

<https://doi.org/10.35945/gb.2022.14.002>

ბიზ-ეკონომიკა და მისი რეგულირების პრობლემა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში

კალენიკა ურიდია

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის ბაკალავრიატის მე-4 კურსის სტუდენტი; ერასმუსის გაცვლითი პროგრამის სტუდენტი ირლანდიაში, ლიმერიკის უნივერსიტეტსა და გერმანიაში მიუნსტერის უნივერსიტეტებში; იურისტი და საერთაშორისო ურთიერთობების მენეჯერი არასამთავრობო ორგანიზაციაში „ახალგაზრდა ადვოკატები“ და სტრატეგიული, საერთაშორისო სამართალწარმოების იურისტი იურიდიული ფირმაში „კაიკაციშვილი და ადვოკატები“

აბსტრაქტი. შესავალ ნაწილში განხილულია შრომის კანონმდებლობის როლი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში. თემის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ყურადღება გამახვილებულ იქნა მომსახურების ხელშეკრულებაზე, მის არსა და დანიშნულებაზე სამართლებრივ ურთიერთობებში. განხილულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება, მისი მახასიათებელი თვისებები, ხაზია გაესვა იმ განმასხვავებელ ნიშნებს, რომლებიც არსებობს შრომის ხელშეკრულებასა და მომსახურების ხელშეკრულებას შორის. აქცენტი გაესვა დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულს სთავაზობს.

ნაშრომის არსიდან გამომდინარე, ვისაუბრებთ იმ მოტივაციაზე, რაც გააჩნია დამსაქმებელს, როდესაც იგი დასაქმებულთან აფორმებს მომსახურების ხელშეკრულებას, ნაცვლად შრომითი ხელშეკრულებისა. განხილულ იქნა ის უპირატესობანი, რასაც იღებს დამსაქმებელი დასაქმებულთან ამგვარი ხელშეკრულების დადების დროს. გავეცნობით შედეგებზე, რომელსაც იწვევს შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად მომსახურების ხელშეკრულების დადება. ნამსჯელი იქნა დასახელებულ შემთხვევაში ხელშეკრულების ბათილობის საჭიროებაზე და დასაქმებულის დაცვის სამართლებრივ მექანიზმებზე.

თემის აქტუალობიდან გამომდინარე, მიმოვიხილეთ სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც განვითარებულ იქნა საერთო სასამართლოების მიერ საქართველოს კანონმდებლობის ფარგლებში. პოზიციის გასამყარებლად მოყვანილ იქნა დასავლეთ ევროპისა და ამერიკის შეერთებულის შტატების სასამართლოთა პრაქტიკა განსახილველ თემასთან მიმართებით. დასასრულს, დასკვნის სახით ფორმულირებულ იქნა ავტორის პოზიცია.

საკვანძო სიტყვები: ბიზ ეკონომიკა; დასაქმებული, დამსაქმებელი, შრომის სამართალი, მომსახურების ხელშეკრულება, შრომის ხელშეკრულება

შესავალი

შრომის სამართალი, მისი არსიდან გამომდინარე, უმნიშვნელოვანესია დემოკრატიული სახელმწიფოს განვითარებისათვის. მასში გაწერილი მინიმალური დაცვის სტანდარტები დასაქმებულისათვის ხელსაყრელ სამართლებრივ მდგომარეობას ქმნის შრომით ბაზარზე. მექანიზმს, რომელსაც დამსაქმებლები იყენებენ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის უგულებელსაყოფად, მომსახურების ხელშეკრულება ეწოდება.

ნაშრომში მიმოვიხილავთ მომსახურების ხელშეკრულებასა და მის მახასიათებლებს; ვიმსჯელებთ მომსახურებისა და შრომითი ხელშეკრულების გამმიჯვნელ ფაქტორებზე; ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე, დეტალურად მიმოვიხილავთ დამსაქმებლის მოტივაციას, როდესაც იგი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად მომსახურების ხელშეკრულებას დებს; თემის აქტუალობიდან გამომდინარე, შევეხებით ქართულ და უცხოურ სასამართლო პრაქტიკას.

დღევანდელობაში განსაკუთრებით პრობლე-

მურია მიტანის სერვისზე მომუშავე კურიერთა და შესაბამის კომპანიებში დასაქმებულ ტაქსის მძღოლთა სამართლებრივი მდგომარეობა. მოგვხსენებათ, ისინი არ არიან შრომითი სამართლის დაცულ სფეროში მოქცეულნი და მათზე არ ვრცელდება დაცვის ის მინიმალური სტანდარტი, რომელსაც მოქმედი შრომის კოდექსი ითვალისწინებს. აღნიშნულთან მიმართებით ევროპისა და ამერიკის სასამართლო პრაქტიკაც არაერთგვაროვანია, არის პრეცედენტული საქმეები, სადაც სასამართლოებმა კურიერები მიიჩნეს არა „პარტნიორებად“, არამედ დასაქმებულებად. გვხვდება რადიკალურად განსხვავებული მიდგომებიც. საქართველოს რეალობაში სარჩელიც არის წარდგენილი საქალაქო სასამართლოში. მოსამართლე ვალდებულია, კურიერები მიიჩნიოს დასაქმებულებად ან დატოვოს ის მოწესრიგება, რასაც ბიზნეს ოპერატორები სთავაზობენ ამ სფეროს წარმომადგენლებს.

სწორედ დასახელებული საქმისა და ნაშრომში განვითარებული მსჯელობის საფუძველზე გვინდა ვისაუბროთ მომსახურების ხელშეკრულების უარყოფით როლზე. ამავდროულად გვსურს დავაფიქსიროთ ჩვენი პოზიცია სასამართლო დავის შესაძლო შედეგთან მიმართებით.

1. გიგ-ეკონომიკა

როდესაც ვსაუბრობთ მომსახურების ხელშეკრულებაზე და მის ნეგატიურ როლზე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში, აუცილებელია განიმარტოს გიგ-ეკონომიკის მნიშვნელობა დღევანდელობაში. ამავდროულად მნიშვნელოვანია, შევხებით მისი განვითარების მასშტაბებს ქართული რეალობიდან გამომდინარე.¹

ტერმინი „გიგ-ეკონომიკა“ ეხება თავისუფალი ბაზრის სისტემას, რომელშიც ტრადიციული ბიზნესი ქირაობს დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს, შტატგარეშე კანტორებს და მოკლევადიან მუშაკებს ინდივიდუალური დავალებების ან სამუშაოების შესასრულებლად.²

როდესაც ტექნოლოგიები განვითარების იმ მასშტაბებს აღწევენ, რასაც დღევანდელობაში ვხე-

დავთ, ჩნდება მრავალი ალტერნატივა. ადამიანები, ნაცვლად ტრადიციული შრომითი ურთიერთობებისა, ნებაყოფლობით ირჩევენ შემოთავაზებულ ალტერნატივას ან, არსებული ეკონომიკური კრიზისიდან გამომდინარე, – იძულებით. ამ სექტორში დასაქმებულ ადამიანებს დამოუკიდებელი კონტრაქტორები ეწოდებათ, მეორენაირად კი მათ გიგ-ვორქერებად³ მოიხსენიებენ.

