

JEL Classification:

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

THE GIG-ECONOMY AND THE PROBLEM OF ITS REGULATION UNDER GEORGIAN LAW

KALENIKE URIDIA

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Faculty of Law, 4th year undergraduate student;
Erasmus exchange student at University of Limerick (Ireland) and University of Münster (Germany);
Lawyer, International Relations Manager of the NGO "Young Barristers";
Strategic and international litigation lawyer of the law firm "Kaikatsishvili and Barristers"

ABSTRACT. The relevance of labor laws in labor legal relations was highlighted in the introduction. Due to the topic's distinctiveness, emphasis was placed on the service contract, its substance, and function in legal interactions. The labor contract was examined, as well as its defining qualities and the differences between the labor contract and the service contract. The employment contract's minimal standard of protection for the employee was emphasized.

Based on the nature of the work, emphasis was placed on the motivation of the employer when signing a service contract with the employee rather than an employment contract. The benefits to the employer of entering such an arrangement with the employee were explored. The consequences of signing a service contract rather than an employment contract were brought to light. In the mentioned instance, a decision was taken about the need for contract cancellation and the legal measures for employee protection.

The emerging topic drew attention to judicial practice, which was created by the general courts within the framework of Georgian legislation. The practice of Western European and American courts in respect to the matter under debate was referenced to support the argument. Finally, the author's position was stated as a conclusion.

KEYWORDS: GIG-ECONOMY; EMPLOYED; THE EMPLOYER; LABOUR LAW; SERVICE AGREEMENT; LABOR CONTRACT

INTRODUCTION

Labor law, in its core, is critical to the establishment of a democratic state. It describes minimal protection measures that provide a positive legal position for employees in the labor market. A service contract is the technique used by employers to avoid the formal employment connection.

We examine the service contract and its characteristics in this study. We talk about the differences between a service contract and a labor contract. Based on the paper's aims, we will examine in depth the employer's motive when he forms a service contract with an employee rather than an employment contract. Depending on the topic, we will discuss both Georgian and foreign court practice.

The legal condition of delivery service couriers and taxi drivers hired by separate organizations is particularly difficult nowadays. As you are aware, they are not included in the protected field of labor law, and the present Labor Code's minimal standard of protection does not apply to them. In this regard, European and American court practice is likewise contradictory. There are cases where courts have deemed couriers to be workers rather than "partners," and there are radically diverse views. In Georgia, a case is filed in the local court.

It is based on the named case and the reasoning developed in the paper that we want to talk about the negative role of the service contract. At the same time, we would like to state our position regarding the possible outcome of the litigation.

1. THE GIG-ECONOMY

When discussing the service contract and its detrimental function in labor-legal relations, the relevance of the gig economy today must be explained. At the same time, it is necessary to discuss the extent of its growth considering Georgian reality¹.

The phrase "gig economy" refers to a free market system in which established firms engage independent contractors, freelancers, and temporary workers to do specific activities or occupations².

When technologies achieve the level of growth that we see today, a multitude of choices emerge. People adopt the provided alternative to traditional work relations either freely or because of the present economic crisis. People that operate in this industry are known as independent contractors, sometimes known as gig workers³.

Couriers and taxi drivers employed by the delivery service running through the applicable company's application are examples of these sorts of interactions. These individuals sign service contracts rather than labor contracts. There is already an intense debate in the scientific community and in Georgian reality about how fair it is to refer to them as partners rather than workers⁴.

The International Labor Organization describes the last employment type as "disguised employment," which occurs when "the employer does not treat the individual as an employee and hides his legal position as an employee."⁵

We want to judge to what extent couriers and taxi drivers working on the delivery service are "partners" within the framework of the contract concluded with them based on the discussion developed in the paper, the definition made by the international organization, and the existing practice in Georgia.⁶

1.1. The Gig-economy in Georgian reality

Unfortunately, Georgia is one of the states where Yandex drivers and Wolt, Bolt, Glovo, and Bolt Food couriers are not considered workers. This causes a big market challenge. The Labor Code's minimal criteria, which we covered in detail above, do not apply to these individuals.

