

საქართველოში მოქმედი მიტანის სერვისის კომპანიების
ხელშეკრულებების სამართლებრივი შეფასება



სოციალური
სამართლიანობის
ცენტრი

საქართველოში მოქმედი მიტანის სერვისის
კომპანიების ხელშეკრულებების სამართლებრივი
შეფასება



სოციალური
სამართლიანობის
ცენტრი



კვლევა მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის, “ფორმალურ და არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება“, ფარგლებში.

ავტორის/ავტორების მიერ კვლევაში გამოთქმული მოსაზრება შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

კვლევის ავტორი: სალომე შუბლაძე

კვლევის ხელმძღვანელი: თათული ჭუბაბრია

რედაქტორი: ნინო კალატოზიშვილი

ყდის დიზაინი: სალომე ლაცაბიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალის გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ორგანიზაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

© სოციალური სამართლიანობის ცენტრი

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო

ტელ: +995 032 2 23 37 06

<https://socialjustice.org.ge/>

info@socialjustice.org.ge

www.facebook.com/socialjustice.org.ge

შესავალი

მსოფლიოში ე.წ. გიგ ეკონომიკის, მათ შორის, ელექტრონული პლატფორმების (აპლიკაციების) საშუალებით წარმოებული ბიზნესოპერაციების აქტუალურობის ზრდასთან ერთად,¹ პრობლემური ხდება „გიგ“ ეკონომიკაში ჩართული მშრომელების დაცვისა და სტატუსის აღიარების საკითხი. მაგალითისთვის, მიტანის სერვისში დასაქმებული კურიერები, რომლებსაც ფორმალურად დასაქმებულის სტატუსი არ აქვთ და კომპანიები „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად“ მიიჩნევენ, შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული გარანტიებით ვერ სარგებლობენ.

ბოლო პერიოდში ელექტრონულ კომერციასა და პლატფორმაზე დაფუძნებული ბიზნესის მასშტაბების ზრდა COVID-19-ის პანდემიას და თანმხლებ შეზღუდვებსაც უკავშირდება²; ამ მხრივ, გამონაკლისი არ ყოფილა არც საქართველო, სადაც „ელექტრონული კომერციის“ ბაზრის ზომა 2020 წელს 3,2-ჯერ გაიზარდა. ამასთან, „გალტ ენდ თაგარტი“ შეფასებით, უშუალოდ საკვების მიტანის სერვისის სექტორის ბრუნვამ გასულ წელს 167 მილიონი ლარი შეადგინა, რაც 2019 წლის მაჩვენებელზე სამჯერ მეტია.³ იმავე კვლევის მიხედვით, 2020 წელს საკვების მიტანის სექტორის ბაზრის დაახლოებით 95%-ს ორი კომპანია – „გლოვო“ და „ვოლტი“ ფლობდა.

საკვების მიტანის ინდუსტრიის ზრდას საქართველოშიც თან ახლავს კურიერების შრომითი უფლებების შელახვისა და შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევის პრაქტიკა. სამწუხაროდ, კოვიდ-19-ის პანდემიამ კიდევ უფრო გააძნელა და სახიფათო გახადა კურიერების ისედაც მძიმე სამუშაო, ხოლო მათი, როგორც არასტანდარტული მშრომელების, სახელმწიფოს სოციალური დაცვის სისტემაში მოქცევა შეუძლებელი აღმოჩნდა.⁴

მძიმე სამუშაო პირობების გამო, საქართველოში სხვადასხვა დროს გაიფიცნენ „გლოვოს“² და „ბოლტ ფუდის“³ კურიერები, ხოლო კიდევ ერთი კომპანიის, „ვოლტის“ კურიერი დასაქმებულის სტატუსის აღიარებასა და შრომითი უფლებების დაცვას სასამართლოს გზით ცდილობს.⁴ „ბოლტ ფუდის“ კურიერების პროტესტს კომპანიის მხრიდან მათთვის აპლიკაციის „დაბლოკვა“ მოჰყვა. პროტესტისა და კრიტიკული აზრის გამოთქმის გამო კურიერების დასჯა მიტანის სერვისის კომპანიებისთვის, როგორც ჩანს, მიღებული პრაქტიკაა. მიტანის სერვისის ერთ-ერთი კომპანიის მიერ კურიერებთან გაფორმებული ხელშეკრულების მიხედვით, კურიერს უფლება არ აქვს, სოციალური ქსელის მეშვეობით კომენტარი გამოაქვეყნოს კომპანიის საქმიანობაზე ან სხვა ფორმით მიაყენოს ზიანი მის რეპუტაციას. მართალია, „ბოლტის“ ხელშეკრულება ამგვარ პირობას არ შეიცავს, მაგრამ, როგორც აღმოჩნდა, პრაქტიკაში ეს კომპანიაც მიმართავს სანქციებს იმ კურიერების

¹ მარიამ ბეგაძე, პლატფორმის (გიგ) ეკონომიკის რეგულირება, საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა, ღია საზოგადოების ფონდი, ღირსეული შრომის პლატფორმა, 2021, 1, <https://bit.ly/3kq1Qv9>; (შემდგომში – ბეგაძე, 2021).

² გალტ ენდ თაგარტი, „ელექტრონული კომერცია საქართველოში“, 20 ივლისი, 2021, <https://bit.ly/3iwmQ1H>.

³ იქვე, 3.

⁴ „ეკონომიკური პოლიტიკა კრიზისის დროს: ინტერვიუები ეკონომიკის მკვლევრებთან“, „როგორ გარდაიქმნება შრომითი ბაზარი კორონავირუსის კრიზისის შედეგად?“ – ანა დიაკონიძე, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 30 აპრილი, 2020, <https://bit.ly/3yWN7vD>.