ამ ტიპის ურთიერთობებში მოიაზრებენ და მოიხსენიებენ მიწოდების სერვისში დასაქმებულ კურიერებსა და ტაქსის მძღოლებს, რომლებიც შესაბამისი კომპანიის აპლიკაციის მეშვეობით მუშაობენ. ამ ადამიანებთან გაფორმებულია მომსახურების ხელშეკრულებები და არა შრომის. სამეცნიერო სფეროსა და ქართულ რეალობაში უკვე აქტიურად მიდის საუბარი იმაზე, თუ რამდენად სამართლიანია მათი პარტნიორებად მოხსენიება, ნაცვლად დასაქმებულებისა.⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია წმინდად დაქირავებით დასაქმებასა და წმინდად თვითდასაქმებას შორის მოქცეულ შრომით კატეგორიას განსაზღვრავს, როგორც „შეფარულ შრომით ურთიერთობას“, სადაც „დამსაქმებელი ინდივიდს არ ექცევა ისე, როგორც დასაქმებულს და ფარავს მისი, როგორც დასაქმებულის იურიდიულ სტატუსს“.⁵

სწორედ ნაშრომში განვითარებული მსჯელობიდან, საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ გაკეთებული განმარტებიდან და საქართველოში არსებული პრაქტიკიდან გამომდინარე, გვინდა ვიმსჯელოთ – რამდენად არიან მიწოდების სერვისზე მომუშავე კურიერები და ტაქსის მძღოლები „პარტნიორები“ მათთან დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში.⁶

1 Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen. “The value of flexible work: Evidence from Uber drivers.” *Journal of Political Economy* 127:6 (2019): 2735-2794.
 2 Mas, A., and A. Pallais, “Valuing alternative work arrangements.” *American Economic Review* 107:12 (2017): 3722-3759.

3 Stanton, C. T., and C. Thomas. *Missing Trade in Tasks: Employer Outsourcing in the Gig Economy*. Harvard Business School Working Paper, 2019.
 4 Katz, L. F., and A. B. Krueger. “The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015.” *ILR Review* 72:2 (2019): 382-416.
 5 Naidu, S., E. Posner, and G. Weyl. “More and more companies have monopoly power over workers’ wages. That’s killing the economy.” *Vox* (2018).
 6 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. “Older workers and the gig economy.” *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 372-376.

1.1. გიგ-ეკონომიკა ქართულ რეალობაში

საქართველო, სამწუხაროდ, მიეკუთვნება იმ სახელმწიფოთა რიგებს, სადაც Yandex-ის მძღოლები და Wolt-ის, Bolt-ის, Glovo-სა და Bolt Food-ის კურიერები არ მიიჩნევიან დასაქმებულებად. აღნიშნული მნიშვნელოვან პრობლემას ქმნის ბაზარზე. ამ პირებზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ის მინიმალური სტანდარტები, რომლებზედაც ზემოთ დეტალურად ვისაუბრეთ.

არსებული ვითარების შესაცვლელად, სასამართლოში წარდგენილია სარჩელი ყოფილი Wolt-ის კურიერის მიერ. მისი ერთ-ერთი მოთხოვნაა ამ ტიპის კომპანიებში მომუშავე კურიერთა დასაქმებულად ცნობა.

არსებული მოწესრიგების მიხედვით, კურიერები მიიჩნევიან პარტნიორებად და მათთან იდება მომსახურების ხელშეკრულება, ნაცვლად შრომითისა. აღნიშნული საჭიროებს განმარტებას. მნიშვნელოვანია დადგინდეს, თუ რა იგულისხმება „პარტნიორის“ ცნების ქვეშ. ლიტერატურაში არსებული განმარტებიდან გამომდინარე ცალსახაა, რომ პარტნიორები ინაწილებენ მოგებას ან ზარალს. ისინი თავიანთ ფულს ბიზნესში დებენ და თითოეული პარტნიორი სარგებლობს ნებისმიერი მოგებით და ანაზღაურებს დანაკარგების ნაწილს.⁷ აღნიშნულ დეფინიციას არ შეეფერება ის რეალობა, რომელსაც დღევანდელ რეალობაში ვხვდებით. კურიერები არ სარგებლობენ იმ უპირატესობებით ან თუნდაც პასუხისმგებლობით, რომელსაც აკისრებს მათ ტერმინი „პარტნიორობა“. ცალსახაა, რომ ამ სიტყვის ქვეშ კომპანიას შენიღბული აქვს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები, რასაც სასამართლოს მხრიდან შესაბამისი შეფასება სჭირდება. ამ საკითხზე შრომის ინსპექციასაც აქვს განმარტება გაკეთებული, რომლის მიხედვითაც კურიერთან დადებული მომსახურების ხელშეკრულება მიიჩნევა „შრომითად“. ცხადია, რომ აღნიშნულის პრაქტიკაში განსამტკიცებლად მნიშვნელოვანია სასამართლოს ძალაში შესული გადაწყვეტილება.⁸

მიმდინარე სასამართლო პროცესში მოპასუხე მხარეს აქვს კონტრარგუმენტები. ვოლტის მენეჯერი განმარტავს, რომ მხარესთან ვერ გაფორმდება შრომის ხელშეკრულება, რადგან კომპანია არ უწევს პარტნიორ კურიერებს ზედამხედველობას, გამომდინარე იქიდან, რომ კურიერებს აქვთ თავისუფალი

გრაფიკი. აღნიშნულზე მსჯელობა და მხარის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია გვაქვს ესპანეთის ქეისზე, რომელზედაც ქვემოთ ვისაუბრებთ, სადაც სასამართლომ არარელევანტურად სცნო აღნიშნული.⁹

კომპანიამ განმარტა, რომ კურიერებს არ მოეთხოვებათ კონკრეტული ფორმის ტარება, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს. როგორც Wolt-ის, ასევე სხვა მიტანის სერვისზე მომუშავე კურიერების ვალდებულებას წარმოადგენს შესაბამისი ფორმისა და ყუთის ტარება, შესაბამისი კომპანიების წარწერასა და საცნობ ნიშნებთან ერთად.