Couriers are considered partners under the existing setup, and a service contract is signed with them rather than a labor contract. This must be clarified. It is critical to specify what is intended by the term "partner." According to the definition in the literature, the partners share the profit or loss. They invest their money in the firm, and each partner shares in any gains as well as any losses⁷. This definition does not reflect current reality. Couriers are not entitled to the benefits or even the responsibilities that the term partnership implies. It is apparent that the firm has hidden labor-legal relations under this phrase, which requires an appropriate review by the court. The labor watchdog further clarified the situation, stating that the service contract agreed with the couriers was a labor contract. It is obvious that a successful court ruling is required to demonstrate the indicated in practice⁸.

The defendant has valid arguments in the present judicial proceedings. The manager of Volt states that a work contract cannot be formed with the party since the firm does not oversee the partner couriers because they have a free schedule. We addressed the foregoing as well as the reasons made by the parties in the Spanish case, which we shall examine below, where the court ruled that the preceding was irrelevant⁹.

The company explained that couriers are not required to wear a specific uniform, which is not true. It is the responsibility of both Wolt and other delivery service couriers to wear the appropriate form and box, along with the inscription and identification of the respective companies.

Wolt explains that they do not have any requirements for education or other fields. The only requirement they have is that the order must be carried in a

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

2 Mas, A., and A. Pallais, "Valuing alternative work arrangements." *American Economic Review* 107:12 (2017): 3722-3759.

3 Stanton, C. T., and C. Thomas. *Missing Trade in Tasks: Employer Outsourcing in the Gig Economy*. Harvard Business School Working Paper, 2019.

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

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

6 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. "Older workers and

the gig economy." *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 372-376.

7 <https://ka.prisondharmanetwork.net/what-is-a-business-partnership-398402-3284> [13.11.2022]

8 იქვე.

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

thermal bag¹⁰. The named argumentation is also not suitable for the truth. The company notes that they do not require any education in any direction, while appropriate training is provided to all couriers who want to work in the delivery service. During the training, the courier acquires relevant specific knowledge, which is necessary for the work to be performed in the future¹¹.

They note that: "Couriers have autonomy and if they do not want to deliver an order, they have the right to refuse."¹² This also does not fit the truth. The author of the lawsuit in the court will be fired precisely because he refused to deliver one of the orders, because the waiting time was unnecessarily long. After talking with the operator about this, the person was blocked by the relevant program and deleted from the application system¹³.

They believe that since they have too many partners who work not only with them, but also with other applications, they cannot be considered as employees under a labor contract. Today's labor market is constantly evolving. A few decades ago, no one could have imagined that the legislator would have to regulate the gig economy, and modernity has put the world in front of it. Therefore, it is necessary not only to consider this detail, but also to systematically analyze the situation with the distinguishing marks between service and labor contracts.

1.1.1. Working conditions of Bolt Food and Glovo couriers

After the discussion, it is interesting to focus on the working conditions and the agreement between the parties, which will be very relevant in terms of the topic of the paper.¹⁴

The stated business companies became more active

- 10 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. "Older workers and the gig economy." AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 385-390.
- 11 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. "Older workers and the gig economy." AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 370-390.
- 12 <https://ka.prisondharmanetwork.net/what-is-a-business-partnership-398402-3284> [13.11.2022]
- 13 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. "Older workers and the gig economy." AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 372-376.
- 14 Abraham, K. G., J. Haltiwanger, K. Sandusky, and J. Spletzer. "The rise of the gig economy: Fact or fiction?" AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 357-361.

throughout the pandemic, which certainly adds to their commercial development. Instead of improving the conditions of the courier contract as the firm grew, several details were agreed upon and abruptly modified by the company. Glove makers and other businesses were upset by these developments. Our objective is to provide a quick overview of the implemented modifications in the context of the paper's content.¹⁵

1.1.2. Other Important Difficulties

Glovo couriers are now required to pick up the order that the client has canceled without pay, which, of course, impacts their daily earnings and wastes their valuable time; the program does not give further payment to couriers. the ability to accept tea money, which restricts the possibilities of making extra money; nonetheless, it should be emphasized that firms pay the same rate to couriers operating on mopeds and vehicles¹⁶.

