თბილისის მერიიდან პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურიდან გათავისუფლების ტენდენცია გრძელდება

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია აგრძელებს საქართველოს პრემიერ მინისტრის 2016 წლის 9 დეკემბრის ინიციატივის პრაქტიკაში განხორციელების მონიტორინგს, რომელიც ეხებოდა საჯარო დაწესებულებების მიერ საბიუჯეტო სახსრების 10%-ით შემცირებასა და შტატების შესაძლო ოპტიმიზაციას. **მონიტორინგის ეტაპზე შეფასდა ქალაქ თბილისის მერიის ადმინისტრაციაში, საქალაქო სამსახურებსა და თბილისის მერიის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ-ებში მიმდინარე რეორგანიზაციის პროცესი.**

ქალაქ თბილისის მერიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2016 წლის 1

დეკემბრიდან 2017 წლის 31 მაისის ჩათვლით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიაში განხორციელდა ორი რეორგანიზაცია, კერძოდ: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურისა და იურიდიულ საქალაქო სამსახურებში. მერიის ინფორმაციით, რეორგანიზაციის პროცესში შიდა საკადრო აუდიტის ან სამუშაო ჯგუფის მიერ რამე დასკვნა ან რეკომენდაცია არ შემუშავებულა, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრებოდა რეორგანიზაციის საჭიროება და ძირითადი ცვლილებები. **ზემოაღნიშნულ რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირება არ მომხდარა, რაც გამოიწვევდა მერიაში დასაქმებული პირების სამსახურიდან გათავისუფლებას.** მერიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა კულტურის საქალაქო სამსახურის საკურატორო სფეროში დაქვემდებარებულ აიპებში, ხოლო ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების საქალაქო სამსახურის აიპებში რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლდა 4 თანამშრომელი.

მნიშვნელოვანია, რომ მოცემულ პერიოდში, ქალაქ თბილისის მერიიდან და საქალაქო სამსახურების დაქვემდაბარებაში არსებული აიპებიდან შეინიშნება პირადი განცხადების საფუძველზე საჯარო მოსამსახურეთა გათავისუფლების ტენდენცია. მოწოდებული ინფორმაციის მიხედვით**, თბილისის მერიის ადმინისტრაციიდან მონიტორინგის პერიოდში პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახური დატოვა 43 საჯარო მოსამსახურემ, ხოლო მერიის დაქვემდებარებაში არსებული აიპებიდან - 25 თანამშრომელმა.** („საქართველოს ეროვნული ბოტანიკური ბაღიდან“ – 11, „თბილისის მუნიციპალური ლაბორატორია - 10, „თბილისის მუნიციპალური თავშესაფარი - 2, „სამართლებრივი დახმარებისა და საზოგადოებრივი ჩართულობის მუნიციპალური ცენტრი -2).

მიგვაჩნია, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიიდან და მის დაქვემდებარებაში არსებული აიპებიდან პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ თანამშრომელთა რაოდენობა (68) მონიტორინგის მცირე პერიოდისათვის (6 თვე) საკმაოდ მაღალია და აგრძელებს თბილისის მერიაში წლების განმავლობაში საჯარო მოსამსახურეების მიერ პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურის დატოვების პრაქტიკას, რომელიც საფუძვლიან კითხვებს აჩენს დასაქმებულთა მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილებების ნებაყოფლობით მიღებასთან დაკავშირებით. (მაგ: 2016 წლის განმავლობაში თბილისის მერიიდან პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლდა 128 საჯარო მოსამსახურე).

სამსახურიდან გათავისუფლების არსებული სტატისტიკა განსაკუთრებით პრობლემურია, როდესაც საჯარო დაწესებულებაში რეორგანიზაციის პროცესი მიმდინარეობს და ქმნის გონივრული ეჭვის საფუძველს, რომ საჯარო დაწესებულების მიერ

პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურიდან გათავისუფლების მექანიზმი შესაძლოა ბოროტად იყოს გამოყენებული, რათა დამსაქმებელმა თავიდან აირიდოს რეორგანიზაციის საფუძველზე საჯარო მოსამსახურეთა სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთება და მათთვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება. შესაბამისად, მონიტორინგის პერიოდში, თბილისის მერიაში სამსახურიდან გათავისუფლების სტატისტიკა შესაძლოა მსგავსი გარემოებების არსებობით იყოს განპირობებული.

პირადი განცხადების საფუძველზე საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების პრობლემა უკანასკნელი წლების განმავლობაში აქტუალურია, რაც არაერთგზის აისახა, როგორც ეროვნული არასამთავრობო ორგანიზაციების, ასევე სახალხო დამცველის ყოველწლიურ ანგარიშებში. გარდა ამისა, პირადი განცხადების საფუძველზე საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების გაზრდილ ტენდენციასა და მანკიერ პრაქტიკასთან დაკავშირებით, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილებაში საკმაოდ მნიშვნელოვანი მსჯელობები განავითარა. სასამართლომ მიუთითა, რომ „განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია საჯარო მოსამსახურეთა პირადი სურვილით სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადებათა დაწერის მასშტაბური ტენდენცია. სასამართლოებში დავების განხილვისას საჯარო მოხელეები აცხადებდნენ, რომ განცხადებები მოტყუებით, იძულებით, მუქარით, სამსახურში ხელახლა დანიშვნის დაპირებით დაწერეს.“[1] სასამართლომ აღნიშნა, რომ საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა პირადი განცხადების დაკმაყოფილებამდე უნდა გამოიკვლიოს ნების გამოვლენის ნამდვილობა და განცხადების დაწერის მიზეზები.[2]

არსებული პრობლემების აღმოფხვრის შედეგად, მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო დაწესებულებებში აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლების ტენდენცია გათავისუფლების სხვა საფუძვლებთან მიმართებით თანდათან შემცირდეს. **პრობლემის აქტუალურობიდან გამომდინარე, აღნიშნულ მიზანს ემსახურება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალ კანონში პირადი განცხადების საფუძვლით გათავისუფლებისას მოხელის დაცვის დამატებითი გარანტიების შემოტანა,** რომლის თანახმად „პირადი განცხადების საფუძველზე მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოიცემა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების რეგისტრაციიდან 14 სამუშაო დღის გასვლის შემდეგ..“[3], **რაც საჯარო მოსამსახურეს აძლევს მისი მოთხოვნის შეცვლის შესაძლებლობას. თუმცა, არსებული საკანონმდებლო ჩანაწერი პრობლემას ვერ მოაგვარებს, თუ საჯარო დაწესებულებები არ შეცვლიან მსგავს მანკიერ პრაქტიკას და არ გაატარებენ სათანადო ღონისძიებებს მისი გამოვლენის შემთხვევაში.**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საჯარო დაწესებულებებმა უნდა გადადგან ქმედითი ნაბიჯები, რათა საჯარო სამსახურში პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურიდან გათავისუფლებისას გაიზარდოს საჯარო მოსამსახურის დაცვის გარანტიები და მინიმუმამდე შემცირდეს ამ მექანიზმის ბოროტად გამოყენების რისკი. მნიშვნელოვანია, რომ საზოგადოებასა და საჯარო მოსამსახურეებს შორის არსებობდეს აღქმა, რომ საჯარო მოსამსახურის მიერ სამსახურის დატოვების თაობაზე გამოხატული ნება არის უშუალო/დაწესებულების ხელმძღვანელის ზეწოლისაგან თავისუფალი.

---

[1] საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე #ბს-463-451 (კ-13), 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება;

[2] საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე #ბს-463-451 (კ-13), 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება;

[3] საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, 109 მუხლი (2).