Wolt-ი განმარტავს, რომ არ აქვთ არანაირი მოთხოვნა არც განათლების და არც სხვა მიმართულებით. ერთადერთი მოთხოვნა, რასაც ისინი დასაქმებულებს უყენებენ, არის ის, რომ შეკვეთა აუცილებლად თერმული ჩანთით უნდა იყოს გადატანილი.¹⁰ დასახელებული არგუმენტაციაც არ შეეფერება ჭეშმარიტებას. კომპანია აღნიშნავს, რომ ისინი არანაირ განათლებას არ ითხოვენ არც ერთი მიმართულებით მაშინ, როდესაც შესაბამისი ტრენინგები უტარდება ყველა კურიერს, ვისაც მიტანის სერვისზე მუშაობა სურს. ტრენინგების მიმდინარეობის პროცესში კურიერი იღებს შესაბამის სპეციფიკურ ცოდნას, რაც მომავალში შესასრულებელი სამუშაოსთვის არის აუცილებელი.¹¹

არგუმენტაციის ნუსხვას განეკუთვნება ის ფაქტიც, რაზედაც კომპანია აპელირებს. ისინი აღნიშნავენ, რომ: „კურიერებს აქვთ დამოუკიდებლობა და თუკი არ სურთ რომელიმე შეკვეთის მიტანა, მათ უარის თქმის უფლება აქვთ.“¹² აღნიშნულიც არ შეეფერება ჭეშმარიტებას. სასამართლოში სარჩელის ავტორი სწორედ იმიტომ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რომ ერთ-ერთი შეკვეთის მიტანაზე უარი განაცხადა, რადგან ლოდინის დრო უსაშველოდ გაიწელა. აღნიშნულზე შენიშვნის მიღებისა და ოპერატორთან გასაუბრების შემდეგ, პიროვნება შესაბამისმა პროგრამამ დაბლოკა და აპლიკაციის სისტემიდან წაშალა.¹³

მათ მიაჩნიათ, რომ რადგან ძალიან ბევრი პარტნიორი ჰყავთ, რომლებიც არა მხოლოდ მათ-

7 <https://ka.prisondharmanetwork.net/what-is-a-business-partnership-398402-3284> [13.05.2021]

8 იქვე.

9 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. “Older workers and the gig economy.” AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 372-376.

10 იქვე.

11 იქვე.

12 <https://ka.prisondharmanetwork.net/what-is-a-business-partnership-398402-3284> [13.05.2021]

13 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. “Older workers and the gig economy.” AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 372-376.

თან, არამედ სხვა აპლიკაციებთანაც მუშაობენ, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნენ შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულებად. დღევანდელი შრომის ბაზარი მუდმივ პროგრესს განიცდის. რამდენიმე ათეული წლის წინ ვერავინ წარმოიდგენდა, რომ კანონმდებელს მოუწევდა გიგ-ეკონომიკის მოწესრიგება, თანამედროვეობამ კი ამის წინაშე დააყენა მსოფლიო. შესაბამისად, საჭიროა არა მხოლოდ ამ დეტალის გათვალისწინება, არამედ სიტუაციის სისტემური ანალიზი იმ განმასხვავებელ ნიშნებთან, რომლებიც გვაქვს მომსახურებასა და შრომის ხელშეკრულებებს შორის.

1.1.1. Bolt Food-სა და Glovo-ს კუჩიხთა სამუშაო პირობები

განვითარებული მსჯელობის შემდეგ საინტერესოა ყურადღება გავამახვილოთ იმ სამუშაო პირობებსა და მხარეთა შორის არსებულ შეთანხმებებზე, რომელიც ნაშრომის თემატიკის ჭრილში მეტად აქტუალური იქნება.¹⁴

პანდემიის პირობებში დასახელებული ბიზნეს კომპანიები მეტად გააქტიურდნენ, რაც, ცალსახაა, ხელს უწყობს მათი ბიზნესის განვითარებას. ნაცვლად იმისა, რომ კურიერების ხელშეკრულების პირობები გაუმჯობესებულიყო კომპანიის განვითარებასთან ერთად, მოხდა საწინააღმდეგო და შეთანხმებული რიგი ნიუანსები ცალმხრივად, კომპანიის მიერ იქნა შეცვლილი. აღნიშნულ ცვლილებებს ფართო პროტესტი მოჰყვა გლოვერებისა და სხვა კომპანიების მხრიდან. ჩვენი მიზანია განხორციელებული ცვლილებების მოკლე მიმოხილვა ნაშრომის თემატიკის ჭრილში.¹⁵

1.1.2. სხვა მნიშვნელოვანი სიხთულებები

გარდა ანაზღაურების კომპონენტისა, მნიშვნელოვანია რიგი საკითხები, რომლებზედაც ყურადღების გამახვილება მოგვცემს პრობლემის თვალნათლივ დანახვის საშუალებას.

დღეს არსებული რეგულაციით, Glovo-ს კურიერები ვალდებული არიან ანაზღაურების გარეშე

წამოიღონ ის შეკვეთა, რომელიც მომხმარებელმა გააუქმა, რაც, ცალსახაა, რომ გავლენას ახდენს მათ ყოველდღიურ გამომუშავებულ თანხაზე და ფლანგავს იმ დროს, რომელიც მათთვის ესოდენ მნიშვნელოვანია; აპლიკაცია კურიერებს არ აძლევს დამატებით გასამრჯელოს ე.წ. „ჩაის ფულის“ აღების საშუალებას, აღნიშნული კი ზღუდავს დამატებითი თანხის გამომუშავების საშუალებას და, ამავდროულად, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ კომპანიები ერთი და იმავე ტარიფით ურიცხავენ ანაზღაურებას მოპედიტა და ავტომობილით მომუშავე კურიერებს.¹⁶