Glovo and, in general, couriers operating on this sort of business without insurance, which has a negative impact on their status. Glovo's courier was involved in a car accident on February 6, 2020, which was caused by the moped's faulty braking system. Following the recording of the above fact, the labor inspectorate examined Glovo, especially its safety system. As an employer, he was penalized and given a deadline to fix the current fault. The labor inspector explained: "In the contract provided by the company, which is signed between the courier and the company, the risk factors related to the tension and fatigue of the courier are not considered." During the interview with the courier, it became clear that they work 12 and 24 hours a day to fulfill more orders. Fatigue and stress are known to reduce concentration and work performance, which is directly related to industrial incidents and accidents, so monitor couriers' working day routine..."¹⁷.

This was followed by retaliatory action from the company. They appealed to the court with the argument that a service contract was concluded with the

- 15 Mas, A., and A. Pallais, "Valuing alternative work arrangements." American Economic Review 107:12 (2017): 3722-3759.
- 16 <https://gyla.ge/ge/post/ghirseuli-shromis-platforma-solidarobas-uckhadabs-boltis-kurierebis-brdzolas-shromiti-pirobebis-gaumjobesebistvis#sthash.JgF7ryfJ.E5n-q3Rip.dpbs> [14.11.2022]
- 17 https://shroma.ge/monitor/files/000805_2020-02-11.pdf [14.11.2022]

party and that this contract does not provide for compliance with the safety standards required by the labor inspectorate.¹⁸

This action of the Labor Inspectorate is interesting precisely because the company was considered the employer of the courier who was involved in a car accident. This explanation gave impetus to the processes that are still ongoing in the court. Despite the above, labor inspectors are obliged to monitor the mentioned area more and give instructions to business operators, as employers, in relation to the gaps that create the biggest problem in the labor market.

2. UNIQUE CHARACTERISTICS OF SERVICE AND LABOR CONTRACTS

2.1 Working Process

In a labor-employer relationship, the employer owns the equipment used for work; but, during a service agreement, the contractor employs his own material or intangible resources.

According to Article 19 of the Labor Code of Georgia: "The employee is obliged to perform the work personally."¹⁹ The executor is not required to personally complete the responsibility given to him during the service type contract. The executor has the authority to delegate to another person the fulfillment of the duty placed upon him.²⁰

The uniqueness of labor relations is that, depending on the circumstances, the employee is only required to execute the task personally and has no other options to delegate his responsibilities, except for the circumstances outlined in Article 10 of the Georgian Labor Code.²¹

2.2. Term of the Agreement's Validity

The Labor Code of Georgia defines the terms that regulate labor-legal relations. As a result of the changes made in 2013, the term of validity of the employment contract for the employee can be determined for

at least one year.²² The term of the contract concluded with a shorter period can be determined in special cases, which is provided for by Article 12, Clause 3 of the Labor Code of Georgia.

Service contracts cannot be concluded for life, it is most important to determine specific deadlines for the performance of work. There are service agreements that aim to achieve an impossible objective. This kind of contract's lifetime might be set at a few months. It is now challenging to distinguish between labor and service contracts, but factors like the one-time nature of the task and one specified consequence, once occurring, should be used as a basic guideline.

2.3. Subjects of contracts

The term "subjects of labor relations" is defined in Article 3 of the Georgia Labor Code. The employer may be a physical or legal person, or an association of individuals, for whom the employee does specific work in accordance with this Code, according to paragraph 2 of the stated article²³. A physical person who works for an employer on the basis of an employment contract is referred to as an employee in paragraph 4 of the same article²⁴. The parties to a service agreement may be either physical or legal persons²⁵.

2.4. The principle of subordination

The execution of work by the employee for the employer in exchange for compensation within the terms of organizational regulation of labor is defined as the labor relationship in Georgia's Labor Code, Article 2, Part 1²⁶. The concept of subordination is specifically defined by the above sentence. The employee depends on the will of the employer, on his instructions, and on the working or organizational conditions defined by the employment contract, according to the Supreme Court

18 Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. "Older workers and the gig economy." *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 385-390.

