

სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

თეონა ხაბაშვილი

საჯარო მოხელის უფლება-მოვალეობების პრაქტიკაში
განხორციელების თავისებურებანი

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია
სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართალმცოდნეობის
ფაკულტეტზე
საჯარო მმართველობის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: მაკა სალხინაშვილი,
პროფესორი

გორი

2020

ანოტაცია

წარმოდგენილი ნაშრომი იკვლევს საჯარო მოხელის უფლება-მოვალეობების პრაქტიკაში განხორციელების თავისებურებებს.

ნაშრომის აქტუალობას განაპირობებს საჯარო მოხელეთა უფლება-მოვალეობების პრაქტიკაში განხორციელების საკითხისადმი დიდი ინტერესი.

თემის სიახლე მდგომარეობს იმაში, რომ ნაშრომი წარმოადგენს საჯარო მოხელის უფლება-მოვალეობების პრაქტიკაში განხორციელების თავისებურებებს შესწავლის მცდელობას და გვთავაზობს აღნიშნული მიმართულებით არსებული ვითარების დინამიკას ბოლო 5 წლის მანძილზე.

კვლევის მიზნები და ამოცანები: გააზრებული იქნას საჯარო მოხელის უფლებება - მოვალეობანი ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად და ის თავისებურებები, რომელიც მათი განხორციელებისას პრაქტიკაში იჩენს თავს.

საკვლევ მასალას წარმოადგენს საქმე Nზს-595-595(2კ-18), საქმე Nზს-1182-1176(2კ-17), სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიშები - 10 დეკემბრის ანგარიშები საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ (2015-2017წწ.) და საპარლამენტო ანგარიშები (2015-2019წწ.)

აღნიშნული მასალის კვლევისას გამოკვეთილი იქნა რამოდენიმე მეტად მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელთა გაანალიზება მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელეთა უფლება-მოვალეობის განხორციელებისას წარმოშობილი თავისებურებების გააზრებისათვის, ხოლო შემდგომში არსებული პრობლემების პრევენციისათვის.

Annotation

Teona Khabashvili

Features of implementation of rights and duties of civil servants in practice

The presented work examines features of implementation of rights and duties of civil servants in practice.

The actuality of the work is determined by the great interest of the issue of implementation of rights and duties of civil servants in practice.

The novelty of the topic is that the work represents the tray of understanding of implementation of rights and duties of civil servants in practice and offers dynamics of the current situation in the mentioned direction for last five years.

The aims and tasks of the research are: to be comprehended rights and duties of civil servants in accordance with the Georgian legislation and the features that could be showed in practice.

The study material is case N BS-595-595(2K-18) and N BS-1182-1176(2K-17), Special Reports of public defender - 10 December Report on the Situation of the Protection of Human Rights and Freedoms in Georgia (2015-2017 yr.) and Parliamentary Reports (2015-2019 yr.).

Some the most important issues have been highlighted while studying the mentioned materials, which analyzing is very important to be understood the issues that are created during the process of implementation of rights and duties of civil servants and then for the prevention of existing problems.

სარჩევი

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| შესავალი | 4 |
| თავი 1. საჯარო მოხელის უფლებება-მოვალეობანი ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად | 8 |
| 1.1 საჯარო მოხელის ცნება და სახეები | 8 |
| 1.2 საჯარო მოხელის უფლებები | 12 |
| 1.3 საჯარო მოხელის მოვალეობები | 22 |
| თავი 2. საჯარო მოხელეთა სასქმიანობა პრაქტიკაში | 28 |
| 2.1. სასამართლო პრაქტიკა | 28 |
| 2.1.1. საჯარო მოხელეთა დარღვეული უფლებები Nზს-595-595(2კ-18) საქმის მაგალითზე | 29 |
| 2.1.2. საჯარო მოხელეთა მიერ უფლებამოსილების გადამეტება Nზს-1182-1176(2კ-17) საქმის მაგალითზე | 33 |
| 2.2. სახალხო დამცველის ანგარიშები | 38 |
| 2.2.1 სპეციალური ანგარიშები - 10 დეკემბრის ანგარიშები (2015-2017წწ.) | 39 |
| 2.2.2 საპარლამენტო ანგარიშები (2015-2019წწ.) | 42 |
| დასკვნა | 56 |
| გამოყენებული ლიტერატურა | 61 |

შესავალი

საქართველო მიეკუთვნება დემოკრატიულ, სოციალურ სამართლებრივ სახელმწიფოთა რიცხვს, რაც ასახულია საქართველოს კონსტიტუციაში. ამაში კი მოიაზრება ის, რომ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, ისევე როგორც კანონის უზენაესობის პრინციპის დაცვა, სხვა მრავალ უფლებასთან ერთად წარმოადგენს სახელმწიფოს პრიორიტეტს. გამომდინარე იქიდან, რომ სწორედ აღნიშნული უფლებების დაცვის ხარისხი განაპირობებს ამა თუ იმ სახელმწიფოს დემოკრატიულობის ხარისხს აღნიშნული უფლებებისა და პრინციპების დაცვის კუთხით მუშაობა წარმოადგენს უაღრესად აქტუალურ საკითხს, როგორც სახელმწიფო ისე საერთაშორისო დონეზე, რასაც ცხადჰყოფს ისეთი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების შექმნა როგორცაა: ევროპის კონვენცია ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის შესახებ (1950 წ.), კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (1958 წ.), ევროპის სოციალური ქარტია (1996 წ.), საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ (1966 წ.), ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (1979 წ.), ჩარჩო კონვენცია ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ (1995 წ.), ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია (2011წ.), შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (2014წ.) და სხვა, რომელსაც მიერთებულია საქართველოც.

ზემოთ ხსენებული უფლებები, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ქართულ კანონმდებლობაში განმტკიცებულია საქართველოს უმაღლესი კანონის - კონსტიტუციის საფუძველზე, ხოლო აღნიშნული სფეროს რეგულირების მექანიზმის ეფექტურ ფუნქციონირებას განაპირობებს ისეთი კანონები როგორცაა: საქართველოს

კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (2014 წ.), საქართველოს შრომის კოდექსი (2010 წ.), საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (2015 წ.) და სხვ.

აღნიშნული საერთაშორისო თუ საქართველოში არსებული სამართლებრივი ინსტრუმენტების მიუხედავად ადამიანის უფლებების, თავისუფლებების, კანონიერების და კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპების დაცვა დღესაც წარმოადგენს ერთ-ერთ დიდ გამოწვევას ჩვენი სახელმწიფოსათვის, ისევე როგორც მთელი მსოფლიოსათვის, რომლის დაძლევის მიზნით უაღრესად მნიშვნელოვანია უკვე არსებული მექანიზმის დახვეწა და თანამედროვე საჭიროებებთან თანხვედრაში მოყვანა, ამის განხორციელება კი შეუძლებელია საკითხის კომპლექსური გააზრებისა და ასეთივე მდიგომების შემუშავების გარეშე და რომელშიც უპირველეს ყოვლისა უდავოდ მოიაზრება სახელმწიფოს შტოებში აღნიშნული მიმართულებით არსებული გამოწვევების მინიმუმამდე შემცირება.

