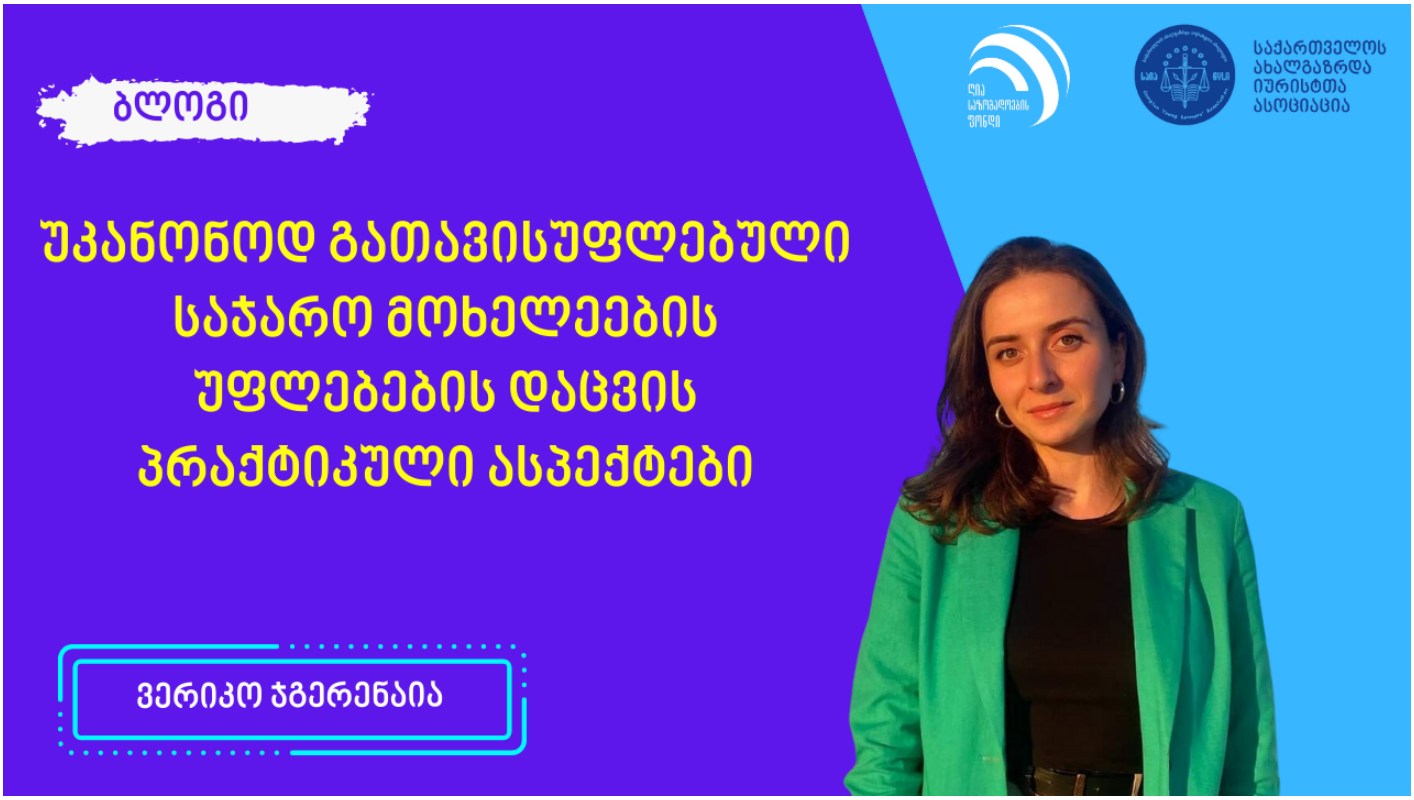

უკანონოდ გათავისუფლებული საჯარო მოხელეების უფლებების დაცვის პრაქტიკული ასპექტები

დემოკრატიული ინსტიტუტების სტაბილურობა არ არსებობს საჯარო სამსახურების სტაბილურობის გარეშე.[1] საჯარო მოხელეების ფუნქციები, რომლებიც კონსტიტუციითა და სხვა საკანონმდებლო აქტებით აქვთ მინიჭებული, როგორც წესი, გრძელვადიანი ან უვადოა.[2] შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, უზრუნველყოფილი იყოს საჯარო მოხელეების შრომის უფლებების დაცვა, მათი დასაქმების უვადობისა და სტაბილურობის გარემოს შექმნა, რათა საჯარო მოხელეებმა, მიიღონ დამსახურებული კარიერული წინსვლა და სამსახურის დაკარგვის შიშის გარეშე განახორციელონ საკუთარი უფლებამოსილებები.