19 Article 19 of the Code of Labor Law of Georgia.

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

21 Labor law (collection of articles), III, Tbilisi, 2014, p. 314.

22 <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88313/137418/F349480135/GEO110471%20Geo%202020.pdf> [11.11.2022]

23 Clause 2 of Article 3 of the Labor Code of Georgia.

24 Clause 3 of Article 3 of the Labor Code of Georgia.

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

26 Paragraph 1 of Article 2 of the Labor Code of Georgia.

of Georgia's 2010 decision. "Employment contract is a special type of binding contract, and it is distinguished from private legal contracts by the fact that after the conclusion of the labor contract, one of the most important principles of private law, the equality of the parties, undergoes a certain change," the court wrote²⁷.

In accordance with the principle of subordination, the employee fulfills the obligation to personally perform the work in a subordinate position. During the service contract, the contractor is financially and organizationally independent from the customer and is not subject to him. He does the work, usually personally and at his own risk. During the service contract, there are no subordinate relations, and the parties are in an equal position²⁸.

The principle of subordination has several important features, the presence of which indicates the existence of this type of relationship between the parties. Within the framework of the labor relationship, the employee must perform a specific type of work within the time specified by the employer. Which indicates that the employer has the right to dispose of the employee's work²⁹.

The second sign of subordination is the establishment of unilaterally binding labor conditions by the employer, which indicates his superior position in labor-legal relations. For the employee not to be vulnerable, the Labor Code defines serious protection mechanisms. The third sign of subordination is the function of supervision and control, which means that he has the right to control the employee not only after the reference, but also in the labor-legal field in general³⁰.

3. INTERNATIONAL EXPERIENCE AND JUDICIAL PRACTICE

It is unequivocal that there is no unified position on this matter. Some of the states do not consider couriers and taxi drivers as employees, and some of them extend to them the protection mechanisms guaranteed by the labor law³¹.

27 Judgment of the Supreme Court of Georgia of March 23, 2010 in case No. 261-1520-09.

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

29 Labor law (collection of articles), III, Tbilisi, 2014, p. 311.

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

31 Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen.

First off, the Spanish Supreme Court's 2020 ruling is noteworthy since it altered the legal landscape for those working in this industry.

The Supreme Court of Spain's decision concluded that the courier who worked for "Glovo" was an employee, not a self-employed person. Such companies are still in operation in numerous countries, including Georgia. According to the Spanish Supreme Court, there is a professional relationship between couriers and Glovo. This was Spain's first decision to regulate the problematic type of connection discussed above³².

The Supreme Court cited the following supporting evidence:

- Employee invoices are drawn up by Glovo;
- Couriers' remuneration for each service is determined unilaterally by Glovo, couriers have no right to negotiate with the company;
- They cannot decide how much the client must pay for the services rendered;
- Glovo benefits from the results of couriers' work;
- The application is owned by the company, without which the couriers cannot provide the service;
- They must fulfill the request within the time frame specified by Glovo, which is 60 minutes;
- Scooters and other mobility aids use GPS, so the corporation has complete control over their movements³³;
- Glovers are responsible to the organization, which is demonstrated by the fact that if they reject the order, the algorithm immediately removes the courier from the system³⁴.

It's fascinating how the US operates with a double standard. Uber drivers were viewed as independent contractors rather than workers in 2019³⁵; but, in 2020, a judge in the USA, especially in California, saw Uber

"The value of flexible work: Evidence from Uber drivers." *Journal of Political Economy* 127:6 (2019): 2735-2794.

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

33 <http://www.derebus.org.za/the-madrid-high-court-of-justice-found-that-glovos-gig-contract-workers-are-not-independent-contractors-but-employees/> [13.11.2022]

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

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

drivers as employees. Because a corporation's practices influence the lives of thousands of people (i.e., its employees), the court stated: "A firm should not avoid legal duties."³⁶

The British Supreme Court reached a same conclusion, finding that Uber drivers were not regarded independent contractors but rather employees. The ruling put an end to a five-year fight that has serious significance for the gig economy³⁷.

Shortly after the decision, the company announced that more than 70,000 drivers will be guaranteed minimum wage, insurance, paid vacation, and pension contributions, clearly indicating that the company has taken the court decision into account and recognized more than 70,000 drivers as employees³⁸.