საჯარო მმართველობა, როგორც აღმასრულებელი ხელისუფლების ნაწილი, დაკავებულია კანონების შესრულებით, თუმცა ამასთან ის ითავსებს სხვადასხვა, მათ შორის კონსტიტუციით განსაზღვრულ ფუნქციას, სხვადასხვა ორგანიზაციული ფორმით. შესაბამისად, უაღრესად მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელეთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვისა და მათ მიერ სამსახურეობრივი უფლება-მოვალეობების გადამეტების საკითხი, რაც პირდაპირ გავლენას ახდენს, როგორც ინდივიდუალურად თითოეულ მოქალაქეზე, ისე ზოგადად ქვეყანაში არსებულ დემოკრატიის ხარისხზე. გარდა ამისა, **საკვლევი საკითხის აქტუალობას**, ასევე, განაპირობებს ის გარემოებაც, რომ არსებული ქართული და საერთაშორისო კანონმდებლობით გამყარებული ნორმების მიუხედავად საქართველოს სახალხო დამცველის ბოლო წლების ანგარიშებში კვლავ საკმაოდ ვრცელი ადგილი ეთმობა საჯარო მოხელეთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის და მათ მიერ სამსახურეობრივი უფლება-მოვალეობების გადამეტების საკითხებს.

დასახული მიზანი:

- მიმოვიხილოთ საჯარო მოხელისათვის დაკისრებული უფლება-მოვალეობები ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად.

- დავადგინოთ იმ პრობლემების საფუძვლები, რომლებსაც საჯარო მოხელეები სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელებისას აწყდებიან.
- გამოვკვეთოთ ძირითადი სფეროები, სადაც საჯარო მოხელეთა უფლებები ირღვევა
- გამოვკვეთოთ ძირითადი სფეროები, სადაც საჯარო მოხელეთა მხრიდან ადგილი აქვს კანონით დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას.
- დავადგინოთ მიზეზები, რომლებიც იწვევს საჯარო მოხელეთა მიერ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების გადამეტებებას.
- საჯარო მოხელის პროფესიული საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით ჩამოვყალიბოთ არსებული პრობლემების მოგვარების ჩვენეული მიდგომა.

გამოყენებული კვლევის მეთოდი: კვლევისას გამოყენებული იქნება სოციალურ-სამართლებრივი კვლევების მეთოდოლოგია, ვინაიდან კვლევის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენს იმის დადგენა, თუ რამდენად ეფექტურად მუშაობს საქართველოს კანონმდებლობაში არსებული სამართლებრივი მექანიზმები საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირებთან მიმართებაში. ასევე, საჯარო მოხელეთა მხრიდან რამდენად ზედმიწევნით სრულდება მათთვის კანონმდებლობის შესაბამისად დაკისრებული მოვალეობები და შეუსრულებლობის შემთხვევაში ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან რეაგირების რომელი ფორმაა აქტუალური პრაქტიკაში და რამდენად მოდის თანხვედრაში არსებულ საკანონმდებლო რეგულაციებთან, ხოლო თუ არ მოდის ამ შემთხვევაში საჯარო მოხელის მხრიდან რეაგირების რომელი ფორმა შეიძლება იყოს მეტად ეფექტური და რა თავისებურებები ახლავს ამას.

კვლევისათვის საჭირო მონაცემები მიღებული იქნება წერილობითი წყაროების ანალიზის მეთოდის გამოყენებით, კერძოდ კი სასამართლო პრაქტიკის შესწავლის საფუძველზე. გარდა ამისა, გამოყენებული იქნება საქართველოს სახალხო დამცველის ბოლო წლების ანგარიშები.

სამაგისტრო ნაშრომის მეცნიერული და პრაქტიკული მნიშვნელობა განისაზღვრება იმით, რომ მისი მასალები და შედეგები შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს საგაკვეთილო, სალექციო, ტრენინგ კურსებისა თუ სახელმძღვანელოების შესაქმნელად, როგორც საჯარო მოხელეთა უფლებების დაცვის მიმართულებით, ისე ქართულ

რეალობაში საჯარო მოხელეთა მიერ უფლება მოვალეობის განხორციელების პროცესში წამოჭრილი პრობლემების გააზრების მიმართულებით.

საკვლევ მასალას წარმოადგენს: საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ,“ სასამართლო პრაქტიკა (საქმე Nზს-595-595(2კ-18) და Nზს-1182-1176(2კ-17)), სახალხო დამცველის ანგარიშები - 10 დეკემბრის ანგარიშები საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ (2015-2017წწ.), საპარლამენტო ანგარიშები (2015-2019წწ.)

სამაგისტრო ნაშრომის სტრუქტურა:

ნაშრომი შედგება შესავლის, ორი თავის, ხუთი პარაგრაფის, ოთხი ქვეპარაგრაფის, დასკვნისა და გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხისაგან. გვერდების საერთო რაოდენობაა გამოყენებული ლიტერატურის სია მოიცავს 32 ერთეულს ქართულ ენაზე.

თავი I.

საჯარო მოხელის უფლება-მოვალეობანი ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად

1.1 საჯარო მოხელის ცნება და სახეები

"თანამედროვე სამართლებრივ და დემოკრატიულ სახელმწიფოებში სახელმწიფო ხელისუფლება ხორციელდება ხელისუფლების დანაწილების პრინციპის საფუძველზე. ხელისუფლების თითოეულ შტოს აქვს თავისი ფუნქცია. კანონშემოქმედება და მართლმსაჯულება არის სახელმწიფოს ორი მნიშვნელოვანი ფუნქცია, რომლის გარეშეც წარმოდგენელია სახელმწიფოს ფუნქციონირება, თუმცა მოქალაქის და სახელმწიფოს ყოველდღიური ურთიერთობა ვლინდება სახელმწიფოს ისეთი ფუნქციის განხორციელებაში, როგორცაა საჯარო მმართველობა. სახელმწიფო ქმნის თითოეული მოქალაქის არსებობისათვის აუცილებელ გარემოს. თანამედროვე სამყაროში იზრდება მოქალაქის დამოკიდებულება სახელმწიფოსადმი, რაც იწვევს სახელმწიფოს მმართველობითი ფუნქციების ზრდას. საჯარო მმართველობა მოიცავს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ძირითად სფეროს, როგორცაა მართლწესრიგის დაცვა, სოციალური სფერო, განათლება, გარემოს დაცვა, ჯანდაცვა, კულტურა, სპორტი და ა.შ. იმის გათვალისწინებით, რომ საჯარო მმართველობა გავლენას ახდენს ადამიანების ყოველდღიურ ცხოვრებაზე, მოქალაქის შეხედულება და განწყობა სახელმწიფოსადმი, პირველ რიგში, იქმნება საჯარო მმართველობის მიმართ მის

დადებით თუ უარყოფით წარმოდგენებში.¹ სწორედ აქედან გამომდინარე უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირი, ამ შემთხვევაში კი საჯარო მოხელე კეთილსინდისიერად ასრულებდეს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც შემდგომში პროპორციულად აისახება მოქალაქეებზე და ზოგადად სახელმწიფოს განვითარების დონეზე.

