

შპს „ფუდლის“ (Bolt Food) დირექტორს  
ბ. პ.-ს

მისამართი: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, გიგა ჯაფარიძის ქ. N24, ბინა N204  
ელ-ფოსტა: [invoice@foodly.ge](mailto:invoice@foodly.ge)  
ელ-ფოსტა: [georgia-food@bolt.eu](mailto:georgia-food@bolt.eu)

## რეკომენდაცია

### შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული  
კანონის მე-20<sup>1</sup> და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“  
საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

ბატონო ბ.,

2021 წლის 26 მარტს, საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით (N3258/21) მომართეს პროფკავშირული ორგანიზაცია „პლატფორმას“ წევრებმა (სულ 23 განმცხადებელი). დამატებით, 2021 წლის 14 აპრილს სახალხო დამცველის აპარატს განცხადებით (N3952/21) მომართეს *ო. ქ.-მ, ი. ჯ.-მა, შ. მ.-მა, გ. გ.-მ და დ. ს.-მ*. განმცხადებელთა ინტერესებს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგენს ა(ა)იპ „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია“.

საქმის შესწავლის პროცესში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა შპს „ფუდიდან“ (შემდგომში: Bolt Food; Bolt).

#### 1. ფაქტობრივი გარემოებები

##### 1.1. განმცხადებლების პოზიცია

2021 წლის 26 მარტის პროფკავშირული ორგანიზაცია „პლატფორმას“ განცხადების თანახმად<sup>1</sup>, შპს „ფუდლის“ თანამშრომლებმა მათი შრომითი უფლებების დასაცავად უშედეგოდ აწარმოეს მოლაპარაკებები შპს „ფუდლის“ ადმინისტრაციასთან. აღნიშნულის გამო, მათ შეწყვიტეს აპლიკაციით სარგებლობა, გამართეს საპროტესტო აქცია და შექმნეს პროფესიული კავშირი. განმცხადებელთა განმარტებით, **2021 წლის 23 მარტს** კომპანიამ პროტესტის ლიდერები და ის პირები, რომლებიც აქტიურად გამოხატავდნენ

<sup>1</sup>შენიშვნა: პირველი განცხადებით მოგვმართა 23 თანამშრომელმა - შ. გ., ლ. ც., ს. ბ., ი. ა., ნ. ნ., გ. ხ., **ო. ქ., ი. ქ., ზ. მ., გ. ტ., ლ. ტ., ა. ქ., ნ. ხ., დ. ლ., ჯ. მ., ლ. კ., ნ. მ., გ. ფ., დ. ო., ო. ბ., გ. მ., გ. ბ., მ. ქ.**

განსხვავებულ მოსაზრებებს, გაათავისუფლა სამსახურიდან (შეუჩერა აპლიკაციით სარგებლობა).

განმცხადებელთა მითითებით, შპს „ფუდლის“ ადმინისტრაციამ 2021 წლის 24 მარტს გაავრცელა განცხადება, რომლითაც შეეცადა დასაქმებულებზე მოეხდინა ეკონომიკური და ფსიქოლოგიური ზეწოლა:

*„Bolt Food-ში, გვჯერა, რომ ჩვენი კომპანიის წარმატება ჩვენი მომხმარებლების ბედნიერებაზე, პარტნიორი რესტორნებისა და პარტნიორი კურიერების წარმატებაზეა დამოკიდებული. ყოველთვის ვვდილობთ, რომ ადამიანებს, რომლებიც საკვების შეკვეთისას Bolt Food-ს ირჩევენ, საუკეთესო მომსახურება შევთავაზოთ. ამასთან ერთად, ჩვენი პრიორიტეტია, პარტნიორების ყოველდღიურ საქმიანობაში გამორჩეული მხარდაჭერით უზრუნველყოფა.*

*პარტნიორი კურიერებისთვის, გარანტირებული მინიმალური ანაზღაურება ყოველი შეკვეთის შესრულებისას, 50%-ით აღემატება ბაზარზე არსებულ სხვა მიტანის სერვისების პირობას. Bolt Food-ის პარტნიორ კურიერებს, უწყვეტ რეჟიმში შეუძლიათ მიიღონ დახმარება მხარდაჭერის გუნდისგან, რომლის მთავარი მიზანაც, სწორედ ჩვენი მომხმარებლებისთვისა და პარტნიორი კურიერებისთვის პროცესების გამარტივება და შექმნილი ხარვეზების აღმოფხვრაა.*

*ბოლო დღეების მანძილზე, პარტნიორი კურიერების გარკვეულმა ნაწილმა უკმაყოფილება გამოთქვა Bolt Food-თან არსებული საპარტნიორო პირობების შესახებ. მედიაში გავრცელებულ კომენტარებზე პასუხად, გვსურს, დავაფიქსიროთ შემდეგი:*

- პარტნიორი კურიერები დასაქმებულნი არ არიან შრომითი ხელშეკრულებით; პარტნიორი კურიერები მუშაობენ საპარტნიორო ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის ფარგლებშიც ისინი ემსახურებიან მომხმარებლებს Bolt Food-ის მიერ დაწესებული პირობებით;
- პარტნიორ კურიერებს თავად შეუძლიათ აირჩიონ, როდის სურთ, ან სურთ თუ არა, იმუშაონ Bolt Food-ის პლატფორმაზე;
- ცვლილებები პარტნიორი კურიერების ანაზღაურების სისტემაზე რეგულირდება საპარტნიორო ხელშეკრულებით;

*ამასთან ერთად, იგივე ჯგუფის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ორგანიზებულ აქტივობებს, რომლებმაც ხელი შეუშალა ჩვენი სერვისის და სხვა პარტნიორი კურიერების სამუშაო პროცესს. პასუხად, მათი ანგარიშები დაბლოკილი იქნა პლატფორმიდან. ნებისმიერი სახის ორგანიზებულ მცდელობას, რომელმაც შესაძლოა შეაფერხოს Bolt Food-ის, ან პარტნიორი რესტორნების ბიზნეს ოპერაციები, აუცილებლად მოჰყვება მკაცრი რეაგირება კომპანიის მხრიდან.*

*სრულად ვაცნობიერებთ, რომ Bolt Food-ის სერვისის ღირძი ჩვენი პარტნიორი კურიერები არიან. სწორედ ამიტომ, ვაკეთებთ ყველაფერს, რომ ბაზარზე მათ საუკეთესო მხარდაჭერა და ანაზღაურების პირობები შევთავაზოთ“.<sup>2</sup>*

განმცხადებელთა აღნიშვნით, შპს „ფუდლის“ ადმინისტრაციამ მიმართა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების ღონისძიებებს, რაც, მათი მოსაზრებით, იმ დასაქმებულთა შევიწროებას წარმოადგენს, რომლებმაც თავიანთი შრომითი უფლებების დასაცავად პროტესტი გამოთქვეს და პროფესიული კავშირის შექმნაში მიიღეს მონაწილეობა.

