

შპს „გლოვო აფფ ჯორჯიას“ დირექტორს
საბა მჭედლიშვილს

მისამართი: ქ. თბილისი, დიდუბის რაიონი,
დავით აღმაშენებლის გამზირი N129 ა, მაღაზია N4
ელ-ფოსტა: legal@glovoapp.com

რეკომენდაცია

შრომით ურთიერთობაში პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად

ბატონო საბა,

2022 წლის 20 სექტემბერს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით (N10706/22) მომართა ა. ჭ.-მ, რომლის ინტერესებს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგენს გ. ქ. განმცხადებელი თავს პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს.

საქმის შესწავლის პროცესში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია შპს „გლოვო აპპ ჯორჯიადან“ (შემდგომში: Glovo, გლოვო; მოპასუხე) გამოითხოვა.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლების პოზიცია

განმცხადებლის განმარტებით, 2018 წლიდან დასაქმებული იყო Glovo-ში კურიერის პოზიციაზე. 2022 წლის 18 მარტს განმცხადებელმა აღმოაჩინა, რომ აღარ ჰქონდა აპლიკაციაზე წვდომა და იმავე დღეს მოითხოვა განმარტება დაწესებული შეზღუდვის შესახებ. განმცხადებელს მაშინვე აცნობეს, რომ აპლიკაციაზე წვდომა უხეში პროცედურული დარღვევის გამო შეეზღუდა და დამატებითი მიზეზების დაზუსტება Glovo-ს ცენტრში შეეძლო. განმცხადებელს 2022 წლის 11 აპრილს ზეპირი ფორმით განუმარტეს, რომ უხეში პროცედურული დარღვევა იყო მის მიერ მხარდაჭერის (ე.წ. support) თანამშრომლის შესახებ ანონიმურად გაკეთებული შეფასება.

განმცხადებელი გათავისუფლებას უკავშირებს პროფესიული კავშირის წევრობიდან გამომდინარე აქტივობას. განმცხადებელი ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში,

ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის“ აქტიური წევრია. განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგინა 2021 წლის 17 აგვისტოს შპს „გლოვოაფფ ჯორჯიას“ პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის ოქმი N1, რომლის თანახმადაც ის ასევე შპს „გლოვოაფფ ჯორჯიას“ პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრია; გარდა ამისა, განმცხადებელი შპს გლოვოაფფ ჯორჯიას საკონტროლო სარევიზიო კომისიის წევრად აირჩიეს.

ამასთან, ის ხშირად აჟღერებდა კურიერების პრობლემებს და მოითხოვდა შესაბამის რეაგირებას; 2022 წლის 17 მარტს (აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვამდე ერთი დღით ადრე) სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ შემდეგი შინაარსის პოსტი გამოაქვეყნა - *მეგობრებო, შეგახსენებთ, ვიკრიბებით ხვალ, პარასკევს 19:00 საათზე სხვადასხვა თემებზე სასაუბროდ. ერთი საათი გამონახეთ რამენაირად. მნიშვნელოვანია. დღეს დაიზარებ, ზეგ იზარალებ.* ამასთანავე, მედიაში გამოქვეყნდა ინფორმაცია, რომლითაც კურიერებისთვის სამუშაო პირობების გაუმჯობესების 5 პუნქტიანი გეგმა დაანონსდა. 2022 წლის 18 იანვარს განმცხადებელმა მოპასუხეს მიმართა და თითოეული პუნქტის განმარტება მოითხოვა.

1.2. მოპასუხე - „გლოვოს“ პოზიცია

მოპასუხის 2022 წლის 7 ოქტომბრის პასუხში აღნიშნულია, რომ Glovo წარმოადგენს ტექნოლოგიურ კომპანიას, რისი მეშვეობითაც ადგილობრივ მაღაზიებს შეუძლიათ თავიანთი პროდუქტის და/ან მომსახურების შეთავაზება პლატფორმაზე მობილური ან ვებ-აპლიკაციის საშუალებით და მოქმედებს, როგორც შუამავალი, პროდუქციის დაგეგმილი ან დაუყოვნებლივი მიწოდების თვალსაზრისით.

მოპასუხის განმარტებით, Glovo შეიმუშავა „პლატფორმა“, რომლის მეშვეობითაც მეწარმე სუბიექტებს, შეეძლება თავიანთი პროდუქტი/მომსახურება მომხმარებელს შესთავაზონ. ასეთ შემთხვევებში, Glovo წარმოადგენს შუამავალს და არ იღებს პასუხისმგებლობას პროდუქტების ან გაწეული მომსახურების ხარისხზე.

პასუხში აღნიშნულია, რომ „მინდობილი პირები“, როგორც დამოუკიდებელი კურიერები წარმოადგენენ თვითდასაქმებულ პროფესიონალთა ქსელს, რომლებიც თანამშრომლობენ Glovo-სთან. ისინი შედიან Glovo-ს პლატფორმაზე და პასუხისმგებლობას იღებენ, დროის გარკვეულ შუალედში განახორციელონ მომხმარებლის მიერ მინდობილი მომსახურების მიწოდება, შესაბამისად, Glovo არ წარმართავს, არ აკონტროლებს და არ ჩაითვლება რომ ხელმძღვანელობს ან აკონტროლებს მინდობილი პირების/კურიერების ქმედებებს.