ქართული კანონმდებლობა საჯარო მმართველობის სფეროს არეგულირებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, რომლის მიხედვითაც საჯარო მმართველობის განმახორციელებელ პირებად გვევლინებიან: პროფესიული საჯარო მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.²

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1-ლი თავის მე-3 მუხლის „ე“ პუნქტის შესაბამისად პროფესიული საჯარო მოხელე / საჯარო მოხელე არის: „პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის სამტატო თანამდებობაზე, სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, რომელიც ახორციელებს საჯაროსამართლებრივ უფლებამოსილებებს, როგორც თავის ძირითად პროფესიულ საქმიანობას, რაც უზრუნველყოფს მის მიერ საჯარო ინტერესების დაცვას, და რომელიც ამის სანაცვლოდ იღებს შესაბამის ანაზღაურებას და სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს“³

ამავე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი არის „პირი, რომელიც სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირს ხელს უწყობს მისი უფლებამოსილებების განხორციელებაში დარგობრივი/სექტორული რჩევების მიცემით, ინტელექტუალურ-

¹იხ.საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 9; ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf> [10.08.2020.]

²იხ. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, თავი 1, მუხლი 3, პუნქტი 1, ქვეპუნქტი„დ“, 4346-ლს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> [10.08.2020.]

³ იქვე.

ტექნიკური დახმარების გაწევით ან/და ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულებით და რომელსაც არ უკავია ამ კანონით მოხელისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირისთვის გათვალისწინებული თანამდებობები. "

„ადმინისტრაციული ხელშეკრულების საფუძველზე საჯარო სამსახურის განხორციელებას ახასიათებს ის თავისებურება, რომ ის, ერთი მხრივ, შინაარსობრივად პროფესიული მოხელის მიერ განხორციელებული ამოცანების იდენტურია, ხოლო, მეორე მხრივ, უფლებამოსილების განხორციელების ვადა განისაზღვრება სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირის უფლებამოსილების ვადით.“⁴

რაც შეეხება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს, აღნიშნული კანონის იმავე მუხლის, იმავე პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტში მოცემული განმარტების შესაბამისად მის მოვალეობას წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებაში ისეთ საკითხებსა თუ ამოცანებზე მუშაობა რომლებიც დროებითი ხასიათისაა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად, პროფესიული საჯარო მოხელე ასრულებს ყველაზე მნიშვნელოვან როლს საჯარო სამსახურის განხორციელების პროცესში, ხოლო ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ეკისრებათ დამხმარის ფუნქცია, თუმცა, ამასთანავე, განაპირობებენ საჯარო მმართველობის განხორციელების ეფექტიანობის ხარისხს.

საჯარო მმართველობის განხორციელების ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით ,, ევროკავშირმა 2001 წელს ევროპული მმართველობის ე.წ. თეთრი წიგნი შექმნა, სადაც ჩამოაყალიბა კარგი მმართველობის ძირითადი პრინციპები. ამ პრინციპების მიმართ დემოკრატიულ სახელმწიფოებში მყარი კონსენსუსი არსებობს, მათ უნდა უზრუნველყონ ევროპული ადმინისტრაციის ერთიანი სივრცის შექმნის წინაპირობები. აღნიშნული პრინციპებია: სამართლის უზენაესობა, პასუხისმგებლობა, ანგარიშვალდებულება და გამჭვირვალობა, მოქალაქეთა თანამონაწილეობა, ეკონომიური და ეფექტიანი ორგანიზაცია და მმართველობა.“⁵

⁴იხ. შენიშვნა 1, 26.

⁵იხ. იზორია, თანამედროვე სახელმწიფო, თანამედროვე ადმინისტრაცია, თბილისი. 2009, 212, წიგნიდან: საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 39, ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

„საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი თანხვედრაშია მოყვანილი აღნიშნულ თეთრ წიგნთან და ამავე კანონის მე-2 თავი სრულად ეთმობა აღნიშნული თეთრი წიგნში აღიარებულ პრინციპებს.

შესაბამისად, საჯარო მოხელე უნდა იცავდეს ისეთ პრინციპებს როგორცაა: კანონიერების პრინციპი, ერთგულების პრინციპი, ეკონომიურობის და ეფექტიანობის პრინციპი, მიუკერძოებლობის პრინციპი, პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის პრინციპი და სხვ.

საქართველოს კანონმდებლობა 1997 წლის „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად განასხვავებდა საჯარო მოხელეთა 4 რანგს ესენია: მთავარი საჯარო თანამდებობა, წამყვანი საჯარო თანამდებობა, უფროსი საჯარო თანამდებობა და უმცროსი საჯარო თანამდებობა. ამავე კანონის დღეს მოქმედი რედაქცია კვლავ განასხვავებს საჯარო მოხელის 4 კარიერული საფეხურის რანგს, რაც ასახულია მე-4 თავის 25-ე მუხლის 1-ელ ნაწილში და შესაძლებელია განიმარტოს შემდეგნაირად:

„პირველი რანგი, ანუ მაღალი მმართველობითი დონე, გულისხმობს საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული მიმართულების ზედამხედველობისა და კოორდინაციის განხორციელების პასუხისმგებლობას, კომპეტენციასა და უფლებამოსილებას."⁶

"მეორე რანგი, ანუ საშუალო მმართველობითი დონე, გულისხმობს საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული მიმართულების ფარგლებში არსებული ქვემიმართულების ზედამხედველობისა და კოორდინაციის განხორციელების პასუხისმგებლობას, კომპეტენციასა და უფლებამოსილებას."⁷

„მესამე რანგი, ანუ უფროსი სპეციალისტის დონე, გულისხმობს საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული მიმართულების/ ქვემიმართულების ფუნქციების შესრულების პასუხისმგებლობას, კომპეტენციასა და უფლებამოსილებას."⁸

<http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf> [10.08.2020.]

⁶იხ. იქვე, 108.

⁷იხ. იქვე

⁸იხ. იქვე

"მეოთხე რანგი, ანუ უმცროსი სპეციალისტის დონე, გულისხმობს საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული მიმართულების/ქვემიმართულების ფუნქციების შესასრულებლად მომზადების პასუხისმგებლობას, კომპეტენციასა და უფლებამოსილებას."⁹

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1997 წლის რედაქცია ასევე გამოყოფდა საჯარო მოხელეთა 3 საკლასო ჩინს თითოეულ რანგზე, მთლიანობაში კი 12 კლასო ჩინს, ესენია: „მთავარ საჯარო თანამდებობაზე - ნამდვილი სახელმწიფო მრჩეველი, პირველი კლასის სახელმწიფო მრჩეველი, სახელმწიფო მრჩეველი; წამყვან საჯარო თანამდებობაზე - პირველი, მეორე, მესამე კლასის მრჩეველი; უფროს საჯარო თანამდებობაზე - საჯარო სამსახურის პირველი, მეორე, მესამე კლასის მრჩეველი; უმცროს საჯარო თანამდებობაზე - საჯარო სამსახურის პირველი, მეორე, მესამე კლასის რეფერენტი.“¹⁰

გარდა ზემოთ აღნიშნული საჯარო მოხელის სამსახურეობრივი რანგებისა, საქართველოს მოქმედი კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კვლავ ახდენს კლასების დეფინიციასაც. კერძოდ კი გამოყოფს საჯარო მოხელის 12 კლასს (თუმცა ზემოთ ხსენებული სახელწოდებების გარეშე), ხოლო კლასის მინიჭება დამოკიდებულია საჯარო მოხელის შეფასების შედეგებზე, რაც, ამასთანავე, გულისხმობს სახელფასო დანამატის მიღების საფუძველს.¹¹

1.2 საჯარო მოხელის უფლებები

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, საქართველო არის სამართლებრივი სასელმწიფო შესაბამისად მისი უმაღლესი კანონით, კონსტიტუციითაა განმტკიცებული ადამიანის უფლებები, რომელიც შესაბამისობაში მოდის ევროპულ ღირებულებებთან

⁹იხ. იქვე

¹⁰იხ. საქართველოს კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ”, 1022, საპარლამენტო უწყებანი პარლამენტის უწყებანი, N45, 21/11/1997, (მალა დაკარგულია, 01/07/2017); ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28312> [10.08.2020.]

