საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლება: ხშირად დასმული კითხვები

საქართველოს მთავრობის ინიციატივამ საბიუჯეტო სახსრების შემცირების თაობაზე საჯარო დაწესებულებებში შესაძლოა გამოიწვიოს რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების მასშტაბურად შემცირება. აღნიშნული საკითხის მიმართ მაღალი საჯარო ინტერესიდან გამომდინარე, საჭიროდ მიგვაჩნია, გავავრცელოთ ორგანიზაციის მიმართ ხშირად დასმულ კითხვებზე პასუხები.

წარმოდგენილი ინფორმაცია დაეხმარება საჯარო მოხელეს მიიღოს ინფორმაცია საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების, პროცედურისა და უფლების დაცვის მექანიზმების თაობაზე.

1. რა არის საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები?

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 თავი არეგულირებს საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხებს. **საჯარო მოხელე სამსახურიდან შეიძლება გათავისუფლდეს შემდეგი საფუძვლების არსებობისას:**

ა) სამსახურის ვადის გასვლა;

ბ) საკუთარი ინიციატივის საფუძველზე;

გ) დაწესებულების ლიკვიდაცია;

დ) შტატების შემცირება;

ე) დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობა;

ვ) დისციპლინური გადაცდომის არსებობა, რაც იწვევს სამსახურიდან გათავისუფლებას;

ზ) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა;

თ) სამხედრო ან ალტერნატიულ სამსახურში გაწვევა;

ი) გამამტყუნებელი განაჩენის ძალაში შესვლა;

კ) სამსახურში მიღებისას დადგენილი მოთხოვნის დარღვევისათვის;

ლ) სხვა დაწესებულებაში გადასვლა;

მ) გარდაცვალება;

2. რას გულისხმობს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია?

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს **მოქმედი კანონი (1997 წლის) არ განმარტავს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას და არ განსაზღვრავს რეორგანიზაციის განხორციელების პროცედურას.** შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებებში არსებობს განსხვავებული მიდგომები და არაერთგვაროვანი პრაქტიკა რეორგანიზაციის არსისა და განხორციელების თაობაზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის თანახმად (ძალაში შედის

2017 წლის 1 ივლისიდან), „რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. რეორგანიზაციად არ ჩაითვლება საჯარო დაწესებულების ან მისი სტრუქტურული ერთეულის მხოლოდ დაქვემდებარების ან სახელწოდების შეცვლა ან/და საჯარო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულისათვის ახალი ფუნქციის დაკისრება.“

3. რა შემთხვევაში იწვევს რეორგანიზაცია საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლებას?

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს მოქმედი კანონის თანახმად, საჯარო დაწესებულების **რეორგანიზაცია იწვევს საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება.** თანამშრომელთა შემცირება დაკავშირებული უნდა იყოს საჯარო დაწესებულებაში კონკრეტული შტატის არსებობის საჭიროებასთან, შტატით განსაზღვრული ფუნქციებისა და მოვალეობების გათვალისწინებით. საჯარო დაწესებულებამ შტატების შემცირების გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა წარმოადგინოს შტატების შემცირების დასაბუთება და განმარტოს, შტატების შემცირება თუ როგორ აისახება მთლიანად ორგანიზაციის სტრუქტურაზე.

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი უფლებამოსილია შტატების შემცირებისას გაითვალისწინოს ატესტაციის შედეგები, თუმცა ამის ვალდებულება არ არსებობს. **საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა, შტატების შემცირების შემთხვევაში, თანამშრომელთა გათავისუფლება არ უნდა მოახდინოს შერჩევით ან რაიმე სახის დისკრიმინაციული საფუძვლით.** საჯარო დაწესებულებას ასევე არ აქვს ვალდებულება რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების შედეგად გათავისუფლებულ საჯარო მოხელეს შესთავაზოს ტოლფას ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადასვლა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის საფუძველზე, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს საჯარო სამსახურის ბიუროს, რომელიც ვალდებულია მეთოდური დახმარება გაუწიოს საჯარო დაწესებულებას. გარდა ამისა, **„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონი წარმოადგენს დამატებით გარანტიებს რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების საფუძველზე გათავისუფლებული საჯარო მოხელის უფლებების დასაცავად.**

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებისას, შესაბამისი **საჯარო მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილი იქნას იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდეობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას - დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით.**

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ითანამშრომლოს ბიუროსთან თანამდებობიდან გასათავისუფლებელი მოხელეების კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის მოძიებისა და მათი ხელახალი დასაქმების მიზნით. იმ შემთხვევაში თუ ვერ მოხდევა საჯარო მოხელის დასაქმება, იგი ჩაირიცხება მოხელეთა რეზერვში და მიეცემა კომპენსაცია 3 თვის ბოლო თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ **საჯარო დაწესებულებებში შტატების შემცირების საჭიროების შემთხვევაში, აღნიშნული განხორციელდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის ძალაში შესვლის შემდეგ.**

3. რამდენად კანონიერია ხელმძღვანელი პირის მითითება საჯარო მოხელის მიმართ პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვოს სამსახური?