მოპასუხის განმარტებით, წესებისა და პირობების თანახმად, რომელიც ხელმისაწვდომია საჯაროდ და რომელზეც გლოვოსთან თანამშრომლობის დაწყებამდე ყველა კურიერი აცხადებს თანხმობას, არ არსებობს არანაირი ვალდებულება ან ექსკლუზიური ურთიერთობა კურიერებსა და Glovo-ს შორის, შესაბამისად, თითოეულ კურიერს აქვს შესაძლებლობა, საკუთარი შეხედულებისამებრ, შესთავაზონ მომსახურება ან განახორციელონ ნებისმიერი სხვა კომერციული ან შრომითი საქმიანობა, რომელიც

დაკავშირებული არის ან არ არის Glovo-ს საქმიანობის სექტორთან.

ამასთან, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ა. ჯ. Glovo-ს აპლიკაციაში დამოუკიდებელ კონტრაქტორად 2019 წლის 19 აპრილს დარეგისტრირდა. აპლიკაციით სარგებლობის პერიოდში, ა. ჯ. დაიბლოკა ორჯერ. პირველად - 2022 წლის 14 თებერვალს, ობიექტის კუთვნილი თანხის მითვისებისთვის.¹ მეორედ - 2022 წლის 17 მარტს, Glovo-ს მხარდაჭერის (ე.წ. support) თანამშრომლისთვის სიტყვიერი შეურაცხყოფისთვის; მას ერიცხება ფინანსური ვალდებულება 90 ლარის ოდენობით.

„Glovo-ს პლატფორმის გამოყენების წესები და პირობები კურიერებისთვის“² თანახმად, „კურიერის“ „ანგარიში“ შეიძლება დროებით ან სამუდამოდ იყოს გამორთული, წინასწარი გაფრთხილებისა და დამატებითი ზომების მიღების გარეშე, თუ:

1. „ეთიკის კოდექსის“ შესაბამისად, რომელიც ვრცელდება „პლატფორმის“ ყველა „მომხმარებელზე“; თუ კურიერი იყენებს „პლატფორმას“ სხვადასხვა პირის, მათ შორის და არა მხოლოდ, მათ შორის, „კლიენტ-მომხმარებლების“, „ობიექტების“, სხვა „კურიერების“ და/ან Glovo-ს პერსონალის, დამცირების, შეურაცხყოფის, მუქარის და/ან თავდასხმის მიზნით;
2. თუ კურიერი არღვევს ნებისმიერ კანონს ან Glovo-ს „ზოგადი წესებისა და პირობების“ რომელიმე დებულებას ან სხვა პოლიტიკას;
3. თუ კურიერი ეწევა თაღლითურ ქმედებებს ან ქცევას;
4. თუ კურიერი ბოროტად იყენებს საკუთარ უფლებებს Glovo-ს განაცხადში, აყენებს მატერიალურ და/ან არამატერიალურ ზიანს პლატფორმის სხვა „მომხმარებლებს“ („კურიერები“, „კლიენტ-მომხმარებლები“ და/ან „ობიექტები“);
5. თაღლითური ქმედებების თავიდან აცილებისას, თუ „პლატფორმის“ „მომხმარებლის“ და/ან მისი შემცველების ან ქვეკონტრაქტორების ვინაობა ვერ გადამოწმდა და/ან კურიერის და/ან კურიერის შემცველების ან ქვეკონტრაქტორების მიერ მოწოდებული ინფორმაცია არასწორი იყო.

წერილის თანახმად, განმცხადებელს თავდაპირველად დროებით, ხოლო მისთვის Glovo პლატფორმით მოსარგებლე კურიერებისათვის განსაზღვრული წესებისა და პირობების განმეორებითი დარღვევის შემდეგ, განუსაზღვრელი ვადით შეეზღუდა აპლიკაციაზე წვდომა.

მოპასუხის განმარტებით, კურიერისათვის აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვის საფუძველს წარმოადგენს მხოლოდ ჩამოთვლილი დარღვევები და არა რომელიმე არასამთავრობო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობა ან/და პოსტის გამოქვეყნება.

პასუხში ასევე აღნიშნულია, რომ Glovo-ს პლატფორმით მოსარგებლე კურიერებისათვის განსაზღვრული წესებისა და პირობების თანხმობით, კურიერი, ხდება Glovo-ს აპლიკაციის მომხმარებელი, რაც მათ აძლევს საშუალებას, გამოიყენონ აპლიკაცია როგორც „დამოუკიდებელმა კურიერებმა“; იგი მოქმედებს საკუთარი სახელითა და ინტერესებით. შესაბამისად, გლოვოსა და კურიერებს შორის არ არსებობს არანაირი

¹ შენიშვნა: „კურიერი“ აღიარებს და საკუთარ თავზე იღებს პასუხისმგებლობას იმ ნაღდ ფულზე, რომელიც მას გადაეცემა „კლიენტ-მომხმარებლების“ მიერ და რომელიც ეკუთვნის „ობიექტებს“. ამ თვალსაზრისით, თქვენ ეთანხმებით, რომ „პლატფორმასთან“ დაკავშირების თქვენური გზის შესაბამისად, „ობიექტის“ მიერ თქვენთვის გადახდილი მომსახურების ფასი მოიცავს ნაღდი ფულის შეგროვების მომსახურებას, რომელიც უნდა გადაეცეს აღნიშნულ „ობიექტს“ (წესები და პირობების პუნქტი 5.3.1)

² 5.2 პუნქტი

ვალდებულება ან ექსკლუზიური ურთიერთობა, მათ შორის არც შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

1.3. განმცხადებლის დამატებითი პოზიცია

განმცხადებლის 2022 წლის 24 ოქტომბრის პასუხში აღნიშნულია, რომ მისი აქტიურობა წინ უსწრებს აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვას, მოპასუხემ კი ვერ შეძლო მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლითაც უარყოფილი იქნებოდა განცხადებაში მითითებული გარემოებები.

ამასთან, თანხის მითვისების თაობაზე ბრალდება განმცხადებლისთვის აქამდე ცნობილი არ იყო და და მოპასუხეს არც აღნიშნულის მტკიცებულება წარმოუდგენია. გარდა ამისა, თუ მას გარკვეული დავალიანება გააჩნდა, დამსაქმებელს შეეძლო გაქვითვის უფლებით ესარგებლა; მოპასუხის მიერ მითითებულ შეურაცხყოფის ფაქტთან დაკავშირებით განმცხადებელი მიუთითებს, რომ მხარდაჭერის (ე.წ. support) თანამშრომლებს პატივისცემით ეკონტაქტებოდა; განმცხადებელმა მხოლოდ ერთხელ სიტყვა „გნიდა“ მისწერა, რაც, მისი აზრით, გამოხატვის თავისუფლების ნაწილია.

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატმა მოპასუხეს დამატებითი ინფორმაციის წარმოდგენის მოთხოვნით მიმართა: *1. რა იგულისხმება ობიექტის კუთვნილი თანხის მითვისებაში; 2. რა ოდენობის თანხა მიითვისა განმცხადებელმა; 3. დაიწყო თუ არ მოკვლევა განმცხადებლის მიერ თანხის მითვისების თაობაზე და როგორია მოკვლევის შედეგები; 4. რა ტიპის პასუხიმგებლობაა გათვალისწინებული კურიერის მხრიდან თანხის მითვისების შემთხვევაში; 5. მიმართა თუ არა აღნიშნულის თაობაზე სამართალდამცავ უწყებებს; 6. რა ტიპის სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა განმცხადებელმა Glovo-ს მხარდაჭერის (ე.წ. support) თანამშრომელს.*

მოპასუხის დამატებითი პასუხის თანახმად, წესებისა და პირობების 5.3.1 პუნქტის მიხედვით, „კურიერი“ აღიარებს და საკუთარ თავზე იღებს პასუხისმგებლობას იმ ნაღდ ფულზე, რომელიც მას გადაეცემა „კლიენტ-მომხმარებლების“ მიერ და რომელიც ეკუთვნის „ობიექტებს“. ამ თვალსაზრისით, კურიერთანახმაა, რომ „პლატფორმასთან“ დაკავშირების შესაბამისად, „ობიექტის“ მიერ მისთვის გადახდილი მომსახურების ფასი მოიცავს ნაღდი ფულის შეგროვების მომსახურებას, რომელიც უნდა გადაეცეს „ობიექტს“. მოპასუხის მითითებით, მიწოდების მომსახურების გაწევისას, ა. ჭ.-ის ე.წ. „ნაღდი ფულის ბალანსზე“, ირიცხებოდა 98.36 ლარი. თანამშრომლობის პრინციპის გათვალისწინებით, კურიერი ვალდებულია შეიტანოს აღნიშნული თანხა გლოვოს ანგარიშზე, რის შემდეგაც მოხდება გლოვოს მიერ პარტნიორისთვის და კურიერისთვის კუთვნილი თანხების გადახდა. ა. ჭ.-ემ მიითვისა ნაღდი ფული, აღნიშნულის საპასუხოდ, გლოვომ შეუზღუდა წვდომა კურიერს აპლიკაციაზე და ფინანსური ვალდებულების მოთხოვნის უფლება გადასცა შპს კოლექტორს.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს

ა) არის თუ არა სახეზე შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა

სახალხო დამცველმა, პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირების საქმეზე შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაცია პირველად „ბოლტის“ (Bolt Food) კურიერების მიმართ დაადგინა.³ კურიერებისთვის პლატფორმის კომპანიების მიერ მინიჭებული „პარტნიორის“ სტატუსის მიუხედავად, სახალხო დამცველმა იხელმძღვანელა საერთაშორისო ინსტიტუტებისა და სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლოების მიერ შემუშავებულ უახლეს სტანდარტებზე დაყრდნობით და დაადგინა, რომ პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირები, კომპანიასთან შრომით ურთიერთობაში მყოფი პირები არიან და, შესაბამისად, მიიჩნია, რომ მათ შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე, შრომითი გარანტიებით სარგებლობის უფლება აქვთ. სახალხო დამცველის გადაწყვეტილება პრეცედენტულია იმ მხრივაც, რომ დაცვის მნიშვნელოვანი ეროვნული სტანდარტი შექმნა არა მხოლოდ „ბოლტის“ კურიერებისთვის, არამედ, ყველა ე.წ. პლატფორმის მუშაკისთვის.⁴ შესაბამისად, სახალხო დამცველი, განსახილველ საქმეში, უფლების განსაზღვრის მის მიერ უკვე დადგენილ სამართლებრივ მსჯელობას და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების შემდეგ განვითარებულ სტანდარტებს ასახავს.

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.⁵

³ იხ. <https://bit.ly/3YiNxJ6>

⁴ საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ გვ. 51 www.ombudsman.ge/res/docs/2022022413230220707.pdf

⁵ 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.⁶ 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.⁷

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.⁸ 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.⁹

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „ქვემდებარეობის პრინციპი შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი მახასიათებელი ნიშანია“¹⁰ 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. სასამართლოს განმარტებით, „ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი. მენარდე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისგან და მას არ ექვემდებარება“¹¹. საპირისპიროდ, შრომის სამართალი კი

⁶ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

⁷ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ.42-43

⁸ იქვე, გვ. 44

⁹ იქვე, გვ. 45-46

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-1129-1156-2011

¹¹ იქვე

არეგულირებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობას, რომელიც დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ხორციელდება.¹²

ნარდობისა და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ურთიერთობისას გადაწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა).¹³ 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.¹⁴

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.¹⁵

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

¹² საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 33

¹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-934-2018, 2020 წლის 5 ივნისი

¹⁴ ზაქარია შველიძე, შრომით დავეზზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი 2020

¹⁵ სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბრის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოპმენტ ჯორჯიას“ <https://bit.ly/3tZn4B7>

ასახავს წერილობითი ხელშეკრულება, მაშინაც კი, როდესაც მხარეები გაეცნენ და ხელი მოაწერეს მას. შესაბამისად, გასათვალისწინებელია რეალური ვითარება და მხარეების მდგომარეობა.¹⁶სასამართლომ ასევე დაადასტურა, რომ მძღოლები მუშაობდნენ არა მხოლოდ მგზავრების დანიშნულების ადგილზე მიყვანის დროს, არამედ როდესაც აპლიკაცია ჩართული აქვთ და ელოდებიან მგზავრობის თაობაზე მოთხოვნების მიღებას.¹⁷

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:¹⁸

- 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.

2021 წლის ბოლოს ევროკომისიამ შეიმუშავა ევროდირექტივის პროექტი ციფრული შრომითი პლატფორმის საშუალებით მომუშავე პირების სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად მათი დასაქმების სტატუსის სწორად განსაზღვრის უზრუნველყოფისა და შრომითი პლატფორმის ალგორითმულ მენეჯმენტში გამჭვირვალობის, სამართლიანობისა და ანგარიშვალდებულების ხელშეწყობის გზით¹⁹. დირექტივა აწესებს მინიმალურ უფლებებს, რომლებიც ვრცელდება ევროკავშირში

¹⁶ <https://www.shoosmiths.co.uk/insights/articles/what-does-the-supreme-court-decision-in-the-uber-case-mean-for-employers>

¹⁷ <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>

¹⁸ TAKEN FOR A RIDE: LITIGATING THE DIGITAL PLATFORM MODEL, MARCH 2021, გვ. 68

¹⁹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, .2021, 32

პლატფორმის საშუალებით მომუშავე ყველა პირზე, რომელსაც აქვს ან რომელსაც ფაქტების შეფასების საფუძველზე შეიძლება ჰქონდეს შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა.²⁰ წარმოდგენილი ევროდირექტივის პროექტის²¹ მიხედვით: 1. დასაქმებულის სტატუსისა და შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის სწორად დადგენისთვის ამოსავალი წერტილია ფაქტების უპირატესობის პრინციპი (principle of the primacy of fact), ანუ ფაქტობრივი გარემოებები სამუშაოს რეალურ შესრულებასა და ანაზღაურებაზე და არა ის, თუ როგორ არის ურთიერთობა ხელშეკრულებით განსაზღვრული; 2. შრომითი ურთიერთობის არსებობის სამართლებრივი პრეზუმფცია უნდა არსებობდეს ციფრულ შრომით პლატფორმასა და პლატფორმის საშუალებით სამუშაოს შემსრულებელ პირს შორის თუ ციფრული შრომითი პლატფორმა აკონტროლებს სამუშაოს შესრულების გარკვეულ ელემენტებს.

ევროდირექტივის პროექტის მიხედვით, ნამდვილი თვითდასაქმების (Genuine self-employed) მახასიათებლებია - თავისუფლად აირჩიო სამუშაო საათები ან არყოფნის პერიოდები, უარი თქვა დავალებებზე, გამოიყენო ქვეკონტრაქტორები ან შემცვლელები ან იმუშაო ნებისმიერი მესამე მხარისთვის²². აქედან გამომდინარე, ასეთი მოქმედების თავისუფლების *de facto* შეზღუდვა რიგი პირობებით ან სანქციების სისტემის საშუალებით, ასევე, უნდა ჩაითვალოს სამუშაოს შესრულებაზე კონტროლად.²³ სამუშაოს შესრულებაზე ზედამხედველობა ან ამ სამუშაოს შესრულების შედეგების ხარისხის საფუძვლიანი შემოწმება, მათ შორის, ელექტრონული საშუალებებით, რომელიც არ მოიცავს მხოლოდ სერვისის მიმღებთა მიერ მიმოხილვების ან რეიტინგების გამოყენებას, ასევე, უნდა ჩაითვალოს კონტროლის ელემენტად²⁴. ამასთან, ღონისძიებები ან წესები, რომლებიც კანონით არის მოთხოვნილი ან რომლებიც აუცილებელია მომსახურების მიმღებთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად, არ უნდა იქნას გაგებული, როგორც სამუშაოს შესრულების კონტროლი²⁵.

სამართლებრივი სტანდარტებისა, სხვადასხვა ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკის და ასევე მხარეებს შორის არსებული მარეგულირებელი დოკუმენტების გაცნობის შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებელი წარმოადგენს „Glovo“-ს დასაქმებულს და დაქვემდებარების, სანქციების, კონტროლისა და პასუხიმგებლობის დაკისრების პირობებში მათი განხილვა თვითდასაქმებულებად გაუმართლებელია.

²⁰ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 32

²¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 15

²² Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 25

²³ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 25

²⁴ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 25, 26

²⁵ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final, Brussels, 2021, 26

კურიერსა და „Glovo“ შორის სამართლებრივი ურთიერთობის განსაზღვრის ძირითად ნორმატიულ საფუძვლად უნდა მივიჩნიოთ „Glovo-ს პლატფორმის გამოყენების წესები და პირობები კურიერებისთვის“ (შემდგომში წესები და პირობები).²⁶

დაქვემდებარებული მდგომარეობის საილუსტრაციოდ მნიშვნელოვანია წესების და პირობების 2.3. პუნქტი, რომლის თანახმადაც, Glovo-ს შეუძლია, შეცვალოს წესები და პირობები, ისევე, როგორც მათი დანართები, თავისი შეხედულებისამებრ და წინასწარი შეტყობინების გარეშე. დაქვემდებარებულ მდგომარეობაზე მეტყველებს ასევე, Glovo-ს შესაძლებლობა, თავისი შეხედულებისამებრ კურიერებს დააკისროს სტანდარტული გადასახადი, დამატებითი გადასახადი ან შესაბამისი კორექტირება „პლატფორმის“ გამოყენებისთვის და კურიერის „ანგარიშის“ „პროფილის“ გააქტიურების ხარჯები. Glovo-ს აქვს უფლება, მოახდინოს მოდიფიცირება, შეცვალოს, გაზარდოს ან გააუქმოს მიმდინარე ტარიფები ნებისმიერ დროს, თავისი „პლატფორმის“ მომხმარებლებისთვის შეტყობინებით.²⁷ სუბორდინაციის მაგალითის წამოადგენს ასევე, Glovo-ს შესაძლებლობა, „კურიერის“ „ანგარიში“ დროებით ან სამუდამოდ გამორთოს, წინასწარი გაფრთხილებისა და დამატებითი ზომების მიღების გარეშე;²⁸

პასუხისმგებლობის ნაწილშიც აქცენტი დასმულია მხოლოდ კურიერებზე. კერძოდ, „კურიერი“ აღიარებს, რომ იგი პასუხისმგებელია მომსახურებათა შედეგზე, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს დამატებითი ხარჯები, რომლებიც დაკავშირებულია: გაუქმებასთან, მომსახურების გაწევის დარღვევასთან, შეკვეთის გაგრძელების ან შეწყვეტის შეუძლებლობასთან, სხვა „მომხმარებლებისთვის“ მათი საქმიანობიდან გამომდინარე რისკის კომპენსაციასთან და ა.შ., რომელსაც ყოველ ჯერზე საკუთარ თავზე აიღებენ.²⁹ კურიერი პასუხისმგებელია ყველა საგადასახადო ვალდებულებასა და გადასახადზე, რომელიც ეხება მომსახურებების მიწოდებას და Glovo არ იღებს პასუხისმგებლობას ამ კუთხით დარღვევებზე.³⁰ შეკვეთის მიღებით, „კურიერი“ ადასტურებს, რომ ასეთი შეკვეთა შეიძლება მოიცავდეს დაბრუნებას/დაბრუნების მომსახურებას ან როგორც მიუთითებს „კლიენტ-მომხმარებელი“ ან „ობიექტი“, რომელთანაც მან გააფორმა შეთანხმება.³¹

შრომითი ურთიერთობის დადგენის კიდევ ერთ-ერთი ინდიკატორია, რამდენად სრულდება სამუშაო დამსაქმებლის მითითების და კონტროლის ქვეშ.

კონტროლისა და ზედამხედველობის ნათელ მაგალითს წარმოადგენს წესების და პირობების სხვადასხვა პუნქტი: „კურიერი“, პასუხისმგებელია მომსახურების მიწოდებაზე, ბიზნესის რისკებსა და ბედზე; „კურიერი“ იღებს ვალდებულებას,

²⁶ დეტალურად იხ. <https://glovoapp.com/en/legal/terms-couriers/>

²⁷ პუნქტი 5.3.2

²⁸ პუნქტი 5.2

²⁹ პუნქტი 5.1.7

³⁰ პუნქტი 5.1.2

³¹ პუნქტი 5.1.4

გადაამოწმოს და შეასრულოს შესაბამისი სამართლებრივი მოთხოვნები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით, რომლებიც შესაბამისია სხვადასხვა ტიპის საქონლისთვის და გაათავისუფლებს Glovo-ს ყოველგვარი პასუხისმგებლობისაგან ზემოაღნიშნული წესების შეუსრულებლობის შემთხვევაში; სურსათის ტრანსპორტირების შემთხვევაში, „კურიერი“ იღებს ვალდებულებას, განახორციელოს მისი ტრანსპორტირება მისთვის შესაფერის გადამზიდავებსა და კონტეინერებში; კურიერი იცავს მოქმედ კანონმდებლობას მიტანის მომსახურებების მიწოდებისას, როგორცაა საგადასახადო, შრომითი, სამოქალაქო, სისხლისსამართლებრივი, საქონლის ტრანსპორტირების, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის და საქმიანობისთვის დამახასიათებელ კანონმდებლობას, მათ შორის, სადაზღვევო პოლისებს (როგორცაა მანქანის სავალდებულო დაზღვევა). „კლიენტ-მომხმარებლებთან“ მიღწეული შეთანხმებების საფუძველზე და თაღლითობის თავიდან აცილების მიზნით, მიტანის დროს, „კურიერები“ მოიცდიან ათი წუთი, შეკვეთის გაუქმებამდე.

ზედამხედველობის მკაფიო მაგალითია, ასევე Glovo-ს შესაძლებლობა, განახორციელოს კურიერის „ანგარიშის“ კონტროლი, დათვალიერება და/ან რედაქტირება. Glovo ნებისმიერ შემთხვევაში იტოვებს უფლებას, წაშალოს ან გამორთოს წვდომა ნებისმიერ „ანგარიშზე“ რაიმე მიზეზით ან უმიზეზოდ, თუ არსებობს გონივრული ეჭვი, რომ „ანგარიში“ არღვევს მესამე პირის უფლებებს ან „წესებითა და პირობებით“ დაცულ უფლებებს.³²

გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია Glovo-ს კონფიდენციალურობის პოლიტიკა, რომლის თანახმად, Glovo დაამუშავებს კურიერის პერსონალურ მონაცემებს შემდეგი მიზნებისათვის: 1. სამართლებრივი მიზნებისათვის; 2. სახელშეკრულებო მიზნებისათვის; 3. უსაფრთხოების მიზნებისათვის; 4. სტატისტიკური და კვლევითი მიზნებისათვის. Glovo ინახავს მონაცემებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობის განმავლობაში და, ამის დასრულების შემდეგ, შესაბამისი სარჩელების შესატანად ან მხარდასაჭერად, კანონით დადგენილი პერიოდის განმავლობაში. მაქსიმუმ ექვსი წლის განმავლობაში.³³

Glovo-ს მიერ კურიერებისათვის შესასრულებლად სავალდებულო პირობების განსაზღვრის მაგალითებია წესების და პირობების შემდეგი პუნქტები: აუცილებელია რეგისტრაცია და სრული, განახლებული და აქტიური „ანგარიშის“ შექმნა. გადაიხადეთ პუნქტურად „პლატფორმასთან“ შეთანხმებული „მომსახურებებისთვის“; Glovo-ს უნდა წარუდგინოთ გარკვეული ინფორმაცია, მათ შორის პერსონალური ხასიათის, როგორცაა თქვენი სახელი, მისამართი, მობილური ტელეფონის ნომერი და ასაკი; უნდა შეინახოთ ზუსტი, სრული და განახლებული ინფორმაცია „ანგარიშში“; პასუხისმგებელი იქნებით თქვენი ანგარიშის მემკვიდრით შესრულებულ ყველა აქტივობაზე; ეთანხმებით, რომ დაიცავთ ყველა მოქმედ კანონს, მათ შორის, ადგილობრივ, ეროვნულ და

³² პუნქტი 5.4.2

³³ დეტალურად იხ. <https://glovoapp.com/ka/legal/privacy/>

სახელმწიფოში ზოგადად მოქმედ რეგულაციებს; აცხადებთ, რომ ხართ სრულწლოვანი; აცხადებთ თანხმობას და იძლევიტ გარანტიას, რომ განახორციელებთ მხოლოდ იმ საქონლისა და მომსახურების მიწოდებას, რომელიც არ არის აკრძალული Glovo-ს „წესებსა და პირობებში“ ან სხვა პოლიტიკაში;³⁴

განსახილველ საქმეში, მოპასუხე მიუთითებს, 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.³⁵ შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი მინიმუმ ერთი ინდიკატორის შემთხვევაშიც კი უნდა მოქმედებდეს სამართლებრივი პრეზუმფცია, შრომითი ურთიერთობის არსებობის სასარგებლოდ.³⁶ 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. ელექტრონული პლატფორმის მიზანი 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.³⁷

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მიწოდების სერვისის კომპანიების მიერ კურიერებთან არსებული შრომითი ურთიერთობის არაღიარების პარალელურად (მათ „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად“ განიხილავენ), შრომის ინსპექციამ კურიერები სწორედ დასაქმებულებად მიიჩნია.³⁸

დაქვემდებარების, სანქციების, კონტროლისა და პასუხიმგებლობის დაკისრების პირობებში „გლოვოს“ კურიერების განხილვა თვითდასაქმებულებად მიზანშეუწონელია. ამდენად, ზემოთხსენებული ანალიზის და უკვე დადგენილი პრაქტიკის საფუძველზე

³⁴ კუნქტი 5.1.1

³⁵ იხ. სუსგ-ები N ას-738-700-205, 18.12.2015წ; N ას- 871-821-2015, 05.02.2016 წ

³⁶ არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა გვ.92.104

³⁷ არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა გვ.92.104

³⁸ არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა გვ.92.104

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ სახეზე არის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ განმცხადებელს აპლიკაცია დაუბლოკეს, მას წაერთვა შრომის უფლება და, შესაბამისად, სახეზეა შრომის უფლებაში ჩარევა.

2.2. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი განსხვავებული მოპყრობა

ა) შრომითი უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით დაკონკრეტდა, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით ურთიერთობებზე, მათ შორის, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე.³⁹ გარდა ამისა, კანონის თანახმად, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე: დასაქმებულთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით.⁴⁰

ბ) განსხვავებული მოსაზრების და პროფკავშირული საქმიანობის გამო შრომითი უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა განსახილველ საქმეში

როგორც უკვე აღინიშნა, განმცხადებელს უვადოდ აეკრძალა აპლიკაციაზე წვდომა, რაც შრომით უფლებაში ჩარევას წარმოადგენს. მომდევნო ეტაპზე სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევა მის მიერ გამოხატული განსხვავებული შეხედულებისა და პროფკავშირული საქმიანობის გამო.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან.⁴¹ თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.⁴²

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი არის Glovo-ს კურიერი. ამდენად, სახალხო დამცველი გამოიყენებს ჰიპოთეტურ კომპარატორს, რომელიც განისაზღვრება თანაბარი

³⁹ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი

⁴⁰ მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი

⁴¹ 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

⁴² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1

მოპყრობის სტანდარტის საფუძველზე⁴³ და იმსჯელებს, იმ შემთხვევაში, განმცხადებელს ან თეორიულად, მის ადგილას მყოფ სხვა პირს/პირებს, რომ არ გამოეხატა განსხვავებული მოსაზრებები და არ ყოფილიყო ჩაბმული პროფკავშირულ საქმიანობაში, შეეზღუდებოდა თუ არა აპლიკაციაზე წვდომა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლი ჩამოთვლის დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნებს, რომელთა შორისაც ვხვდებით *სხვა შეხედულებას*, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშანს და სხვა ნიშანს. პროფესიულ კავშირში საქმიანობა კი მოცემულ საქმეში სხვა ნიშანში უნდა მოვიაზროთ. აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლიც (დისკრიმინაციის აკრძალვა) ექსპლიციტურად გამოყოფს სხვა შეხედულებას და მიიჩნევს დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნად.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მეორე პუნქტის მიხედვით, ყველას აქვს პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება. გარდა კონსტიტუციური გარანტიებისა, პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბებისა და გაწევრიანების გამო დისკრიმინაციის დაუშვებლობა უზრუნველყოფილია საქართველოს შრომის კანონმდებლობით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთ გაერთიანებაში მონაწილეობის გამო. როგორც ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, დასაქმებული პირი თავისუფალია აირჩიოს პროფესიული კავშირის წევრობა ან უარი თქვას მასზე და ამის გამო დაუშვებელია მის მიმართ რაიმე სახის სანქციის გამოყენება.⁴⁴ ევროპული სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულ პირს ან მუშაკს თავისუფლად უნდა შეეძლოს გაწევრიანდეს ან არ გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირში სანქციებისა თუ ხელის შეშლის გარეშე.⁴⁵

ამდენად, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილება და ამ მიმართულებით საქმიანობა არ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის მიზეზი.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, განსხვავებულ შეხედულებებს და მის პროფესიულ კავშირში საქმიანობას ადასტურებს 2021 წლის 17 აგვისტოს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის ოქმი N1, რომლის საფუძველზე განმცხადებელი არის პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის და საკონტროლო სარევიზიო კომისიის წევრი; პროფკავშირული ორგანიზაცია დაფუძნდა კურიერების შრომითი პირობების გაუმჯობესების მიზნით. 2022 წლის 18 იანვარს, განმცხადებელმა მოპასუხეს მიმართა, განემარტა, რა იგეგმებოდა კურიერების სამუშაო პირობების გაუმჯობესების

⁴³ 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>

⁴⁴ ECtHR, Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v United Kingdom, no.: 11002/05, 27/02/2007, § 39

⁴⁵ ECtHR, Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom, no. 11002/05, 27/05/2007, § 39; Danilenkov and Others v. Russia, no. 67336/01, 10/12/2009, § 123

მიმართულებით. ამასთანავე, 2022 წლის 17 მარტს მის მიერ გამოქვეყნებული პოსტი ადასტურებს, რომ განმცხადებელი აქდერებდა კურიერების პრობლემებს, აორგანიზებდა შეხვედრებს და კურიერებს აქტიურობისკენ მოუწოდებდა.

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 უფლებაში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.⁴⁶

მოპასუხის განმარტებით, განმცხადებელს ორჯერ დაებლოკა წვდომა პლატფორმაზე, პირველად - 2022 წლის 14 თებერვალს, ობიექტის თანხის მითვისების და მეორედ - 2022 წლის 17 მარტს, მხარდაჭერის ე.წ. (support) თანამშრომლისთვის შეურაცხყოფის მიყენების გამო. სახალხო დამცველი კომპანიის მიერ დასახელებულ თითოეულ განმარტებას დამოუკიდებლად შეაფასებს.

დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტის თანახმად, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.⁴⁷

მას შემდეგ, რაც სახალხო დამცველს წარმოეშობა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაციას არ ჰქონია ადგილი, გადადის მოპასუხეზე. „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ განმცხადებელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სახალხო დამცველს უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.

თანხის მითვისებასთან დაკავშირებით სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს სათანადო და სარწმუნო მტკიცებულებებით არ დაუსაბუთებია განსხვავებული

⁴⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15

⁴⁷ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-8 მუხლის მეორე პუნქტი

მოპყრობა. კერძოდ, რა იგულისხმება ობიექტის კუთვნილი თანხის მითვისებაში. მიმართა თუ არა აღნიშნულის თაობაზე სამართალდამცავ უწყებებს. ამასთან, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდა განმცხადებლის მიერ თანხის მითვისებას, ასევე არ უცნობებია, რა ღონისძიებები გაატარა დარღვევის აღმოსაფხვრელად, გარდა იმისა, რომ განმცხადებელს პლატფორმაზე წვდომა დაუბლოკა. სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ წესებისა და პირობების 5.3.1 პუნქტის თანახმად, კურიერმა ნაღდი ფული უნდა გადასცეს არა „გლოვოს“, არამედ, „ობიექტს“. მოპასუხე ვერ მიუთითებს ნორმაზე, რომელიც კურიერს ცხადად ავალდებულებს ნაღდი ფულის „გლოვოსთვის“ გადაცემას. სახალხო დამცველი იზიარებს განმცხადებლის მოსაზრებას, რომ თუ მას დავალიანება ჰქონდა (ასეთი დაშვების შემთხვევაში), მოპასუხეს შეეძლო განმცხადებლისგან მოეთხოვა კონკრეტული დავალიანების დაფარვა ან/და ნამუშევარი თანხიდან დაქვითვა. მოპასუხეს განმცხადებლისთვის უნდა მიეწოდებინა ინფორმაცია, რომელი ობიექტის მიმართ და რა ოდენობის დავალიანება ჰქონდა მას. თუ ის უარს განაცხადებდა თანხის დაბრუნებაზე, მხოლოდ აღნიშნულის შემდგომ შეეძლო მიემართა ისეთი უკიდურესი საშუალებისთვის როგორც აპლიკაციის დაბლოკვა. ასევე უცნობია, დაუბრუნდა თუ არა ობიექტს კუთვნილი თანხა. ამდენად, არ იკვეთება, რომ მოპასუხე კეთილსინდისიერად მოქმედებდა და შეეცადა საკითხის გარკვევასა და მის აღმოსაფხვრელად შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმას.

რაც შეეხება *მხარდაჭერის (ე.წ. support) თანამშრომლისთვის შეურაცხყოფის* მიყენებას, განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ მხარდაჭერის (ე.წ. support) თანამშრომელს სიტყვა „გნიდა“ მისწერა. განმცხადებლის მითითებით, მისი დამოკიდებულება საპასუხო რეაქციას წარმოადგენდა მხარდაჭერის (ე.წ. support) თანამშრომლის ქმედებაზე, რომელიც მხოლოდ ფორმალური პასუხით შემოიფარგლა. გარდა ამისა, მოპასუხემ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგინა ფრაგმენტული მიმოწერა, რაც არ იძლევა მისი სრულად გაცნობის შესაძლებლობას. ამ მიმოწერით ირკვევა, რომ მხარდაჭერის თანამშრომელი განმცხადებელს სწერს: „გთხოვთ, რა დროსაც უნდა აირჩიო: პროფილი, თანამშრომლობა/საათები/საათების გაუქმება/მოახლოებული/დაბლოკილი საათები. დამატებითი ინფორმაცია იმის თაობაზე, თუ როგორ უნდა გამოიყენო საკონტაქტო ფორმა აპლიკაციაში და როგორ აირჩიო სწორი ვარიანტი, შეგიძლია იხილო გლოვერების ვებსაიტზე არსებულ სტატიაში“. თანამშრომლის ამგვარმა, ფორმალურმა, დამოკიდებულებამ გამოიწვია განმცხადებლის არაეთიკური რეაქცია.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ განმცხადებლის მიერ გამოყენებული ფრაზა არაეთიკურია, რასაც პრინციპში არც თავად ა. ჭ უარყოფს. შემთხვევის ფორმალურად, თანასწორობის უფლების პერსპექტივის გარეშე განხილვის შემთხვევაში, შესაძლოა, დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური სახდელის გამოყენება გამართლებულიც ყოფილიყო. თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში, განმსაზღვრელია, რომ აპლიკაციის დაბლოკვა დროში დაემთხვა (*მაგალითად*, 2022 წლის 17 მარტი, 2022 წლის 18 იანვარი)

განმცხადებლის მიერ პროფკავშირული საქმიანობის აქტიურად განხორციელებასა და განსხვავებული მოსაზრების გამოხატვას. საგულისხმოა ისიც, რომ აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვამდე კომპანიას შემთხვევა არსებითად არ განუხილავს.

ამდენად, სახალხო დამცველის შეფასებით, მოპასუხის მიერ დასახელებული მიზეზები ვერ გაამართლებს განმცხადებლებისათვის აპლიკაციით სარგებლობის უვადოდ შეზღუდვას, ვინაიდან პროფესიულ კავშირში საქმიანობა და შრომითი პირობების გაუმჯობესებისთვის მუშაობა არ შეიძლება წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ლეგიტიმურ მიზანს. სახალხო დამცველი ასევე ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ განმცხადებლის აქტიურობიდან (*მაგალითად: 2022 წლის 17 მარტი, 2022 წლის 18 იანვარი*) მალევე შეეზღუდა აპლიკაციაზე წვდომა (*2022 წლის თებერვალი, მარტი*), რაც დროში დაემთხვევა მისი მხრიდან გამოხატულ განსხვავებულ მოსაზრებებს და პროფესიულ კავშირში საქმიანობას.

მოვლენათა განვითარების თანმიმდევრობა და დროის პერიოდი სახალხო დამცველს არ აძლევს სხვა დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, გარდა იმისა, რომ განმცხადებლისთვის უვადოდ აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვა განპირობებული იყო მის მიერ გამოხატული პროტესტის და პროფკავშირულ საქმიანობის გამო. მოპასუხეს ასევე არ წარმოუდგენია იმ ტიპის მტკიცებულებები, რომლებიც სახალხო დამცველს საქმის განსხვავებულად შეფასების საშუალებას მისცემდა. შესაბამისად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ Glovo მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის უფლებაში ჩარევას განსხვავებული მოსაზრებების და პროფკავშირული საქმიანობის გამო.

3. დასკვნა

საქმეში არსებული გარემოებებისა და მტკიცებულებების გაანალიზების საფუძველზე, სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ განმცხადებლის უფლებაში ჩარევის საფუძველს რეალურად წარმოადგენდა მისი აქტიურობა პროფესიულ კავშირში, 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 „გლოვო აფგ ჯორჯიას“:

- დაუყოვნებლივ აღუდგეს ა. ჭ.-ს „Glovo“ აპლიკაციაზე წვდომა.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,