¹¹იხ. საქართველოს კონსტიტუცია, თავი 4, მუხლი 26, N786, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, N31-33, 24.08.1995; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35> [10.08.2020.]

და სტანდარტებთან, რაც თავის მხრივ ნათლადაა ჩამოყალიბებული ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციაში. შესაბამისად საქართველოს მოქალაქეებს აქვთ ღირსების ხელშეუხებლობის, სიცოცხლისა და ფიზიკური ხელშეუხებლობის, თანასწორობის, პიროვნული განვითარების, მიმოსვლის თავისუფლების, პირადი და ოჯახური ცხოვრების, პირადი სივრცისა და კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის, აზრის, ინფორმაციის, მასობრივი ინფორმაციის საშუალებათა და ინტერნეტის თავისუფლების, სამართლიანი ადმინისტრაციული წარმოების, საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უფლება და სხვ.¹²

რაც შეეხება, უშუალოდ საჯარო მოხელის უფლებებს, რათქმაუნდა ისინი განმტკიცებული და დაცულია საქართველოს კონსტიტუციით, ისევე როგორც საქართველოს თითოეული სხვა მოქალაქის უფლებები და თავისუფლებები, და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლში ჩამოყალიბებულია შემდეგი რედაქციით „ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.“¹³

აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს რომ სახელმწიფოს ინტერესებიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელის უფლებები გარკვეულ ჩარჩოებშია მოქცეული და ისევე, როგორც საჯარო სამსახურთან დაკავშირებულ ყველა სხვა საკითხს, საჯარო მოხელის

¹²იქვე თავი 2.

¹³იხ. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი 1, მუხლი 9, N4346-1ს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33#DOCUMENT:1>; [10.08.2020.]

უფლებთან დაკავშირებულ საკითხებსაც არეგულირებს საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (მე-7 თავი ეთმობა სწორედ ამ საკითხებს), საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ და საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ და სხვ.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად საჯარო მოხელეს უფლება აქვს საკუთარ სამსახურეობრივ მოვალეობას ახორციელებდეს ყოველგვარი დისკრიმინაციისაგან თავისუფალ, უსაფრთხო გარემოში, და უზრუნველყოფილი იყოს ყველა საჭირო ტექნიკური თუ სხვა სახის ინვენტარითა თუ რესურსით, რომელიც ესაჭიროება მას პროფესიული საქმიანობის ჯეროვნად განხორციელებისათვის.¹⁴

აღნიშნული კანონის 57-ე მუხლი განამტკიცებს საჯარო მოხელის უფლებას გამჭვირვალე და სამართლიანი სისტემის მეშვეობით მიიღოს ანაზღაურება გაწეული შრომისათვის. სადაც ნათქვამია რომ თითოეული საჯარო მოხელე უნდა იღებდეს თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის და ამ შემთხვევაში არ აქვს მნიშვნელობა მათი თანამდებობის დასახელებას, ვინაიდან „ერთსა და იმავე თანამდებობას, მისი შინაარსიდან გამომდინარე, სხვადასხვა დატვირთვა აქვს.“¹⁵

ამავე მუხლის თანახმად მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომის ანაზღაურება, რომელშიც მოიაზრება, როგორც თანამდებობრივი სარგო. ისე საკლასო დანამატი, სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო. ხოლო აღნიშნული ხელფასი არ შეიძლება შემცირდეს ბიუჯეტის შემცირების შემთხვევაში.

მოხელის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ან დამატებით დაკისრებული მოვალეობების ანაზღაურება ხდება სახელფასო დანამატის სახით

¹⁴იქვე თავი 7, მუხლი 56,

¹⁵იხ. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 201. ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf> [10.08.2020.]

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ და „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონების შესაბამისად.¹⁶

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 50-ე მუხლით გათვალისწინებულია დამატებითი ფუნქციების დაკისრებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიმღები პირი, კერძოდ, იგი შეიძლება იყოს ზემდგომი თანამდებობის იერარქიაში მყოფი პირი, ხოლო ისეთი დამატებითი ფუნქციების დაკისრებასთან დაკავშირებით, რომელიც მიემართება ღამის შრომას, დასვენების/უქმე დღეებში შრომას და ჯანმრთელობისთვის რისკის შემცველ საშიშ პირობებში მუშაობას, გადაწყვეტილების მიმღები პირები დაკონკრეტებულია საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 21 აპრილის № 201 დადგენილებით.¹⁷

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, საქართველოს კანონმდებლობა ახდენს საჯარო მოხელეთა რანგირებას და განასხვავებს მოხელეთა 12 კლასს, რომლის მიხედვითაც საჯარო მოხელე იღებს გარკვეულ დანამატს შრომით გასამრჯელოსთან ერთად, რასაც მუდმივი ხასიათი აქვს და შესაბამისად „სხვა საჯარო დაწესებულებაში ან იმავე საჯარო დაწესებულებაში სხვა თანამდებობაზე გადასვლისას მოხელეს უნარჩუნდება საკლასო დანამატი, აგრეთვე საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის, სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო უფრო დაბალი იერარქიული რანგის თანამდებობაზე გადაყვანისას მოხელეს უნარჩუნდება საკლასო დანამატი (26-ე მუხლის მე-5 პუნქტი). გარდაა ღნიშნულისა, სამსახურებრივი

¹⁶იხ. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი 7, მუხლი 58, N4346-ის, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33#DOCUMENT:1>; [10.08.2020.]

¹⁷ „საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის წესის დამტკიცების თაობაზე“, საქართველოს მთავრობის №201 დადგენილება, 21.04.17, გამოქვეყნების თარიღი 24.04.17, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646097>, წიგნიდან: საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 205. ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf> [10.08.2020.]

უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდშიც მოხელეს რიგ შემთხვევაში უნარჩუნდება თანამდებობრივ სარგოსთან ერთად საკლასო დანამატი (55-ემუხლისმე-3 პუნქტი)¹⁸

როგორც ცნობილია, დასაქმების ყველა სფეროში მნიშვნელოვანია პერიოდულად მოხდეს დასაქმებული პირების წახალისება, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ნაყოფიერების გაზრდის მიზნით, შესაბამისად საქართველოს კანონმდებლობაშიც არსებობს მოხელის წახალისების მექანიზმი, რომლის წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით „საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის წესის დამტკიცების თაობაზე“ და გამოიყოფა წახალისების შემდეგი ფორმები: მადლობის გამოცხადება (მადლობის სიგელის გადაცემით), ფულადი ჯილდოს (რომელის ზედა ზღვარს ადგენს საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ და მისი მთელი წლის ჯამური რაოდენობაც არ უნდა აღემატებოდეს წლიური სარგოს 10%-ს) და ფასიანი საჩუქრის მიცემა. ეს უკანასკნელი კი განიმარტება „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის შესაბამისად „საჩუქარი არის საჯარო მოსამსახურისათვის, მისი ოჯახის წევრისათვის უსასყიდლოდ ან შეღავათიანი პირობებით გადაცემული ქონება ან გაწეული მომსახურება, ქონებრივი ვალდებულებისაგან სრულად ან ნაწილობრივ გათავისუფლება, რომელიც წარმოადგენს საერთო წესიდან გამონაკლისს. კანონი ასევე, ადგენს საჯარო მოსამსახურის და მისი ოჯახის თითოეული წევრის მიერ საანგარიშო წლის განმავლობაში მიღებული საჩუქრების ზღვრულ ოდენობებს.“¹⁹

საჯარო მოხელის სამუშაო კვირა შედგება 5 დღისგან და მოიცავს 40 სამუშაო საათს ხოლო თითოეული სამუშაო დღის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 8

¹⁸იქვე 208.

