

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება

I. შესავალი

ციფრული ტექნოლოგიების მზარდმა განვითარებამ და ცვლილებებმა გამოიწვია შრომის ბაზრის მოდიფიცირება, უფრო ზუსტად კი, სამუშაოს შესრულების განსხვავებული ფორმების ჩამოყალიბება.¹ დამსაქმებელთა ნაწილი, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, ცდილობს თავი აარიდოს ტრადიციულ შრომით ურთიერთობებში ჩართვას.² ინტერნეტისა და ციფრული პლატფორმების გამოყენებით კი შესაძლებელი ხდება სამუშაოს შესრულების ორგანიზების იმგვარი მოდელების ჩამოყალიბება, რაც ამის რეალობად ქცევის შესაძლებლობას იძლევა.

ერთ-ერთი ასეთია, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის (ე.წ. “On-demand Economy”) სექტორი, სადაც მომხმარებლის მყისიერი მოთხოვნის შესაბამისი მიწოდება ხორციელდება.³ მეტი სიცხადისთვის, ამ სექტორში ჩართული არაერთი კომპანია იყენებს ონლაინ პლატფორმებს – ვებგვერდებსა და მობილურ აპლიკაციებს, მომხმარებლის მოსაზიდად და ბიზნესის განსავითარებლად საჭირო სამუშაო ძალის მოსაძიებლად.⁴ ისინი, ამ პლატფორმების გამოყენებით სთავაზობენ მომხმარებელს მომსახურებასა თუ პროდუქტს, რომლის მისაწოდებლადაც იყე-

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი.

¹ Cappelli P., Keller JR., Classifying Work in The New Economy, *Academy of Management Review*, Vol. 38, No. 4, 2013, 575-577; Berg J., Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers, *Conditions of Work and Employment Series*, No. 74, 2016, 1-2.

² Friedman G., Workers Without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy, *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, No. 2, 2014, 171-173.

³ Maselli I., Lenaerts K., Beblavý M., Five Things We Need to Know About the On-demand Economy, *CEPS*, No. 21, 2016, 4-6.

⁴ Freedland M., Prassl J., Employees, Workers and the “Sharing Economy”, *Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom*, *Legal Research Paper Series*, No. 19/2017, 2017, 3-4; Smith R., Leberstein S., Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy, *National Employment Law Project (NELP)*, 2015, 1-3.

ნებენ მესამე პირებს.⁵ ამ უკანასკნელთ კი, უმეტეს შემთხვევაში, „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად“ ან „თვითდასაქმებულებად“ მოიხსენიებენ.⁶

მსგავსი რეალობა საქართველოს შრომის ბაზრისთვის შედარებით ახალია. შესაბამისად, საინტერესოა, რამდენად მომზადებული ხვდება საქართველოს საკანონმდებლო სივრცე და სასამართლო პრაქტიკა ამ ახალი სახელშეკრულებო ურთიერთობის სამართლებრივი ასპექტების შეფასებას და რამდენად პასუხობს ის თანამედროვე გამოწვევებს აღნიშნულ სფეროში.⁷

ნაშრომში წარმოდგენილი თემის აქტუალობას განაპირობებს შრომის ბაზრის მუდმივი, სწრაფი განვითარების გამო, სამუშაოს შესრულების ორგანიზების ატიპური ფორმების ჩამოყალიბება,⁸ რომელთა სამართლებრივი მოწესრიგების ცალკეული ასპექტები ბუნდოვანია. მაგალითად, რა სახის სამართლებრივ ურთიერთობად უნდა დაკვალიფიცირდეს პლატფორმის მფლობელ კომპანიასა და მათთვის მომუშავე პირებს შორის არსებული ურთიერთობა? არის ეს ტრადიციული შრომითი ურთიერთობა, თუ წარმოადგენს სამუშაოს შესრულების განსხვავებულ ფორმას, სადაც სამუშაოს შემსრულებელი ხელშეკრულების დამოუკიდებელი მხარეა? და ა.შ. მნიშვნელოვანია ყველა ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა, ვინაიდან მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის განვითარება და შესაბამისად, მასში სულ უფრო მეტი ინდივიდის მონაწილეობა გარდაუვალია.⁹ ამასთანავე, დღეისათვის საქართველოში თითქმის არ არსებობს სამეცნიერო ნაშრომი წარმოდგენილ თემაზე.

განსაკუთრებულ ინტერესს იწვევს მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირთა სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრა, არიან ისინი დასაქმებულები, თუ მასზე უნდა გავრცელდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრული ნარდობის ნორმები.¹⁰ აღნიშნულ საკითხზე ცალსახა პოზიციის ქონა რთულია, ვინაიდან პლატფორმის მფლობელ კომპანიათა მხრიდან შემოთავაზებული სახელშეკრულებო პირობებისა და შესასრულებელი სამუშაოს ორგანიზების მოდელი, განსხვავებულია ტრადიციული შრომითი ურთი-

⁵ Bales R. A., Woo C. P., The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors?, Mercer Law Review, Vol. 68, No. 2, 2017, 463-466.

⁶ Donovan S. A., Bradley D. H., Shimabukuro J. O., What Does the Gig Economy Mean for Workers?, Congressional Research Service, 2016, 1-2.

⁷ იხ., Lomas N., Spain Agrees on Labor Reform That Will Recognize Delivery Platform Riders as Employees, 2021, <<https://tcrn.ch/3QPrW8n>> [22.04.2022].

⁸ იხ., Kalleberg A. L., Dunn M., Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspectives on work, 2016, 10-13, 74.

⁹ იხ., Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action, 2021, 6-10, <<https://bit.ly/3xNRjAc>> [13.05.2022]. იხ. The State of Gig Work in 2021 <<https://pewrsr.ch/3mKTjCW>> [20.04.2022] და Gaskell A., The Rise of The On-Demand Workforce, 2021, <<https://bit.ly/3u5n8C1>> [01.06.2022].

¹⁰ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 629-656 მუხლები.

ერთობისგან,¹¹ თუმცა არც სამოქალაქოსამართლებრივი ხელშეკრულებისთვის დამახასიათებელ ნიშნებს იზიარებს სრულად.

შესაბამისად, გამოსარკვევია, საკმარისია თუ არა შრომის სამართალში ტრადიციული შრომითი ურთიერთობების მიმართ განვითარებული სამართლებრივი თეორიები და ნორმათა დამკვიდრებული ინტერპრეტაცია, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შესაფასებლად.

ნაშრომის მიზანი, შრომის ბაზრის „გაციფრულების“ შედეგად წარმოშობილი ახალი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ანალიზი და ხელშეკრულების იმ სამართლებრივი ასპექტების განხილვაა, რომელიც გადამწყვეტია მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრისთვის. აღნიშნულის მისაღწევად, პირველ რიგში, სამეცნიერო ლიტერატურაში ატიპურ შრომასთან დაკავშირებულ ტერმინთა სიმრავლის გამოწვევები ნაშრომში ბუნდოვანების გასაფანტად, დესკრიფციული კვლევის მეთოდის გამოყენებით, განისაზღვრება მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორის ჩარჩოები. ნაშრომის ძირითადი ნაწილი კი, დაეთმობა შედარებითსამართლებრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით, როგორც საერთო სამართლის, ისე რომანულ-გერმანული სამართლის სისტემის სახელმწიფოთა და საქართველოს სასამართლო პრაქტიკისა და თეორიის ანალიზს, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს მიდგომებს განსახილველი საკითხის მიმართ.

ნაშრომი შედგება შესავლის, დასკვნის და 2 თავისაგან. პირველ თავს ნაშრომის მცირე ნაწილი დაეთმობა. მასში წარმოდგენილი იქნება შეფასებები და ძირითადი განსხვავებები, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორსა და სხვა თანამედროვე ეკონომიკურ მოდელებს შორის, რომელსაც განაპირობებს დღევანდელი შრომის ბაზრის ფორმირება. ნაშრომის მეორე თავი კი დაეთმობა ძირითად საკვლევ საკითხს – მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შეფასებას, მაშასადამე, ხელშეკრულების ძირითადი სამართლებრივი ასპექტების: სუბორდინაციის, ხელშეკრულების სუბიექტთა უფლებრივი მდგომარეობის, კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმების, ასევე, ანაზღაურების წესის ანალიზსა და შეფასებას. დასკვნაში კი წარმოდგენილი იქნება საკვლევითი თემის შეჯამება, დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების განსაზღვრისთვის მნიშვნელოვანი გარემოებები.

¹¹ Todolí-Signes A., Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to Be Employees, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No.30, 2020, 1-3; იხ., Bales R. A., Woo C. P., The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors?, Mercer Law Review, Vol. 68, No. 2, 2017, 463-466.

II. თანამედროვე ტექნოლოგიების გავლენით გამოწვეული შრომის ბაზრის ცვლილება და სამუშაოს შესრულების ახალი ფორმები

1. ტექნოლოგიებისა და ინტერნეტის გავლენა შრომის ბაზარზე

ინტერნეტზე დამოკიდებულების ზრდამ განაპირობა ბიზნესის მართვისა და შრომის ორგანიზების ისეთი მოდელების ფორმირება, რომლებიც ნაკლებად მყარ და როგორც წესი, მოკლევადიან ურთიერთობას გულისხმობს, სადაც „დასაქმებულს“ და „დამსაქმებელს“ შორის კავშირი თითქმის აღარ იკვეთება.¹²

ამ ურთიერთობის არსის უკეთ გასააზრებლად, არაერთ ლიტერატურაში ციტირებულია შემდეგი სიტყვები: „ინტერნეტამდე, რთული წარმოსადგენი იყო გეპოვა ადამიანი, რომელსაც დაიქირავებდი ათწუთიანი სამუშაოს შესასრულებლად, სამუშაოს დასრულების შემდგომ კი გაათავისუფლებდი.“¹³ მეტიც, გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობები დღეისთვის „ტრადიციულ დასაქმებად“ მოიხსენიება,¹⁴ ხოლო ინტერნეტის გავლენით ფორმირებულ ახალ მოდელებს „სამუშაოს შესრულების მომავალს“ უწოდებენ.¹⁵

სამუშაოს ორგანიზების თანამედროვე ფორმებში, შესასრულებელი სამუშაოს საფუძველზე შესაძლებელია შემსრულებელთა რამოდენიმე კატეგორიის გამოყოფა. პირველ რიგში, მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პირები, რომლებიც ქმნიან პლატფორმებს და უზრუნველყოფენ მათ გამართულ ფუნქციონირებას. შემდეგი კატეგორია არის ე.წ. „ფრილანსერები“ და კონსულტანტები, რომლებიც პროფესიონალურ მომსახურებას სთავაზობენ კომპანიებს (მაგ., გრაფიკული დიზაინი, კომპიუტერული პროგრამირება და ა.შ.), შესაბამისად საჭიროებენ სპეციფიკურ უნარ-ჩვევებს. მესამე კატეგორიაში კი ე.წ. „gig worker“-ები ერთიანდებიან, რომლებიც, როგორც წესი, სამუშაოს პლატფორმის მეშვეობით იღებენ (ძირითადად მიწოდებასთან, შეკეთებასთან, ტრანსპორტირების მომსახურებასთან დაკავშირებული საქმიანობები). მათ ნაკლებად მოეთხოვებათ განსაკუთრებული

¹² Friedman G., *Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy*, *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, No. 2, 2014, 171.

¹³ De Stefano V., *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, 476.

¹⁴ Friedman G., *Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy*, *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, No 2, 2014, 172.

¹⁵ Hanrahan O., *We Must Protect the On-Demand Economy to Protect the Future of Work*, 2015, <<https://bit.ly/3QmUKVt>> [25.04.2022].

უნარების ქონა. შემდეგ კატეგორიაში ერთიანდებიან პირები, რომლებიც ასრულებენ ე.წ. „მიკრო დავალებებს“. ანუ ისეთი დავალებები, რომელთა შესრულება მხოლოდ კომპიუტერის გამოყენებით შესაძლებელი არ არის და ადამიანურ ინტელექტსაც მოითხოვს (მაგ., სხვადასხვა ტექსტისა და ფოტოების დამუშავება, სოციალური მედიის მომხმარებელთა ვალიდურობის დადგენა და ა.შ.), ამ სამუშაოს შესრულებისთვის სპეციალური უნარების ან მნიშვნელოვანი გამოცდილების ქონა აუცილებელი არ არის.¹⁶

შესაბამისად, სამუშაოს შემსრულებელთა კატეგორიზაცია მჭიდროდ არის დაკავშირებული შესასრულებელი სამუშაოსთვის საჭირო კვალიფიკაციის, პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და გამოცდილების ქონასთან.

როგორც წესი, ასეთი სამუშაოები არ წარმოადგენს შემოსავლის მთავარ წყაროს და მასში ჩართულ პირთა უმეტესობა, ძირითადი საქმიანობის პარალელურად, დამატებითი შემოსავლის მიღების მიზნით ასრულებს სამუშაოს.¹⁷ თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ანაზღაურების თვალსაზრისით, მეტად მაღალშემოსავლიანია ონლაინ „ფრილანს“ პლატფორმებზე მუშაობა, ხოლო ყველაზე დაბალანაზღაურებადია „მიკრო დავალებების“ შესრულება.¹⁸

ინტერნეტისა და ტექნოლოგიების გავლენით ფორმირებულ ეკონომიკურ მოდელებთან ოპონენტები გლობალური მასშტაბის დემონსტრაციებისა და სამართლებრივი გზების გამოყენებით მოითხოვენ სფეროს პირდაპირი რეგულაციების ქვეშ მოქცევას, ხოლო მომხრეებს მიაჩნიათ, რომ ახალი ეკონომიკური მოდელი არის ინოვაციური, თავისუფალი ნების გამოხატვაზე დაფუძნებული და კანონმდებლებს მოუწოდებენ მინიმალური რეგულაციების დანესებით შემოიფარგლონ ან სულაც გაათავისუფლონ ეს სექტორი საკანონმდებლო ჩარჩოებისგან.¹⁹

მიუხედავად დასაქმების ახალი ფორმების დადებითი მხარეებისა, როგორცაა მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და სამუშაოს შემსრულებლის მეტი დამოუკიდებლობა,²⁰ განუზომლად მაღალი კონკურენციის გამო, ადამიანთა პოტენციალის გამოყენების ნაცვლად, იქმნება მათი ექსპლუატაციის რისკი.²¹

¹⁶ Vallas S., Schor J. B., What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy, *Annual Review of Sociology*, 2020, Vol. 46, 275-276.

¹⁷ Kennedy E. J., Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy, *Seattle University Law Review*, Vol. 40, Iss.3, 2017, 996.

¹⁸ Kalleberg A. L., Dunn M., Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, *Perspectives on Work*, 2016, 12-13.

¹⁹ Aloni E., Pluralizing the “Sharing” Economy, *Washington Law Review*, Vol. 91, No. 4, 2016, 1399.

²⁰ Friedman G., Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy, *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, No. 2, 2014, 179-180.

²¹ Marvit M. Z., How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine, 2014, <<https://bit.ly/3ttWliw>> [25.04.2022].

მიუხედავად ამისა, ეს სფერო დღესაც სათანადო რეგულაციის ნაკლებობას განიცდის, რაც სამუშაოს შემსრულებლებს მინიმალური სამართლებრივი გარანტიების გარეშე ტოვებს.

საქართველოში, განვითარებულ სახელმწიფოთა მაგალითისაგან განსხვავებით, დღეისათვის არც ისე ბევრი პლატფორმაა ცნობილი, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელია სამუშაოს მოძიება და შესრულება. თუმცა, ფაქტია, რომ კოვიდ პანდემიამ, მათ შორის, საქართველოშიც, უფრო დააჩქარა ბიზნეს აქტივობის ონლაინ სივრცეში გადასვლის ტემპი. პანდემიის გავლენით, არაერთმა ადამიანმა დაკარგა სამუშაო ადგილი, თუმცა ისეთმა სექტორებმა, რომელთა საქმიანობის დისტანციურ რეჟიმში გადასვლა მარტივად იყო შესაძლებელი, ფეხი აუწყვეს დაწესებულ რეგულაციებს. შესაბამისად, დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლების შემთხვევები ამ სექტორებში ნაკლებად დაფიქსირდა²² და მეტად მიმზიდველი გახდა სამუშაოს მაძიებელთათვის.

საქართველოს საკანონმდებლო სივრცე, ზემოაღნიშნულ, თანამედროვე სამართალურთიერთობათა შესაფასებლად, კვლავ შრომის კოდექსისა და სამოქალაქო სამართლის ნორმებით შემოიფარგლება, განსხვავებით ევროკავშირის ნევრ სახელმწიფოთაგან, რომლებმაც კანონმდებლობის ცვლილებით, თუ სასამართლო პრაქტიკის დახვეწის გზით, თანამედროვე მიდგომები განავითარეს.²³

თანამედროვე ეკონომიკურ მოდელთა გავლენით ფორმირებული, სამუშაოს შესრულების ახალი ფორმების შეფასებისა და ანალიზის საჭიროება საქართველოში უკვე დგას. საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა განიხილეს საქმე და მიიღეს გადაწყვეტილება ამ ტიპის ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე.²⁴

პირველ რიგში, აუცილებელია თანამედროვე ეკონომიკური მოდელების და მათგან გამომდინარე სამუშაოს ორგანიზების ახალი ფორმების არსის გაგება. სამეცნიერო ლიტერატურაში არსებობს ამ ეკონომიკურ მოდელთა აღმნიშვნელი არაერთი, განსხვავებული ტერმინი, რომელმაც შესაძლოა სფეროს მკვლევართა და მკითხველთა დაბნეულობა გამოიწვიოს. სწორედ ამიტომ, მომდევნო ქვეთავში, ნაშრომის კვლევის საგნის უკეთ გასააზრებლად და საკვლევო სფეროს დასავიწროვებლად, განხილული იქნება ის ძირითადი, მნიშვნელოვანი ეკონომიკური მოდელები და სამუშაოს ორგანიზების ფორმები, რომლებიც ყველაზე ხშირად გამოყენებადია სამეცნიერო ლიტერატურაში.

²² საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, 2021, <<https://bit.ly/3xiHoAQ>> [2.04.2022].

²³ Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., *The Platform Economy and Precarious Work*, European Parliament, 2020, 23.

²⁴ იხ., თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 ოქტომბრის №2ბ/2494-2021 განჩინება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 09 დეკემბრის №2/27777-20 გადაწყვეტილება.

2. სამუშაოს ორგანიზების ფორმები თანამედროვე ეკონომიკურ მოდელებში

სხვადასხვა სოციალურმა, ეკონომიკურმა თუ სამართლებრივმა ფაქტორმა განაპირობა არაერთი თანამედროვე ეკონომიკური მოდელის ფორმირება (მაგ., Sharing Economy, Gig Economy, On-Demand Economy, Access Economy, Digital Economy, Platform Economy და სხვ.), რომელთა თაობაზეც მიმდინარეობს გამუდმებული დებატები.

თითოეული მათგანი, მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, ზოგიერთ მათგანს შორის, არც კი არსებობს მკაფიო ზღვარი, რაც, ხშირ შემთხვევაში, არასწორ ტერმინთა გამოყენებას იწვევს. წინამდებარე ქვეთავში წარმოდგენილია მხოლოდ ის ძირითადი ეკონომიკური მოდელები და სამუშაოს შესრულების თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი ასპექტები, რომელსაც კავშირი აქვს საკვლევ თემასთან და რომელთა განხილვა და ერთმანეთისგან გამიჯვნა არსებითად მნიშვნელოვანია კვლევის საგნის გამოსარკვევად.

2.1. გაზიარების ეკონომიკა, როგორც „ქოლგა კონცეფცია“

თანამედროვე ეკონომიკურ მოდელთა შორის, ყველაზე ფართო მნიშვნელობის არის ე.წ. „გაზიარების ეკონომიკა“ (Sharing Economy), რომელიც, როგორც წესი, მოიაზრებს „არასაკმარისად ათვისებული აქტივების“ (ანუ ისეთი მატერიალური სიკეთის, რომლის გამოყენება, მისი პოტენციალის გათვალისწინებით სრულად ვერ ხდება) გაზიარებას ციფრულ ტექნოლოგიებზე დაყრდნობით.²⁵ შესაბამისად, მისი სფეროდან გამოირიცხება მომსახურების გაზიარება.

