



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის  
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
იურიდიული ფაკულტეტი

# სამართლის ჟურნალი

№2, 2020



უნივერსიტეტის  
გამომცემლობა

## დასაქმებულის ცნების გადახედვის მიზანშეწონილობა ტექნოლოგიური პროგრესის გათვალისწინებით

ინოვაციური ტექნოლოგიების სწრაფმა განვითარებამ გამოიწვია დასაქმების ახალი, არასტანდარტული ფორმების გავრცელება, რაც ძირითადად, წარმართება თვითრეგულირების გზით, ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის ზოგად ჩარჩოში, სპეციალური საკანონმდებლო მონესრიგების გარეშე.<sup>1</sup> თუმცა, ატიპურ დასაქმებულებს იმდენად ბევრი საერთო აქვთ სტანდარტულ დასაქმებულთან, მათი გამიჯვნა სასამართლოსთვისაც კი რთულია, რაც სამართლიანად წარმოშობს ამ კატეგორიისათვის შრომითი და სხვა სოციალური დაცვის გარანტიების მინიჭების მოთხოვნას და შესაბამისად, დასაქმებულის დეფინიციის გადახედვის საჭიროებას.

**საკვანძო სიტყვები:** დასაქმებული, დამოუკიდებელი კონტრაქტორი, ატიპური დასაქმების ფორმები, თვითდასაქმებული, კვაზი-დასაქმებული, მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკაში დასაქმებული პირი (*Gig Worker*), დისტანციური შრომა.

### 1. შესავალი

შრომის სამართლის გამოყენებისათვის არსებით როლს ასრულებს დასაქმებულის ცნების განსაზღვრა. სწორედ აღნიშნულს უკავშირდება შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დასაქმებულისათვის კანონმდებლობით მინიჭებული გარანტიებისა და უფლებების დაცვის სტანდარტის გავრცელება. ტექნოლოგიური პროგრესის ფონზე დასაქმებულის ცნება ვერ თავსდება და სცდება ტრადიციულ მნიშვნელობას.

თუმცა, ყოველთვის იყო გაურკვეველობა დასაქმებულის კანონისმიერი ცნების ირგვლივ, რომელიც არსებითად ვერ უზრუნველყოფს რეალობის შესაბამის სირთულეებთან გამკლავებას. ახალი ტექნოლოგიების განვითარებამ და ბიზნესის ორგანიზების ახალმა გზებმა დასაქმებულთა კვალიფიკაციისა და უნარების ამაღლებასთან ერთად ბუნდოვანი გახადა განსხვავება დასაქმებულებსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს შორის, რაც უბიძგებს კანონმდებელს ძველი კატეგორიები ჩაანაცვლოს ახლით.<sup>2</sup> დასაქმების ბაზრის სეგმენტის უდიდესი ნაწილი დარჩა სამართლებრივი მონესრიგების გარეშე დასაქმებულისა და დამოუკიდებელი კონტრაქტორის ტრადიციული ცნებების არსებობის გამო.<sup>3</sup>

წლების განმავლობაში საბაზრო მოთხოვნების კვალდაკვალ, გამოვლინდა რა შრომითი ხელშეკრულების უუნარობა, დაეკმაყოფილებინა ახალი მოთხოვნები, შრომითი ხელშეკრულების გვერდით შეიქმნა სხვადასხვა ატიპური, ალტერნატიული კონსტრუქცია, რომლებიც იყო იაფი და ხელსაყრელი დამსაქმებლისთვის და ნაკლებად სტაბილური – დასაქმებულისათვის.<sup>4</sup> ამ სცენარით ვადიანი კონტრაქტები, დროებითი სამუშაო (*agency work*), სამსახური გამოძახებით იმკვიდრებს ადგილს, როგორც შუალედური კატეგორია დასაქმებულებსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს შორის.

\* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი.

<sup>1</sup> ზოგიერთმა ქვეყანამ მოაწესრიგა მსგავსი კატეგორიის მუშაკთა უფლებები, მაგალითად, იტალია.

<sup>2</sup> *Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under The Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 580.*

<sup>3</sup> *Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under the Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 579.*

<sup>4</sup> იქვე, 581.

რამდენად არის დღეისათვის სუბორდინაცია ის კრიტერიუმი, რომელიც არსებითია შრომითი ურთიერთობის იდენტიფიცირებისათვის და პასუხობს თუ არა ბაზრისა და წარმოების სფეროში განხორციელებულ არსებით ცვლილებებს. დასაქმებულის ცნების გააზრება განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს, ხოლო მისი ინტერპრეტაცია სასამართლო პრაქტიკის საკითხია, რადგან ხშირ შემთხვევაში აუცილებელია კონკრეტული სიტუაციის ანალიზი და გარემოებების შეფასება.

ნაშრომის მიზანია დასაქმებულისა და დამოუკიდებელი კონტრაქტორის ცნებების ანალიზის გზით სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობისა და სასამართლო პრაქტიკის შესწავლის შედეგად იმ პრობლემის წარმოჩენა და გადაჭრის გზების დასახვა, რაც დგას შრომის ბაზარზე მრავალრიცხოვანი მუშაკების სახით, რომელთაც არ გააჩნიათ კანონმდებლობით გათვალისწინებული დასაქმებულის სტატუსი და ამიტომ ვერც შესაბამისი გარანტიებითა და სოციალური დაცვით სარგებლობენ. რამდენად ექცევა აღნიშნული კატეგორია დასაქმებულთა რიგებში თუ ცალსახად დამოუკიდებელი კონტრაქტორია? დასაქმებულის ცნების გაფართოებისათვის რა კონკრეტული რეკომენდაციების შეთავაზებაა შესაძლებელი.

## 2. დასაქმებულის ცნება

### 2.1. დასაქმებულის ცნების ტრადიციული მნიშვნელობა

დაქვემდებარებული დასაქმება არის „ტრადიციული მოდელი“, რომლის საფუძველზეც კანონმდებელი არეგულირებს დასაქმებულის უფლებებსა და მოვალეობებს. დასაქმებულები ამ სამართლებრივ ჩარჩოში სარგებლობენ მაქსიმალური დაცვით.<sup>5</sup> მეცნიერების მოსაზრებით, დასაქმებულის ცნების ამომწურავი განსაზღვრება გამოიწვევდა სასამართლო პრაქტიკის გაქვავებას, რაც უარყოფით შედეგს მოიტანდა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით.<sup>6</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ მაიდენტიფიცირებელი ნიშანი არაერთია, გარკვეულ სიტუაციებში საკმაოდ რთული ამოცანაა ურთიერთობის კვალიფიკაცია. განსაკუთრებით მზარდი ტექნოლოგიური პროგრესის გათვალისწინებით. იტალიისგან განსხვავებით გერმანიაში დიდი ხნის მანძილზე არ არსებობდა დასაქმებულისა და შრომითი ხელშეკრულების ლეგალური დეფინიცია.<sup>7</sup> ყოველთვის ასე მიიჩნეოდა, რომ შრომითი ხელშეკრულება არის მომსახურების ხელშეკრულების (Dienstvertrag) ქვეკატეგორია, რომლის დეფინიცია ასახულია გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 611-ე (1) პარაგრაფში.<sup>8</sup> 2017 წელს გერმანელმა კანონმდებელმა სამოქალაქო კოდექსში შეიტანა დებულება, რომელიც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შინაარსს და არა დასაქმებულის ცნებას. მიუხედავად იმისა, რომ გერმანიაში ცალკე შრომის სამართალი არ არსებობს, შრომის სამართლის ცენტრალური ცნება განსაზღვრულ იქნა. თუმცა, აღნიშნულმა დეფინიციამ შესაძლოა დიდი გაუგებრობა გამოიწვიოს კანონის გამოყენებისას.

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ იტალიელმა კანონმდებელმა განსხვავებით სხვა ტიპის ხელშეკრულებებისგან, ნაცვლად ხელშეკრულებისა, განმარტა ხელშეკრულების ერთ-ერთი მონაწილის ცნება. აღნიშნული ხაზს უსვამს შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულის ცნების მნიშვნელობას.

<sup>5</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), გამომც. მერიდიანი, 2016, 114.

<sup>6</sup> Waas B., *The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective*, 633.

<sup>7</sup> Waas B., *The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, 2018, 628.

<sup>8</sup> კროპპოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის, დარჯანია თ., *ჭეჭელაშვილი ზ.* (მთარგ.), *ჩაჩანიძე ე.*, დარჯანია თ., *თოთლაძე ლ.* (რედ.), მე-13 გამოც., თბ., 2014, §611, 1.

იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2094-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებული არის პირი, რომელიც მენარმისგან ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს გონებრივ ან ფიზიკურ სამუშაოს მენარმის მითითებითა და დაქვემდებარებაში.<sup>9</sup>

## 2.2. ILO-ის N198-ე რეკომენდაციით შემოთავაზებული შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელი კრიტერიუმები

შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელი კრიტერიუმები სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობის ანალიზის საფუძველზე, ასახულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N198-ე რეკომენდაციაში<sup>10</sup> (შემდეგში – რეკომენდაცია), რომელიც მოუწოდებს ნევრ სახელმწიფოებს შეიმუშაონ ეროვნული პოლიტიკა ისე, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სამუშაოს შემსრულებელთა ეფექტიანი დაცვა, რაც დაინტერესებულ მხარეებს მისცემს შესაძლებლობას, ეფექტიანად დაადგინონ შრომითი ურთიერთობის არსებობა და დასაქმებულსა და თვითდასაქმებულს შორის განსხვავება.<sup>11</sup> შრომითი ურთიერთობის არსებობის დასადგენად საჭიროა ურთიერთობის შინაარსის გარკვევა და არა როგორ აკვალიფიცირებს ურთიერთობას მასში მონაწილე რომელიმე მხარე.<sup>12</sup> სასამართლოს არ აინტერესებს ხელშეკრულების სახელწოდება.

რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის კვალიფიკაციისათვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კრიტერიუმად მიიჩნევს სუბორდინაციას. ასევე, რამდენად სრულდება სამუშაო დამსაქმებულს მითითებითა და კონტროლით.<sup>13</sup> თუმცა, მაგალითად, ინდივიდუალური სერვისების განმხორციელებელი პირების მიმართ, როგორცაა: მთავარი ექიმის, მკვლევარის და მსახიობების შემთხვევაში, საერთოდ არ ხდება მითითებების მიცემა, ვინაიდან ამ ტიპის მუშაკები თვითონ განსაზღვრავენ თავიანთი სამუშაოს შინაარსს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში).<sup>14</sup>

სამუშაოს შემსრულებლის ინტეგრაცია დამსაქმებლის ორგანიზაციაში<sup>15</sup> – ამ კრიტერიუმისთვის არსებითია, რა დოზით არის ჩართული სამუშაოს შემსრულებელი სამუშაოს მიმღების საქმიანობაში. ჩართულობის განსაზღვრა შესაძლებელია იმის დადგენით, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია პირის მიერ შესრულებული სამუშაო დამსაქმებლის ბიზნესისათვის და რამდენად ვრცელდება სამუშაოს შემსრულებლის მიმართ ორგანიზაციის დასაქმებულთა მიმართ გამოსაყენებელი ორგანიზაციული წესები, პროცედურები, სამუშაო წესრიგი და/ან სოციალური შეღავათების სქემები.<sup>16</sup>

რეკომენდაციის მე-13 (ბ) მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის არსებობის განმსაზღვრელი ინდიკატორია სამუშაოს შემსრულებლისათვის პერიოდულად ანაზღაურების გადახდა და ეს შემოსავალი წარმოადგენს სამუშაოს შემსრულებლის ძირითად ან ერთადერთ წყაროს. ნატურით გა-

<sup>9</sup> იტალიაში ფედერალური უზენაესი სასამართლო აფიქსირებს მცდელობებს, რომ შეიზღუდოს იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2094-ე მუხლში ჩამოყალიბებული ფორმულა. იურისტები ასაბუთებენ დამსაქმებელზე სრული პერსონალური დაქვემდებარების არსებობის აუცილებლობას სუბორდინაციის მტკიცებისას. იხ. ციტირება: საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), გამომც. მერიდიანი, თბ., 2016, 116.

<sup>10</sup> R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198), ILO.

<sup>11</sup> ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ. (რედ.), საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 43.

<sup>12</sup> იქვე.

<sup>13</sup> Regulating the employment relationship in Europe: A Guide to Recommendation No.198. ILO, 2013, 38, <[https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms\\_209280.pdf](https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms_209280.pdf)> [10.09.2020].

<sup>14</sup> Waas B., The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 630.

<sup>15</sup> შუად. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), გამომც. მერიდიანი, თბ., 2016, 115. „კოლაბორაცია არის მუშაკის სტაბილური და სისტემური ჩართვა კომპანიის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში.“

<sup>16</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., (რედ.), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 44.

დახდაც, როგორცაა საკვებით, საცხოვრებლითა და ტრანსპორტით უზრუნველყოფაც ითვლება ანაზღაურებაში. არასამუშაო დღეებში და ყოველწლიურ დღესასწაულებზე დასვენების უფლება, ასევე სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ტრანსპორტის ხარჯების დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ – ერთი ინდიკატორია.<sup>17</sup>

შრომითი ურთიერთობა არ არსებობს, როდესაც ანაზღაურების გადახდა ხდება სამუშაოს შემსრულებლის მიერ წარდგენილი ინვოისის საფუძველზე ან პირის მიერ სამუშაოს შესრულების შემდეგ.<sup>18</sup>

მე-13 (ა) მუხლის მიხედვით შრომითი ურთიერთობის არსებობის ერთ-ერთი ინდიკატორია, როცა სამუშაოს შემსრულებელი სამუშაოს ასრულებს მხოლოდ ერთი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. აღნიშნული კრიტერიუმი მიზნად ისახავს დაადგინოს პირის ეკონომიკური დამოკიდებულება დამსაქმებელთან. „შეთავსებით მუშაობის შეზღუდვა გამართლებულია დამსაქმებლებს შორის კონკურენციისა და დასაქმებულის მხრიდან ლოიალობის დაცვის პრინციპიდან გამომდინარე.“<sup>19</sup>

სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება – მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი, რაც დასაქმებულს მენარდისგან განასხვავებს, ადრე არსებული ვერსიისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ) მე-19 მუხლი სამუშაოს მხოლოდ პირადად შესრულების მოვალეობას ითვალისწინებს.<sup>20</sup>

შრომითი ურთიერთობის მაკვალიფიცირებელ კრიტერიუმად რეკომენდაციის მე-13 (ა) მუხლი მიიჩნევს პირის მიერ სამუშაოს შესრულებას განსაზღვრულ სამუშაო საათებში, როცა სამუშაო ადგილი განსაზღვრულია დამსაქმებლის მიერ ან მასთან შეთანხმებულია. ტრადიციულად, დასაქმება უკავშირდება სამუშაო ადგილს, ამიტომ აქამდე დასაქმებულთა სტატუსი შედარებით ადვილად ექვემდებარებოდა განსაზღვრას.<sup>21</sup>

სამუშაოს შემსრულებლის ფინანსური რისკი – ძალიან სასარგებლო კრიტერიუმი შრომითი ურთიერთობის იდენტიფიკაციისათვის. სამუშაოს შემსრულებლის უფლება დამსაქმებლის საქმიანობის შედეგად მიღებული მოგებიდან და, მეორე მხრივ, პასუხისმგებლობა ფინანსური ზარალის შემთხვევაში, წარმოადგენს ძლიერ ინდიკატორს დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრისათვის.<sup>22</sup> დამსაქმებლის ფინანსური წარუმატებლობა არ აისახება დასაქმებულზე და ვალდებულია გადაუხადოს ხელფასი. აღნიშნული კრიტერიუმი უნდა გაიმიჯნოს ფინანსური სტიმულირების ისეთი სტრუქტურისაგან, როგორცაა, მაგალითად, ბონუსის ან საკომისიოს ანაზღაურება, რომელიც ხშირად გამოიყენება შრომით ურთიერთობებში.<sup>23</sup>

<sup>17</sup> Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No.198. ILO, 2013, 65, <[https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms\\_209280.pdf](https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms_209280.pdf)> [10.09.2020].

<sup>18</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., (რედ.), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 44, იხ. ციტირება: Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No.198, ILO, 41.

<sup>19</sup> შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, I ტომი, გამომც. მერიდიანი, თბ., 2011, 112.

<sup>20</sup> შეად. საქართველოს შრომის კოდექსის რედაქცია 15.07.2020 წლის მდგომარეობით - „დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს შესრულებაზე“ (მუხლი 10).

<sup>21</sup> Hirsch Jeffrey M., Future Work, University of Illinois Law Review, Vol. 2020, 889, 924.

<sup>22</sup> დამსაქმებელზე არა მარტო ეკონომიკური რისკია, მასზეა ტექნიკური რისკი - როდესაც დასაქმებულს არ შეუძლია შეასრულოს სამუშაო ტექნიკური პრობლემების გამო და ვალდებულია გადაუხადოს დასაქმებულს ხელფასი; პერსონალური რისკი - დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის ქმედების გამო; სოციალური რისკი - დასაქმებულის ავადმყოფობის ან სხვა პირადი მიზეზით სამუშაო ადგილზე არყოფნისას ხარჯებს ანაზღაურებს დამსაქმებელი.

<sup>23</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., (რედ.), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 47.

მიუხედავად იმისა, რომ ურთიერთობის განგრძობადი ხასიათი შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი მაიდენტიფიცირებელი კრიტერიუმია, თუმცა ნაკლებად გამოსადეგი, რადგან საქართველოში მაგალითად, დაშვებულია განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობა.<sup>24</sup> მაიდენტიფიცირებელ კრიტერიუმებს შორისაა სამუშაოს შემთავაზებლის მიერ სამუშაოს მიზნებისათვის პირის საჭირო ხელსაწყოებით, მასალებითა და დანადგარებით უზრუნველყოფა.