¹⁹იხ. „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თავი 1, მუხლი 5, N982, 17.10.97, პარლამენტის უწყებანი, N44, 11.11.97; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33550?publication=75> [10.08.2020.]

საათს.²⁰ იმ შემთხვევაში თუ საჯარო მოხელეს უწევს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ერთ კვირის სამუშაო საათების ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს. აქვე აუცილებლად უნდა აღინიშნოს, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ითვლება მხოლოდ ის სამუშაო რომელსაც იგი ასრულებს ზემდგომი თანამდებობის პირის წერილობითი დავალების საფუძველზე, შესაბამისად შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის საჯარო მოხელე იღებს შესაბამის გასამრჯელოს.²¹

მოხელეს უფლება აქვს აუცილებლობის შემთხვევაში წერილობით მიმართოს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის თხოვნით, რასაც თან უნდა ახლდეს აღნიშნული მოთხოვნის საფუძველის გასამყარებელი დოკუმენტური მასალები. ასეთი აუცილებლობა კი შესაძლებელია წარმოიქმნას საჯარო მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ორსულობის ან ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის მოვლის აუცილებლობის გამო.²²

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 21 აპრილის N201 დადგენილების მე-7 მუხლის შესაბამისად საჯარო მოხელე ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას განაგრძობს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესებამდე, რაც შესაბამისად დასტურდება სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული დასკვნით; ბავშვის 1 წლის ასაკის მიღწევამდე; მოხელე ქალის შემთხვევაში – მშობიარობამდე; ან მოხელის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებამდე. ხოლო ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის განმავლობაში მოხელეს უნარჩუნდება უფლებები, მოვალეობები და გარანტიები, რომლებიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონითაა განსაზღვრული.²³

²⁰იხ. საქართველო სკანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი 7, მუხლი 60, N4346-II, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე 11,1,2015; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33>[10.08.2020.]

²¹იხ. იქვე მუხლი 61.

²²იხ. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018 წელი, 220, ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf>[10.08.2020.]

²³იხ. საჯარო სამსახურში ნახევარგანაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენებისა დაუქმდევებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის წესის დამტკიცების თაობაზე“, საქართველოს მთავრობის №201 დადგენილება 21.04.17, გამოქვეყნების თარიღი 24.04.17, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646097>[10.08.2020.]

რაც შეეხება საჯარო მოხელის შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნის უფლებას, იგი წარმოიშობა საჯარო მოხელის თამდებობაზე დანიშნიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ და შეადგენს 24 სამუშაო დღეს. უფლებამოსილი პირის თანხმობის შემთხვევაში საჯარო მოხელეს ასევე აქვს უფლება უფრო ადრეც ისარგებლოს შვებულებით. ასევე აქვს უფლება კუთვნილი შვებულების დღეები გადაანაწილოს სამუშაო წლის სხვადასხვა მონაკვეთზე ან გამოიყენოს მომავალ წელს, ხოლო აღნიშნულისათვის კი საჭიროა საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის თანხმობა. აღნიშნული შვებულება არის ანაზღაურებადი. ხოლო რაც შეეხება არაანაზღაურებად შვებულებას, იგი ერთ წელს არ უნდა აღემტებოდეს და ამასთანავე მისით სარგებლობა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შესაძლებელია თუ საჯარო დაწესებულების ინტერესებს ზიანი არ ადგება აღნიშნულის განხორციელებით.²⁴

გარდა აღნიშნულისა ასევე კანონითაა დადგენილი საჯარო მოხელის უფლება ისარგებლოს შვებულებით პროფესიული განვითარების/გადამზადებისათვის, ვინაიდან არსებული ცოდნის განახლება უაღრესად მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურის მუშაობის ეფექტიანობის გაზრდისათვის, ისევე როგორც ინდივიდუალურად თითოეული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლისათვის. შესაბამისად საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ თითოეულ საჯარო მოხელეს აძლევს საშუალებას ისარგებლოს მოხელის პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამით, რა დროსაც, იგი ასევე სარგებლობს ანაზღაურებადი შვებულებით. ასევე შესაძლებლობა აქვს, რომ ისარგებლოს საჯარო სამსახურის გარეთ არსებული პროგრამებით. ამ უფლების გამოყენება კი შეუძლია 5 წელიწადში ერთხელ, ხოლო ამ მიზნით აღებული შვებულება არ უნდა აღემტებოდეს 3 თვეს, რა დროსაც საჯარო მოხელეს უნარჩუნდება, როგორც ხელფასი, ისე საკლასო დანამატი. სჭიროების შემთხვევაში მას ასევე აქვს საშუალება ამავე მიზნით ისარგებლოს 1 წლიანი უხელფასო შვებულებით, ხოლო თუ საჯარო მოხელის მიერ შერჩეული კურსის გასავლელად საჭიროა 1 წელზე მეტი მაშინ იგი თავისუფლდება დაკავებული

²⁴იხ. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი 7, მუხლი 61, N4346 II, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> [10.08.2020.]

თანამდებობიდან და კურსის დასრულების შემდეგ ინაცვლებს საჯარო მოხელეთა რეზერვში, სადაც ირიცხება ორი წლის ვადით.²⁵

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (მუხლი 64) ასევე აწესრიგებს საჯარო მოხელის მიერ შვებულებით სარგებლობის საკითხს ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო (მუხლი 64). აღნიშნულ შემთხვევებში საჯარო მოხელეს უფლება აქვს წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე ისარგებლოს 730 დღიანი შვებულებით (იგულისხმება კალენდარული დღეების ოდენობა). აღნიშნულიდან ანაზღაურებადი დღეების ოდენობა შეადგენს 183 კალენდარული დღეს, ხოლო მშობიარობის შემდგომი გართულების ან ტყუპების შეძენის შემთხვევაში -- 200 კალენდარულ დღეს. ამ პერიოდის განმავლობაში იგი სრულად იღებს, როგორც ხელფასს, ისე საკლასო დანამატს. აღნიშნული კანონი ასევე თითოეულ საჯარო მოხელეს აძლევს საშუალებას, რომ აღნიშნული კუთვნილი შვებულება სურვილისამებრ გადაანაწილოს მშობიარობამდე და მის შემდგომ პერიოდზე. ხოლო რაც შეეხება 1 წლამდე ასაკის ბავშვის შვილად აყვანას ამ შემთხვევაში საჯარო მოხელეს აქვს უფლება, ასევე საკუთარი წერილობითი თხოვნის საფუძველზე, ისარგებლოს შვებულებით 550 კალენდარული დღის ოდენობით, რომლის ათვლაც იწყება ბავშვის დაბადებიდან, და საიდანაც ანაზღაურებადია ხოლოდ 90 კალენდარული დღე, რაც ნიშნავს იმას რომ ამ პერიოდში მოხელეს ასევე უნარჩუნდება, როგორც ხელფასი, ისე საკლასო დანამატი.