კლასიკური გაგებით, ეს ეკონომიკური მოდელი გულისხმობს, მხოლოდ მატერიალურ სიკეთეთა გაზიარებას მომხმარებლებს შორის (C2C), მაშასადამე, მატერიალურ ქონებაზე დროებითი წვდომის/სარგებლობის უფლების მიღებას, თანაც ანაზღაურების გარეშე.²⁶

მიჩნეულია, რომ ამ ტერმინს, არასწორად გამოიყენებენ, ისეთი ეკონომიკური მოდელის აღსანიშნად, რომელშიც ბიზნესი მომხმარებელს სთავაზობს, მისთვის სასურველ პროდუქტსა თუ მომსახურებაზე დროებითი წვდომის/სარგებლობის

²⁵ Görög G., The Definitions of Sharing Economy: A Systematic Literature Review, EconPapers, Vol. 13, Iss. 2, 2018, 183. თუმცა ზოგიერთი ავტორი, თვლის, რომ ნამდვილ „გაზიარებას“ (საკუთრების მოპოვების ნაცვლად, დროებითი წვდომის/სარგებლობის უფლების მიღება, როგორც წესი, ანაზღაურების გარეშე) არაფერი აქვს საერთო საბაზრო ეკონომიკაში დამკვიდრებულ ამ ტერმინთან და მას „ფსევდო გაზიარებას“ უწოდებს. იხ., Belk R., Sharing Versus Pseudo-Sharing in Web 2.0, Anthropologist, Vol.18, No.1, 2014, 7-23.

²⁶ Botsman R., Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption–And What Isn't?, 2015 <<https://bit.ly/3xKEo1G>> [15.04.2022].

უფლებას, ანაზღაურების სანაცვლოდ. ეს უკანასკნელი, სინამდვილეში „წვდომაზე დამყარებულ ეკონომიკას“ (Access Economy) წარმოადგენს,²⁷ ვინაიდან შემოდის ანაზღაურებისა და სარგებლის მიღების ელემენტი.

გაზიარების ეკონომიკის რეალური მიზანია, გარემოსდაცვითი კრიზისის თავიდან არიდება, ყოვლისმომცველი მოხმარების შემცირებით, რაც მიიღწევა კონკრეტული აქტივის მოხმარების გაზიარებით.²⁸ სამეცნიერო ლიტერატურაში, ტერმინთა შორის აღრევის თავიდან ასარიდებლად, გაზიარების ეკონომიკას უმეტესწილად გამოიყენებენ, როგორც ერთგვარ „ქოლგა კონცეფციას“, რომელიც გულისხმობს სხვადასხვა საკომუნიკაციო თუ საინფორმაციო ტექნოლოგიის გამოყენებით, რაიმე მატერიალური სიკეთისა თუ სერვისის გაზიარებას.²⁹ შესაბამისად, გაზიარების ეკონომიკის გაგება უნდა მოხდეს, როგორც ერთგვარი კონცეფცია, რომლის იდეაზეც ჩამოყალიბდა სხვადასხვა ეკონომიკური მოდელი.

2.2. ძირითადი თანამედროვე ეკონომიკური მოდელები

ერთ-ერთი ეკონომიკური მოდელია ე.წ. „ჯიაიჯი ეკონომიკა“ (Gig Economy)³⁰ რომელიც ყველაზე გავრცელებული ტერმინია, თუმცა სამეცნიერო და არასამეცნიერო ლიტერატურაში, მისი ერთგვაროვანი და ზუსტი განმარტება არ არსებობს.³¹

მასში ძირითადად მოიაზრება, დროებითი და მოქნილი ტიპის სამუშაოები,³² სადაც განსაზღვრული დროით ან კონკრეტული დავალების შესასრულებლად, პირთა დაქირავება ხდება „დამოუკიდებელი კონტრაქტორების“ ან „კონსულტანტების“ სტატუსით (ე.წ. Gig Workers).³³ დაქირავებული პირები უზრუნველყოფენ

²⁷ Eckhardt G.M, Bardhi F., The Sharing Economy Isn't About Sharing at All, 2015, <<https://bit.ly/3mKg8qg>> [17.04.2022].

²⁸ Troncoso S., Is Sharewashing the new Greenwashing?, 2014, <<https://bit.ly/3zFGjGp>> [18.04.2022].

²⁹ Hamari J., Sjöklint M., Ukkonen A., The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption, Journal of the "Association for Information Science and Technology", Vol. 67, No.69, 2016, 2047-2048.

³⁰ აღნიშნული ტერმინი არ წარმოადგენს აბრევიატურას. თავდაპირველად ასე უწოდებდნენ განსაზღვრული ვადით და გარკვეული რეპერტუარის შესასრულებლად დაქირავებულ მუსიკოსებს. Friedman G., Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy, Review of Keynesian Economics, Vol. 2, No. 2, 2014, 172.

³¹ Kalleberg A. L., Dunn M., Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspectives on Work, 2016, 11.

³² Görög G., The Definitions of Sharing Economy: A Systematic Literature Review, EconPapers, Vol. 13, Iss. 2, 2018, 180.

³³ Friedman G., Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy, Review of Keynesian Economics, Vol. 2, No. 2, 2014, 171-172.

კომპანიის სერვისისა თუ პროდუქციის საბოლოო მომხმარებლებისთვის მიწოდებას.³⁴ ე.წ. “Gig” სამუშაოს მიღება და შესრულება, შესაძლებელია განხორციელდეს როგორც ციფრული ტექნოლოგიებისა და ინტერნეტის გამოყენებით, ისე ტრადიციული მეთოდით.³⁵

ზოგადად, მოკლევადიანი და კონკრეტული დავალების შესასრულებლად, პირის დაქირავება არახალია, თუმცა ბოლო 30 წელია განსაკუთრებით იჩინა თავი ამ ტიპის ურთიერთობებმა ონლაინ პლატფორმების გამოყენებით.³⁶ „ჯიაიჯი ეკონომიკას“ მისი ზრდის ტემპებისა და მნიშვნელობის გამო „თანამედროვე დროის ინდუსტრიული რევოლუცია“ კი უწოდეს.³⁷

შემდეგი არის „ციფრული ეკონომიკა“ (Digital Economy). ამ ტერმინით მოიხსენიებენ ისეთ ეკონომიკურ აქტივობას, რომელიც ხორციელდება ინტერნეტისა და ციფრული ტექნოლოგიების მეშვეობით და ერთმანეთთან აკავშირებს ადამიანებს, ბიზნესს, მონეობილობას, მონაცემებსა და პროცესს.³⁸ ციფრული ეკონომიკის სექტორში შესრულებული სამუშაო შესაძლოა იყოს არაანაზღაურებადიც.³⁹

განსაკუთრებულ ინტერესს იწვევს, „ჯიაიჯი ეკონომიკისა“ და ციფრული ეკონომიკის თანაკვეთა – ე.წ. „ონლაინ ჯიაიჯი ეკონომიკა“, რომელიც მოიცავს მხოლოდ ციფრული ტექნოლოგიებისა და ინტერნეტის გამოყენებით განხორციელებულ ეკონომიკურ აქტივობას ე.წ. “Gig worker”-ების მეშვეობით.⁴⁰ მის სინონიმად მიჩნეულია „პლატფორმული ეკონომიკა“ (Platform Economy).⁴¹ ამ მოდელის

³⁴ Donovan S. A., Bradley D. H., Shimabukuro J. O., What Does the Gig Economy Mean for Workers?, Congressional Research Service, 2016, 2.

³⁵ მასში, მათ შორის, შემდეგი პროფესიის წარმომადგენლები მოიაზრებიან: მუსიკოსები, მხატვრები, ვებ-დეველოპერები, პროგრამისტები და ა.შ. იხ., Torpey E., Hogan A., Working in a gig economy, Career Outlook, U.S Bureau of Labor Statistics, 2016, <<https://bit.ly/3txG7VN>> [13.04.2022]

³⁶ Kalleberg A. L., Dunn M., Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspectives on Work, 2016, 11.

³⁷ Friedman G., Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy, Review of Keynesian Economics, Vol. 2, No. 2, 2014, 174, იხ. ციტირება: Horowitz, Sara (2011), ‘The Freelance Surge is the Industrial Revolution of Our Time.’ The Atlantic. September 1.

³⁸ Görög G., The Definitions of Sharing Economy: A Systematic Literature Review, EconPapers, Vol. 13, Iss. 2, 2018, 180.

³⁹ Heeks R., Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the “Gig Economy”, “Online Labour”, “Crowd Work”, “Microwork”, “Platform Labour”, Etc., Manchester Centre for Development Informatics Working Paper No. 70, 2017, 9.

⁴⁰ Kalleberg A. L., Dunn M., Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspectives on Work, 2016, 11.

⁴¹ Heeks R., Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the “Gig Economy”, “Online Labour”, “Crowd Work”, “Microwork”, “Platform Labour”, Etc., Manchester Centre for Development Informatics Working Paper No. 70, 2017, 9.

მნიშვნელობას ცხადყოფს ისიც, რომ ამერიკის მოსახლეობის 16%-ს ერთხელ მაინც გამოუმუშავებია შემოსავალი პლატფორმულ ეკონომიკაში ჩართვით.⁴²

პლატფორმული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შესრულება მოიხსენიება ტერმინით – „პლატფორმული შრომა“ (Platform Work).⁴³ შესასრულებელი სამუშაოს თვალსაზრისით, ეს უკანასკნელი თავის მხრივ იყოფა ორ ძირითად ფორმად, 1. „მასობრივი სამუშაო“ (Crowdwork), რომელიც გულისხმობს ონლაინ პლატფორმებზე გაერთიანებული განუსაზღვრელი რაოდენობის ორგანიზაციების, კომპანიებისა თუ ფიზიკური პირებისთვის შესრულებულ, წინასწარ დადგენილი მოცულობის სამუშაოს, როგორცაა კომპანიის ლოგოს შექმნა, საიტის ტექსტის ან ფოტომასალის დამუშავება და ა.შ. 2. მოთხოვნიტი სამუშაო (On-Demand Work),⁴⁴ რომელიც მოიაზრებს, მოთხოვნის შესაბამის შესრულებას, მაშასადამე, მომხმარებლისთვის დაუყოვნებლივ წვდომის შესაძლებლობის შექმნას, მისთვის საჭირო მომსახურებასა თუ პროდუქტზე.⁴⁵ სწორედ აქ ვხვდებით ცალკე ეკონომიკურ მოდელს – „მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკას“ (On-Demand Economy).

აღსანიშნავია, რომ „მასობრივი სამუშაოს“ შესრულება შესაძლებელია მსოფლიოს ნებისმიერი წერტილიდან, ხოლო „მოთხოვნაზე დამყარებული სამუშაო“ – ადგილობრივ დონეზე,⁴⁶ ვინაიდან, ასეთი ტიპის სამუშაოები ყველაზე ხშირად მიწოდებასა და სატრანსპორტო მომსახურებას გულისხმობს, რომელიც დაკავშირებულია კონკრეტულ გეოგრაფიულ ადგილმდებარეობასთან.⁴⁷

მათ შორის მთავარი განსხვავება, პლატფორმის მფლობელი კომპანიის მხრიდან, სამუშაოს შემსრულებელსა და დამკვეთს (მომხმარებელს) შორის ურთიე-

⁴² The State of Gig Work in 2021, <<https://pewrsr.ch/3mKTjCW>> [05.05.2022].

⁴³ Eurofond, EurWork, Platform Work, 2018, <<https://bit.ly/39hDDnk>> [08.07.2022].

⁴⁴ De Stefano V., The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 37, No. 3, 2016, 474.

⁴⁵ Botsman R., Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption–And What Isn’t?, 2015 <<https://bit.ly/3xKEo1G>> [15.04.2022].

⁴⁶ De Stefano V., The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 37, No. 3, 2016, 474.

⁴⁷ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 43. ამ ნიშნის გამო, პლატფორმები, რომლებიც ახდენენ სამუშაოს შემსრულებელთა შრომის ორგანიზებას განსხვავებული ტერმინებით არიან მოხსენიებულნი, პირველი მათგანი როგორც “Online Web-Based Platforms”, ხოლო ადგილმდებარეობასთან დაკავშირებული – “Location-Based Platforms”. ამ საკითხზე იხ., International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 74-77. იხ., Bergs J., Furrers M., Harmon E., Rani U., Silberman M.S., Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World, International Labour Office, Geneva, 2018, 4.

რობაში ჩარევის ხარისხშია, სამუშაოს შესასრულებლად დადგენილი გარკვეული სტანდარტების დაწესების თვალსაზრისით, რაც მოთხოვნით სამუშაოს უფრო ახასიათებს და რაზეც ქვემოთ დეტალურად იქნება საუბარი.

შეფასებისთვის უნდა აღინიშნოს, რომ მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკას საერთო აქვს თითქმის ყველა განხილულ ეკონომიკურ მოდელთან. ის წარმოადგენს მომხმარებლის მოთხოვნაზე ორიენტირებულ ბიზნესსაქმიანობას, რომელსაც ახორციელებს პლატფორმის მფლობელი, სხვადასხვა პლატფორმისა და “Gig worker“-ების მეშვეობით.

წარმოადგენილი კვლევა პროდუქტის მიწოდებისა და მგზავრობის მომსახურების სფეროს მაგალითზე განხორციელდება, ვინაიდან მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკაში ჩართული სამუშაო ძალის რაოდენობა, ყველაზე სწრაფად მზარდი სწორედ ამ ორ სექტორშია.⁴⁸

3. მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორის ძირითადი მახასიათებლების გავლენა მასში ჩართულ პირებზე

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკა გულისხმობს სამხსრივ ურთიერთობას, რომელშიც ჩართულია პლატფორმის მფლობელი, მომსახურების/პროდუქტის მიმწოდებელი და მომხმარებელი.⁴⁹ ეს ურთიერთობა ხშირ შემთხვევაში არ ექცევა სამართლებრივი რეგულირების სფეროში, მისი კვალიფიკაციის სირთულის გამო. აღნიშნული „დამსაქმებლებს“ უხსნის გზას, ნაკლები დანახარჯითა და პასუხისმგებლობის აღებით დაამყაროს სამართლებრივი ურთიერთობა სამუშაოს შემსრულებლებთან.⁵⁰

ზემოაღნიშნულს მონიშნავს ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სადაც ეს სექტორი საკმაოდ მზარდია,⁵¹ დასაქმებულების სამსახურიდან გათავისუფლების და ხელახლა, როგორც ჯიაიჯი მუშაკების დაქირავების შემთხვევები. ისინი ტრადიციული დასაქმებულებისგან განსხვავდებოდნენ არა რაიმე ტექნოლოგიის გამოყენების შესაძლებლობით ან შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათით, არამედ მხოლოდ ხელშეკრულების ფორმით.⁵²

⁴⁸ იხ., Harris S. D. and Krueger A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”, The Hamilton Project, 2015, 9-12.

⁴⁹ იქვე, 9.

⁵⁰ იხ., Dokko J., Mumford M., Whitmore Schanzenbach D., Workers and the Online Gig Economy, The Hamilton Project, 2015, 3-4.

⁵¹ Smith R., Leberstein S., Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy, National Employment Law Project (NELP), 2015, 3.

⁵² Friedman G., Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy, Review of Keynesian Economics, Vol. 2, No. 2, 2014, 172, 180.

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის მომხრეები ხაზს უსვამენ, მის მოქნილობას ურთიერთობაში ჩართული სამივე მხარისთვის. კერძოდ, სამუშაო დროის განსაზღვრისა და სამუშაოს შესრულების თავისუფლება დაქირავებული პირისთვის, ნაკლები მატერიალური რესურსის დანახარჯი „დამსაქმებლისთვის“ და სწრაფი და იაფი წვდომა მისთვის სასურველ პროდუქტსა თუ მომსახურებაზე – მომხმარებლისთვის. ძირითად უარყოფით ასპექტს კი, რომელიც შესაძლოა ითქვას ერთხმად არის აღიარებული, წარმოადგენს არამყარი სამართლებრივი გარანტიები სამუშაოს შემსრულებლისთვის. იგულისხმება ანაზღაურება, სამუშაოდან გათავისუფლება, ჯანმრთელობის დაცვა, შვებულების ანაზღაურება, შრომისუუნარობის ანაზღაურება და ა.შ.⁵³

აღსანიშნავია ისიც, რომ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, ანაზღაურების პოლიტიკა არის უფრო მარტივი და მოქნილი „დამსაქმებლისთვის“. გამომუშავებით ანაზღაურების გამო, ეკონომიკური რისკი, ფინანსური რყევების დროს, ფაქტობრივად, სამუშაოს შემსრულებელზე გადადის.⁵⁴

ამასთან, ისეთი პლატფორმული სამუშაოები, სადაც პირის დაქირავება მისი უნარებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით (მაგ., ე.წ. „ფრილანს“ სამუშაოები) ხდება, სამუშაოს შემსრულებლებისთვის მიმზიდველია კარიერული წინსვლისა და პროფესიული უნარების გაუმჯობესების შესაძლებლობის გამო. ხოლო მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში ასეთ „მამოტივირებელ“ ფაქტორად დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობა და დამატებითი შემოსავლის მიღება სახელდება.⁵⁵ გასათვალისწინებელია მნიშვნელოვანი განსხვავება სამუშაო დროის თვალსაზრისითაც, მაშინ როცა „ფრილანსერები“ საშუალოდ კვირაში 24 საათს უთმობენ სამუშაოს შესრულებას და მათ უმეტესობას აქვს სხვა სამუშაოც, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში ჩართული პირები, საშუალოდ 70 საათს მუშაობენ, სასურველი შემოსავლის მისაღებად.⁵⁶ აღნიშნული ხაზს უსვამს განეული შრომის ღირებულების განსხვავებასა და ეკონომიკური კეთილდღეობის მისაღწევად, სამუშაოს შემსრულებლებზე არსებულ წნეხს.

გარდა ამისა, ამ სექტორში მომუშავე პირთა შემოსავალი და აპლიკაციით სარგებლობის შესაძლებლობა, დამოკიდებულია მომხმარებლის მიერ გაკეთებულ შეფასებებზე. შესაბამისად, სამუშაოს შემსრულებელს ხშირად „ემოციუ-

⁵³ Dokko J., Mumford M., Whitmore Schanzenbach D., *Workers and the Online Gig Economy*, The Hamilton Project, 2015, 1-2.

⁵⁴ Friedman G., *Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy*, Review of Keynesian Economics, Vol. 2, No. 2, 2014, 172.

⁵⁵ International Labour Organization, *Decent Work in the Platform Economy*, Technical Paper submitted to the G7 Employment Working Group, 2018, 14-15, <<https://bit.ly/3HAWjv7>> [25.04.2022]

⁵⁶ იქვე.

რი შრომაც“ უნევს, კლიენტისგან დადებითი შეფასების მისაღებად.⁵⁷ ამასთან, სამუშაოს მიმცემთათვის მნიშვნელოვანი არ არის სამუშაოს შემსრულებლის პიროვნული მახასიათებლები ვინაიდან, როგორც წესი, მათთან კავშირის დამყარება არც უნევს.⁵⁸ „შეფასებების სისტემის“ პრობლემურობა, ასევე დაკავშირებულია მისი ერთგვარი კონტროლის საშუალებად გამოყენების შესაძლებლობაში, რაც ქვემოთ იქნება განხილული.

რთულია, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში ჩართულ სამუშაოს შემსრულებელთა ზუსტი რაოდენობის დადგენა, ვინაიდან ერთ კომპანიაში აღრიცხული პირი, შესაძლებელია ასევე სხვა კომპანიასაც უწევდეს მომსახურებას,⁵⁹ გარდა ამისა, საკითხის სიახლის გამო, განსხვავებული დეფინიციებისა და მეთოდოლოგიების არსებობა, ართულებს და არასანდოს ხდის სტატისტიკურ კვლევებს.⁶⁰

ჩატარებულია რამოდენიმე კვლევა, რომელიც სტატისტიკაზე ზოგადი წარმოდგენის შესაქმნელად, შესაძლოა მხედველობაში იქნეს მიღებული. მაგალითისთვის, დიდი ბრიტანეთის ახალგაზრდა მოსახლეობის 3%, კვირაში ერთხელ მაინც ასრულებს სამუშაოს ონლაინ პლატფორმების მეშვეობით. ასევე, გერმანელი ახალგაზრდების 2.5% მთლიანი შემოსავლის ნახევარზე მეტს ასეთი ტიპის სამუშაოდან იღებს, ხოლო იტალიაში – 5.1%.⁶¹ საქართველოში მსგავსი კვლევა არ ჩატარებულა, შესაბამისად, არ არსებობს რაიმე სახის სტატისტიკა.

ევროფონდმა პლატფორმული სამუშაოს ის 10 ფორმა გამოყო, რომელში ჩართული ევროპელი მოსახლეობის რიცხვიც კრიტიკულად გაიზარდა. მათ შორის არის მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში შესრულებული სამუშაოები.⁶²

ნათელია, რომ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორს, თავისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს მასში ჩართულ პირებზე, როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი. საკითხის სიახლის გამო კი, სამუშაოს ორგანიზების ამ ახალი ფორმის სამართლებრივი შეფასება რთულია, რაც სამუშაოს შესასრულებლად დაქირავებულ პირთა სამართლებრივი გარანტიების გარეშე დატოვების რისკს ქმნის.

⁵⁷ De Stefano V., The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 37, No. 3, 2016, 478.

⁵⁸ იქვე.

⁵⁹ იქვე.