გლოვერებსა და, ზოგადად, ამ ტიპის სერვისზე მომუშავე კურიერებს არ აქვთ დაზღვევა, რაც მძიმედ აისახება მათ მდგომარეობაზე. 2020 წლის 6 თებერვალს „გლოვოს“ კურიერი ავტოავარიაში მოხვდა, რაც გამოწვეულ იქნა მოპედის გაუმართავი სამუხრუჭო სისტემით. აღნიშნული ფაქტის დაფიქსირების შემდეგ, შრომის ინსპექციამ შეამოწმა „გლოვო“, კონკრეტულად კი — მისი უსაფრთხოების სისტემა. არსებული გაუმართაობის გამო, როგორც დამსაქმებელი, დააჯარიმა და განუსაზღვრა ვადა ხარვეზის გამოსწორებისთვის. შრომის ინსპექტორმა განმარტა: „კომპანიის მიერ მოწოდებულ ხელშეკრულებაში, რომელიც გაფორმებულია კურიერსა და შპს „გლოვოაფუ ჯორჯიას“ შორის, არ არის გათვალისწინებული კურიერის დაძაბულობასთან და დაღლასთან დაკავშირებული რისკფაქტორები. კურიერთან გასაუბრებისას გაირკვა, რომ ისინი დღე-ღამეში 12 და 24 საათის განმავლობაშიც კი მუშაობენ იმისათვის, რათა მეტი შეკვეთა შეასრულონ. როგორც ცნობილია, დაღლა და დაძაბულობა იწვევს კონცენტრაციისა და შრომისუნარიანობის შესუსტებას, რაც პირდაპირ დაკავშირებულია საწარმოო ინციდენტებთან და უბედურ შემთხვევებთან, სწორედ ამიტომ, გააკონტროლეთ კურიერთა სამუშაო დღის რეჟიმი...“.¹⁷

აღნიშნულს საპასუხო ქმედებანი მოჰყვა კომპანიის მხრიდან. მათ მიმართეს სასამართლოს იმ არგუმენტით, რომ მხარესთან დადებულია მომსახურების ხელშეკრულება და ამ ხელშეკრულებით უსაფრთხოების იმ სტანდარტების დაცვა, რომელსაც შრომის ინსპექცია მათ სთხოვს, არ არის გათვალისწინებული.¹⁸

14 Abraham, K. G., J. Haltiwanger, K. Sandusky, and J. Spletzer. “The rise of the gig economy: Fact or fiction?” AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 357-361.

15 Mas, A., and A. Pallais, “Valuing alternative work arrangements.” American Economic Review 107:12 (2017): 3722-3759.

16 <https://gyla.ge/ge/post/ghirseuli-shromis-platforma-solidarobas-uckhadabs-boltis-kurierebis-brdzolas-shromiti-pirobebis-gaumjobesebistvis#sthash.JgF7ryfJ.E5nq3Rip.dpbs> [14.05.2021]

17 https://shroma.ge/monitor/files/000805_2020-02-11.pdf [14.05.2021]

18 იქვე.

შრომის ინსპექციის აღნიშნული ქმედება საინტერესოა სწორედ იმიტომ, რომ მან კომპანია მიიჩნია იმ კურიერის დამსაქმებლად, რომელიც ავტოავარიაში მოხვდა. აღნიშნულმა განმარტებამ ბიძგი მისცა იმ პროცესებს, რომელიც დღესაც მიმდინარეობს სასამართლოში. მიუხედავად აღნიშნულისა, შრომის ინსპექტორები ვალდებული არიან, მეტად გააკონტროლონ აღნიშნული სფერო და მითითებები მისცენ ბიზნეს ოპერატორებს, როგორც დამსაქმებლებს, იმ ხარვეზებთან მიმართებით, რომელიც უდიდეს პრობლემას ქმნის შრომით ბაზარზე.

2. შრომისა და მომსახურების ხელშეკრულების განმასხვავებელი ნიშნები

2.1 სამუშაო პროცესი

შრომით ურთიერთობაში სამუშაოსათვის განკუთვნილი ქონება დამსაქმებლის საკუთრებაა, მომსახურების ხელშეკრულების დროს შემსრულებელი იყენებს საკუთარ მატერიალურ თუ არამატერიალურ რესურსებს.¹⁹

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-19 მუხლის მიხედვით: „დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს“.²⁰ მომსახურების ტიპის ხელშეკრულების დროს შემსრულებელი არ არის ვალდებული, პირადად შეასრულოს მასზე დაკისრებული ვალდებულება, თუ არ ჩავთვლით სპეციალურ სამუშაოს. შემსრულებელს აქვს უფლება, სხვას მიანდოს მასზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულება, რაზედაც გავრცელდება ჩვეულებრივ ნარდობის ხელშეკრულების თავში გათვალისწინებული ნორმები.²¹

შრომითი ურთიერთობების თავისებურება ის არის, რომ, ამ ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია მხოლოდ თავად შეასრულოს სამუშაო, მას არ აქვს იმის უფლება, რომ თავისი მოვალეობა სხვა პირს გადააბაროს, გარდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-10 მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევისა.²²

2.2. მოქმედების ვადები

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს ვადებს, რომლებიც არეგულირებს შრომის საერთოებრივ ურთიერთობებს. 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა დასაქმებულისათვის შეიძლება განისაზღვროს მინიმუმ ერთი წლის ვადით.²³ უფრო ნაკლები პერიოდით დადებული ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა შესაძლებელია განსაკუთრებულ შემთხვევაში, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი.

მომსახურების ხელშეკრულებანი არ შეიძლება დაიდოს უვადოდ, მისთვის უმნიშვნელოვანესია სამუშაოს შესრულების კონკრეტული ვადების დადგენა.²⁴ არსებობს მომსახურების ხელშეკრულებები, რომლებიც მიზნად ისახავს რაიმე არამატერიალური შედეგის დადებას. ამ ტიპის ხელშეკრულებათა ხანგრძლივობა შეიძლება რამდენიმე თვით შემოიფარგლოს. ამ დროს ძნელია შრომითი და მომსახურების ხელშეკრულებათა გამიჯვნა, მაგრამ საორიენტაციოდ ადებულ უნდა იქნას ისეთი კრიტერიუმები, როგორებიცაა: სამუშაოს ერთჯერადი ხასიათი, ერთი კონკრეტული შედეგი, რომლის დადგომისთანავე ხელშეკრულება წყდება.

2.3. ხელშეკრულებათა სუბიექტები

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების ცნებას. დასახელებული მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ დამსაქმებელი შესაძლოა იყოს ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც დასაქმებული ამ კოდექსის შესაბამისად ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.²⁵ ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.²⁶ მომსახურების ხელშეკრულების დროს მხარეები

19 იქვე, გვ. 313.

20 საქართველოს შრომის სამართლის კოდექსი მუხლი 19.

21 Horton, J. J. "The effects of algorithmic labor market recommendations: Evidence from a field experiment." *Journal of Labor Economics* 35:2 (2017): 345-385.

22 შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, თბილისი, 2014 წელი, გვ. 314.