მოხელის მიერ ორსულობის პერიოდში ექიმთან ვიზიტის გამო გაცდენილი საათები ასევე ითვლება საპატიოდ შესაბამისი დამადასტურებელი საბუთების წარდგენის საფუძველზე. ამასთანავე მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღება შეუძლია იმ მშობელს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, რაც ნიშნავს იმას, რომ აღნიშნული შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვს ახალშობილის მამასაც, თუმცა ამ შემთხვევაში შვებულების ოდენობა შეადგენს 550 კალენდარულ

²⁵იქვე, მუხლი 62.

დღეს, საიდანაც 90 კალენდარული დღე ანაზღაურებადია, თუმცა ეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ახალშობილის დედას არ გამოუყენებია კუთვნილი შვებულება.²⁶

საჯარო მოხელეს ასევე აქვს უფლება ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შემთხვევაში, შესაბამისი დოკუმენტაციის წარდგენის საფუძველზე მოითხოვოს ისეთ თანამდებობაზე გადაყვანა, რომლის შესრულების საშუალებას აძლევს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა, თუმცა თუ არ არსებობს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და კომპეტენციის შესაბამისი პოზიცია მაშინ იგი თავისუფლდება სამსახურიდან კანონის შეზამისად.²⁷

რაც შეეხება მივლინებას, ამ საკითხს „საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონთან ერთად აწესრიგებს საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 25 აპრილს № 211 დადგენილება. გამომდინარე იქიდან, რომ იგი წარმოადგენს საჯარო მოხელის სამსახურეობრივი საქმიანობის შემადგენელ ნაწილს, მისი ხარჯები ნაზღაურდება სამსახურის მიერ და ამასთანავე მოხელეს უნარჩუნდება, როგორც თანამდებობა, ისე შრომის ანაზღაურებაც. მივლინება კი შესაძლოა იყოს, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის საზღვრებს გარეთ.²⁸ შესაბამისად „სამივლინებო ხარჯები შედგება სადღეღამისო, მგზავრობის, საცხოვრებელი ფართობის დაქირავებისა და, საჭიროების შემთხვევაში, საზღვარ გარეთის შესაბამისი ქვეყნის ვიზის მიღებისათვის გაწეული ხარჯებისაგან. ხოლო 30 კმ-მდე მანძილზე მივლინებისას, როდესაც შესაძლებელია სამუშაო (საცხოვრებელ) ადგილზე იმავე დღეს დაბრუნება, ანაზღაურდება მხოლოდ მგზავრობის ხარჯები.“²⁹

„მოხელეს უფლება აქვს, შექმნას პროფესიული კავშირი, იყოს მისი წევრი, არჩეული ქნეს პროფესიული კავშირის მართვის ორგანოებში ან მონაწილეობა მიიღოს მის საქმიანობაში. ასეთი საქმიანობა მან უნდა განახორციელოს ანაზღაურების გარეშე

²⁶იხ. საქართველო სკანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი 7, მუხლი 64, N4346-1ს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე 11,1,2015,ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33>[10.08.2020.]

²⁷იხ. იქვე.

²⁸იხ. იქვე, მუხლი 66.

²⁹იხ. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 232, ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf> [10.08.2020.]

სამსახურისგან თავისუფალ დროს.³⁰ აღნიშნული შეზღუდვა არსებობს რათა მინიმუმამდე იქნას დაყვანილი იმ ფაქტორთა ოდენობა, რომლებსაც შეუძლიათ ჰპოვონ უარყოფითი ასახვა საჯარო მოხელის სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელებაზე.

გარდა ჩამოთვლილისა, საჯარო მოხელეს ასევე აქვს უფლება ინფორმირებული იყოს მის მიმართ დაწყებული ადმინისტრაციული წარმოების შესახებ ან მის მიმართ მიღებული სხვა ნებისმიერი გადაწყვეტილების შეხებ.³¹

„მოხელეს უფლება აქვს გაეცნოს მის საქმეს, იმავდროულად, ფაქტობრივი გარემოების შეცვლის შემთხვევაში მოითხოვოს მასში ცვლილების შეტანა. აღნიშნული, მეტწილად დამოკიდებულია საჯარო დაწესებულების საკადრო საკითხების (HR) სამსახურის სათანადო მუშაობასთან, რომელიც აღრიცხავს, ახარისხებს, ავსებს და ინახავს ინფორმაციას მოხელის თაობაზე, როგორცაა მოხელის განათლება, სამსახურეობრივი ცვლილებები ან/და კარიერა, მივლინებები, დისციპლინური პასუხისმგებლობა თუ წახალისება, რანგებისა და კლასების შესახებ ინფორმაცია და სხვა.“³²

„მოხელეს უფლება აქვს მოითხოვოს დისციპლინური წარმოება მისი პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გასაბათილებლად. დისციპლინური წარმოება უნდა განხორციელდეს კანონის X თავის შესაბამისად. მოხელეს უფლება აქვს ისარგებლოს ადვოკატის დახმარებით; მოითხოვოს დისციპლინური წარმოების საქმის მასალების გაცნობა; წარადგინოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტება; წარადგინოს მტკიცებულება; წარადგინოს წერილობითი მოსაზრება დისციპლინური წარმოების

³⁰იხ.საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 233, ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf> [10.08.2020.]

³¹იხ. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი 7, მუხლი 71, N4346 II, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> [10.08.2020.]

³²იხ. შენიშვნა 30, 238.

განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნასთან დაკავშირებით; გაასაჩივროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილება.“³³

"საჯარო მმართველობის შესახებ" საქართველოს კანონი ასევე საშუალებას აძლევს საჯარო მოხელეს რომ სურვილისა და საჭიროების შემთხვევაში ისარგებლოს დამცველის დახმარებით და ასევე გაასაჩივროს მის პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილება.

საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ასევე აწესრიგებს ისეთ შემთხვევებს, როდესაც საჯარო მოხელე სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას იღებს დაზიანებას, რის შედეგადაც იგი აღიარებული იქნება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირად. ასეთ შემთხვევაში გაიცემა კომპენსაცია, ხოლო დაღუპვის შემთხვევაში კომპენსაცია გადაეცემა გარდაცვლილის ოჯახს.

„სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად პენსიაზე გასვლის უფლება საჯარო მოხელეს წარმოეშობა: მამაკაცს 65 წლის ასაკში, ხოლო ქალს 60 წლის ასაკში, თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს გარკვეული გარემოება, რომელიც განასხვავებულ მდგომარეობაში აყენებს საპენსიო ასაკის საჯარო მოხელეს კერძო სექტორში დასაქმებული საპენსიო ასაკის პირთან შედარებით. აღნიშნული კი გამოიხატება იმაში რომ „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად საჯარო საქმიანობის განხორციელების პროცესში საჯარო მოხელეს არ წარმოეშობა პენსიის მიღების უფლება, ხოლო უკვე წარმოშობილი უფლება უწყდება იმ შემთხვევაში თუ იგი პენსიაზე გასვლის შემდეგ დაიწყებს აღნიშნულ საქმიანობას. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში იგი ვალდებულია ამავე კანონის მე-12 მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ პუნქტის შესაბამისად „აგნობოს კომპეტენტურ ორგანოს იმ გარემოების დადგომის შესახებ, რომელსაც თან სდევს პენსიის გაცემის შეწყვეტა, ამ გარემოების წარმოშობიდან არა უგვიანეს 15 დღისა.“³⁴

³³იქვე.