⁶⁰ International Labour Organization, Decent Work in the Platform Economy, Technical Paper submitted to the G7 Employment Working Group, 2018, 1, <<https://bit.ly/3HAWjv7>> [25.04.2022]

⁶¹ იქვე.

⁶² კვლევაში მოხსენიებულია ტერმინით – On-location Platform-Determined Routine Work, იხ., Eurofond, EurWork, Platform Work, 2018, <<https://bit.ly/39hDDnk>> [08.07.2022]

III. მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება

1. დადებული ხელშეკრულების სახელწოდება

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, პლატფორმის მფლობელ კომპანიასა და სამუშაოს შემსრულებელს შორის ფორმდება „მომსახურების ხელშეკრულება“. ამავდროულად, მასში პირდაპირ არის მითითებული, რომ კურიერს არ აქვს შრომითი ურთიერთობა დამკვეთთან.⁶³ თუმცა, სახელშეკრულებო ურთიერთობის ბუნების განსაზღვრისთვის, მნიშვნელოვანია არა მისი სახელწოდება, არამედ შინაარსი, მხარეთა მიერ რეალურად გამოვლენილი ნება.⁶⁴ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია კი ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობის არსებობა, არა მხოლოდ მხარეთა შორის არსებული შეთანხმებით, არამედ სამუშაოს შესრულებასთან და ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ფაქტებით უნდა დადგინდეს,⁶⁵ რაც „ფაქტების უპირატესობის პრინციპის“ სახელით არის ცნობილი.⁶⁶

შესაბამისად, გადამწყვეტია, როგორც მხარეთა მიერ უშუალოდ ხელშეკრულების დადების დროს გამოვლენილი ნების შეფასება, ასევე, უკვე წარმოშობილ სამართალურთიერთობაში, სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ფაქტები. კერძოდ, სრულდება თუ არა სახელშეკრულებო პირობები და რეალურად ხომ არ ხდება მათი მოდიფიცირება, მხარეთა ქმედებებით.⁶⁷

მიიჩნევა, რომ შრომითი ურთიერთობა არის უფრო ფართო ცნება, ვიდრე შრომის ხელშეკრულება და მასში მოიაზრება ყველა ის ურთიერთობა, სადაც ერთი პირი მეორის სასარგებლოდ, ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს სამუ-

⁶³ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 09 დეკემბრის №2/27777-20 გადაწყვეტილება.

⁶⁴ ჯორბენაძე ს., ხელშეკრულების თავისუფლება სამოქალაქო სამართალში, თბილისი, 2017, 176-177.

⁶⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია **Employment Relationship Recommendation №198, 2006**, მუხლი 9. აღნიშნული რეკომენდაციას ეროვნული ნორმის ინტერპრეტაციის მიზნისთვის თბილისის საქალაქო სასამართლო იყენებს 2021 წლის 09 დეკემბრის №2/27777-2 განჩინებაში. ასევე იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა ლაპატიის 2021 წლის 28 სექტემბრის №ას-1079-2020 გადაწყვეტილება.

⁶⁶ Report V (1) on The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006, 24-25.

⁶⁷ იხ., სხვადასხვა სახელმწიფოთა მიერ ფაქტების უპირატესობის პრინციპის რეალიზება კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკაში – **Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198**, International Labour Organization, 2013, 33-35.

შაოს. ასეთი შესაძლოა იყოს ნარდობის ხელშეკრულება, მომსახურების ან დავალების ხელშეკრულება და სხვ.⁶⁸ ეს ურთიერთობები განსხვავდება მხარეთა უფლებრივი და ფინანსური მდგომარეობით, მხარეთა მიერ სახელშეკრულებო პირობების განსაზღვრის, მეორე მხარეზე ზემოქმედების შესაძლებლობით, შეთანხმების საგნით, ანაზღაურების სისტემით და სხვა ფაქტორებით, რაც განაპირობებს მათი განსხვავებული სამართლებრივი რეგულირების საჭიროებას.⁶⁹ თუმცა, ასეთი ტიპის ურთიერთობათა განმასხვავებელი ნიშნები ყოველთვის ცხადი როდია. საკანონმდებლო ნორმებთან ერთად დიდი როლი აქვს სასამართლოს – მის ინტერპრეტაციას და შეფასებას, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში.

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელსა და პლატფორმის მფლობელ კომპანიას შორის არსებული სამართალურთიერთობა ყველაზე ახლოს არის მომსახურების და შრომით ხელშეკრულებებთან. ზოგიერთი მეცნიერის მოსაზრებით, ალგორითმზე დაფუძნებულმა ბიზნესმოდელმა მოახდინეს შრომითი ურთიერთობის მოდიფიცირება, რაც ტრადიციულ შრომის სამართალს შესაძლოა უფუნქციოდ ტოვებდეს.⁷⁰

შესაბამისად, მიუხედავად გაფორმებული ხელშეკრულების დასახელებისა, მნიშვნელოვანია შეფასდეს ურთიერთობის სამართლებრივი ასპექტები და სამართლებრივი კვალიფიკაცია მიეცეს პლატფორმის მფლობელსა და სამუშაოს შემსრულებელს შორის დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივ ბუნებას, მისთვის დამახასიათებელი სამოქალაქოსამართლებრივი და შრომითსამართლებრივი ნიშნების გამოკვეთისა და ანალიზის საფუძველზე.

2. დადებული ხელშეკრულების სამოქალაქოსამართლებრივი და შრომითსამართლებრივი ბუნება

როგორც აღინიშნა, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, როგორც წესი, მხარეთა შორის იდება გარიგება სახელწოდებით „მომსახურების ხელშეკრულება“. საქართველოს კანონმდებლობა არ აწესრიგებს მომსახურების ხელშეკრულებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს. თუმცა, მისი სამართლებრივი ბუნება ყველაზე ახლოს „ნარდობის“ მომწესრიგებელ ნორმებთან არის. სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკით, მომსახურების ხელშეკრულებასთან

⁶⁸ ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 211.

⁶⁹ ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 211.

⁷⁰ Kennedy E. J., *Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy*, *Seattle University Law Review*, Vol. 40, Iss. 3, 2017, 994.

დაკავშირებული დავები სამოქალაქო კოდექსის 629-656-ე მუხლებითა და ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნორმებით განიხილება.⁷¹

ნარდობისა და მომსახურების ხელშეკრულებებს შორის, ძირითადი განმასხვავებელი ნიშანი სამუშაოს შედეგია. კერძოდ, ნარდობის ხელშეკრულების შემთხვევაში სამუშაო შესრულებულად ითვლება, როდესაც სახეზეა შედეგი, ხოლო მომსახურების ხელშეკრულების შედეგი, როგორც წესი არამატერიალური ხასიათისაა.⁷² საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მაგალითზე შეიძლება აღინიშნოს ტურისტული მომსახურების ხელშეკრულება, რომელსაც კოდექსი განცალკევებით აწესრიგებს და რომლის საფუძველზეც მოგზაურობის მომწყობი ვალდებულია გაუწიოს შეთანხმებული მომსახურება ტურისტს, ხოლო ეს უკანასკნელი ვალდებულია გადაუხადოს მას შეპირებული ანაზღაურება განუყოფელი მომსახურებისთვის.⁷³ ამ ურთიერთობაშიც, სამუშაოს შესრულება ხორციელდება გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ, თუმცა ტურისტის მიერ მიღებული მომსახურების შედეგი არამატერიალური ხასიათისაა.

მიუხედავად ნარდობისა და მომსახურების ხელშეკრულებას შორის არსებული განსხვავებისა, წინამდებარე ნაშრომში ეს ორი ინსტიტუტი მოიხსენიება ერთიან კონტექსტში, საქართველოში არსებული საკანონმდებლო მონესრიგებისა და სასამართლოს მიერ ნორმათგამოყენების გათვალისწინებით.

მომსახურებისა და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნის პრობლემა დიდი ხანია არსებობს. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოს ბოლოდროინდელი პრაქტიკა ამ საკითხთან მიმართებით ერთგვაროვანია, ტექნოლოგიების განვითარების კვალდაკვალ, საჭირო ხდება შრომის ორგანიზების ახალი ფორმების სამართლებრივი ანალიზი, რამდენადაც ისინი, როგორც წესი, სამოქალაქო და შრომითი ურთიერთობების კვეთის ობიექტებია⁷⁴.

შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულებას შორის მსგავსება „სამუშაოს შესრულება“ ანაზღაურების სანაცვლოდ, თუმცა მათი უმთავრესი განმასხვავებელი ნიშანი, ურთიერთობის სუბიექტები და დასაქმებულის დაქვემდებარებული მდგომარეობაა.⁷⁵ უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დაქვემდებარება მო-

⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის №ას-304-287-2017 გადაწყვეტილება.

⁷² ძლიერიშვილი ზ., ნარდობის ხელშეკრულების გამიჯვნა სხვა მსგავსი ხელშეკრულებებისაგან, კრებული: „რომან შენგელია 70“, სამართლის პრობლემები, ლ. ჭანტურიას და ე. შენგელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2012, 338.

⁷³ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 657-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

⁷⁴ ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 214-216.

⁷⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 თებერვლის №ას-1132-1088-2016 განჩინება.

იცავს: 1. სამუშაოს შესრულებას განსაზღვრულ დროში, რასაც აკონტროლებს დამსაქმებელი; 2. სამუშაოს შინაარსის და შრომითი პირობების დადგენას; 3. დასაქმებულის მიერ დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაზე ზედამხედველობას და კონტროლს.⁷⁶

შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ ქვემდებარეობის პრინციპს ეხმიანება შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი და შრომით ურთიერთობას განმარტავს, როგორც „შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულებას ანაზღაურების სანაცვლოდ.“ აღნიშნული დეფინიციის სამი შემადგენელი – „ორგანიზაციული მოწესრიგება“, „დასაქმებული“ და „დამსაქმებელი“, შეიძლება ითქვას, განსაზღვრავს ურთიერთობის არსს, ამავდროულად, ართულებს მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირთან დადებული ხელშეკრულების შრომით ხელშეკრულებად კვალიფიკაციის შესაძლებლობას.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალურ სახეს წარმოადგენს, რომელიც ხელშეკრულების დადების მომენტიდან მხარეთა თანასწორობის პრინციპის მოდიფიცირებით ხასიათდება. კერძოდ, დასაქმებული ექცევა დამსაქმებლის ზეგავლენის ქვეშ, დამოკიდებული ხდება მის მითითებებსა და ორგანიზაციულ პირობებზე.⁷⁷ მენარდე კი ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია დამკვეთისაგან.⁷⁸

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში დადებული ხელშეკრულების პირობები კი ერთი შეხედვით თანასწორ სუბიექტთა შორის დადებული გარიგების შთაბეჭდილებას ქმნის, თუმცა მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა და სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ფაქტები, კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს სამუშაოს შემსრულებლის დამოუკიდებლობას, რაზეც ქვემოთ იქნება საუბარი.

განსხვავდება შრომის და ნარდობის ხელშეკრულების დადების პროცესიც. კერძოდ, დასაქმებული, როგორც სუსტი მხარე, როგორც წესი, არ არის ჩართული სახელშეკრულებო პირობების განსაზღვრაში და დამსაქმებელი მას წინასწარ დადგენილ პირობებს სთავაზობს. მაშასადამე, შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დამსაქმებლის მიერ წინასწარ ჩამოყალიბებული პირობების შეთა-

⁷⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 28 სექტემბრის №ას-1079-2020 გადაწყვეტილება.

⁷⁷ ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი პრინციპი, ჟურნ. „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, ტ. 6, №1, 2003, 10.

⁷⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 10 ოქტომბრის №ას-1129-1156-2011 განჩინება.

ვაზება არის წესი, ხოლო მისი შეთანხმება დასაქმებულთან ინდივიდუალურად – გამონაკლისი.⁷⁹

ნარდობის ხელშეკრულებაში კი თანასწორუფლებიანი სუბიექტები, ხელშეკრულების შინაარსის ფორმირების პროცესში თანაბრად მონაწილეობენ.⁸⁰ ნარდობის ხელშეკრულებაზე, სრულად ვრცელდება სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი, რაც მოიცავს ხელშეკრულების დადების თავისუფლებასა და ხელშეკრულების შინაარსის თავისუფლად განსაზღვრის შესაძლებლობას.⁸¹

როგორც ჩანს, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელთან გაფორმებული ხელშეკრულება, ამ თვალსაზრისით, შრომითი ხელშეკრულებისთვის დამახასიათებელ პრინციპებს იზიარებს, ვინაიდან სახელშეკრულებო პირობები, პლატფორმის მფლობელის მხრიდან წინასწარ არის დადგენილი, რომლის თაობაზე მოლაპარაკებების წარმოების შესაძლებლობა სამუშაოს შემსრულებელს არ აქვს.⁸² მეტიც, სასამართლო მას ე.წ. „შაბლონურ“ ხელშეკრულებად მოიხსენიებს.⁸³

რაც შეეხება, სახელშეკრულებო პირობების ცვლილებას, ხელშეკრულების დადების შემდეგ, პლატფორმის მფლობელი უფლებამოსილია, ცალმხრივად, ნებისმიერ დროს შეიტანოს მასში ცვლილება, რომელიც სამუშაოს შემსრულებლისთვის სავალდებულო ხდება, მისი ონლაინ გამოქვეყნების შემდგომ. ამასთან, სამუშაოს შემსრულებლებს, ხშირ შემთხვევაში, არ აქვთ ამ ცვლილებების დროულად და საფუძვლიანად გაცნობის რესურსი.⁸⁴ მიუხედავად, სახელშეკრულებო პირობების ცვლილების პროცესში, შრომის კოდექსით დასაქმებულის ინტერე-

⁷⁹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 190.

⁸⁰ ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 218.

⁸¹ ძლიერიშვილი ზ., ნარდობის ხელშეკრულების გამიჯვნა სხვა მსგავსი ხელშეკრულებებისაგან, კრებულში: „რომან შენგელია 70“, სამართლის პრობლემები, ლ. ჭანტურიას და ე. შენგელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2012, 332-333.

⁸² არსებობს ტერმინით “Contracts of adhesion”, იხ., International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 198.

⁸³ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 09 დეკემბრის №2/2777-20 გადაწყვეტილება.

⁸⁴ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 200. ასევე ხშირად ხდება აპლიკაციის განახლება – მისი ვიზუალური და ფუნქციონალური ცვლილება, რაც სამუშაოს შემსრულებლებს ურთულეს შეკვეთების მიღებას და აპლიკაციის გამოყენების შესაძლებლობას. იხ., Shapiro A., Between Autonomy and Control: Strategies of Arbitrage in the “On-demand” Economy, 2017, 5-7, <<https://bit.ly/3yP7MEA>> [07.06.2022].

სების დასაცავად დადგენილი წესებისა,⁸⁵ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, პლატფორმის მფლობელი კომპანიის ეს უფლებამოსილება, დამსაქმებლის ძალაუფლების სფეროს მეტად ჰგავს, ვიდრე დამკვეთისას, ვინაიდან, როგორც აღინიშნა ნარდობის ხელშეკრულების მხარეები თანასწორუფლებიანი სუბიექტები არიან და ხელშეკრულების პირობების ფორმირებაზე გავლენის მოხდენის თანაბარი შესაძლებლობა გააჩნიათ.

სწორედ სამუშაო პირობების თაობაზე, მოლაპარაკების პროცესში ეკონომიკური, პროფესიული და ინდივიდუალური შესაძლებლობის არსებობა, ანუ ხელშეკრულების პირობების დადგენისას, სამუშაოს შემსრულებლის ჩართულობის მაღალი ხარისხი, განაპირობებს იმას, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში, „დამოუკიდებელი კონტრაქტორები“ არ არიან დაცულნი იმ საკანონმდებლო გარანტიებით, რომლითაც დასაქმებულები.⁸⁶ იგივეს თქმა შეიძლება საქართველოს მაგალითზეც.

მაშასადამე, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება უნდა შეფასდეს შრომით და მის მომიჯნავე⁸⁷ ნარდობის ხელშეკრულებასთან მიმართებით, იმ ფაქტორის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობა, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთდამოკიდებულების თვალსაზრისით, ვერტიკალური ბუნებისაა, ხოლო ნარდობის/მომსახურების ხელშეკრულება თანასწორ სუბიექტთა შორის თანამშრომლობას გულისხმობს.⁸⁸

2.1. ურთიერთობის სუბიექტები

როგორც აღინიშნა, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში განხორციელებული საქმიანობა გულისხმობს სამმხრივ ურთიერთობას, რომელშიც ჩართულია პლატფორმის მფლობელი, სერვისის/პროდუქტის მიმწოდებელი და

⁸⁵ შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანა საჭიროებს მხარეთა შეთანხმებას, ხოლო ცვლილების ცალმხრივად განხორციელების შესაძლებლობის შემთხვევაში (მაგ., არაარსებითი პირობის ცვლილება), აუცილებელია, რომ მეორე მხარეს მიუვიდეს დამსაქმებლის ნება და დაეთანხმოს მას. სასამართლოს პრაქტიკით, ნების მისვლად არ ითვლება მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული ქმედება, რომლის შემდეგაც დასაქმებული თავად უნდა დაინტერესდეს და მოიძიოს საჭირო ინფორმაცია. იხ., სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით – შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი, თბილისი, 2018, 68-70.

⁸⁶ Kennedy E. J., *Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy*, *Seattle University Law Review*, Vol. 40, Iss. 3, 2017, 999.

⁸⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 28 სექტემბრის №ას-1079-2020 განჩინება.

⁸⁸ იქვე.

მომხმარებელი. სადაც, პლატფორმის მფლობელი წარმოადგენს ერთგვარ „შუამავალს“, რომელიც ქმნის საჭირო საკომუნიკაციო ხაზს – უმეტესწილად აპლიკაციას, ინვესტს მომსახურების მიმწოდებლებს და უზრუნველყოფს მათ კავშირს მომხმარებლებთან, რომლებსაც სჭირდებათ შესაბამისი მომსახურების მიღება (მაგ., საკვების მიწოდება, გადაადგილება და ა.შ.).⁸⁹ ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე, წინამდებარე ქვეთავი დაეთმობა მხოლოდ პლატფორმის მფლობელ კომპანიასა და მომსახურების მიმწოდებელს შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის შეფასებასა და ანალიზს.

2.1.1. პლატფორმის მფლობელი კომპანია, როგორც „შუამავალი“

მსოფლიოს მასშტაბით, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში საქმიანობის განმახორციელებელი არაერთი კომპანიის მიმართ იქნა შეტანილი სარჩელი, მათთვის მომუშავე პირთა მხრიდან, სამართალურთიერთობის შრომით ურთიერთობად კვალიფიკაციის მოთხოვნით,⁹⁰ მათ შორის საქართველოშიც.

ყველა საქმეში, პლატფორმის მფლობელი კომპანიები მიუთითებენ, რომ ისინი წარმოადგენენ მხოლოდ „აგენტებს“, ანუ ერთგვარ შუამავლებს და არა დამსაქმებლებს. აღსანიშნავია, რომ შენიღბული შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელ ერთ-ერთ ნიშნად მიჩნეულია დამსაქმებლის რეალური სტატუსის დამალვა, განსაკუთრებით კი მისი „შუამავლად“ მოხსენიება⁹¹.

ერთ-ერთ საქმეზე, რომელიც შეეხებოდა კომპანია **Wolt**-სა და მის კურიერს შორის დავას, საქართველოს საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ **Wolt**-ი „არის ტექნოლოგიური კომპანია, რომელიც ქმნის აპლიკაციას/პლატფორმას და ამ ტექნოლოგიურ გადაწყვეტას/პროგრამულ უზრუნველყოფას სთავაზობს სამი კატეგორიის მომხმარებელს: ა) რესტორნებს/კვების ობიექტებს/მალაზიებს; ბ) მომხმარებლებს; გ) პარტნიორ კურიერებს. ამგვარად, ის გამოდის ერთგვარ შუამავლად, დამაკავშირებელ რგოლად, თავისი პლატფორმის ზემოთმითითებული სამი კატეგორიის მომხმარებლებისთვის და სწორედ ეს სპეციფიკა განაპირობებს მასსა და კურიერებს შორის თანამშრომლობის არსებულ მოდელს.“⁹²

⁸⁹ Harris S. D. and Krueger A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”, The Hamilton Project, 2015, 9.

⁹⁰ იხ., Hiešl Ch., Jurisprudence of national Courts confronted with cases of alleged misclassification of platform workers: comparative analysis and tentative conclusions, European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE), 2022.

⁹¹ International Labour Office, The Employment Relationship, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006, 12.

⁹² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 ოქტომბრის №2ბ/2494-2021 განჩინება.

მაშასადამე, სასამართლომ **Wolt**-ი მიიჩნია „შუამავლად“, ხოლო მასსა და კურიერებს შორის არსებული ურთიერთობა ჰორიზონტალურ ქრილში, თანასწორუფლებიან სუბიექტებს შორის არსებულ თანამშრომლობად განიხილა.