The judicial practice of the named countries clearly shows the serious progress in the developed world that is observed in the field of the gig economy. The named decisions are precedential in nature, which, as we have seen, had a serious impact on the policies of the country and business companies towards couriers and taxi drivers³⁹.

4. THE DISPUTE IN THE GEORGIAN COURT AND A POSSIBLE PROGRESSIVE DECISION

In the work, attention was focused on those details, which will ultimately allow us to develop reasoning about the litigation that is taking place in the Tbilisi City Court. We will try to focus on the components presented by the plaintiff and form our position regarding the future decision of the court.

Based on the discussion, we focused on three most important issues, namely: the principle of subordinates, the issue of supervision and the issue of compensation. The cumulative presence of these components would allow us to say that we are not dealing with a civil legal contract, but with another type of relationship between the parties.

Whether the business and the courier are subor-

dinate to one another hierarchically is an interesting question. This is sufficiently supported by the paper's logic. When signed with a courier, a "Service Contract" is not based on the civil law's guarantee of contract freedom. The terms are not in agreement with the employee, which is improper in the relevant area of law.

It is crucial that we have the company's directives, which the couriers will follow. When a party signs a contract with another party, the specific terms that are up to them are spelled out in detail. The justification shown above demonstrates that the individual is required to deliver the order to the recipient in a thermal bag and in the proper form at the rate set by the firm independently. The fact that couriers are not permitted to engage into a contract with the customer as independent contractors again shows that there are subordinates.

It's critical to understand the problem of supervision in addition to the existence of the subordinate's principle. The business has complete control over the courier's activities; it chooses every aspect, beginning with the order and finishing with customer service. All businesses operating in the market are permitted to penalize couriers in accordance with the law, which is an obvious application of the supervisory principle. The firms' own definition of the couriers' requirements for customer contact is a distinct subject and a source of interest.

The named components exist cumulatively in the discussed dispute and, in general, in this type of relationship, which unequivocally indicates the fact of the company exercising supervision over the couriers.

The third and most crucial element is the money, which the couriers get twice a month. In order to be eligible for this payment, the couriers must adhere to the company's established payment schedule, which is typically not the case while the service contract is in effect. Furthermore, it is unlikely that this kind of connection even exists.

The presence of the mentioned components together indicates that this type of relationship does not belong to the sphere regulated by the service contract, because it is not based on the general standard established for civil law.

The court is faced with the possibility to subject this type of relationship to labor law, like the courts of Spain, the United States of America, and England, or to state that another type of legal basis is necessary to regulate

36 <https://www.bbc.com/news/technology-53737398> [13.11.2022]

37 <https://netgazeti.ge/news/529875/> [13.11.2022]

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

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

this type of relationship, as happened in Germany⁴⁰.

With this judgment, the court will establish a precedent that, as we've previously indicated, will have a big influence on the job market. We believe that it would be best for the court to consider this type of relationship to be subject to labor law in accordance with the logic developed in the paper, the definitions of the International Labor Organization, and the inspector.

It is also possible to consider as an alternative the creation of an appropriate legal framework for the gig economy, which would make it flexible and convenient for couriers and any gig worker in the named field.

CONCLUSION

Civil law and contract law is the most important mechanism for regulating relations based on equality. Although the service contract is not explicitly regulated in the Civil Code, the rules of other contracts apply to it.

The work analyzed the distinguishing features between service and labor contracts, which gave us the opportunity to differentiate them.

If the distinct elements that have been thoroughly examined in the article are taken into consideration, the difficulties in labor law that are connected to the incorrect use of the service contract may be avoided. However,

er, it is evident that, some business owners employ this style of contract to cover up labor relations and absolve them of responsibility.

The paper's assessment of the obligations that company owners are released from when they sign a service contract makes it evident how much responsibility the employer truly avoids after doing so, plainly worsening the status of employees in the labor market.

After the theoretical analysis, in the paper I reviewed the practical problem related to the service contract in the labor market. The couriers focused on in the second part of the paper are today's individual contractors who are not subject to the minimum standards of protection provided by the Labor Code.