³⁴იხ. საქართველოს კანონი „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“, მუხლი 5, პუნქტი 3, N2442, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, სსმ, N56, 28.12.2005, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/27946?publication=28> [10.08.2020.]

1.3 საჯარო მოხელის მოვალეობები

ისევე როგორც საჯარო მოხელის უფლებების რეგულაციას, საჯარო მოხელის მოვალეობების განსაზღვრასა და რეგულირებასაც ახდენს საქართველოს კანონმდებლობაში არსებული ისეთი ინსტრუმენტები როგორცაა: საქართველოს კანონი "საჯარო სამსახურის შესახებ", „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ და საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 72-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად საჯარო მოხელე ვალდებულია დაიცვას კანონით განსაზღვრული საჯარო სამსახურის პრინციპები, რომელიც ამავე კანონის მეორე თავშია განსაზღვრული, და თავი შეიკავოს ისეთი ქმედებისგან, რომელიც საფრთხეს შეუქმნის საჯარო სამსახურის რეპუტაციას. აღნიშნულ პრინციპებს კი მიეკუთვნება: ერთგულება, კანონის წინაშე თანასწორობა, ეკონომიურობა და ეფექტიანობა, მიუკერძოებლობა, საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობა, ანგარიშ ვალდებულება, პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი, გამჭვირვალობა და ღიაობა და სხვა.

საჯარო მოხელე უნდა იყოს ხალხისა და სახელმწიფოს ერთგული, იგი უნდა მოქმედდეს კანონის შესაბამისად, ასრულებდეს საკუთარ საქმეს პირნათლად და მის მიერ პროფესიული საქმიანობის განხორციელების პროცესში მიღებული თითოეული გადაწყვეტილება უნდა იყოს ორიენტირებული ხალხის ინტერესებზე.³⁵ ამ პასუხისმგებლობას საჯარო მოხელე იღებს საჯარო მოხელის ფიცის დადების

³⁵იხ. ალაპიშვილი ი., ბესელია გ., ხუციშვილი ნ., „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება კომენტარები, თბილისი, 2018, 23, ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<http://www.csb.gov.ge/media/2797/ethiks-comm.pdf> [10.08.2020.]

მომენტიდან, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 44ე მუხლის მეორე ნაწილში ჩამოყალიბებულია შემდეგი სახით: „შეგნებული მაქვს საჯარო სამსახურში ჩემთვის დაკისრებული უდიდესი პასუხისმგებლობა და ვაცხადებ, რომ ერთგულად ვემსახურები ხალხსა და სახელმწიფოს, დავიცავ საქართველოს კონსტიტუციას, კანონებსა და სხვა სამართლებრივ აქტებს, პატივს ვცემ საჯარო ინტერესებს, ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებებს, კეთილსინდისიერად აღვასრულებ ჩემს მოვალეობებს.“

როგორც ვიცით, სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლება დაცულია საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუმცა რაც არ უნდა გასაკვირი იყოს, ეს სწორედ იმ უფლებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ გარკვეულ ჩარჩოებშია მოქცეული „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების მე-11 მუხლის შესაბამისად, რაც გამოიხატება იმაში, რომ საჯარო მოხელეს აქვს უფლება გამოხატოს საკუთარი მოსაზრებები ამა თუ იმ საჯარო დაწესებულების მიერ განხორციელებულ პოლიტიკასთან დაკავშირებით, თუმცა ეს მოსაზრება არ უნდა იყოს დაკავშირებული მის სამსახურეობრივ უფლებამოსილებასთან ან არ უნდა იყოს საკითხი, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურეობრივი უფლებამოსილების გამხორციელების პროცესში. აქვე მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელემ მსგავსი მოსაზრებების დაფიქსირებისას მიუთითოს, რომ იგი აფიქსირებს საკუთარ სუბსექტურ მოსაზრებას და არა იმ საჯარო დაწესებულების პოზიციას, რომელშიც იგი მუშაობს. რაც შეეხება ხელმძღვანელ პოზიციაზე დასაქმებულ საჯარო მოხელეს ეს უფლება შეზღუდული აქვს.

საჯარო მოხელეს აღნიშნულ შეზღუდვას ასევე უწესებს საქართველოს კანონი "საჯარო სამსახურის შესახებ" (მუხლი 15), რომელიც უკრძალავს საჯარო მოხელეს სამსახურეობრივი უფლებამოსილების განხორციელების პროცესში საკუთარი სიმპატიების და ანტიპათიების შესაბამისად რომელიმე პარტიის სასარგებლო ან საწინააღმდეგო აგიტაციას, საარჩევნო კამპანიაში ჩართვას, მით უფრო კი ადმინისტრაციული რესურსის გამოყენებას აღნიშნული საფუძვლებით.

საქართველო კონსტიტუციით „ყოველ ადამიანს აქვს რწმენის, აღმსარებლობისა და სინდისის თავისუფლება“ და რათქმაუნდა ამ უფლებით ისევე სარგებლობს თითოეული საჯარო მოხელეც, როგორც სხვა ნებისმიერი საქართველოს მოქალაქე, თუმცა „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად საჯარო მოხელე ვალდებულია სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელებისას ხელმძღვანელობდეს ისე და ისე სახელმწიფოს ინტერესებიდან გამომდინარე და არა პირადი რელიგიური რწმენის საფუძველზე.³⁶

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის № 200 დადგენილების მე-9 მუხლი კი ავალდებულებს საჯარო მოხელეს, რომ მაქსიმალურად ცდილობდეს მის მიერ განხორციელებული პროფესიული საქმიანობის პროცესში არ წარმოიშვას ინტერესთა შეუთავსებლობის პრობლემა, რაც ნიშნავს იმას, რომ იგი ვალდებულია თავი აარიდოს ყოველგვარ სიტუაციას, სადაც შესაძლებელია წარმოიშვას კონფლიქტი მის პირად ინტერესებსა და საჯარო სამსახურის ინტერესებს შორის.

ინტერესთა შეუთავსებლობის პრობლემა შესაძლებელია წარმოიშვას, როგორც კერძო და საჯარო სექტორის ურთიერთობებში, ასევე თავად საჯარო სამსახურის ინტერესებს შორის. ამ უკანასკნელს კი ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც საჯარო დაწესებულებაში ზედამხედველობის განმახორციელებელ პოზიციას იკავებს პირი, რომლის ოჯახის წევრი, ახლო ნათესავი ან მეგობარი დასაქმებულია ამავე სამსახურში ან აქვს რაიმე პირადი ინტერესი, რომლესაც მისი თანამდებობა საშუალებას აძლევს სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელებისას იმოქმედოს საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე და არა საჯარო სამსახურის ინტერესების შესაბამისად.³⁷ „სწორედ ამ ტიპის ინტერესთა შეუთავსებლობის თავიდან ასაცილებლად საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია, შესაბამის თანამდებობაზე დანიშნვიდან/არჩევიდან 1 თვის ვადაში, ხოლო შემდგომ – ყოველი მომდევნო კალენდარული წლის 1 თებერვლამდე

³⁶იხ. იქვე 37.