ამის საპირისპიროდ, საინტერესოა დიდ ბრიტანეთში, მიწოდებისა და მგზავრთა გადაყვანის მომსახურების განმხორციელებელი უმსხვილესი კომპანია **Uber**-ის წინააღმდეგ მიმდინარე დავა. კომპანია ამტკიცებდა, რომ წარმოადგენდა მხოლოდ ერთგვარ „აგენტს“, რომელიც უზრუნველყოფდა მომხმარებლების მძლოლებთან დაკავშირებას აპლიკაციის საშუალებით, რისთვისაც მომხმარებლისგან გადახდილი საფასურიდან იღებდა შესაბამის საზღაურს, ხოლო დარჩენილ ნაწილს ურიცხავდა მომსახურების გამწვე მძლოლს.⁹³ თუმცა, სასამართლომ არ გაიზიარა კომპანიის პოზიცია და დაასკვნა, რომ პლატფორმის მფლობელი კომპანიის მხრიდან, მის მომხმარებლებსა და სამუშაოს შემსრულებელთა შორის ურთიერთობაში ჩარევის ხარისხის გათვალისწინებით, **Uber**-ი ნამდვილად არ წარმოადგენდა მხოლოდ „აგენტს“.⁹⁴

ანალოგიურად აფასებს საკითხს ესპანეთის უზენაესი სასამართლოც. გაიზიარა რა, ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს შეფასება ერთ-ერთ საქმეზე (**Case C-434/15**), რომ **Uber**-ი მძლოლებისა და მათი სატრანსპორტო საშუალების გამოყენებით, ახორციელებდა სარგებლის მიღების მიზნით ორგანიზებულ სატრანსპორტო საქმიანობას და არ წარმოადგენდა მხოლოდ შუამავალს, ესპანეთის უზენაესმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ ანალოგიურად, არც **Glovo** იყო მხოლოდ პლატფორმის მფლობელი შუამავალი პირი, არამედ წარმოადგენდა მიწოდების მომსახურების კომპანიას.⁹⁵

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი არ იძლევა შუამავლის დეფინიციას, თუმცა **744**-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, პირი, რომელიც ხელშეკრულების დასაბუთებლად განეული შუამავლობისთვის, სხვას ჰპირდება გასამრჯელოს, ვალდებულია გადაიხადოს ის, მხოლოდ მაშინ, თუ ხელშეკრულება დაიდო ამ შუამავლობის შედეგად. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საშუამავლო საქმიანობად შესაძლოა მხოლოდ ისეთი საქმიანობის მიჩნევა, რომლის მიზანი შემკვეთსა და მესამე პირს შორის ძირითადი ხელშეკრულების დადებაა.⁹⁶ თუმცა მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში დადებული ხელშეკრულების საგანია მომსახურების განევა, კერძოდ, ხელშეკრულება, როგორც ნესი მოიცავს

⁹³ **Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)**, The Supreme Court [2021] UKSC 5, 1, 25-26, 43.

⁹⁴ იქვე, 103-108.

⁹⁵ **Todolí-Signes A.**, Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to Be Employees, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 30, 2020, 5-6.

⁹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის №ას-304-287-2017 გადაწყვეტილება.

სამუშაოს შესრულების პირობებს, მხარეთა ვალდებულებებს და ანესრიგებს პლატფორმის მფლობელსა და სამუშაოს შემსრულებელს შორის თანამშრომლობის საკითხებს.⁹⁷ მაშასადამე, სამოქალაქო კოდექსის დასახელებული ნორმები არ არის რელევანტური, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელსა და პლატფორმის მფლობელ კომპანიას შორის გაფორმებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შესაფასებლად.

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო მიიჩნია, რომ ის საშუამავლო სერვისი, რომელსაც აპლიკაციის მფლობელი კომპანია სთავაზობს პროგრამული უზრუნველყოფის საშუალებით, სამუშაოს შემსრულებლებსა და მომხმარებლებს, წარმოადგენს ძირითადი მომსახურების განუყოფელ ნაწილს და მას აკვალიფიცირებს, როგორც „მომსახურებას ტრანსპორტის სფეროში“.⁹⁸

ესპანეთის სასამართლოს განმარტებით, პირი, რომელიც ახორციელებს თავისი პრინციპალის ძირითად საქმიანობასთან დაკავშირებულ მომსახურებას, მიჩნეულ უნდა იქნეს დასაქმებულად. პრინციპალის ძირითადი საქმიანობა კი მისი ბრენდის სახელის ან/და მის მიერ მომხმარებლისთვის შეთავაზებული მომსახურების ფორმით განისაზღვრება.⁹⁹ უფრო მარტივად, თუ პლატფორმის მფლობელი კომპანია ბაზარზე ოპერირებს როგორც კონკრეტული მომსახურების გამწვევი, რისთვისაც იყენებს სამუშაო ძალას, ვერ დარჩება მხოლოდ „შუამავლის“ როლში მომსახურების გამწვევსა და საბოლოო მომხმარებელს შორის. ხოლო სამუშაოს შემსრულებელი, შესაძლოა დასაქმებულად იქნეს მიჩნეული.

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შესრულების ორგანიზება ერთი შეხედვით ჰგავს „შუამავლობას“ პლატფორმის მფლობელის მხრიდან, ვინაიდან მობილური აპლიკაცია ნამდვილად აკავშირებს მომხმარებელსა და სამუშაოს შემსრულებელს, თუმცა უშუალოდ მათ შორის დადებული ხელშეკრულების მიზანს არ წარმოადგენს მესამე პირთან ხელშეკრულების დადების უზრუნველყოფა, არამედ ანესრიგებს ერთი პირის მიერ მეორის სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულების პირობებს.

ნათელია, რომ პლატფორმის მფლობელი კომპანიის სტატუსის შეფასება უნდა განხორციელდეს არა ფორმალურად, არამედ ურთიერთობის სპეციფი-

⁹⁷ მაგ., მიწოდების მომსახურების ჯეროვნად განხორციელების ვალდებულება, სამუშაოს შემსრულებლის პასუხისმგებლობა, ჰიგიენის ნორმების დაცვის ვალდებულება, ანაზღაურების წესი და ა.შ იხ., თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 09 დეკემბრის №2/27777-20 გადაწყვეტილება. იხ., Aloisi A., *Demystifying Flexibility, Exposing the Algorithmic Boss: A Note on the First Italian Case Classifying a (Food-Delivery) Platform Worker as an Employee*, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 35, 2021 4.

⁹⁸ Case C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media [2014], 35-40, 48.

⁹⁹ Todolí-Signes A., *Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to Be Employees*, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 30, 2020, 4-5.

კის ანალიზითა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების გათვალისწინებით. ასევე უნდა გაიმიჯნოს, ერთი მხრივ, ბიზნეს საქმიანობის განსახორციელებლად ორგანიზებული სქემა, რომელიც ერთმანეთთან აკავშირებს მხარეებს და მეორე მხრივ, უშუალოდ პლატფორმის მფლობელსა და სამუშაოს შემსრულებელს შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა. სწორედ ეს უკანასკნელი უნდა დაექვემდებაროს სამართლებრივ შეფასებას, რაც სხვადასხვა სამართლებრივი სისტემის მქონე სახელმწიფოთა სასამართლო გადაწყვეტილებებმაც აჩვენა.

2.1.2. სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრის შესაძლებლობა და მნიშვნელობა

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელთა სამართლებრივ სტატუსზე დამოკიდებული, ეროვნული თუ საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმებით გათვალისწინებული, შრომისა და სოციალური დაცვის რა სტანდარტები და შეღავათები გავრცელდება მასზე.¹⁰⁰

ზოგიერთი მკვლევარის მოსაზრებით, იმ სახელმწიფოებში, სადაც „დასაქმებულის“ საკანონმდებლო დეფინიცია არსებობს, გამომრიცხველი გარემოებების არარსებობის პირობებში, სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსის დადგენა შედარებით მარტივია, თუმცა განსხვავებული სიტუაციაა იქ, სადაც კანონი არ განმარტავს „დასაქმებულის“ ცნებას ან არ არსებობს ერთი, კონკრეტული დეფინიცია.¹⁰¹ მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სადაც პირის დასაქმებულად ან დამოუკიდებელ კონტრაქტორად ცნობისთვის გამოიყენება სხვადასხვა ტესტები და სასამართლოს ინტერპრეტაციაც, გამოსაყენებელი სამართლის მიზნიდან გამომდინარე, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში განსხვავებულია.¹⁰²

თუ საკითხს საპირისპირისპირო მხრიდან შევხედავთ, დასაქმებულის ცნების საკანონმდებლო მონესრიგება, შესაძლოა უფრო ართულებდეს სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსის განსაზღვრას, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი კანონმდებლობა იმპერატიულ დეფინიციას აწესებს. მაგალითად, საქართველოს შრომის კოდექსით დასაქმებულად მიიჩნევა მხოლოდ ის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.¹⁰³ მაშასადა-

¹⁰⁰ Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., The Platform Economy and Precarious Work, European Parliament, 2020, 22.

¹⁰¹ Harris S. D. and Krueger A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”, The Hamilton Project, 2015, 6.

¹⁰² იქვე.

¹⁰³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტი.

მე, პირისთვის დასაქმებულის სტატუსის მისანიჭებლად გადამწყვეტია მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების სახე, რომელიც უნდა იყოს აუცილებლად „შრომითი“.

ასევე მნიშვნელოვანია, კონკრეტულ სამართლებრივ სივრცეში სამუშაოს შემსრულებელთა კატეგორიზაციის როგორი შესაძლებლობა არსებობს. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ჯერ კიდევ 1970-იანი წლებიდან მოყოლებული მიმდინარეობს დასაქმების სხვადასხვა ფორმების ჩამოყალიბება, რომლებმაც თავისთავად გამოიწვია კანონმდებლობისა და სასამართლო პრაქტიკის ცვლილება.¹⁰⁴ მიუხედავად ამისა, სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების სუბიექტებად მხოლოდ დასაქმებულები და დამოუკიდებელი კონტრაქტორები მოიაზრება და სასამართლოს სწორედ ამ ორ კატეგორიას შორის უნევს არჩევანის გაკეთება,¹⁰⁵ რაც არსებული სამართლის ხარვეზად არის მიჩნეული.¹⁰⁶

ანალოგიური ვითარებაა საქართველოშიც, მიუხედავად, შრომის ბაზრის აქტიური ცვლილებებისა, სამუშაოს მიმცემსა და მის შემსრულებელს შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის შესაფასებლად, დღემდე მხოლოდ ორი ინსტიტუტი არსებობს – შრომითი ურთიერთობა და ნარდობა (მომსახურება).

„დასაქმებულის“ სტატუსთან არის დაკავშირებული პირისათვის უშუალოდ შრომის სამართლით გარანტირებული უფლებების მინიჭების საკითხი, თუმცა ამ სექტორში სამუშაოს შემსრულებლებს, სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ენიჭებათ „დამოუკიდებელი კონტრაქტორის“ ან „თვითდასაქმებულის“ სტატუსი, მაშასადამე, სამართლის დამოუკიდებელ სუბიექტებად არიან მიჩნეულნი და ნაკლები საკანონმდებლო დაცვის გარანტიებით სარგებლობენ.¹⁰⁷

¹⁰⁴ მაგალითად, *at-will employment*, რომელიც, როგორც წესი, შესაძლოა ნებისმიერ დროს შეწყდეს, დამსაქმებლის მხრიდან, ნებისმიერი საფუძვლით ან უსაფუძვლოდ, თუმცა, უკვე 22 შტატში უკანონოდ იქნა მიჩნეული დასაქმებულის გათავისუფლება კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის გამო. იხ., Friedman G., *Workers Without employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy*, *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, No. 2, 2014, 174.

¹⁰⁵ მაგ., ტაქსით მომსახურების კომპანია Lyft-ის წინააღმდეგ მიმდინარე დავაში, სასამართლომ ტაქსის მძღოლები ვერც დასაქმებულებად დააკვალიფიცირა და ვერც დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად, ვინაიდან ურთიერთობა ორივე მათგანისთვის დამახასიათებელ ელემენტებს შეიცავდა. იხ., Casey, Bryan. *Uber's Dilemma: How the ADA May End the on-Demand Economy*, *University of Massachusetts Law Review*, Vol. 12, No. 1, 2017, 143-144.

¹⁰⁶ Harris S. D. and Krueger A. B., *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, *The Hamilton Project*, 2015, 7.

¹⁰⁷ Hauben H., Lenaerts K., Weylaert W., *The Platform Economy and Precarious Work*, *European Parliament*, 2020, 22.

ევროკავშირის დირექტივებით, არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის ცნების ერთიანი საკანონმდებლო დეფინიცია,¹⁰⁸ თუმცა ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა განსაზღვრავს იმ კრიტერიუმებსა და წინაპირობებს, რაც ეროვნულმა სასამართლოებმა უნდა გაითვალისწინონ, სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსის გამორკვევის დროს.¹⁰⁹ ასეთად მიჩნეულია: სუბორდინაცია, სამუშაოს შესრულების ბუნება და ანაზღაურების წესი.¹¹⁰

გასათვალისწინებელია, რომ ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, პირისთვის „დამოუკიდებელი კონტრაქტორის“ სტატუსის მინიჭება თავისთავად არ გამორიცხავს, მის კლასიფიკაციას დასაქმებულად, ევროკავშირის კანონმდებლობის მნიშვნელობით, თუ მისი დამოუკიდებლობა მოჩვენებითია, რითაც ინიღბება შრომითი ურთიერთობა.¹¹¹

სამუშაოს შემსრულებელთა სტატუსის არასწორი განსაზღვრა, ანუ თვით-დასაქმებულად ან დამოუკიდებელ კონტრაქტორად კლასიფიკაცია, მაშინ, როცა სამუშაოს ორგანიზების ფორმიდან გამომდინარე, პირი ეკონომიკურად დამოკიდებულია პლატფორმის მფლობელზე, გამოიწვევს სხვადასხვა ეკონომიკური რისკისა და ხარჯის (მაგ., დროებითი შრომისუუნარობის, შვებულების და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება და ა.შ.) სამუშაოს შემსრულებლებზე გადატანას,¹¹² რაც, როგორც წესი, დამქირავებლის ინტერესებშია.¹¹³

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელთა სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრის თვალსაზრისით, სამი შესაძლო არჩევანი იკვეთება. კერძოდ, მათი კლასიფიკაცია: 1. დასაქმებულებად 2. დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად ან 3. მესამე კატეგორიად დასაქმებულებსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს შორის.¹¹⁴ ვინაიდან სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსი განსაზღვრავს ხელშეკრულების სამართლებრივ ბუნებას და მასა-სადამე, სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს, მნიშვნელოვანია, გაანალიზდეს პლატფორმის მფლობელთან არსებულ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში პირის მასზე დამოკიდებულების ხარისხი.

¹⁰⁸ Todolí-Signes A., *The Concept of Worker in European Union law and its Application to the New Economic Realities. Is the Reasoned Order of the CJEU in the Case of Food Delivery Riders a Good Solution?*, 2020, <<https://bit.ly/3wJdQ0m>> [26.05.2022]

¹⁰⁹ Case C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd* [2020], para. 27-32.

¹¹⁰ Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., *The Platform Economy and Precarious Work*, European Parliament, 2020, 23.

¹¹¹ Case C-692/19 *B v Yodel Delivery Network Ltd* [2020], para. 30.

¹¹² Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., *The Platform Economy and Precarious Work*, European Parliament, 2020, 22.

¹¹³ Malik A.G., *Worker Classification and the Gig-Economy*, *Rutgers University Law Review*, Vol. 69, 2017, 1731.

¹¹⁴ იქვე.

2.1.2.1. სამუშაოს შემსრულებელი – „დამოუკიდებელი კონტრაქტორი“ თუ „დასაქმებული“?

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სხვადასხვა იურის-დიქციაში გაფორმებულ ხელშეკრულებაში სამუშაოს შემსრულებელი სხვადასხვა ტერმინით არის მოხსენიებული, კერძოდ, – „დამოუკიდებელი კონტრაქტორი“, „დამოუკიდებელი მესამე მხარე“, „მიმნოდებელი პარტნიორი“, „თვითდასაქმებული“ და ა.შ.¹¹⁵ მათგან ყველაზე გავრცელებული – „დამოუკიდებელი კონტრაქტორი“, როგორც წესი, მოიაზრებს პირს, რომელიც თავად აკონტროლებს სამუშაო პროცესსა და სამუშაოს შესრულების მეთოდებს, დასაქმებულისგან განსხვავებით ეკონომიკურად არ არის დამოკიდებული დამსაქმებელზე, არამედ თავად ქმნის საკუთარ კაპიტალს, რისთვისაც შესაძლოა სხვა პირებიც კი დაასაქმოს.¹¹⁶

ზემოაღნიშნულ ტერმინთა ზუსტი შესატყვისი ქართულ სამართალში არ არსებობს, მაგრამ მიიჩნევა, რომ ყველაზე ახლოს არის სამოქალაქო სამართალში დაკვიდრებულ ტერმინთან – „მენარდე“.¹¹⁷

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სამუშაოს შესასრულებლად დაქირავებული პირის სამართლებრივ სტატუსზე – წარმოადგენს დამოუკიდებელ კონტრაქტორს თუ დასაქმებულს, გამუდმებული დებატები მიმდინარეობს.

საქართველოში, შრომის კოდექსი აწესებს დასაქმებულის ცნებას – „ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.“¹¹⁸ რაც შეეხება, მენარდეს, ეს არის პირი, რომელიც კისრულობს ვალდებულებას „შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო დამკვეთი ვალდებულია გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული საზღაური“.¹¹⁹ საკანონმდებლო დეფინიციის საფუძველზე, ამ ორი ინსტიტუტის მსგავსება აშკარაა – როგორც დასაქმებული, ასევე მენარდე ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, თუმცა

¹¹⁵ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 199; Hall J.V., Krueger A.B., An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States, Princeton University, Working Paper №587, 2015, 1-2.

¹¹⁶ Harris S. D. and Krueger A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”, The Hamilton Project, 2015, 7.

¹¹⁷ ტერმინი „მენარდე“ ასევე მოიცავს შემდეგ სუბიექტებს: **worker, self-employed, hired to work, freelancer** და სხვ. იხ., ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 217.

¹¹⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტი.

¹¹⁹ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

დასაქმებული შესაძლოა იყოს მხოლოდ ფიზიკური პირი, ხოლო მენარდე – როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირი.¹²⁰

ამ თვალსაზრისით საინტერესოა, რომ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სამუშაოს შემსრულებლებს მოეთხოვებათ დარეგისტრირდნენ ინდივიდუალურ მენარმედ, რის შემდგომაც, მათ მიენიჭებათ მცირე მენარმის (ბიზნესის) სტატუსი,¹²¹ რაც მას „დამოუკიდებელი კონტრაქტორის“ სამართლებრივ კატეგორიასთან აახლოვებს.

როგორც ჩანს, ეს ფაქტი თავისთავად არ გამოიწვევს სამუშაოს შემსრულებელთა „დასაქმებულად“ კვალიფიკაციის შესაძლებლობას, ვინაიდან მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, ინდივიდუალური მენარმე არ არის იურიდიული პირი და იგი საკუთარ უფლებებს ახორციელებს და მოვალეობებს ასრულებს, როგორც ფიზიკური პირი.¹²² ამასთან, სასამართლოს განმარტებით, მცირე მენარმედ რეგისტრაცია აპრიორი არ გამოიწვევს შრომითი ხელშეკრულების არსებობას მხარეებს შორის. სასამართლოს შეფასებით, განსახილველ ურთიერთობაში, მოსარჩელის რეგისტრაცია მცირე მენარმედ, განპირობებული იყო სახელშეკრულებო დათქმით და ემსახურებოდა საგადასახადო ვალდებულების შემცირებას. სასამართლომ, აღნიშნული ფაქტი დაუკავშირა მოსარჩელის მხრიდან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსის აღქმის საკითხს და აღნიშნა, რომ მას არ უნდა ჰქონოდა შრომის სამართლისთვის დამახასიათებელი სოციალური სტაბილურობისა და გარანტიების მოლოდინი.¹²³

მაშასადამე, მცირე მენარმის სტატუსის მინიჭების შემდგომ, პირს აქვს შესაძლებლობა შევიდეს შრომით ურთიერთობაში და კლასიფიცირდეს დასაქმებულად,¹²⁴ თუმცა, თუ მეორე მხარესთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველს წარმოადგენს ინდივიდუალურ მენარმედ რეგისტრაცია, ეს შესაძლოა გავლენას ახდენდეს სამუშაოს შემსრულებლის მიერ გამოვლენილი ნების შეფასებაზე – აცნობიერებდა თუ არა გარიგების არსს. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დამოუკიდებლობის ხარისხი, რომელიც ჩვეულებრივ ინდი-

¹²⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 28 სექტემბრის №ას-1079-2020 გადაწყვეტილება.