23 <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88313/137418/F349480135/GEO110471%20Geo%202020.pdf> [11.05.2021]

24 იქვე, გვ. 315.

25 საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტი

26 საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტი.

შეიძლება იყვნენ როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირები.²⁷

2.4. ქვემდებარეობის პრინციპი

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით: „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“.²⁸ აღნიშნული პუნქტი ცალსახად გვაძლევს ქვემდებარეობის დეფინიციას. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2010 წლის განჩინებაში აღნიშნა, რომ: „შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას კერძო სამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი, მხარეთა თანასწორობის, პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე“.²⁹

ქვემდებარეობის პრინციპის შესაბამისად დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას, პირადად შეასრულოს სამუშაო დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში. მომსახურების ხელშეკრულების დროს შემსრულებელი ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისგან და მას არ ექვემდებარება. ის სამუშაოს ასრულებს, როგორც წესი, პირადად და საკუთარი რისკით. მომსახურების ხელშეკრულების დროს არ არსებობს სუბორდინაციული ურთიერთობები და მხარეები თანასწორუფლებიან მდგომარეობაში იმყოფებიან.³⁰

ქვემდებარეობის პრინციპს აქვს რამდენიმე მნიშვნელოვანი მახასიათებელი, რისი არსებობაც მიგვანიშნებს ამ ტიპის ურთიერთობის არსებობაზე

მხარეებს შორის. შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დამსაქმებელს აქვს მითითების უფლება, რაც ნიშნავს იმას, რომ დასაქმებულმა უნდა შეასრულოს კონკრეტული სახის სამუშაო დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ დროში. რაც მნიშვნებს იმაზე, რომ დამსაქმებელს აქვს უფლება განკარგოს და მართოს დასაქმებულის შრომა.³¹

დაქვემდებარების მეორე ნიშანია დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად სავალდებულო შრომითი პირობების დადგენა, რაც სწორედ რომ მნიშვნებს მის უპირატეს მდგომარეობაზე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში. იმისათვის, რომ დასაქმებული არ აღმოჩნდეს დაუცველი, შრომის კოდექსი განსაზღვრავს დაცვის სერიოზულ მექანიზმებს. დაქვემდებარების მესამე ნიშანი ზედამხედველობისა და კონტროლის ფუნქციაა, რაც ნიშნავს იმას, რომ არამართო მითითების შემდეგ, არამედ ზოგადად, შრომის-სამართლებრივ სფეროში, მას აქვს დასაქმებულის კონტროლის უფლება.³²

3. საერთაშორისო გამოცდილება და სასამართლო პრაქტიკა

ცალსახაა, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით ერთგვაროვანი შეჯერებული პოზიცია არ არსებობს. სახელმწიფოთა ნაწილი კურიერებსა და ტაქსის მძღოლებს არ მიიჩნევს დასაქმებულებად, გარკვეული ნაწილი კი მათზე ავრცელებს შრომის სამართლით გარანტირებულ დაცვის მექანიზმებს.³³

პირველ რიგში, საინტერესოა ესპანეთის უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის გადაწყვეტილება, რამაც შეცვალა სამართლებრივი რეალობა იმ ადამიანებისათვის, რომლებიც ამ სექტორში არიან დასაქმებულები.

ესპანეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით კურიერი, რომელიც დასაქმებული იყო „გლოვოში“, მიჩნეულ იქნა დასაქმებულად და არა თვითდასაქმებულად³⁴, როგორც ამაზე აპელირებ-

27 Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J. A. List, and P. Oyer. The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from Over a Million Rideshare Drivers. NBER Working Paper No. 24732, 2018.

28 საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტი.

29 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1261-1520-09.

30 Horton, J. J. “The effects of algorithmic labor market recommendations: Evidence from a field experiment.” Journal of Labor Economics 35:2 (2017): 345-385.

31 შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, თბილისი, 2014 წელი, გვ. 311.

32 Cullen, Z. B., J. E. Humphries, and B. Pakzad-Hurson. Gender and Sorting in the On-Demand Economy. Working Paper, 2018.

33 Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen. “The value of flexible work: Evidence from Uber drivers.” Journal of Political Economy 127:6 (2019): 2735-2794.

34 https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-

და და დღესაც მრავალ ქვეყანაში, მათ შორის საქართველოში, აპელირებენ ამ ტიპის ბიზნეს კომპანიები. ესპანეთის უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ: „ურთიერთობა, რომელიც არსებობს კურიერებსა და გლოვოს შორის – არის პროფესიული ხასიათის“.³⁵ ესპანეთში ეს იყო პირველი გადაწყვეტილება, რომელმაც მოაწესრიგა ისეთი პრობლემური სახის ურთიერთობები, რომელზედაც ზემოთ ვისაუბრეთ.³⁶

უზენაესი სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ არგუმენტაციას:

- დასაქმებულთა ინვოისები შედგენილია „გლოვოს“ მიერ;
- კურიერების ანაზღაურება თითოეული სერვისისთვის არის ცალმხრივად განსაზღვრული „გლოვოს“ მიერ, კურიერებს აღნიშნულზე მოლაპარაკების წარმოების უფლება არ აქვთ კომპანიასთან;
- მათ არ შეუძლიათ გადაწყვიტონ, თუ რამდენი აქვს კლიენტს გადასახდელი გაწეულ მომსახურებაში;
- „გლოვო“ სარგებლობს კურიერების მუშაობის შედეგით;
- აპლიკაციას ფლობს კომპანია, რომლის გარეშეც კურიერებს არ შეუძლიათ უზრუნველყონ მომსახურების განხორციელება;
- ისინი ვალდებული არიან მიიტანონ შეკვეთა, „გლოვოს“ ინსტრუქციისამებრ, 60 წუთში;
- სკუტერებსა თუ გადაადგილების სხვა მოწყობილობებს უყენიან გი-პი-ესი, რაც ნიშნავს იმას, რომ მათი ქმედებები სრულად კონტროლდება კომპანიის მხრიდან;
- გლოვოები ექვემდებარებიან ორგანიზაციას, რაც გამოიხატება იმაში, რომ თუ ისინი უარს იტყვიან შეკვეთაზე, ალგორითმი ავტომატურად ამორიცხავს კურიერს სისტემიდან, გაფრთხილების მიცემის გარეშე.³⁷

„გლოვოს“ შეუძლია დასახელებული მომსახურების ხელშეკრულებები თვითნებურად შეწყვიტოს ზედმეტი გაფრთხილებისა და მითითების გარეშე.³⁸

