

ბლოგი

პირადი განცხადებით
სამსახურიდან გათავისუფლება:
საჯარო მოხელის ნამდვილი ნება
თუ მანკიერი პრაქტიკა?

ცირა ჯანაშვილი



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

პირადი განცხადებით სამსახურიდან გათავისუფლება: საჯარო მოხელის ნამდვილი ნება თუ მანკიერი პრაქტიკა?

საქართველოში საჯარო სამსახურიდან მოხელეთა პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლება წლების განმავლობაში რჩება ერთ-ერთ პრობლემურ საკითხად. საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გამოქვეყნებული სტატისტიკის მიხედვით, 2020-2021 წლებში 5 055 გათავისუფლებული მოხელიდან 3 007-მა მოხელემ საჯარო სამსახური პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვა,^[1] რაც გათავისუფლებულთა თითქმის 60 პროცენტს შეადგენს.

პირადი განცხადების საფუძველით გამოცემული გათავისუფლების ბრძანებების კანონიერება არაერთხელ დამდგარა ეჭვქვეშ.^[2] საჯარო სამსახურიდან პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ საჯარო მოხელეთა დიდი რაოდენობა და არსებული სასამართლო დავები წარმოშობს გონივრული ეჭვს მოხელეების ნების ნამდვილობის თაობაზე.

საჯარო მოხელეთა პირადი განცხადებით გათავისუფლების მაღალი მაჩვენებელი და მანკიერი პრაქტიკა საჯარო სამსახურის რეფორმის პროცესშიც იყო გათვალისწინებული, რის გამოც საჯარო სამსახურის შესახებ ახალმა კანონმა დაადგინა, რომ პირადი განცხადების შემთხვევაში, საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება შეიძლება გამოიცეს განცხადების რეგისტრაციიდან 14 სამუშაო დღის გასვლის შემდეგ, რათა საჯარო მოხელეს ჰქონდეს თავისი გადაწყვეტილების გადახედვისა და შეცვლის შესაძლებლობა.

მძიმე ეკონომიკური ვითარებისა და ქვეყანაში უმუშევრობის მაღალი დონის გათვალისწინებით რთული წარმოსადგენია, რომ ამ ოდენობის დასაქმებული თავისი ნებით ტოვებდეს სამსახურს, უარს ამბობდეს ანაზღაურებისა და შესაბამისი სოციალური გარანტიების მიღებაზე მაშინ, როდესაც სამსახურის დასაწყებად კონკურსის რამდენიმე ეტაპი გაიარა. თუ პირის მიზანი უკეთესი სამსახურის დაწყება არ არის, მაშინ სამსახურიდან წასვლა მნიშვნელოვან ზიანს აყენებს მის პროფესიულ საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობას. ამიტომ არსებობს ეჭვი, რომ დასაქმებულთა უმრავლესობას თუ არა, ნაწილს მაინც, რომელიც საჯარო სამსახურს პირადი განცხადების საფუძველზე ტოვებს, რეალურად არ სურს სამსახურის დატოვება, თუმცა, მოტყუების, იძულებისა თუ სხვა სახის ზეგავლენით, მაინც წერენ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებას, რის გამოც შესაძლოა შემოსავლის ერთადერთ წყაროზეც კი ამბობდნენ უარს.

სასამართლო გადაწყვეტილებების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ საჯარო მოხელემ, პირადი განცხადების საფუძველზე, შესაძლოა სამსახური დატოვოს მაშინაც კი, როდესაც: ა) წელთა ნამსახურობის საფუძველით სახელმწიფოსგან კომპენსაციის მისაღებად მხოლოდ რამდენიმე სამუშაო დღე აქვს დარჩენილი და, გათავისუფლების გამო, დაკარგოს ეს შესაძლებლობა^[3]; ბ) 7 თვის ორსულია და, გათავისუფლების გამო, ვერ შეძლოს დეკრეტული შვებულების გამოყენება.^[4] გარდა ამისა, ყოფილა ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც საჯარო მოხელე, კანონით დადგენილი წესით, 14 სამუშაო დღის ვადაში, ითხოვდა სამსახურიდან წასვლის თაობაზე პირადი განცხადების განუხილვევლად დატოვებას, თუმცა, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება მაინც გამოიცა.^[5] ამ

შემთხვევაში, საჯარო მოხელის ნება თავდაპირველად ნამდვილიც რომ ყოფილიყო, მას უფლება ჰქონდა, შეეცვალა მიღებული გადაწყვეტილება და წარდგენილი განცხადება გამოეთხოვა.

საჯარო სამსახურიდან პირადი განცხადებით გათავისუფლების კანონიერებაზე დავის დროს, მნიშვნელოვანია, იმ ძირითადი მიდგომებისა და სტანდარტების ცოდნა, რომლებიც სასამართლო პრაქტიკით ჩამოყალიბდა:

- პირის სურვილი, აღარ იყოს დასაქმებული კონკრეტულ პოზიციაზე საჯარო სამსახურში, არის მისი კონსტიტუციური უფლება;
- საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, **უტყუარად და სარწმუნოდ დაადგინოს საჯარო მოხელის სამსახურიდან წასვლის შესახებ გამოხატული ნების ნამდვილობის საკითხი**, რისთვისაც უნდა ჩაატაროს ადმინისტრაციული წარმოება და გადაწყვეტილება მიიღოს საქმის გარემოებათა ყოველმხრივ გამოკვლევის საფუძველზე;
- საჯარო მოხელის გამოხატული ნების ნამდვილობისთვის, **მისი გადაწყვეტილება არ უნდა იყოს განპირობებული ძალადობით, იძულებით, მუქარით, შანთაჟით, დაპირებით და სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი გემოქმედებით**. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მხრიდან უკანონო მოთხოვნის შემთხვევაში, საჯარო მოხელეს არ ეკისრება ამგვარი მოთხოვნის შესრულების ვალდებულება.^[6]

რა შეიძლება იყოს პრობლემის გადაჭრის გზა?

- საჯარო მოხელეებს პროფესიული განვითარების ტრენინგებისა თუ სხვა ალტერნატიული საშუალებებით უნდა მიეწოდოთ ამომწურავი ინფორმაცია საკუთარი უფლებებისა და უფლების დაცვის მექანიზმების თაობაზე;
- საჯარო მოხელეებს უნდა მიეწოდოთ ინფორმაცია შრომის ინსპექციის სამსახურის ფუნქციებისა და უფლებამოსილებების შესახებ, რაც ხელს შეუწყობს მოხელეთა მხრიდან მიმართვის კარგი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას;
- შრომის ინსპექციამ უნდა გააძლიეროს საჯარო სამსახურში მოხელეთა უფლებების დაცვის მონიტორინგი.

ავტორი: ცირა ჯანანაშვილი

ბლოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის : "ქრომითი უფლებების ადვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში. შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორის ორგანიზაციის პოზიციას.

[1] საჯარო სამსახურის სტატისტიკა - <<https://cutt.ly/m8tjldG>>

[2] ქარდავა ე., გასიტაშვილი ე., ომსარაშვილი დ., საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებები საქართველოში (გათავისუფლება), ქარდავა ე. (რედ.), თბ., 2022, 11.

[3] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 07 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-1467 (კ-18).

[4] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-463-451(კ-13).

[5] ცუხიშვილი ნ., სვიმონიშვილი მ., შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, სამინისტროები და თვითმმართველი ქალაქები, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, 2022, 70-71 - <<https://cutt.ly/68tj4ME>>

[6] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-463-451(კ-13).