

კერძო სექტორში დასაქმებულთან დადებული მომსახურების  
ხელშეკრულება შრომითსამართლებრივ ჭრილში, დაქვემდებარების  
სამართლებრივი ასპექტები

მარიამი ჩიბურდანიძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიულ  
ფაკულტეტზე სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების  
შესაბამისად*

კერძო (ბიზნეს) სამართლის სამაგისტრო პროგრამა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: თათა ერქვანია (თბილისის ივანე ჯავახიშვილის  
სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი, ბერლინის  
ჰუმბოლდტის უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი (Master of Laws, LL.M))

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023

„როგორც წარდგენილი სადისერტაციო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.“

მარიამი ჩიბურდანიძე

08.06.2023

## აბსტრაქტი

ნაშრომში განხილულია მომსახურების ხელშეკრულების დადების თავისებურებები შრომითი ურთიერთობის დროს, რომლის ფარგლებშიც მოყვანილია მომსახურების ხელშეკრულების გამიჯვნის კრიტერიუმები შრომითი ხელშეკრულებისგან. განხილულია არასტანდარტული ხელშეკრულებების მაგალითები, რომელთა სამართლებრივ ურთიერთობად კლასიფიკაციის საკითხი პრაქტიკაში აქტუალური და რთულია, კერძოდ თვითდასაქმებულთან (ინდივიდუალურ მეწარმე) დადებული ხელშეკრულება, სააგენტოს მიერ დასაქმებული პირის სამართლებრივი სტატუსი, ელექტრონული პლატფორმის საშუალებით მომუშავე პირების შრომითსამართლებრივ ურთიერთობების სუბიექტად ცნობის საკითხი, დისტანციურად მომუშავე პირების შრომითი უფლებების დაცვა.

წყაროების ანალიზის შემდეგ დადგინდა, რომ მომსახურების ხელშეკრულების შრომით ხელშეკრულებად ცნობის დროს უმთავრესი მნიშვნელობა ეთმობა იმის გარკვევას, არსებობს თუ არა პირებს შორის დაქვემდებარება ე.წ სუბორდინაცია. დაქვემდებარება შესაძლოა გამოიხატებოდეს, როგორც ფინანსურ დამოკიდებულებაში, ასევე კომპანიის მიერ მითითებასა და სამუშაოს კონტროლში.

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს მომსახურების და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნა, თუ როდის გვაქვს საქმე შრომით ურთიერთობასთან და როდის არის სახეზე მომსახურების გაწევა.

საკვლევ საკითხის სიღრმისეული შესწავლისთვის გამოყენებულია პრობლემაზე დაფუძნებული კვლევის მეთოდი, რომლის ფარგლებშიც განხილულია ის ძირითადი პრობლემური არასტანდარტული ხელშეკრულებები, რომელთა სამართლებრივი ურთიერთობის იდენტიფიცირება/კლასიფიკაცია რთულია. აღნიშნული მეთოდის გამოყენების შემდეგ დადგინდა, რომ თითოეული მსგავსი საქმის დროს ხორციელდება

გარემოებების შესწავლა და კონკრეტული ურთიერთობების კრიტერიუმებზე მათი მისადაგება.

შედარებით-სამართლებრივი კვლევის გამოყენებამ გვაჩვენა, რომ : გერმანიის, დიდი ბრიტანეთის, ესპანეთის, შვეიცარიის, ამერიკის ქვეყნების მიდგომა შრომითი ხელშეკრულების და მომსახურების ხელშეკრულების გამიჯვნის დროს საქართველოს მსგავსია და ისინი პირველ რიგში აქცევენ ყურადღებას სუბორდინაციის პრინციპის არსებობას.