წინააღმდეგ, რომლებიც განსხვავებულ აზრს გამოთქვამენ და მძიმე სამუშაო პირობებს აპროტესტებენ. საქართველოს სახალხო დამცველმა 2021 წლის 14 ივნისს მიიღო რეკომენდაცია, რომლითაც „ბოლტის“ კურიერების მიმართ განსხვავებული მოსაზრებების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია დაადგინა. როგორც ითქვა, აღნიშნულ რეკომენდაციას წინ უძღოდა კურიერების პროტესტი კომპანიის მიერ ტარიფის ცალმხრივად შემცირების გამო. პროტესტის პასუხად კურიერების ნაწილს კომპანიამ აპლიკაციაზე წვდომა შეუზღუდა, აკრძალვის მიზეზად კი დაასახელა კურიერების „მონაწილეობის შემთხვევები იმ ჯგუფთან, რომელთა მხრიდანაც ადგილი ჰქონდა ორგანიზებულ აქტივობებს, რომლებმაც ხელი შეუშალა მათი სერვისის და კურიერების სამუშაო პროცესს.“⁵ საქართველოს სახალხო დამცველი, რომელმაც აღნიშნული კურიერების მიმართ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაცია დაადგინა, რეკომენდაციაში⁶ მიუთითებს, რომ „...განმცხადებლები მოითხოვდნენ მათი შრომითი პირობების გაუმჯობესებას, აპროტესტებდნენ დაბალ ტარიფებს და შემცირებულ ბონუს სისტემას. სახალხო დამცველის შეფასებით, განმცხადებლებს უფლება აქვთ პროტესტი გამოხატონ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებების მიმართ, რომელიც მათ უფლებრივ მდგომარეობაზე ზეგავლენას ახდენს. ღირსეული შრომითი პირობების მოთხოვნის გამო სამუშაო პლატფორმაზე წვდომის შეზღუდვა კი საგანგაშო და მიუღებელია“.⁷

კურიერების საფრთხის შემცველ სამუშაო გარემოზე მიუთითებს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ გამოვლენილი დარღვევებიც. 2020 წლის მარტში შრომის ინსპექციამ კომპანია „გლოვო“ დააჯარიმა სამუშაოს შესრულების დროს მომხდარი უბედური შემთხვევის შეუტყობინებლობის გამო,⁸ კერძოდ, 2020 წლის თებერვალში მოპედით გადაადგილებისას დაშავდა კურიერი, რის შესახებაც „გლოვოს“ ინსპექციისთვის არ უცნობებია. გარდა ამისა, შრომის ინსპექციამ აღნიშნული კომპანიის შემოწმებისას შრომის უსაფრთხოების ნორმების სხვადასხვა ხასიათის 9 დარღვევა დაადგინა.⁹

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მიწოდების სერვისის კომპანიების მიერ კურიერებთან არსებული შრომითი ურთიერთობის არაღიარების პარალელურად (მათ „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად“ განიხილავენ), შრომის ინსპექციამ კურიერები სწორედ დასაქმებულებად მიიჩნია.

ამასთან, საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 14 ივნისის ზემოხსენებული რეკომენდაცია, განსხვავებული აზრის გამო „ბოლტ ფუდის“ მხრიდან დისკრიმინაციის დადგენის გარდა, მნიშვნელოვანია იმითაც, რომ აღნიშნული რეკომენდაციით, კურიერები დასაქმებულებად აღიარა სახალხო დამცველმაც. უფრო ზუსტად, სახალხო დამცველის შეფასებით, „დაქვემდებარების, სანქცირების, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის დაკისრების პირობებში „ბოლტის“ კურიერების განხილვა დამოუკიდებელ

⁵ ვრცლად იხ., „საქართველოს სახალხო დამცველმა „BOLT FOOD“-ის მხრიდან კურიერების მიმართ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაცია დაადგინა“, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, 15 ივნისი, 2021, <https://bit.ly/2UGteKk>.

⁶ საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია „შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ“, 14 ივნისი, 2021, <https://bit.ly/3xCjcIU>.

⁷ იქვე, 17.

⁸ შესაბამისი ინსპექტირების ანგარიში ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2VJh9o2>.

⁹ ინსპექტირების ანგარიში ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3CEoE0w>.

კონტრაქტორებად ან/და თვითდასაქმებულებად მიზანშეუწონელია“ და კომპანიასა და კურიერებს შორის არსებობს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

წინამდებარე დოკუმენტის ფოკუსიც/მიზანიც მიტანის სერვისში დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის შეფასებაა; / წინამდებარე დოკუმენტიც მიტანის სერვისში დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის შეფასებას ისახავს მიზნად./ შეფასებას ემსახურება წარმოდგენილი დოკუმენტი სამართლებრივად განიხილავს საქართველოში მიტანის სერვისის სფეროში მოქმედი რამდენიმე კომპანიის ხელშეკრულებებს¹⁰, მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის, მექანიზმისა და პრაქტიკის შეფასების მიზნით. / შესაფასებლად.

წინამდებარე/აღნიშნული დოკუმენტის განხილვისას გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის სამართლებრივი კვალიფიკაციისთვის გადამწყვეტი არ არის ხელშეკრულების მხარეთა პოზიციები,¹¹ ისევე, როგორც თავად ხელშეკრულების შინაარსი და პირობები; არსებული ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნების/ხასიათის დადგენისას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ ფაქტებს და იმას, თუ რეალურად, რა შინაარსის მატარებელია მხარეთა შეთანხმება, მიუხედავად მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების დასახელების თუ მახასიათებლებისა.¹² სხვა სიტყვებით, თუნდაც გაფორმებული იყოს მხარეებს შორის მომსახურების ან ნარდობის ხელშეკრულება, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, „ფაქტების უპირატესობის“ (Primacy of Facts) პრინციპის¹³ შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ ფაქტობრივად არსებობს/ შრომითი ურთიერთობა, მშრომელი მიიჩნევა დასაქმებულად და არა „დამოუკიდებელ კონტრაქტორად“. ამგვარად, ხელშეკრულებების პირობების განხილვა და შეფასება მნიშვნელოვანია არა იმდენად სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნების დასადგენად, არამედ იმ მექანიზმების/სამართლებრივი ტექნიკისა თუ პრაქტიკის გამოსავლენად, რომელსაც საქართველოში „პლატფორმის“ ეკონომიკის კომპანიები იყენებენ შრომითი ურთიერთობის „შესანიღბად“¹⁴ და პასუხისმგებლობის თავიდან ასარიდებლად.¹⁵

¹⁰ სოციალური სამართლიანობის ცენტრი პასუხს არ აგებს ხელშეკრულების შინაარსის სიზუსტეზე, სისრულესა და ხელშეკრულების ტექსტების საბოლოოობაზე.