მეტად საინტერესოა ამერიკის შეერთებულის შტატების ორმაგი სტანდარტი. 2019 წელს მან ტაქტის კომპანია „Uber“-ის მძღოლები ინდივიდუალურ კონტრაქტორებად მიიჩნია და არა დასაქმებულებად, ხოლო 2020 წელს აშშ-ში, კერძოდ კალიფორნიაში, „Uber“-ის მძღოლები მოსამართლემ მიიჩნია დასაქმებულად.³⁹ მოსამართლემ აღნიშნა: „კომპანიამ არ უნდა აირიდოს თავიდან საკანონმდებლო ვალდებულებანი იმიტომ, რომ მათი ბიზნესი არის იმდენად დიდი, რომ აქვს გავლენა ათასობით ადამიანის ცხოვრებაზე (იგულისხმებიან დასაქმებულები)“.⁴⁰

ანალოგიური გადაწყვეტილება მიიღო ბრიტანეთის უზენაესმა სასამართლომ, რომლის თანახმადაც „Uber“-ის მძღოლები მიჩნეულ იქნენ დასაქმებულებად და არა თვითდასაქმებულებად. ამ გადაწყვეტილებამ დაასრულა 5-წლიანი დავა, რამაც სერიოზული ზეგავლენა მოახდინა მთელი გიგ-ეკონომიკის სექტორზე.⁴¹

გადაწყვეტილებიდან მალევე კომპანიამ განაცხადა, რომ 70 000-ზე მეტ მძღოლს გარანტირებულად ექნება მინიმალური ხელფასი, დაზღვევა, ანაზღაურებადი შვებულება და საპენსიო შენატანი,⁴² რაც ცალსახად მიანიშნებს იმაზე, რომ კომპანიამ მხედველობაში მიიღო სასამართლოს გადაწყვეტილება და 70 000-ზე მეტი მძღოლი ცნო დასაქმებულად.⁴³

დასახელებული ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკა თვალნათელს ხდის იმ სერიოზულ პროგრესს განვითარებულ მსოფლიოში, რომელიც გიგ-ეკონომიკის სფეროში შეინიშნება. დასახელებული გადაწყვეტილებანი პრეცედენტული ხასიათისაა, რამაც, როგორც დავინახეთ, სერიოზული გავლენა იქონია ქვეყნის და ბიზნეს კომპანიების პოლიტიკაზე კურიერებისა და ტაქსის მძღოლების მიმართ.⁴⁴

[justice-found-that-glovo-gig-contract-workers-are-not-independent-contractors-but-employees/](https://www.derebus.org.za/the-madrid-high-court-of-justice-found-that-glovo-gig-contract-workers-are-not-independent-contractors-but-employees/) [13.05.2021]

39 Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen. “The value of flexible work: Evidence from Uber drivers.” *Journal of Political Economy* 127:6 (2019): 2735-2794.

40 <https://www.bbc.com/news/technology-53737398> [13.05.2021]

41 <https://netgazeti.ge/news/529875/> [13.05.2021]

42 <https://netgazeti.ge/news/529875/> [13.05.2021]

43 Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen. “The value of flexible work: Evidence from Uber drivers.” *Journal of Political Economy* 127:6 (2019): 2735-2794.

44 Naidu, S., E. Posner, and G. Weyl. “More and more companies have monopoly power over workers’ wages. That’s killing the economy.” *Vox* (2018).

[food-delivery-riders-are-employees.html](https://www.derebus.org.za/the-madrid-high-court-of-food-delivery-riders-are-employees.html) [13.05.2021]

35 იქვე.

36 Katz, L. F., and A. B. Krueger. “The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015.” *ILR Review* 72:2 (2019): 382-416.

37 Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen. “The value of flexible work: Evidence from Uber drivers.” *Journal of Political Economy* 127:6 (2019): 2735-2794.

38 <http://www.derebus.org.za/the-madrid-high-court-of->

4. დავა ქართულ სასამართლოში და შესაძლო პროგრესული გადანყვითლება

ნაშრომში ყურადღება იქნა გამახვილებული იმ დეტალებზე, რომლებიც, საბოლოო ჯამში, მოგვცემს მსჯელობის განვითარების საშუალებას იმ სასამართლო დავაზე, რომელიც მიმდინარეობს თბილისის საქალაქო სასამართლოში. შევეცდებით ყურადღება გავამახვილოთ იმ კომპონენტებზე, რომელიც წარმოდგენილი აქვს მოსარჩელეს და ჩამოვაცალიბოთ ჩვენი პოზიცია სასამართლოს სამომავლო გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით.

განხილულიდან გამომდინარე, ჩვენ ყურადღება გავამახვილეთ სამ უმნიშვნელოვანეს საკითხზე, ესენია: დაქვემდებარებულების პრინციპი, ზედამხედველობის საკითხი და ანაზღაურების საკითხი. ამ კომპონენტების კუმულატიურად არსებობა მოგვცემდა იმის თქმის საშუალებას, რომ გვაქვს არა სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულება, არამედ სხვა ტიპის ურთიერთობა მხარეებს შორის.

საინტერესოა, კომპანიასა და კურიერს შორის არის თუ არა იერარქიული დაქვემდებარებულობა. ნაშრომში განვითარებული მსჯელობა ცალსახად მიანიშნებს აღნიშნულზე. როდესაც კურიერთან იდება ე. წ. „მომსახურების ხელშეკრულება“, ის არ ეფუძნება სამოქალაქო სამართლით გათვალისწინებულ ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს. პირობები დასაქმებულთან არ თანხმდება, რაც შეუსაბამოა სამართლის აღნიშნული დარგისათვის.

საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ უნდა არსებობდეს კომპანიის მიერ გაცემული მითითებები, რომელსაც კურიერები დაემორჩილებიან. როდესაც მხარესთან ფორმდება ხელშეკრულება, იქ დეტალურადაა გაწერილი ის კომპონენტები, რომელთა შესრულების ვალდებულება ეკისრება მხარეს. ზემოთ განვითარებული მსჯელობა ცხადყოფს, რომ პიროვნება ვალდებულია თერმული ჩანთით და შესაბამისი ფორმით მიიტანოს დანიშნულების ადგილას შეკვეთა და იმ ტარიფით, რაც კომპანიის მიერ ცალმხრივად არის განსაზღვრული. კურიერები, როგორც ინდივიდუალური კონტრაქტორები, ვერ შედიან კლიენტთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, რაც კიდევ ერთხელ ცალსახად მიანიშნებს დაქვემდებარებულების არსებობაზე.