ნაშრომში შესწავლილია სასამართლოს მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები, რომლის ფარგლებშიც დადგინდა, რომ სასამართლო ფიზიკური პირის მოთხოვნით მომსახურების ხელშეკრულებას შრომითსამართლებრივ ხელშეკრულებად ცნობს. ძირითად შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზულუციო ნაწილი მოიცავს ფინანსური დამოკიდებულებების, მითითებაზე და „სუსტ მხარეზე“ მსჯელობას.

მოცემული პრობლემის უკეთ წარმოსაჩენად ჩატარდა კვლევა „დანართი 1“, რომელმაც აჩვენა, რომ მომსახურების და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნა კვლავ პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს საქართველოში და სახეზეა ძირითადი შემთხვევები, როდესაც იდენტიფიცირდება შრომითი ურთიერთობა, თუმცა დადებულია მომსახურების ხელშეკრულება.

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მომსახურების ხელშეკრულების დადების აღმოჩენისას ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის შესწავლა და შეფასება, რის შემდეგადაც უნდა დადგინდეს ხელშეკრულების სახე. მხოლოდ სუბორდინაციის საფუძველზე არ უნდა მოხდეს მომსახურების ხელშეკრულების შრომით ხელშეკრულებად ცნობა და ასევე, უნდა შეფასდეს სხვა გარემოებებიც, მაგალითად, დასაქმებული ხომ არ არის სხვა მუდმივ სამსახურში, ხომ არ არის მხოლოდ იმიტომ აყვანილი აღნიშნული საქმისთვის, რომ მას აქვს კონკრეტული ნივთი, ხელსაწყო რომლითაც საქმიანობს და სხვა გარემოებები.

**საკვანძო სიტყვები:** მომსახურების ხელშეკრულება, შრომითი ხელშეკრულება, არასტანდარტული ხელშეკრულება, თვითდასაქმებული, პლათმოფორმის მეშვეობით დასაქმებული, დისტანციური სამუშაო, დაქვემდებარება.

## **Abstract**

The article discusses the features of concluding a service contract during the labor relationship, within which the criteria for separating the service contract from the labor contract are given. There are discussed Examples of non-standard contracts, whose classification as a legal relationship is relevant and difficult in practice, namely the contract signed with a self-employed person (individual entrepreneur), the legal status of a person employed by an agency, the issue of recognition of persons working through the platform as subjects of labor relations, protection of the labor rights of persons working remotely.

After analyzing the sources, it was determined that when recognizing a service contract as an employment contract, the most important thing is to find out whether there is a so-called subordination between the persons. Subordination may be manifested both in financial dependence and in the direction and control of work by the company.

The aim of the work is to inform and raise awareness of service and labor contract subjects regarding the issue of when we are dealing with a labor relationship and when it is a service one.

For an in-depth study of the research issue, a problem-based research method is used, within the framework of which the main problematic non-standard agreements and relationships, which are difficult to classify as to what type of relationship, are discussed. After using the mentioned method, it was established that during each similar case, the circumstances are studied and they are adjusted to the criteria of specific relationships

The use of comparative legal research has shown us that the approach of the countries - Germany, Great Britain, Spain, Switzerland, America, when separating the labor contract and the service contract, is similar to Georgia, and they first pay attention to the existence of subordination.

The paper examines important decisions of the court, it was established that the court recognizes the service contract as an employment contract at the request of an individual. In the main case, the resolution part of the court's decision includes a discussion of financial dependence, reference and "weak side".

In order to better present this problem, a study was conducted, which showed that the separation of service and labor contract is still a problematic issue in Georgia, and the main cases where there is a labor relationship, and the service contract has been signed.

In labor law relations, when finding the provision of services, in each specific case, the case should be studied and evaluated, after which the form of the contract should be determined. A service contract should not be recognized as an employment contract only because of subordination, and other circumstances should also be evaluated, for example, is the appointed person employed in another permanent job, is the person hired only because he has a specific item, a tool with which he does business, and other circumstances.

**Key words:** service contract, labor contract, non-standard contract, self-employed, employed through platform, remote work, subordination.