¹¹ ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება, ისევე, როგორც მისი რომელიმე კატეგორიისთვის მიკუთვნების საკითხი, საბოლოოდ, სასამართლოს შესაფასებელია და არა ხელშეკრულების მხარეების; იხ., *Street (Respondent) v. Mountford (A.P.) (Appellant)*, [1985] UKHL 4, [1985] AC 809, [1985] 2 WLR 877, <https://bit.ly/3i2FxZC>.

¹² *Employment Relationship Recommendation*, 2006 (No. 198), International Labour Organization (ILO), Geneva, International Labour Conference 95th session, 2006, 9, <https://bit.ly/3AWSFb0>.

¹³ *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, International Labour Organization (ILO), International Labour Conference 109th Session, 2020, 230, <https://bit.ly/3ec09gR>.

¹⁴ სალომე ქაჯაია, „დამოკიდებულ თვითდასაქმებულთა დაცვის მექანიზმები ევროკავშირის ქვეყნებში და პერსპექტივების საქართველოსთვის, 2020, 6.

¹⁵ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ „ფაქტების უპირატესობის“ პრინციპი განსაკუთრებით გამოსადეგია მაშინ, როდესაც შრომითი ურთიერთობა განზრახაა შენიღბული; იხ., B. Waas and G. van Voss (eds): *Restatement of labour law in Europe*, Vol. I: The concept of employee, Hart Publishing, UK, 2017. ამასთან, ურთიერთობის ბუნების დადგენის მიზნით მხოლოდ ხელშეკრულებაზე დაყრდნობა არამართებულია იმიტომაც, რომ კონტრაქტის დებულებები, შესაძლოა, დამსაქმებლის მიერ თავსმოხვეული კიდევ ერთი პირობა იყოს; იხ., *The National Labour Court of Appeal*, 7th Chamber, 18 November 2002, *Zelasco, José F. v. Instituto Obra Social del Ejército*.

რა მექანიზმებით ინიღბება შრომით ურთიერთობა სხვადასხვა ხელშეკრულებით?

შესწავლილ ხელშეკრულებებს ახასიათებს ერთი საერთო ნიშანი: ყველა მათგანი შედგენილია შრომითი ურთიერთობის მაკვალიფიცირებელი კრიტერიუმებისა და ინდიკატორების შესახებ საერთაშორისო სტანდარტების ცოდნით/მიხედვით /შესაბამისად /საფუძველზე და შეიცავს არაერთ ჩანაწერს, რომლებიც ამ კრიტერიუმებისა თუ ინდიკატორების გვერდის ავლას ისახავს მიზნად. ამასთან, აღნიშნულ „დახვეწილ“ სამართლებრივ მექანიზმებთან ერთად განსახილველი ხელშეკრულებები შეიცავს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის პირდაპირ უარყოფასაც.¹⁶ სახელდობრ, ერთ-ერთ ხელშეკრულებაში აღნიშნულია, რომ კურიერი არ არის კომპანიის თანამშრომელი და არ მოქმედებს, როგორც მისი ქვეკონტრაქტორი. ის აწვდის კლიენტს მიწოდების სერვისს/ის უზრუნველყოფს კლიენტს მიწოდების სერვისით,¹⁷ როგორც დამოუკიდებელი კონტრაქტორი. კიდევ ერთი ხელშეკრულება კი მიუთითებს, რომ კურიერს არ უნდა ჰქონდეს შრომითი ურთიერთობა კომპანიასთან და რომ ორივე მხარე არის ავტონომიური და ერთმანეთისგან დამოუკიდებელი.

აღსანიშნავია, რომ „გიგ“ ეკონომიკაში დასაქმების კომპლექსურობისა და არასტანდარტული ბუნების/ხასიათის / არასტანდარტულობის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის გამოსავლენად შესაძლოა, შრომითი ურთიერთობის ტრადიციული მოდელი გამოუსადეგარი იყოს; დასაქმების ახლებური ფორმები ქმნის სუბორდინაციისა თუ დამოკიდებულების ახალ ფორმებსაც, რომელთა მოხელთება დასაქმებული-დამსაქმებლის დიქტომიური ჩარჩოთი ზოგჯერ შეუძლებელია. ამასთან, მხედველობაშია მისაღები ის გარემოებაც, რომ შრომითი ურთიერთობა ხშირად განზრახაა შენიღბული და ამ მიზნით სხვადასხვა სამართლებრივი მექანიზმია გამოყენებული. სწორედ ამიტომ, ურთიერთობის ბუნების შესახებ დასკვნის გამოსატანად, ფაქტობრივი

¹⁶ არსებობს მოსაზრება, რომ ხელშეკრულების დებულებები, რომლებიც მიზნად ისახავს კანონმდებლობის მოქმედების/გავრცელების გამორიცხვას, იმთავითვე სამართლებრივი ძალის არმქონეა. გაერთიანებული სამეფოს უზენაესი სასამართლოს აზრით, კანონმდებლობის მიზნებთან მტრულად, შეუსაბამოდ უნდა ჩაითვალოს მცდელობა, ხელშეკრულებით, თუნდაც არაპირდაპირი ჩანაწერით, გამოირიცხოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გარანტიების გავრცელება დაცულ ჯგუფებზე; იხ., *Uber BV & Ors v Aslam & Ors* [2021] UKSC 5 (19 February 2021), 81, <https://bit.ly/36zEgnu>.

¹⁷ აღსანიშნავია, რომ „ბოლტ ფუდის“ კურიერები დასაქმებულებად მიიჩნია საქართველოს სახალხო დამცველმა და უშუალოდ სერვისის მიწოდების (რომელიც ქართულ კანონმდებლობის მიხედვით, შესაძლოა, ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზეც განხორციელდეს) საკითხთან დაკავშირებით მიუთითა შემდეგი: „ნარდობისა და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ურთიერთობისას გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა). ხოლო ნარდობის ურთიერთობის ნამდვილობისათვის დამახასიათებელი უმთავრესი ნიშანი ისაა, რომ ორმხრივად მავალდებულებელი, სასყიდლიანი ურთიერთობა ხასიათდება კონსენსუალური ბუნებით, ანუ წარმოშობილად ითვლება მხარეთა მიერ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმების მომენტიდან და ნარდობის მთელი პერიოდის განმავლობაში შენარჩუნებულია მისი სუბიექტების თანასწორობა (დამოუკიდებლობა), რომელიც ორიენტირებულია ხელშეკრულების მიზნის მიღწევაზე და არ ახასიათებს ორგანიზაციული დაქვემდებარება.“ იხ., საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია „შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ“, 14 ივნისი, 2021, 6, <https://bit.ly/3xCjclU>.