გარდა დაქვემდებარებულების პრინციპის არსებობისა, აგრეთვე მნიშვნელოვანია ზედამხედველობის საკითხის გარკვევა. კურიერის საქმიანობაზე სრულ კონტროლს ახორციელებს კომპანია,

ის განსაზღვრავს ყველა კომპონენტს – დაწყებული შეკვეთიდან, დასრულებული კლიენტთა მომსახურებით. არსებული მოწესრიგების შესაბამისად, ბაზარზე არსებულ ყველა კომპანიას შეუძლია სანქციები დაუწესოს კურიერებს, რაც ზედამხედველობის პრინციპის ცალსახა გამოვლინებაა. ცალკე თემაა და ინტერესის საკითხია ისიც, რომ თავად კომპანიები განუსაზღვრავენ კურიერებს კლიენტთან კომუნიკაციის სტანდარტებს.

დასახელებული კომპონენტები არსებობს კუმულატიურად განსახილველ დავაში და, ზოგადად, ამ ტიპის ურთიერთობაში, რაც ცალსახად მიანიშნებს კომპანიის მხრიდან ზედამხედველობის განხორციელების ფაქტზე კურიერების მიმართ.

მესამე და მნიშვნელოვანი კომპონენტი ანაზღაურებაა, რომელსაც კურიერები იღებენ თვეში ორჯერ, აღნიშნული ანაზღაურების მისაღებად, ისინი ვალდებული არიან კომპანიის მიერ განსაზღვრულ ანგარიშსწორების სისტემას მიჰყვნენ, რაც, ჩვეულებრივ, არ გვხვდება მომსახურების ხელშეკრულების დროს და რისი არსებობაც ამ ტიპის ურთიერთობაში საეჭვოა.

აღნიშნული კომპონენტების ერთობლიობაში არსებობა მიგვანიშნებს იმაზე, რომ ამ ტიპის ურთიერთობა არ განეკუთვნება მომსახურების ხელშეკრულებით მოწესრიგებულ სფეროს, რადგან არ ეფუძნება იმ ზოგად სტანდარტს, რაც დაწესებულია სამოქალაქო სამართლისათვის.

მიზანი, რასაც ემსახურება პარტნიორების ყოლა, ნაცვლად დასაქმებულებისა, არის იმ მიწოდება, რაც მოცემულია შრომის კოდექსში. ბიზნეს ოპერატორები ასეთი ქმედებით არ იხდიან ანაზღაურებადი შვებულების ფულს, კურიერებს არ უნაზღაურებენ ე.წ. „ბიულეტენზე“ ყოფნის პერიოდს, არ იხდიან კურიერის დაზღვევის თანხას, ათავისუფლებენ „პარტნიორებს“ სამსახურიდან მაშინ, როდესაც მოესურვებათ და ა. შ.⁴⁵

სასამართლო დგას იმ შესაძლებლობის წინაშე, რომ ამ ტიპის ურთიერთობა მსგავსად ესპანეთის, აშშ-ისა და ინგლისის სასამართლოებისა,⁴⁶ დაუქვემდებაროს შრომის სამართალს, ან აღნიშნოს, რომ ამ ტიპის ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად სხვა ტიპის საკანონმდებლო ბაზის არსებობაა აუცილებელი, როგორც ეს მოხდა გერმანიაში. ამ ქვეყნის

45 <https://netgazeti.ge/news/515401/> [14.05.2021]
46 https://smallbusiness.co.uk/tag/gigeconomy/?gclid=CjwKCAjwnPOEBhA0EiwA609ReXVpXsTCXlwQ4YpwhIWByQdd8CyyMhz0mNifJwLMVbZt4BOsAbuyhBoCfc8QAvD_BwE [14.05.2021]

რეალობაში შეიქმნა საკანონმდებლო ჩარჩო და თავად კანონმდებლობა მოერგო გიგ-ეკონომიკას.

სასამართლო ამ გადაწყვეტილებით შექმნის პრეცედენტს, რაც, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს შრომით ბაზარზე. ნაშრომში განვითარებული მსჯელობის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და ინსპექტორის განმარტებების შესაბამისად მიგვაჩნია, რომ ყველაზე ოპტიმალური იქნება, სასამართლომ ამ ტიპის ურთიერთობა მიიჩნიოს შრომის სამართალს დაქვემდებარებულად, რაც აღმოფხვრის იმ პრობლემებს, რომლებიც არსებობს დღევანდელ რეალობაში და შეზღუდავს ამ ტიპის ბიზნეს კომპანიების თვითნებობას.

ასევე შესაძლებელია, ალტერნატიულ ვერსუად განხილულ იქნას შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის შექმნა გიგ-ეკონომიკისათვის, რაც მოქნილსა და მოსახერხებელს გახდის დასახელებულ სფეროს კურიერებისა და ნებისმიერი გიგ-ვორქერისთვის.

დასკვნა

სამოქალაქო სამართალი და, კერძოდ, სახელშეკრულებო სამართალი არის უმნიშვნელოვანესი მექანიზმი თანასწორუფლებიანობაზე დამყარებული ურთიერთობების დარეგულირებისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ მომსახურების ხელშეკრულება არ არის ცალსახად მოწესრიგებული სამოქალაქო კოდექსში, მასზე ვრცელდება ნარდობის ხელშეკრულების წესები.

ნაშრომში გაანალიზებულ იქნა მომსახურებისა და ნარდობის ხელშეკრულებათა შორის არსებული განმასხვავებელი ნიშნები, რამაც მოგვცა მათი დიფერენცირების შესაძლებლობა.

შრომის სამართალში არსებული პრობლემები უკავშირდება მომსახურების ხელშეკრულების არასათანადო გამოყენებას, რისი თავიდან აცილებაც შესაძლებელი იქნება იმ შემთხვევაში, თუ მხედველობაში იქნება მიღებული ის გამმიჯვინელი კომპონენტები, რომლებიც ნაშრომში დეტალურად იქნა მიმოხილული. მიუხედავად ამისა, ცხადია, რომ პრაქტიკაში არსებობენ ბიზნეს ოპერატორები, რომლებიც იყენებენ ამ ტიპის ხელშეკრულებას შრომით ურთიერთობების შესანიღბად და ვალდებულებებისაგან განთავისუფლებისათვის.

ვალდებულებანი, რომლისგანაც ბიზნეს ოპერატორები თავისუფლდებიან მომსახურების ხელშეკ-

რულების დადებისას, მიმოხილულ იქნა ნაშრომის თემატიკის ფარგლებში, რაც ნათელს ხდის, თუ რა ოდენობის პასუხისმგებლობას იხსნის რეალურად დამსაქმებელი ამ ქმედების განხორციელების შემდეგ, რაც ცალსახაა, რომ აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას შრომის ბაზარზე.