ორმხრივი ვალდებულებები – არის დამატებითი კრიტერიუმი სასამართლოების მიერ ზოგიერთ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეფასებისას.<sup>25</sup> აღნიშნული გულისხმობს დასაქმებულის ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო და დამსაქმებლის ვალდებულებას – უზრუნველყოს დასაქმებული სამუშაოთი.<sup>26</sup>

### 3.. დამოუკიდებელი კონტრაქტორის სტატუსი

თვითდასაქმება ყოველთვის ინვევდა დიდ ეჭვს კანონმდებელსა და სამეცნიერო წრეებშიც და არალიარებულ ვარაუდს, რომ გრძელვადიანი ურთიერთობები, რომელშიც დამოუკიდებელი კონტრაქტორი პირდაპირ და უშუალოდ ახორციელებს სხვისთვის გარკვეული სამუშაოს შესრულებას, ყოველთვის ფარავს თავის თავში სუბორდინაციის ელემენტსა და დაქვემდებარებული ურთიერთობის – შრომითი ხელშეკრულების ხასიათს ატარებს, სადაც არის ძლიერი მხარე – დამსაქმებელი, თუმცა, ნებაყოფლობით მიჩქმალული, რათა მოხდეს ხარჯებისა და კანონისმიერი ვალდებულებების არიდება.<sup>27</sup>

ევროპის ზოგიერთ ქვეყანაში, როგორცაა, მაგალითად, გაერთიანებული სამეფო, ძირითადად სამუშაოს შემსრულებელთა ორი კატეგორიაა – დასაქმებული სპეციალური შრომითი გარანტიებით და თვითდასაქმებული (დამოუკიდებელი კონტრაქტორი) – ხასიათდება არსებითი ეკონომიკური დამოკიდებულებით და შრომითსამართლებრივი გარანტიების არარსებობით. მათ შორის განსხვავება ეყრდნობა შემდეგს: დასაქმებულის სუბორდინაციის სანაცვლოდ დამსაქმებლის პრეროგატივაა ეკონომიკური სტაბილურობის უზრუნველყოფა, განუსაზღვრელი პერიოდის განმავლობაში გარანტირებული ხელშეკრულება, მაშინ როდესაც დამოუკიდებელი კონტრაქტორი ეკონომიკური საქმიანობიდან გამომდინარე რისკებს თავის თავზე იღებს სრული ავტონომიის სანაცვლოდ.<sup>28</sup>

აშშ-ში საქმეზე *კორპორაცია რადიო სითი მიუზიკ ჰოლი ამერიკის შეერთებული შტატების წინააღმდეგ*<sup>29</sup> სასამართლომ ჯერ კიდევ 1943 წელს განმარტა, რომ მსახიობების გარკვეული კატეგორია (საესტრადო წარმოდგენების შემსრულებლები) არიან დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, რადგანაც პროდიუსერის წარმოდგენის ორგანიზებაზე მიმართული ქმედებები გულისხმობს მხო-

<sup>24</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 12.

<sup>25</sup> ორმხრივი ვალდებულების ტესტი განსაკუთრებით რელევანტურია ატიპურ დასაქმებულებთან მიმართებით, როგორცაა: სახლში მომუშავენი (*home workers*), დროებით დასაქმებულები (*agency workers*), დასაქმებულები სამუშაო საათების განსაზღვრის გარეშე (*zero – hours contract workers*) და დღიურად მომუშავენი (*casual workers*).

<sup>26</sup> *Regulating the employment relationship in Europe: A Guide to Recommendation No.198*. ILO, 2013, 50, <[https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms\\_209280.pdf](https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms_209280.pdf)> [10.09.2020].

<sup>27</sup> *Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under The Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 579.*

<sup>28</sup> იქვე, 580.

<sup>29</sup> *Radio City Music Hall Corp. v. United States*, Circuit Court of Appeals, Second Circuit, 1943, <[www.casetext.com](http://www.casetext.com)> [07.09.2020].

ლოდ მინიმალურ კონტროლსა და ჩარევას.<sup>30</sup> ამ კატეგორიაში მოიაზრება საესტრადო წარმოდგენების შემსრულებლები – აკრობატები, კომედიური ჟანრის წარმომადგენლები, მომღერლები, მოცეკვავეები და ჟონგლიორები. თუმცა, შემდეგში იმავე სასამართლომ საქმეზე *ძმები რინგლინგების – ბარნუმის და ბეილის ერთობლივი შოუები ჰიგინსის წინააღმდეგ*<sup>31</sup> – დაადგინა, რომ კლოუნები და ცნობილი მსახიობები ჩაითვალნენ ცირკის კორპორაციაში დასაქმებულ პირებად. შემსრულებლები მთელი სეზონის განმავლობაში აგრძელებდნენ პერმანენტულ ურთიერთობას დამსაქმებელთან მიუხედავად იმისა, რომ მათი საქმიანობის თითოეული ფაზა მოითხოვდა ინდივიდუალურობისა და არტისტიზმის დიდ დოზას, ძირითადი მითითებების მიცემის უფლება და კონტროლი ცირკის დირექტორის ფუნქცია იყო და ამის გამო, შემსრულებლები ჩაითვალნენ დასაქმებულ პირებად.<sup>32</sup>

შემდგომ საქმეებში სასამართლო აგრძელებდა ბალანსის პოვნას შემსრულებლის დამოუკიდებლობასა და დამსაქმებლის კონტროლის ხარისხს შორის და ამ კრიტერიუმით წყვეტდა პირი დასაქმებული იყო თუ დამოუკიდებელი კონტრაქტორი. საქმეში *კლუბი ჰუბა ჰუბა ამერიკის შეერთებული შტატების წინააღმდეგ*<sup>33</sup> ჰავაის ადგილობრივმა სასამართლომ კლუბის მოცეკვავეები, რომელთაც გაფორმებული ჰქონდათ ექსტრინი ხელშეკრულება და კლუბმა უზრუნველყო საცხოვრებელითა და საკვებით, ჩათვალა დასაქმებულებად. გადაწყვეტილება ემყარებოდა იმ ფაქტს, რომ მოცეკვავეების საქმიანობა იყო კლუბის ძირითადი და არა მეორეხარისხოვანი პროგრამა. ამასთან, კლუბი უზრუნველყოფდა მოცეკვავეებს ბინისა და საკვების გარდა სხვა ტიპის დაცვის გარანტიებით; კლუბი ახორციელებდა მათი საქმიანობისას სამუშაო დროისა და რეპეტიციების მიმდინარეობის კონტროლს. მათ არ ჰქონდათ უფლება კონტრაქტის მოქმედების პერიოდში შეეწყვიტათ თავიანთი საშემსრულებლო საქმიანობა. ამ ორ საქმეს შორის პროდიუსერთა მოვალეობების განხორციელების თვალსაზრისით იყო მსგავსებები, თუმცა, საქმეში *რადიო სითი მიუზიკ ჰოლ კორპორეიშენი ამერიკის შეერთებული შტატების წინააღმდეგ* სასამართლომ უფრო ადრე თქვა, რომ რეპეტიციების საათების განსაზღვრა, ბინით უზრუნველყოფა, წარმოდგენების რაოდენობის დადგენა დღეების მიხედვით – ეს ყველაფერი უმნიშვნელო ფაქტორებია დამსაქმებლის კონტროლის უფლების განსაზღვრისთვის, თუმცა, საქმეში *კლუბი ჰუბა ჰუბა ამერიკის შეერთებული შტატების წინააღმდეგ* სწორედ ამ ფაქტორების გათვალისწინებით მიიჩნია სასამართლომ მოცეკვავეები დასაქმებულებად.<sup>34</sup>

საქმეზე ჰარელი კორპორაცია დაიმონდა ენთერტეინმენტის წინააღმდეგ<sup>35</sup> ფლორიდის რეგიონულმა სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ეგზოტიკური მოცეკვავე ხელშეკრულების პირობებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის კონტროლის ხარისხისა და სრული ეკონომიკური რეალობის შეფასების გათვალისწინებით, იყო დასაქმებული და არა დამოუკიდებელი კონტრაქტორი.<sup>36</sup> ამ საქმეზე სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცეკვავეს არ გააჩნდა ბიზნესის მნიშვნელოვანი ნაწილი,

<sup>30</sup> *Attadgie S.*, Combating the Actors Sacrifice: How to Amend Federal Labour Law to Influence the Labour Practices of Theaters and Incentivize Actors to Fight for their Rights, *Cardozo Law Review*, Vol. 40, 2018, 1071.

<sup>31</sup> *Ringling Bros. – Barnum & Bailey Combined Shows v. Higgins*, United States Court of Appeals, Second Circuit, 1951. იხ. <[www.casetext.com](http://www.casetext.com)> [07.09.2020].

<sup>32</sup> *Attadgie S.*, Combating the Actors Sacrifice: How to Amend Federal Labour Law to Influence the Labour Practices of Theaters and Incentivize Actors to Fight for their Rights, *Cardozo Law Review*, Vol. 40, 2018, 1071.

<sup>33</sup> *Club Hubba Hubba v. U.S.*, United States District Court, D. Hawai'i, 1965, <[www.casetext.com](http://www.casetext.com)> [07.09.2020].

<sup>34</sup> *Attadgie S.*, Combating the Actors Sacrifice: How to Amend Federal Labour Law to Influence the Labour Practices of Theaters and Incentivize Actors to Fight for their Rights, *Cardozo Law Review*, Vol. 40, 2018, 1072.

<sup>35</sup> *Harrell v. Diamond A Entertainment, Inc.*, US District Court for the Middle District of Florida, 1997 <<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/992/1343/1456769/>> [07.09.2020].

<sup>36</sup> *Attadgie S.*, Combating the Actors Sacrifice: How to Amend Federal Labour Law to Influence the Labour Practices of Theaters and Incentivize Actors to Fight for their Rights, *Cardozo Law Review*, Vol. 40, 2018, 1072.