გარემოებების სკრუპულოზურ/ზედმიწევნით/დაწვრილებით შესწავლასთან ერთად, მნიშვნელოვანია ერთდროულად რამდენიმე სამართლებრივი კრიტერიუმისა¹⁸ და მექანიზმის გამოყენება და მათი შეჯერება.¹⁹ ხოლო მანამდე შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი მინიმუმ ერთი ინდიკატორის შემთხვევაშიც კი უნდა მოქმედებდეს სამართლებრივი პრეზუმფცია,²⁰ შრომითი ურთიერთობის არსებობის სასარგებლოდ.²¹

ა) სამართლებრივი სუბორდინაცია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის არსებობის დასადგენად გამოსაყენებელ კრიტერიუმებს შორისაა სამართლებრივი სუბორდინაცია და ეკონომიკური დამოკიდებულება.²² მიიჩნევა რომ პირი კომპანიასთან შრომით ურთიერთობაშია, თუ იგი ამ უკანასკნელის დავალებით სერვისს აწვდის მესამე პირს და ამ პროცესს კომპანია ზედამხედველობს.²³

შესწავლილი ხელშეკრულებები შეიცავს არაერთ დებულებას, რომლებიც, შენიღბვის მცდელობის მიუხედავად, ნათელს ხდის/ცხადყოფს, რომ სამართლებრივი სუბორდინაცია არსებობს და კურიერები ვალდებულები არიან, მოემსახურონ კომპანიების მიერ დადგენილი პირობების, წესებისა და ინსტრუქციების შესაბამისად.

ხელშეკრულების მოქმედების სფერო და ფარგლები

განხილული ხელშეკრულების მიხედვით, ის ვრცელდება კომპანიასა და კურიერს შორის კომპანიის პლატფორმის გამოყენების პროცესში არსებულ ყველა ურთიერთობაზე. კიდევ ერთი კომპანიის „მომსახურების პირობების“ მიხედვით კი, აღნიშნული პირობები არეგულირებს პლატფორმაზე კურიერების წვდომას, მისი გამოყენების წესებს და აქვს მბოჭავი ხასიათი. მომსახურების პირობების ამ ფორმით დადგენა და მათი ერთმნიშვნელოვნად სავალდებულო ხასიათი „დირექციული ძალაუფლების“ (Directional Power)²⁴ აშკარა შემთხვევაა/გამოვლინებაა და სუბორდინაციას ცხადყოფს. „ბოლტ ფუდის“ დასაქმებულების განცხადების საფუძველზე მიღებულ რეკომენდაციაში საქართველოს სახალხო დამცველი, სხვა კრიტერიუმებთან ერთად, მიუთითებს სუბორდინაციის დამადასტურებელ შემდეგ ნიშნებზე: კურიერების ჰონორარი და მისი გამოანგარიშების მეთოდი დადგენილია კომპანიის მიერ; კლიენტს შეუძლია, დატოვოს უკუკავშირი და

¹⁸ Federal Court of Australia, ACE Insurance Limited v. Trifunovski, 2013, FCAFC 3.

¹⁹ Promoting employment and decent work in a changing landscape, International Labour Organization (ILO), International Labour Conference 109th Session, 2020, 104, <https://bit.ly/3ec09gR>.

²⁰ სასამართლო პრაქტიკა მიუთითებს, რომ დასაქმებული სტატუსის სასარგებლოდ ზოგადი, გაბათილებადი პრეზუმფცია არსებობს ყოველთვის, როდესაც ერთი პირი მომსახურებას უწევს მეორეს. იხ., United States: Supreme Court of California, Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County, 2018, 27, <https://bit.ly/36wnvcyv>.

²¹ The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, International Labour Organization (ILO), 2007, 33, <https://bit.ly/3yLbrQS>.

²² The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, International Labour Organization (ILO), 2007, 27, <https://bit.ly/3yLbrQS>.

²³ ბეგაძე, 2021, 15, იხ., ზემოთ სქოლიო 1.

²⁴ G. Casale: „The employment relationship: A general introduction“, in Casale: The employment relationship: A comparative overview, 2011, ციტირებულია: Promoting employment and decent work in a changing landscape, International Labour Organization (ILO), International Labour Conference 109th Session, 2020, 107, <https://bit.ly/3ec09gR>.

განაცხადოს პრეტენზია მიწოდების სერვისთან დაკავშირებით; კომპანია საჩივრებს განიხილავს საკუთარი შეხედულებისამებრ, გამოიძიებს საჩივარს (საჭიროების შემთხვევაში) და გადაწყვეტს შემდგომ სამოქმედო გეგმას; თუ კურიერმა არსებითად დაარღვია თავისი ვალდებულებები ან მიიღო რამდენიმე საჩივარი, კომპანიას უფლება აქვს, დროებით ან სამუდამოდ შეუჩეროს მას „ბოლტ კვების“ პლატფორმის გამოყენება; „ბოლტს“ შეუძლია, ნახოს კურიერის გეოგრაფიული მდებარეობა, ასევე ინფორმაცია მიწოდების შესახებ და მომსახურებით სარგებლობის დრო.²⁵

სავალდებულო „რეკომენდაციები“ ხელშეკრულების ერთ-ერთი მუხლის მიხედვით, უშუალოდ საქმიანობის წესები მოცემულია ხელშეკრულების მე-2 დანართში, რომელიც „წარმოადგენს მხოლოდ გზამკვლევს და არ აქვს სავალდებულო ძალა“. თავის მხრივ, როგორც მე-2 დანართშია აღნიშნული, მიუხედავად იმისა, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა დამოუკიდებელ პირებს შორის ურთიერთობაა, ისინი ითანამშრომლებენ, რათა მომსახურება გაწეულ იქნას ჯეროვნად.²⁶ დანართში გამოყენებულია ისეთი ფორმულირებები, როგორიცაა, „კომპანია ახსენებს კურიერებს...“, „კურიერი აცხადებს...“. აშკარაა, ხელშეკრულება შედგენილია იმგვარად, რომ შეიქმნას მცდარი შთაბეჭდილება, თითქოს უშუალოდ სერვისის მიწოდების პირობები სარეკომენდაციო ხასიათისაა და ამდენად, მიტანის სერვისის კომპანია მათ ცალმხრივად არ ადგენს. ეს იმიტომ, რომ მომსახურების პირობების კომპანიის მიერ განსაზღვრა სამართლებრივი სუბორდინაციისა და, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის მაკვალიფიცირებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია.²⁷