¹²¹ ტაკაშვილი ს., ხვედელიძე მ., შენგელია ე., შრომის სამართლის პრაქტიკული სახელმძღვანელო, თბილისი, 2021, 4.

¹²² „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტი.

¹²³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 ოქტომბრის №2ბ/2494-2021 განჩინება

¹²⁴ თუმცა აქ თავს იჩენს მეორე საკითხი – შრომით ურთიერთობაში მყოფი პირის საგადასახადო ვალდებულებები სახელმწიფოს მიმართ, კერძოდ, მცირე მენარმის სტატუსისთვის დადგენილი საგადასახადო რეჟიმი, გავრცელდება თუ არა შრომითი ურთიერთობის დროს მიღებული შემოსავლის დაბეგვრაზე? რაც ცალკე კვლევის საგანია, ამიტომ ნაშრომში არ გამახვილდება ყურადღება.

ვიდუალურ მენარმეს აქვს, ვერ იარსებებს შრომით ურთიერთობაში და საგადასახადო მიზნებისთვის ფორმალურად მინიჭებული სტატუსი, ვერ შეცვლის შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ ქვემდებარეობას.

საქართველოს კანონმდებლობა არც თვითდასაქმებულის ცნებას იცნობს. დასაქმების შესახებ კანონის თანახმად, რომელიც დღეის მდგომარეობით ძალადაკარგულია, ასეთად მიიჩნეოდა „საკუთარ საწარმოში ან საკუთარ მეურნეობაში მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით მომუშავე პირი“.¹²⁵ ამასთან, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სააგენტო შეუერთდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ახალ მეთოდოლოგიას და 2020 წლიდან „თვითდასაქმებულად“ აღარ მიიჩნევს საკუთარ ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავე პირს, რომელიც არ არის ორიენტირებული ბაზარზე და წარმოებული პროდუქციის ნახევარზე მეტს საკუთარი მოხმარებისთვის გამოიყენებს.¹²⁶ მასასადამე, მიუხედავად საკანონმდებლო დეფინიციის არარსებობისა, თვითდასაქმება მჭიდროდაა დაკავშირებული მოგების მიღების მიზნით განხორციელებულ დამოუკიდებელ საქმიანობასთან.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე დაყრდნობითაც შესაძლებელია იმის თქმა, რომ დასაქმებულისაგან განსხვავებით, თვითდასაქმებული დამოუკიდებელი შემოსავლის მქონე სუბიექტად განიხილება და იქ სადაც არსებობს თვითდასაქმებული, შრომით ურთიერთობაზე საუბარი ვერ იქნება.¹²⁷

ევროკავშირის სამართლებრივ სივრცეში, 2019 წელს მიღებულ იქნა დირექტივა „ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ“,¹²⁸ რომლის მიზანია შრომის ბაზრის ადაპტაციის უზრუნველსაყოფად, შრომის პირობების გაუმჯობესება უფრო გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი დასაქმების ხელშეწყობის გზით.¹²⁹

დირექტივის მოქმედება ვრცელდება, იმ პირებზე, რომლებთანაც დადებულია შრომითი ხელშეკრულება ან არიან შრომით ურთიერთობაში, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. ამ საკითხთან მიმართებით, მხედველობაში მი-

¹²⁵ დასაქმების შესახებ საქართველოს კანონი, 1084, სსმ, 29, 17/10/2001, მე-4 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი“.

¹²⁶ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სააგენტო, <<https://bit.ly/3QfXQuv>> [12.06.2022]

¹²⁷ იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა ლაპატის 2011 წლის 27 ივნისის №ას-58-49-2011 გადაწყვეტილება, სადაც სასამართლო მოპასუხესთან მიმართებით აღნიშნავს, რომ მოპასუხის უმუშევრობა არ გამორიცხავს თვითდასაქმებასა და შემოსავლის მიღების შესაძლებლობას. სასამართლომ მოპასუხე, რომელიც ვაჭრობდა, ჰქონდა ხის საამქრო და ამავდროულად იყო მუსიკოსი, ანუ ჰქონდა საკუთარი შემოსავალი, თვითდასაქმებულად დააკვალიფიცირა.

¹²⁸ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union.

¹²⁹ იქვე, Article 1.1.

იღება ევროპის მართმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაც.¹³⁰ ეს უკანასკნელი კი ადგენს, რომ მოჩვენებით შრომით ურთიერთობაში მყოფი პირი შესაძლებელია მიჩნეულ იქნეს დასაქმებულად, თუ მისი თავისუფლება არის მოჩვენებითი.¹³¹ უშუალოდ დირექტივის პრეამბულის მე-8 პუნქტიც განმარტავს, რომ ამ დირექტივის მოქმედება არ ვრცელდება თვითდასაქმებულებზე, თუმცა, როდესაც თვითდასაქმებულის სტატუსი პირს მინიჭებული აქვს საგადასახადო და სამართლებრივ ვალდებულებათა თავიდან ასაცილებლად, ისინი მოექცევიან დირექტივის მოქმედების სფეროში. შრომითი ურთიერთობის არსებობა კი, არა მხარეთა მიერ ურთიერთობის აღწერით, არამედ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული რეალური ფაქტებით უნდა შეფასდეს.¹³² შესაბამისად, ევროპის მართმსაჯულების სასამართლო ხსენებული დირექტივის მოქმედების სფეროს ავრცელებს არა მხოლოდ სტანდარტულ დასაქმებულებზე, არამედ იმ პირებზეც, რომელთაც თვითდასაქმებულის სტატუსი სამართლებრივ და საგადასახადო ვალდებულებათა თავიდან ასარიდებლად მიენიჭათ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირის სამართლებრივი სტატუსი უნდა დადგინდეს, მისი ეკონომიკური და ორგანიზაციული დამოუკიდებლობის ხარისხის გათვალისწინებით, რაც სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული რეალური ფაქტების შეფასებით განისაზღვრება. ხოლო, თუ სამუშაოს შემსრულებელს დამოუკიდებელი კონტრაქტორის/ ინდივიდუალური მენარმის სტატუსი მხოლოდ საგადასახადო მიზნებისთვის ან/და სამართლებრივი რეგულაციებისგან თავის ასარიდებლად ენიჭება, ეს არ გამოირიცხავს მის მიჩნევას დასაქმებულად.

2.1.2.2. სამუშაოს შემსრულებელთა მესამე კატეგორია

არაერთი სახელმწიფოს მსგავსად, საქართველოში მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსის დადგენისას, სასამართლო იძულებულია არჩევანი გააკეთოს სამართლის ორ სუბიექტს – დასაქმებულსა და მენარდეს შორის. მაშინ, როდესაც პირველი მათგანი დაცულია შრომის კანონმდებლობით დადგენილი გარანტიებით, ხოლო მეორე ჩვეულებრივი სამოქალაქო სამართლის სუბიექტია.

¹³⁰ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, Article 1.2

¹³¹ Case C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media [2014], para. 35.

¹³² აღსანიშნავია, რომ დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად წევრმა სახელმწიფოებმა შესაბამისი ღონისძიებები უნდა განახორციელონ 2022 წლის პირველ აგვისტომდე. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, Art. 21.

ამ პრობლემის გადასაჭრელად, ზოგიერთმა სახელმწიფომ განსაზღვრა სამუშაოს შემსრულებელთა ერთგვარი „მესამე კატეგორია“, რომლებიც დამოუკიდებლობის ხარისხისა და შესაბამისი საკანონმდებლო დაცვის გარანტიებით, დასაქმებულებსა და თვითდასაქმებულებს შორის მოიაზრებიან.

მაგალითად, ზოგიერთი ავტორის მოსაზრებით, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სადაც სასამართლოს მხოლოდ დამოუკიდებელ კონტრაქტორსა და დასაქმებულს შორის უნევს არჩევანის გაკეთება, „დამოუკიდებელი მუშაკია“ („Independent Worker“) ის ახალი სამართლის სუბიექტი, რომელიც მონაწილეობს თანამედროვე შრომით ურთიერთობებში და სამართლებრივი თვალსაზრისით, დასაქმებულსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორს შორის უნდა იდგეს.¹³³

გაერთიანებულ სამეფოში არსებობს სამუშაოს შემსრულებელთა სამი კატეგორია – თვითდასაქმებულები (კონტრაქტორები), „მუშაკები“ (Workers) და დასაქმებულები.¹³⁴ დასაქმებულის ცნება შედგება სამი ძირითადი ელემენტისგან: 1. დასაქმებულის ვალდებულება პირადად შეასრულოს სამუშაო; 2. ორმხრივი ვალდებულებითი ურთიერთობა მხარეებს შორის და 3. დამსაქმებლის უფლება, გააკონტროლოს დასაქმებული.¹³⁵ თუმცა, ვინაიდან მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, პლატფორმის მფლობელი კომპანია არ არის ვალდებული შესთავაზოს სამუშაო, ხოლო სამუშაოს შემსრულებლები – დასთანხმდნენ შეთავაზებულ სამუშაოს, დასაქმებულის ცნების მეორე ელემენტი, ამ ტიპის ურთიერთობების სამართლებრივ შეფასებაში არ მონაწილეობს,¹³⁶ შესაბამისად, გამორიცხულია სამუშაოს შემსრულებლის „დასაქმებულად“ მიჩნევა. ამიტომ, მიმდინარე დავებში, სასამართლო განსაზღვრავს, სამუშაოს შემსრულებელი არის თვითდასაქმებული თუ „მუშაკი“.¹³⁷ აღსანიშნავია, რომ „მუშაკი“ ისევე მიიჩნევა შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად, როგორც დასაქმებული¹³⁸ და მასზე დასაქმებულის მსგავსად ვრცელდება სხვადასხვა საკანონმდებლო გარანტიები.¹³⁹

¹³³ ეს მოსაზრება სამართლის თეორიაში ჩამოყალიბდა და მას უამრავი მომხრე ჰყავს, თუმცა პრაქტიკაში არ დამკვიდრებულა. იხ., Harris S. D. and Krueger A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker“, The Hamilton Project, 2015, 7; იხ., Mandagere A., Examining Worker Status in the Gig Economy, Journal of “International and Comparative Law“, Vol. 4, No. 2, 2017, 395.

¹³⁴ Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., The Platform Economy and Precarious Work, European Parliament, 2020, 23.

¹³⁵ Hießl Ch., Jurisprudence of national Courts confronted with cases of alleged misclassification of platform workers: comparative analysis and tentative conclusions, European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE), 2022, 39.

¹³⁶ იქვე.

¹³⁷ იქვე.

¹³⁸ Employment Rights Act 1996, Art. 230.

¹³⁹ მაგ., მინიმალური ხელფასისა და სამუშაო დროის რეგულირების შესახებ აქტები.

ესპანეთში კი კანონმდებლობა იცნობს ეკონომიკურად დამოკიდებულ თვითდასაქმებულს, რომელიც ასევე წარმოადგენს შუალედურ კატეგორიას დასაქმებულებსა და თვითდასაქმებულებს შორის და სარგებლობს დასაქმებულის მსგავსი ზოგიერთი საკანონმდებლო გარანტიით (შვებულება, გაერთიანების თავისუფლება და ა.შ).¹⁴⁰

პარალელის გავლება შეიძლება გერმანიაში ცნობილ „დასაქმებულთა მსგავს პირებთან“ (Employee-like Persons), რომლებიც „ეკონომიკურად არიან დამოკიდებულნი და საჭიროებენ სოციალურ დაცვას დასაქმებულთა მსგავსად“.¹⁴¹

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სამუშაოს შემსრულებელთა სამართლებრივი სტატუსის აღმნიშვნელ განზოგადებულ ტერმინად ლიტერატურაში მითითებულია – „ეკონომიკურად დამოკიდებული მუშაკები“ (Economically Dependent Workers). ისინი მიიჩნევიან თვითდასაქმებულ პირებად, სამართლებრივი ბუნება იკავებს შუალედურ ადგილს შრომის და სამოქალაქო სამართალს შორის (ე.წ. “Grey Area”).¹⁴²

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელთა კვალიფიკაცია, როგორც ე.წ. „მესამე კატეგორია“, უკავშირდება სამუშაოს შემსრულებელთა დამოუკიდებლობის ხარისხს, რომელიც არც ისეთი შეუზღუდავია, როგორც დამოუკიდებელი კონტრაქტორის და არც დასაქმებულის მსგავსად ექცევა დაქვემდებარების ქვეშ. აღნიშნული მიანიშნებს, სამუშაოს შემსრულებელთა სტატუსის განსაზღვრის სპეციფიკასა და ამ სირთულის გადასალახად, მოქნილი მიდგომების არსებობის საჭიროებაზე.

იხ., Freedland M., Prassl J., Employees, Workers and the “Sharing Economy”, Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom, Legal Research Paper Series, No. 19/2017, 2017, 11. ვინაიდან სამუშაოს შემსრულებლის მუშაკად კვალიფიკაცია ხშირ შემთხვევაში რთულია, ზოგიერთი ავტორის მოსაზრებით, უპრიანი იქნება, თუ საკანონმდებლო ცვლილებებით განისაზღვრება უშუალოდ პლატფორმულ შრომაში ჩართულ პირთა განსხვავებული კატეგორია – „შუამავალი მუშაკი“ (Intermediated Worker) ან „დამოკიდებული კონტრაქტორი“ (Dependent Contractor). იხ., Mandagere A., Examining Worker Status in the Gig Economy, Journal of “International and Comparative Law”, Vol.4, No. 2, 2017, 389-396.

¹⁴⁰ ეკონომიკურად დამოკიდებული თვითდასაქმებულის (TRADE – Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes) საკანონმდებლო დეფინიცია, არც ისეთი გავრცელებულია. თვითდასაქმებულთა შესახებ კანონი (Statute of the Self-Employed), მას განმარტავს როგორც პირს რომელიც, როგორც წესი, პირადად და პირდაპირ ახორციელებს ეკონომიკურ ან პროფესიულ საქმიანობას, მოგების მიღების მიზნით, ერთი კლიენტისთვის, საიდანაც გენერირდება მისი შემოსავლების სულ მცირე 75%. იხ., Pérez del Prado D., The Legal Framework of Platform Work in Spain, The New Spanish “Riders’ Law”, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 36, 2021, 1-2.

¹⁴¹ Collective Agreements Act, Section 12a, (1), თარგმანი ინგლისურ ენაზე ხელმისაწვდომია: <<https://t.ly/wlTf>> [22.05.2022]

¹⁴² De Stefano V., Aloisi A., European Legal Framework for Digital Labour Platforms, Joint Research Centre, European Commission, 2018, 49.

2.2. სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება

დასაქმებულისა და „დამოუკიდებელი კონტრაქტორის“/მენარდის განმასხვავებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ელემენტია „სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება“, როგორც ანგლო-ამერიკული ისე კონტინენტური ევროპის სამართლის სისტემებში,¹⁴³ მათ შორის, საქართველოშიც.¹⁴⁴

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში დადებული ხელშეკრულებით, როგორც წესი, განსაზღვრულია სამუშაოს შემსრულებლის შესაძლებლობა ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებები და ვალდებულებები გადასცეს მესამე პირს.¹⁴⁵ იმ სახელმწიფოებში, სადაც სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება საკანონმდებლო დონეზეა მოწესრიგებული, უფრო რთულია სამუშაოს შემსრულებლის მიჩნევა დასაქმებულად.¹⁴⁶ თუმცა, როგორც სხვადასხვა სახელმწიფოს სასამართლო პრაქტიკიდან ირკვევა, ე.წ. „ჩანაცვლების უფლების“ არსებობა ხელშეკრულებაში, აპრიორი არ მიუთითებს სამუშაოს შემსრულებლის „დამოუკიდებელ კონტრაქტორად“ კვალიფიკაციის აუცილებლობაზე.¹⁴⁷

სასამართლოები ყურადღებას აქცევენ „ჩანაცვლების“ უფლების პრაქტიკაში რეალური გამოყენების შესაძლებლობას. გამოიკვეთა ორი ძირითადი შემთხვევა, რა დროსაც, შესაძლებელია „სამუშაოს პირადად შესრულების“ ვალდებულების არარსებობის მიუხედავად, სამუშაოს შემსრულებელი მიჩნეულ იქნეს დასაქმებულად: 1. თუ „ჩანაცვლების“ უფლებით სარგებლობა დამოკიდებულია დამსაქმებლის თანხმობაზე და 2. როდესაც „ჩანაცვლების“ უფლება შეზღუდულია მესამე პირის, იმავე კომპანიის მუშაკთაგან არჩევის ვალდებულებით.¹⁴⁸

შესაბამისად, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სხვადასხვა სახელმწიფოთა სასამართლოები, სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსის განმსაზღვრელ ერთ-ერთ მთავარ ნიშანს „სამუშაოს პირადად შესრულების“ ვალდებულებას, სტანდარტული შრომითი ურთიერთობისგან გან-

¹⁴³ Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198, International Labour Organization, 2013, 42.

¹⁴⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-19 მუხლი.

¹⁴⁵ ხშირად მესამე პირისთვის უფლება-მოვალეობების გადაცემა დამოკიდებულია პლატფორმის მფლობელის თანხმობაზე – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 ოქტომბრის №28/2494-2021 განჩინება.

¹⁴⁶ მაგ., გაერთიანებულ სამეფოში, სადაც, სამუშაოს შემსრულებელთათვის მუშაკის (worker) სტატუსის მინიჭებაზე უარის თქმის საფუძველი გახდა ჩანაცვლების უფლების არსებობა. Independent Workers Union of Great Britain v The Central Arbitration Committee and Rooffoods Ltd t/a Deliveroo, Court of Appeal [2021] EWCA Civ 952.

¹⁴⁷ Hießl Ch., The classification of platform workers in case law: A cross-European comparative analysis, Paper to appear in: "Comparative Labor Law & Policy Journal", Vol. 42, No. 2, Forthcoming 2022, 17-18.

¹⁴⁸ იქვე.

სხვაგვებით, ნაკლებად მკაცრად აფასებენ. ეს მიდგომა არის მეტად მოქნილი და ტოვებს შესაძლებლობას, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სახელშეკრულებო დათქმის მიუხედავად შეფასდეს, რამდენად აქვთ სამუშაოს შემსრულებლებს „ჩანაცვლების“ უფლებით სარგებლობის რეალური შანსი.

2.3. კონკურენციის აკრძალვა

განსხვავებით სხვა პლატფორმული სამუშაოებისგან,¹⁴⁹ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სამუშაოს შემსრულებელთან დადებული ხელშეკრულება, უმეტეს შემთხვევაში, არ ითვალისწინებს კონკურენციის აკრძალვას.¹⁵⁰ კონკურენციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობაში, გულისხმობს დასაქმებულის მიერ, შრომითი ურთიერთობის დროს მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის დამსაქმებლის კონკურენტის სასარგებლოდ გამოყენების შეზღუდვას, გარკვეული პირობებით.¹⁵¹ სახელმწიფოთა უმეტესობაში, კონკურენციის ამკრძალავი დებულების ხელშეკრულებაში არსებობა, არ არის სავალდებულო ნიშანი, შრომითი ურთიერთობის დასადგენად. სასამართლო პრაქტიკაში ხშირად ხდება მისი შეფასება, როგორც ერთ-ერთი პირობის და უმეტეს შემთხვევაში, მას სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსის დადგენისთვის დიდი მნიშვნელობა არ ენიჭება.¹⁵²

საქართველოში, საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა, **Wolt**-ის წინააღმდეგ მიმდინარე ორივე დავაში, აღნიშნეს, რომ „მოსარჩელეს არ ეკრძალება პარალელურ რეჟიმში, სამუშაო შეესრულებინა სხვა დამკვეთისთვის, მათ შორის, მოპასუხის კონკურენტების სასარგებლოდაც,“ რაც არ არის დამახასიათებელი შრომითი ურთიერთობისთვის.¹⁵³ საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს კონკურენციის აკრძალვის შესაძლებლობას როგორც მიმდინარე შრომითი

¹⁴⁹ მაგ., ერთ-ერთ ფრილანს პლატფორმაზე, როგორც დაქირავებულებს, ასევე დამკვეთებს მოეთხოვებათ, სახელშეკრულებო ურთიერთობაში შესვლიდან 24 თვის განმავლობაში მხოლოდ ეს პლატფორმა გამოიყენონ სამუშაოდ – International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 98-99.

¹⁵⁰ Hießl Ch., The Classification of Platform Workers in Case Law: A cross-European comparative analysis, Paper to appear in: “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 42, No. 2, Forthcoming, 2022, 19.

¹⁵¹ ბერეკაშვილი თ., კონკურენციის აკრძალვა შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ, წიგნში: შრომის სამართალი, ნ. II, ბ. ზოიდის რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 121.