რათა მიჩნეულიყო დამოუკიდებელ, განცალკევებულ ეკონომიკურ ობიექტად. სხვა კრიტერიუმებიდან მხედველობაში იქნა მიღებული მხარეების მიერ გაკეთებული შენატანები, მოცეკვავის კვალიფიკაცია და ინიციატივა, შესაძლებლობა შემოსავლის მიღებისა და დაკარგვის, ურთიერთობის ხანგრძლივობა და იყო თუ არა მოცეკვავის მიერ შესრულებული პროგრამა დამსაქმებლის ბიზნესსაქმიანობის ძირითადი ნაწილი.<sup>37</sup> თითოეული ზემოაღნიშნული ფაქტორი მიუთითებს ეკონომიკურ დამოკიდებულებაზე, რაც ქმნის სასამართლოსთვის მოცეკვავის დასაქმებულად მიჩნევის წინაპირობას.<sup>38</sup>

გერმანიაში თვითდასაქმებულთა კატეგორია სარგებლობს გარკვეული მოცულობით შრომითი გარანტიებით. მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, ძირითადი დაცვის გარანტიები ასახულია გსკ-ის 134-ე და 138-ე მუხლებში, რომელთა თანახმად კანონსაწინააღმდეგო და ამორალური გარეგებები ბათილია.<sup>39</sup> ზოგიერთი დაცვის საშუალება შეიძლება გამომდინარეობდეს ზოგადი პრინციპებიდან. მაგალითად, ბათილია დებულებები, რომლებიც ეწინააღმდეგება კეთილსინდისიერების პრინციპს, გაუმართლებლად არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ერთ-ერთ მხარეს. მსგავსი გაუმართლებელი არახელსაყრელი მდგომარეობა გვაქვს მაშინ, როდესაც ძირითადი პირობები შეუთავსებელია სამართლებრივ რეგულაციებთან ან როდესაც ის ზღუდავს ძირითად სახელშეკრულებო უფლება-მოვალეობებს იმგვარად, რომ ხელშეკრულების მიზნის მიღწევა რისკის ქვეშაა. (გსკ-ის §307). სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობის დაცვის უზრუნველყოფისა და შრომითი უსაფრთხოების პირობების შექმნა სამუშაოს შემთავაზებლის მიერ დადგენილია გსკ-ის §618 (1). სამუშაოს მიმცემი ვალდებულია უზრუნველყოს და იქონიოს მონყობილობები, სათავსოები ან დანადგარები, რომლებიც მან უნდა შეიძინოს მომსახურების გასაწევად და ისე უნდა მართოს მომსახურების განწევის პროცესი, რომელიც ხორციელდება მისი ხელმძღვანელობით ან ზედამხედველობით, რომ ვალდებული პირი დაცული იყოს სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის არსებული საფრთხისაგან, რამდენადაც ამის საშუალებას იძლევა მომსახურების ბუნება.<sup>40</sup>

ვინაიდან 618-ე პარაგრაფი ვრცელდება ნებისმიერი ტიპის მომსახურების განწევაზე, სამართლებრივი ურთიერთობის ხასიათის მიუხედავად, ის ასევე გავრცელდება თვითდასაქმებულ პირებზეც.<sup>41</sup>

საკითხი ორი მიმართულებით დგას: ეკონომიკურად დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ პირთა დაცვის გარანტიების გაფართოება თუ „სოლო“ დასაქმებულთა მიმართ შრომითი დაცვის გარანტიების გავრცელების მიზანშეწონილობა. დასაქმებულის ცნების კორექტირება განაპირობებს სერიოზულ ცვლილებებს გამოსაყენებელი ნორმების მიმართ. შაბლონური წესების გავრცელება ნებისმიერ კატეგორიაზე გამოსავალი ვერ იქნება. საჭიროა დადგენა, თუ რა მოცულობით იქნება აუცილებელი

<sup>37</sup> Attadgie S., Combating the Actors Sacrifice: How to Amend Federal Labour Law to Influence the Labour Practices of Theaters and Incentivize Actors to Fight for their Rights, *Cardozo Law Review*, Vol. 40, 2018, 1072.

<sup>38</sup> იქვე, 1075. რაც შეეხება თეატრებს, თეატრის მენეჯმენტი აორგანიზებს რეკლამას და ბილეთების გაყიდვას, ხოლო რეჟისორი და პროდიუსერი მსახიობს კარნახობს შესრულებას, უდგენს რეპეტიციების განრიგს და განსაზღვრავს თეატრის რეპერტუარს. რეჟისორი უშუალოდ ერევა მსახიობის საქმიანობაში, როდესაც ინდივიდუალური შესრულებისას ახდენს მათი საშემსრულებლო, ქორეოგრაფიული და სასცენო შესრულების შერწყმას და ამით მსახიობს უტოვებს სამსახიობო ინდივიდუალიზმის გამოვლენის ნაკლებ შესაძლებლობას. ამასთან, თეატრია პასუხისმგებელი სრულად საკუთარ შემოსავლებზე და საკუთარ თავზე იღებს წარმოდგენის ჩავარდნის ფინანსურ რისკს.

<sup>39</sup> Waas B., The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, 2018, 636.

<sup>40</sup> კროპპოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის, დარჯანია თ., ქეჭელაშვილი ზ. (მთარგ.), ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ. (რედ.), მე-13 გამოც., თბ., 2014, §618.

<sup>41</sup> Waas B., The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, 2018, 636.



ბელი დაცვის გარანტიების შეთავაზება გარკვეული კატეგორიისათვის და მათი ჩართვა შრომის კანონმდებლობით გარანტირებულ სქემაში მათივე სპეციფიკის გათვალისწინებით. შედეგად არსებობს რისკი, რომ დასაქმებულისა და თვითდასაქმებულ პირებს შორის, რომელთაც სოციალური დაცვა ესაჭიროებათ<sup>42</sup>, განსხვავება ნაიშალოს და წარმოიშვას ბუნდოვანება. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, კანონმდებლის ამოცანაა, უზრუნველყოს ადეკვატური დაცვა.

და ბოლოს, არა აქვს მნიშვნელობა ხელშეკრულების დასახელებას, მთავარია, ხელშეკრულების შინაარსი. ხელშეკრულების იდენტიფიცირება ხდება მისი შინაარსიდან გამომდინარე.<sup>43</sup>

## 4. ატიპური დასაქმების ფორმები

### 4.1. მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკაში (gig economy) დასაქმებული პირები<sup>44</sup>

ყველაზე მნიშვნელოვანი თანამედროვე ტრანსფორმაციებია ციფრული შრომითი პლატფორმა, რომელიც მოიცავს როგორც ვებპლატფორმებს, სადაც მუშაობა შესაძლებელია გეოგრაფიულად შორს მყოფი ჯგუფის მიერ ("crowdwork") და ადგილზე მიბმულ აპლიკაციებს (apps), რომლებიც სამუშაოს სთავაზობენ ინდივიდებს კონკრეტულ გეოგრაფიულ ადგილას, როგორც წესი, ადგილობრივ სერვისზე ორიენტირებული ამოცანების შესასრულებლად, როგორცაა სატრანსპორტო გადაყვანა, საკურიერო სერვისი ან სახლის დალაგების მომსახურება.

მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკაში დასაქმებული პირები (gig workers) არიან მძღოლები, მიტანის სერვისის განმახორციელებლები, პირადი ასისტენტები, ხელოსნები, დამლაგებლები, მზარეულები, ძიძები, ასევე თანდათანობით შედარებით უფრო პროფესიონალთა კატეგორია, როგორცაა მედდა, ექიმი, მასწავლებელი, პროგრამისტი, ჟურნალისტი, მარკეტინგის სპეციალისტი და იურისტიც.<sup>45</sup>

მოთხოვნაზე დამყარებული სამუშაო შეიცავს რისკებს, რომ გაჩნდეს მისი მარეგულირებელი არაადეკვატური სისტემა.<sup>46</sup> ამ ტიპის დასაქმებულების დიდი ნაწილი დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე – მათი უსაფრთხოების დაცვის ხარისხი დაბალია, მოლაპარაკებების გამართვის შესაძლებლობა არ გააჩნიათ და მათი თანხმობის გარეშე ხდება მათზე მეთვალყურეობა და კონტროლი.<sup>47</sup>

<sup>42</sup> საპენსიო უზრუნველყოფის მიზნებისათვის მნიშვნელოვანია მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკაში მომუშავეთა კლასიფიკაცია დასაქმებულად იხ. *Secunda Paul M., Uber Retirement, University of Chicago, Legal Forum, 2017, 437.*

<sup>43</sup> *Waas B., The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 631.*

<sup>44</sup> გაურკვევლობის თავიდან აცილების მიზნით, ზოგიერთი ავტორის შემოთავაზებაა შუალედური ტიპის მუშაკთა კატეგორიის ენოდოს „დამოუკიდებელი დასაქმებული“ (Independent Worker). იხ. *Harris, S. D., Krueger, A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The "Independent Worker", The Hamilton Project Discussion Paper, 2015, 27, <https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\_labor\_laws\_for\_twenty\_first\_century\_work\_krueger\_harris.pdf> [16.10.2020].*

<sup>45</sup> *Lobel O., The Gig Economy and the Future of Employment and Labor Law, 2016, 8. <http://ssrn.com/abstract=514132> [14.10.2020].*

<sup>46</sup> „საქართველოშიც gig-ეკონომიკაში დასაქმებულები გაურკვეველ მდგომარეობაში არიან. ყველაზე თვალსაჩინო ეს მდგომარეობა მაშინ ხდება, როდესაც ამ პირებმა კომპანიებს შეტყობინება უნდა გაუგზავნონ შვეულების თაობაზე, ან მაშინ, როდესაც სამუშაო უნდა მიიღონ იმ ფორმით, როგორც ამას კომპანია სთავაზობს, რათა რეიტინგი შეინარჩუნონ ან მაშინ, როდესაც ანაზღაურებას იღებენ.“ იხ. ციტირება: *ბელიისი რ., მიხელიძე ა., მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის ზრდა და სამართლებრივი გამოხმაურებები საქართველოსა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში, თანამედროვე სამართლის ჟურნალი, ტ., I, გამოც., I, 2019, 97.*

<sup>47</sup> *Hirsch Jeffrey M., Future Work, University of Illinois Law Review, Vol. 2020, 924.*

ასეთი დასაქმებულები არ სარგებლობენ გათავისუფლებისაგან დაცვით განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების იმავე პირობით გაგრძელებისაგან, რასაც შეიძლება ადგილი ჰქონდეს შეუზღუდავი რაოდენობით; მათზე არ ვრცელდება სამუშაო დროის შეზღუდვები; მაგალითად, Uber-ის ტაქსის მძღოლების სამუშაო საათების არაგანსაზღვრულობა წარმოშობს პრობლემას მათ კლასიფიკაციასთან დაკავშირებით.<sup>48</sup> არ სარგებლობენ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით; მათზე არ ვრცელდება კოლექტიური ხელშეკრულებები და მინიმალური ანაზღაურების თაობაზე წესები.<sup>49</sup> არსებული ტესტის მიხედვით კანონმდებლობა ვერ იძლევა ზუსტ პასუხს მაგალითად, Uber-ის ბიზნეს მოდელისათვის მძღოლები დამოუკიდებელი კონტრაქტორები არიან თუ დასაქმებულები. ტესტი არაეფექტურია და თითოეული საქმე ინდივიდუალურად უნდა იქნეს შეფასებული.<sup>50</sup> მაგალითად, რამდენადაც მოთხოვნაზე დამყარებულ ეკონომიკაში სამუშაოს შემსრულებელი ან სეზონურად დასაქმებული დამსაქმებელზე არსებითად ეკონომიკურად დამოკიდებულნი არ არიან, ეკონომიკური დამოკიდებულების ტესტის მათ მიმართ გამოყენება ეჭვქვეშ დგას.<sup>51</sup>

არაერთგვაროვანია სასამართლოების გადაწყვეტილებებიც. მაგალითად საქმეში *Rajab Suliman v Rasier Pacific PTV LTD*, ავსტრალიაში სასამართლომ ჩათვალა, რომ Uber-ის მძღოლი არის დამოუკიდებელი კონტრაქტორი, ვინაიდან დამსაქმებელი არ ახორციელებდა მასზე კონტროლს იმ დოზით, რაც საკმარისი იქნებოდა მის დასაქმებული მიჩნევისათვის.<sup>52</sup> აღნიშნულის საპირისპიროდ, საქმეში *Klooger v Foodora Australia Pty Ltd* იმავე სასამართლომ მიტანის სერვისის განმახორციელებელი კურიერი უკანონოდ გათავისუფლებულ დასაქმებულად ჩათვალა კომპანიის მიერ მის მართ განხორციელებული მნიშვნელოვანი კონტროლის გამო.<sup>53</sup>

## 4.2. დისტანციური შრომა – სამუშაოს შესრულების თანამედროვე მეთოდი

დისტანციური შრომის<sup>54</sup> გავრცელებამ საფუძველი გამოაცალა იმ მოსაზრებას, რომ დაქვემდებარება მოიაზრებს იმავდროულად სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული მითითებების გაცემას.

მაგალითად, გერმანიაში ამ მიმართულებით არ არსებობს კანონმდებლობა.<sup>55</sup> თუმცა, ევროპული სამართლის მიხედვით, თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გამოყენებაა ამ შემთხვევაში გამო-

<sup>48</sup> Eisenbrey R., Mishel L., Uber Business Model Does not Justify a New “Independent Worker” Category, Economic Policy Institute, 2016, <<https://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category>> [11.10. 2020].

<sup>49</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), გამომც. მერიდიანი, თბ., 2016, 120.

<sup>50</sup> Bales R. A., Woo C. P., The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? Mercer Law Rev., 463, 2017.

<sup>51</sup> Cunningham-Parmeter, K., From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy, 96 Boston University Law Rev., 2016, 1696.

<sup>52</sup> მძღოლი დასაქმებული იყო აპლიკაციის მეშვეობით და მას შეეძლო გამოერთო აპლიკაცია და სხვა საქმით დაკავებულიყო ან გამოეყენებინა ავტომობილი სხვა აპლიკაციისთვის ან სხვა მომსახურების გასაწევად. იხ. Duvenhage J., Rajab Suliman v Rasier Pacific PTV LTD: Employee or Independent Contractor? 21.U. Notre Dame Aust., L., Rev., 1.2019, 12.

<sup>53</sup> იქვე.

<sup>54</sup> დისტანციური სამუშაო (Telework) - ევროპული ჩარჩო ხელშეკრულება Framework Agreement on Telework (2002) დისტანციურ სამუშაოს განმარტავს როგორც „საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით შრომითი ხელშეკრულების/ურთიერთობის ფორმატში სამუშაოს ორგანიზების ან შესრულების ფორმას, როდესაც, სამუშაო სრულდება, როგორც წესი, დამსაქმებლის ოფისის გარეთ“ - მუხლი 2.

<sup>55</sup> შეად. Vasileva Y.V., Shuraleva S.V., The Content of the Remote Work Employment Contract: Theoretical Aspects, Perm University Herald Juridical Sciences, Vol. 28, 2015, 89. რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს დისტანციურად დასაქმებულთა მუშაობის სამართლებრივი რეგულირების თავისებურებებს. დისტანციური შრომითი ხელშეკრულების აუცილებელი პირობაა დასაქმებულის საქმიანობის სამუშაო აღწერილობა (ფუნქციები) და ანაზღაურება.

სავალი. შრომის სამართალში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის მიხედვით (ვადიანი ხელშეკრულებები, შეთავსებითი სამუშაო და დროებითი სამუშაო) იტალიაში კანონმდებელმა შრომის სამართლის მოდერნიზაცია განიხილა დიგიტალიზაციის ქრილში, ხოლო გერმანიაში მოდერნიზაცია ამ კუთხით განიხილება **crowdwork**-ის მიმართულებით. საჭიროა გაფართოვდეს სახლიდან მუშაობის ნესები და დაცვის გარანტიები გავრცელდეს ამ კატეგორიის თვითდასაქმებულებზეც (**crowdworkers**.)<sup>56</sup>

თანამედროვე ტექნოლოგიების გავლენით მეტად პოპულარული ხდება სუბორდინაციული დასაქმების ჩანაცვლება დისტანციური დასაქმებით. იაფი საინფორმაციო ტექნოლოგიები შესაძლებელს ხდის ხარჯების თვალსაზრისით ეფექტიანი დისტანციური დასაქმების მოდელის ორგანიზებას. აღნიშნული მოდელი საშუალებას აძლევს დასაქმებულებს სამუშაო შეასრულონ მათთვის მისაღები ნებისმიერ ადგილიდან, თუმცა, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ზოგიერთი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მისი დისტანციურად წარმართვა და დისტანციური დასაქმება მეტწილად გავრცელებულია ოფისის ტიპის სამუშაოებში. ამ მოდელის უპირატესობები და სარგებელი მნიშვნელოვანია<sup>57</sup>, მთელ რიგ ევროპულ ქვეყანებში განვითარდა დისტანციური მუშაობის მოქნილი ორგანიზაციული მოდელები, რომლებიც შეიძლება წარმატებით იქნეს მორგებული სხვადასხვა საქმიანობების მიმართ, იტალიაში დაფიქსირდა საჭიროება, რომ დისტანციური სამუშაოს მონესრიგება მომხდარიყო საკანონმდებლო დონეზე, რათა კომპანიებს ჰქონოდათ შესაძლებლობა გამოეყენებინათ ის ოფიციალურად, როგორც დასაქმების ერთ-ერთი სახე და გაეგრძელებინათ მასზე შრომითი სამართლის მონესრიგება. ამ მიზნით, 2017 წლის 22 მაისის **N81** კანონის მიღებით იტალიის პარლამენტმა დაადგინა სპეციალური რეგულაცია რაციონალური დასაქმების, იგივე რაციონალური (მოქნილი) სამუშაოს შესახებ<sup>58</sup> კონკურენტუნარიანობის გაზრდისა და დასაქმებისა და სამუშაო დროის დარეგულირების მიზნით, განსაკუთრებით აღსანიშნავია ხელფასისა და სადაზღვევო თემატიკის მონესრიგება.

ზემოსხენებული კანონი რაციონალურ დასაქმებას განმარტავს როგორც სამუშაოს შესრულების მეთოდს შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც უნდა რეგულირდებოდეს მხარეთა შეთანხმებით. მაგალითად, რაც განასხვავებს რაციონალურს ჩვეულებრივი დასაქმებისგან არის ის, რომ დროის შეზღუდვები არ არის დაწესებული (უნდა თავსდებოდეს კანონმდებლობით დადგენილი სამუშაო დროის ლიმიტში), არც ფიქსირებული სამუშაო ადგილის არსებობის ვალდებულებაა, არამედ ვალდებულებები შეიძლება შესრულდეს სამსახურს გარეთ. კანონი ქმნის შესაძლებლობას გამოეყენებულ იქნეს თანამედროვე ტექნოლოგიები დასაქმებულის მიერ საქმიანობის განსახორციელებლად. აღსანიშნავია, რომ რაციონალური დასაქმება არ არის შრომითი ხელშეკრულების ახალი ტიპი, უბრალოდ სუბორდინირებული საქმიანობის მეთოდია.<sup>59</sup>

<sup>56</sup> Waas B., *The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, 2018, 635.

<sup>57</sup> დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს შესრულების ბევრად უკეთესი შედეგები, სამუშაო დროისა და ოჯახური საქმიანობის წარმატებულად გადანაწილება, სამსახურში ტრანსპორტირებისათვის საჭირო დროის და ხარჯის დაზოგვა, სამსახურში გამოუცხადებლობის პრობლემის მოგვარება, საათობრივ სამუშაოსთან მიმართებით პროდუქტიულობის მატება, ოფისის შენახვის ხარჯების შემცირება. აღნიშნული დადებითი გავლენას ახდენს საზოგადოებრივ ცხოვრებაზე - მცირდება საცობები, გარემოს დაბინძურება და საზოგადოებრივი კეთილდღეობისათვის განკუთვნილი ხარჯები მეტად ხმარდება მონეცვლად ჯგუფებს.

<sup>58</sup> "Agile work", იხ. *Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under The Italian Legal System*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, 2018, 594.

<sup>59</sup> იქვე.

რაციონალური დასაქმების ძირითადი მახასიათებელი არის ფაქტი, რომელიც გულისხმობს რეგულარული შრომითი კონტრაქტის არსებობას, რომლის მიხედვით დასაქმებული არის დაქვემდებარებული დამსაქმებელზე, მაგრამ საქმიანობის შესრულება რეგულირდება მხარეთა შორის გაფორმებული შეთანხმებით დადგენილი პირობების საფუძველზე, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს კანონს.<sup>60</sup>

რაციონალური სამუშაოსათვის, დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა უნდა დადონ წერილობითი ფორმის ხელშეკრულება, რომელიც მიზნად ისახავს არსებითი საკითხების მოწესრიგებას. ეს შეთანხმება არ ანაცვლებს შრომით ხელშეკრულებას, წარმოადგენს მის დამატებას, რომელიც ითვალისწინებს აუცილებელ თავისებურებებს რაციონალური მუშაობის პროცესში სამუშაოს შესრულებისას.<sup>61</sup>

2017 წლის 22 მაისის N81 კანონის მე-18 მუხლი ითვალისწინებს, რომ სამუშაოს მინიმალური ნაწილი მაინც უნდა სრულდებოდეს კომპანიის ადგილსამყოფელში. კანონი არ მოითხოვს ამ მინიმუმის რაოდენობის განსაზღვრას და არ აწესებს ამ მიზნით რაიმე კრიტერიუმებს, თუმცა, უტოვებს შესაძლებლობას მხარეებს საქმიანობის ეს ნაწილი ერთობლივად განსაზღვრონ.<sup>62</sup>

კანონი მიუთითებს, რომ საქმიანობის შესრულების ფორმები შეთანხმებით (და არა ცალმხრივად დამსაქმებლის მიერ) უნდა დარეგულირდეს, როცა აღნიშნული დამსაქმებლის პირდაპირი პრეროგატივაა კლასიკურ შრომით ხელშეკრულებაში, ხელშეკრულების არსებითი პირობის – სუბორდინაციის ელემენტის სახეცვლილებაა შრომით ხელშეკრულებაში, რაც განასხვავებს მას თვითდასაქმებისგან.

ზოგიერთი მკვლევარი ამ მუხლის ინტერპრეტაციისას მიუთითებს, რომ სახეზეა სუბორდინაციის ცნების ტრადიციული გაგების მნიშვნელოვანი მოდიფიცირება, რადგან ეს ზღუდავს დამსაქმებლის სამუშაოს შესრულებისას მითითებების უფლების ერთპიროვნულად გამოყენებას.<sup>63</sup>

შეიძლება ითქვას, რომ კანონმდებელმა დაადასტურა რაციონალური მუშაობის სპეციფიკა და „შეამსუბუქა“ დამსაქმებლის პრეროგატივა – სამუშაოს შესრულების პროცესში ჩარევა მაშინ მაინც, როდესაც სამუშაოს ნაწილი სრულდება კომპანიის ფარგლებს გარეთ. კანონი აღიარებს ბალანსის დაცვის აუცილებლობას დამსაქმებლის უპირატეს პოზიციაში ყოფნის გათვალისწინებით და იმ ფაქტის მხედველობაში მიღებით, რომ როცა სამუშაოს შესრულება ხდება საქმიანობის ადგილის ფარგლებს გარეთ, შესაძლოა ამან გამოიწვიოს ჩარევა დასაქმებულის პირად ცხოვრებაში.<sup>64</sup>

კანონი კიდევ უფრო შორს წავიდა, როცა შეთანხმების პირობად გაითვალისწინა დამსაქმებლის კონტროლის უფლების მოწესრიგება დამსაქმებელთა მიერ სამუშაო ადგილის გარეთ სამუშაოს შესრულებისას და დაანესა შეზღუდვები დამსაქმებლებისათვის დასაქმებულის მიმართ დისტანციური კონტროლის საშუალებების გამოყენებისას (როგორებიცაა GPS, კამერა, PCs და ელექტრონული ფოსტა).

შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვერ იქნება ისეთ პოზიციაში, რომ აიძულოს დამსაქმებელი არსებითად შეზღუდოს თავისი პრეროგატივები. შეთანხმება ძირითა-

<sup>60</sup> “Agile work”, იხ. *Del Conte M., Gramano E.*, Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under The Italian Legal System, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, 2018, 594.

<sup>61</sup> *Del Conte M., Gramano E.*, Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under The Italian Legal System, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, 2018, 595.

<sup>62</sup> იქვე.

<sup>63</sup> იქვე.

<sup>64</sup> იქვე.

დად არეგულირებს იმ საკითხებს, თუ რომელი ვალდებულებები გამომდინარეობს სამუშაოს შესრულებიდან და აქედან გამომდინარე, რომელი ქმედება ექვემდებარება კონტროლს და დისციპლინას.

შეთანხმების საგანია ასევე სამუშაო მონეობილობები, რომელსაც სამუშაო პროცესში იყენებს დასაქმებული. ვინაიდან დამსაქმებელია ვალდებული აღჭურვოს დასაქმებული უსაფრთხო სამუშაო მონეობილობებით და ეს უკანასკნელი მკვეთრად უნდა იყოს გამიჯნული დასაქმებულის ინდივიდუალურ საკუთრებაში არსებული ნივთებისგან, რომელიც შესაძლოა დასაქმებულმა სამუშაო პროცესში გამოიყენოს.

და ბოლოს, შეთანხმების ძირითადი მიზანია სამუშაო დროის საკითხის მონესრიგება. სამუშაო დრო თავსდება კანონითა და კოლექტიური ხელშეკრულებებით დადგენილი სამუშაო დროის მაქსიმუმის ფარგლებში.

შეთანხმების მიზანია დაადგინოს დასაქმებულის დასვენების პერიოდი და ზუსტად უნდა განსაზღვროს ის ტექნიკური და ორგანიზაციული საშუალებები, რომელიც მიუთითებს, რომ დასაქმებულმა გათიშოს სამუშაო მონეობილობა.<sup>65</sup>

რაციონალური დასაქმების შესახებ აქტით იტალიელმა კანონმდებელმა განაახლა დაქვემდებარებული დასაქმების სოციალურ-ტიპური მოდელი, რითაც აღნიშნული ფორმა მოსახერხებელი გახდა კომპანიებისათვის.

#### **4.3 კვაზი – დასაქმებული პირები (“Quazi –salaried” Persons)**

გერმანიაში არსებობს კვაზი-დასაქმებულთა კატეგორია, რაც ხასიათდება ქვემდებარეობის ელემენტით, კვაზი-დასაქმებულს გააჩნია ეკონომიკური დამოკიდებულება.<sup>66</sup> დასაქმებულთა მსგავსი კატეგორია კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ აქტის თანახმად (მუხლი 12ა (1)) არის: ეკონომიკურად დამოკიდებული პირი, რომელიც დასაქმებულის მსგავსად საჭიროებს სოციალურ დაცვას, მუშაობს, როგორც წესი, მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე და ვალდებულია სამუშაო შეასრულოს პირადად, თანამშრომლების გარეშე. საშუალოდ, მათი ანაზღაურების ნახევარზე მეტი გადახდილია ერთი პირის მიერ.<sup>67</sup>

გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლოს მიერ განსაზღვრულია კვაზი-დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის შემდეგი მახასიათებლები:

კვაზი-დასაქმებული პირი არის თვითდასაქმებული. დაქვემდებარების ელემენტი, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის, ჩანაცვლებულია ეკონომიკური დამოკიდებულების ელემენტით. ეკონომიკური დამოკიდებულება წარმოიშობა მაშინ, როდესაც საარსებო თანხის გამომუშავება დამოკიდებულია იმ შემოსავალზე, რასაც იღებს პირი თავისი შრომის რეალიზაციის შედეგად ხელშემკვრელი მხარისაგან.<sup>68</sup> დასაქმებულის მსგავს პირს შეუძლია იმუშაოს რამდენიმე პირისათვის და ძირითადად ანაზღაურებას იღებს მეტწილად ერთი კონტრაქტორისათვის განეული შრომის საფასურის სახით. ეკონომიკურად დამოკიდებული პირის სოციალური სტატუსი მეტწილად ეკვივალენტურია დასაქმებულის – დაცვის გარანტიების საჭიროების კუთხით.<sup>69</sup>

<sup>65</sup> *Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under The Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 596.*

<sup>66</sup> „სამართლებრივი თვალსაზრისით, დაქვემდებარება ეკონომიკური დამოკიდებულების ფაქტის გათვალისწინებულად წარმოუდგენელია და სწორედ ამ ფაქტობრივი საფუძველიდან გამომდინარეობს.“ იხ. ციტირება: საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, *ბორონი ა. (რედ.)*, გამომც. მერიდიანი, თბ., 2016, 133.

<sup>67</sup> *Waas B., The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 631.*

<sup>68</sup> იქვე, 632.

<sup>69</sup> იქვე.

დასაქმებულის მსგავსი სტატუსის პირს აქვს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება, მასზე ვრცელდება უსაფრთხო შრომის პირობების შესახებ რეგულაციები და ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა. შემდეგი საკითხია სარგებლობენ თუ არა ისინი შეზღუდული პასუხისმგებლობით, როგორც ეს დასაქმებული-დამსაქმებლის ურთიერთობაშია არსებული პრაქტიკის მიხედვით. საგულისხმოა, რომ მათ შეუძლიათ მონაწილეობა კოლექტიურ ხელშეკრულებებში.<sup>70</sup> მათთვის კოლექტიურ ხელშეკრულებებში ჩართულობის უფლების მინიჭება წარმოშობს საკითხს ანტიმონოპოლიური კანონმდებლობით დანესებულ შეზღუდვებთან დაკავშირებით.<sup>71</sup> თუმცა, მათ არ გააჩნიათ სამსახურიდან დათხოვნისაგან დაცვის გარანტიები, არც დასაქმებულთა უმეტესი უფლებების შესახებ შეუძლიათ ჰქონდეთ პრეტენზია. შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმებულთა მსგავსი პირები ვერ სარგებლობენ იმ სიკეთეთა უმრავლესობით, რასაც შრომის კანონმდებლობა სთავაზობს დასაქმებულებს. სასურველია ამ კატეგორიის პირებისათვის კანონმდებლობით გარანტირებული სახელფასო მინიმუმის გავრცელება.

## 5. დასაქმებულთა კატეგორიის გაფართოებისაკენ მიმართული რეფორმა იტალიაში

2014 წელს ინიცირებული რეფორმა, ცნობილი როგორც იტალიური “Jobs Act”, ძალაში შევიდა და 2015 – 2017 წლებში. რეფორმის პირველი მონაპოვარია დამსაქმებელთა ნახალისება უვადო ხელშეკრულებების დადების თაობაზე, რის სანაცვლოდაც მათთვის მოხდა რიგი სოციალური და ეკონომიკური ხარჯების შემცირება.<sup>72</sup> რეფორმის შედეგად, დასაქმებულებსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს მიღმა არსებულ კატეგორიაზე რიგი სოციალური უზრუნველყოფის ნორმები გავრცელდა. საუბარია პირებზე, რომლებიც პერსონალურად ასრულებენ განგრძობად სამუშაოს ექსკლუზიურად ერთი სამუშაოს მიმცემისათვის, რომელიც აორგანიზებს სამუშაოს შესრულების მეთოდებს სამუშაო ადგილისა და სამუშაო დროის ჩათვლით.<sup>73</sup> ანუ პირი, რომლის სამუშაოს აორგანიზებს დამსაქმებელი, დასაქმებულის მსგავსად არის დაცული, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულის დეფინიციის სხვა აუცილებელ წინაპირობებს არ აკმაყოფილებს.

მეორე მხრივ, 2017 წლის მაისში ძალაში შევიდა კანონი N81, რომლის მიხედვითაც ჩამოყალიბდა რეგულაცია თვითდასაქმებულ პირებზე და პირველად იტალიის კანონმდებელმა გარკვეული უფლებები და დაცვის გარანტიები მიანიჭა ასევე დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს. კატეგორია, რომელსაც კანონმდებელი არასოდეს შეხებია დაბეგვრის თემის გარდა, არის საკანონმდებლო პაკეტის პირდაპირი ადრესატი, რომელიც აღჭურავს მათ განსაკუთრებული სტატუსით შრომის სამართლის სისტემაში.<sup>74</sup>

იტალიაში წლების განმავლობაში იყო დარეგულირებული პროექტზე მუშაობა (project work), კატეგორია, რომლებიც სარგებლობენ ავტონომიით სამუშაოს მიმცემთან მიმართებით, მათი საქმიანობის მიზანი მიმართულია ერთ კონკრეტულ შედეგზე, ან შემოსავალზე. ასეთი „კოორ-

<sup>70</sup> შეად. Fisk C., Hollywood Writers and the Gig Economy, 2017 U. Chi. Legal Forum, 2017, 178. ჰოლივუდში მოღვაწე მწერლებს უკვე 80 წელია კოლექტიური შეთანხმება აქვთ, მიუხედავად იმისა, რომ gig-ეკონომიკის ნაწილს წარმოადგენენ.

<sup>71</sup> Waas B., The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 632.

<sup>72</sup> Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors Under The Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 582.

<sup>73</sup> იქვე.

<sup>74</sup> იქვე, 583.

დინირებული თანამშრომლობა“ ლეგიტიმურია იმდენად, რამდენადაც კონკრეტული პროექტის პირობებში, პირი ორიენტირებულია შედეგზე, მოქმედებს ავტონომიურად. მხარეებს მოეთხოვებათ აღნიშნული ურთიერთობის ფორმალიზება. „პროექტი“ არ უნდა ემთხვეოდეს პრინციპალის ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებას, არამედ უნდა იყოს განსხვავებული და მისგან გამიჯნული. პროექტის არარსებობა ან ისეთი პროექტის არსებობა, რომელიც ფართო, ზოგადი და პრინციპალის ბიზნესის ძირითად სახეობასთან იყო დაკავშირებული, იწვევდა ხელშეკრულების ანუღირებას და სასამართლო ასეთ ურთიერთობას აძლევდა ჩვეულებრივი შრომითი ურთიერთობის კვალიფიკაციას.<sup>75</sup>

„სამუშაოთა შესახებ“ აქტის რეფორმა მიზნად ისახავდა შრომით ურთიერთობასა და თვითდასაქმებას შორის არსებული ხვრელების ამოვსებას ან შემცირებას. ამ მხრივ პირველი ნაბიჯი გადაიდგა „project work“-ის რეგულაციის გაუქმებისაკენ, რომელიც ძალაში რჩებოდა დიდი ხნის განმავლობაში.

2015 წლის კანონის (N81) მე-2 მუხლის პირველი პარაგრაფი დასაქმებულთა დაცვის გარანტიების პაკეტს ადგენს იმ დასაქმებულთათვის, რომლებიც განგრძობადად თანამშრომლობენ იმ დამსაქმებელთან, რომელიც აორგანიზებს მათი საქმიანობის პროცესს, სამუშაო დროისა და ადგილის ჩათვლით.<sup>76</sup>

ერთი მხრივ, ხელშეკრულების ტიპი (project work), რომელმაც მანამდე შექმნა მესამე კატეგორია დამოუკიდებელ კონტრაქტორსა და დასაქმებულს შორის, გაქრა სისტემიდან. მეორე მხრივ, ისიც ცხადია, რომ ამ დანაწესის მიზანი იყო შრომის სამართლის მოქმედების არეალის გაფართოება იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2094 მუხლით გათვალისწინებულ დასაქმებულის ცნებაში ცვლილების შეტანის გარეშე.

მეტიც, იმავე კანონმა დაამკვიდრა ტერმინი „Smart Working“, კერძოდ, ორგანიზებული და დაქვემდებარებული მუშაობის მეთოდი, რომელიც აუცილებლად არ გულისხმობს ერთადერთ სამუშაო ადგილს და ფიქსირებულ სამუშაო საათებს, მაგრამ მიზნად ისახავს სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო ტექნოლოგიები არ უნდა იყოს დამსაქმებლის მონოპოლიზების გარეთ და არსებობდეს მოქნილი სამუშაო გრაფიკი.<sup>77</sup>

სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, გამოიკვეთა, რომ შრომითი ურთიერთობის იდენტიფიცირებისათვის და შესაბამისად განსაზღვრისათვის – პირი დასაქმებულია თუ დამოუკიდებელი კონტრაქტორი, არა აქვს მნიშვნელობა სამუშაოს ხასიათს, არამედ – მუშაობის მეთოდს. თუმცა, სასამართლო პრაქტიკამ თავდაპირველად მეთოდოლოგიური მიდგომის „sussuntivo“ გამოყენებით განმარტა, რომ მხოლოდ ის ურთიერთობა შეიძლება ჩაითვალოს შრომითსამართლებრივად, როცა კანონით განსაზღვრული ყველა წინაპირობა ერთობლივად სახეზეა.<sup>78</sup>

თუმცა, წლების განმავლობაში სასამართლო პრაქტიკამ დაამკვიდრა შრომითი ურთიერთობის იდენტიფიცირებისათვის საჭირო დამატებითი კრიტერიუმები, ამგვარ მეთოდოლოგიურ მიდგომას ეწოდა „ტიპოლოგიური“ – ზოგიერი ელემენტი ხშირად დე ფაქტო ახასიათებს დაქვემდებარებული დასაქმებულის ტიპურ მოდელს და შესაძლოა მხედველობაში იყოს მიღებული ურთიერთობის იდენტიფიკაციის პროცესში, იმ პირობებში, როდესაც ეს კრიტერიუმები არ არის ასახული

<sup>75</sup> Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors Under The Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 589.

<sup>76</sup> იქვე, 590.

<sup>77</sup> იქვე, 583.

<sup>78</sup> იქვე, 584.

ცნების კანონისმიერ ვერსიაში.<sup>79</sup> აღნიშნული არ გამორიცხავს „metodo sussuntivo“-ს, რომელიც როგორც აღინიშნა, გულისხმობს მხოლოდ კანონში დაფიქსირებული პირობების არსებობას.<sup>80</sup>

## 6. დასკვნა

ზემოაღნიშნული ანალიზიდან გამომდინარე, დასაქმებულის ცნება უსათუოდ საჭიროებს რე-ფორმირებას. მისი დახასიათებისას წინა პლანზე უნდა იქნეს წამოწეული ეკონომიკური დამოკიდებულება, დაცვის საჭიროება, ვიდრე ქვემდებარეობის პრინციპი. იტალიური რეფორმა ყურადღებით უნდა იქნეს გაანალიზებული. შრომითი ურთიერთობის იდენტიფიკაციისათვის საჭირო კრიტერიუმები: განგრძობადი თანამშრომლობა, სამუშაოს პირადად შესრულება, სამსახურებრივი ვალდებულებების ორგანიზებულად შესრულება, რომელიც მოიცავს სამუშაოს შესრულების ადგილისა და დროის განსაზღვრას დამსაქმებლის მხრიდან, აშკარად საჭიროებს გადახედვას.

მიუხედავად იმისა, რომ პრობლემის არსებობაზე მიუთითებენ, არაერთ ქვეყანაში, მათ შორის, საქართველოშიც, იტალიის მსგავსად, კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმა აუცილებელი შუალედური, არასტანდარტული ტიპის მუშაკთა უფლებების დასაცავად. ამისათვის გამოსავალი შეიძლება იყოს დასაქმებულის ცნების ახლებური, გაფართოებული ფორმულირება, რაც ნაკლებ ეფექტიანია, ვინაიდან გამოიწვევს დასაქმებულის და არასტანდარტული ტიპის სამუშაოს შემსრულებლის უფლებრივ გათანაბრებას, რისთვისაც შესაძლოა არ იყოს მზაობა ეკონომიკური თვალსაზრისით, რადგან მძიმე ვალდებულება იქნება ბიზნესისათვის.<sup>81</sup>

ალტერნატიული წინადადებაა ახალი რეგულაციების შემოღება, სადაც განიმარტება დასაქმების არასტანდარტული ფორმების შესახებ და აღნიშნული კატეგორიისთვის შეთავაზებული იქნება დასაქმებულთათვის არსებულისგან შედარებით მოკრძალებული დაცვის გარანტიები, თუმცა, მათი საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ეს ცვლილებაც გამოიწვევს მათი უფლებრივი მდგომარეობის არსებით გაუმჯობესებას.

განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს სასამართლო პრაქტიკის როლი ამ მიმართულებით. საგულისხმოა, რომ საქართველოში ფაქტიურად არ არსებობს სასამართლო პრაქტიკა ატიპურ დასაქმებასთან დაკავშირებით, თუმცა, რეალურად ფართოდ გავრცელებულია მსგავსი დასაქმების ფორმები, რაც უახლოეს მომავალში აუცილებლად გამოიწვევს სასამართლო პრაქტიკის დანერგვას. სასამართლოებმა კი უნდა გააგრძელონ დასაქმებულის ცნების ინტერპრეტაცია ტექნიკური პროგრესის ფონზე და ფრთხილად უზრუნველყონ ამ ცნების გაფართოება.

<sup>79</sup> *Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors Under The Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 586.*

<sup>80</sup> იქვე, ტიპოლოგიური მეთოდის მიხედვით ინტერპრეტაციამ არაერთი გაურკვეველობა შემოიტანა, რადგან მთელი რიგი დამატებითი კრიტერიუმებისა ესადაგებოდა დამოუკიდებელი კონტრაქტორსაც. გაურკვეველი იყო ისიც, რომელი და რამდენი დამატებითი კრიტერიუმის არსებობა იყო საკმარისი ურთიერთობისათვის შრომითი ხასიათის მისანიჭებლად.

<sup>81</sup> შეად. *Dau-Schmidt K. G., The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labour and Employment Law, University of Chicago, Legal Forum, 2018, 64* <<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1591&context=ucif>> [04.10.2020]. ავტორი მიუთითებს, რომ დროა გაუქმდეს დასაქმებულისა და დამოუკიდებელი კონტრაქტორის მოძველებული ცნებები და შემოღებულ იქნეს ერთიანი, უნივერსალური ცნება სამუშაოს შემსრულებლის აღსანიშნავად.



**ბიბლიოგრაფია:**

1. საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010.
2. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, 18/08/1896.
3. ბეილისი რ., მიხელიძე ა., მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის ზრდა და სამართლებრივი გამოსმაურებები საქართველოსა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში, თანამედროვე სამართლის ჟურნალი, ტ. I, გამოც. I, 2019, 97.
4. კროპპოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, დარჯანია თ., ჭეჭელაშვილი ზ. (მთარგმნელები), ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ. (რედ.), მე-13 გამოც., თბ., 2014, §611 (1), §618 (1), §307.
5. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა., (რედ.), გამომც. მერიდიანი, 2016, 114-116, 120, 133.
6. ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ. (რედ.), საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 44-44, 47.
7. შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, I ტომი, გამომც. მერიდიანი, თბ., 2011, 112.
8. Attadgie S., Combating the Actors Sacrifice: How to Amend Federal Labour Law to Influence the Labour Practices of Theaters and Incentivize Actors to Fight for their Rights, Cardozo Law Review, Vol. 40, 2018, 1071-1072, 1075.
9. Bales R. A., Woo C. P., The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors?, Mercer Law Rev., 2017, 463.
10. Cunningham-Parmeter, K., From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy, 96 Boston University Law Rev., 2016, 1696.
11. Dau-Schmidt K. G., The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labour and Employment Law, University of Chicago, Legal Forum, 2018, 64. <<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1591&context=uclf>, > [04.10.2020].
12. Del Conte M., Gramano E., Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under the Italian Legal System, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 579-584, 586, 589-590, 594-596.
13. Duvenhage J., Rajab Suliman v Rasier Pacific PTV LTD: Employee or Independent Contractor? 21.U. Notre Dame Aust. .L. Rev., 1.2019, 12.
14. Eisenbrey R., Mishel L., Uber Business Model Does not Justify a New “Independent Worker” Category, Economic Policy Institute, 2016, <<https://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category>> [11.10. 2020].
15. Fisk, C., Hollywood Writers and the Gig Economy, 2017 U. Chi. Legal Forum, 2017, 178.
16. Harris, S. D., Krueger, A. B. , A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The “Independent Worker”, The Hamilton Project Discussion Paper 2015, 27, <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)> [16.10.2020].
17. Hirsch Jeffrey M., Future Work, University of Illinois Law Review, Vol. 2020, 924.
18. Lobel O., The Gig Economy and the Future of Employment and Labor Law, 2016, 8.
19. Regulating the employment relationship in Europe: A Guide to Recommendation No.198. ILO, 2013, 38, 41, 50, 65, <[https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms\\_209280.pdf](https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms_209280.pdf)> [10.09.2020].
20. Secunda Paul M., Uber Retirement, University of Chicago, Legal Forum, 2017, 437.
21. Vasilieva Y.V., Shuraleva S.V., The Content of the Remote Work Employment Contract: Theoretical Aspects, Perm University Herald Juridical Sciences, Vol. 28, 2015, 89.
22. Waas B., The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, 2018, 628, 630-633, 635, 636.
23. R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198), ILO.
24. European Framework Agreement on Telework, (2002).

25. Harrell v. Diamond A Entertainment, Inc., US District Court for the Middle District of Florida, 1997 <<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/992/1343/1456769/>> [07.09.2020].
26. Ringling Bros. – Barnum & Bailey Combined Shows v. Higgins, United States Court of Appeals, Second Circuit, 1951, <[www.casetext.com](http://www.casetext.com)> [07.09.2020].
27. Club Hubba Hubba v. U.S, United States District Court, D. Hawai'i, 1965. <[www.casetext.com](http://www.casetext.com)> [07.09.2020].
28. Radio City Music Hall Corp. v. United States, Circuit Court of Appeals, Second Circuit, 1943. <[www.casetext.com](http://www.casetext.com)> [07.09.2020].