თუმცა, შენიღბვის მცდელობის მიუხედავად, მომსახურების პირობებს რომ კომპანია ადგენს ცალმხრივად, თვალსაჩინოა ხელშეკრულების სხვადასხვა დებულების შეჯერების საფუძველზე. პირველ რიგში უნდა ითქვას, რომ კომპანიის მიერ „რეკომენდაციად“ წარმოდგენილი მე-2 დანართი სულაც არ არის არასავალდებულო ხასიათის. ხელშეკრულების ზოგადი პირობების თანახმად, „დამოუკიდებელი კონტრაქტორი“ პასუხისმგებელია, საქმიანობა განახორციელოს ჯეროვნად, ხოლო მომსახურების ჯეროვანი შესრულების სტანდარტი სწორედ მე-2 დანართშია მოცემული. მე-7 პუნქტი, თავის მხრივ, განსაზღვრავს, რომ „დამოუკიდებელი კონტრაქტორი“ იღებს ვალდებულებას, მომხმარებელი კურიერის სერვისით უზრუნველყოს წინამდებარე პირობებით გათვალისწინებული ხარისხის დაცვით. მომსახურების ხარისხი კი, როგორც ითქვა, განსაზღვრულია ხელშეკრულების მე-2 დანართით. ამასთან, ხსენებული დანართის იურიდიული ხასიათი ყველაზე უკეთ მისი დარღვევის სამართლებრივ შედეგებში ვლინდება. თუ ის მართლაც მხოლოდ რეკომენდაციაა, მისი დარღვევა კომპანიას ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას არ უნდა აძლევდეს, როგორც ეს მე-10 მუხლითა გათვალისწინებული.²⁸

²⁵ საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია „შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ“, 14 ივნისი, 2021, 14-15, <https://bit.ly/3xCjcIU>.

²⁶ დანართი დასათაურებულია როგორც „მომსახურების ჯეროვანი შესრულების სტანდარტი“.

²⁷ ბეგაძე, 2021, 18, იხ., ზემოთ სქოლიო 1.

²⁸ ხელშეკრულების მე-10 მუხლის თანახმად, კომპანიის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს კურიერის მხრიდან „პირობების“ დარღვევა. ხელშეკრულების მიხედვით, კურიერი, ხელშეკრულების ხელმოწერით, ეთანხმება ხელშეკრულების პირობებს და მის

აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ სერვისის მიწოდების პირობები მხოლოდ ხელშეკრულების მე-2 დანართში არ არის მოცემული. მომსახურების მარეგულირებელ წესებს ასევე შეიცავს ხელშეკრულების ძირითადი ტექსტის ნაწილი და მე-3 დანართი. ნიშანდობლივია, რომ მე-2-ის მსგავსად, მე-3 დანართიც („საკვებისადმი მოპყრობა“) შეიცავს არასავალდებულო ფორმულირებებს (მაგ., „ჩვენ რეკომენდაციას ვუწევთ...“), თუმცა არც მისი სავალდებულო ხასიათია საეჭვო: მე-11 მუხლის მიხედვით, მე-3 დანართის პირობების დარღვევა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია.

კურიერის პასუხისმგებლობა

სამუშაოს შესრულებისა და მომსახურების მიწოდების პირობების დადგენის გარდა („დირექციული ძალაუფლება“), განსახილველ კომპანიებს კურიერებზე, როგორც დასაქმებულებზე, აქვთ „დისციპლინური ძალაუფლება“ (Disciplinary Power): ზემოაღნიშნული პირობებისა და შესაბამისი ინსტრუქციების დარღვევის შემთხვევაში, კომპანიებს წარმოეშობათ/ემღევათ/აქვთ **ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება**, პრაქტიკაში კი – კურიერებს ეზღუდებათ (უჩერდებათ ან უწყდებათ) წვდომა ელექტრონულ პლატფორმაზე. შესწავლილი ხელშეკრულებებიდან ერთ-ერთის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ კურიერი დაარღვევს ხელშეკრულებით ნაკისრ ნებისმიერ ვალდებულებას, კომპანიას უფლება აქვს, შეუზღუდოს მას პლატფორმის გამოყენება, ზარალის ანაზღაურების ყოველგვარი ვალდებულების გარეშე. განსახილველ შემთხვევაში რელევანტურია/ყურადღებამისაქცევია ის გარემოება, რომ „ნებისმიერი პირობა“ მხოლოდ ორ მხარეს – დამოუკიდებელ კონტრაქტორსა და სამუშაოს დამკვეთს – შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმა კი არ არის, არამედ მესამე პირისთვის მომსახურების გაწევის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ პირობებსაც გულისხმობს, რომელიც კომპანიის მიერ არის დადგენილი ცალმხრივად და რომლიდან გადახვევაც დასაქმებულის სანქცირებას²⁹ იწვევს. მეორე კომპანიის შემთხვევაშიც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, თუ კურიერი დაარღვევს კომპანიის მიერ დადგენილ სერვისის პირობებს, კომპანია უფლებამოსილია, ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე შეწყვიტოს ხელშეკრულება, ე.ი. კურიერს შეუზღუდოს აპლიკაციაზე წვდომა.

ხელშეკრულების პირობების ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა

ერთ-ერთი ხელშეკრულების მიხედვით, კომპანია იტოვებს უფლებას, ნებისმიერ დროს განაახლოს ძირითადი პირობები, რის შესახებაც კურიერს შეატყობინებს, მინიმუმ, 15 დღით ადრე.³⁰ ანალოგიურად, კიდევ ერთი ხელშეკრულება, კომპანიას ანიჭებს უფლებამოსილებას, საკუთარი სურვილისამებრ შეცვალოს მომსახურების პირობები.³¹

მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულება ორმხრივი გარიგებაა, რომლის გაფორმება და ცვლილება ორივე მხარის ნების გამოხატვას მოითხოვს, განსახილველი ხელშეკრულებები კომპანიებს უფლებას აძლევს, დასაქმებულის ნების გაუთვალისწინებლად, ცალმხრივად

დანართებს და აცხადებს თანხმობას, დაემორჩილოს მომსახურების პირობებს. აშკარაა, რომ მომსახურების პირობები მოიცავს როგორც ხელშეკრულების ძირითად ტექსტს/ტექსტს?, ისე მის დანართებს. ამასთან, ზოგადად, დანართები, როგორც წესი, ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად ითვლება.