¹⁵² Hießl Ch., The Classification of Platform Workers in Case Law: A cross-European comparative analysis, Paper to appear in: “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 42, No. 2, Forthcoming, 2022, 18.

¹⁵³ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 09 დეკემბრის №2/2777-20 გადაწყვეტილება; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 ოქტომბრის №23/2494-2021 განჩინება.

ურთიერთობის, ¹⁵⁴ ისე შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ, მომდევნო 6 თვის განმავლობაში.¹⁵⁵

საინტერესოა, რომ პლატფორმის მფლობელი კომპანიის მხრიდან დადგენილი შეზღუდვა, არ დაამყაროს ურთიერთობა მომხმარებელთან, პლატფორმის გვერდის ავლით (მაგ., Uber-ის შემთხვევაში), გაიგივებულია კონკურენციის აკრძალვასთან. ამასთან, მნიშვნელოვან შეზღუდვად არის მიჩნეული სამუშაოს შემსრულებელთა ფაქტობრივი „იძულება“, შეასრულონ დიდი რაოდენობით შეკვეთები, სასურველი შემოსავლის მისაღებად, რაც გამორიცხავს, დამოუკიდებლად სხვა დამქირავებლისთვის/კლიენტისთვის სამუშაოს შესრულებას.¹⁵⁶

კონკურენციის აკრძალვა რა თქმა უნდა, დამსაქმებლის ინტერესებშია და კავშირშია დასაქმებულის პიროვნებასთან, მის მიერ ათვისებულ ცოდნასთან.¹⁵⁷ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დაქირავებული პირი, არ იღებს რაიმე სახის განსაკუთრებულ ცოდნასა და უნარებს, რასაც გამოიყენებდა მისი დამქირავებლის კონკურენტის სასარგებლოდ. პლატფორმის მფლობელის უმთავრესი ინტერესია მოიზიდოს რაც შეიძლება მეტი სამუშაო ძალა და მათი მეშვეობით მოახდინოს მოთხოვნის დაუყოვნებლივი მიწოდება.

ლოგიკურიც არის, რომ სამუშაოს შემსრულებელთან დადებული ხელშეკრულება, როგორც წესი, არ ითვალისწინებს კონკურენციის აკრძალვას. გასათვალისწინებელია, რომ შრომის კოდექსი ადგენს გამონაკლის შემთხვევებს, რომელზეც არ ვრცელდება კონკურენციის აკრძალვის ზოგადი წესი,¹⁵⁸ რაც კონკრეტული პროფესიის სპეციფიკიდან გამომდინარეობს. შესაბამისად, კონკურენციის ამკრძალავი დებულებების არარსებობის მიუხედავად, შესაძლებელია მათი დასაქმებულად მიჩნევა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის სამართლებრივი კვალიფიკაციისთვის, როგორც წესი, დიდი მნიშვნელობა არ ენიჭება კონკურენციის აკრძალვას. შრომის კოდექსით დადგენილი შეზღუდვებისა და სასამართლო

¹⁵⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი.

¹⁵⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-60 მუხლის პირველი პუნქტი.

¹⁵⁶ Hießl Ch., *The Classification of Platform Workers in Case Law: A cross-European comparative analysis*, Paper to appear in: “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 42, No. 2, Forthcoming, 2022, 19.

¹⁵⁷ ბერეკაშვილი თ., კონკურენციის აკრძალვა შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ, წიგნში: შრომის სამართალი, ნ. II, ბ. ზოიდის რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 121.

¹⁵⁸ განათლების, მეცნიერების და კულტურის სფეროში დასაქმებული პირები – შრომის კოდექსის მე-60 მუხლის მე-2 პუნქტი.

პრაქტიკის გათვალისწინებით, საქართველოში კონკურენციის აკრძალვა მიჩნეულია შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთ ნიშნად, ამიტომ, სასამართლოს უნევს შეაფასოს ეს საკითხი. რა დროსაც, მიზანშეწონილია, სხვა სახელმწიფოთა სიღრმისეული მიდგომების გათვალისწინება, მათ შორის, სამუშაოს შემსრულებელთა არაპირდაპირი შეზღუდვის შესაძლებლობის – პლატფორმის გვერდის ავლით მოემსახუროს მომხმარებელს და რეალური შესაძლებლობის არარსებობით დაამყაროს ცალკე, დამოუკიდებელი ურთიერთობა სხვა მომხმარებლებთან. ხოლო, თუ სასამართლო მაინც მიიჩნევს, რომ ურთიერთობაში კონკურენციის აკრძალვის ნიშნები არ იკვეთება, მან უნდა გაიზიაროს ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს მითითება, რომ ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების განსაზღვრისთვის, გადამწყვეტია სუბორდინაციის ნიშნების არსებობის საკითხი.

2.4. სუბორდინაციის დადგენის სტანდარტის მოდიფიცირების საჭიროება

ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, სამუშაოს შემსრულებლის დამოუკიდებლობა არსებობს მაშინ, როდესაც პირს აქვს დისკრეცია გამოიყენოს ქვეკონტრაქტორები იმ დავალებათა შესასრულებლად, რომელიც იკისრა. ასევე, თავად განსაზღვროს შეასრულებს თუ არა სავარაუდო დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებულ ყველა დავალებას, მიაწოდოს თავისი მომსახურება მესამე მხარეს, მათ შორის, სავარაუდო დამსაქმებლის კონკურენტებსაც და გარკვეული პარამეტრების ფარგლებში დააფიქსიროს სამუშაო საათები საკუთარი სურვილისამებრ. თუმცა ეს დამოუკიდებლობა ვერ იარსებებს, თუ მხარეთა შორის ურთიერთობაში შესაძლებელია სუბორდინაციის დადგენა.¹⁵⁹

სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების სხვა ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობებისგან გასამიჯნ ერთ-ერთ „გენერალურ პრინციპად“ სამუშაოს შესრულების ისეთ ორგანიზებას მიიჩნევს, რომელიც „წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით“,¹⁶⁰ რაც დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში განხორციელებულ შრომას ახასიათებს.

ქვემდებარეობის, იგივე სუბორდინაციის¹⁶¹ პრინციპი, შრომითი ურთიერთობის ცნების ცენტრალური ელემენტია და გულისხმობს დასაქმებულის „დაქვემდებარებულ მდგომარეობას“ დამსაქმებელზე.¹⁶² დაქვემდებარება მოიცავს

¹⁵⁹ Case C-692/19 B v Yodel Delivery Network Ltd [2020], para. 45.

¹⁶⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 თებერვლის №ას-1132-1088-2016 გადაწყვეტილება.

¹⁶¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 33.

¹⁶² ადვიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტი-

სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლის ზედამხედველობის, ავტორიტეტისა და მითითებების პირობებში.¹⁶³ შრომითი ხელშეკრულების ბუნების განმსაზღვრელი ფაქტორები, სხვადასხვა ქვეყნებში, განსხვავებულადაა წარმოდგენილი, თუმცა ყველა მათგანს აერთიანებს დამსაქმებელზე დამოკიდებულება და დაქვემდებარება.¹⁶⁴ მენარდე კი, როგორც ნესი ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია დამკვეთისაგან.¹⁶⁵

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ქვემდებარეობის რინციპი არის კონტინენტური ევროპის სამართლის სისტემის ნაწილი, ხოლო საერთო სამართლის სისტემაში მის ანალოგიად ე.წ. „კონტროლის ტესტი“ მიიჩნევა.¹⁶⁶ მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში ეროვნული შრომითი ურთიერთობების აქტის (**National Labor Relations Act**) მიზნებისთვის, „კონტროლის ტესტი“ მოწმდება რამდენად აქვს დამსაქმებელს შესაძლებლობა გააკონტროლოს დასაქმებული, კერძოდ ის საშუალებები, რომლითაც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს.¹⁶⁷ თუმცა, საინტერესოა რამდენად პასუხობს ქვემდებარეობის პრინციპის ტრადიციული გაგება თანამედროვე შრომის ფორმებს, რომელშიც ერთი შეხედვით რთულია კონტროლის, ზედამხედველობისა და სამუშაოს შესრულების პროცესში, პლატ-ფორმის მფლობელის ჩარევის გამოკვეთა.

შრომის სამართლის მოქნილობის აუცილებლობასა და თანამედროვე შრომის ორგანიზების ფორმებთან მისი ადაპტაციის მნიშვნელობაზე საუბარი არახალია.¹⁶⁸ ჯერ კიდევ, მე-20 საუკუნის ბოლოს მიმდინარეობდა „თანამედროვე

ნენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი პრინციპი, ჟურნ. „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, ტ. 6, №1, 2003, 16.

¹⁶³ Blanpain R., Engels C., *European Labour Law*, 3rd and revised ed., Kluwer Law and Taxation Publishers, Boston, 1995, 159, ნაშრომიდან ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 218; იხ., Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., *The Platform Economy and Precarious Work*, European Parliament, 2020, 23.

¹⁶⁴ ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 219.

¹⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 10 ოქტომბრის №ას-1129-1156-2011 განჩინება.

¹⁶⁶ Independent Contractor or Employee-Or skating on Thin Ice – Williams Love & Nicol Lawyers-John Wilson, 5. <<http://www.wln.com.au/wp-content/uploads/2011/03/Independent-Contractor-Or-Employee-%E2%80%93-Or-Skating-On-Thin-Ice.pdf>>, [13.03.2023] ნაშრომიდან: დუმბაძე მ., ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალება, წიგნში: შრომის სამართალი, წ. III, ს. ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 310.

¹⁶⁷ Kennedy E. J., *Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy*, Seattle University Law Review, Vol. 40, Iss.3, 2017, 1000.

¹⁶⁸ ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისთვის, „სამართლის ჟურნალი“ №2, 2009, 210-211.

დასაქმებულის“ კონცეფციის განხილვა, რომელიც თავისივე შრომის მენეჯერია. საიდანაც გამომდინარებს მოსაზრება, რომ დასაქმებულს შესაძლოა სამუშაოს შესრულების დროს გარკვეული თავისუფლება ჰქონდეს მინიჭებული და ეს თავისთავად არ გამორიცხავს სუბორდინაციის არსებობას.¹⁶⁹

ესპანეთის უზენაესმა სასამართლომ, 1979 წლის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დასაქმებულის დამსაქმებელზე „დამოკიდებულება“ შრომით ურთიერთობებში არ ნიშნავს აბსოლიტურ სუბორდინაციას, არამედ გულისხმობს მის ჩართვას კომპანიის მმართველობის, ორგანიზებისა და დისციპლინურ ციკლში. მოგვიანებით კი, **Glovo**-სთან დაკავშირებულ საქმეზე მიუთითა, რომ პოსტინდუსტრიულ საზოგადოებაში, სუბორდინაციის მნიშვნელობა მეტად მოქნილი გახდა. მეტიც, ტექნოლოგიური ინოვაციებით განვითარებულმა ციფრული კონტროლის სისტემებმა აუცილებელი გახადა დაქვემდებარებულობის მნიშვნელობის ადაპტირება თანამედროვე რეალობასთან.¹⁷⁰

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს სააპელაციო სასამართლომ, კომპანია **Wolt**-ის წინააღმდეგ მიმდინარე დავაში, ურთიერთობაში სუბორდინაციის ნიშნების არსებობის საკითხის შეფასებისას შეუსაბამოდ „მაღალ რანგში აიყვანა“ სამუშაოს შემსრულებლის კონტროლის აუცილებლობა და დამსაქმებლის ძალაუფლების ხარისხი. რითაც შექმნა შთაბეჭდილება, თითქოს შრომითი საქმიანობა აუცილებლად დამსაქმებლის სამუშაო ადგილზე, მის მიერ მინოდეული საშუალებებით უნდა განხორციელდეს და სამუშაოს შესრულების პროცესის ყველა ასპექტს დამსაქმებელი აკონტროლებდეს.¹⁷¹ მაშასადამე, სასამართლომ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შესაფასებლად ქვემდებარეობის პრინციპი სტანდარტულად განმარტა, რომელიც ტრადიციულ შრომით ურთიერთობაზეა ორიენტირებული.

ამის საპირისპიროდ, ესპანეთის სასამართლომ, ციფრული პლატფორმების მეშვეობით სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული არაერთი დავის განხილვისას, მკაფიოდ თქვა უარი, შრომით ურთიერთობებში დაქვემდებარებულობის დასადგენად, წარსულის მკაცრ კონცეფციებზე.¹⁷²

¹⁶⁹ შველიძე ზ. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, წიგნში: შრომის სამართალი, ნ. 1, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 92.

¹⁷⁰ Todolí-Signes A., Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to Be Employees, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 30, 2020, 4.

¹⁷¹ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 09 დეკემბრის №2/27777-20 გადაწყვეტილება.

¹⁷² Hießl Ch., Jurisprudence of national Courts confronted with cases of alleged misclassification of platform workers: comparative analysis and tentative conclusions, European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE), 2022, 29-31.

სუბორდინაციის დასადგენად გამოსაყენებელ ტესტთან დაკავშირებით, საერთო სამართლის სისტემის მიდგომაც ანალოგიურია. კალიფორნიის შტატის რაიონული სასამართლოს მოსამართლე, მგზავრობის მომსახურების განმხორციელებელი კომპანია Lyft-ის წინააღმდეგ მიმდინარე დავაში, მიიჩნევს, რომ მე-20 საუკუნეში შექმნილი ტესტი, რომელმაც უნდა დაადგინოს სამუშაოს შემსრულებელთა სამართლებრივი სტატუსი, ვერ გადაჭრის 21-ე საუკუნის პრობლემას.¹⁷³ მართლაც, ტექნოლოგიურმა განვითარებამ, დამსაქმებელს მისცა რეალური შესაძლებლობა, არა პირდაპირ, არამედ სხვადასხვა ტექნოლოგიის გამოყენებით გააკონტროლოს სამუშაოს შესრულების პროცესი. მით უფრო მიწოდების მომსახურების სფეროში – მობილური აპლიკაციების გამოყენებით.¹⁷⁴

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელსა და პლატფორმის მფლობელს შორის ქვემდებარეობის ნიშნები გამოკვეთა არაერთი ქვეყნის სასამართლომ. მაგალითად, ესპანეთის უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ციფრული შეფასების სისტემა წარმოადგენს ზედამხედველობისა და კონტროლის ფორმას. დასაქმებულებს არ აქვთ სრული ავტონომია სამუშაო საათების განსაზღვრისას, რადგან თუ დღის გარკვეულ მონაკვეთში კურიერი არ არის ხელმისაწვდომი, მას უქვეითდება რეიტინგი, მომსახურების ღირებულება, კურიერის ანაზღაურების გამოთვლისა და გადახდის წესი კი ცალმხრივად იყო დადგენილი კომპანიის მხრიდან.¹⁷⁵ სასამართლომ, სამუშაოს შესრულების ძირითად საშუალებად არა კურიერის მობილური ტელეფონი ან სატრანსპორტო საშუალება,¹⁷⁶ არამედ მობილური აპლიკაცია მიიჩნია, რომლის გარეშეც ამ ბიზნესმოდელში მომსახურების განევა შეუძლებელი იქნებოდა.¹⁷⁷ ამასთან, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მხარეთა არათანასწორ მდგომარეობაზე. კერძოდ, პლატფორმის მფლობელი კომპანია იღებდა ბიზნესისთვის საჭირო ყველა კომერციულ გადანყვებილებას, კურიერი არ იყო ჩართული არცერთ ბიზნეს მოლაპარაკებაში, მათ შორის, არც საკვები და სხვა ობიექტების მფლობელებთან და არც საბოლოო მომხმარებლებთან.¹⁷⁸

¹⁷³ Cotter v. Lyft, Inc. 60 F. Supp. 3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

¹⁷⁴ Dokko J., Mumford M., Whitmore Schanzenbach D., Workers and the Online Gig Economy, The Hamilton Project, 2015, 4.

¹⁷⁵ Todolí-Signes A., Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to Be Employees, "Comparative Labor Law & Policy Journal", Dispatch No. 30, 2020, 5-6.

¹⁷⁶ მაშინ როცა, თბილისის საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა, Wolt-ის წინააღმდეგ მიმდინარე დავაში მიიჩნიეს, რომ სატრანსპორტო საშუალება (სკუტერი) წარმოადგენდა სამუშაოს შესრულების ძირითად საშუალებას.

¹⁷⁷ Todolí-Signes A., Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to Be Employees, "Comparative Labor Law & Policy Journal", Dispatch No. 30, 2020, 5-6.

¹⁷⁸ იქვე.

სასამართლომ ხაზი გაუსვა იმასაც, რომ არსებობდა ტრადიციული „თვით-დასაქმებულის“ მიერ სამუშაოს შესრულებისთვის დამახასიათებელი ნიშნებიც. კერძოდ, მუშაობის ვალდებულების არარსებობა, სამუშაო დროის განსაზღვრის თავისუფლება, სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულების არარსებობა, კურიერების პასუხისმგებლობა სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებაზე და მიწოდების მარშრუტის არჩევის თავისუფლება.¹⁷⁹

აშკარაა, რომ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში ქვემდებარეობის ნიშნის გამოკვეთა მარტივი არ არის, ვინაიდან ამ სამართალურთიერთობას ახასიათებს, როგორც მომსახურების, ისე შრომითი ხელშეკრულებისთვის დამახასიათებელი ნიშნები. მიუხედავად დასაქმებულის ფორმალური თავისუფლებისა, პლატფორმის მფლობელი კომპანიის მხრიდან დადგენილი პირობები, სამუშაოს შემსრულებელს მასზე დამოკიდებულ პირად აქცევს და არ აქვს იმ ხარისხის დამოუკიდებლობა, რაც მენარდეს/დამოუკიდებელ კონტრაქტორს უნდა გააჩნდეს.

2.4.1. პლატფორმის მფლობელი კომპანიის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესში ჩარევის ხარისხი

დამსაქმებლის მითითების უფლება არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ელემენტი ქვემდებარეობის პრინციპისა, როდესაც დამსაქმებელი განსაზღვრავს დასაქმებულის კონკრეტულ ფუნქციებს, სამუშაოს შესრულების პროცესს, მის შინაარსსა და ორგანიზებას, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია დაემორჩილოს მას.¹⁸⁰ მაშასადამე, შრომით ურთიერთობებში სამუშაოს შესრულება ხორციელდება ორგანიზებულად, რომელიც „წარმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით.“¹⁸¹

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში პლატფორმის მფლობელი კომპანიის მხრიდან ხორციელდება სამუშაოს შესრულების გარკვეული პირობების დადგენა, მაგალითად, მომსახურებისა და მომხმარებელთან ქცევის, შეკვეთების მიწოდებისა და სამუშაო დროის შეწყვეტის წესები.¹⁸² ამ პირობების შეუსრულებლობა, იწვევს სამუშაოს შემსრულებლის ანგარიშის დეაქტივაციას, კერძოდ, მას აღარ აქვს შესაძლებლობა გამოიყენოს აპლიკაცია შეკვეთების მისაღებად, რაც, როგორც აღინიშნა, ხელშეკრულების შეწყვეტას უთანაბრდე-

¹⁷⁹ Hießl Ch., Jurisprudence of national Courts confronted with cases of alleged misclassification of platform workers: comparative analysis and tentative conclusions, European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE), 2022, 30

¹⁸⁰ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 34.

¹⁸¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 28 სექტემბრის №ას-1079-2020 გადაწყვეტილება.

¹⁸² მაგ., იხ., Bolt-ის საკვების მიტანის სერვისის ზოგადი წესები კლიენტთან, <<https://bit.ly/3Qk994l>> [02.05.2022].

ბა.¹⁸³ გარდა ამისა, სახელშეკრულებო პირობის თანახმად, სამუშაოს შემსრულებელი ვალდებულია, მიწოდების პროცესში, ნებისმიერ დროს იყოს ხელმისაწვდომი მომხმარებლისთვის და საჭიროების შემთხვევაში დაამყაროს მასთან კომუნიკაცია, რაც ექვემდებარება რეალურ დროში პლატფორმის მფლობელის მხრიდან კონტროლს.¹⁸⁴

კალიფორნიის რაიონულმა სასამართლომ, პლატფორმის მეშვეობით სატრანსპორტო მომსახურების გამწვევი კომპანიის წინააღმდეგ დავაში აღნიშნა, რომ შესაძლოა, პლატფორმის მფლობელი არ განსაზღვრავდა მძღოლთა სამუშაო დროსა და სამუშაო დღის ხანგრძლივობას, თუმცა ჰქონდა შესაძლებლობა გაეკონტროლებინა სამუშაოს შესრულების დეტალები, ხოლო მგზავრობის განხორციელების მის მიერ დადგენილ წესებთან შეუსაბამობის შემთხვევაში, გაეთავისუფლებინა ისინი.¹⁸⁵

ესპანეთის უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ კურიერის გადაადგილების თვალყურის დევნება ე.წ. “GPS” და „შეფასების სისტემებით“, წარმოადგენდა **Glovo**-ს მხრიდან განხორციელებულ სამუშაოს შესრულების პროცესის კონტროლს. ამის გარდა, **Glovo** აწესებდა მიწოდების ვადებისა და კურიერთა ქცევის სტანდარტებს მომხმარებელთან.¹⁸⁶ შესაძლებელია ციფრული კონტროლის მექანიზმი, შეფასდეს უფრო მასშტაბურად და ყოვლისმომცველად, ვიდრე სტანდარტულ შრომით ურთიერთობებში, ვინაიდან ასეთი სახის ზედამხედველობა არის უფრო დეტალიზებული და ეფექტური.¹⁸⁷

მიუხედავად ერთი შეხედვით მარტივი სახელშეკრულებო პირობებისა და სამუშაოს შესრულების დროს, დასაქმებულის დამოუკიდებლობის ხარისხისა, ესპანეთის სასამართლო საკითხს სიღრმისეულად შეისწავლის და მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის არსის შეჯერებით განმარტავს, რომ:

1. პლატფორმის საშუალებით, დროის მონაკვეთებზე (როდესაც მომხმარებლის მოთხოვნა ყველაზე მაღალია) კონკურენციის დაწესება მნიშვნელოვნად ზღუდავს სამუშაო საათების არჩევის შესაძლებლობას;

¹⁸³ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 99.