The litigation in Georgia may change the current legal situation, which will improve the working conditions of all gig workers. We believe that the judge should evaluate the existing legal reality and look at it from a wide perspective. It is necessary to consider the judicial decisions that were reviewed in the context of the topic of the paper, attention should be paid to the definitions made by the International Labor Organization, which we touched on briefly, and it is also interesting to analyze the actions and decisions taken by the labor inspector, which will ultimately provide a solid foundation and opportunity for the case examiner. The judge's decision should be made based on the legislation and internal beliefs, because of which he should decide the existing dispute in favor of the claimants and attribute this type of relationship to the space protected by labor law.

40 https://smallbusiness.co.uk/tag/gigeconomy/?gclid=CjwKCAjwnPOEBhA0EiwA609ReXVpXsTCX1-wQ4YpwhIWBvQdd8CyyMhz0mNlfJwLMVbZt4BOsA-buyhBoCfC8QAvD_BwE [14.11.2022]

REFERENCES:

1. Zakaria Shvelidze, Xavier Bodone, Todria Teimuraz, Khazhomia Tamar, Gujadze Natia, Meskhishvili Ketevan, Labor Law of Georgia and International Labor Standards, Tbilisi, 2017.
2. Labor law (collection of articles) III, Tbilisi, 2014.
3. Supreme Court Practice of Georgia Case No. 223-215-2013
4. Judgment of the Supreme Court of Georgia of March 23, 2010 in case No. 1231-1520-09.
5. Judgment of the Supreme Court of Georgia of March 23, 2010 in case No. 1261-1520-09.
6. Labor Law Code of Georgia.
7. Oyer, P. The Independent Workforce in America. Upwork White Paper, 2016.
8. Chen, M. K, J. A. Chevalier, P. E. Rossi, and E. Oehlsen. "The value of flexible work: Evidence from Uber drivers." *Journal of Political Economy* 127:6 (2019): 2735-2794.
9. Mas, A., and A. Pallais, "Valuing alternative work arrangements." *American Economic Review* 107:12 (2017): 3722-3759.

10. Horton, J. J. "The effects of algorithmic labor market recommendations: Evidence from a field experiment." *Journal of Labor Economics* 35:2 (2017): 345-385.
11. Stanton, C. T., and C. Thomas. *Missing Trade in Tasks: Employer Outsourcing in the Gig Economy*. Harvard Business School Working Paper, 2019.
12. Katz, L. F., and A. B. Krueger. "The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015." *ILR Review* 72:2 (2019): 382-416.
13. Naidu, S., E. Posner, and G. Weyl. "More and more companies have monopoly power over workers' wages. That's killing the economy." *Vox* (2018).
14. Cook, C., R. Diamond, and P. Oyer. "Older workers and the gig economy." *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 372-376.
15. Abraham, K. G., J. Haltiwanger, K. Sandusky, and J. Spletzer. "The rise of the gig economy: Fact or fiction?" *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 357–361.
16. Koustas, D. K. *Consumption Insurance and Multiple Jobs: Evidence from Rideshare Drivers*. Working Paper, 2018.
17. Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J. A. List, and P. Oyer. *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from Over a Million Rideshare Drivers*. NBER Working Paper No. 24732, 2018.
18. Cullen, Z. B., J. E. Humphries, and B. Pakzad-Hurson. *Gender and Sorting in the On-Demand Economy*. Working Paper, 2018.
19. <https://ja.seagrantsatlantic.org/gig-economy-4588490-7517>
20. https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_789824/lang--en/index.htm
21. <https://ka.prisondharmanetwork.net/what-is-a-business-partnership-398402-3284>
22. https://shroma.ge/monitor/files/000805_2020-02-11.pdf
23. <https://www.bbc.com/news/technology-53737398>
24. <https://hbr.org/2018/03/thriving-in-the-gig-economy>

JEL Classification:

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

ბიზ-ეკონომიკა და მისი რეგულირების პრობლემა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში

კალენიკა ურიდია

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

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

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

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

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

შესავალი

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

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

დღევანდელობაში განსაკუთრებით პრობლე-

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

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

1. გიგ-ეკონომიკა

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

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

როდესაც ტექნოლოგიები განვითარების იმ მასშტაბებს აღწევენ, რასაც დღევანდელობაში ვხე-

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

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

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

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

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

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

1.1. გიგ-ეკონომიკა ქართულ რეალობაში

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 იქვე.