ქვეყანაში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა კომპანიებისათვის ქმნის წამახალი-სებელ სიტუაციას, რადგან ადამიანები, რომლებიც არსებობისთვის იბრძვიან, თანახმანი არიან ხელი მოაწერონ იმ ხელშეკრულებას და იმ პირობებით, რომელსაც სთავაზობს რეალურად დამსაქმებელი, რაც ართულებს შრომის ბაზრის რეგულირებასა და, ამავდროულად, დამსაქმებელთა დამცავი ორგანოების საქმიანობასაც.

გატარებული რეფორმები, რომლებიც შეეხო შრომის ინსპექციას დადებითად აისახა არსებულ რეალობაზე. ამის ნათელი მაგალითი გახლავთ ნაშრომში მოყვანილი შემთხვევა, როდესაც შრომის ინსპექციამ შეამოწმა „გლოვო“ და, როგორც დამსაქმებელს, დააკისრა ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება და არსებული დარღვევებისათვის დააჯარიმა კიდევ. ამ ნაბიჯებითა და შრომის ინსპექციის გაძლიერებით შესაძლებელი გახდება დასაქმებულთა დაცვა და შენიღბული შრომით ურთიერთობების გამოაშკარავება.

თეორიული ანალიზის შემდეგ ნაშრომში მიმოვიხილეთ ის პრაქტიკული პრობლემა, რომელიც უკავშირდება მომსახურების ხელშეკრულებას შრომით ბაზარზე. კურიერები, რომლებმაც აქცენტირება გაკეთდა ნაშრომის მეორე ნაწილში, არიან დღევანდელ რეალობაში ინდივიდუალური კონტრაქტორები, რომლებმაც არ ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მინიმალური დაცვის სტანდარტები.

მიმოვიხილეთ ის სასამართლო პრაქტიკა, სადაც მოსამართლეებმა გიგ-ვორქერები მიიჩნიეს დასაქმებულებად და არა თვითდასაქმებულებად. აღნიშნულმა საქმეებმა რადიკალურად შეცვალეს კურიერთა და ტაქსის მძღოლთა მდგომარეობა, რადგან მიეცათ ღირსეული შრომის უფლება.⁴⁷

საქართველოში არსებულმა სასამართლო დავამ შესაძლოა შეცვალოს არსებული სამართლებრივი მდგომარეობა, რაც გააუმჯობესებს ყველა გიგ-ვორქერის შრომის პირობებს. მიგვაჩნია, რომ

47 <https://whatis.techtarget.com/definition/gigeconomy#:~:text=A%20gig%20economy%20is%20a,is%20typically%20used%20by%20musicians.> [14.05.2021]

მოსამართლემ უნდა შეაფასოს არსებული სამართლებრივი რეალობა და შეხედოს მას ფართო თვალსაწიერიდან. მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის სასამართლო გადაწყვეტილებები, რომლებიც ნაშრომის თემატიკის ჭრილში იქნა მიმოხილული, უნდა გამახვილდეს ყურადღება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ გაკეთებულ განმარტებებზე, რომელსაც მოკლედ შევხებით და, ასევე, საინტერესოა შრომის ინსპექტორის

მიერ განხორციელებული ქმედებებისა და გადაწყვეტილების ანალიზი, რაც, საბოლოო ჯამში, მყარ საფუძველსა და შესაძლებლობას მისცემს საქმის განმხილველ მოსამართლეს, რომ გადაწყვეტილება მიიღოს კანონმდებლობისა და შინაგანი რწმუნის საფუძველზე, რის შედეგადაც მან არსებული დავა უნდა გადაწყვიტოს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ და მიაკუთვნოს ამ ტიპის ურთიერთობა შრომით სამართლით დაცულ სივრცეს.

REFERENCES:

1. შველიძე ზაქარია, ბოდონე ქსავიერ, თოდრია თეიმურაზ, ხაჯომია თამარ, გუჯაძე ნათია, მესხიშვილი ქეთევან, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017.
2. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014 წელი.
3. საქართველოს უზენაესი სასამართლო პრაქტიკა საქმე №ას-223-215-2013
4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1231-1520-09.
5. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1261-1520-09.
6. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის ზ. შველიძე, ქ. ბოდონე, თ. თოდრია, თ. ხაჯომია, ნ. გუჯაძე, ქ. მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017.
7. საქართველოს შრომის სამართლის კოდექსი.
8. Oyer, P. The Independent Workforce in America. Upwork White Paper, 2016.
9. Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen. "The value of flexible work: Evidence from Uber drivers." *Journal of Political Economy* 127:6 (2019): 2735-2794.
10. Mas, A., and A. Pallais, "Valuing alternative work arrangements." *American Economic Review* 107:12 (2017): 3722-3759.
11. Horton, J. J. "The effects of algorithmic labor market recommendations: Evidence from a field experiment." *Journal of Labor Economics* 35:2 (2017): 345-385.
12. Stanton, C. T., and C. Thomas. Missing Trade in Tasks: Employer Outsourcing in the Gig Economy. Harvard Business School Working Paper, 2019.
13. Katz, L. F., and A. B. Krueger. "The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015." *ILR Review* 72:2 (2019): 382-416.
14. Naidu, S., E. Posner, and G. Weyl. "More and more companies have monopoly power over workers' wages. That's killing the economy." *Vox* (2018).
15. Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. "Older workers and the gig economy." *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 372-376.
16. Abraham, K. G., J. Haltiwanger, K. Sandusky, and J. Spletzer. "The rise of the gig economy: Fact or fiction?" *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 357-361.
17. Koustas, D. K. Consumption Insurance and Multiple Jobs: Evidence from Rideshare Drivers. Working Paper, 2018.
18. Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J. A. List, and P. Oyer. The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from Over a Million Rideshare Drivers. NBER Working Paper No. 24732, 2018.
19. Cullen, Z. B., J. E. Humphries, and B. Pakzad-Hurson. Gender and Sorting in the On-Demand Economy. Working Paper, 2018.
20. <https://ja.seagrantsatlantic.org/gig-economy-4588490-7517>
21. https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_789824/lang--en/index.htm
22. <https://ka.prisondharmanetwork.net/what-is-a-business-partnership-398402-3284>
23. https://shroma.ge/monitor/files/000805_2020-02-11.pdf
24. <https://hbr.org/2018/03/thriving-in-the-gig-economy>