საჯარო სამსახურის რეფორმა, რომელიც 2015 წელს დაიწყო, მიზნად ისახავს კარიერაზე დაფუძნებული პროფესიული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას, რომელიც უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურის სტაბილურობასა და საჯარო მოსამსახურის უფლებების დაცვას.[3][4] მიუხედავად ამისა, დღემდე მანკიერ პრაქტიკად რჩება საჯარო

სამსახურიდან მოხელეთა სხვადასხვა შეფარული მიზეზით გათავისუფლება. არცთუ იშვიათად, არასასურველი კადრების მოშორების მექანიზმად საჯარო დაწესებულებებში გამოყენებულია რეორგანიზაცია[5] ან თანამშრომლისთვის ისეთი პირობის შექმნა, რომ საჯარო სამსახური პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვოს.

2019 წლიდან 2022 წლის ჩათვლით, მთელი ქვეყნის მასშტაბით, საჯარო სამსახურიდან 403 ადამიანი გათავისუფლდა რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან შერწყმის საფუძვლით, ხოლო 2019 წლიდან 2021 წლის ჩათვლით 3007 მოხელემ დატოვა საჯარო სამსახური, პირადი განცხადების საფუძველზე.[6][7] მოყვანილი სტატისტიკა საგანგაშოა და ამ საფუძვლებით საჯარო მოხელეთა გათავისუფლება კითხვის ნიშნებს აჩენს. ხშირ შემთხვევაში, კადრების მოშორების რეორგანიზაციით შენიღბული პროცესი სულაც არ მთავრდება ფუნქციური გარდაქმნით. ხოლო, ქვეყანაში შრომით ბაზარზე არსებული მძიმე რეალობის გათვალისწინებით, კონკურსების საფუძველზე დანიშნული მოხელეების პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურიდან წასვლის განცხადებების დიდი რაოდენობა საფუძვლიან ეჭვს მათი ნების ნამდვილობის თაობაზე. ამ რეალობის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელეთა კანონით განმტკიცებული უფლებები პრაქტიკაში ზედმიწევნით იყოს რეალიზებული.

[illegible] სამსახურის შესახებ [illegible] საქართველოს კანონი გვთავაზობს მოხელის გათავისუფლების ამომწურავ საფუძვლებს და განამტკიცებს უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის დაცვის გარანტიებს. მოხელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტია და საჩივრდება მოხელისათვის მისი ოფიციალური გაცნობიდან 1 თვის ვადაში.[8] კარგი მმართველობის პრინციპის განხორციელებასა და მოხელის უფლებების დაცვის პრიორიტეტულობას ეხმიანება კანონმდებლობითა და სასამართლო პრაქტიკით განმტკიცებული მტკიცების სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, საჯარო სამსახურმა უნდა ამტკიცოს მოხელის გათავისუფლების საფუძვლების არსებობა.[9]

მეორე მხრივ, პრობლემურია მოხელის უფლებაში სრულად აღდგენა იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო სრულად დააკმაყოფილებს მოსარჩელის მოთხოვნას გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით. ამას რამდენიმე მიზეზი აქვს: სასამართლოში დავის განხილვა, მეტწილად, ძალიან ჭიანურდება და თითქმის არასოდეს სრულდება კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვადაში.[10] დავის განხილვის პერიოდში, მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოები ხშირად არ თანამშრომლობენ მოსარჩელე მხარესთან და არ აწვდიან მოთხოვნილ ინფორმაციას/დოკუმენტაციას, სასამართლოები კი შუამდგომლობას მტკიცებულებების გამოთხოვის შესახებ, მხოლოდ ზეპირი სხდომის ფარგლებში განიხილავენ. იმ პირობებში,

როდესაც სასამართლოში სხდომებს შორის ინტერვალი შეიძლება ხუთი ან მეტი თვეც კი იყოს, მოსარჩელე თითქმის ვერასდროს იღებს დროულად ინფორმაციას შესაძლო ტოლფას ვაკანტურ პოზიციებთან დაკავშირებით. ამ ინფორმაციის არქონის პირობებში შეუძლებელი ხდება სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენება და იმავე ან ტოლფასი ვაკანტური პოზიციის ე. წ Ḍ□□□□□□ □□ რათა გადაწყვეტილებ აღუსრულებლობის რისკი იყოს დაზღვეული.