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

10 იქვე.

11 იქვე.

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

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

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

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

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

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

1.1.2. სხვა მნიშვნელოვანი სიხთულებები

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18 იქვე.

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

2. შრომისა და მომსახურების ხელშეკრულების განმასხვავებელი ნიშნები

2.1 სამუშაო პროცესი

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

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

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

2.2. მოქმედების ვადები

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

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

2.3. ხელშეკრულებათა სუბიექტები

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

19 იქვე, გვ. 313.

20 საქართველოს შრომის სამართლის კოდექსი მუხლი 19.

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

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

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

24 იქვე, გვ. 315.

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

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

შეიძლება იყვნენ როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირები.²⁷

2.4. ქვემდებარეობის პრინციპი

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

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

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

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

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

3. საერთაშორისო გამოცდილება და სასამართლო პრაქტიკა

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

უზენაესი სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ არგუმენტაციას:

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

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

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

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

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

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

[justice-found-that-glovo-gig-contract-workers-are-not-independent-contractors-but-employees/ \[13.05.2021\]](#)

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

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

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

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

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

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

[food-delivery-riders-are-employees.html \[13.05.2021\]](#)

35 იქვე.

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

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

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

4. დავა ქართულ სასამართლოში და შესაძლო პროგრესული გადაწყვეტილება

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

45 <https://netgazeti.ge/news/515401/> [14.05.2021]
 46 https://smallbusiness.co.uk/tag/gigconomy/?gclid=CjwKCAjwnPOEBhA0EiwA609ReXVpXsTCXlWQ4YpwhlWByQdd8CyyMhz0mNifJwLMVbZt4BOsAbuyhBoCfc8QAvD_BwE [14.05.2021]

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

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

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

დასკვნა

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

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

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

ვალდებულებანი, რომლისგანაც ბიზნეს ოპერატორები თავისუფლდებიან მომსახურების ხელშეკ-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

გამოყენებული ლიტერატურა:

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

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

ბიზ-ეკონომიკა და მისი რეგულირების პრობლემა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში

კალენიკა ურიდია

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

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

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

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

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

შესავალი

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

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

დღევანდელობაში განსაკუთრებით პრობლე-

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

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

1. გიგ-ეკონომიკა

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

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

როდესაც ტექნოლოგიები განვითარების იმ მასშტაბებს აღწევენ, რასაც დღევანდელობაში ვხე-

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

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

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

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

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

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

1.1. გიგ-ეკონომიკა ქართულ რეალობაში

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 იქვე.

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

10 იქვე.

11 იქვე.

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

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

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

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

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

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

1.1.2. სხვა მნიშვნელოვანი სიხთულებები

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18 იქვე.

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

2. შრომისა და მომსახურების ხელშეკრულების განმასხვავებელი ნიშნები

2.1 სამუშაო პროცესი

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

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

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

2.2. მოქმედების ვადები

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

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

2.3. ხელშეკრულებათა სუბიექტები

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

19 იქვე, გვ. 313.

20 საქართველოს შრომის სამართლის კოდექსი მუხლი 19.

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

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

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

24 იქვე, გვ. 315.

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

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

შეიძლება იყვნენ როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირები.²⁷

2.4. ქვემდებარეობის პრინციპი

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

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

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

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

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

3. საერთაშორისო გამოცდილება და სასამართლო პრაქტიკა

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

უზენაესი სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ არგუმენტაციას:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

35 იქვე.

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

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

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

4. დავა ქართულ სასამართლოში და შესაძლო პროგრესული გადანყვიბილება

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

45 <https://netgazeti.ge/news/515401/> [14.05.2021]

46 https://smallbusiness.co.uk/tag/gigeconomy/?gclid=CjwKCAjwnPOEBhA0EiwA609ReXVpXsTCXlwQ4YpwhIWByQdd8CyyMhz0mNifJwLMVbZt4BOsAbuyhBoCfc8QAvD_BwE [14.05.2021]

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

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

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

დასკვნა

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

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

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

ვალდებულებანი, რომლისგანაც ბიზნეს ოპერატორები თავისუფლდებიან მომსახურების ხელშეკ-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REFERENCES:

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