²⁹ ბეგაძე, 2021, 1, იხ., ზემოთ სქოლიო 1.

³⁰ „ბოლტის“ ხელშეკრულება, მუხლი 14.4.

³¹ „გლოვოს“ ხელშეკრულება, მუხლი 19.

შეცვალოს ხელშეკრულების შინაარსი, მათ შორის, არსებითი პირობები.³² აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება მხოლოდ მხარეთა თანხმობით არის შესაძლებელი, თუმცა იმ პირობებშიც კი, როდესაც კურიერებთან დადებული ხელშეკრულებები კომპანიების მხრიდან შრომით ხელშეკრულებებად არ კვალიფიცირდება, პირობების ცალმხრივი ცვლილებების შესაძლებლობას კანონმდებლობა მაინც არ იძლევა. კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 347-ე მუხლის მიხედვით, ბათილად მიიჩნევა ხელშეკრულების სტანდარტულ პირობებში არსებული დებულება, რომელიც შემთავაზებელს (ამ შემთხვევაში მიტანის სერვისის კომპანიებს) უფლებას აძლევს, შეცვალოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო ან გადაუხვიოს მას, თუ აღნიშნული ცვლილება მიუღებელია ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის (ამ შემთხვევაში კურიერებისთვის).³³

გარდა ამისა, საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკაც მიუთითებს, რომ ხელშეკრულების პირობებზე კურიერის გავლენის არარსებობა ხელშეკრულების ბათილობის საფუძველი შეიძლება გახდეს.³⁴

ბ) ინტეგრირება ბიზნესის ორგანიზებაში: ძირითადი და არაძირითადი საქმიანობა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, დასაქმების ახლებური ფორმების გაჩენასთან ერთად მნიშვნელოვანია, სათანადო ყურადღება მიექცეს შრომითი ურთიერთობის ისეთ ინდიკატორს, როგორიცაა დასაქმებულის ინტეგრირება კომპანიის ბიზნესის ორგანიზებაში.³⁵ აღნიშნული კრიტერიუმის მიხედვით/თანახმად, იმ შემთხვევაში, როდესაც „კონტრაქტორი“ ასრულებს იმგვარ სამუშაოს, რომელიც კომპანიის ძირითადი საქმიანობის სფეროში ექცევა / სფეროს მიეკუთვნება, დიდი ალბათობით, ეს არის სწორედ შრომითი ურთიერთობა. ასეთ დროს დასაქმებულის სამუშაო ინტეგრირებულია კომპანიის ძირითად ბიზნესოპერაციაში და კომპანია თავის „მთავარ“ საქმიანობას სწორედ ამ დასაქმებულის მეშვეობით წარმართავს. ეს კრიტერიუმი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ისეთ შემთხვევებში, როდესაც სახეზეა ურთიერთობა რამდენიმე განსხვავებული სუბიექტის მონაწილეობით (ამ შემთხვევაში, „პლატფორმის“ კომპანიის, კურიერის, საკვები ობიექტის, მომხმარებლის).³⁶ შრომითი ურთიერთობების დივერსიფიკაციის /მრავალფეროვნების გამო, აუცილებელია, გამოიყოს, თუ რა არის

³² სწორედ ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობის, შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპანიების მხრიდან ცალმხრივი ცვლილება გახდა „გლოვოსა“ და „ბოლტ ფუდის“ კურიერების პროტესტის ერთ-ერთი მიზეზი თბილისში; იხ., „რა პირობებით მუშაობენ და რას ითხოვენ გლოვოს კურიერები“, ნეტგაზეთი, 29 იანვარი, 2021, <https://bit.ly/3yUx9lu>. „ინსპექციამ კურიერების შრომის პირობების მონიტორინგი უნდა დაიწყოს“ – shroma.ge“, ნეტგაზეთი, 26 მარტი, 2021, <https://bit.ly/3xGB5pK>.

³³ საქართველოს კანონი „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი“, მუხლი 347(დ), <https://bit.ly/3wAX5kD>.

³⁴ ბეგაძე, 2021, 15, იხ., ზემოთ სქოლიო 1.

³⁵ Promoting employment and decent work in a changing landscape, International Labour Organization (ILO), International Labour Conference 109th Session, 2020, 113, <https://bit.ly/3ec09gR>.

³⁶ N. Contouris and V. De Stefano: New trade union strategies for new forms of employment, ETUC, Brussels, 2019, 62, <https://bit.ly/36wLHeX>.

კონკრეტული ბიზნესოპერაციის მთავარი მიზანი და რა წვლილი შეაქვს „კონტრაქტორს“ ამ მიზნის მიღწევაში.

განსახილველ შემთხვევაში საქართველოში მოქმედი მიწოდების სერვისის კომპანიების ხელშეკრულებები შეიცავს არაერთ დებულებას იმის წარმოსაჩენად, რომ კომპანიის ძირითადი საქმიანობა „პლატფორმის“ აპლიკაციის შექმნა და განვითარებაა (ე.ი. კომპანია დასაქმებულებად მიიჩნევს მათ, ვინც კონკრეტულად ამ საქმიანობაშია ჩართული³⁷), ხოლო საკვების/პროდუქტის მიწოდების სერვისი ამ ძირითადი საქმიანობით განპირობებული (თანმხლები) მოვლენა. ამ ლოგიკით პლატფორმის კომპანიები, როგორც პროგრამული უზრუნველყოფის, აპლიკაციის მიმწოდებელი სუბიექტები, კურიერებს, საკვებ ობიექტებსა და მომხმარებელს ერთმანეთთან დაკავშირების შესაძლებლობას აძლევენ. „პლატფორმაზე“, როგორც ელექტრონულ საინფორმაციო სერვისზე, ხაზგასმამ შეიმჩნევა შესწავლილი ხელშეკრულებების მთელ ტექსტში. ერთ-ერთი ხელშეკრულებით განსაზღვრული „პლატფორმის“ განმარტებიდან ნათლად ჩანს, რომ კომპანია საკუთარ როლს ხედავს პარტნიორებს (საკვები და სავაჭრო ობიექტები) მომხმარებელსა და კურიერებს შორის პლატფორმის მეშვეობით საშუამავლო მომსახურების გაწევაში. ამასთან, ხელშეკრულების 2.3 მუხლის თანახმად, პლატფორმის საშუალებით, კომპანია მოქმედებს, როგორც მხოლოდ ელექტრონული საინფორმაციო მომსახურების მიმწოდებელი და არ არის მიწოდების შეთანხმების მხარე. კიდევ ერთი ხელშეკრულების პირველი მუხლის მიხედვით, კომპანიის მთავარი საქმიანობა ელექტრონული პლატფორმის შექმნა და განვითარებაა, მიტანის სერვისში შუამავლის როლი კი – მხოლოდ დამხმარე საქმიანობა. ერთი შეხედვით, ეს დებულებები კურიერსა და კომპანიას შორის სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებისთვის არარელევანტურია/შეუსაბამოა და მისი ხელშეკრულებით გათვალისწინების მიზნობრიობა – ბუნდოვანი.³⁸ თუმცა, როგორც ითქვა, დასახელებული კომპანიების მიერ ხელშეკრულებები შედგენილია იმ საერთაშორისო სტანდარტების ცოდნით, რომლებიც შრომითი ურთიერთობის არსებობას განსაზღვრავს. ამ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, რელევანტურია კრიტერიუმი, რომლის მიხედვითაც, პირი დასაქმებულად მიიჩნევა, თუ იგი ასრულებს სამუშაოს, რომელიც კომპანიის „ჩვეული“ საქმიანობის ნაწილია.³⁹ შესაბამისად, ხელშეკრულებებში მოცემული ზემოაღნიშნული დებულებები და „პლატფორმის“ განვითარებაზე, როგორც ძირითად საქმიანობაზე, აქცენტი, სწორედ ამ კრიტერიუმისთვის „გვერდის ავლას“ ისახავს მიზნად. თუმცა ხელშეკრულების ამ ჩანაწერის შესაბამისობა ფაქტებთან უკიდურესად საეჭვოა. საქმე ის არის, რომ ელექტრონული პლატფორმის მიზანიც მიტანის სერვისის უზრუნველყოფაა, შესაბამისად, პლატფორმის განვითარება რამე განცალკევებულ და, მით უფრო, კომპანიის „ძირითად“ საქმიანობად ვერ მიიჩნევა; მეტიც, ზოგიერთის აზრით, ამგვარი მტკიცება აცდენილია ეკონომიკურ რეალობას და საღ აზრსაც კი.⁴⁰

³⁷ სწორედ ამ აზრს ატარებს „გლოვოს“ ხელშეკრულებაც, რომელშიც ნათქვამია, რომ „დამოუკიდებელი კონტრაქტორი“ საქმიანობას განახორციელებს „გლოვოს“ დასაქმებულისგან განსხვავებული ფორმით.

³⁸ ანალოგიური ჩანაწერი, თითქმის იდენტური ფორმულირებით, მოცემულია ხელშეკრულების მე-5 მუხლშიც.

³⁹ იხ., მაგალითად, California Labor Code, Section 1750.5(c), <https://bit.ly/3k95DMX>.

⁴⁰ United States: Supreme Court of State of California, No. CGC-20-584402, Order on Peoples Motion for Preliminary Injunction and Related Motions, August 10, 2020, 5.15, <https://bit.ly/3r9B1N4>.

გ) პლატფორმაზე დაფუძნებული კომპანიები: შუამავალი თუ დამსაქმებელი?

თანამედროვე შრომით ურთიერთობებში ფიზიკური ან იურიდიული პირი შეიძლება მოგვევლინოს, როგორც შუამავალი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის,⁴¹ მაგალითად, დასაქმების სააგენტოების სახით. სტანდარტული „საშუამავლო“ მომსახურება განსხვავებული სამართლებრივი კატეგორიაა და ცოტა რამ თუ აკავშირებს მიტანის სერვისის კომპანიების „შუამავლობასთან“. ამასთან, შუამავალი, როგორც წესი, შრომითი ხელშეკრულების მხარე არ ხდება.⁴²

განსახილველ შემთხვევაში, პლატფორმის კომპანიები ცდილობენ, თავი „შუამავლად“ წარმოადგინონ, თუმცა შრომით ურთიერთობებში გავრცელებული სტანდარტული „საშუამავლო“ საქმიანობისგან განსხვავებით, როდესაც სააგენტო დამსაქმებელსა და დასაქმებულს აკავშირებს, მიტანის სერვისის კომპანიები მოქმედებენ, როგორც შუამავლები საკვებ ობიექტს, კურიერსა და მომხმარებელს შორის. ამავდროულად, დასახელებული სუბიექტებიდან ფორმალურად არც ერთი არ არის კურიერის დამსაქმებელი და ეს უკანასკნელი „დამოუკიდებელი კონტრაქტორის“ სტატუსით სარგებლობს.

ზემოთ აღწერილი ფორმალური მოცემულობის გასამყარებლად განსახილველი ხელშეკრულებები შეიცავს არაერთ დებულებას, რომლებიც პლატფორმის კომპანიების შუამავლის სტატუსის განმტკიცებას ემსახურება. ერთ-ერთი ხელშეკრულების „კურიერის დასტურის წერილის“ მიხედვით, კურიერი მიწოდების სერვისის კომპანიას „ნიშნავს [თავის] „აგენტად“.⁴³ ხელშეკრულების მიხედვით, პლატფორმის ფუნქციონირებით/საშუალებით კომპანია მოქმედებს, როგორც კურიერების აგენტი მათსა და კლიენტებს შორის მიწოდების შეთანხმებების შუამავლობასთან დაკავშირებით. „მიწოდების შეთანხმება“ კი, თავის მხრივ, განმარტებულია, როგორც კლიენტსა და კურიერს შორის შეკვეთის მიწოდების შესახებ შეთანხმება, რომელიც დადებულია კომპანიის პლატფორმის მეშვეობით და გაფორმებულად მიიჩნევა იმ მომენტიდან, როდესაც კურიერი პლატფორმაზე მოთხოვნის მიღებას დაადასტურებს.⁴⁴ უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული მიწოდების შეთანხმება და, ზოგადად, სამართლებრივი ურთიერთობა კურიერსა და მომხმარებელს შორის მთლიანად ხელოვნურად არის კონსტრუირებული/თავიდან ბოლომდე ხელოვნურია და პრაქტიკაში, ცხადია, კურიერი შეკვეთის მიღებითა და ღილაკზე დაწკაპუნებით არანაირ სამართლებრივ ურთიერთობაში არ შედის კლიენტთან, ხოლო, მეორე მხრივ, არც კლიენტი აღიქვამს თავს მიწოდების შეთანხმების მხარედ: იგი იყენებს კონკრეტული კომპანიის პლატფორმას და მეორე

⁴¹ იხ., მაგალითად, Home Work Convention, 1996 (No. 177), International Labour Organization (ILO), მუხლი 1, <https://bit.ly/3AXBd6t>.