მნიშვნელოვანია, რომ ხშირად სასამართლოები, ვაკანტური პოზიციის ცოდნის პირობებშიც არ აკმაყოფილებენ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებებს[11] და, შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანოები ავსებენ ვაკანტურ პოზიციებს უვადოდ დანიშნული მოხელეებით, რაც თავის მხრივ, უფლებადარღვეული მოხელეების სამსახურში აღდგენას გამორიცხავს. Ḍ□N□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის შესაბამისი ნორმებიდან არ გამომდინარეობს ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულება, ნებისმიერ შემთხვევაში აღადგინოს გათავისუფლებული მოხელე გათავისუფლებამდე არსებულ პოზიციაზე. კანონის თანახმად, თუკი სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტისთვის არც მისი პოზიცია და არც იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი პოზიცია არ იქნება ვაკანტური, უნდა იყოს მოძიებული ტოლფასი ვაკანტური პოზიცია სხვა საჯარო დაწესებულების სისტემაში. აღსანიშნავია, რომ სხვა საჯარო დაწესებულებაში სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის მობილობა პრაქტიკაში არ მუშაობს, რადგან საჯარო დაწესებულებები უმეტეს შემთხვევაში უარს აცხადებენ გარე მობილობით მოხელეების მიღებაზე. შესაბამისად, თუ ვაკანტური პოზიცია ვერ იქნება მოძიებული, მოხელე ჩაირიცხება მოხელეთა რეზერვში და მიიღებს 6 თვიან კომპენსაციას.

საჯარო სამსახურის კანონით განსაზღვრული რეგულირებისა და სასამართლოში საჯარო სამსახურიდან გამომდინარე დავების განხილვის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ძალიან ცოტა მოხელე ახერხებს თავდაპირველ პოზიციაზე აღდგენას. საბოლოოდ, სისტემურად ასეთი მიდგომა იმგვარ მოცემულობას ქმნის, რომ უფლებადარღვეული მოხელე უფლებებში სრულად ვერ აღდგება.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საჭიროა არსებული სიტუაციის სისტემური ანალიზი და შემდეგი რეკომენდაციების პრაქტიკაში გათვალისწინება:

- სასამართლომ, დავის სპეციფიკიდან გამომდინარე, კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ვადებში განიხილოს Ḍ□N□□ სამსახურის შესახებ □ კანონიდან გამომდინარე დავები;

- მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანოებმა სასამართლოს მიერ შესაბამისი დავალების მიღებამდე და მის გარეშეც ითანამშრომლონ მოსარჩელეებთან და მიაწოდონ საჭირო ინფორმაცია/დოკუმენტაცია;

- სასამართლომ გამოიყენოს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება, რათა მოხდეს გადაწყვეტილების აღუსრულებლობის რისკის პრევენცია;

- საჯარო დაწესებულებებმა გაწიონ ძალისხმევა, რომ უზრუნველყონ უკანონოდ გათავისუფლებული საჯარო მოხელეების აღდგენა ტოლფას პოზიციაზე საჯარო დაწესებულების სისტემაში და ხელი შეუწყონ გარე მობილობის ინსტიტუტის ეფექტურ დანერგვას პრაქტიკაში.

ავტორი: ვერიკო ჯგერენაია

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

---

[1] ქარდავა ე., გასიტაშვილი ე., ომსარაშვილი დ., Ḍ□□ᴺ□□□ მოხელეთა შრომითი უფლებები საქართველოში (გათავისუფლება) □□ კავკასიის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბილისი, 2022, 15.

[2] იქვე.

[3] საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 19 ნოემბრის დადგენილება N 627 Ḍ□□ᴺ□□□ სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“

https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2582658?publication=0

[4] https://idfi.ge/ge/analysis-of-civil-service-reform ბოლოს ნანახია [27.05.2023]

[5] https://gyla.ge/ge/post/reorganizacia-sajaro-samsakhurshi-efeqtiani-mmartvelobis-uzrunvelyofistvis-satchiro-cvlileba-tu-arasasurveli-kadrebis-moshorebis-shefaruli-instrumenti#sthash.txtObT0J.dpbs ბოლოს ნანახია [27.05.2023]

[6] საჯარო სამსახურის სტატისტიკა http://csb.gov.ge/navigations ბოლოს ნანახია [27.05.2023]

[7] https://gyla.ge/ge/post/piradi-ganckhadebit-samsakhuridan-gatavisufleba-sajaro-mokhelis-namdvili-neba-tu-mankieri-praqtika#sthash.pqc7Pp4m.FIEh1oaB.dpbs ბოლოს ნანახია [27.05.2023]

[8] ქარდავა ე.ნ კასრაძე ი., უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლები და ფაქტობრივი წინაპირობები, სამართლის ჟურნალი N1, 2020 წ., უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 204.

[9] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-20-2022

[10] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 59-ე მუხლის მე-3 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე მოთხოვნების შესახებ საქმე უნდა იქნეს განხილული არაუგვიანეს 1 თვისა.

[11] შრომითსამართლებრივ დავაში სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებად ძირითადად მოთხოვნილია კონკრეტულ პოზიციაზე ახალი კადრის მუდმივად დანიშვნის ან საკუთრივ კონკურსის გამოცხადების აკრძალვა.