საჯარო მოხელის განცხადება საკუთარი ინიციატივის საფუძველზე დატოვოს საჯარო სამსახური უნდა წარმოადგენდეს განმცხადებლის თავისუფალი ნების გამოვლენას.

დაუშვებელია, ხელმძღვანელი პირის მიერ საჯარო მოხელის მიმართ მოტყუებით, იძულებით, მუქარით, სამსახურში ხელახლა დანიშვნის დაპირებით პირადი განცხადების დაწერის მოთხოვნა სამსახურის დატოვების თაობაზე.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 169-ე მუხლის თანახმად, „პირის იძულება, დაწეროს განცხადება საკუთარი ინიციატივით სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე“ წარმოადგენს დანაშაულს და ისჯება ჯარიმით ან თავისუფლების აღკვეთით ვადით ორ წლამდე, თანამდებობის დაკავების ან საქმიანობის უფლების ჩამორთმევით ვადით სამ წლამდე ან უამისოდ.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილებაში იმსჯელა პირადი განცხადების საფუძველზე საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების გაზრდილ ტენდენციასა და მანკიერ პრაქტიკაზე. სასამართლომ პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლება მიიჩნია სისტემური ხასიათის პრობლემად: „სასამართლოში დავების განხილვისას საჯარო მოხელეები აცხადებენ, რომ განცხადებები მოტყუებით, იძულებით, მუქარით, სამსახურში ხელახლა დანიშვნის დაპირებით დაწერეს.“

შესაბამისად, სასამართლომ საჯარო დაწესებულებებს მოსთხოვა, რომ საჯარო მოხელის მიერ გათავისუფლების თაობაზე პირადი განცხადების დაწერის შემთხვევაში, გამოიკვლიოს სამსახურიდან წასვლის მიზეზი და, საჭიროების შემთხვევაში, ჩაატაროს ადმინისტრაციული წარმოება.

4. რა შემთხვევაში არ არის დასაშვები საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება?

საჯარო მოხელე არ შეიძლება გათავისუფლდეს **სამსახურიდან შტატების შემცირების ან ატესტაციის შედეგების გამო იმ დროის განმავლობაში, როდესაც მისი სამსახურებრივი ურთიერთობები შეჩერებულია:** ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნისას; სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევის, სასწავლო შეკრების, რეზერვისტთა მობილიზაციის დროს; საპრეზიდენტო ან წარმომადგენლობითი ორგანოების არჩევნებში კანდიდატად წამოყენებისას, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

საჯარო მოხელე (ქალი) არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო.

5. რა შემთხვევაში და რამდენი ხნით ადრე უნდა გააფრთხილოს საჯარო დაწესებულებამ მოხელე სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე?

საჯარო მოხელეს 1 თვით ადრე უნდა ეცნობოს საჯარო დაწესებულების ლიკვიდაციის, თანამდებობის შემცირების ან ატესტაციის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

საჯარო მოხელეს, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო გათავისუფლების შემთხვევაში, წერილობით უნდა ეცნობოს გათავისუფლებამდე 2 კვირით ადრე მაინც.

6. რა შემთხვევაში და ოდენობით იღებს საჯარო მოხელე კომპენსაციას სამსახურიდან გათავისუფლების გამო?

საჯარო მოხელეს დაწესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის სახით ეძლევა **2 (ორი) თვის თანამდებობრივი სარგო;**

საჯარო მოხელეს ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის, სამხედრო ან ალტერნატიულ სამსახურში გაწვევის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის სახით ეძლევა **1 (ერთი) თვის თანამდებობრივი სარგო.**

7. რა შეიძლება მოიმოქმედოს გათავისუფლებულმა საჯარო მოხელემ სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში საკუთარი უფლებების დასაცავად?

სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, მოხელეს უფლება აქვს კანონმდებლობით დადგენილი წესით **1 (ერთი) თვის განმავლობაში მიმართოს** სასამართლოს და მოითხოვოს გათავისუფლების უკანონოდ ცნობა, გათავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურება. მოხელეს ასევე უფლება აქვს, ამავე ვადაში გაასაჩივროს სასამართლოში სამსახურებრივ საკითხებზე გამოცემული ბრძანება, განკარგულება, გადაწყვეტილება, აგრეთვე მოქმედება.