⁴² Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), International Labour Organization (ILO), მუხლი 1, <https://bit.ly/2U42xiN>.

⁴³ „ბოლტის“ „კურიერის დასტურის წერილში“, ასევე, აღნიშნულია: „თქვენ აცნობიერებთ და ადასტურებთ, რომ თქვენ მიწოდების სერვისის კლიენტებისთვის ახორციელებთ როგორც დამოუკიდებელი სუბიექტი და ბოლტი არ არის თქვენი დამსაქმებელი და არ გააჩნია რაიმე სახის შეთანხმება თქვენთან მიწოდების სერვისის განხორციელებაზე. ყოველ ჯერზე როდესაც თქვენ იღებთ მიწოდების შეკვეთას კლიენტისგან ბოლტ ფუდის პლატფორმაზე, ხორციელდება შეთანხმება მიწოდების თაობაზე თქვენსა და კლიენტს შორის, რომელშიც ბოლტი მონაწილეობას იღებს როგორც შუამავალი აგენტი ბოლტ ფუდის პლატფორმის საშუალებით.“

⁴⁴ იქვე, მუხლი 2.2.

მხარედაც სწორედ ამ კომპანიას აღიქვამს. ამ კომპანიისგან განსხვავებით, საქართველოში მოქმედი მიწოდების სერვისის კიდევ ერთი კომპანია თავს „სააგენტო“ მომსახურების მიმწოდებლად არ მიიჩნევს, თუმცა შრომითი ურთიერთობის არაღიარება და შუამავლობაზე ხაზგასმა აქაც აშკარაა/თვალსაჩინოა: ხელშეკრულების მიხედვით, კომპანია წარმოადგენს შუამავალს კურიერსა და მომხმარებელს შორის და არ მონაწილეობს მომსახურების გაწევაში.⁴⁵

უნდა აღინიშნოს, რომ პლატფორმაზე დაფუძნებული მიწოდების სერვისის კომპანიების ამგვარი მიდგომა და თავის შუამავლად წარმოდგენა მკაცრადაა გაკრიტიკებული იმ საფუძვლით, რომ რეალურად აღნიშნულ კომპანიებს აქვთ „უპრეცედენტო კონტროლი“ დასაქმებულებზე, მათ შორის, ალგორითმზე დაფუძნებული სისტემის გამოყენების გამო.⁴⁶ გარდა ამისა, ამ ტიპის კომპანიების მხოლოდ „ტექნოლოგიურ შუამავლად“ მიჩნევა „ფაქტურად უმართებულოდ“ აღიარა კალიფორნიის საოლქო სასამართლომაც და მიუთითა, რომ „უბერი“, რომელიც ტაქსის გამოძახების აპლიკაციაა, ტექნოლოგიას, როგორც ინსტრუმენტს, უფრო ფართო კონტექსტში იყენებს და „უბრალოდ, პროგრამულ უზრუნველყოფას (software) კი არ ყიდის, არამედ მგზავრობას“.⁴⁷ შესაბამისად, კომპანიის საქმიანობის არსის დასადგენად, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული/მხედველობაშია მისაღები/გასათვალისწინებელია ამ საქმიანობის არსებითი მხარე (და არა ის, თუ როგორ, რა გზით მიეწოდება სერვისი), რაც ცხადყოფს, რომ განსახილველ შემთხვევაში პლატფორმაზე დაფუძნებული მიწოდების სერვისის კომპანიები „ტექნოლოგიურად დახვეწილი“⁴⁸ მიწოდების კომპანიები არიან და არა ტექნოლოგიური კომპანიები.⁴⁹

ამდენად, ნათელია, რომ კურიერებთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში მოცემული დებულებები, მიტანის სერვისის კომპანიების მიერ „საშუამავლო“ ფუნქციის შესრულების შესახებ, ისევ და ისევ კომპანიის ძირითადი საქმიანობისა და, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივ შენიღბვას ემსახურება, თუმცა ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზი აჩვენებს, რომ აღნიშნული კომპანიების საქმიანობა, საბოლოო ანგარიშში, მომხმარებლისთვის მიტანის სერვისის მიწოდება/მომხმარებლის მიტანის სერვისით უზრუნველყოფაა, რასაც კურიერების მეშვეობით ახორციელებენ.

⁴⁵ „გლოვოს“ ხელშეკრულებები, ზოგადი პირობები, ასევე, მუხლი 1.2.

⁴⁶ იხ., მაგ., Kenney, Martin, and John Zysman, “The Rise of the Platform Economy”, Issues in Science and Technology, 2016, 32(3) (Spring), <https://bit.ly/3i44Om6>.

⁴⁷ O'Connor v. Uber, No. 14-16078 (9th Cir. 2018), 10, <https://bit.ly/3i5RNZd>.

⁴⁸ იქვე.

⁴⁹ აღნიშნული საკითხი უკავშირდება ზემოთ განხილულ ძირითადი და არაძირითადი საქმიანობების დისკუსიას. ის გარემოება, რომ გლოვო და ბოლტი მიწოდების კომპანიები არიან და არა ტექნოლოგიური კომპანიები ნიშნავს იმასაც, რომ კურიერები, რომლებიც კომპანიის ძირითად, პირველად საქმიანობის განხორციელებაში არიან ჩართული, დასაქმებულები არიან და არა დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, რომელთა შრომაც კომპანიის ძირითადი, „ჩვეულებრივი“ საქმიანობის ფარგლებს მიღმაა.