¹⁸⁴ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 199.

¹⁸⁵ Casey, Bryan. Uber’s Dilemma: How the ADA May End the on-Demand Economy, “University of Massachusetts Law Review”, Vol. 12, No. 1, 2017, 141-142.

¹⁸⁶ Hießl Ch., Jurisprudence of national Courts confronted with cases of alleged misclassification of platform workers: comparative analysis and tentative conclusions, European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE), 2022, 30-31.

¹⁸⁷ Aloisi A., Demystifying Flexibility, Exposing the Algorithmic Boss: A Note on the First Italian Case Classifying a (Food-Delivery) Platform Worker as an Employee, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 35, 2021, 8.

2. ალგორითმი, რომელსაც პლატფორმა იყენებს, საჯარიმო სანქციებს ითვალისწინებს არა მხოლოდ დარღვევებისთვის (მაგ., დაგვიანებით მიწოდებული შეკვეთა), არამედ შეკვეთებზე უარის თქმის ან გაუქმებისთვის, რაც როგორც წესი, ხელშეკრულების თანახმად, დასაშვებია უნდა იყოს სამუშაოს შემსრულებლისთვის;
3. პლატფორმა თავად წყვეტს, რომელი კურიერი დაინიშნება კონკრეტული მომხმარებლის შეკვეთაზე;¹⁸⁸

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათელია რომ მიუხედავად სამუშაოს შემსრულებლებისთვის დასაქმებულებთან შედარებით, მეტი თავისუფლების მინიჭებისა, პლატფორმის მფლობელები, სხვადასხვა გზით ახერხებენ ჩაერიონ სამუშაოს შესრულების პროცესში. კერძოდ, როგორც მომხმარებელთან ურთიერთობის და სამუშაოს შესრულების სტანდარტების დადგენით, ასევე უშუალოდ აპლიკაციისა და ალგორითმის მეშვეობით, სამუშაოს ორგანიზებისა და გარკვეული შეზღუდვების დანესებით.

2.4.2. სამუშაოს შემსრულებლის „ორგანიზაციული ინტეგრაცია“ პლატფორმის მფლობელი კომპანიის საქმიანობაში

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირის ავტონომია – თავად განსაზღვროს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული საკითხები, როგორც წესი, მოჩვენებითია და ფაქტობრივი გარემოებები საპირისპიროს ამტკიცებს. იტალიის სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამუშაოს შემსრულებლები „კომპანიის საქმიანობაში ფუნქციურად ინტეგრირებულნი“ არიან, ვინაიდან პლატფორმის მფლობელი კომპანია განსაზღვრავს და აკონტროლებს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ წესებსა და პირობებს, რაც ამცირებს სამუშაოს შემსრულებელთა ავტონომიას.¹⁸⁹

„დასაქმებულის ინტეგრირება დამსაქმებლის ორგანიზაციაში“ არის დაქვემდებარებული შრომის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი კრიტერიუმი. „ინტეგრაციის ტესტის“ გამოყენებისას, ძირითადი აქცენტი „სუბორდინაციის“ ნიშნების არსე-

¹⁸⁸ Hiebl Ch., Jurisprudence of national Courts confronted with cases of alleged misclassification of platform workers: comparative analysis and tentative conclusions, European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE), 2022, 31.

¹⁸⁹ Aloisi A., Demystifying Flexibility, Exposing the Algorithmic Boss: A Note on the First Italian Case Classifying a (Food-Delivery) Platform Worker as an Employee, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 35, 2021, 6-7; იხ., ამერიკის შეერთებული შტატებში საკურიერო კომპანიების მაგალითი Shapiro A., Between Autonomy and Control: Strategies of Arbitrage in the “On-demand” Economy, 2017, 5-12, <<https://bit.ly/3yP7MEA>> [07.06.2022].

ბობიდან, სამუშაოს შემსრულებლის დამსაქმებლის სანარმოში ინკორპორაციის ხარისხზე გადადის,¹⁹⁰ რაც ვლინდება სხვადასხვა ნიშნით. ორგანიზაციული ინტეგრაციის სხვა ნიშნებად მიიჩნევა ხელშეკრულების ვადა და სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება, „ჩანაცვლების“ უფლებით სარგებლობა.¹⁹¹

აღნიშნულ ნიშანთა უმეტესობა განხილულ იქნა ნაშრომში, ამიტომ წინამდებარე ქვეთავში ყურადღება გამახვილდება სამუშაოს შესრულების პროცესში, დაქირავებული პირის გარეგნულ ნიშნებზე, რაც ასევე მეტყველებს შემსრულებლის ორგანიზაციულ ინტეგრაციაზე. იგულისხმება, ბრენდირებული აღჭურვილობა, როგორცაა უნიფორმა, გადასატანი ყუთები, და ა.შ. რომელზეც გამოსახულია პლატფორმის მფლობელის ლოგო.¹⁹²

ზოგიერთი პლატფორმის მფლობელის მხრიდან, პირდაპირ არის დადგენილი სამუშაო უნიფორმის ტარების ვალდებულება, რაც მომხმარებელში ამ პირის კონკრეტულ კომპანიასთან კავშირის ასოციაციას ქმნის.¹⁹³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, ის ფაქტი, რომ სამუშაოს შემსრულებელს უნდა ეტარებინა დამკვეთის მიერ გადაცემული უნიფორმა და ჩანთა, არ წარმოადგენს საკმარის საფუძველს, შრომით ურთიერთობაზე საუბრისთვის,¹⁹⁴ თუმცა სასამართლოს შეფასება მიმართულია სუბორდინაციის დადგენაზე და არა პირის ორგანიზაციული ინტეგრაციის ნიშნების არსებობის გამოკვეთაზე.

იმ შემთხვევაში კი, თუ კომპანიის ბრენდის ნიშანი სამუშაო აღჭურვილობაზე არ ჩანს, მაგალითად, Uber-ის შემთხვევაში, სასამართლოს მსჯელობა უფრო შორს მიდის და ასეთად მიიჩნევს მძღოლის ხილვადობას მომხმარებლის აპლი-

¹⁹⁰ ინტეგრაციის ტესტი ძირითადად საერთო სამართლის სისტემაში გამოიყენება, იხ., *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, International Labour Organization, 2013, 41*. ინტეგრაციის ტესტს შრომითი ურთიერთობის ნიშნების გამორკვევისას დამხმარე კრიტერიუმად იყენებენ, მათ შორის, კონტინენტური ევროპის სახელმწიფოებშიც (მაგ., იტალია და ესპანეთი) Hießl Ch., *The Classification of Platform Workers in Case Law: A cross-European comparative analysis*, Paper to appear in: “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 42, No. 2, Forthcoming, 2022, 32.

¹⁹¹ იხ., Hießl Ch., *The Classification of Platform Workers in Case Law: A cross-European comparative analysis*, Paper to appear in: “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 42, No. 2, Forthcoming, 2022, 16-20.

¹⁹² Hießl Ch., *The Classification of Platform Workers in Case Law: A cross-European comparative analysis*, Paper to appear in: “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 42, No. 2, Forthcoming, 2022, 32.

¹⁹³ International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, 2021, 153-154.

¹⁹⁴ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 ოქტომბრის №2ბ/2494-2021 განჩინება.

კაციაში,¹⁹⁵ რაც თავისთავად ამ კონკრეტულ ბრენდთან პირის ასოციაციის განწყობას ქმნის.

შესაბამისად, სამუშაოს შემსრულებლის ორგანიზაციული ინტეგრაციის ხარისხი კომპანიის საქმიანობაში, არის ერთ-ერთი ნიშანი, რომელიც მხარეთა ურთიერთობის შრომითსამართლებრივ ბუნებაზე მიანიშნებს და რომელიც არსებობს მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორშიც.

2.4.3. „ციფრული რეპუტაცია“, როგორც კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმი

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში პლატფორმის მფლობელი კომპანია, როგორც წესი, ადგენს სარეიტინგო ქულას, რომელიც დამოკიდებულია მომხმარებლების შეფასებაზე, შესრულებული და გაუქმებული შეკვეთების რაოდენობაზე, ასევე მომხმარებლის მაღალი მოთხოვნის დროს, სამუშაოს შემსრულებელი პირის ხელმისაწვდომობაზე და ა.შ.¹⁹⁶

მაგალითად **Glovo** იყენებს ე.წ. „მასტერ რეიტინგის ქულას“, რომელიც გამოითვლება მომხმარებლის შეფასების, დადასტურებული შეკვეთების (ე.წ. „მიღების კოეფიციენტი“), საანგარიშო პერიოდში განხორციელებული შეკვეთების რაოდენობის, დაჯავშნილი საათების და ე.წ. „მაღალი მოთხოვნის საათების“ დროს მუშაობის და საიმედოობის პარამეტრებით.¹⁹⁷ თუმცა, გაურკვეველია როგორ ხდება უშუალოდ რეიტინგის დაანგარიშება აღნიშნულ პარამეტრთა გათვალისწინებით, ვინაიდან ამას „ალგორითმი“ განსაზღვრავს.¹⁹⁸

გლოვოს განმარტებით, სარეიტინგო ქულა შეიქმნა კურიერის რეპუტაციის შესაფასებლად და მისი უმთავრესი მიზანია მაღალი რეიტინგის მქონე კურიერებს მიანიჭოს უპირატესი წვდომა საათებზე.¹⁹⁹

ციფრული შეფასების სისტემა გაიგივებულია ზედამხედველობისა და კონტროლის ფორმასთან სამუშაოს მიმცემის მხრიდან, ვინაიდან უმაღლესი შეფასების მქონე კურიერებს ენიჭებათ შემოსული შეკვეთების უპირატესი მიღების შესაძლებლობა. შეფასების სისტემა რეალურ გავლენას ახდენს კურიერების თავისუფლებაზე, თავად განსაზღვრონ სამუშაო დრო და სამუშაოს მოცულობა,

¹⁹⁵ Hießl Ch., The Classification of Platform Workers in Case Law: A cross-European comparative analysis, Paper to appear in: “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Vol. 42, No. 2, Forthcoming, 2022, 33.

¹⁹⁶ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 97.

¹⁹⁷ მასტერ რეიტინგის ქულის სისტემა, <<https://bit.ly/39icalK>> [10.06.2022]

¹⁹⁸ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 97.

¹⁹⁹ მასტერ რეიტინგის ქულის სისტემა. იხ., <<https://bit.ly/39icalK>> [10.06.2022]

ვინაიდან, თუ კურიერი არ არის ხელმისაწვდომი დროის იმ მონაკვეთში, როდესაც მომხმარებელთა მოთხოვნა ყველაზე მაღალია ან არ მიიღებს შეკვეთას, მას აკლდება რეიტინგი, უუქმდება ან უჩერდება ანგარიში,²⁰⁰ შესაძლებელია ფინანსური პასუხისმგებლობის დაკისრებაც და ა.შ.²⁰¹

ესპანეთის უზენაესი სასამართლოს შეფასებით, ზემოაღნიშნული სამომავლო პერსპექტივაში, შესასრულებელი შეკვეთების შემცირებას და შესაბამისად, ეკონომიკური კეთილდღეობის მიღწევის შესაძლებლობას ამცირებს, რაც სამუშაოსა და ხელფასის დაკარგვასთან არის გაიგივებული.²⁰² ამასთანავე არსებობს რისკი, რომ მომხმარებლისგან გაკეთებული შეფასება იყოს სუბიექტური, შემსრულებლის პიროვნებასთან და არა შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებული²⁰³ ან საერთოდ არ იყოს სამუშაოს შემსრულებლის ბრალით გამოწვეული (მაგ., საკვების მიწოდების სექტორში, საკვები ობიექტის მხრიდან დაგვიანებით გაცემული შეკვეთა, რაც მომხმარებლისთვის მიწოდების დაყოვნებას იწვევს და ხშირ შემთხვევაში, კურიერის შეფასებაზე აისახება).²⁰⁴ არ არსებობს მექანიზმი, რომლითაც გაკონტროლდება შეფასების ობიექტურობა.

უნდა აღინიშნოს, რომ თუ პლატფორმის მფლობელი მნიშვნელოვნად აკონტროლებს სამუშაოს შემსრულებელს, მისი კლასიფიკაცია „დამოუკიდებელ კონტრაქტორად“ ან „თვითდასაქმებულად“ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს. მიიჩნევა, რომ ასეთ ვითარებაში, პლატფორმის მფლობელი წარმოადგენს დამსაქმებელს, ხოლო დასაქმებულის სტატუსი უნდა „გადაკვალიფიცირდეს“ სასამართლოს მიერ.²⁰⁵ ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, „ციფრული რეპუტაცია“ წარმოადგენს ერთგვარ იარაღს პლატფორმის მფლობელის ხელში, რომლის მეშვეობითაც მას აქვს შესაძლებლობა გააკონტროლოს სამუშაოს შესრულების ხარისხი და აიძულოს სამუშაოს შემსრულებელი მიიღოს მაქსიმალური შეკვეთების რაოდენობა, სასურველი ანაზღაურების მისაღებად.

²⁰⁰ იგულისხმება პირადი ანგარიში, რომლითაც დარეგისტრირებულები არიან პლატფორმაზე, შეკვეთების მისაღებად.

²⁰¹ დეტალური ინფორმაციისთვის იხ., მნიშვნელოვანი პროცედურები გლოვერებისთვის, <<https://bit.ly/39AUuIn>> [19.06.2022]

²⁰² Todolí-Signes A., Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to Be Employees, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 30, 2020, 5.

²⁰³ Todolí-Signes A., The Evaluation of Workers by Customers as a Method of Control and Monitoring in the Firm: Digital Reputation and Data Protection, <<https://t.ly/faHc>> [24.05.2022]

²⁰⁴ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 181.

²⁰⁵ Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., The Platform Economy and Precarious Work, European Parliament, 2020, 25.

2.5. ანაზღაურება

პლატფორმის მფლობელი კომპანია თავად განსაზღვრავს მომსახურების ტარიფს, გარკვეული ალგორითმის მეშვეობით, როგორც მიწოდების, ისე სატრანსპორტო მომსახურების პლატფორმებზე.²⁰⁶ სამუშაოს შემსრულებლის ანაზღაურება უმეტესწილად დამოკიდებულია შესრულებული შეკვეთების რაოდენობაზე, მათ შორის ე.წ „ბონუსის“ მიღების შესაძლებლობაც. თუმცა როგორც ირკვევა, როდესაც ტაქსის მძღოლები უახლოვდებიან შეკვეთების იმ ზღვარს, რომლის შემდეგაც შეძლებენ დამატებითი ანაზღაურების გამომუშავებას, აპლიკაცია ნაკლებ შეკვეთებს ამისამართებს მათთან.²⁰⁷ ამასთან, ალგორითმს შეუძლია ნებისმიერ დროს შეცვალოს შეკვეთის ღირებულება, რაც თავისთავად სამუშაოს შემსრულებლის ანაზღაურებაზეც ახდენს გავლენას.²⁰⁸

სამუშაოს შემსრულებლებს არ აქვთ შესაძლებლობა ჩაერიონ შესრულებული სამუშაოს ტარიფის განსაზღვრაში, იშვიათი გამონაკლისის გარდა, ისიც მომხმარებლის სასიკეთოდ. მაგალითად **Uber**-მა შესაძლებლობა მისცა ტაქსის მძღოლებს მგზავრობის დასრულების შემდგომ, მომხმარებლისგან მივლით აპლიკაციით განსაზღვრულზე ნაკლები საფასური, თუმცა მომსახურების ტარიფის გაზრდის შესაძლებლობა არ ჰქონდათ.²⁰⁹ მაშასადამე, სამუშაოს შემსრულებლის ანაზღაურება, შესრულებული შეკვეთების პირდაპირპროპორციულია და თითოეული მათგანის ტარიფს პლატფორმის მფლობელის მიერ შექმნილი ალგორითმი განსაზღვრავს, რომელიც შესაძლოა ნებისმიერ დროს, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე შეიცვალოს, რაშიც სამუშაოს შემსრულებელი ვერ ჩაერევა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ანაზღაურების ელემენტი სახელშეკრულებო ურთიერთობის შრომითსამართლებრივ ბუნებას ავლენს იმ თვალსაზრისით, რომ ანაზღაურების ოდენობას და წესს პლატფორმის მფლობელი ადგენს, თუმცა მისი ცალმხრივი ცვლილება, ყოველგვარი შეტყობინების გარეშე, არც შრომით და არც ნარდობის ხელშეკრულებას არ ახასიათებს. მით უფრო, ამ უკანასკნელს, ვინაიდან მენარდე, როგორც დამკვეთის თანასწორი, თავად განსაზღვრავს საკუთარი მომსახურების ტარიფს.

²⁰⁶ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook, Report on The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 85, 88.

²⁰⁷ იქვე.

²⁰⁸ Hauben H., Lenaerts K., Weyaert W., The Platform Economy and Precarious Work, European Parliament, 2020, 33.

²⁰⁹ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), The Supreme Court [2021] UKSC 5, 54.

3. სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრისა და დაცვის მექანიზმები

მიუხედავად იმისა, რომ ტექნოლოგიური პროგრესით ფორმირებული სამუშაოს ორგანიზების ახალი ფორმების თაობაზე მსჯელობა და შეხედულებები, დროთა განმავლობაში თანმიმდევრული ხდება, აკადემიურ კვლევებში არ არსებობს ერთიანი მიდგომა აღნიშნული სფეროს სამართლებრივი რეგულირების თვალსაზრისით. ნაწილი მიიჩნევს, რომ ახალი რეალობა ჩაანაცვლებს მოძველებულ სამართლებრივ მიდგომებს, ხოლო მეორე ნაწილის მოსაზრებით, პლატფორმულ, მათ შორის, მოთხოვნაზე დამყარებულ სამუშაოს არ ესაჭიროება განსაკუთრებული მიდგომები და სამართლებრივი რეგულირება.²¹⁰ თუმცა ფაქტია, რომ არაერთმა სახელმწიფომ გადადგა ნაბიჯები ამ სექტორში შესრულებული სამუშაოს სამართლებრივ კვალიფიკაციასთან დაკავშირებული ბუნდოვანების გასაფანტად.

ევროკავშირის ნეერი სახელმწიფოების მაგალითზე შესაძლებელია გამოიკვეთოს მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსის განსაზღვრის შემდეგი სამართლებრივი მექანიზმები:

1. სამუშაოს შემსრულებლის მიჩნევა თვითდასაქმებულად, თუმცა უშუალოდ პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირთა უფლებების საკანონმდებლო მონესრიგება.²¹¹
2. ე.წ. „ჰიბრიდული მოდელის“ დადგენა – სამუშაოს შემსრულებელთა მიჩნევა თვითდასაქმებულად, მხოლოდ საგადასახადო მიზნებისთვის, ხოლო სოციალური დაცვის თვალსაზრისით – დასაქმებულთან გათანაბრება.²¹²
3. ეკონომიკურად დამოკიდებულ მუშაკთა ცალკე ქვეკატეგორიის შექმნა – არსებული სოციალური დაცვის სისტემების მათზე მორგება და დასაქმებულის მსგავსი უფლებების მინიჭება.²¹³
4. შრომითი ურთიერთობის დასადგენად, დამატებით „ეკონომიკურად დამოკიდებულის“ კრიტერიუმის განსაზღვრა.²¹⁴

აქედან გამომდინარე, ზოგიერთმა სახელმწიფომ შეცვალა დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრის პრინციპი და იგი ერთგვარად „გაამარტივა“, ნაწილმა

²¹⁰ იხ., De Stefano V., Aloisi A., European Legal Framework for Digital Labour Platforms, Joint Research Centre, European Commission, 2018, 26-27.

²¹¹ მაგ., საფრანგეთი. იხ., Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., The Platform Economy and Precarious Work, European Parliament, 2020, 23.

