

ელ-ფოსტა:

რეკომენდაცია
შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების 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

ქალბატონო ნატალია,

2023 წლის 23 აგვისტოს, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატს (N10185/23) განცხადებით გ.ტ.-მ მომართა. 2020 წლის 1 ოქტომბრიდან, იგი დასაქმებული იყო შპს „ვოლტ ჯორჯიაში“ კურიერის პოზიციაზე. განმცხადებლის თქმით, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული. განმცხადებელი ითხოვს, შრომის პირობებზე განსხვავებული მოსაზრების გამოხატვისა და საპროტესტო აქციების ორგანიზების და მასში მონაწილეობის საფუძველზე აპლიკაციის დაბლოკვის გამო, საქართველოს სახალხო დამცველმა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი დაადგინოს.

1. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

განცხადების თანახმად, 2023 წლის თებერვალში, კურიერებმა საპროტესტო გამოსვლები დაიწყეს. კურიერთა მოთხოვნები იყო შრომის პირობების (მათ შორის, ჯანმრთელობის დაზღვევა) გაუმჯობესება და კომპანიის მიერ კურიერების დისკრიმინაციული დევნის შეწყვეტა¹.

განმცხადებლის განმარტებით, კომპანიის დადგენილი პრაქტიკით, კურიერების მიერ გამოხატული უკმაყოფილება აპლიკაციის დაბლოკვის საფუძველი ხდება. განცხადების თანახმად, კომპანია ხელოვნურად ქმნის მიზეზებს, რომლითაც ცდილობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამართლებას და დისკრიმინაციული მოტივების დაფარვას. ამ და სხვა პრობლემების გადასაჭრელად კი კურიერებმა საპროტესტო გამოსვლები დაიწყეს.

¹ ასევე: ინფლაციის პირობებში შრომის ანაზღაურების გაზრდა - კურიერების შრომის ანაზღაურება 2019 წლიდან მოყოლებული არ გაზრდილა, რაც იწვევდა დასაქმებულთა უკმაყოფილებას¹. ამასთან, კურიერები ითხოვდნენ დაზღვევის პირობების გაუმჯობესებას. დასაქმებულები შრომითი მოვალეობების შესრულებისას იყენებდნენ სხვადასხვა ტიპის სატრანსპორტო საშუალებას. მოცემულიდან გამომდინარე, ხშირია ავარიის შემთხვევები. დასაქმებულებს, დაზღვევა (პირობებიდან გამომდინარე) ღირსეულად არ უნაზღაურებდა მკურნალობის ხარჯებს, თუ სხვა საჭიროებებს. დაზღვევა იყო ფორმალური ხასიათის და ვერ პასუხობდა იმ საჭიროებებს, რომლებიც კურიერებს რეალურად გააჩნდათ.

განცხადებაში ხაზგასმულია, რომ გ.ტ. კურიერთა შრომითი პირობების გაუმჯობესების კამპანიებში აქტიურად იყო ჩართული, უკმაყოფილებას გამოხატავდა კურიერთა მხარდასაჭერად შექმნილ ფეისბუქ ჯგუფში², იყო სხვადასხვა აქციის ორგანიზატორი და პროტესტის გამოსახატავად ტელევიზიებში გამოდიოდა³.

² მითითებულია, რომ: „ჯგუფში, დღეის მდგომარეობით, ცხრა ათასი კურიერია გაწევრიანებული, ამასთან, თებერვლის თვიდან, გ.ტ. აღნიშნული გვერდის მოდერატორია“. ჯგუფის შესახებ ინფორმაციაში მითითებულია, რომ: „ჯგუფი შექმნილია ვოლტის კურიერებისთვის. აქ შეგვიძლია გამოვთქვათ ჩვენი პრობლემები და დავორგანიზდეთ მათ მოსაგვარებლად. ერთხმად, ერთმანეთის გვერდით დგომით, მოვაგვართ საკითხები, რაც გვაწუხებს.“ იქვე მითითებულია, რომ ჯგუფს **კონფიდენციალური** სტატუსი აქვს. განმცხადებელ **გ.ტ.-ის** მიერ, ფეისბუქ ჯგუფში, სახელწოდებით - „**Take The Power Back**“, გამოქვეყნებული პოსტები: **1. 2022 წლის 26 აგვისტო:** „მოკლე შეჯამება დღევანდელი შეხვედრის შესახებ: დღეს ისევ ვიყავით „ვოლტის“ ოფისში ანაზღაურების ახალ სისტემაზე სასაუბროდ; კურიერების მიერ **არაერთი სხვა ვარიანტის შეთავაზების** მიუხედავად, **კომპანია უარზე** და კვლავ ახალ სისტემაზე გადასვლას გეთავაზობს; ანაზღაურების სავარაუდო ტარიფი იქნება - 2.5 საბაზისო, 3 - პიკის საათებში, 6 თეთრი 100 მეტრზე. ავტომობილზე და მოპედზე იქნება ერთი და იგივე ანაზღაურება. როგორც ვოლტის წარმომადგენლები ამბობენ, ახალი სისტემით კურიერთა შემოსავალი 5-10%-ით გაიზარდება; სექტემბრიდან სატესტოდ ჩაეშვება ახალი სისტემა. ორი კვირის განმავლობაში დაიტესტება, რის შემდეგაც, თუ **კურიერები უკმაყოფილონი** იქნებიან ანაზღაურებით, **კომპანია დაგვირდა, რომ რიცხვებს ჩაკორექტირებს.**“ **2. 2022 წლის 20 სექტემბერი:** „სადამო მშვიდობის! გაცნობებთ ინფორმაციას დღევანდელი შეხვედრის შესახებ: **ჩვენი არცერთი მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.** ძალაში რჩება ანაზღაურების არსებული სისტემა. კომპანიის წარმომადგენელთა თქმით, ეს არის ის მაქსიმუმი, რისი გადახდაც კომპანიას ამ ეტაპზე შეუძლია; **შემოგვთავაზეს ოქტომბრიდან შემდეგი ცვლილების ამოქმედება:** საბაზისო პიკის საათის დროს იქნება 3.5 ლარი, დილით, 2 საათის განმავლობაში და ასევე, საღამოს 2 საათის განმავლობაში; ასევე, ითქვა, რომ მაღალი მოთხოვნის დროს, იქნება წამახალისებელი დანამატები.“ გარდა ამისა, არსებითია, რომ განცხადებას თან ერთვის **9** (ცხრა) ვიდეო მასალა, სადაც განმცხადებელი საუბრობს არსებულ პრობლემებზე, მათ შორის, სოციალურ საკითხებზე. ამ მხრივ, აღსანიშნია მედია პლატფორმას „**მაწყებელი**“ ვიდეო მასალა, სადაც **განმცხადებელი და სხვა კურიერები ვრცლად საუბრობენ და გამოხატავენ პოზიციას კომპანიაში არსებულ პრობლემებზე, მათ შორის, შრომის ანაზღაურებაზე, დაზღვევის პირობებზე, ავარიის შემთხვევებსა და, შედეგად, ჯანმრთელობის დაზიანებაზე, მკურნალობის ხარჯების დაფარვის პრობლემებსა და სხვ.**

³ განმცხადებელ **გ.ტ.-ის** მიერ, ფეისბუქ ჯგუფში, სახელწოდებით - „**Wolt Partner Georgia**“, გამოქვეყნებული პოსტები: 1) **4 თებერვალი:** „ვოლტის კურიერები კვირას, 12 საათზე, ველოსიპედის მეგლთან ვიკრიბებით პროტესტის მიზნით! რას ვაპროტესტებთ: სათანადო დაზღვევის არქონა! ყოველი კურიერი ერთხელ მაინც მოხვედრილა ავტოსაგზაო შემთხვევაში. ერთ-ერთი უკვე 9 თვეა კომპანია და იბრძვის სიცოცხლისთვის. აღარაფერს ვამბობ ყინვასა და სიცვიეში თუ ქარსა და სიცხეში მუშაობაზე და გამონაბოლქვის სუნთქვაზე. შემცირებული ტარიფი: ქვეყანაში ყველაფრის ფასი გაიზარდა, ყოველდღიურად საჭირო პროდუქტების ფასი გაორმაგდა/გასამმაგდა, კურიერების ანაზღაურება კი მცირდება. კურიერის მიერ განვილი მანძილის არასწორად დაანგარიშება: არსებული რუკა არასწორად ანგარიშობს მანძილს და კმ.-ებს (შესაბამისად, ანაზღაურებას პარავს კურიერებს). დიდი ხანია ამაზე ვლაპარაკობთ ხმამაღლა, გვქონია არაერთი შეხვედრა კომპანია ვოლტის წარმომადგენლებთან. თუმცა, უშედეგოდ. კომპანიას ჩვენი არცერთი მოთხოვნა არ გაუთვალისწინებია. თუკი ეთანხმებით ყოველივე ზემოჩამოთვლილს, გთხოვთ, დაწეროთ კომენტარებში და მონიშნოთ მინიმუმ ერთი კურიერი მაინც. ჩვენ გვჯერა, რომ დიდი ძალა ვართ და ერთად ბევრი შეგვიძლია!“ 2) **6 თებერვალი:** „ვეხმაურებით კომპანია „ვოლტის“ მიერ გავრცელებულ განცხადებას ჩვენს საპროტესტო აქციასთან დაკავშირებით. პირველ რიგში, გვინდა აღვნიშნოთ, რომ გუშინდელი აქცია იყო სრულად მშვიდობიანი. ჩვენ ვიბრძვით სამართლიანი ანაზღაურებისა და პირობებისთვის. ჩვენი საქმიანობა დაკავშირებულია სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დიდ რისკებთან. ჩვენ არ გვაქვს სათანადო ანაზღაურება და დაზღვევა. სწორედ ამას ვითხოვთ რამდენიმე თვეა უშედეგოდ: კომპანია ყოველთვის იღებს მისთვის სასიკეთო გადაწყვეტილებებს. ჩვენი ინტერესები კი მისი ყურადღების მიღმა რჩება. გუშინდელ აქციაზე ვინმეს მიმართ ფიზიკურ თუ ფსიქოლოგიურ ზეწოლას ადგილი არ ჰქონია. ამგვარად, კომპანია ცილს გვწამებს და სურს, ჩვენი სამართლიანი და მშვიდობიანი პროტესტის მიმართ ნეგატიური განწყობა შექმნას. ცილისწამებაზე გვექნება შესაბამისი რეაგირება - ამასთან დაკავშირებით გავდივართ კონსულტაციებს იურისტებთან.“ 3) **9 თებერვალი:** „მოკლედ, მეგობრებო, უცბად დავლაგდეთ. რაც დღეს ხდება, ეს მუხტი, ეს ერთობა არის ყველაზე მაგარი რამ, რაც კი ამ კომპანიაში მუშაობისას გამომიცდია. ეს არის ჩვეულებრივი ბრძოლა, ჩვენი სამართლიანი მოთხოვნებისთვის, ჩვენი კეთილდღეობისთვის. კომპანია ყველანაირ ხერხს,

