს.

ყაზახეთის უზენაესმა სასამართლომ მომსახურების ხელშეკრულების ნაცვლად შრომითი ხელშეკრულების არსებობის დასამტკიცებლად გამოიყენა შსო-ს #198 რეკომენდაციით გათვალისწინებული პრინციპები.

მართალია, ყაზახეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება შესასრულებლად სავალდებულოა მხოლოდ პროცესის მონაწილე მხარეებისთვის, თუმცა, შრომითი ურთიერთობის არსებობის დასადასტურებლად ციფრული პლატფორმის მეშვეობით დაქირავებულ სხვა დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს შეუძლიათ გამოიყენონ ყაზახეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, როგორც ავტორიტეტული, ხელჩასაჭიდი ბერკეტი.

ავსტრალიის სამართლიანი შრომის კომისიის (სასამართლო) გადაწყვეტილებით⁴⁴ Foodora-ს კურიერები დასაქმებულებად იქნენ მიჩნეულები შემდეგ გარემოებებზე დაყრდნობით:

1. მიტანის სერვისები სრულდებოდა აპლიკაციაში შეთავაზებული ცვლების შესაბამისად. დაწყებისა და დასრულების დროსა და გეოგრაფიულ მდებარეობებს განსაზღვრავდა Foodora;
2. მიუხედავად იმისა, რომ კურიერები დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად ფიქსირდებოდნენ, კონტრაქტის პირობები უფრო მეტად შედგენილი იყო შრომითი ხელშეკრულების მსგავსად;
3. Foodora ახორციელებდა გარკვეულ კონტროლს სამუშაოს შესრულების წესზე;
4. კურიერებს გარდა ველოსიპედისა, სხვა კაპიტალური ინვესტიცია დიდად არ ჰქონდათ;
5. Foodora-ს ჰქონდა კურიერების საქმიანობის შეჩერების და შეწყვეტის ბერკეტი;
6. კურიერები ბიზნესის ნაწილს წარმოადგენდნენ, რადგან მათ ეცვათ Foodora-ს ბრენდის ტანსაცმელი და იყენებდნენ მის ლოგოს;
7. კურიერებს რეგულარულად უხდიდნენ ანაზღაურებას მიმდინარე კვირაში დასრულებული ცვლებისთვის.

6.2 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

⁴⁴ Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model, The International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network, 2021, 41-42

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.⁴⁵

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 წესებს⁴⁶, 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.

აქვე უნდა აღინიშნოს, განსახილველ საქმეში ორივე ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა იმის შესახებ, რომ შრომითი ურთიერთობის დადგენისთვის აუცილებელია შრომის კონტრაქტით შრომის არსებითი პირობების განსაზღვრა, (როგორცაა სამუშაო დრო, შესასრულებელი სამუშაოს სახე, შრომის ანაზღაურება და სხვ.) ამ კონკრეტულ შემთხვევაში კი, ვინაიდან შრომის არსებითი პირობები არ ყოფილა განსაზღვრული ხელშეკრულების მიხედვით, სასამართლომ კვლავ კურიერს დააკისრა პასუხისმგებლობა და მის საწინააღმდეგოდ, სწორედ ეს გარემოება მიიჩნია ამ სამართალურ ურთიერთობის მომსახურების ხელშეკრულებად დაკვალიფიცირების ერთ-ერთ სამართლებრივ საფუძვლად. მიუხედავად იმისა, რომ კურიერი თავიდანვე მოკლებული იყო შესაძლებლობას შეეტანა რაიმე სახის შესწორებები შემოთავაზებულ კონტრაქტში ან გამოეჩინა ნებისმიერი სახის ინიციატივა, ის ვალდებული იყო ავტომატურად დათანხმებოდა ყველა შემოთავაზებულ პირობას, რათა შეძლებოდა კურიერად მუშაობის დაწყება.

6.3 ზედამხედველობა და კონტროლი

⁴⁵ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შსო 2017 წ. გვ 33

⁴⁶ მომსახურების ხელშეკრულება შპს ვოლტ ჯორჯია, დანართი 2.

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.⁴⁷ შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელს შრომის შინაგანაწესით უფლება აქვს, დაადგინოს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი, ხოლო 47-ე მუხლის 1-ლი 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 სახეუა დამკვეთის მხრიდან სამუშაოს შესრულების ხარისხსა და პირობებზე კონტროლი, რაც მას უფლებამოსილებას აძლევს გამოიყენოს შრომით ურთიერთობებში ყველაზე უკიდურესი სანქცია კონტრაქტი შეწყვეტის სახით.

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

⁴⁷ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შსო 2017 წ. გვ. 37

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.

აღსანიშნავია, ასევე, შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის მიერ არსებითი პირობების განსაზღვრის კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება. შრომითი ურთიერთობის კონცეფციიდან გამომდინარე, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ხელშეკრულების დადებისას განსაზღვროს შრომის არსებითი პირობები, ხოლო განსახილველ საქმეში პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის არსებითი პირობების განუსაზღვრელობა არის ერთ-ერთი არგუმენტი შრომის კონტრაქტის ნაცვლად არსებული ურთიერთობა მიეჩნიათ მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში არსებულ ურთიერთობად. ცხადია, ამგვარი მიდგომა დასაქმებულს აკისრებს გაუმართლებელ ტვირთს ვინაიდან კონტრაქტიდანაც ნათლად ივკეთება, რომ დასაქმების მსურველს არ აქვს არანაირი უფლება შესთავაზოს საკუთარი პირობები, ან გამოიჩინოს რაიმე ინიციატივა, ის ვალდებულია ან დასთანხმდეს ცალმხირვად შემოთავაზებულ ყველა პირობას, ან უარი უნდა თქვას დასაქმებაზე.

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



სტივენ მასატი

აშშ. სოლიდარობის ცენტრის პროგრამის დირექტორი საქართველოში /მშრომელთა უფლებების დამცველ იურისტთა საერთაშორისო ქსელის (ILAW) წევრი.

თამარ გაბისონია

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

ნათია გველესიანი

აშშ. სოლიდარობის ცენტრის იურისტი /მშრომელთა უფლებების დამცველ იურისტთა საერთაშორისო ქსელის (ILAW) წევრი.