<sup>2</sup> შენიშვნა: 2021 წლის 24 მარტის განცხადება <https://bit.ly/3oBexTG>

2021 წლის 14 აპრილს კი სახალხო დამცველის აპარატს განცხადებით (N3952/21) მომართეს *ო. ქ.-მ, დ. ს.-მ, ი. ჯ.-მა, გ. გ.-მ და შ. მ.-მა.*<sup>3</sup> განმცხადებლები არიან კომპანია „Bolt Food“-ის კურიერები, რომლებმაც 2021 წლის 16 მარტს მიიღეს შეტყობინება ტარიფის შემცირების შესახებ. განმცხადებელთა განმარტებით, 2021 წლის 17 მარტს მიმართეს „Bolt Food“-ის ადგილობრივ წარმომადგენლობას, რომელმაც განუმარტა, რომ შრომითი პირობების განსაზღვრის შესახებ მითითებას ესტონეთის ცენტრალური წარმომადგენლობისგან იღებდა. აღნიშნულის შემდგომ, კურიერებმა გადაწყვიტეს არ ჩაერთოთ აპლიკაცია და უარი განაცხადეს შეკვეთების მიღებაზე. 2021 წლის 23 მარტს, კურიერების ნაწილმა, მოლაპარაკების მიზნით, კვლავ უშედეგოდ მიმართა კომპანია „Bolt Food“-ის ადმინისტრაციას. 2021 წლის 23 მარტს, პროტესტის საპასუხად, კომპანიამ დაახლოებით 25 კურიერს (*მათ შორის განმცხადებლებს*) აპლიკაციაზე წვდომა შეუზღუდა. პროგრამაზე წვდომის აკრძალვის მიზეზების შესახებ ე.წ. *support* გგუფმა 25 მარტს კურიერებს განუმარტა, რომ დაფიქსირდა მათი მონაწილეობის შემთხვევები იმ გგუფთან, რომელთა მხრიდანაც ადგილი ჰქონდა ორგანიზებულ აქტივობებს, რომლებმაც ხელი შეუშალა მათი სერვისის და კურიერების სამუშაო პროცესს.

განმცხადებლები მიიჩნევენ, რომ აპლიკაციაზე წვდომის უვადო შეზღუდვა გამოიწვია მათ მიერ განსხვავებული მოსაზრებების დაფიქსირებამ და პროტესტმა.

## 1.2. მოპასუხე - „Bolt Food“- ის პოზიცია

მოპასუხის 2021 წლის 11 მაისის პასუხში აღნიშნულია, რომ ურთიერთობა Bolt Food-სა და კურიერებს შორის რეგულირდება საპარტნიორო ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც საჯაროდ ხელმისაწვდომია კომპანიის ვებ-გვერდზე და მოიცავს ყველა დეტალს იმ წესებსა და პირობებზე, რომლის მიხედვითაც წარიმართება საპარტნიორო ურთიერთობა. ყველა ცვლილება ანაზღაურების სისტემაში რეგულირდება ასევე საპარტნიორო ხელშეკრულებით.

მოპასუხის განმარტებით, **არცერთი პარტნიორი კურიერი პლატფორმიდან არ დაბლოკილა უკმაყოფილების და პროტესტის გამოხატვის გამო.** ყოველი პარტნიორი კურიერი, რომელსაც შეეზღუდა წვდომა „Bolt Food“-ის პლატფორმაზე, მონაწილეობდა ორგანიზებულ აქტივობებში, რომლებმაც ხელი შეუშალეს „Bolt Food“-ის და პარტნიორი რესტორნების ბიზნეს ოპერაციებს.

პასუხში აღნიშნულია, რომ საპროტესტო საკითხებზე სასაუბროდ „Bolt Food“-ის პარტნიორი კომპანიის წარმომადგენლები პირადად შეხვდნენ პარტნიორ კურიერებს, სადაც კომპანიამ მოისმინა მათ მიერ წამოჭრილი საკითხები ანაზღაურების შესახებ, რა დროსაც პარტნიორ კურიერებს განემარტათ, რომ მოთხოვნები გაეგზავნათ მათთვის წერილობით, რაზეც ასევე მიიღებდნენ წერილობით პასუხს.

<sup>3</sup> შენიშვნა: სამმა განმცხადებელმა - *ო. ქ., ი. ქ., ზ. მ., სახალხო დამცველს* პირველი განცხადებითაც მომართა.

მოპასუხის განმარტებით, მიუხედავად ამისა, პარტნიორი კურიერების ამ ჯგუფმა, პროტესტის გაგრძელება სხვა პარტნიორი კურიერების შევიწროების გზით გადაწყვიტა; აღნიშნული ჯგუფი სტრატეგიულად განაწილდა პლატფორმის ყველაზე მოთხოვნად რესტორნებთან და შეკვეთის გასატანად მისულ სხვა პარტნიორ კურიერებს, ზეწოლის გამოყენებით გააუქმებინა მიმდინარე შეკვეთები. ამ ქმედებებმა დისკომფორტი შეუქმნა მომხმარებლებს და ფინანსური ზარალი მიაყენა პარტნიორ რესტორნებს, ვინაიდან აღნიშნულ პერიოდში, ვითარებიდან გამომდინარე, ეს რესტორნები დროებით დეაქტივირებულ იქნენ პლატფორმიდან.

ამასთან, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ყველა სახის ორგანიზებულ მცდელობას, რომელმაც შესაძლოა შეაფერხოს „Bolt Food“-ის, ან პარტნიორი რესტორნების ბიზნეს ოპერაციები, აუცილებლად მოჰყვება უმკაცრესი რეაგირება კომპანიის მხრიდან. ხელშეკრულების წესების და პირობების ნებისმიერი ფორმით დარღვევის შემთხვევაში, პარტნიორი კურიერების პლატფორმაზე წვდომა ექვემდებარება შეზღუდვას. (მუხლი 10.3.)

## 2. სამართლებრივი შეფასება

### 2.1. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებლებს

#### ა) არის თუ არა სახეზე შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა

მოცემულ ქვეთავში სახალხო დამცველი შეაფასებს, წარმოადგენენ თუ არა განმცხადებლები მოპასუხესთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ პირებს და მოხდა თუ არა შრომის თავისუფლებაში ჩარევა განმცხადებლების მიერ გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობის გამო.

საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, *შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.*

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტებით, *იმის დასადგენად ურთიერთობა არის თუ არა შრომითსამართლებრივი, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ფაქტებს და არა იმას, თუ როგორ აღიქვამს ამას მხარე ან რას უწოდებს მას. აღნიშნულს სამართლებრივ ენაზე ეწოდება ფაქტების უპირატესობის (primacy of fact) პრინციპი. აღნიშნულთან დაკავშირებით არსებობს რამდენიმე განმსაზღვრელი ფაქტორი, როგორებიცაა სუბორდინაცია, მეორე პირის სასარგებლოდ მუშაობა და განხორციელებულ სამუშაოზე კონტროლი.<sup>4</sup>*

<sup>4</sup> International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1), The employment relationship, Fifth item on the agenda, International Labour Office Geneva, § 26-27.

2006 წელს ILO-ს შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 95-ე სესიაზე მიიღეს **N198 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ**.<sup>5</sup> N198 რეკომენდაციის თანახმად, ILO-ს წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ და გამოიყენონ ეროვნული პოლიტიკა იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სამუშაოს შემსრულებელთა ეფექტიანი დაცვა. ამგვარი ეროვნული პოლიტიკა უნდა შეიცავდეს ისეთ ფაქტორებს, რომლებიც დაინტერესებულ მხარეებს მისცემს მიმართულებას, რომ ეფექტიანად დაადგინონ შრომითი ურთიერთობის არსებობა და დასაქმებულსა და თვითდასაქმებულს შორის განსხვავება. ამ მიზნით, N198 რეკომენდაცია ითვალისწინებს გარკვეულ კრიტერიუმებს, რომელთა მეშვეობითაც შესაძლებელია, დადგინდეს და დადასტურდეს შრომითი ურთიერთობის არსებობა.<sup>6</sup>

N198 რეკომენდაციის მე-12 მუხლი **შრომითი ურთიერთობის არსებობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კრიტერიუმად აღიარებს სუბორდინაციას**. რეკომენდაციის 13(ა) მუხლში შრომითი ურთიერთობის დადგენის კიდევ ერთ-ერთი ინდიკატორია, სამუშაო რამდენად სრულდება მეორე მხარის მითითების შესაბამისად და კონტროლის ქვეშ. დამსაქმებლის მითითების უფლება და სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის კონტროლისა და ზედამხედველობის ქვეშ წარმოადგენს ქვემდებარეობის პრინციპის გამომხატველ კომპონენტებს.<sup>7</sup> N198 რეკომენდაციის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ერთ-ერთი ინდიკატორია **სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება**. ამასთან, N198 რეკომენდაციის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ინდიკატორია **სამუშაოს შემსრულებლისათვის ანაზღაურების პერიოდულად გადახდა**. ასევე ფაქტი, რომ ამგვარი ანაზღაურება წარმოადგენს სამუშაოს შემსრულებლის შემოსავლის მიღების ერთადერთ ან ძირითად წყაროს.<sup>8</sup>

*შრომის ხელშეკრულება სხვა ვალდებულებით სამართლებრივი ხელშეკრულებისგან „ქვემდებარეობის“ პრინციპის მოქმედებით განსხვავდება*. დასაქმებული შებოჭილია დამსაქმებლის მითითებებით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, **„ქვემდებარეობის პრინციპი შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი მახასიათებელი ნიშანია“** და წარმოადგენს მნიშვნელოვან იურიდიულ ინსტრუმენტს, რომელიც გამოიყენება შრომის ხელშეკრულების გასამიჯნავად ყველა სხვა ისეთი ხელშეკრულებისგან, რომლის ფარგლებშიც სამუშაოს შესრულების დაპირება გაცვლილია გარკვეული ანაზღაურების მიღებაში. ხშირ შემთხვევაში, როგორც პრაქტიკულ, ასევე დოქტრინალურ დონეზე იკვეთება დასაქმებულსა და მენარდეს შორის ურთიერთგამიჯვნის პრობლემა.

<sup>5</sup> R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312535)

<sup>6</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ.42-43.

<sup>7</sup> იქვე, გვ. 44.

<sup>8</sup> იქვე, გვ. 45-46.

<sup>9</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-1129-1156-2011.

სასამართლოს განმარტებით, „ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი. მენარდე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისგან და მას არ ექვემდებარება“<sup>10</sup>. საპირისპიროდ, შრომის სამართალი კი არეგულირებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობას, რომელიც დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ხორციელდება.<sup>11</sup>

ნარდობისა და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ურთიერთობისას გადაწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა).<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup>

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ მომსახურების ხელშეკრულებისგან შრომითი ხელშეკრულების მთავარი განმასხვავებელი ნიშანი არის სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში. ამასთან, დაქვემდებარება გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ მითითების უფლებას, სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ დროში, დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად სავალდებულო შრომითი პირობების დადგენას, სამუშაოს შინაარსის განსაზღვრას, ასევე, დამსაქმებლის უფლებას ზედამხედველობა და კონტროლი გაუწიოს სამუშაოს შესრულებას.<sup>14</sup>

აღნიშნულ საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისთვის ასევე არსებითია სხვადასხვა იურისდიქციების უახლესი პრაქტიკის მიმოხილვა და დადგენილი სტანდარტების გაზიარება. საფრანგეთმა პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირებისთვის (Platform Workers) უზრუნველყო შრომითი დაცვის გარანტიები. 2016 წლის 8 აგვისტოს აქტით No.2016-1088 შემუშავდა დამცავი სქემა, იმ თვითდასაქმებულებისათვის, რომლებიც

<sup>10</sup> იქვე.

<sup>11</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 33.

<sup>12</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-934-2018, 2020 წლის 5 ივნისი.

<sup>13</sup> ზაქარია შველიძე, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი 2020, გვ.

<sup>14</sup> სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბრის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოფმენტ ჯორჯიას“ <https://bit.ly/3tZn4B7>.

უზრუნველყოფენ მათ მომსახურებას პლატფორმის მეშვეობით (მაგ. ტრანსპორტირება, ადგილზე მიტანა, დასუფთავება).<sup>15</sup>

**არგენტინაში** შეიმუშავეს კანონპროექტი პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირების დასაცავად, რომელიც უზრუნველყოფს ისეთ დაცულობას, როგორცაა მაქსიმუმ 48 საათიანი სამუშაო კვირა, ყოველდღიური დასვენების დრო მინიმუმ 12 საათი, მინიმალური ანაზღაურება და დასვენების დღე ყოველ ნამუშევარ 120 საათზე. იგი ასევე მოიცავს კომპენსაციის გამოანგარიშების მექანიზმს უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში.<sup>16</sup>

**იტალიაში** გაფართოვდა შრომითი დაცვის სფეროს არეალი და ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, მათ შორის, პლატფორმის მეშვეობით დასაქმებულ პირებზეც, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.<sup>17</sup> მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნაც, რომ 2020 წლის ბოლოს, პალერმოს ტრიბუნალმა Glovo-ს კურიერი დასაქმებულად მიიჩნია. იტალიის სასამართლომ ამ გადაწყვეტილებით პირველად დაადგინა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულსა და პლატფორმას შორის. სასამართლოს განმარტებით, კურიერი იყო უვადოდ დასაქმებული პირი.<sup>18</sup>

**შვეიცარიის** სასამართლომ დაადასტურა, რომ Uber Eats-ის მიწოდების კურიერები დასაქმებულები არიან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.<sup>19</sup>

**საფრანგეთის cour d'appel de Paris** სასამართლომ, 2019 წლის იანვარში Uber დაკავშირებით განაცხადა, რომ სამუშაო საათების თავისუფალი არჩევანი თავისთავად არ გამორიცხავს შრომით ურთიერთობას, რადგან მძღოლები პლატფორმასთან დაკავშირებისას ინტეგრირდებიან კომპანიის სერვისში, რომელიც მათ ინსტრუქციებს აძლევს, აკონტროლებს და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებს აკისრებს.<sup>20</sup> *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* სასამართლომ კი განმარტა, რომ პლატფორმა განსაზღვრავს დასაქმებულისათვის მუშაობის შესაძლებლობას სავარაუდო მოთხოვნების და ალგორითმის გამოყენებით.<sup>21</sup> დამატებით, მადრიდის სასამართლომ აღნიშნა, რომ Glovo გეოლოკაციის სისტემით ახორციელებს ეფექტურ და უწყვეტ კონტროლს კურიერის საქმიანობაზე.<sup>22</sup>

**პლატფორმების შესაძლებლობა, აკონტროლონ დასაქმებულები, ტექნოლოგიური ინსტრუმენტების გამოყენებით, როგორცაა ალგორითმები, შეფასების სისტემები და**

<sup>15</sup> Platform work and the employment relationship, Authors / Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, International Labour Organization 2021, გვ 20.

<sup>16</sup> Platform work and the employment relationship, Authors / Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, International Labour Organization 2021, გვ 21.

<sup>17</sup> იქვე.

<sup>18</sup> იქვე გვ. 22.

<sup>19</sup> იქვე გვ. 23.

<sup>20</sup> იქვე გვ. 32.

<sup>21</sup> იქვე გვ. 32-33.

<sup>22</sup> იქვე გვ. 36.

**გეოლოკაციის მოწყობილობები, გადამწყვეტი ელემენტებია შრომითი ურთიერთობის სტატუსის განსასაზღვრად პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირებისათვის.<sup>23</sup>**

მნიშვნელოვანია Uber-ის საქმეზე დიდი ბრიტანეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღნიშვნაც. 2021 წლის 19 თებერვალს დიდი ბრიტანეთის უზენაესმა სასამართლომ გამოაქვეყნა პრეცედენტული გადაწყვეტილება, რომლითაც დაადასტურა, რომ Uber-ის მძღოლები მუშაკები არიან და არა დამოუკიდებელი კონტრაქტორები. Uber ამტკიცებდა, რომ თავად არ უზრუნველყოფდა მგზავრების ტრანსპორტირებას, არამედ მხოლოდ პროგრამულ უზრუნველყოფას ახორციელებენ და მძღოლები დამოუკიდებლად აფორმებენ კონტრაქტს მგზავრებთან. დიდი ბრიტანეთის უზენაესი სასამართლო არ დაეთანხმა ამ არგუმენტს და დაადგინა, რომ მუშაკის სტატუსის დადგენისას ამოსავალი წერტილი არ უნდა იყოს წერილობითი შეთანხმება და მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს კანონმდებლობის მიზნებზე, რომლებიც დასაქმებულებს იცავენ. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ნამდვილ სახეს სრულად არ ასახავს წერილობითი ხელშეკრულება, მაშინაც კი, როდესაც მხარეები გაეცნენ და ხელი მოაწერეს მას. **შესაბამისად, გასათვალისწინებელია რეალური ვითარება და მხარეების მდგომარეობა.<sup>24</sup>**

დიდი ბრიტანეთის უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა 5 ძირითადი ფაქტორი,<sup>25</sup> რომელმაც საფუძველი შეუქმნა ტაქსის მძღოლების დასაქმებულებად მიჩნევას.

1. Uber აკონტროლებს, თუ რა ანაზღაურებას გამოიმუშავებენ მძღოლები გაწეული სამუშაოსთვის. Uber ადგენს ფიქსირებულ ტარიფს თითოეული მგზავრობისთვის. Uber უფლება აქვს გააკონტროლოს მგზავრობის საფასურის სრული ან ნაწილობრივი დაბრუნების საკითხი მგზავრის საჩივრის საფუძველზე;
2. Uber მძღოლებისგან მოითხოვს სტანდარტული წერილობითი ხელშეკრულების ხელისმოწერას და მიღებას, რომელიც ადგენს ხელშეკრულების პირობებს და რომლებიც არეგულირებს მძღოლების მიერ შესრულებულ მომსახურებებს და მძღოლებს არ აქვთ მისი შეცვლის უფლება;
3. Uber აკონტროლებს მძღოლების არჩევანს, მიიღონ ან/და უარი თქვან მგზავრობაზე აპლიკაციაში შესვლის შემდეგ. Uber არ აცნობებს მძღოლს მგზავრობის დანიშნულების შესახებ, სანამ მძღოლი არ მიიღებს შეკვეთას, ამიტომ მძღოლებს არ შეუძლიათ უარი თქვან მოთხოვნის მიღებაზე დანიშნულების ადგილის გამო. Uber ასევე შეუძლია სანქცია დააკისროს მძღოლებს ძალიან ბევრი მოთხოვნის გაუქმების გამო და უგზავნის გამაფრთხილებელ შეტყობინებას მუშაობის გასაუმჯობესებლად. Uber შეუძლია შეუზღუდოს აპლიკაციით სარგებლობა ათი წუთის განმავლობაში თუ მუშაობის შესრულება (Uber თვალსაზრისით) არ გაუმჯობესდება;
4. Uber მნიშვნელოვნად აკონტროლებს მძღოლების მიერ გაწეულ მომსახურებას. Uber იყენებს მომხმარებელთა შეფასებას მძღოლების მუშაობის მონიტორინგისთვის და იმ

<sup>23</sup> იქვე გვ. 35.  
<sup>24</sup> <https://www.shoosmiths.co.uk/insights/articles/what-does-the-supreme-court-decision-in-the-uber-case-mean-for-employers>  
<sup>25</sup> Judgment Uber BV and others v Aslam and others, 19 February 2021 page 29-31. <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>



შემთხვევაში, როდესაც შეფასებები არ აკმაყოფილებს Uber სტანდარტებს, მძღოლების წვდომა აპლიკაციაზე შესაძლებელია შეწყდეს;

5. Uber ზღუდავს კომუნიკაციას მძღოლებსა და მგზავრებს შორის იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მგზავრსა და მძღოლს შორის ურთიერთობა არ განვითარდეს ერთი ინდივიდუალური მგზავრობის მიღმა. Uber ამუშავებს ყველა საჩივარს შემდგომი რეაგირებისათვის.

სასამართლომ ასევე დაადასტურა, რომ მძღოლები მუშაობდნენ არა მხოლოდ მგზავრების დანიშნულების ადგილზე მიყვანის დროს, არამედ როდესაც აპლიკაცია ჩართული აქვთ და ელოდებიან მგზავრობის თაობაზე მოთხოვნების მიღებას.<sup>26</sup>

ასევე მნიშვნელოვანია **ესპანეთის** უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის თანახმადაც, Glovo-ს დასაქმებული ამტკიცებდა, რომ მართალია, მასთან გაფორმებული იყო მომსახურების ხელშეკრულება (independent contractor), თუმცა, ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე, ის მიჩნეულ უნდა ყოფილიყო შრომით სამართლებრივად. Glovo მოსარჩელეს შეუწყვიტა ხელშეკრულება, მოსარჩელე კი მიიჩნევდა, რომ მას უფლება ჰქონდა, ესარგებლა ხელშეკრულების შეწყვეტისას არსებული ბენეფიტებით, რომელიც გარანტირებულია ესპანეთის შრომის კანონმდებლობით. ესპანეთის უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა რომ კურიერი იმყოფებოდა Glovo კონტროლის ქვეშ და მუშაობდა მის სასარგებლოდ; აღნიშნული დასკვნის გასაკეთებლად სასამართლომ მხედველობაში მიიღო შემდეგი გარემოებები:<sup>27</sup>

- მართალია კურიერებს შეუძლიათ შეკვეთის უარყოფა, თუმცა, ისინი ექვემდებარებიან დაჯარიმებას, თუ უარს განაცხადებენ ხანგრძლივი პერიოდით მუშაობაზე;
- Glovo აკონტროლებს კურიერთა გეოლოკაციას მათი სამუშაოს შეფასების მიზნით;
- ეკონომიკური თვალსაზრისით, Glovo-ს კურიერების აქტივები (მაგ. მოტოციკლი, მობილური) არაარსებითია, Glovo-ს მიერ მიწოდების სერვისის გამოყენებულ აქტივთან (აპლიკაცია) შედარებით;
- Glovo-ს მიერ კურიერებისათვის მიწოდებული დეტალური ინსტრუქციები აღემატება იმას, რასაც დამკვეთი ჩვეულებრივ მოელის მენარდისგან;
- გარემოებები, რომლებიც Glovo-ს კურიერებთან კონტრაქტის გაუქმების უფლებას ანიჭებს, ანალოგიურია ესპანეთის შრომის კანონმდებლობის;
- ძირითადი კომერციული გადაწყვეტილებები (მაგ. მომსახურების საფასური, კურიერებისათვის საფასურის გადახდის წესები და მეთოდები) ექსკლუზიურად დადგენილია Glovo -ს მიერ.

სამართლებრივი სტანდარტებისა, სხვადასხვა ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკის და ასევე მხარეებს შორის არსებული მარეგულირებელი დოკუმენტების გაცნობის

<sup>26</sup> <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>

<sup>27</sup> TAKEN FOR A RIDE: LITIGATING THE DIGITAL PLATFORM MODEL, MARCH 2021, გვ. 68.

შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლები წარმოადგენენ „Bolt Food“ დასაქმებულ პირებს.

### სუბორდინაცია

კურიერსა და „Bolt“ შორის სამართლებრივი ურთიერთობის განსაზღვრის ძირითად ნორმატიულ საფუძვლად უნდა მივიჩნიოთ „**ზოგადი პირობები კურიერის მეშვეობით Bolt-ის კვების პროდუქტების მიწოდებაზე**“ (შემდგომში **ზოგადი პირობები**)<sup>28</sup> და **Bolt-ის მიტანის სერვისის ზოგადი წესების (შემდგომში ზოგადი წესები)**<sup>29</sup>. Bolt Food Platform გულისხმობს Bolt მიერ ოპერირებულ მიწოდების პლატფორმას, როგორც დისტანციური მიწოდების სერვისს, რომელიც ფუნქციონირებს, როგორც ონლაინ სავაჭრო პლატფორმა (i) რომელიც საშუალებას აძლევს კურიერს, პროდუქტის მისაწოდებლად კლიენტს შესთავაზოს მიწოდების სერვისი და დადოს მასთან მიწოდების ხელშეკრულება. კურიერი კი გულისხმობს ნებისმიერ ფიზიკურ პირს, ინდ. მეწარმეს ან იურიდიულ პირს და მის თანამშრომლებს ან/და კონტრაქტორებს, რომლებიც დარეგისტრირებული არიან Bolt Food Platform-ში.

ზოგადი პირობების 4.5 პუნქტის თანახმად, კურიერს შეუძლია საკუთარი შეხედულებისამებრ აირჩიოს Bolt კვების პლატფორმაზე მიწოდების სერვისის მიწოდების დრო და ხანგრძლივობა. **ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, კურიერმა უნდა დაასრულოს ნებისმიერი მიღებული შეკვეთის მიწოდება, სანამ არ მოხდება მომსახურების შეწყვეტა.** ზოგადი პირობების 4.4 პუნქტის თანახმად, ბოლტის კურიერს შეუძლია ატაროს ბოლტის ბრენდის ტანსაცმელი და ეკრძალება კონკურენტი პლატფორმების ტანსაცმლის/აქსესუარების ტარება.

დაქვემდებარებულ მდგომარეობაზე მიუთითებს კურიერისათვის ჰონორარის გამომგარიშების წესიც, რომელიც შემდეგია: **კლიენტი კურიერს უხდის ჰონორარს Bolt Food Platform - ის მიერ გამოთვლილი ოდენობით. კურიერის ჰონორარის გამოთვლის დეტალები შესაძლოა დარეგულირდეს დროდადრო Bolt Food Platform - ის მიერ,** ბაზარზე არსებული სიტუაციის, კურიერის რესურსის, ხელმისაწვდომობის და სერვისთან დაკავშირებული სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით.<sup>30</sup> თითოეული მიწოდებისთვის კურიერი მიიღებს მიწოდების ფაქტობრივ ღირებულებას, რომელიც გამოითვლება Bolt Food Platform-ის მიერ.<sup>31</sup> ასევე, Bolt-მა შეიძლება ხელი შეუწყოს კლიენტს და მისცეს საშუალება, კურიერთან გადაიხადოს შეკვეთის საფასური ნაღდი ანგარიშსწორებით. კურიერმა უნდა შეიტანოს კლიენტისგან მიღებული თანხა სრულად Bolt Food Platform-ში.<sup>32</sup>

<sup>28</sup> დეტალურად იხ. <https://bit.ly/2QDwN2l>

<sup>29</sup> დეტალურად იხ. <https://bit.ly/3f0MV7e>

<sup>30</sup> ზოგადი წესების 6.2. პუნქტი.

<sup>31</sup> ზოგადი პირობების 7.1 პუნქტი.

<sup>32</sup> ზოგადი პირობების 8.5 პუნქტი.

ბოლტს უფლება აქვს დაადგინოს კურიერის მიმართ სხვა საფასურები წინამდებარე ზოგადი პირობების განახლებით.<sup>33</sup>

დაქვემდებარებული მდგომარეობის საილუსტრაციოდ მნიშვნელოვანია ზოგადი წესების 4.4. პუნქტი, რომლის თანახმადაც, **Bolt-ს, კურიერის სახელით, შეუძლია** გააუქმოს მიწოდება და ჩამოაჭრას თანხა კლიენტს ან შეამციროს კლიენტის ბალანსი შეკვეთის ღირებულების სრული ოდენობით.

**დაქვემდებარებულ მდგომარეობაზე მეტყველებს ასევე, Bolt უფლებამოსილება, თითოეული პარტნიორისა და თითოეული კურიერის მიერ, მიიღოს გადასახადები კლიენტებისგან შესაბამისი მარწმუნებლის სახელითა და დავალებით და გაანაწილოს მიღებული ფულადი სახსრები პარტნიორებსა და კურიერებს შორის.**

სუბორდინაციის მაგალითის წამოადგენს ასევე, ბოლტის შესაძლებლობა, შეზღუდოს კურიერების გაგზავნა შეკვეთებზე, სადაც კლიენტმა შესაძლოა განახორციელოს ნაღდი ფულით გადახდა. Bolt ასევე შეუძლია საკუთარი შეხედულებისამებრ, მოითხოვოს კურიერისთვის დეპოზიტის შექმნა Bolt-ში, რათა შეძლოს მიიღოს ნაღდი ანგარიშსწორების მიწოდების სერვისის განხორციელების უფლება.<sup>34</sup>

პასუხიმგებლობის ნაწილში აქცენტი დასმულია მხოლოდ კურიერებზე. კერძოდ, Bolt პასუხიმგებლობა არ ეკისრება მიწოდების ხელშეკრულების შესრულების დროს საგზაო მოძრაობის დარღვევების ან უბედური შემთხვევის გამო.<sup>35</sup> ზოგადი წესების 9.2. პუნქტის თანახმად, კურიერი ერთპიროვნულადაა პასუხისმგებელი მიწოდების ხელშეკრულების შესრულებაზე და Bolt თავის თავზე არ იღებს არანაირ პასუხისმგებლობას აქედან გამომდინარე.

**განხორციელებულ სამუშაოზე კონტროლი და ზედამხედველობა**

*როგორც უკვე აღინიშნა, შრომითი ურთიერთობის დადგენის კიდევ ერთ-ერთი ინდიკატორია, რამდენად სრულდება სამუშაო დამსაქმებლის მითითების და კონტროლის ქვეშ. ბოლტ ფუდის მომსახურების კონფიდენციალურობის პოლიტიკის თანახმად,<sup>36</sup> ბოლტი აგროვებს და ამუშავებს კურიერების პირად მონაცემებს, რათა უზრუნველყოს მარეგულირებელ მოთხოვნებთან შესაბამისობა. ასევე კურიერის კვალიფიკაციის შესამოწმებლად, რომ მისდიოს საკვების მიტანის პროფესიას და დაიცვას ბოლტის აპლიკაციის პლატფორმაზე მოცემული სახელშეკრულებო ურთიერთობები, მათ შორის, ნებისმიერი მიტანის სერვისის ხარვეზის გამოსწორება და ხარისხის მუდმივი კონტროლი.*

<sup>33</sup> ზოგადი პირობების 7.8 პუნქტი.  
<sup>34</sup> ზოგადი პირობების 8.8 პუნქტი.  
<sup>35</sup> ზოგადი პირობების 13.1 პუნქტი.  
<sup>36</sup> დეტალურად იხ. <https://bit.ly/3u9c11s>

კონტროლისა და ზედამხედველობის ნათელ მაგალითს წარმოადგენს ზოგადი პირობების 4.7 დებულება: კლიენტს შეუძლია დატოვოს უკუკავშირი და განაცხადოს პრეტენზიები მიწოდების სერვისთან დაკავშირებით Bolt კვების პლატფორმის საშუალებით. ბოლტი საჩივრებს განიხილავს საკუთარი შეხედულებისამებრ, გამოიძიებს საჩივარს (საჭიროების შემთხვევაში) და გადაწყვეტს საჩივრების შემდგომ სამოქმედო გეგმას. თუ კურიერმა არსებითად დაარღვია თავისი ვალდებულებები ან მიიღო რამდენიმე საჩივარი, ბოლტს უფლება აქვს დროებით ან სამუდამოდ შეაჩეროს კურიერის მიერ ბოლტ კვების პლატფორმის გამოყენება.

ზედამხედველობის მეფიო მაგალითია, ასევე ბოლტის საოპერაციო გუნდის შესაძლებლობა ნახოს კურიერის გეოგრაფიული მდებარეობა, ასევე ინფორმაცია მიწოდების შესახებ და მომსახურებით სარგებლობის დრო.<sup>37</sup>

თუ კურიერი არღვევს ამ ზოგადი პირობებით დადგენილ რომელიმე ვალდებულებას, ბოლტს უფლება აქვს შეუჩეროს კურიერს Bolt კვების პლატფორმის გამოყენების უფლება მოგების დაკარგვის/ზიანის ანაზღაურების, კომპენსაციის და ყოველგვარი სხვა ვალდებულების გარეშე.<sup>38</sup>

გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია რომ იმ შემთხვევაში, თუ ანგარიში გაუქმდება, კურიერების პერსონალური მონაცემები შეინახება მაქსიმუმ 3 წლის განმავლობაში.<sup>39</sup>

**სავალდებულო შრომითი პირობების დადგენა**

ბოლტის მიერ კურიერებისათვის შესასრულებლად სავალდებულო პირობების განსაზღვრის მაგალითებია ზოგადი პირობების შემდეგი პუნქტები: 1.თუ საქონელი შეიცავს საკვებს,კურიერმა უნდა მოათავსოს საკვები, რომელიც შეფუთულია პარტნიორი კომპანიის მიერ, თერმო ჩანთაში ყოველგვარი დამატებითი შეფუთვის და/ან ამოღების გარეშე;<sup>40</sup> 2. კურიერს არ შეუძლია გახსნას პარტნიორის შეფუთვა და მან მიწოდება უნდა განახორციელოს პარტნიორის მიერ მომზადებული საქონლის მისი შეფუთვის დაურღვევლად;<sup>41</sup> 3.კურიერმა უნდა გადასცეს შეკვეთა კლიენტს bolt კვების პლატფორმაზე მითითებულ მისამართზე<sup>42</sup>.

ბოლტის მიერ ცალმხრივად არის დადგენილი მოთხოვნები კურიერების მიმართ: კერძოდ, კურიერი უნდა იყოს არანაკლებ 18 წლის; არ უნდა იყოს გადამდები დაავადების მატარებელი; ბოლტს აქვს უფლება მოითხოვოს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობის წარდგენა; კურიერმა არ უნდა განახორციელოს ადგილზე მიტანის სერვისი ნარკოტიკის ან ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ; კურიერი უნდა დაესწროს

<sup>37</sup> იხ. <https://bit.ly/3u9c11s>  
<sup>38</sup> ზოგადი პირობების 9.1 პუნქტი.  
<sup>39</sup> იხ. <https://bit.ly/3u9c11s>  
<sup>40</sup> ზოგადი პირობების 5.2 პუნქტი.  
<sup>41</sup> ზოგადი პირობების 6.2 პუნქტი.  
<sup>42</sup> ზოგადი პირობების 6.3 პუნქტი.

ტრენინგებს, უნდა ჩააბაროს შესაბამისი გამოცდები, შეინარჩუნოს ლიცენზია და ნებართვა; კურიერი, როდესაც შეუერთდება Bolt პლატფორმას ვალდებულია მონაწილეობა მიიღოს ჰიგიენისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების ტრენინგში; თერმო ჩანთები უნდა იყოს სუფთა და გამართული, კურიერმა უნდა უზრუნველყოს მათი დასუფთავება; კურიერმა უნდა გაწმინდოს თერმო-ტომარა ისეთი საშუალებების გამოყენებით, რომ არ გამოიწვიოს საჭმლის დაბინძურება ან საფრთხე არ შეუქმნას ადამიანის ჯანმრთელობას; მიწოდების მთელი პროცესის განმავლობაში კურიერმა უნდა უზრუნველყოს შეკვეთილი საკვების დაცვა დაბინძურებისგან თერმო-ტომარის დალუქვის გზით; კურიერმა უნდა უზრუნველყოს შეკვეთის მიწოდება საქონლის მიერ მომზადებიდან არა უგვიანეს 1 საათში; კურიერმა არ უნდა შეინახოს თერმო-ტომარა მზის პირდაპირი დასხივების ქვეშ ან სხვა ექსტრემალურ პირობებში; თერმო-ჩანთის დაზიანების შემთხვევაში კურიერმა უნდა შეცვალოს თერმო-ტომარა;<sup>43</sup>

კურიერმა უნდა აღნიშნოს, რომ იგი არის აქტიური Bolt კვების პლატფორმაზე ღილაკზე დაჭერით „Go Online“, მიწოდების სერვისის შეწყვეტის მიზნით, კურიერმა უნდა აღნიშნოს რომ იგი არ არის აქტიური ღილაკზე დაჭერით „Stop New Requests“; როდესაც კომპანია მიიღებს კლიენტის შეკვეთას, მოთხოვნა ეგზავნება ერთ-ერთ ახლოს მყოფ კურიერს. კურიერს შეუძლია აირჩიოს მოთხოვნას მიიღებს თუ უარყოფს. შეკვეთის აღება კურიერის მიერ უნდა განხორციელდეს არა უგვიანეს 15 წუთისა მას შემდეგ, რაც პარტნიორმა შეკვეთაზე მონიშნა „მზად არის წასაღებად“. შეკვეთის აღების შემდეგ კურიერი Bolt პლატფორმაზე აღნიშნავს, რომ შეკვეთა „აღებულია“. შეკვეთის გადაცემის შემდეგ, კურიერი Bolt პლატფორმაზე აღნიშნავს, რომ შეკვეთა „მიწოდებულია“. თუ კლიენტმა ვერ მიიღო შეკვეთა (არ იღებს ტელეფონს, არ პასუხობს კარს, და ა.შ.) კურიერი ტელეფონზე მინიმუმ სამჯერ უნდა დაუკავშირდეს კლიენტს და დარჩეს მიწოდების ადგილზე 10 წუთის განმავლობაში. თუ კლიენტი კვლავ მიუწვდომელია და ვერ შეძლებს შეკვეთის მიღებას, კურიერი დაუკავშირდება Bolt-ის კლიენტთა მომსახურებას, რათა ნება დართოს Bolt-ს გააუქმოს მიწოდება და სრულად ჩამოეჭრას კლიენტს საფასური, ასევე მიიღოს დამატებითი რჩევა შეკვეთასთან დაკავშირებით.<sup>44</sup>

თუ კურიერის ანგარიში შეწყვეტილია Bolt კვების პლატფორმიდან, **კურიერი იღებს ვალდებულებას** ბოლტს დაუბრუნოს Bolt-ის მიერ მოწოდებული თერმო-ტომარა შეწყვეტის დღიდან 3 სამუშაო დღის განმავლობაში. თუ თერმო ტომარა არ დაუბრუნდათ ნორმალური ცვეთის გათვალისწინებით ან არ არის შესაბამისად წესრიგში, ბოლტს უფლება აქვს კურიერის დეპოზიტიდან მოახდინოს დაზიანებული თერმო-ტომარის ანაზღაურება.<sup>45</sup>

<sup>43</sup> ზოგადი წესების განრიგი 2, მოთხოვნები ადგილზე მიტანის სერვისის მიწოდებაზე, 1.1-1.4; 2.1-2.10 პუნქტები.

<sup>44</sup> ზოგადი წესების განრიგი 3 ინსტრუქციები BOLT FOOD PLATFORM გამოყენებისათვის 1-8.

<sup>45</sup> ზოგადი პირობების 9.5 პუნქტი.

Bolt უფლება აქვს შეწყვიტოს ეს ხელშეკრულება გაფრთხილების ვადის გარეშე, თუ კურიერი განმეორებით დაარღვევს ან არ შეასრულებს ამ ზოგადი პირობებით ან ნებისმიერი განრიგით დადგენილ მოთხოვნებს.<sup>46</sup>

განსახილველ საქმეში, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მხარეებს შორის არსებობს საპარტნიორო ურთიერთობა და აღნიშნავს, რომ კურიერები დასაქმებულნი არ არიან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს მოპასუხის არგუმენტს, რადგან სადავო ურთიერთობა, ზემოთდასახელებული კრიტერიუმებისა და ნიშნების თანახმად, წარმოადგენს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაშია მითითებული, მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსის შესაფასებლად გადაწყვეტია არა ხელშეკრულების სახელწოდება, არამედ ის დებულებები, რომელთა მიხედვით მხარეთა მიერ გამოვლენილი და შეთანხმებული ნება უნდა შემოწმდეს.<sup>47</sup> შრომითი ურთიერთობის არსებობაზე მიუთითებს ის გარემოებები, რომ განმცხადებელი მოპასუხის მიერ წინასწარ დადგენილი პირობებით, მისი მითითებისა და ზედამხედველობის ქვეშ ასრულებს სამუშაოს. ასევე, სამუშაოს შესრულებისთვის, აუცილებელია, პირი დარეგისტრირებული იყოს მოპასუხის პლატფორმაზე. ამასთან, კურიერის ფუნქციების შესრულება მოპასუხის სამეწარმეო საქმიანობისათვის წარმოადგენს ფუნქციურად მნიშვნელოვან მოვალეობას, ვინაიდან მიწოდების გარეშე თავისთავად პლატფორმის არსებობა აზრს მოკლებულია.

*აღსანიშნავია, რომ განმცხადებელთა ჰონორარი და მისი გამოანგარიშების მეთოდი დადგენილია მოპასუხის მიერ; შეკვეთების გაუქმება კურიერის სახელით შეუძლია ბოლტს; ბოლტს ასევე შეუძლია შეზღუდოს კურიერების გაგზავნა შეკვეთებზე, სადაც შესაძლებელია განხორციელდეს ნაღდი ფულით გადახდა; კლიენტს შეუძლია დატოვოს უკუკავშირი და განაცხადოს პრეტენზიები მიწოდების სერვისთან დაკავშირებით Bolt კვების პლატფორმის საშუალებით; ბოლტი საჩივრებს განიხილავს საკუთარი შეხედულებისამებრ, გამოიძიებს საჩივარს (საჭიროების შემთხვევაში) და გადაწყვეტს საჩივრების შემდგომ სამოქმედო გეგმას; თუ კურიერმა არსებითად დაარღვია თავისი ვალდებულებები ან მიიღო რამდენიმე საჩივარი, ბოლტს უფლება აქვს დროებით ან სამუდამოდ შეაჩეროს კურიერის მიერ ბოლტ კვების პლატფორმის გამოყენება; ბოლტს შეუძლია ნახოს კურიერის გეოგრაფიული მდებარეობა, ასევე ინფორმაცია მიწოდების შესახებ და მომსახურებით სარგებლობის დრო.*

დაქვემდებარების, სანქციონების, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის დაკისრების პირობებში „ბოლტის“ კურიერების განხილვა დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად ან/და თვითდასაქმებულებად მიზანშეუწონელია. ამდენად, ზემოთხსენებული ანალიზის

<sup>46</sup> ზოგადი პირობების 9.3 პუნქტი.

<sup>47</sup> იხ. სუსგ-ები N ახ-738-700-205, 18.12.2015წ; N ახ- 871-821-2015, 05.02.2016წ.

*საფუძველზე სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ სახეზე არის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.*

## **2.2. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი განსხვავებული მოპყრობა**

### **ა) შრომითი უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა**

შრომის უფლება აღიარებულია არაერთი ადგილობრივი თუ საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტით. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით (*ახალი რედაქციით 26-ე მუხლი*) დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.<sup>48</sup>

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ გაეროს საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას; მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.<sup>49</sup>

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.<sup>50</sup>

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსიც“, რომლის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, **დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.**

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით დაკონკრეტდა, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით ურთიერთობებზე, მათ შორის: წინასახელმეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების

<sup>48</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19.

<sup>49</sup> საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>;

<sup>50</sup> ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>;

პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე.<sup>51</sup>

**ბ) განსხვავებული მოსაზრების გამო შრომითი უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა განსახილველ საქმეში**

როგორც უკვე აღინიშნა, განმცხადებლებს უვადოდ აეკრძალათ აპლიკაციაზე წვდომის შესაძლებლობა, რაც მათ შრომით უფლებებში ჩარევას წარმოადგენს. მომდევნო ეტაპზე სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლების შრომის უფლებებში ჩარევა მათ მიერ გამოხატული განსხვავებული შეხედულების გამო.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან.<sup>52</sup> თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.<sup>53</sup>

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებლები წარმოადგენენ „ბოლტის“ კურიერებს. ამდენად, სახალხო დამცველი გამოიყენებს ჰიპოთეტურ კომპარატორს, რომელიც განისაზღვრება თანაბარი მოპყრობის სტანდარტის საფუძველზე<sup>54</sup> და იმსჯელებს, იმ შემთხვევაში, განმცხადებლებს ან თეორიულად, მათ ადგილას მყოფ სხვა პირს/პირებს, რომ არ გამოეხატათ განსხვავებული მოსაზრებები, შეეზღუდებოდათ თუ არა აპლიკაციაზე წვდომა.

### **2.3. ლეგიტიმური მიზანი და განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთება**

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის თანახმად, არსებითად თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა იმ შემთხვევაში ჩაითვლება კანონიერად, თუ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და გამოყენებული საშუალება დასახული მიზნის თანაზომიერია. ლეგიტიმური მიზნის არარსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებებში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.<sup>55</sup>

მოპასუხის განმარტებით, კურიერები, რომელსაც შეეზღუდა წვდომა Bolt Food-ის პლატფორმაზე, მონაწილეობდნენ ორგანიზებულ აქტივობებში, რომლებმაც ხელი

<sup>51</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი.

<sup>52</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N 1/1/539, II, 2;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება N1/3/534, II, 3.

<sup>53</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1.

<sup>54</sup> European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, European Anti-discrimination Law Review, No. 15- 2012, გვ. 27, ხელმისაწვდომია: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/2527-law-review-15> .

<sup>55</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15.



შეუშალეს Bolt Food-ის და პარტნიორი რესტორნების ბიზნეს ოპერაციებს. ამდენად, მოპასუხე არ უარყოფს, რომ განმცხადებლებს Bolt Food-ის პლატფორმაზე წვდომა პროტესტის გამო შეუზღუდა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლი ჩამოთვლის დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნებს, რომელთა შორისაც ვხვდებით *სხვა შეხედულებას*, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშანს. აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლიც (დისკრიმინაციის აკრძალვა) ექსპლიციტურად გამოყოფს სხვა შეხედულებას და მიიჩნევს დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნად. განმცხადებელთა განსხვავებულ შეხედულებებს ადასტურებს არაერთი სტატია, რომლითაც განმცხადებელთა პროტესტი გაშუქდა.<sup>56</sup>

საგულისხმოა, 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. გარდა ამისა, მოპასუხე ვერ მიუთითებს, რა კონკრეტული ნაბიჯი გადადგა განმცხადებელთა შრომითი უფლებების გასაუმჯობესებლად, ვიდრე, მათი ანგარიშების პლატფორმიდან დეაქტივირება მოხდებოდა. ასევე მოპასუხე არ უარყოფს, რომ განმცხადებლებს ტარიფი შეუმცირდათ. ამდენად, ვერანაირი მიზეზი ვერ გაამართლებს გაუარესებული პირობების გაპროტესტებისათვის განმცხადებლებისათვის აპლიკაციით სარგებლობის უვადოდ შეზღუდვას.

დამატებით, აღსანიშნავია, რომ განმცხადებელთა პროტესტის მიუღებლობას ადასტურებს მოპასუხის მიერ გავრცელებული განცხადებაც, რომლის თანახმადაც, *„ნებისმიერი სახის ორგანიზებულ მცდელობას, რომელმაც შესაძლოა შეაფერხოს Bolt Food-ის, ან პარტნიორი რესტორნების ბიზნეს ოპერაციები, აუცილებლად მოჰყვება მკაცრი რეაგირება კომპანიის მხრიდან*. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითსამართლებრივი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ცხადად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე

<sup>56</sup> მაგალითად, შემდეგი სტატიები: 2021 წლის 17 მარტის <https://bit.ly/2SbXRGq> 2021 წლის 23 მარტის <https://bit.ly/3vZoYB2> 2021 წლის 24 მარტის <https://bit.ly/2SbYKPG> 2021 წლის 24 მარტის <https://bit.ly/2RDqTib> 2021 წლის 14 მარტის <https://bit.ly/340HpLP>

მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.<sup>57</sup> ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სახალხო დამცველის განმარტებით, საჯარო გამოხატვის გზით შრომითი პირობების გაუარესების გაპროტესტება არ შეიძლება წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ლეგიტიმურ მიზანს. რაც შეეხება, მოპასუხის მითითებას, რომ ადგილი ჰქონდა სხვა კურიერების მიმართ ზეწოლის გამოყენებით შეკვეთების გაუქმების შემთხვევებს, საგულისხმოა, რომ მოპასუხეს არ წარმოადგინა აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ასევე უცნობია, მსგავსი შემთხვევები (არსებობის შემთხვევაში) მიზნად ისახავდა კურიერების ზეწოლას, თუ პროტესტის თაობაზე ინფორმაციის გავრცელებას და მის გამლიერებას.

სახალხო დამცველი ასევე ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ პროტესტის გამოხატვიდან (2021 წლის 17 მარტიდან) განმცხადებლებს მალევე უვადოდ შეეზღუდათ აპლიკაციაზე წვდომის შესაძლებლობა (2021 წლის 23 მარტს), რაც დროში პირდაპირ დაემთხვევა მათი მხრიდან გამოხატულ განსხვავებულ მოსაზრებებს.

ნიშანდობლივია ისიც, რომ განმცხადებლები თავისი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის რისკის ფასად ასრულებენ მათზე დაკისრებულ ვალდებულებებს და მათი საქმიანობაც მოპასუხისათვის უმნიშვნელოვანესია, რასაც ადასტურებს მოპასუხის განმარტებაც, რომ *Bolt Food-ის სერვისის ღირძი კურიერები არიან. ამდენად, კომპანიამ განსაკუთრებული გულისხმიერება უნდა გამოიჩინოს და არ უნდა განახორციელოს არაკანონიერი და არაპროპორციული ღონისძიებები დასაქმებულების მიმართ.*

*მოვლენათა განვითარების თანმიმდევრობა და დროის პერიოდი სახალხო დამცველს არ აძლევს სხვა დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, გარდა იმისა, რომ განმცხადებლებისათვის უვადოდ აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვა განპირობებული იყო მათ მიერ გამოხატული განსხვავებული მოსაზრებების და საჯარო პროტესტის გამო.* შესაბამისად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ „Bold Food“ მხრიდან განმცხადებელთა მიმართ *ადგილი ჰქონდა შრომის უფლებაში ჩარევას განსხვავებული მოსაზრებების და საჯაროდ პროტესტის გამოხატვის გამო.*

### 3. დასკვნა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულია საქმის წარმოებისას მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტი, რომლის თანახმად, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც

<sup>57</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება N ას-397-370-2010

დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება ლეგიტიმური მიზნის წარმოდგენის და განსხვავების პროპორციულობის მტკიცების ტვირთი.

საქმეში არსებული გარემოებებისა და მტკიცებულებების გაანალიზების საფუძველზე, სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ განმცხადებელთა უფლებაში ჩარევის საფუძველს რეალურად წარმოადგენდა მათი განსხვავებული მოსაზრებები და მათი პროტესტი, რომელიც მიუღებელი აღმოჩნდა დამსაქმებლისთვის. მოპასუხემ კი ვერ წარმოადგინა სათანადო და დამაჯერებელი არგუმენტაცია, რომელიც დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს გაუქარწყლებდა.

შესაბამისად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი მიმართავს შპს „ფუდლს“ (Bold Food):

- დაუყოვნებლივ აღუდგეთ განმცხადებლებს „Bold Food“ აპლიკაციაზე წვდომა;
- რეკომენდაციით დადგენილი სტანდარტი გავრცელდეს ყველა იმ კურიერის მიმართ, რომელსაც, პროტესტის გამოხატვის გამო, ასევე შეუჩერდა აპლიკაციაზე წვდომა, სურს წვდომის აღდგენა, თუმცა, საქართველოს სახალხო დამცველისთვის არ მოუმართავს;
- მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით, მათ შორის, უზრუნველყოს შიდაორგანიზაციული აქტებისა და პოლიტიკის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონთან შესაბამისობა.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ ვადაში.

პატივისცემით,