²¹² მაგ., იტალია, ავსტრია. ასეთ პირებს ეწოდება „დასაქმებულის მსგავსი პირები“. იხ., იქვე.

²¹³ მაგ., პორტუგალია. იხ., იქვე.

²¹⁴ მაგ., გერმანია, იტალია. იხ., იქვე.

დასაქმებულთა მსგავსი, მესამე კატეგორიის შემოღებით უზრუნველყო მათთვის საკანონმდებლო გარანტიების მინიჭება ხოლო ზოგიერთმა მიუხედავად სტატუსისა, უშუალოდ პლატფორმულ სამუშაოში ჩართულ პირთა სამართლებრივი გარანტიების დაცვა უზრუნველყო.

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სამუშაოს შემსრულებელთა უფლებრივი მდგომარეობის სამართლებრივი მონესრიგების კუთხით, უნდა აღინიშნოს ესპანეთის მაგალითი. ის გახდა პირველი ევროპის სახელმწიფო, რომელმაც პლატფორმულ სამუშაოს დაუნესა საკანონმდებლო ჩარჩოები.²¹⁵ ესპანეთის უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილება (4746/2019), რომელიც განხილულ იქნა ნაშრომში, შექმნა პრეცედენტი, რაც საფუძვლად დაედო საკანონმდებლო ცვლილებებს. კერძოდ, სამხრეთი მოლაპარაკებების შედეგად, 2021 წლის 11 მაისს მიღებულ იქნა სამეფო დადგენილება.²¹⁶ მას მოიხსენიებენ, როგორც ე.წ. “Riders’ Law”.²¹⁷ დადგენილებით ცვლილება შევიდა ესპანეთის შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ კანონში. ცვლილების თანახმად, კანონი შესაძლებელია გავრცელდეს იმ პირთა საქმიანობაზეც, რომლებიც ახორციელებენ ნებისმიერი სამომხმარებლო პროდუქტისა თუ საქონლის მიწოდებას ანაზღაურების სანაცვლოდ, დამსაქმებლის სახელით, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აკონტროლებს მომსახურებას ან სამუშაო პირობებს ციფრულ პლატფორმაზე დაყრდნობით, ალგორითმის მეშვეობით.²¹⁸

მაშასადამე, ესპანეთმა პლატფორმის მფლობელსა და სამუშაოს შემსრულებელს შორის დადებული ხელშეკრულება შრომითსამართლებრივად მიიჩნია. საინტერესოა ნორმის შემადგენლობა – „მიწოდება ...ანაზღაურების სანაცვლოდ“, „დამსაქმებლის სახელით“, „მომსახურების პირდაპირი ან არაპირდაპირი კონტროლი“, „ციფრული პლატფორმისა და ალგორითმის მეშვეობით“. ყველა დასახელებული ელემენტი, არის მნიშვნელოვანი, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შესაფასებლად, რაც ნაშრომში დეტალურად იქნა განხილული და გაანალიზებული.

ამასთან გასათვალისწინებელია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომა, რომელიც შრომითი ურთიერთობის არსებობის დასადგენად, წევრ სახელმწიფოებს მოუწოდებს გააფართონ შრომითი ურთიერთობის განმარტება და იხელმძღვანელონ პრეზუმფციით – შრომითი ურთიერთობა არსე-

²¹⁵ Pérez del Prado D., The Legal Framework of Platform Work in SpainL The New Spanish “Riders’ Law”, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Dispatch No. 36, 2021.

²¹⁶ ხელმისაწვდომია ესპანურ ენაზე, <<https://bit.ly/3Qxtdkn>> [07.05.2022].

²¹⁷ Riders’ Law, Eurofound, <<https://bit.ly/39GRbsY>> [07.05.2022].

²¹⁸ Calvente J., Spain’s New Gig Economy Law Set to Open up Companies Algorithmic Black Boxes, 2021, იხ., <<https://bit.ly/39AqDta>> [07.05.2020].

ბობს მაშინაც, თუ იკვეთება ურთიერთობის დასადგენად რელევანტური ერთი ან რამდენიმე საფუძველი.²¹⁹

როგორც აღინიშნა, ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკას აქვს დიდი მნიშვნელობა სამუშაოს შემსრულებელთა სამართლებრივი სტატუსის დასადგენად. ნევრ სახელმწიფოში სამართლებრივი გაუგებრობის დროს, თუკი კონკრეტული საქმის გარემოებებით დგინდება, რომ პირი წარმოადგენს დასაქმებულს და მასთან შენიღბული შრომითი ურთიერთობა არსებობს, ნევრი სახელმწიფო ვალდებულია მოახდინოს მისი სტატუსის „რეკლასიფიკაცია“ და მიიჩნიოს დასაქმებულად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით იგი თვითდასაქმებულად მიიჩნევა.²²⁰

მიუხედავად მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების განსაზღვრის თაობაზე განსხვავებული შეხედულებების არსებობისა, არაერთი სახელმწიფოს საკანონმდებლო ცვლილება და სასამართლო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ ამ სექტორში სამუშაოს შემსრულებელი ვერ გაუთანაბრდება „დამოუკიდებელ კონტრაქტორს“ ან „თვითდასაქმებულს“ და საჭიროებს მეტ საკანონმდებლო გარანტიებს. ზემოაღნიშნულ სახელმწიფოთა მაგალითზე ამის რამდენიმე გზა გამოიკვეთა: 1. დასაქმებულის ან/და შრომითი ურთიერთობის ცნების გაფართოება 2. ე.წ. „მესამე კატეგორიის“ დამკვიდრება და დასაქმებულის მსგავსი უფლებების მინიჭება. 3. ე.წ. „ჰიბრიდული მოდელის“ შემოღება, სადაც გამოსაყენებელი კანონის შესაბამისად განისაზღვრება სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსი.

IV. დასკვნა

ინტერნეტისა და ტექნოლოგიების მნიშვნელობის ზრდამ გავლენა იქონია შრომის ბაზარზე, რამაც განაპირობა შრომის ორგანიზების არაერთი თანამედროვე მოდელის ფორმირება. ერთ-ერთ მათგანს წარმოადგენს მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში განხორციელებული პლატფორმული შრომა, რომელიც გულისხმობს ალგორითმზე დაფუძნებული პლატფორმის მეშვეობით სამუშაოს შემსრულებელთა დაქირავებას და მომხმარებელთა მოთხოვნის დაუყოვნებლივ შესრულებას.

მოთხოვნაზე დამყარებული სამუშაოს შესრულება ხორციელდება კონკრეტულ გეოგრაფიულ არეალში, სწორედ ამიტომ, მას ადგილმდებარეობაზე და-

²¹⁹ Employment Relationship Recommendation №198, 2006, 11 (a),(b).

²²⁰ Hauben H., Lenaerts K., Wayaert W., The Platform Economy and Precarious Work, European Parliament, 2020, 24.

ფუძნებულ (Location-based) პლატფორმულ შრომაც მოიხსენიებენ. ნაშრომში წარმოდგენილი კვლევა დაეფუძნა მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში განხორციელებულ ორ ყველაზე მზარდ – მგზავრობის მომსახურებისა და პროდუქტის მიწოდების სფეროში განხორციელებულ შრომას.

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორს, როგორც დადებითი ისე უარყოფითი გავლენა აქვს მასში ჩართულ სამუშაოს შემსრულებლებზე. საკითხის სიახლის გამო კი, სამუშაოს ორგანიზების ამ ახალი ფორმის სამართლებრივი ბუნების შეფასება რთულია, რაც სამუშაოს შემსრულებელთა საკანონმდებლო დაცვის გარანტიების გარეშე დატოვების საშიშროებას ქმნის.

უპირატესად შედარებით-სამართლებრივი კვლევის საფუძველზე, გამოიკვეთა ის სამართლებრივი ასპექტები, რომელიც აუცილებლად უნდა იქნეს გათვალისწინებული მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შესაფასებლად.

უპირველეს ყოვლისა, ხელშეკრულების დადების პროცესში იკვეთება სახელშეკრულებო თავისუფლებისა და მხარეთა თანასწორობის პრინციპის შეუსაბამობა ერთი შეხედვით სამოქალაქოსამართლებრივ გარიგებასთან. ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის პროცესში, სამუშაოს შემსრულებელი არ არის ჩართული, არამედ იღებს პლატფორმის მფლობელის მხრიდან ცალმხრივად განსაზღვრულ პირობებს. აღნიშნული დამსაქმებლის ძალაუფლების სფეროს ჰგავს, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ხელშეკრულების ძლიერი მხარეა.

შემდეგი საკითხი ხელშეკრულების მხარეთა სამართლებრივი სტატუსის სწორი კვალიფიკაციაა. პლატფორმის მფლობელთა მითითება, რომ ისინი წარმოადგენენ მხოლოდ „შუამავალს“ სამუშაოს შემსრულებელსა და მომხმარებელს შორის, არ იქნა გაზიარებული არაერთი სახელმწიფოს სასამართლოს მიერ. ძირითადი მიდგომის თანახმად, პლატფორმის მფლობელი კომპანია, რომელიც ბაზარზე ოპერირებს, როგორც კონკრეტული მომსახურების გამწვევი, ახორციელებს მოგების მიღების მიზნით ორგანიზებულ საქმიანობას, რისთვისაც იყენებს სამუშაო ძალას, არ წარმოადგენს მხოლოდ შუამავალს და შესაძლებელია მისი დამსაქმებლად მიჩნევა.

რაც შეეხება დასაქმებულის სამართლებრივ სტატუსს, არჩევანი ძირითადად კეთდება ორ სამართლის სუბიექტს „დამოუკიდებელ კონტრაქტორს“²²¹ და დასაქმებულს შორის. თუმცა, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორ-

²²¹ იმავე მნიშვნელობით მენარდე ან თვითდასაქმებული, გააჩნია სამართლებრივ სისტემას. სამივე მათგანს სახელშეკრულებო ურთიერთობაში დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხი გააჩნია.

ში შესაძლებელია სამუშაოს შემსრულებელთა მესამე კატეგორიის არსებობაც, რომელთა სამართლებრივი სტატუსი ხასიათდება, როგორც შრომითი, ისე სამოქალაქოსამართლებრივი ბუნებით (ე.წ. “Grey Area”), რადგან სამუშაოს შემსრულებლები, როგორც წესი, მიიჩნევიან ეკონომიკურად დამოკიდებულ თვითდასაქმებულებად, რომლებიც სარგებლობენ დასაქმებულის მსგავსი უფლებებით (მაგ., მინიმალური ხელფასი, გაერთიანების თავისუფლება და ა.შ.).

სამუშაოს შემსრულებლის დასაქმებულად კვალიფიკაციას შესაძლოა ართულებდეს მკაცრი საკანონმდებლო დეფინიცია. შრომის კოდექსით განსაზღვრული დასაქმებულის ცნება არის საკმაოდ ხისტი და კანონის რეგულირების სფეროში აქცევს მხოლოდ იმ პირს, რომელიც ანაზღაურებად სამუშაოს ასრულებს „შრომითი“ ხელშეკრულების საფუძველზე.

სასამართლო იძულებულია არჩევანი გააკეთოს მხოლოდ ორ სუბიექტს, დასაქმებულსა და მენარდეს შორის. ეს მაშინ, როდესაც ისინი სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, დამოუკიდებლობისა და თანასწორობის თვალსაზრისით, ორ უკიდურესობას წარმოადგენენ. მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში ჩართული სამუშაოს შემსრულებელს, მისი ავტონომიის ხარისხის გათვალისწინებით, საერთო აქვს როგორც დასაქმებულთან, ისე მენარდესთან (დამოუკიდებელ კონტრაქტორთან).

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში მომუშავე პირთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების გამორკვევისთვის, შედარება განხორციელდა შრომით და მის მომიჯნავე ნარდობის ხელშეკრულებებთან. ვინაიდან ხელშეკრულებისთვის დამახასიათებელია, როგორც სამოქალაქოსამართლებრივი, ისე შრომითსამართლებრივი ნიშნები. შესაბამისად, საჭიროა სამართლებრივად მნიშვნელოვან ასპექტთა თანამედროვე შეფასებაზე დაფუძნებული ანალიზი.

ხელშეკრულების თანახმად, სამუშაოს პირადად შესრულება, რაც შრომითი ურთიერთობისთვის არის დამახასიათებელი, არ არის სავალდებულო და მხარეებს შეუძლიათ ისარგებლონ ე.წ. „ჩანაცვლების უფლებით“. მიუხედავად სახელშეკრულებო დათქმისა, უპირატესობა მიენიჭა ამ უფლებით პრაქტიკულად სარგებლობის შესაძლებლობას. კერძოდ, ფასდება ორი შემთხვევა 1. „ჩანაცვლების“ უფლებით სარგებლობა დამოკიდებულია თუ არა დამსაქმებლის თანხმობაზე და 2. როდესაც „ჩანაცვლების“ უფლება შეზღუდულია მესამე პირის, იმავე კომპანიის მუშაკთაგან არჩევის ვალდებულებით. ასეთი პირობების არსებობისას, მიიჩნევა, რომ დასაქმებულს არ აქვს რეალური თავისუფლება ისარგებლოს ჩანაცვლების უფლებით და შესაძლებელია მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის დადგენაც.

პლატფორმის მფლობელი, როგორც წესი, არ იყენებს „კონკურენციის აკრძალვის შესაძლებლობას“, რომელიც ასევე შრომითი ურთიერთობისთვის არის დამახასიათებელი. მიუხედავად პირდაპირი ნიშნების არარსებობისა კონკურენციის აკრძალვასთან არის გაიგივებული სამუშაოს შემსრულებლის ვალდებულება, პლატფორმის გვერდის ავლით არ გაუნიოს მომსახურება მომხმარებელს, ვინაიდან მას ერთმევა ცალკე დამოუკიდებელი მომსახურების განწევის შესაძლებლობა.

სამუშაოს შემსრულებელთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შესაფასებლად, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სუბორდინაციის ნიშნების არსებობას. ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს შეფასებით სამუშაოს შემსრულებელი მიჩნეულ უნდა იქნეს დასაქმებულად, თუ მისი დამოუკიდებლობა მოჩვენებითია, რომლითაც შენიღბულია შრომითი ურთიერთობა. ხოლო დამოუკიდებლობა არსებობს მაშინ, როდესაც პირს აქვს დისკრეცია გამოიყენოს სხვა პირები, იმ დავალებათა შესასრულებლად, რომელიც იკისრა. ასევე, თავად განსაზღვროს, შეასრულებს თუ არა სავარაუდო დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებულ ყველა დავალებას, მიანოდოს თავისი მომსახურება მესამე მხარეს, მათ შორის, სავარაუდო დამსაქმებლის კონკურენტებსაც და თავისუფლად განსაზღვროს საკუთარი სამუშაო დრო. მიუხედავად ამ ნიშნების არსებობისა, სამუშაოს შემსრულებელი არ მიიჩნევა დამოუკიდებლად, თუ მხარეთა შორის ურთიერთობაში შესაძლებელია სუბორდინაციის დადგენა.

საქართველოში სასამართლომ მიუთითა ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს ზემოაღნიშნულ განმარტებაზე, თუმცა სუბორდინაციის ნიშნების არსებობის საკითხის შეფასებისას, სტანდარტული შრომითი ურთიერთობების მიმართ გამოსაყენებელ, კარგად დამკვიდრებულ ინტერპრეტაციას მიმართა. სასამართლომ შეუსაბამოდ „მაღალ რანგში აიყვანა“ სამუშაოს შემსრულებლის კონტროლის აუცილებლობა და დამსაქმებლის ძალაუფლების ხარისხი. რითაც შექმნა შთაბეჭდილება, თითქოს შრომითი საქმიანობა აუცილებლად დამსაქმებლის სამუშაო ადგილზე, მის მიერ მიწოდებული საშუალებებით უნდა განხორციელდეს და სამუშაოს შესრულების პროცესის ყველა ასპექტს დამსაქმებელი აკონტროლებდეს.

როგორც საერთო სამართლის, ისე კონტინენტური ევროპის სისტემის სახელმწიფოებში არსებობს არაერთი პრეცედენტი, სადაც სუბორდინაციის დასადგენად სასამართლოებმა გაითვალისწინეს მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში არსებული სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკა და თავისებურებები, რომლის ანალიზის საფუძველზეც შესაძლებელია გამოიყოს შემდეგი მნიშვნელოვანი საკითხები:

1. ხელშეკრულებით დადგენილი სამუშაოს შემსრულებლის ავტონომია – თავად განსაზღვროს სამუშაო დრო, არ არის შეუზღუდავი. თუ დასაქმებული არ არის ხელმისაწვდომი წინასწარ დაჯავშნილ დროს, ან თუ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში არ იყენებს აპლიკაციას, მას უქვეითდება რეიტინგი;
2. სამუშაოს შემსრულებლის რეიტინგი, წარმოადგენს ე.წ. „ციფრულ რეპუტაციას“ და გამოიყენება როგორც კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმი. კერძოდ, უმაღლესი შეფასების მქონე სამუშაოს შემსრულებლებს, ენიჭებათ შემოსული შეკვეთის უპირატესი მიღების შესაძლებლობა;
3. პლატფორმის ალგორითმი განსაზღვრავს დისციპლინურ სახდელებს, რომელიც გათვალისწინებულია არა მხოლოდ კონკრეტულ დარღვევებზე (მაგ., შეკვეთის დაგვიანებით მიწოდება), არამედ შეკვეთებზე უარის თქმის ან გაუქმებისთვის;
4. თვალყურის დევნება ე.წ. GPS სისტემით წარმოადგენს პლატფორმის მფლობელის მხრიდან განხორციელებულ, სამუშაოს შესრულების პროცესის კონტროლს. მეტიც, ციფრული კონტროლის აღნიშნული ფორმა, უფრო მასშტაბური და ყოვლისმომცველია, ვინაიდან შესაძლებელია ზედამხედველობა რეალურ დროში;
5. რეალურ დროში კონტროლის მაგალითად მიიჩნევა სამუშაოს შემსრულებლის ვალდებულება, მიწოდების პროცესში ნებისმიერ დროს იყოს ხელმისაწვდომი მომხმარებელთან კომუნიკაციისთვის;
6. სამუშაოს შემსრულებელი ორგანიზაციულად ინტეგრირებულია პლატფორმის მფლობელის საქმიანობაში, რაზეც მეტყველებს გარეგნული ნიშნები – ბრენდირებული უნიფორმა, გადასატანი ყუთები და ა.შ.
7. პლატფორმის მფლობელი კომპანია განსაზღვრავს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ არაერთ პირობას, მათ შორის, მომსახურების განხორციელების წესებს და მომხმარებელთან ქცევის სტანდარტებს. ამ პირობების დარღვევა იწვევს სამუშაოს შემსრულებლის ანგარიშის დეაქტივაციას, რაც ხელშეკრულების შეწყვეტასთან არის გათანაბრებული.

სუბორდინაციის დასადგენად ზემოაღნიშნული მაგალითები ცხადყოფს, რომ მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში, სამუშაოს შემსრულებლის დაქვემდებარება არ უნდა შეფასდეს სტანდარტული შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ნიშნებით. ციფრული ტექნოლოგიებით განხორციელებული კონტროლის შესაძლებლობიდან გამომდინარე, სუბორდინაციის დასადგენად აუცილებელია მოქნილი მიდგომა და ნაკლებად ხისტი შეფასებები.

მიუხედავად სახელშეკრულებო პირობებისა, ევროპის მართმსაჯულების სასამართლოს მითითებით, თუ პლატფორმის მფლობელი მნიშვნელოვნად აკონტროლებს სამუშაოს შემსრულებელს და მისი ავტონომია მოჩვენებითია, მისი კლასიფიკაცია „დამოუკიდებელ კონტრაქტორად“ ან „თვითდასაქმებულად“ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის სექტორში სამუშაოს შემსრულებელთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების განსაზღვრის თაობაზე განსხვავებული შეხედულებების არსებობის მიუხედავად, არაერთი სახელმწიფოს საკანონმდებლო ცვლილება და სასამართლო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ ამ სექტორში სამუშაოს შემსრულებელი არ უნდა გაუთანაბრდეს „დამოუკიდებელ კონტრაქტორს“ ან „თვითდასაქმებულს“, მისი კლასიკური გაგებით, და საჭიროებს მეტ საკანონმდებლო გარანტიებს. ზემოაღნიშნულ სახელმწიფოთა მაგალითზე ამის რამდენიმე გზა გამოიკვეთა – 1. დასაქმებულის ან/და შრომითი ურთიერთობის ცნების გაფართოება 2. ე.წ. „მესამე კატეგორიის“ დამკვიდრება და დასაქმებულის მსგავსი უფლებების მინიჭება. 3. ე.წ. „ჰიბრიდული მოდელის“ შემოღება, სადაც გამოსაყენებელი კანონის შესაბამისად განისაზღვრება სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსი.