



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
იურიდიული ფაკულტეტი

სამართლის ჟურნალი

№2, 2021



უნივერსიტეტის
გამომცემლობა

ციფრული პლატფორმის მეშვეობით საქმიანობის განმახორციელებელ პირთა სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრა თანამედროვე შრომის სამართლის გამოწვევაა, ვინაიდან აღნიშნული საკითხისადმი ერთგვაროვანი მიდგომის ჩამოყალიბება ძალიან მნიშვნელოვანია ამ ტიპის სამუშაოს სპეციფიკური ხასიათის გამო. სამეცნიერო ლიტერატურასა და სასამართლო პრაქტიკაში შეიმჩნევა დასაქმებულის ცნების გაფართოების ტენდენცია, რომლის მიზანი პირთა მინიმალური სოციალური გარანტიებით უზრუნველყოფაა.

საკვანძო სიტყვები: ციფრული პლატფორმა, აპლიკაცია, შრომითი ურთიერთობა, ეკონომიკურად დამოკიდებული თვითდასაქმებული, ალგორითმის მეშვეობით კონტროლი, სამუშაო დროის ორგანიზება.

1. შესავალი

პირის დასაქმებულად კვალიფიკაციის საკითხი არსებითია ინდივიდუალური კანონით მინიჭებული სამართლებრივი და სოციალური გარანტიების უზრუნველსაყოფად. თანამედროვე პირობებში, განსაკუთრებით ციფრული ტექნოლოგიების გავლენით, უფრო და უფრო ეცლება საფუძველი დასაქმებულის ცნების განმსაზღვრელ სტანდარტულ კლასიფიკატორებს. შრომითი ურთიერთობის შინაარსის შეფასებისას სასამართლოები მეტად აკეთებენ აქცენტს დაქვემდებარების რეალურ გარემოებებზე, რათა გამოირიცხოს „შენიღბული“ შრომითი ურთიერთობები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის¹ №198²-ე რეკომენდაციის (შემდეგში – რეკომენდაცია) თანახმად, შრომითი ურთიერთობის ფარგლები პერიოდულად უნდა გადაიხედოს ადეკვატურობის უზრუნველსაყოფად. ეროვნული პოლიტიკის გადახედვის და ადაპტირების საკითხი პროცესუალურ მიდგომასაც ეხმიანება, რაც ევოლუციის შეუქცევადი პროცესია. რეგულარული გადახედვის აუცილებლობა გამომდინარეობს არა მხოლოდ პირთა დაცვის მიზნიდან, არამედ მთლიანად საზოგადოების ინტერესებიდან.³

შრომითი ურთიერთობის სტანდარტული კლასიფიკატორების გადახედვის აუცილებლობა განსაკუთრებით თვალშისაცემია თანამედროვე ინტერნეტტექნოლოგიების გამოყენებით განხორციელებულ დასაქმების ურთიერთობებთან მიმართებით, სადაც ფიქსირებული სამუშაო საათების თუ სამუშაო ადგილის არარსებობა, დამსაქმებლის მიერ კონტროლის განხორციელების არატრადიციული მეთოდები და სხვა, არაერთი ფაქტორი ქმნის შრომითი ურთიერთობის არარსებობის ილუზიას⁴, რის გამოც, ხშირ შემთხვევაში გარკვეული კატეგორიის

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი.

¹ ILO-International Labour Organization.

² R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

³ ფიქტიურ თვითდასაქმებას შეუძლია ძირი გამოუთხაროს სოციალური უსაფრთხოების სისტემის ფინანსურ სტაბილურობას. კომპანიები, რომლებიც იყენებენ ფიქტიურ თვითდასაქმებულ პირებს, არ იხდიან ბიუჯეტის სასარგებლოდ სოციალური უზრუნველყოფის შენატანს, რითიც იმ კონკურენტებთან შედარებით, რომლებიც პირიქით, იყენებენ ლეგალურ დასაქმებულებს, გაცილებით უკეთეს მდგომარეობაში იმყოფებიან.

⁴ როგორც ნესი, კომპანიები პლატფორმას განიხილავენ როგორც დამაკავშირებელ რგოლს კურიერსა და მომხმარებელს შორის. *Hartmann-Cortés K., How did a Food Delivery Platform's Judgement Transform Freedom of Association into a second-class right? Comparative Labour Law and Policy Journal, 2021, 3.*

პირები, მიუხედავად იმისა, რომ მათი საქმიანობა შრომითი ურთიერთობაა, რჩებიან სამართლებრივი და სოციალური გარანტიების გარეშე. ნაშრომის მიზანია სამართლებრივი დაცვის მიღმა დარჩენილი პირების (ამ კონკრეტულ შემთხვევაში ონლაინ პლატფორმის მეშვეობით დასაქმებულები) დასაქმებულად იდენტიფიკაციისათვის სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობისა და სასამართლო პრაქტიკის ანალიზიდან გამომდინარე კრიტერიუმების შეფასება მონყვლადი ჯგუფების უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნებისათვის.

2. დასაქმება ციფრული შრომითი პლატფორმის მეშვეობით

თანამედროვე მსოფლიოში განსაკუთრებით აქტუალურია ციფრული შრომითი პლატფორმის (შემდეგში – პლატფორმა) გამოყენებით სამუშაოს შესრულება.⁵ შრომის სტანდარტებთან შეუსაბამობა და უმნიშვნელო საგადასახადო ვალდებულებები პლატფორმებს კონკურენტებთან შედარებით გაცილებით დიდ უპირატესობას ანიჭებს.⁶ შესაძლოა ტერმინი „შრომითი პლატფორმა“ (**platform work**) გამოყენებულ იქნეს როგორც ერთიანი ტერმინი ზოგადად, ონლაინ სამუშაოს ნაირსახეობების მიმართ.⁷ აქ მოიაზრება როგორც ციფრული ონლაინ პლატფორმები, რომლებიც მოიცავენ ქსელზე მიბმულ, გეოგრაფიულად დაშორებულ არეალშიც (**“crowdwork”**) ფუნქციონირებად პლატფორმებს და აერთიანებენ პირებს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით, ისე ლოკაციაზე დაფუძნებული აპლიკაციები (**applications**), რომლებიც აერთიანებს პირებს კონკრეტულ გეოგრაფიულ არეალში.

ამ ორ მოვლენას შორის არსებობს შინაარსობრივი განსხვავებაც. პირველი ის, რომ მომსახურება ხორციელდება ონლაინ, (**online**) (მიკრო პროექტები, საინფორმაციო წვდომა, ბიზნესკონსულტაციები) და მეორე, მომსახურების მიწოდება ხდება აპლიკაციის მეშვეობით, მაგრამ არადისტანციურად (**offline**) (ტრანსპორტი, მიწოდების სერვისი (**delivery**), დიასახლისის მომსახურება, კოსმეტიკური მომსახურება. თუ პირველი კატეგორია (**crowdworkers**) ძირითადად ასრულებს ადმინისტრაციულ (საოფისე) სამუშაოს და მოიცავს გლობალურ ან რეგიონულ ბაზარს, ლოკაციაზე დაფუძნებული აპლიკაციების მუშაკები ძირითადად ჩართულნი არიან ფიზიკურ სამუშაოებში და მათი გამოყენება გამიზნულია ადგილობრივი პირობებისთვის. ორივე მათგანის შემთხვევაში არსებითია საინფორმაციო ტექნოლოგიები და ინტერნეტი, რათა მომსახურების მოთხოვნა-მიწოდება მოხდეს მაქსიმალურად სწრაფ დროში, რადგან ამ ტიპის მუშაკების ანაზღაურებაც ხდება ძირითადად მომენტალურად, გამომუშავების მიხედვით (**pay as you go**).⁸

⁵ Platform work.

⁶ ციფრული პლატფორმების დაურეგულირებელი საქმიანობა ქმნის ისეთი კომპანიების გაქრობის საშიშროებას, რომლებიც საქმიანობას ეწევიან შრომითი სტანდარტებისა და საგადასახადო კანონმდებლობის სრული დაცვით. იხ. *Rodríguez-Piñero Royo M., Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations, Comparative Labor Law & Policy Journal 41, Issue 2, 2020, 452.*

⁷ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) პლატფორმული სამუშაოს ცნების ქვეშ მოიაზრებს როგორც აპლიკაციის მეშვეობით განხორციელებულ გარიგებებს და ვებგვერდებს, რომლებიც შემკვეთებსა და კლიენტებს სპეციალური ალგორითმის მეშვეობით აკავშირებს იმ პირებთან, ვინც ანაზღაურების სანაცვლოდ ეწევა გარკვეული ტიპის საქმიანობას.

⁸ არ აქვს მნიშვნელობა პირი დამატებითი თანხის გამოსამუშავებლად მიმართავს ონლაინ პლატფორმას, თუ ის მისთვის შემოსავლის მიღების ერთადერთი წყაროა, შრომითი სტანდარტი ორივე შემთხვევაში უნდა იყოს იდენტური. იხ. *De Stefano V., A Manifesto to Reform the Gig Economy, Institute for Labor Law, 2019, <<http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>> [02.10.2021].*

3. ციფრული პლატფორმის მეშვეობით სამუშაოს შემსრულებელთა დასაქმებულად მიჩნევის კრიტერიუმები

დღითიდღე იზრდება ციფრული პლატფორმის მეშვეობით სამუშაოს შესრულების კლასიფიკაციისათვის საჭირო კრიტერიუმების რაოდენობა.⁹ მათი შინაარსიც განსხვავებულია და მიზეზი მულტიფაქტორული ტესტის მოცულობით ხასიათშია. სასამართლოებს მოუწიათ ტრადიციული კონტროლის ტესტის გარდა, რომელიც ამ შემთხვევაში არაადეკვატური აღმოჩნდა, სხვა ელემენტების გამოკვეთაც, როგორცაა მაგალითად, სხვისი ბრენდის გამოყენებით საქმიანობა, ალგორითმის და კლიენტთა რეიტინგის გავლენა და ა. შ., რაც ინტერპრეტაციის საგანია¹⁰. აღნიშნულს ემატება ფართო დისკრეცია სხვადასხვა ფაქტორივი გარემოებების შეფასების თვალსაზრისით, რასაც სასამართლოები განსხვავებულ სამართლებრივ შედეგებამდე მიჰყავს სამართლის სისტემის ერთიანი ჩარჩოს შიგნითაც კი.

მაგალითად, უმუშევრობის დაზღვევის სააპელაციო კოლეგიამ¹¹ ნიუ-იორკის შტატში განმეორებით დაადგინა, რომ Uber-ის ტაქსის მძღოლები არიან დასაქმებულები, თუმცა, მიიჩნია, რომ Postmates-ის კურიერები არ მიეკუთვნებიან დასაქმებულთა კატეგორიას.¹² ნიუ-იორკის შტატის სააპელაციო სასამართლომ, დაადგინა, რომ Postmate ახორციელებდა პერსონალის არა შემთხვევით კონტროლს, არამედ კურიერებისადმი მის მიერ განხორციელებული კონტროლი საკმარისი იყო მათი დასაქმებულებად მიჩნევისათვის. უფრო მეტიც, სასამართლომ დაასკვნა, რომ განსხვავებული ხარისხის კონტროლის შეფასება მნიშვნელოვანია და ის გამომდინარეობს სამუშაოს ხასიათიდან.¹³

ეროვნული სასამართლოების პრაქტიკაში შრომითი ურთიერთობის დასადგენად შეიძლება გამოიყოს ოთხი განსხვავებული ფაქტორი, რაც არსებითად პასუხობს ILO-ის შრომითი

⁹ 2007 წელს ესპანეთის კანონმდებლობაში დამკვიდრდა ახალი ტერმინი: ე.წ. „ეკონომიკურად დამოკიდებული თვითდასაქმებული“, შემოკლებით – „TRADE“. აქ მოიაზრება კატეგორია, რომელიც შემოსავლის 75%-ს იღებს ერთი პირისაგან. ეს სამართლებრივი კონსტრუქცია ეკონომიკურად შეჭირვებულ მუშაკთა დაცვის მექანიზმის სახით იქნა შემოღებული, თუმცა, შედეგად მოჰყვა არა პირთა რეალური მდგომარეობის გაუმჯობესება, არამედ – ფიქტიური დასაქმების დაკანონება. ეს იყო შუალედური მოდელის შეთავაზება დასაქმებულსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორს შორის. იხ. *Rodríguez-Piñero Royo M., Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations, Comparative Labor Law & Policy Journal 41, Issue 2, 2020, 448.*

¹⁰ იქვე, 454.

¹¹ Unemployment Insurance Appeal Board.

¹² სამართლებრივი არგუმენტაცია მდგომარეობს იმაში, რომ Uber აკონტროლებს მძღოლის სამუშაო ხელსაწყოებს და მუშაობის მეთოდოლოგიას, როგორცაა Uber-ის ტრანსპორტის კლასიფიკაცია (UberX და UberXL); Uber-ი ავალებს მძღოლებს, მანქანა იქონიონ ტექნიკურად გამართულ მდგომარეობაში, სუფთად და სანიტარიული მოთხოვნების დაცვით; Uber-ი კრძალავს მგზავრის გარდა სხვა, გარეშე პირის ყოფნას მანქანაში მგზავრობის პროცესში; Uber-ი ადგენს 15 წამიან დროის მონაკვეთს მგზავრობისთვის დასათანხმებლად; განსაზღვრავს როდის და რა ტიპის დეტალები უნდა იქნეს გაცვლილი მძღოლსა და მგზავრებს შორის კომუნიკაციისას; იძლევა დანიშნულების ადგილას მინიმუმ 10 წუთის მოლოდინის რეკომენდაციას; უზრუნველყოფს მძღოლებს GPS ნავიგაციის სისტემით. Unemployment Insurance Appeal Board, New York, 2019, № 603938, <<https://uiappeals.ny.gov/system/files/documents/2019/09/603938-appeal-decision.pdf>> [11.10.2021].

¹³ შრომით ურთიერთობად კვალიფიკაციისათვის არსებითია, სამეწარმეო სფეროში მნიშვნელოვანი ბიზნეს გადაწყვეტილებების მიღების კონტროლი იყოს დამსაქმებლის ხელში. იხ. *State of New York, Court of Appeals, 2020, № 13, Commissioner of Labor v. Postmates Inc.*, <<https://www.nycourts.gov/ctapps/Decisions/2020/Mar20/13opn20-Division.pdf>> [07.09.2021].

ურთიერთობის რეკომენდაციას (2006, № 198).¹⁴ ეს ფაქტორებია: 1) სამუშაო დროის მოქნილობა; 2) ტექნოლოგიებზე კონტროლი 3) სამუშაოს მიმცემის ხელსაწყოების და სხვა რესურსების გამოყენება; 4) ჩანაცვლების შესაძლებლობა.¹⁵ შესაძლოა ოთხივე ფაქტორი კუმულატიურად იქნეს გამოყენებული და ერთობლივად შეფასდეს სასამართლოს მიერ. ეს არ ნიშნავს, რომ სხვა ფაქტორები, როგორცაა, ფაქტების პრიმატის უნივერსალური პრინციპი, უმნიშვნელოა.¹⁶ ეს პრინციპი ყველა სხვა ინდიკატორის კვლევის ლოგიკური წინაპირობაა. ამ პრინციპის გამოყენებისას, როდესაც მსჯელობა მიდის შრომითი ურთიერთობის კვალიფიკაციაზე, ზოგიერთი ქვეყნის სასამართლო პირდაპირ უთითებს გადაწყვეტილებებში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის № 198-ე რეკომენდაციას, როგორც თეორიულ ჩარჩოს.¹⁷ აშშ-ში ABC ტესტის გამოყენება შრომითი ურთიერთობის არსებობის დასადგენად ერთ-ერთი ქმედითი მეთოდია, მით უფრო, როცა მოქმედებს მტკიცების ტვირთის გადატანა დამსაქმებელზე, რომელიც ვალდებულია ამტკიცოს, რომ ადგილი არ აქვს შრომით ურთიერთობას.¹⁸ ერთ-ერთი პოტენციური გამოსავალია დასაქმებულისა და დამოუკიდებელი კონტრაქტორის სტატუსების გაუქმება და, შედეგად, მომუშავეთა ყველა კატეგორია იყოს დაცული. აშშ-ში ზოგიერთი სტატუტი უკვე ასახავს ამ იდეას.¹⁹

3.1. სამუშაო გრაფიკის მოქნილობა

ციფრული პლატფორმის მეშვეობით დასაქმებულების შესაძლებლობა, თვითონ განსაზღვრონ სამუშაო გრაფიკი, რამეთუ არ აკისრიათ ვალდებულება დღის ან კვირის ფიქსირებულ საათებში იყვნენ სისტემაში ჩართული, განისაზღვრება როგორც „სამუშაო გრაფიკის მოქნილობა“. სწორედ ეს კრიტერიუმი გამოიყენება უპირატესად ეროვნული სასამართლოების მიერ როგორც ძირითადი არგუმენტი დასაქმებულის დამოუკიდებელი კონტრაქტორისგან გასამიჯნად.²⁰ მაგალითად, ასე მოხდა ბრაზილიაში, როცა ორივე სასამართლომ²¹ დაადგინა, რომ Uber-ის მძღოლების მოქნილი სამუშაო გრაფიკი არ იძლევა შესაძლებლობას მათი

¹⁴ რეკომენდაციის მე-13 (ა) მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ერთ-ერთი ინდიკატორია სამუშაოს შესრულება მხოლოდ ერთი დამსაქმებლის სასარგებლოდ, რაც მიზნად ისახავს დაადგინოს პირის ეკონომიკური დამოკიდებულება დამსაქმებელთან. იხ. *მაჭარაძე მ.*, დასაქმებულის ცნების გადახედვის მიზანშეწონილობა ტექნოლოგიური პროგრესის გათვალისწინებით, „სამართლის ჟურნალი“, № 2, 2020, 57.

¹⁵ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M.*, Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 30.

¹⁶ Principle of primacy of facts – ფაქტების პრიმატის პრინციპი საერთაშორისო შრომის სამართლის სტანდარტია და ფართოდ გამოიყენება ეროვნული სასამართლოების მიერ. პრინციპი მიუთითებს რამდენად მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების პირობებისა და საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი ანალიზი.

¹⁷ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M.*, Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 31.

¹⁸ *Bellomo S., Ferraro F. (ed.)*, Modern Forms of Work, A European Comparative Study, Roma, 2020, 35.

¹⁹ *ბელისი რ., მიხელიძე ა.*, მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის ზრდა და სამართლებრივი გამოხმაურებები საქართველოსა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში, „თანამედროვე სამართლის ჟურნალი“, ტ. I, გამოც. I, 2019, 11.

²⁰ ILO-ის № 198-ე რეკომენდაციის მე-13 პარაგრაფში აღნიშნულია, რომ სამუშაო სრულდება ამისთვის გამოყოფილ სამუშაო საათებში ან განსაზღვრულ ან შეთანხმებულ სამუშაო ადგილზე ან მოითხოვება დასაქმებულის ხელმისაწვდომობა – შესაძლო დასაშვები ინდიკატორები შრომითი ურთიერთობის არსებობისათვის.

²¹ Superior Tribunal de justica და Tribunal Superior do Trabalho – მართლმსაჯულების უმაღლესი სასამართლო და შრომის უმაღლესი სასამართლო.

დასაქმებულებად მიჩნევისათვის.²² ასევე შრომის ტრიბუნალმა ტურინში საკვების მიმწოდებელი კურიერები არ აღიარა დასაქმებულებად მოქნილი სამუშაო გრაფიკის გამო. მსგავსი არგუმენტი – ფიქსირებული საათების არარსებობა იყო მილანის შრომის ტრიბუნალის დასაბუთებაც.²³ თუმცა, სამუშაო გრაფიკის მოქნილობას არ შეუქმნია გადაულახავი წინააღმდეგობა ზოგიერთ იურისდიქციაში. ნათელი მაგალითია საფრანგეთი. მაშინ როდესაც პარიზის სააპელაციო სასამართლომ 2017 წელს Deliveroo-სთან მიმართებით დაასკვნა, რომ შრომითი ურთიერთობა არ არის სახეზე, როდესაც პირის არჩევანია სამუშაო დღეები, საათები, იმუშაოს საათობრივად თუ დღიურად, ერთპიროვნულად გადაწყვეტოს როდის დაისვენოს და რამდენი ხნით.²⁴ იმავე სასამართლომ 2019 წლის იანვარში Uber-თან მიმართებით სამუშაო საათების არჩევანის თავისუფლება არ გამოიციხა შრომითი ურთიერთობის სფეროდან იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ როდესაც მძღოლები უკავშირდებიან აპლიკაციას, ისინი უერთდებიან კომპანიის მიერ ორგანიზებულ საქმიანობას, რომელიც აძლევს მათ მითითებებს, აკონტროლებს მათ შესრულებას და ახორციელებს დისციპლინურ უფლებამოსილებებს დასაქმებულის მიმართ.²⁵ სამუშაო პროცესის ორგანიზებასთან ერთად, შრომითი ურთიერთობის შეფასებისას აუცილებელია მხედველობაში იქნეს მიღებული ურთიერთობის ხანგრძლივობა და განგრძობადი ხასიათი.²⁶ 2020 წლის მარტში საკასაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა პარიზის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის იანვრის გადაწყვეტილება, რომელიც ეხებოდა Uber-ის მძღოლების მიჩნევას დასაქმებულებად.²⁷

ესპანეთში პლატფორმები კატეგორიულად ეწინააღმდეგებიან შრომითი ხელშეკრულების დადებას²⁸. ესპანურმა სასამართლომ მოქნილი გრაფიკის საკითხი გულდასმით გამოიკვლია და მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ გრაფიკი არ არის დაბრკოლება ურთიერთობის შრომითად კვალიფიკაციისათვის. მეტიც, Glovo-ს კურიერების შემთხვევაში შეკვეთის შესრულების დროის არჩევანი შეზღუდულია.²⁹ სასამართლო გადაწყვეტილების თანახმად, ქულათა სისტემის საჭიროება, რასაც აპლიკაცია იყენებს და რაც დაფუძნებულია მომხმარებლის რეიტინგზე, ვლინდება მაშინ, როდესაც საჭიროა მომსახურების განევა პიკის საათებში. თუ კურიე-

²² მძღოლები არ არიან დაქვემდებარებულ ურთიერთობაში კომპანია Uber-თან, რადგან მათი მხრიდან მომსახურების მიწოდება ხდება შემთხვევითობის პრინციპით, ყოველგვარი წინასწარ განსაზღვრული საათების დაწესების გარეშე, არ იღებენ ფიქსირებულ ხელფასს, რაც არ ქმნის შრომით ურთიერთობის მახასიათებლებს, *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 32.

²³ იქვე, 32.

²⁴ საგულისხმოა, რომ 2016 წელს El Khomri Act-ით ფრანგმა კანონმდებელმა პლატფორმის მუშაკებს კოლექტიური უფლებები მიანიჭა დაახლოებით იმ მოცულობით, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულებს. იხ. *Daugareilh I., The Legal Status of Platform Workers in France, Comparative Labour Law and Policy Journal*, 41(2), 2020, 412.

²⁵ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 32.

²⁶ *Bellomo S., Ferraro F. (eds.), Modern Forms of Work, A European Comparative Study*, Roma, 2020, 23.

²⁷ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 32.

²⁸ პლატფორმებისთვის ყველაზე მისაღები თანამშრომლობის ფორმატი მომუშავე პირთა ეკონომიკურად დამოკიდებულ თვითდასაქმებულებად კლასიფიკაციაა. მათი აზრით, ეს ყველაზე მოქნილი ფორმაა, რაც ორივე მხარისათვის მისაღებია. *Rodríguez-Piñero Royo M., Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations, Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, Issue 2, 2020, 461.

²⁹ საქართველოში Glovo-ს კურიერებთან, როგორც ინდივიდუალურ მენარმეებთან, გაფორმებული აქვს მომსახურების ხელშეკრულება და ურთიერთობას წარმართავს თითქოს თანაბარ საწყისებზე. ტარიფებს კომპანია ცალმხრივად ამცირებს კურიერის ყოველგვარი წინასწარი ინფორმირების გარეშე.

რები ვერ მუშაობენ პიკის საათებში, მათი ქულები იკლებს, რაც ხელს უშლით, ჰქონდეთ შეკვეთაზე წვდომა მომხმარებელთა მაქსიმალური მოთხოვნის პირობებში.³⁰ შესაბამისად, თეორიულად არსებული თითქოს შეკვეთის განხორციელების დროის არჩევანის შესაძლებლობა მკვეთრად განსხვავებულია რეალური თავისუფლებისაგან.³¹ სასამართლოს გადაწყვეტილებით, **Glovo**-ს კურიერები არიან დასაქმებულები იმ პირობებშიც, როცა არ გააჩნიათ ფიქსირებული სამუშაო გრაფიკი, წინასწარ განსაზღვრული წესები, როდის შეუძლიათ აიღონ შევებულება და ა.შ. მნიშვნელოვანია სასამართლოს ხაზგასმა იმ გარემოებაზე, რომ **Glovo** ახორციელებს თანამშრომლების სამუშაო გრაფიკის კონტროლს, რაც გამოიხატება ცვალებად ანაზღაურებაში და რეიტინგისა და შეფასების სისტემის დაწესებაში.³² თუ თანამშრომელს სურს იყოს უფრო მაღალანაზღაურებადი, უნდა იმუშაოს მაღალი მოთხოვნისას, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შეფასებიდან გამომდინარე.³³

ნიდერლანდები სხვა მაგალითს გვთავაზობს იმ ფაქტის საილუსტრაციოდ, თუ როგორ არ არის შეუთავსებელი მოქნილი სამუშაო გრაფიკი შრომით ურთიერთობასთან. 2018 წლის ივლისში ამსტერდამის სასამართლომ დაადგინა, რომ **Deliveroo**-ს კურიერები არიან თვითდასაქმებულნი თავიანთი მოქნილი სამუშაო გრაფიკის გამო. სასამართლოს აზრით, ის ფაქტი, რომ მოთხოვნად კურიერებს აქვთ უპირატესობა დროის მონაკვეთთან მიმართებით, არ ზღუდავს ნაკლებად წარმატებულ კურიერებს, დაარეზერვონ შეკვეთა, რომლის შესრულებას შეძლებენ წარმატებული კურიერების შემდეგ. სასამართლოს აზრით, ეს შემთხვევა ჰოლანდიის სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით განსაზღვრულ სუბორდინაციის ელემენტს არ აკმაყოფილებს. 2019 წლის ივლისში სხვა პირველი ინსტანციის სასამართლომ ამსტერდამში არ გაიზიარა ეს გადაწყვეტილება.³⁴ მისი დასაბუთების მიხედვით, **Deliveroo** ფაქტობრივად ზღუდავს კურიერთა უფლებას, აირჩიონ სამუშაო დრო. კურიერები არიან შებოჭილი შრომითი კონტრაქტით, მიუხედავად იმისა, რომ თავისუფლების მნიშვნელოვანი ხარისხით სარგებლობენ. **Deliveroo**-ზე დამოკიდებულების ხარისხი ბევრად მნიშვნელოვანია, ვიდრე კურიერის დამოუკიდებლობა.³⁵ სააპელაციო სასამართლომ 2021 წლის თებერვლის გადაწყვეტილებაში დაადგინა, რომ ერთადერთი გარემოება, რაც მიუთითებს კურიერების თვითდასაქმებულობაზე, შეიძლება იყოს მათი სამუშაოს ორგანიზების თავისუფლება.³⁶ თუმცა, სასამართლოს აზრით, ეს მოქნილობა სულაც არ არის შეუთავსებელი შრომით ურთიერთობასთან **Deliveroo**-სა და მის კურიერებს შორის. **Deliveroo**-ს არგუმენტს, რომ თვითდასაქმებას ამყარებს კურიერების შესაძლებლობა, ნებისმიერ დროს, თავიანთი გადაწყვეტილებით შევიდნენ აპლიკაციაში და იმუშაონ, არ შეუცვლია სასამართლოს პოზიცია.³⁷

³⁰ The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, World Employment and Social Outlook, International Labour Office, Geneva, 2021, 177, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf> [23.09.2021].

³¹ *Rodríguez- Piñero Royo M.*, Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations, Comparative Labor Law & Policy Journal 41, Issue 2, 2020, 470.

³² *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M.*, Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 33.

³³ იქვე.

³⁴ იქვე.

³⁵ იქვე.

³⁶ იქვე.

³⁷ იქვე.

აღსანიშნავია, რომ ჰოლანდიაში კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმების შესაძლებლობა აქვთ პირებს მომსახურების ხელშეკრულების პირობებშიც, რაც წინააღმდეგობაშია CJEU-ის პრაქტიკასთან, რომელიც დასაქმებულთა გარდა ამ უფლებას სხვას არ ანიჭებს. იხ. *Gundt N.*, The Netherlands: Trying to

ზოგიერთი ქვეყანა რჩება იმ მოსაზრების ერთგული, რომ შრომითი ხელშეკრულები-სათვის არსებითი პირობაა ორმხრივი (შემხვედრი) ვალდებულების არსებობა. ორმხრივი ვალდებულების პრინციპს განსაკუთრებით იცავს გაერთიანებული სამეფო. *Uber-ის* თემაზე (*Uber BV and others v. Aslam and others*, 2021 წლის 19 თებერვალი) გაერთიანებული სამე-ფოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით³⁸, *Uber-ის* მძღოლების თავისუფლება იმუ-შაონ ან არ იმუშაონ საერთოდ, არ ავალდებულებს მათ, იყონ სახელშეკრულებო ურთიერთო-ბაში იმ პირთან, ვისთვისაც მუშაობენ. გერმანიაში მიუნჰენის მინის სასამართლომ ხაზი გა-უსვა იმ გარემოებას, რომ ჩარჩო შეთანხმება, პლატფორმის (აპლიკაციის) წესები და პირობე-ბი, რომელიც არ ქმნის სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას, არ შეიძლება იყოს მიჩნეული შრომით ხელშეკრულებად.³⁹ სამუშაო დროსთან დაკავშირებით ამ ხარისხის დამოუკიდებლო-ბა აბსოლუტურად უჩვეულოა შრომითი ურთიერთობისათვის. ეს გადაწყვეტილება გააუქმა ფედერალურმა შრომის სასამართლომ, რომელმაც ზემოაღნიშნული ურთიერთობა მიიჩნია შრომით ურთიერთობად. კურიერის მოქნილ გრაფიკთან დაკავშირებით, აღნიშნა, რომ თუმცა კურიერს აქვს არჩევანი დაეთანხმოს ან არ იმუშაოს, სხვა ელემენტებთან კომბინაციაში, რო-გორიცაა დეტალური ინსტრუქციები, ეს გახდა საფუძველი სასამართლოსათვის ურთიერთო-ბა ჩაეთვალა შრომითად.⁴⁰ მსგავსი პლატფორმა საფრანგეთში, *Clic and Walk*, ჩაითვალა ასე-ვე დამსაქმებლად.⁴¹

3.2. ტექნოლოგიების მეშვეობით კონტროლი

დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს შესრულების კონტროლი არის შრომითი ურთიერთობის ძირითადი მახასიათებელი.⁴² პლატფორმის შესაძლებლობები განახორციელოს თავის მუშა-კებზე კონტროლი ტექნოლოგიების მეშვეობით, როგორიცაა: ალგორითმები, შეფასების სის-ტემები და გეოლოკაციის ხელსაწყოები, მნიშვნელოვანი ელემენტია არაერთ სასამართლო გადაწყვეტილებაში ამ ტიპის სამუშაოს შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევისათვის.⁴³

საქმეში *Asociacion Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*⁴⁴ 2017 წელს მარ-თლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ (CJEU) ეროვნული სატრანსპორტო რეგულაციე-ბის გამოყენებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ *Uber-ის* ტაქსის სერვისი არის სატრან-

Solve 21st Century Challenges by Using 20st Century Concepts, Comparative Labour Law and Policy Journal, 41(2), 2020, 481.

³⁸ *Uber BV and others v. Aslam and others*, UK, The Supreme Court of UK, 2021, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> [10.10.2021].

³⁹ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M.*, Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 34.

⁴⁰ იქვე.

⁴¹ ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი არგუმენტი იყო ინსტრუქციების არსებობა კურიერებისათვის და ამ ინსტრუქციების მიხედვით მათი ზედამხედველობა, Cour d'appel de Douai du, 2020, N°19/00137, *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M.*, Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 34.

⁴² სამოქალაქო სამართლის იურისდიქციებში ის შეესაბამება სუბორდინაციის ელემენტს.

⁴³ კორეის რესპუბლიკაში დასაქმებისა და შრომის სამინისტრომ 2019 წელს საკვების მიწოდების მომსახურების კომპანია "Yogiyo"-ს კურიერები ჩათვალა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებად, *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M.*, Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 35.

⁴⁴ *Asociacion Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, (CJEU), 2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434#-ECR_62015CJ0434_EN_01-E0001> [10.10.2021].

სპორტო მომსახურება ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებით. ამ გადანყვეტილებაში საუბარია მძღოლების მიმართ კომპანიის მიერ განხორციელებულ კონტროლის ელემენტზეც. კომპანიის მიერ კონტროლი ხორციელდება შერჩეული მძღოლისადმი, როცა ის ასრულებს კონკრეტულ შეკვეთას მომსახურების პროცესში.⁴⁵ კომპანია არა მხოლოდ განსაზღვრავს საფასურის მაქსიმუმს საკუთარი აპლიკაციის მეშვეობით, არამედ უზრუნველყოფს ბონუსების გაცემასაც. აპლიკაციას აქვს რეიტინგის ფუნქციაც – მიანიჭოს უპირატესობა უკეთესი შედეგის მქონე მძღოლებს და გარიცხოს არასათანადო შეფასების მქონე მძღოლი.⁴⁶ კომპანიის მიერ განხორციელებული კონტროლი, რაც გამოიხატება მგზავრთა შეფასებაზე დაფუძნებულ ფინანსურ მოტივაციაში, იძლევა შესაძლებლობას უფრო ეფექტიანად განხორციელდეს მძღოლების მენეჯმენტი, ვიდრე მსგავსი შეკვეთებისას ფორმალური ბრძანებების საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისადმი განხორციელებული პირდაპირი კონტროლი.⁴⁷ კლიენტთა მხრიდან განხორციელებული კონტროლი პლატფორმის მუშაკებს ტრადიციული დასაქმებულებისგან განსხვავებით „ჰიპერდამოკიდებულ დასაქმებულებად“ აქცევს.⁴⁸ რეიტინგის სისტემის შემოღებით პლატფორმა კლიენტს აღჭურავს მენეჯერული შეფასების ფუნქციით, რაც **Uber**-ის მსგავსი კომპანიების შემთხვევაში, სადაც ფიქსირებული ტარიფებია და სტანდარტიზებული სერვისი, რეპუტაციული სისტემა გამოიყენება არაპროფესიონალთა აპლიკაციიდან გასაძეველად.⁴⁹

თუმცა, არსებობს მიზეზები რატომ არ შეიძლება **Uber**-ი ჩაითვალოს დამსაქმებლად ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით. ტაქსის კომპანიებმა, მაგალითად, ბრიუსელში უჩიველეს **Uber**-ს, რომ ის უნდა აიკრძალოს სატრანსპორტო კანონმდებლობის დარღვევის გამო. ამ საქმეზე მსჯელობისას სასამართლომ შეაფასა მძღოლები, როგორც თვითდასაქმებულები. უფრო მეტიც, შედარებაც გააკეთა **Deliveroo**-ს კურიერებთან, რომლებიც ჩაითვლენ დასაქმებულებად.⁵⁰ ამ ორი სუბიექტის შედარებისას, სასამართლომ აღნიშნა, რომ **Uber**-ის მძღოლებს აქვთ ტრანსპორტის ლიცენზია განსხვავებით **Deliveroo**-ს კურიერებისგან. მეტიც, თუ კურიერების შემთხვევაში გეოლოკაცია სავარაუდოდ მხოლოდ ემსახურება იმ მიზანს, რომ კლიენტმა დაინახოს სად არის შეკვეთა, ტაქსის მძღოლებისთვის გეოლოკაცია არის ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი. მხოლოდ ტაქსის მძღოლი კი არ არის გადაადგილებული, ასევე არის მგზავრიც, მაშინ შეიძლება თუ არა ვთქვათ, რომ **Uber**-ი ახორციელებს მგზავრზე კონტროლსაც? აღნიშნული მხოლოდ იმისათვისაა საჭირო, რომ ორივე დაკავშირებულია აპლიკაციასთან. ამ გადანყვეტილებაში სასამართლოს არგუმენტია მოსაზრება, რომ თუ მგზავრები

⁴⁵ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 35.*

⁴⁶ როცა სამუშაო სრულდება ონლაინ, რეპუტაციას და დადებით რეიტინგს ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, იხ. *Moore P. V., The Mirror for (Artificial) Intelligence: In Whose Reflection? Comparative Labor Law & Policy Journal, 41(1), 2019, 64.*

⁴⁷ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 35.*

⁴⁸ *Rodríguez-Piñero Royo M., Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations, Comparative Labor Law & Policy Journal 41, no. 2, 2020, 470.*

⁴⁹ *Berg J., Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing, and the Growing Precariousness of Work, Comparative Labor Law & Policy Journal 41, № 1, 2019, 83.*

⁵⁰ ბელგიის ადმინისტრაციულმა კომისიამ **Deliveroo**-ს კურიერებს მიანიჭა დასაქმებულის სტატუსი, იხ. *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 35.*

არ კონტროლდებიან იერარქიულად, მაშინ არც მძღოლები შეიძლება იყვნენ კონტროლის ობიექტი იერარქიულად.⁵¹

ახალ ზელანდიაში, ოკლენდის შრომის სასამართლომ საქმეზე *Arachchige v. Raiser New Zeland Ltd & Uber BV (2020 წლის დეკემბერი)* დაადგინა, რომ Uber-ის მძღოლი არის დამოუკიდებელი კონტრაქტორი.⁵² სხვა არგუმენტებთან ერთად სასამართლომ დაასკვნა, რომ მძღოლების სამუშაო არც იმართება და არც კონტროლდება კომპანიის მიერ, ერთადერთი მძღოლები იყენებენ Uber-ის ბრენდს. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ეს გადაწყვეტილება დაეფუძნა მეტწილად მნიშვნელოვანი ფაქტების ინტერპრეტაციას.⁵³

საფრანგეთის საკასაციო სასამართლომაც აქცენტი გააკეთა გეოლოკაციის კომპონენტზე, როცა გააუქმა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება *Take Eat Easy* პლატფორმასთან მიმართებით. საკასაციო სასამართლოს მტკიცებით, როცა კომპანია იყენებს პლატფორმას და აპლიკაციას მომხმარებლებთან დასაკავშირებლად, აინტერესებს და ხედავს მათ ლოკაციას რეალურ დროში იმის გასარკვევად, რამდენი კილომეტრია მომხმარებლამდე, შესაბამისად აღნიშნულის გათვალისწინებით, მისი შესაძლებლობა გამოიყენოს სანქციები მძღოლის მიმართ, არანაირად არ ტოვებს ამ ურთიერთობას მხოლოდ დამოუკიდებელი კონტრაქტორის სამართლებრივი კონსტრუქციის ჩარჩოში.⁵⁴ მით უფრო, როცა სუბორდინაციის სამი ელემენტია სახეზე (მითითებების მიცემა, კონტროლი და სანქცირება), რაც უპირობოდ ანიჭებს ურთიერთობას შრომითი ხელშეკრულების ხასიათს.⁵⁵ უფრო გვიანდელ საქმეში საფრანგეთის საკასაციო სასამართლომ დაადასტურა Uber-ის კონტროლი ალგორითმის მეშვეობით საფასურის დადგენის, შეკვეთის აღებასა და მარშრუტზე ზედამხედველობის ფუნქციის გათვალისწინებით.⁵⁶ არაერთი პლატფორმა მიმართავს პირთა მიმართ ფულადი სანქციების გამოყენებას არასათანადოდ შესრულებული სამუშაოს გამო, რაც შრომითი ურთიერთობის მახასიათებელია.⁵⁷ მადრიდის უმაღლესმა ტრიბუნალმა (2019 წ.) აღნიშნა, რომ გეოლოკაციის სისტემით *Glovo* ახორციელებს ეფექტიან და განგრძობად კონტროლს კურიერის საქმიანობაზე.⁵⁸ მომხმარებლის შეფასებაზე დამოკიდებული ნახალისების სისტემა შრომითი კონტრაქტის უდავო მტკიცებულებაა.

კანადაში უახლესი პრაქტიკით, ონტარიოს შრომითი ურთიერთობების საბჭომ⁵⁹ აღნიშნა, რომ ისეთი პლატფორმის მიმართ, როგორცაა *Foodora*, ტექნოლოგიები წარმოადგენენ კონ-

⁵¹ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 36.

⁵² *Arachchige v. Raiser New Zeland Ltd & Uber BV*, Auckland Employment Court, 2020, <<https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2020-NZEmpC-230-Arachchige-v-Raiser-NZ-Ltd-and-UBER-BV-Judgment.pdf>> [13.10.2021].

⁵³ იქვე.

⁵⁴ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 36.

⁵⁵ *Bellomo S., Ferraro F. (eds.), Modern Forms of Work, A European Comparative Study*, Roma, 2020, 99.

⁵⁶ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 36.

⁵⁷ *Berg J., Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing, and the Growing Precariousness of Work*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, № 1, 2019, 84.

⁵⁸ *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 36.

⁵⁹ *Canadian Union of Postal Workers, v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, Ontario Labour Relations Board, 2020, <https://s3.amazonaws.com/tld-documents.lnassets.com/0017000/17948/1346-19-r_foodora-inc-feb-25-2020.pdf> [09.09.2021].

ტროლის დამატებით მექანიზმს დამსაქმებლის ხელში. GPS⁶⁰-ის გამოყენება კონტროლის დამატებითი მექანიზმია. ტექნოლოგიური ალგორითმის,⁶¹ GPS-ის, ავტომატური შეტყობინებების, მოკლე ტექსტური შეტყობინებებით კომუნიკაცია – ყველაფერი ეს საშუალებას აძლევს Foodora-ს ადამიანის მინიმალური ჩარევის გარეშეც კი გააკონტროლოს სამუშაო პროცესი.⁶² სხვა საქმეზე პენსილვანიაში⁶³ (აშშ) გამოვლინდა, როგორი განსხვავებული ხედვა აქვთ სასამართლოებს პლატფორმის მიერ განხორციელებულ კონტროლის მოცულობასთან მიმართებით. სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლეები არ იყვნენ დარწმუნებული იმაში, რომ Uber-ის მძღოლები არ იყვნენ კონტროლის ობიექტები სამართლიანი შრომის სტანდარტის მიხედვით.⁶⁴ მათ გამოყვეს ფაქტი, Uber-ი უთიშავს იმ მძღოლებს აპლიკაციაზე წვდომას, ვისაც აქვს დაბალი რეიტინგი და მომდევნო საათებში სამუშაოს უმცირებს.⁶⁵ დავასთან მიმართებით, რომელიც შეეხებოდა მძღოლის უმუშევრობის დაზღვევით სარგებლობის უფლებას, ნიუ-იორკის უმაღლესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ არსებობდა არსებითი მტკიცებულება Uber-ის მიერ მძღოლზე მნიშვნელოვანი კონტროლის განხორციელების, რაც ქმნიდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის წინაპირობას.⁶⁶ Uber-ი აკონტროლებს მარშრუტს ნავიგაციის მეშვეობით, რეიტინგის სისტემის საშუალებით, თუ ადგილი აქვს არასათანადო შესრულებას, მძღოლს უმცირებს გადასახდელ თანხას. Uber-ი აკვირდება ავტომანქანის მდგომარეობას, მძღოლის ქცევას, რეიტინგზე დაფუძნებული ნახალისების სისტემის მეშვეობით მათ აძლევს მოტივაციას შექმნან მგზავრობისას პოზიტიური გარემო.⁶⁷ გაერთიანებულ სამეფოში, უმაღლესმა სასამართლომ Uber-ის მძღოლებს მიანიჭა “Limb” (b ტიპის) დასაქმებულების სტატუსი იმ არგუმენტზე დაყრდნობით, რომ რეიტინგი Uber-ის მიერ გამოიყენება მხოლოდ როგორც შიდა მექანიზმი შესრულების მართვისათვის და როგორც საფუძველი ურთიერთობის განყვეტისათვის, როდესაც მომხმარებლის უკუკავშირი აჩვენებს, რომ Uber-ის მიერ დაწესებულ სტანდარტებს მძღოლი ვერ აკმაყოფილებს – რაც შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი სუბორდინაციის კლასიკური ფორმაა.⁶⁸

⁶⁰ Global Positioning System.

⁶¹ ალგორითმის გამოყენებას შედეგად მოსდევს გადაწყვეტილების მიღება ავტომატურად, ინდივიდის მონაწილეობის გარეშე, რაც პირს ართმევს შესაძლებლობას საკითხი გადაწყვიტოს მოლაპარაკების და კომუნიკაციის გზით. პრობლემურია ასევე ამ პროცესის გაუმჭვირვალობა, იხ. *Berg J., Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing, and the Growing Precariousness of Work*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, № 1, 2019.

⁶² *Canadian Union of Postal Workers, v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, Ontario Labour Relations Board, 2020, <https://s3.amazonaws.com/tld-documents.lnassets.com/0017000/17948/1346-19-r_foodora-inc-feb-25-2020.pdf> [09.09.2021].

⁶³ *Ali Razak, Kenan Sabani and Khaldoun Cherdoud v. Uber Technologies, INC., and GEGAN, LLC., United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania*, 2018, <<https://www.isdc.ch/media/1591/14-razak-v-uber.pdf>> [30.09.2021].

⁶⁴ *Ali Razak, Kenan Sabani and Khaldoun Cherdoud v. Uber Technologies, INC., and GEGAN, LLC., United States Court of Appeals for the Third Circuit*, 2020, <<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca3/18-1944/18-1944-2020-11-05.html>> [01.10.2021].

⁶⁵ იქვე.

⁶⁶ *Colin Lawry v. Uber Technologies, INC, State of New York Supreme court*, 2020, <<https://decisions.courts.state.ny.us/ad3/Decisions/2020/530395.pdf>> [14.09.2021].

⁶⁷ იქვე.

⁶⁸ *Uber BV and others v. Aslam and others*, United kingdom, The Supreme Court of UK, 2021, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> [10.10.2021].

3.3. აღჭურვილობა და სხვა რესურსები

რეკომენდაციის მე-13 მუხლი დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრისათვის მხედველობაში იღებს აღჭურვილობით, სამუშაო მასალით, ტექნიკით უზრუნველყოფას სამუშაოს შემთავაზებლის მიერ. ატარებს თუ არა პირი დამსაქმებლის ლოგოს ან უნიფორმას, ერთ-ერთი ინდიკატორია, რასაც ბევრი სასამართლო იღებს მხედველობაში. ჩილეში მოსამართლემ Uber-ი არ ჩათვალა მძღოლების დამსაქმებლად, რადგან ისინი არ ატარებენ სპეციალურ ფორმას. იგივე მიდგომა იყო ავსტრალიაშიც, სადაც სამართლიანი შრომის კომისიამ (Fair Work Commission) გადაწყვიტა, რომ ის ფაქტი, რომ მუშაკს არ აქვს ნებართვა გამოსახოს კომპანიის ან მასთან აფილირებული სახელი, ლოგო ან ფერები სატრანსპორტო საშუალებაზე, ხელს უშლის ამ ურთიერთობის შრომითად კვალიფიკაციას.⁶⁹ ასევე მხედველობაშია მისაღები ის გარემოებაც, რომ მუშაკს უნდა ჰქონოდა საკუთარი ავტომანქანა, სმარტფონი და უკაბელო წვდომა ნავიგაციაზე, რათა გამოეყენებინა Partner-ის აპლიკაცია. მსგავსი მიდგომაა აშშ-შიც. შრომითი ურთიერთობის მაკვალიფიცირებელი 6 ფაქტორიდან (ე.წ. "Donovan factors") აშშ-ის სამართლიანი შრომის სტანდარტის მიხედვით ერთ-ერთი არის პირის ინვესტიცია სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო იარაღების და აღჭურვილობის, მასალებისათვის. ეს ფაქტორი აძლიერებს არგუმენტებს დამოუკიდებელი კონტრაქტორის სტატუსის სასარგებლოდ. Uber-ის მძღოლები, როდესაც ისინი ყიდულობენ საკუთარ სატრანსპორტო საშუალებას, აკეთებენ მნიშვნელოვან კაპიტალდაბანდებას.⁷⁰

საქმეზე *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd* ავსტრალიის სამართლიანი შრომის კომისიამ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონია რაიმე არსებითი ინვესტიცია (შენატანი) მთავარი ნივთის სახით, რაც მას აუცილებლად ესაჭიროებოდა კურიერული სამუშაოს შესასრულებლად.⁷¹ სხვა სასამართლოები ადარებენ მუშაკის ინვესტიციის მნიშვნელობას საკუთარი იარაღების შეძენისას კომპანიის ტექნოლოგიურ ინვესტირებასთან. ონტარიოს შრომითი ურთიერთობების საბჭო ამტკიცებს, რომ შესაძლოა მიწოდების სერვისისთვის საჭირო ნივთები უზრუნველყოფილი იქნეს როგორც კურიერის, ისე კომპანიის მიერ, თუმცა ხაზგასასმელია აპლიკაცია, რომელიც არის მიწოდების სერვისისათვის ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი და ეკუთვნის და აკონტროლებს Foodora.⁷² სასამართლომ მაძრიდში, შეაფასა რა ხელსაწყოების კუთვნილება, აღნიშნა, რომ მნიშვნელოვანია შედარება არსებითი ტექნოლოგიური ინსტრუმენტების, რომლის მესაკუთრე მოპასუხეა (ციფრული პლატფორმა და აპლიკაცია) და შედარებით ნაკლებად მნიშვნელოვანის (კურიერის სმარტფონი და მოტოციკლი). არსებითი მიწოდების სერვისში კურიერისთვის არის ციფრული პლატფორმა და ნაკლებად მნიშვნელოვანი –

⁶⁹ Mr Michail Kaseris v. Rasier Pacific V.O.F. (U2017/9452), Fair Work Commission, 2017, <<https://pdfcoffee.com/mr-michail-kaseris-v-rasier-pacific-vof--pdf-free.html>> [03.10.2021].

⁷⁰ აშშ-ის შრომის დეპარტამენტის მოსაზრებაც იგივეა. ისინი იყენებენ მსგავს პლატფორმებს, რათა სწრაფად იპოვონ სამუშაო, მაგრამ დამოკიდებულება პლატფორმის აპლიკაციაზე მინიმალურია, ვინაიდან მათ შეუძლიათ გამოიყენონ სხვა ქსელი ან სხვა კონკურენტი აპლიკაცია აირჩიონ. იხ. *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 38.

⁷¹ Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd, Fair Work Commission, 2018, №FWC6836, <<https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm>> [10.09.2021].

⁷² Canadian Union of Postal Workers, v Foodora Inc. d.b.a. Foodora, Ontario Labour Relations Board, 2020, <https://s3.amazonaws.com/tld-documents.llnassets.com/0017000/17948/1346-19-r_foodora-inc-feb-25-2020.pdf> [09.09.2021].

კურიერის მობილური ტელეფონი თუ მოტოციკლი.⁷³ მსგავსად გადაწყვიტა Uber-ის შემთხვევაში გაერთიანებული სამეფოს უმაღლესმა სასამართლომაც.⁷⁴

3.4. სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება

რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელ ელემენტებს შორის გამოყოფს სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობას. ტრადიციულად, შრომითი კონტრაქტისთვის დასაქმებულის პიროვნება არსებითი ფიგურაა. ეს საკითხი განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს, როცა პლატფორმის მეშვეობით სამუშაოს შესრულებას ეხება საქმე. ზოგიერთი პლატფორმა აძლევს უფლებას თავის მუშაკებს, ჩანაცვლდნენ სხვა პირებით. ის წესები და პირობები, რითაც რეგულირდება მუშაკსა და პლატფორმას შორის ურთიერთობები, ზოგიერთ შემთხვევაში აწესრიგებს რა გარემოებების არსებობისას შეუძლიათ ჩანაცვლდნენ სხვა პირებით. ჩანაცვლებელს ეხება თუ არა პირველადი მუშაკის მესამე პირთა წინაშე პასუხისმგებლობის დაზღვევა. პირადად შესრულების მოვალეობა ბრაზილიაშიც გახდა სადავო თემა. ბრაზილიელმა მოსამართლემ გადაწყვიტა, რომ Uber-ის მძღოლები არ არიან დასაქმებულები, რადგან შესაძლებელია სხვებით ჩანაცვლება.⁷⁵ გაერთიანებულ სამეფოში ცენტრალურმა საარბიტრაჟო კომისიამ აღნიშნა, რომ Deliveroo-ს კურიერებს ნამდვილად აქვთ ჩანაცვლების უფლება. შედეგად, ისინი არ ითვლებიან დასაქმებულებად სავაჭრო კავშირისა და შრომითი ურთიერთობების (გაერთიანებული) აქტის მიხედვით ან შრომითი უფლებების აქტის (1996) მიხედვით.⁷⁶ შესაბამისად, ისინი გამორიცხული არიან შრომითი უფლებების უმრავლესობისგან, მინიმალური ხელფასი, სამუშაო დრო და ანტიდისკრიმინაციული დაცვა უკავშირდება ე.წ. Limb (b) დასაქმებულის სტატუსს, რომელიც ჰიბრიდული სტატუსია დასაქმებულსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორს შორის. უმაღლესმა სასამართლომ გაიზიარა ცენტრალური საარბიტრაჟო კომიტეტის გადაწყვეტილება.⁷⁷ ლონდონის ცენტრალურმა შრომის ტრიბუნალმა დავა გადაწყვიტა დასაქმებულთა სასამარგებლოდ. არგუმენტი იყო ის, რომ მუშაკების ჩანაცვლების უფლება რეალურად არ გააჩნიათ პრაქტიკაში.⁷⁸ ეს ბალანსი ჩანაცვლებადობის თეორიულ უფლებას და პრაქტიკას შორის შეიძლება მოძიებულ იქნეს სხვა ქვეყნებშიც, მაგალითად, ესპანეთში. უმაღლესმა სასამართლომ ჩანაცვლების პირობა მიიჩნია შრომითი კონ-

⁷³ De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 39.

⁷⁴ Uber BV and others v. Aslam and others, United Kingdom, The Supreme Court of UK, 2021, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> [10.10.2021].

⁷⁵ De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 39.

⁷⁶ IWGB v. RooFoods Limited T/A Deliveroo, 39, UK Central Arbitration Committee, 2017, <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf> [23.09.2021].

⁷⁷ De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 39.

⁷⁸ Dewhurst v. Citysprint UK Ltd., The Central London Employment Tribunal, 2017, <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Link/Document/Blob/18a926728d7e211e698dc8b09b4f043e0.pdf?targetType=PLC-multimedia&originationContext=document&transitionType=DocumentImage&uniqueId=5ed654bc-6dcb-4947-9112-711982f21728&ppcid=3eac205b77ea4d959e0ee73c08f0541a&contextData=\(sc.Default\)&comp=pluk](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Link/Document/Blob/18a926728d7e211e698dc8b09b4f043e0.pdf?targetType=PLC-multimedia&originationContext=document&transitionType=DocumentImage&uniqueId=5ed654bc-6dcb-4947-9112-711982f21728&ppcid=3eac205b77ea4d959e0ee73c08f0541a&contextData=(sc.Default)&comp=pluk)> [12.10.2021].

ტრაქტის დაფარვის მიზნით შემოტანილ პირობად, ვიდრე პირთა რეალურ შესაძლებლობად.⁷⁹ სხვა საქმეებშიც მსგავსი ჩანაცვლების პირობის არსებობის შესწავლა მოხდა ფაქტების პრიმატის პრინციპზე დაყრდნობით.

4. დასკვნა

ციფრული პლატფორმების საქმიანობის ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი საჭიროებები: პირველ რიგში აუცილებელია, საკანონმდებლო დონეზე განისაზღვროს ციფრული პლატფორმების მეშვეობით საქმიანობის განმახორციელებელ პირთა სამართლებრივი სტატუსი. პრობლემის მოგვარება შესაძლებელია კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების გზითაც, როგორც ეს საფრანგეთში განხორციელდა.⁸⁰ სწორედ აღნიშნული ინსტრუმენტის მეშვეობით ხდება ამ კატეგორიის პირთათვის მინიმალური დაცვის გარანტიებს მოპოვება.

კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, ყველა დასაქმებულს, მიუხედავად მათი სახელშეკრულებო რეგულაციის შინაარსისა, ჰქონდეს მინიმალური უფლებები და გარანტიები. ILO-ს მომავლის შრომასთან დაკავშირებით არსებულმა გლობალურმა კომისიამ⁸¹ ხაზი გაუსვა ყველა დასაქმებულისათვის შემდეგი უნივერსალური შრომითი გარანტიების არსებობას: გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიურ ხელშეკრულებებში მონაწილეობა, ადეკვატური ხელფასი⁸², ლიმიტირებული სამუშაო დრო, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო.⁸³

აღგორითების გამოყენებას უნდა ჰქონდეს საზღვრები და ტექნოლოგიური სისტემები გამოიყენებოდეს შეზღუდულად, დაბალანსებულად და მხოლოდ სამუშაოს შესრულებისთვის აუცილებელი დოზით.

აუცილებელია, ციფრული პლატფორმების მეშვეობით საქმიანობის განმახორციელებელი პირებისათვის, მათი ფუნქციების სპეციფიკიდან გამომდინარე (კურიერი, ტაქსის მძღოლი), უზრუნველყოფილ იქნეს ადეკვატური სადაზღვევო პაკეტი სამუშაოს შემთავაზებლის ხარჯით.

⁷⁹ ის ფაქტი, რომ რეალურად არასოდეს მომხდარა მოსარჩელეთა ჩანაცვლება სხვა პირებით, სასამართლოს აფიქრებინებს, რომ ეს პირობა უფრო თვალთმაქცურია და შრომითი ხელშეკრულების არსებობის დამალვის მიზნით ჩანერილი, ვიდრე მომსახურების თანმდევი. იხ. *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 39.

⁸⁰ კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობის მინიჭება თვითდასაქმებულ პირებს აძლევს შესაძლებლობას თანაბარ პირობებში დაიწყოს მოლაპარაკებები პლატფორმასთან. იხ. *Daugareilh I., The Legal Status of Platform Workers in France*, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 41(2), 2020, 415.

⁸¹ *Global Commission on the Future of Work*.

⁸² მაგალითად, ავსტრიაში კანონით არ არის გათვალისწინებული მინიმალური ხელფასი. ამ საკითხის მოსაწესრიგებლად ყველაზე მნიშვნელოვანი ლეგიტიმური საშუალება კოლექტიური ხელშეკრულებაა. სწორედ კოლექტიური ხელშეკრულებით რეგულირდება შრომითი ურთიერთობების 98%. თუმცა, იმისათვის, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება გაფორმდეს, მათ დასაქმებულის სტატუსი უნდა ჰქონდეთ. იხ. *Löschnigg G., Platform Work in Austria*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 41(2), 2020, 401-402.

⁸³ „...ყველაფერი უნდა გაკეთდეს დასაქმებულთა ადეკვატური დაცვის მისაღწევად, მიუხედავად იმისა, აქვთ თუ არა ხელშეკრულებული გაფორმებული და სარგებლობენ თუ არა დასაქმებულის სტატუსით, ისინი თანაბრად უნდა სარგებლობდნენ ადეკვატური შრომითი გარანტიებით, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ადამიანური შრომის პირობები ყველასათვის.“ იხ. *Berg J., Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing, and the Growing Precariousness of Work*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, № 1, 2019, 88.

ბიბლიოგრაფია:

1. ბელისი რ., მიხელიძე ა., მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის ზრდა და სამართლებრივი გამომწარმებები საქართველოსა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში, „თანამედროვე სამართლის ჟურნალი“, ტ. I, გამოც. I, 2019, 11.
2. მაჭარაძე მ., დასაქმებულის ცნების გადახედვის მიზანშეწონილობა ტექნოლოგიური პროგრესის გათვალისწინებით, „სამართლის ჟურნალი“, № 2, 2020, 57.
3. *Bellomo S., Ferraro F. (ed.)*, Modern Forms of Work, A European Comparative Study, Roma, 2020, 23, 35, 99.
4. *Berg J.*, Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing, and the Growing Precariousness of Work, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, no.1, 2019, 80, 83-84, 88. 5. *Daugareilh I.*, The Legal Status of Platform Workers in France, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 41(2), 2020, 412, 415.
6. *De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters M.*, Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021, 30-39.
7. *De Stefano V.*, A manifesto to reform the Gig Economy, Institute for Labor Law, 2019, <<http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>> [02.10.2021].
8. *Gundt N.*, The Netherlands: Trying to Solve 21st Century Challenges by Using 20st Century Concepts, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 41(2), 2020, 481.
9. *Hartmann-Cortés K.*, How did a Food Delivery Platform’s Judgement Transform Freedom of Association into a second-class right? *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2021, 3.
10. *Löschnigg G.*, Platform Work in Austria, *Comparative Labour Law&Policy Journal*, 41(2), 2020, 401-402.
11. *Moore P. V.*, The Mirror for (Artificial) Intelligence: In Whose Reflection? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 2019, 64.
12. *Rodríguez-Piñero Royo M.*, Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, Issue 2, 2020, 448, 452, 454, 461, 470.
13. The role of digital labour platforms in transforming the world of work, *World Employment and Social Outlook*, International Labour Office, Geneva, 2021, 177, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf> [15.10.2021].
14. R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198), ILO.
15. *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd.*, Fair Work Commission, 2018, №FWC6836, <<https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm>> [10.09.2021]
16. Unemployment Insurance Appeal Board, New York, 2019, № 603938, <<https://uiappeals.ny.gov/system/files/documents/2019/09/603938-appeal-decision.pdf>> [11.10.2021].
17. *Asociacion Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, CJEU, 2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434#t-ECR_62015CJ0434_EN_01-E0001> [10.10.2021].
18. *Uber BV and others v. Aslam and others*, United kingdom, The Supreme Court of UK, 2021, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> [10.10.2021].
19. *Arachchige v.Raiser New Zeland Ltd&Uber BV*, Auckland Employment Court, 2020, <<https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2020-NZEmpC-230-Arachchige-v-Rasier-NZ-Ltd-and-UBER-BV-Judgment.pdf>> [13.10.2021].
20. *Canadian Union of Postal Workers, v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, Ontario Labour Relations Board, 2020, <https://s3.amazonaws.com/tld-documents.llnassets.com/0017000/17948/1346-19-r_foodora-inc-feb-25-2020.pdf> [09.09.2021].

21. *Ali Razak, Kenan Sabani and Khaldoun Cherdoud v. Uber Technologies, INC., and GEGAN, LLC.*, United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania, 2018, <<https://www.isdc.ch/media/1591/14-razak-v-uber.pdf>> [30.09.2021].
22. *Mr Michail Kaseris v. Rasier Pacific V.O.F.* (U2017/9452), Fair Work Commission, 2017, <<https://pdfcoffee.com/mr-michail-kaseris-v-rasier-pacific-vof--pdf-free.html>> [03.10.2021].
23. *IWGB v. RooFoods Limited T/A Deliveroo*, 39, CENTRAL ARBITRATION COMMITTEE, 2017, <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf> [23.09.2021].
24. *Dewhurst v. Citysprint UK Ltd.*, The Central London Employment Tribunal, 2017, <[https://uk.practicallaw.homsonreuters.com/Link/Document/Blob/l8a926728d7e211e698dc8b09b4f043e0.pdf?targetType=PLC-multimedia&originationContext=document&transitionType= DocumentImage&uniqueId=5ed654bc-6dcb-4947-9112-711982f21728&ppcid=3eac205b77ea4d959e0ee73c08f0541a&contextData=\(sc.Default\)&comp=pluk](https://uk.practicallaw.homsonreuters.com/Link/Document/Blob/l8a926728d7e211e698dc8b09b4f043e0.pdf?targetType=PLC-multimedia&originationContext=document&transitionType= DocumentImage&uniqueId=5ed654bc-6dcb-4947-9112-711982f21728&ppcid=3eac205b77ea4d959e0ee73c08f0541a&contextData=(sc.Default)&comp=pluk)> [12.10.2021].
25. *Colin Lawry v. Uber Technologies, INC*, State of New York Supreme court, 2020, <<https://decisions.courts.state.ny.us/ad3/Decisions/2020/530395.pdf>> [14.09.2021].
26. *Ali Razak, Kenan Sabani and Khaldoun Cherdoud v. Uber Technologies, INC., and GEGAN, LLC.*, United States Court Of Appeals for the Third Circuit, 2020, <<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca3/18-1944/18-1944-2020-11-05.html>> [01.10.2021].