განცხადების თანახმად, გ.ტ., 2023 წლის თებერვალ-მარტის თვეში, სოციალური ქსელის მეშვეობით აქტიურად ავრცელებდა თავის უკმაყოფილებას კურიერთა შრომითი უფლებების შესახებ; იგი კურიერებს მოუწოდებდა სხვადასხვა ღონისძიებაში ჩართულიყვნენ და თავიანთი უფლებების დასაცავად ებრძოლათ. განცხადებაში მითითებულია, რომ გ.ტ.-მ 2023 წლის 9 თებერვალს პოსტი გამოაქვეყნა, სადაც კურიერებს 2023 წლის 15 თებერვლის აქციაზე გასვლისკენ მოუწოდებდა. ასევე, განცხადების თანახმად, გ.ტ.-მ, 2023 წლის 25 მარტს, კურიერების მხარდასაჭერ ჯგუფში დადო ფოტო წარწერით: **„შემდეგი გამარჯვება ჩვენია“**. განმცხადებლის განმარტებით, პოსტის მიზანი იყო კურიერების წახალისება, ებრძოლათ თავიანთი უფლებებისთვის და მიმართული იყო 2023 წლის 29 მარტის მორიგი მასშტაბური აქციისკენ.

განმცხადებლის თქმით, კომპანია თვალს ადევნებს კურიერების მხარდასაჭერად შექმნილ ჯგუფებს და ინფორმაცია აქვს ყველა ორგანიზატორისა თუ მონაწილის შესახებ, რომლებიც კაბალურ პირობებს ღიად აპროტესტებდნენ. განცხადების თანახმად, 2023 წლის 26 მარტს, გ.ტ.-ის მიერ ფეისბუქ ჯგუფში ვიდეო გამოქვეყნდა, რომლითაც კურიერებს საპროტესტო აქციებში ჩართვისკენ მოუწოდეს. გ.ტ.-ის მიერ, 2023 წლის 27 მარტს, დამატებით რამდენიმე ვიდეო გამოქვეყნდა, რომელშიც ასახულნი არიან ცნობილი ადამიანები და თანადგომაზე საუბრობენ (აღნიშნული ვიდეომასალები და პოსტების ფოტოები, თან ერთვის განცხადებას). განმცხადებლის განმარტებით, სწორედ აღნიშნული აქტიურობა

ყველანაირ სვლას ახორციელებს, რომ დააბნინოს კურიერები და ჩაახშოს ეს პროტესტი, რაც არ გამოუვით არავითარ შემთხვევაში, ეყობ, რამდენი წლის მანძილზე იხიერეს ჩვენს შრომაზე, ჩვენს წვალეზაზე და ჯანმრთელოზაზე. პროტესტის გამოხატვა და სიტყვის თავისუფლება და ერთად დგომა, ჩვენი მთავარი იარაღია ამ ბრძოლაში. აუცილებლად გავიმარჯვებთ. მთელი საქართველოს გვიყურებს და იმედი აქვთ, რომ მივიყვანთ ამ საქმეს ბოლომდე, რითიც აღარ ექნებათ იმის განცდა, რომ აქ და ამ ქვეყანაში, არაფერი არ გამოდის. მოდით, ბიჭებო და გოგოებო, დავანახოთ ყველას თუ რა შეგვიძლია, ყველანი აქციაზე 15 თებერვალს!“ 4) **9 თებერვალი:** „სამართალი კურიერებისთვის! გროვდება ხელმოწერები, მიიღეთ მონაწილეობა უკეთესო მომავლისთვის.“ 5) **17 თებერვალი:** „გროვდება ხელმოწერები გამრეკელის KFC-სთან, გელით ყველა კურიერს. ვითხოვთ კოლექტიურ შეხვედრას კომპანიის წარმომადგენელოზასთან!“ 6) **18 თებერვალი:** „ბრძოლა სამართლიანობისთვის გრძელდება - დღეს, 300-ზე მეტი ხელმოწერა შევაგროვეთ. გთხოვთ, იმ კურიერებს, ვისაც ჯერ კიდევ არ მოგიწერიათ ხელი პეტიციისთვის, სადაც კომპანია ვოლტს მოუწოდებთ ...“ 7) **25 მარტი:** **შემდეგი გამარჯვება ჩვენია!** 8) **28 მარტი:** „დღეს, 19:00-ზე, გამრეკელზე, KFC-სთან, კურიერების მხარდასაჭერად მოვა ქართველი ჯონ სნოუ, იგივე ვარლამ გოლეტიანი. ვისაც სურვილი გაქვთ, მოდით და შეხვდით“. 9) **28 მარტი:** ყურადღება! გვჭირდება ყველა თქვენგანის ჩართულობა! ხვალინდელი აქციისთვის ვაკეთებთ ბანერებს. გთხოვთ, მოგვაწოდოთ იდეები, რა დავწეროთ ბანერებზე. იდეები დაწერეთ კომენტარებში.“ 10) **2 აპრილი:** „გამარჯობა, მეგობრებო, ეს პოსტერი გადააშეარეთ თქვენს პირად პროფილზე და სადაც კი ხელი მიგიწვდებათ, ყველა ჯგუფში. გვჭირდება დახმარება ხალხისგანაც, რომ, რაც შეიძლება მალე მოვიგოთ ეს ბრძოლა.“ 11) **2 აპრილი:** „ყურადღება! გრძელდება ჩვენი აქცია. ხვალ დიდი დღე გველის: 11:30 საათზე, დიდუბეში, ჯანდაცვის სამინისტროსთან (ავ. წერეთლის გამზირი N144) ვიკრიბებით. ჩვენი მოთხოვნაა, სამინისტრომ, რაც შეიძლება მალე გამოყოს მედიატორი ჩვენს საქმეზე. მნიშვნელოვანია ვიყოთ ბევრნი და არ დავაგვიანოთ! ამის შემდეგ, აქცია გაგრძელდება ვოლტის ოფისთან, ჭავჭავაძეზე, სადაც ბევრი, აქციაში მონაწილე, უმიზეზოდ დაბლოკილი კურიერი დაიბარეს! გელოდებით ყველას!“ 12) **2 აპრილი:** „გრძელდება კურიერების პროტესტი! ვიბრძოლებთ იქამდე, სანამ ჩვენი მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდება [...] თუ სხვა გზა არ გაქვთ და პრობლემების გამო იძულებული ხართ, იმუშაოთ, დიდი თხოვნაა, არ აიღოთ შეკვეთები ამ ობიექტებიდან: McDonald's, KFC და ქუთეს შაურმა. გთხოვთ, გაითვალისწინოთ <3“ 13) **6 აპრილი:** „როგორ უნდა ვებზე დაკიდება აწი ვნახავთ!“ (შენიშვნა: ფოტო - გადაღებული საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის შენობის წინ გადაღებული აქციიდან). 14) განმცხადებლის მიერ ჯგუფში განთავსებული პოსტი: „[...] ამიტომ, მიღებული გამოცდილებიდან გამომდინარე, ეჭვის თვალით ვეკიდებით ამ პირობას (ანაზღაურების სისტემის ცვლილებას), რომელიც, კომპანიის მხრიდან, არაერთხელ გაცემულა. ჩვენ კვლავ გავაგრძელებთ სამართლიან ბრძოლას. 15 თებერვალს გაიმართება მასობრივი საპროტესტო აქცია. აქციაში ჩაერთვება სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაცია, სახალხო დამცველი და ჩვენი სხვა მხარდამჭერები. მნიშვნელოვანია, შევინარჩუნოთ ერთობა და ყველა კურიერმა გამოხატოს საკუთარი პროტესტი.“ 15) **11 აპრილი:** „[...] გრძელდება ჩვენი პროტესტი! იქამდე, სანამ უსამართლოდ დაბლოკილ კურიერებს ბლოკი არ მოეხსნებათ, სანამ ჩვენ მიერ სამართლიანად მოთხოვნილი ტარიფების კორექტირება არ მოხდება [...]“.

დაედო საფუძვლად იმავე დღეს - 2023 წლის 27 მარტს, კომპანიის მიერ მისთვის აპლიკაციის დაბლოკვას.

განცხადების თანახმად, კომპანიამ დაბლოკვის საფუძვლად მიუთითა, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული 2-კვირიანი ვადის ამოწურვის ან ამ ვადის გადაცდომის მიზეზი და დასაქმებულთან შეწყვეტა ხელშეკრულება.

განმცხადებლის განმარტებით, იგი 2 თვის განმავლობაში მართლაც ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ვინაიდან, 2023 წლის 27 იანვარს შრომითი მოვალეობების შესრულებისას ავარიში მოჰყვა. ავარიის შედეგად, დასაქმებულმა მუხლის ტრავმა მიიღო. გ.ტ.-მ ავარიის შესახებ იმავე დღეს შეატყობინა მხარდასაჭერი ჯგუფის თანამშრომელს; ამასთან, ავარიის შესახებ ინფორმაცია კომპანიის წარმომადგენლებსაც ჰქონდათ.

განცხადებაში აღნიშნულია, რომ კომპანიას ნამდვილად აქვს ხელშეკრულებაში განსაზღვრული პირობა, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულს შეუძლია ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ კურიერის მიერ შრომითი მოვალეობები 2 კვირის განმავლობაში არ სრულდება. განმცხადებლის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში, კომპანიამ პირობა დისკრიმინაციული საფუძვლების გადასაფარად გამოიყენა. კერძოდ, განმცხადებლის თქმით, კომპანია კურიერებს აპლიკაციას **შერჩევითი საფუძვლებით** უბლოკავს, კერძოდ, **ნაწილს** აპლიკაციას **არ უბლოკავენ**, თუ მათ მიერ სამუშაო არ შესრულდა თვეების ან წლების განმავლობაში კი. განმცხადებლის მითითებით, აღნიშნული შერჩევითი სისტემა კომპანიამ გამოიყენა მხოლოდ და მხოლოდ **არასასურველი** თანამშრომლის განთავისუფლებისთვის. განმცხადებლის თქმით, მას აქვს მტკიცებულებები, რომლითაც თვალსაჩინო ხდება, რომ, როგორც წესი, კომპანია ზემოაღნიშნულ ჩანაწერს არ ეყრდნობა და კურიერებს ხანგრძლივი დროის განმავლობაში უმოქმედობის შემთხვევაშიც და აპლიკაციაზე წვდომას უნარჩუნებს. განმცხადებლის განმარტებით, მისთვის აპლიკაცია თითქოს მისი არა აქტიურობის გამო დაიბლოკა⁴. დამატებით, განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ კომპანიას შეეძლო აპლიკაცია უფრო ადრეც დაებლოკა, მაგალითად, 2-კვირიანი ვადის გასვლის შემდეგ, თუმცა, კომპანიის აპლიკაცია ერთ-ერთი ყველაზე **ფართომასშტაბიანი** აქციის წინ დაიბლოკა.

განმცხადებლის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც მისთვის ცნობილი გახდა აპლიკაციის დაბლოკვის შესახებ, იგი მივიდა კომპანიის ოფისში და საოპერაციო ჯგუფის ხელმძღვანელს, გ.ჯ.-ს გაესაუბრა. გ.ჯ.-მ მას განუმარტა, რომ აპლიკაციაზე წვდომას ვერ აღუდგენდნენ, ვინაიდან ამ ეტაპზე კურიერების დამატების საჭიროება არ არსებობდა და განმცხადებელს შეეძლო, სპეციალური ფორმა შეევსო და საჭიროების შემთხვევაში (*თუ კომპანიას ახალი კურიერი დასჭირდებოდა*), დაუკავშირდებოდნენ. განმცხადებლის თანახმად, რეალურად, შპს „ვოლტ ჯორჯია“ მუდმივად საჭიროებს კურიერების დამატებას და მუდმივად ხდება ახალი კურიერების მიღება. განმცხადებლის თქმით, ამ მოცემულობაში, მას კომპანია არ უკავშირდება, რადგან მისი, როგორც არასასურველი თანამშრომლის „ჩამოშორება“ მოხდა და, რასაკვირველია, კომპანიაში არ სურთ ისეთი დასაქმებულის დაბრუნება, რომელიც კურიერთა პრობლემებს ხმამაღლა აჟღერებს. დაბოლოს, განმცხადებელი მიუთითებს, რომ იგი აპლიკაციის დაბლოკვის შემდეგაც აგრძელებს აქტიურობას და სწორედ ამიტომ, მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა აპლიკაციის დაბლოკვის შემდეგაც გრძელდება.

1.2. მოპასუხის პოზიცია

⁴ განმცხადებელი მიუთითებს: „იმ პირობებში, როცა მუხლის ტრავმის გამო ვერ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს.

სახალხო დამცველის აპარატმა⁵, 2023 წლის 12 სექტემბერის N 13-2/9124 წერილის საფუძველზე, პოზიციის წარმოდგენა მოსთხოვა „ვოლტ ჯორჯიას“. კომპანიის განმარტებით, შპს „ვოლტ ჯორჯია“-სა და პარტნიორ კურიერებს, არსებული ურთიერთობა არ წარმოადგენდა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას და ისინი ერთმანეთთან დაკავშირებული იყვნენ მომსახურების ხელშეკრულებით⁷. არასწორია განმცხადებლის მითითება იმასთან დაკავშირებითაც, რომ თითქოს მისი მხრიდან მიწოდების სერვისის განუხორციელებლობა გამოწვეული იყო ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად მიღებული დაზიანებით. კომპანიის შეფასების, განმცხადებლის მიერ, სახალხო დამცველისადმი წარდგენილი მტკიცებულების (ფორმა N100ა) მიხედვით, განმცხადებელს, სხეულის სხვადასხვა ნაწილზე აღენიშნებოდა მხოლოდ დაჟეჟილობები, ხოლო ამავე ცნობის მიხედვით მას მიეცა რეკომენდაცია შეეზღუდა ფიზიკური აქტივობა ორი კვირის (და არა ორი თვის) განმავლობაში. შესაბამისად, აღნიშნულ რეკომენდაციაში მითითებული ვადის გასვლის შემდეგ, მას შეეძლო გაეგრძელებინა მიწოდების სერვისის განხორციელება, რაც არ განუხორციელებია.

კომპანიის განმარტებით, უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია გ.ტ.-ის მიერ, განცხადებაში მოყვანილი მოსაზრება იმის შესახებ, რომ თითქოს მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებული იყო მისი აქტიურობით შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ წინააღმდეგ მიმდინარე საპროტესტო კამპანიაში. კომპანიის თანახმად, საპროტესტო კამპანიაში მონაწილეობის გამო, მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის სურვილის შემთხვევაში, კომპანია მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობას იგივე მიზეზით შეწყვეტდა შეკვეთის ბოლო შესრულებიდან ორი კვირის ან თუნდაც ერთი თვის შემდეგ (**განმცხადებელი, მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, საპროტესტო კამპანიაში აქტიურობით ამ პერიოდშიც განსაკუთრებულად გამოირჩეოდა**) და არ დაელოდებოდა ორი თვის გასვლას.

კომპანიის თანახმად, განმცხადებლის მოსაზრების საწინააღმდეგოზე მიუთითებს ის ფაქტიც, რომ გ.ტ. მონაწილე იყო არამარტო 2023 წლის თებერვალ-მარტში მიმდინარე საპროტესტო კამპანიის, არამედ იგი აქტიურ მონაწილეობას იღებდა აგრეთვე გასული წლის აგვისტოსა და სექტემბერში მიმდინარე საპროტესტო კამპანიაშიც (დანართი N5). შესაბამისად, თუკი მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზი, მისი ამ გამოსვლებში მონაწილეობა იყო, მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობა შეწყდებოდა გაცილებით ადრე, მით უფრო იმ ვითარებაში, როდესაც შპს „ვოლტ ჯორჯია“, როგორც დამკვეთი სსკ-ის ზემოაღნიშნული ნორმის მიხედვით, უფლებამოსილი იყო პარტნიორ კურიერთან

⁵ სახალხო დამცველის აპარატმა მოპასუხე „ვოლტ ჯორჯიას“ მიმართა შემდეგი **კითხვებით**: რატომ და როდის/რა საფუძველით დაებლოკა განმცხადებელ გ.ტ.-ს შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ აპლიკაციით სარგებლობის შესაძლებლობა; რა შემთხვევაში ებლოკება კურიერს აპლიკაცია; განიხილება თუ არა გ.ტ.-სთვის აპლიკაციის აღდგენა; 2023 წლის 27 მარტიდან-დღემდე, რამდენი ახალი კურიერი დაემატა კომპანიას; განიხილავს თუ არა კომპანია სატარიფო/შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის გადახედვას; გთხოვთ, მოგვაწოდოთ სტატისტიკური ინფორმაცია რამდენ კურიერს შეუწყდა ან/და არ შეუწყდა აპლიკაციაზე წვდომა ორი კვირით მისი გამოუყენებლობის გამო.

⁶ „ვოლტ ჯორჯიას“ 2023 წლის 28 სექტემბრის N11693/23 წერილი საქართველოს სახალხო დამცველს.

⁷ კომპანიის შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში, პარტნიორ კურიერთა საქმიანობა არ მიმდინარეობს შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ მიერ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, რაც იმას ნიშნავს, რომ: 1) პარტნიორ კურიერებს არ აქვთ განსაზღვრული სამუშაო საათები. ისინი თავად განსაზღვრავენ როდის იქნებიან ხელმისაწვდომნი მომსახურებისათვის. ამავე დროს მათ არ ეკისრებათ ვალდებულება წინასწარ აცნობონ კომპანიას მათი ხელმისაწვდომობის შესახებ; 2) კურიერებს არ აქვთ დადგენილი სამუშაო ადგილი; 3) კურიერები თავად ირჩევენ რომელი შეკვეთა მიიღონ და რომლის მიღებაზე თქვან უარი; 4) კურიერები ქონებრივადაც დამოუკიდებელნი არიან კომპანიისაგან და საკუთარი ციფრული მოწყობილობით ერთგებიან აპლიკაციაში და თავიანთი სატრანსპორტო საშუალებებით ახორციელებენ მიწოდების მომსახურებას; 5) კურიერები არ იღებენ ხელფასს, არამედ მომსახურების საფასურს, თითოეული მიწოდების მომსახურებისათვის; 6) კურიერები უფლებამოსილნი არიან დასაქმდნენ ნებისმიერ ადგილას, მათ შორის კონკურენტ კომპანიაში; 7) შრომითი ურთიერთობისაგან განსხვავებით, მათ არ ეკისრებათ სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება;

შეწყვიტა სახელშეკრულებო ურთიერთობა ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი მიზეზის გარეშე. შესაბამისად, გ.ტ.-ის შემთხვევაში დასტურდება ის, რომ კომპანიას აღნიშნული კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება არ გამოუყენებია იმისათვის, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობა შეწყვიტა დისკრიმინაციული საფუძველით. კომპანიას ურთიერთობის შეწყვეტისთვის ჰქონდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საფუძველი (2 თვის განმავლობაში მიწოდების მომსახურების განუხორციელებლობის გამო).

კომპანიის შეფასებით, მხარეებს შორის თუნდაც შრომითი ურთიერთობა ყოფილიყო და გ.ტ.-ის მხრიდან ვალდებულების შესრულება მართლაც მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით ყოფილიყო გამოწვეული, მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტა მაინც გამართლებული იქნებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის (ხანგრძლივი, ზედიზედ 40 კალენდარული დღის განმავლობაში შრომისუუნარობა) მიხედვით.

კომპანია განმარტავს, რომ გ.ტ.-ს აპლიკაციაზე წვდომა შეუწყდა მიმდინარე წლის 27 მარტს, მასა და კომპანიას შორის გაფორმებული ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის საფუძველზე, მისი მხრიდან ორ კვირაზე მეტი ვადით (ორი თვის განმავლობაში) მიწოდების სერვისის განუხორციელებლობის გამო⁸. ამასთან, კომპანია მიუთითებს, რომ, დღეის მდგომარეობით, კონკრეტულად გ.ტ.-სათვის აპლიკაციაზე წვდომის აღდგენა არ იგეგმება, თუმცა საჭიროებისა და სახელშეკრულებო პირობებზე შეთანხმების შემთხვევაში, სამომავლოდ არ გამოირიცხება მასთან (ისევე როგორც სხვა, ყოფილ კურიერებთან) სახელშეკრულებო ურთიერთობის აღდგენა. რაც შეეხება, ინფორმაციას - ორი კვირის განმავლობაში აპლიკაციის გამოუყენებლობის გამო, აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვის შესახებ, კომპანია პერიოდულად ახორციელებს ასეთი პარტნიორი კურიერებისთვის აპლიკაციის გათიშვას და კომპანიის ეს უფლება არ გამოყენებულა ერთჯერადად მხოლოდ მიმდინარე წლის მარტში.

დაბოლოს, კომპანიის განმარტებით, იგივე მიზეზით, რა მიზეზითაც გ.ტ.-ს შეუწყდა აპლიკაციაზე წვდომა, ანალოგიური მიზეზით 2021-2023 წლებში, სახელშეკრულებო ურთიერთობა შეწყდა აგრეთვე 7689 პარტნიორ კურიერთან. შესაბამისად, განსხვავებულ მოპყრობას მაშინ ექნებოდა ადგილი, თუ შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ მხრიდან გ.ტ.-ის მიმართ არ მოხდებოდა სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების გამოყენება⁹.

⁸ კომპანიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის **თანახმად**, აპლიკაციაზე წვდომა პარტნიორ კურიერს ეზღუდება იმ შემთხვევაში, **თუ**: 1. კურიერი არ იქნება ხელმისაწვდომი (ონლაინ) მიწოდების მომსახურებისათვის ორი კვირის განმავლობაში; 2. კურიერს დროულად ან/და სრულად არ შემოაქვს ანგარიშზე, მომსახურების ანაზღაურების სახით მის მიერ, მომხმარებლისაგან მიღებული, კომპანიის კუთვნილი ნაღდი ფული (გაჩნია დავალიანება კომპანიის წინაშე); 3. კურიერი ასაჯაროებს ან არამიზნობრივად იყენებს მომხმარებლის პირად ინფორმაციას; 4. კურიერის მხრიდან ფიქსირება უხეშობა ან კონფლიქტი (სიტყვიერი თუ სხვა) - პარტნიორი რესტორნის თანამშრომლების, კომპანიის თანამშრომლების ან მომხმარებლის მიმართ; 5. კურიერი მის აპლიკაციაზე წვდომის უფლებას გადასცემს მესამე პირს კომპანიის წინასწარი გაფრთხილების /ნებართვის/ გარეშე; 6. დაარღვევს საკვების მიწოდების წესს (მაგ: თერმული ჩანთის გამოუყენებლობა ან/და ჰიგიენის წესების დარღვევა); 7. იგი ხელს უშლის სხვა კურიერს, შეკვეთების შესრულებაში; 8. მისი მოქმედება იწვევს კომპანიისათვის ფინანსურ ზიანს ან წარმოქმნის ასეთი ზიანის დადგომის საფრთხეს; 9. გარდა ზემოაღნიშნულისა, პარტნიორ კურიერს ეზღუდება აპლიკაციაზე წვდომა, სხვა, ნებისმიერი საფუძველით მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის/მოშლის შემთხვევაში.

⁹ კომპანიამ სახალხო დამცველის აპარატს წარმოუდგინა სტატისტიკური ინფორმაცია, რომელშიც ასახულია იმ პარტნიორ კურიერთა მონაცემები, რომელთა მიმართაც 2021-2023 წლებში, კომპანიის მიერ გამოყენებულ იქნა აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვის (აპლიკაციის გათიშვა) უფლება, მათი (პარტნიორი კურიერების) მხრიდან, აპლიკაციის ორ კვირის ან მეტი ვადით გამოუყენებლობის გამო. აღნიშნული დანართის მიხედვით, 2021 – 2023 წლებში **აპლიკაციაზე წვდომა შეეზღუდა** საერთო ჯამში - **7689** პარტნიორ კურიერს. იხ. **წლების მიხედვით** ინფორმაცია: 1. 18/06/2021 წელს - 173 პარტნიორ კურიერს; 2. 06/07/2021 წელს - 157 პარტნიორ კურიერს; 3. 18/02/2022 წელს - 1286 პარტნიორ კურიერს; 4. 04/03/2022 წელს - 942 პარტნიორ კურიერს; 5. 11/03/2022 წელს - 579 პარტნიორ კურიერს; 6. 27/03/2023 წელს - 3608 პარტნიორ კურიერს; 7. 21/04/2023 წელს - 644 პარტნიორ კურიერს.

1.3. განმცხადებლის დამატებითი პოზიცია

განმცხადებელმა, 2023 წლის 20 ოქტომბერს, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში კომპანიის პოზიციაზე დამატებითი პოზიცია წარმოადგინა¹⁰. განმცხადებლის განმარტებით, ვინაიდან შრომით ანაზღაურებას სწორედ შეკვეთების მიწოდებით იღებდა, მის ინტერესშიც იყო, გაეგრძელებინა შრომითი მოვალეობების შესრულება, თუმცა, არსებობდა ობიექტური გარემოება - დროებითი შრომისუუნარობა. ამასთან, განმცხადებელი არ ეთანხმება კომპანიის შეფასებას საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ინსტიტუტთან მიმართებით. განმცხადებელი არასწორად მიიჩნევს კომპანიის შეფასებას შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში ხელშეკრულების შეწყვეტის გამართლების შეფასებაზე, მაშინ, როცა დასაქმებულს აქვს შესაძლებლობა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის შემდგომ გამოიყენოს შვებულებები და არ მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ამასთან, განმცხადებელი მიუთითებს, რომ გადაწყვეტილების მიღების დროს, კომპანიის მხრიდან, შრომითი მოვალეობების შესრულებისას მიღებული ჯანმრთელობის დაზიანების შესახებ გარემოება გათვალისწინებული არ ყოფილა.

განმცხადებლის თანახმად, იგი არ იზიარებს კომპანიის პოზიციას, რომ განმცხადებლის დისკრიმინაცია ნამდვილად რომ განხორციელებულიყო, აპლიკაციაზე წვდომა უფრო ადრე შეიზღუდებოდა. განმცხადებლის თქმით, მართალია, წინა პერიოდშიც აქტიურად იყო ჩართული კურიერთა შრომითი უფლებების დაცვის კამპანიებში, თუმცა, ამ უკანასკნელმა განსაკუთრებული სიმძაფრე სწორედ დაბლოკვის წინა დღეებში მიიღო. ამასთან, მიმდინარე საპროტესტო აქციებში, კურიერთა გარდა, ჩაერთნენ ცნობილი ადამიანები, რის შედეგადაც აქციებმა უფრო ფართომასშტაბიანი სახე მიიღო. განმცხადებლის შეფასებით, კომპანიისთვის, რა თქმა უნდა, მიუღებელი იყო საპროტესტო აქციებისთვის ამგვარი სახის მიცემა. სწორედ ამიტომ, მაშინ, როდესაც აქციები უფრო მწვავე ფაზაში გადავიდა, განმცხადებელს კომპანიამ აპლიკაციაზე წვდომა დაუბლოკა. განმცხადებლის თქმით, კომპანიისთვის უცხო არ არის აპლიკაციის დაბლოკვა დისკრიმინაციული საფუძვლებიდან გამომდინარე.

კომპანიის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებთან დაკავშირებით¹¹, განმცხადებელი განმარტავს, რომ ამ უკანასკნელით კომპანია იმის დამტკიცებას ცდილობს, რომ განმცხადებელი 2022 წლის აგვისტო-სექტემბრის საპროტესტო აქციებშიც იყო ჩართული, თუმცა, თითქოს, კომპანიამ აპლიკაციაზე წვდომა არ დაუბლოკა. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ კომპანიამ ეკრანის ანაბეჭდები ფეისბუქის ახალი ჯგუფიდან წარმოადგინა. აღნიშნული ჯგუფის ადმინისტრატორი კი თვითონ განმცხადებელია. განმცხადებლის განმარტებით, ამ ჯგუფის აუდიტორია მწირია; დღეის მდგომარეობით, მას ჰყავს 702 წევრი¹². მისი თქმით, პირვანდელი და შემდგომი აქციებით, აუდიტორია და მასშტაბები არის გაზრდილი, კომპანიის წინააღმდეგ აქციებში უფრო და უფრო მეტი კურიერი არის ჩართული. ამასთან, განმცხადებელი მიუთითებს, რომ კომპანიის მიერ ზემოდასახელებული ეკრანის ანაბეჭდების წარმოდგენით, მტკიცდება, რომ **კომპანიას** ნამდვილად აქვს წვდომა ფეისბუქ ჯგუფებზე და **თვალს ადევნებს** კურიერთა **პოსტებს**¹³. **განმცხადებელი** ხაზგასმით მიუთითებს, რომ მას აპლიკაცია **დაუბლოკეს** მაშინ, როცა მდგომარეობა განსაკუთრებით **გამწვავდა** და **საპროტესტო აქციებმა** უფრო **სერიოზული** სახე მიიღო.

განმცხადებელი ასევე ყურადღებას ამახვილებს კომპანიის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე, რომ მან საერთო ჯამში 7689 კურიერს შეუწყვიტა აპლიკაციაზე წვდომა ორი კვირის ან მეტი ვადით გამოუყენებლობის გამო, რაც, მოწმობს აპლიკაციის თითქოსდა კანონიერ დაბლოკვას განმცხადებლის

¹⁰ გ.ტ.-ს 2023 წლის 20 ოქტომბრის N12776/23 დამატებითი პოზიცია.

¹¹ 2 (ორი) ე.წ. ეკრანის ანაბეჭდი. დათარიღებულია 2022 წლის 25 აგვისტოთი და 20 სექტემბრით,

¹² განმცხადებელი მიუთითებს, რომ აპლიკაციის დაბლოკვამდე მართავდა 9000 წევრიან ჯგუფს.

¹³ ვინაიდან, **ჯგუფი** არის **დახურული** და მხოლოდ წევრებს აქვთ შესაძლებლობა ნახონ პოსტები.

შემთხვევაშიც. განმცხადებლის განმარტებით, მათ წარმოადგინეს მტკიცებულება, რომლებითაც თვალსაჩინოა, რომ ხშირად კურიერს აპლიკაცია არ ებლოკება 1 წლის გამოუყენებლობის შემთხვევაშიც. სწორედ ამიტომ, განმცხადებლის შეფასებით, კომპანია აპლიკაციას ბლოკავს შერჩევითი საფუძვლებით, რომლითაც ფარავს დისკრიმინაციულ მოტივებს. განმცხადებელი ხაზს უსვამს, რომ მას აპლიკაციაზე წვდომა შეუწყდა აპლიკაციის 2-კვირიანი ვადით გამოუყენებლობის გამო, თუმცა, რეალურად, შეწყვეტა დისკრიმინაციულ მოტივებს ეფუძნებოდა.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს

ა) არის თუ არა სახეზე შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა

დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაში განმცხადებელს ხელი შეეშალა. განსახილველ შემთხვევაში, გ.ტ.-ს დაებლოკა კომპანიის აპლიკაცია, შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევა მის მიერ შრომის პირობებთან მიმართებით გამოხატული განსხვავებული შეხედულების გამო.

სახალხო დამცველმა პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირების საქმეზე შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაცია პირველად „ბოლტის“ (Bolt Food) კურიერების მიმართ დაადგინა, ხოლო მოგვიანებით იგივე სტანდარტები ასახა „გლოვოს“ მიმართ გაცემულ რეკომენდაციაში¹⁴. აქვე აღსანიშნია, რომ 2023 წლის 4 ივლისს, საქართველოს სახალხო დამცველმა შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების გამო განხორციელებული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის რეკომენდაციით პლატფორმა „ვოლტ ჯორჯიასაც“ მიმართა¹⁵. ხსენებულ გადაწყვეტილებებში, 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 მუშაკისთვის¹⁶. შესაბამისად, სახალხო დამცველი, განსახილველ საქმეში, უფლების განსაზღვრის მის მიერ უკვე დადგენილ სამართლებრივ მსჯელობას და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების შემდეგ განვითარებულ სტანდარტებს ასახავს.

¹⁴ იხ. 1) საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 14 ივნისის რეკომენდაცია „ბოლტის“, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3YiNxJ6>; 2) საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 15 მარტის რეკომენდაცია „გლოვოს“, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/41n1A1M>

¹⁵ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 4 ივლისის რეკომენდაცია „ვოლტ ჯორჯიას“. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/48zBZXL>

¹⁶ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ.51. ხელმისაწვდომია: <https://shorturl.at/eBSUO>

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 კონტროლი¹⁷.

2006 წელს ILO-ს შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 95-ე სესიაზე მიიღეს N198 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ¹⁸. 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 არსებობა¹⁹.

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 გამოხატველ კომპონენტებს²⁰. 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 წყაროს²¹.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „ქვემდებარეობის პრინციპი შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი მახასიათებელი ნიშანია²²“ და წარმოადგენს მნიშვნელოვან იურიდიულ ინსტრუმენტს, რომელიც გამოიყენება შრომის ხელშეკრულების გასამიჯნად 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

¹⁷ იხ. International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1), The employment relationship, Fifth item on the agenda, International Labour Office Geneva, § 26-27.

¹⁸ იხ. R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

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

¹⁹ იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 42-43

²⁰ იქვე, გვ. 44-45.

²¹ იქვე, გვ. 45-46.

²² იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nსს-1129-1156-2011.

ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისგან და მას არ ექვემდებარება²³“. საპირისპიროდ, შრომის სამართალი კი არეგულირებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობას, რომელიც დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ხორციელდება²⁴.

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)²⁵. 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 დაქვემდებარება²⁶.

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 შესრულებას²⁷.

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 მდგომარეობა²⁸. სასამართლომ ასევე დაადასტურა, რომ მძღოლები მუშაობდნენ არა მხოლოდ მგზავრების დანიშნულების ადგილზე

²³ იქვე.

²⁴ იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 33.

²⁵ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-934-2018, 2020 წლის 5 ივნისი.

²⁶ იხ. ზაქარია შველიძე, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი 2020.

²⁷ იხ. სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბრის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოპმენტ ჯორჯიას“. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3tZn4B7>

²⁸ იხ. What does the Supreme Court decision in the Uber case mean for employers? ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3HqDJGA>

მიყვანის დროს, არამედ როდესაც აპლიკაცია ჩართული აქვთ და ელოდებიან მგზავრობის თაობაზე მოთხოვნების მიღებას²⁹.

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 გარემოებები³⁰:

- 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 კურიერთან 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 გზით³¹. დირექტივა აწესებს მინიმალურ უფლებებს, რომლებიც ვრცელდება ევროკავშირში პლატფორმის საშუალებით მომუშავე ყველა პირზე, რომელსაც აქვს ან რომელსაც ფაქტების შეფასების საფუძველზე შეიძლება ჰქონდეს შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა³². წარმოდგენილი ევროდირექტივის პროექტის მიხედვით³³: 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

²⁹ იხ. დიდი ბრიტანეთის უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილება. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3vD98TX>

³⁰ TAKEN FOR A RIDE: LITIGATING THE DIGITAL PLATFORM MODEL, MARCH 2021, გვ. 68.

³¹ 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.

³² 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.

³³ 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.

სამუშაოს შემსრულებელ პირს შორის თუ ციფრული შრომითი პლატფორმა აკონტროლებს სამუშაოს შესრულების გარკვეულ ელემენტებს.

ევროდირექტივის პროექტის მიხედვით, ნამდვილი თვითდასაქმების (Genuine selfemployed) მახასიათებლებია - თავისუფლად აირჩიო სამუშაო საათები ან არყოფნის პერიოდები, უარი თქვა დავალებებზე, გამოიყენო ქვეკონტრაქტორები ან შემცველები ან იმუშაო ნებისმიერი მესამე მხარისთვის³⁴. აქედან გამომდინარე, ასეთი მოქმედების თავისუფლების de facto შეზღუდვა რიგი პირობებით ან სანქციების სისტემის საშუალებით, ასევე, უნდა ჩაითვალოს სამუშაოს შესრულებაზე კონტროლად³⁵. 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 ელემენტად³⁶. ამასთან, ღონისძიებები ან წესები, რომლებიც კანონით არის მოთხოვნილი ან რომლებიც აუცილებელია მომსახურების მიმღებთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად, არ უნდა იქნას გაგებული, როგორც სამუშაოს შესრულების კონტროლი³⁷.

სამართლებრივი სტანდარტებისა, სხვადასხვა ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკის და ასევე მხარეებს შორის არსებული მარეგულირებელი დოკუმენტების გაცნობის შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებელი წარმოადგენს „ვოლტის“ დასაქმებულს.

კურიერსა და „ვოლტს“ შორის სამართლებრივი ურთიერთობის განსაზღვრის ნორმატიულ საფუძვლად უნდა მივიჩნიოთ „ვოლტსა“ და კურიერს შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება³⁸.

დაქვემდებარებული მდგომარეობის საილუსტრაციოდ მნიშვნელოვანია ხსენებული ხელშეკრულების პირველი პუნქტის 1.1 ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად დამკვეთმა, შესაძლოა, შესთავაზოს კურიერს წინასწარ დაჯავშნილი საათები მიწოდების მომსახურებისათვის. როდესაც კურიერი ხელმისაწვდომია მიწოდების მომსახურებისათვის, დამკვეთი ელექტრონულად აცნობებს კურიერს მიწოდების მომსახურების შეკვეთის შესახებ. **ხელმისაწვდომობის პერიოდში, რომელსაც კურიერი აცნობებს დამკვეთს, კურიერი ვალდებულია, მიიღოს და შეასრულოს დამკვეთისგან მიღებული მიწოდების შეკვეთა იმ ვადაში, რომელსაც მიუთითებს დამკვეთი.** დამკვეთი გადაუხდის კურიერს ანაზღაურებას წარმატებით დასრულებული მომსახურებისათვის ანაზღაურების წესის შესაბამისად. **ანაზღაურების წესი, შესაძლოა, ცალმხრივად შეცვალოს დამკვეთმა,** რა შემთხვევაშიც კურიერი დამოუკიდებლად გადაწყვეტს, განაგრძოს თუ არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულება. დაქვემდებარების მკაფიო მაგალითია, რომ **დამკვეთს უფლება აქვს, დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს ხელშეკრულება,** თუ კურიერის მომსახურების ხარისხი დაეცემა, **მომხმარებლის შეფასება ან რეიტინგი ნეგატიური იქნება ან იმ შემთხვევაში თუ კურიერი არ იქნება ხელმისაწვდომი მიწოდების მომსახურებისათვის ორი კვირის განმავლობაში შეწყვეტის თარიღამდე.** სუბორდინაციის მაგალითის წამოადგენს ასევე, დამკვეთის მოთხოვნის შემთხვევაში, კურიერის ვალდებულება, დააბრუნოს ყველა ტიპის აღჭურვილობა ორშაბათიდან კვირის ჩათვლით 10:00-დან 22:00 საათამდე. დაქვემდებარებულ მდგომარეობაზე მეტყველებს ასევე, რომ **კურიერი განახორციელებს დამკვეთისთვის მიწოდების მომსახურებას ნაღდი ანგარიშსწორებით შეკვეთების შემთხვევაშიც.**

³⁴ 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.

³⁵ 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.

³⁶ 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.

³⁷ 9 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.

³⁸ შენიშვნა: ხელშეკრულების ნიმუში წარმოადგინა კომპანიამ.

პასუხიმგებლობის ნაწილშიც აქცენტი დასმულია მხოლოდ კურიერებზე. კურიერი პასუხისმგებელია, მიწოდების სათანადოდ, ჯეროვნად და კანონმდებლობის დაცვით შესრულებაზე. კურიერი თავადაა პასუხისმგებელი ამ სატრანსპორტო საშუალებებთან დაკავშირებულ ხარჯებზე (საწვავი, დაზღვევა, ექსპლუატაციის ხარჯები და სხვა). აგრეთვე, კურიერს ეკისრება საქმიანობასთან დაკავშირებით გაღებული ხარჯები. დამკვეთს არ ეკისრება არავითარი ხარჯის (მაგ. გავლილ მანძილზე კომპენსაცია) ან მიწოდების მომსახურებიდან გამომდინარე ნებისმიერი ზიანის ანაზღაურება. კურიერი ვალდებულია, თავად დარეგისტრირდეს ბიზნეს ოპერატორად და პერიოდულად განაახლოს რეგისტრაცია. დამკვეთი არ აგებს პასუხს ნებისმიერი ჯარიმისა ან კურიერის მიერ რეგისტრაციის განუახლებლობისათვის.

შრომითი ურთიერთობის დადგენის კიდევ ერთ-ერთი ინდიკატორია, კონტროლი და ზედამხვედველობა. კურიერს კონფიდენციალურობის ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში დაეკისრება ჯარიმა 1000 (ათასი) ლარის ოდენობით. თუ კურიერი დაავადდება გადამდები დაავადებით (მაგალითად გაციება), კურიერს არ აქვს უფლება, შეასრულოს მიწოდება.

„ვოლტის“ მიერ კურიერებისათვის შესასრულებლად სავალდებულო პირობების განსაზღვრის მაგალითებია მომსახურების ხელშეკრულების შემდეგი პუნქტები: კურიერი თავად შეისყიდის სამუშაო აღჭურვილობას, გარდა გამაცხელებელი ჩანთისა, რომელსაც კურიერი მიიღებს დამკვეთისგან. კურიერს უნდა ჰქონდეს საკუთრებაში ან სარგებლობაში მანქანა, სკუტერი ან ველოსიპედი მიწოდების მომსახურებისათვის. კურიერმა უნდა ატაროს დამკვეთის მიერ მიწოდებული მაისური, კეპი ან/და ქურთუკი. კურიერმა, არც ერთ შემთხვევაში, არ უნდა გამოიყენოს ან ისარგებლოს მიწოდების მომსახურებასთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაციით, მათ შორის, ინფორმაციით შეკვეთის მიმცემ მომხმარებელზე, ნებისმიერი სხვა მიზნით, გარდა ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულებისა. კურიერმა არ უნდა მიაწოდოს მომხმარებელს საკვები, რომელიც გზაში 2 საათზე მეტს დაჰყოფს. კურიერი რესტორანშივე დაუყოვნებლივ მოათავსებს საკვებს მისაწოდებელ ჩანთაში ან გამაგრილებელ კონტეინერში (საკვების ტიპის მიხედვით). საქონელი მომხმარებელს მიეწოდება პირდაპირ ჩანთიდან ან გამაგრილებელი კონტეინერიდან, რათა შენარჩუნდეს საკვების საუკეთესო ხარისხი. საქონელი არ უნდა იქნეს ამოღებული ჩანთიდან მიწოდების განმავლობაში. კურიერმა უნდა უზრუნველყოს ჩანთის სისუფთავე და რეცხვა სულ მცირე ორ კვირაში ერთხელ. კურიერი, ვალდებულია დაიცვას ჰიგიენის ნორმები მიწოდებისას, მათ შორის შემდეგი მოთხოვნები: სუფთა და მოწესრიგებული ჩაცმულობა; პირადი ჰიგიენა; სუფთა და მოწესრიგებული სამუშაო გარემო; ნივთების ზედპირების სისუფთავე; პროდუქტის სათანადო მოპყრობა; ხელების რეგულარული დაბანა და დეზინფექცია.

განსახილველ საქმეში, მოპასუხე მიუთითებს, რომ კურიერი დასაქმებული არ არის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ასევე, როგორ უკვე აღინიშნა, კომპანია განმარტავს, რომ გ.ტ.-ს აპლიკაციაზე წვდომა შეუწყდა მიმდინარე წლის 27 მარტს, მასსა და კომპანიას შორის გაფორმებული ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის საფუძველზე, მისი მხრიდან ორ კვირაზე მეტი ვადით (ორი თვის განმავლობაში) მიწოდების სერვისის განუხორციელებლობის გამო.

სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს მოპასუხის არგუმენტს, რადგან სადავო ურთიერთობა, ზემოთ დასახელებული კრიტერიუმებისა და ნიშნების თანახმად, **წარმოადგენს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას.** როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაშია მითითებული, მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსის შესაფასებლად გადამწყვეტია არა ხელშეკრულების სახელწოდება, არამედ ის დებულებები, რომელთა მიხედვით მხარეთა მიერ გამოვლენილი და შეთანხმებული ნება უნდა

შემოწმდეს³⁹. შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი მინიმუმ ერთი ინდიკატორის შემთხვევაშიც კი უნდა მოქმედებდეს სამართლებრივი პრეზუმფცია, შრომითი ურთიერთობის არსებობის სასარგებლოდ⁴⁰. 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 სად აზრს⁴¹.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მიწოდების სერვისის კომპანიების მიერ კურიერებთან არსებული შრომითი ურთიერთობის არაღიარების პარალელურად (მათ „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად“ განიხილავენ), შრომის ინსპექციამ კურიერები სწორედ დასაქმებულებად მიიჩნია⁴². დაქვემდებარების, სანქციების, კონტროლისა და პასუხისმგებლობის დაკისრების პირობებში „ვოლტის“ კურიერების განხილვა თვითდასაქმებულებად მიზანშეუწონელია. ამდენად, ზემოთხსენებული ანალიზისა და „ბოლტის“ და „გლოვოს“ საქმეებში უკვე დადგენილი პრაქტიკის საფუძველზე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ სახეზე არის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ განმცხადებელ გ.ტ.-ს აპლიკაცია დაუბლოკეს, მას წაერთვათ შრომის უფლება და, შესაბამისად, **სახეზეა შრომის უფლებაში ჩარევა.**

2.2. მტკიცების ტვირთის განაწილება დისკრიმინაციულ დაგებში

ზოგადი წესის მიხედვით, სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად, რაც იმას ნიშნავს, რომ თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება **მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა.** აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. მტკიცებით სამართალში არსებობს მტკიცების ე.წ. „ნორმატიული“ და „პრეზუმირებული“ წყაროები.

დისკრიმინაციის დაგებთან დაკავშირებით მოქმედებს მტკიცების „ნორმატიული“ წყარო. ეს ის იშვიათი გამონაკლისთაგანია, როდესაც კანონი მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს თავად ადგენს, კერძოდ, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლის შესაბამისად, **პირმა სახალხო დამცველს/სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.** დასახელებული ნორმები ადგენენ დისკრიმინაციის მსხვერპლის ვალდებულებას, სახალხო დამცველს/სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის

³⁹ იხ. სუსგ-ები N ას-738-700-205, 18.12.2015წ; N ას- 871-821-2015, 05.02.2016 წ.

⁴⁰ იხ. არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა გვ.92.104.

⁴¹ იხ. არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა გვ.92.104.

⁴² იხ. არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა გვ.92.104

ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა^{43 44}.

ასევე, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დისკრიმინაციის მსხვერპლს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების დამადასტურებელი იმ მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება აქვს, რომელთა მოპოვება მისთვის ობიექტურად შესაძლებელია. იმ შემთხვევაში, თუ დისკრიმინაციის მსხვერპლისათვის მის მიერ მოპოვებული ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარმოდგენა ობიექტურად შეუძლებელია, ასეთ შემთხვევაში, დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევაში მან ფაქტების მითითებით და მისთვის ხელმისაწვდომი მტკიცებულებების წარდგენით, ერთი შეხედვით, ანუ *prima facie* დისკრიმინაციული მოპყრობის შთაბეჭდილება უნდა შექმნას, რა დროსაც, მტკიცების ტვირთი მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის, რომელმაც მის მიერ განხორციელებული ქმედების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს (ე.წ. „პრეზუმფციული მტკიცება“). ამდენად, *prima facie* დისკრიმინაციული მოპყრობის შთაბეჭდილების შექმნით დისკრიმინაციული მოპყრობის პრეზუმფცია ეშვება, რა დროსაც მტკიცების ტვირთი მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის. ამდენად, ის, რაც მოსარჩელის სასარგებლოდ ივარაუდება (პრეზუმირდება) მოპასუხემ უნდა გააქარწყლოს, ხოლო ის, რაც მოპასუხის სასარგებლოდ ივარაუდება (პრეზუმირდება), პირიქით, მოსარჩელემ უნდა გააქარწყლოს. ეს იმას ნიშნავს, რომ პრეზუმფციები მხარეებს მტკიცების მოვალეობისაგან კი არ ათავისუფლებს, არამედ მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესს ადგენს. მოსარჩელე ვალდებულია დაამტკიცოს მტკიცების საგანში შემავალი გარკვეული ფაქტების ნაწილი, ხოლო ამ ფაქტების მეორე ნაწილი მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს.

ნორმები, რომლებიც პრეზუმფციებს შეიცავს, წარმოადგენენ კანონის პირდაპირ მითითებას იმის შესახებ, თუ რომელმა მხარემ კონკრეტულად რა ფაქტები უნდა დაამტკიცოს. სხვაგვარად თუ ვიტყვით, პრეზუმფციების მეშვეობით კანონმდებელი მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთს ისე ანაწილებს, რომ მათ მტკიცება ობიექტურად შეძლონ. შესაბამისად, დისკრიმინაციის სამართალში, ე.წ. „პრეზუმფციული მტკიცების“ განხორციელების საფუძველი, ხშირ შემთხვევაში, განმცხადებლის/მოსარჩელის ობიექტური შეუძლებლობაა, წარმოადგინოს მის მიერ მითითებული ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის განაწილების არსებული საკანონმდებლო სტანდარტიდან გამომდინარე, განმცხადებელი ვალდებულია, მიუთითოს დისკრიმინაციული ქმედების ამსახველი ფაქტები და მისთვის ობიექტურად მოპოვებადი მტკიცებულებები, რითაც, დისკრიმინაციული ქმედების შთაბეჭდილება იქმნება, ხოლო მოპასუხე მხარემ მისი ქმედების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, რითაც განსხვავებული მოპყრობა უნდა გამოიცილოს, ანდა კანონით დადგენილი წესით, გაამართლოს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დისკრიმინაციული ქმედების თაობაზე დაშვებული პრეზუმფცია დამტკიცებულად ჩაითვლება.

2.3. კომპარატორი-შესადარებელი სუბიექტი

ა) შრომითი უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (კონსტიტუციის ახალი რედაქციით) წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი

⁴³ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.09.2017 წ. განჩინება, საქმეზე Nას-247-235-2017.

⁴⁴ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 18.04.2018 წ. განჩინება, საქმეზე N^ას-142-134-2017.

დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს⁴⁵.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე. ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის⁴⁶.

„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 პირობებზე⁴⁷.

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

როგორც უკვე აღინიშნა, განმცხადებელს აეკრძალა აპლიკაციაზე წვდომა, რაც შრომით უფლებაში ჩარევას წარმოადგენს. მომდევნო ეტაპზე სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლის შრომის უფლებაში 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 ეპყრობიან⁴⁸. თანასწორობის იდეა

⁴⁵ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება #1/1/493, II,1.

⁴⁶ იხ. ECtHR, Eweida and others v. United Kingdom, nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, no: 13378/05, 29/04/2008, § 60.

⁴⁷ იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი.

⁴⁸ იხ. 1) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N 1/1/539, II, 2; 2) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება N1/3/534, II, 3.

ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას⁴⁹.

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი იყო „ვოლტის“ კურიერი. სახალხო დამცველი გამოიყენებს ჰიპოთეტურ კომპარატორს, რომელიც განისაზღვრება თანაბარი მოპყრობის სტანდარტის საფუძველზე⁵⁰ და იმსჯელებს, იმ შემთხვევაში, განმცხადებელს ან თეორიულად, მის ადგილას მყოფ სხვა პირს/პირებს, რომ არ გამოეხატა განსხვავებული მოსაზრებები, 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. აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლიც (დისკრიმინაციის აკრძალვა) ექსპლიციტურად გამოყოფს სხვა შეხედულებას და მიიჩნევს დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნად.

განმცხადებლის განსხვავებულ შეხედულებებს ადასტურებს მისი პოსტები და ვიდეო მასალები, ტელევიზიებში გამოსვლა, რომლითაც საუბრობს კურიერების პრობლემების შესახებ, გეგმავს შეხვედრებს, კურიერებს აქტიურობისკენ მოუწოდებს, აორგანიზებს და მონაწილეობს აქციებში, შრომის პირობებთან, მათ შორის, ანაზღაურების, დაზღვევის პაკეტის და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით, კომპანიასთან აწარმოებს მოლაპარაკებებს⁵¹.

2.4. 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 გამართლებულად, 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 გაუმართლებელია⁵². ასევე, როგორც აღინიშნა, 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 განმცხადებლის 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.

როგორც აღინიშნა, კომპანიის განმარტებით, გ.ტ.-ს აპლიკაციაზე წვდომა შეუწყდა 2023 წლის 27 მარტს, მასსა და კომპანიას შორის გაფორმებული ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის საფუძველზე, მისი მხრიდან ორ კვირაზე მეტი ვადით (ორი თვის განმავლობაში) მიწოდების სერვისის განუხორციელებლობის გამო. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, **სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ მარტოდენ ორ კვირაზე**

⁴⁹ იხ. 1 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1.

⁵⁰ იხ. European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, European Anti-discrimination Law Review, No. 15- 2012, გვ. 27, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3SuMGW5>

⁵¹ განმცხადებლის მიერ, წინამდებარე საქმეში წარმოდგენილია შესაბამისი მტკიცებულებები, მათ შორის, ვიდეო მასალები. **იხილეთ:** სქოლიო N2 - N3.

⁵² იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15.

მეტი ვადით (კერძოდ, ორი თვის განმავლობაში) მიწოდების სერვისის განუხორციელებლობა დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ამ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების შეფასების პროცესში, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, შეწყდა თუ არა შრომითი ურთიერთობა კანონით გათვალისწინებული საფუძველით, ხოლო შემდგომ, მოკვლეულ იქნეს, არსებობდა თუ არა ამ საფუძველის გამოყენების ფაქტობრივი წინაპირობა. აღნიშნული გულისხმობს გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველის და ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისობისა და თავსებადობის დადგენას. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ მარტოდენ ზემოდასახელებული ერთ-ერთი შემთხვევა (ორ კვირაზე მეტი ვადით მიწოდების სერვისის განუხორციელებლობა) დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (აპლიკაციის დაბლოკვის) საფუძველების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ ამგვარ გადაწყვეტილებას სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად. ასევე, არსებითია ის ფაქტი, რომ კომპანიას მხედველობაში არ მიუღია განმცხადებლის ხანგრძლივი შრომისუნარობის ფაქტი, რაც შრომითი მოვალეობების შესრულების დროს, ავარიის შედეგად, ჯანმრთელობის დაზიანებას მოჰყვა შედეგად⁵³. ხაზგასასმელია, რომ „შრომის კოდექსის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად: „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – შრომითი ხანგრძლივი შრომისუნარობა ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია იმ შემთხვევაში, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობა კანონით გათვალისწინებული საფუძველით არ შეწყვეტილა. განმცხადებელი 2023 წლის 27 იანვარს მოყვა ავარიაში, ხოლო აპლიკაცია დაებლოკა იმავე წლის 27 მარტს. ამდენად, განმცხადებელს ავარიაში მოყოლიდან 2 თვის (დაახლოებით 60 დღის) შემდეგ აპლიკაცია დაუბლოკეს. მართალია, განმცხადებლის შრომისუნარობის პერიოდი 40 კალენდარულ დღეს აღემატება, თუმცა, დასახელებულ ნორმაზე მითითება არაგონივრულია, ვინაიდან ის არ არის იმპერატიული შინაარსის და დამსაქმებელს მხოლოდ მისი გამოყენების უფლებამოსილებით აღჭურავს. გარდა ამისა, უცნობია ისარგებლა თუ არა განმცხადებელმა შვებულების უფლებით (როგორც ანაზღაურებადი, ასევე არანაზღაურებადი). ამ მუხლის გამოყენება კი დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში შეუძლია, როდესაც დასაქმებული ისარგებლებს შესაბამისი შვებულებით. მოცემულ საქმეში, სახალხო დამცველს პრობლემურად მიაჩნია 2 კვირის მანძილზე აპლიკაციის გამოუყენებლობის გამო კურიერთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. საგულისხმოა, რომ მსგავსი ჩანაწერი დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებას მისცემს ყველა იმ პირთან მიმართებით, რომელიც პროტესტის გამო, უარს აცხადებს აპლიკაციის გამოყენებაზე და შეუძლია, დისკრიმინაციული ზეგავლენა მოახდინოს იმ კურიერებზე, რომლებიც სამუშაო პირობების გაუმჯობესებისათვის პროტესტის ნიშნად, უარს აცხადებენ აპლიკაციის ჩართვაზე. მეტიც, კომპანიის მიერ ამ უკანასკნელის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მოყვანა, წინააღმდეგობაში მოდის თავად „ვოლტის“ პოზიციასთან, რომ კურიერების გრაფიკი თავისუფალია და მათ სურვილის მიხედვით შეუძლიათ მუშაობა.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ განმცხადებელი მოკლებული იყო შესაძლებლობას და მეტიც, არ იყო ვალდებული, საკუთარი ჯანმრთელობის კიდევ უფრო მეტად დაზიანების სანაცვლოდ და

⁵³ საქმეში, განმცხადებლის მიერ მტკიცებულებად წარმოდგენილია ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ - სამედიცინო დოკუმენტაცია ფორმა N IV-100/ა. ძირითადი დიაგნოზი: S80.0 - მუხლის დაჟეჟილობა; S90.1 - ტერფის თით(ებ)ის დაჟეჟილობა ფრჩხილის ტრავმის გარეშე; S50.0 - იდაყვის დაჟეჟილობა; S20.3 - გულმკერდის წინა კედლის სხვა ზედაპირული ტრავმა.

დამატებითი საფრთხის შექმნით, შრომითი ურთიერთობით გათვალისწინებული მოვალეობები შეესრულებინა. ამასთან, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს სარწმუნო მტკიცებულებებით არ დაუსაბუთებია განმცხადებლისთვის ხელშეკრულებების შეწყვეტის მართლზომიერება. ასევე, არსებითია, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდა განმცხადებლის მიერ უკანონო ქმედებებს, ხოლო მოპასუხის მიერ დასახელებული მიზეზი ვერ გაამართლებს უფლებაში ჩარევის ისეთ ინტენსიურ გადაწყვეტილებებს, როგორცაა ხელშეკრულების შეწყვეტა/აპლიკაციის დაბლოკვა. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, განმსაზღვრელია, რომ აპლიკაციის დაბლოკვა დროში დაემთხვა განმცხადებლის მიერ განსხვავებული მოსაზრების გამოხატვას - პოსტების განთავსებას, აქციების ორგანიზებას და მასში მონაწილეობას. ამ მხრივ, ასევე აღსანიშნია მედია პლატფორმა „მაუწყებლის“ რეპორტაჟი, სადაც განმცხადებელი და სხვა კურიერები ვრცლად საუბრობენ და გამოხატავენ პოზიციას კომპანიაში არსებულ პრობლემებზე, მათ შორის, შრომის ანაზღაურებაზე, დაზღვევის პირობებზე, ავარიის შემთხვევებსა და, შედეგად, ჯანმრთელობის დაზიანებაზე, მკურნალობის ხარჯების დაფარვის პრობლემებსა და სხვ.; აგრეთვე, ხაზგასასმელია საზოგადოებისთვის ცნობილი პირების ვიდეო მიმართვები, რომლებიც სოლიდარობას და მხარდაჭერას უცხადებენ კურიერებს და ბრძოლის გაგრძელებისკენ მოუწოდებენ. არსებითია ის ფაქტიც, რომ აპლიკაციის დაბლოკვა დროში ასევე ემთხვევა იმ პერიოდს, როდესაც საპროტესტო აქციები უფრო ფართომასშტაბიანი გახდა და მასში, მათ შორის, სხვა ბევრი კურიერი მონაწილეობდა. მეტიც, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების თანახმად, კომპანიის რამდენიმე კურიერს, მათ შორის 1 წლიანი არააქტიური პერიოდის შემდეგაც კი, არ დაებლოკა აპლიკაცია. ასევე, ხაზგასასმელია, რომ, როგორც საქმეში წარმოდგენილი მასალებიდან და მტკიცებულებებიდან იკვეთება, მოპასუხეები განმცხადებელთა მიერ გამოხატულ მოსაზრებებს/პოზიციებს დახურულ ჯგუფში თვალს ადევნებდნენ. სახალხო დამცველის შეფასებით, მსგავსი ტიპის ქცევას, შესაძლოა, მსუსხავი ეფექტი ჰქონდეს სხვა კურიერებისთვის, რომ პროტესტი გამოხატონ და აქციებში მიიღონ მონაწილეობა.

ამდენად, სახალხო დამცველის შეფასებით, მოპასუხის მიერ დასახელებული მიზეზები ვერ გაამართლებს განმცხადებლისათვის აპლიკაციით სარგებლობის უვადოდ შეზღუდვას, ვინაიდან შრომითი პირობების გაუმჯობესებისთვის აქტიურობა არ შეიძლება წარმოადგენდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ლეგიტიმურ მიზანს. მოვლენათა განვითარების თანმიმდევრობა, დროის პერიოდი და წარმოდგენილი მტკიცებულებები/მასალები, სახალხო დამცველს არ აძლევს სხვა დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, გარდა იმისა, რომ განმცხადებლისთვის აპლიკაციის დაბლოკვა მის მიერ გამოხატულ პროტესტს უკავშირდება. მოპასუხეს ასევე არ წარმოუდგენია იმ ტიპის მტკიცებულებები, რომლებიც სახალხო დამცველს საქმის განსხვავებულად შეფასების საშუალებას მისცემდა. **შესაბამისად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ „ვოლტის“ მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის უფლებაში ჩარევას განსხვავებული მოსაზრებების გამო.**

3. დასკვნა

საქმეში არსებული გარემოებებისა და მტკიცებულებების გაანალიზების საფუძველზე, სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ განმცხადებლის უფლებაში ჩარევის საფუძველს რეალურად წარმოადგენდა მისი აქტიურობა და შრომის პირობებისადმი არსებული განსხვავებული მოსაზრებები, 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 „ვოლტ ჯორჯიას“:

- დაუყოვნებლივ აღუდგეს გ.ტ.-ს „ვოლტის“ აპლიკაციაზე წვდომა;

- მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და უზრუნველყოს თანასწორობის პოლიტიკის გატარება კომპანიაში.

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

პატივისცემით,