³⁷იხ. ალაპიშვილი ი., ბესელია გ., ხუციშვილი ნ., „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება კომენტარები, თბილისი, 2018, 53; ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.csb.gov.ge/media/2797/ethiks-comm.pdf> [10.08.2020.]

საჯაროდ განაცხადოს მასთან დაკავშირებული იმ პირის შესახებ, რომელიც მუშაობს იმავე საჯარო დაწესებულებაში, სადაც საქმიანობს საჯარო მოსამსახურე. საჯარო მოსამსახურის სათანადო წერილობითი განცხადება, რომელშიც მითითებულია მასთან დაკავშირებული პირის საიდენტიფიკაციო ინფორმაცია და მათი კავშირის ამსახველი ინფორმაცია, წარედგინება და აღირიცხება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულში.“³⁸

საჯარო მოცხელე ვალდებულია თავი აარიდოს ისეთი საჩუქრის მიღებას, რომელსაც შეუძლია გავლენა მოახდინოს მის მიერ განხორციელებულ საქმიანობაზე ან თუნდაც ეჭვები გააჩინოს ამასთან დაკავშირებით, თუმცა ეს ყოველივე არ გამორიცხავს საჯარო მოხელის მიერ საჩუქრის მიღების შესაძლებლობას კანონით დადგენლი წესის შესაბამისად.³⁹ აღნიშნულს კი განსაზღვრავს „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-5 მუხლშიც ვკითხულობთ „საჯარო მოსამსახურის მიერ საანგარიშო წლის განმავლობაში მიღებული საჩუქრების ჯამური ღირებულება არ უნდა აღემატებოდეს მისი თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 15%-ს, ხოლო ერთჯერადად მიღებული საჩუქრებისა – 5%-ს, თუ ეს საჩუქრები მიღებული არ არის ერთი წყაროდან.“

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (მუხლი 73) საჯარო მოხელე ვალდებულია დაემორჩილოს მის ხელმძღვანელს და შეასრულოს მისგან მიღელი დავალებები, მიუხედავად იმისა აღნიშნული შედის თუ არა მის მოვალეობაში, ასეთი დავალება შეიძლება იყოს მაგალითად სტიქიური უბედურების ან სხვა სახის ქონებრივი ზიანის მიყენების თავიდან აცილების აუცილებლობიდან გამომდინარე, რაც წარადგენს სახელმწიფოს პრიორიტეტს. ამასთანავე საჯარო მოხელეს ამავე კანონით აქვს უფლება უარი თქვას დავალების შესრულებაზე, თუ იგი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული დავალების

³⁸იხ.საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“, მუხლი 134, პუნქტი 3, N982, პარლამენტის უწყებანი, N44, 11.11.1997, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33550?publication=75> [10.08.2020.]

³⁹ იხ. ალაპიშვილი ი., ბესელია გ., ხუციშვილი ნ., „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება კომენტარები, თბილისი, 2018, 65, ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<http://www.csb.gov.ge/media/2797/ethiks-comm.pdf> [10.08.2020.]

შესრულება გამოიწვევს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ნორმების დარღვევას, გაცემული განკარგულების გაცემა არ შედის მისი გამცემი პირის უფლება მოვალეობაში, თავად არ აქვს აღნიშნული დავალების შესასრულებლად საჭირო კომპეტენცია ან აღნიშნული დავალების შესრულება საფრთხეს უქმნის მის ჯანმრთელობას, ან მიმართულია მისი ოჯახის წევრის ან ახლო ნათესავის წინააღმდეგ.

საჯარო მოხელე სამსახურეობრივ მოვალეობას უნდა ახორციელებდეს ღიად და გამჭვირვალედ, რაშიც მოიაზრება ის, რომ იგი კანონმდებლობის შესაბამისად ვალდებულია გასცეს საჯარო ინფორმაცია დაინტერესებულ პირზე, ხოლო სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელებისას მოპოვებული ინფორმაცია დაიცვას გამჟღავნებისაგან და გამოიყენოს მხოლოდ და მხოლოდ იმ კანონიერი მიზნებისათვის რისთვისაც იგი იქნა მოპოვებული. აღნიშნულ ინფორმაციაში მოიაზრება პერსონალური მკნაცემები, სახელმწიფო, კომერციული და პროფესიული საიდუმლოება. აქვე მნიშვნელოვანია აღნიშნული იქნას რომ ხსენებული საიდუმლო ინფორმაციის გაუთქმელობის ვალდებულება აქვს სამსახურიდან წასვლის შემდეგაც.⁴⁰

იმ პრინციპების ჩამონათვალიდან, რომლითაც უნდა ხელმძღვანელობდეს საჯარო მოხელე ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესია სამსახურეობრივი უფლებამოსილების ეკონომიურად და ეფრქტიანად განხორციელება, რასაც არეგულირებს "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 76-ე მუხლი, და იგი ავალდებულებს საჯარო მოხელეს სამსახურეობრივი უფლებამოსილების განხორციელებას ეკონომიურად და ამასთანავე რაციონალურად გამოიყენოს საჯარო დაწესებულების ქონება. იგივე ეხება სამუშაო დროსაც, იგი გამოიყენებული უნდა იქნას მხოლოდ სამსახურეობრივი საქმიანობისათვის და არა პირადი მიზნებისათვის. ხოლო შვებულების აღების ან თანამდებობიდან განთავისუფლების შემთხვევაში იგი ვალდებულია მისთვის მინდობილი საჯარო დაწესებულების კუთვნილი ქონების დასაბრუნებლად მიმართოს უფლებამოსილ პირს.

⁴⁰იხ.საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი7, მუხლი 74, 75; N4346 II, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> [10.08.2020.]

თავი 2.

საჯარო მოხელეთა საქმიანობა პრაქტიკაში

2.1. სასამართლო პრაქტიკა

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, თანამედროვე სამყაროს უდიდეს გამოწვევას წარმოადგენს ადამიანების უფლებების დაცვის საკითხი დასაქმების ადგილზე, ისევე როგორც სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების, უფლებამოსილების გადამეტების თუ გადაცდომის პრევენციის, აღმოფხვრისათვის უკვე არსებული მექანიზმის განვითარება და დახვეწა. რაღატაკუნდა, დასაქმების საჯარო სექტორი განყენებული არაა ამ სივრცისაგან და პირიქით აქ კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია, რომ იყოს დაცული დასაქმებულის უფლებები და რომ იგი ჯეროვნად ასრულებდეს მასზე დაკისრებულ სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას. ამისათვის კი ადმინისტრაციულ ორგანოს საკმარისი ბერკეტი გააჩნია საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, რათა პრევენციული ზომები მიიღოს მოხელეთა უფლებების დარღვევის წინააღმდეგ ან/და მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება მოხელის უკვე შეღახულ უფლებების აღსადგენად, ან პირიქით მის მიერ დაშვებულ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების გადამეტებაზე და სხვა. თუმცა ასევე ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად საჯარო მოხელეს ან ადმინისტრაციულ ორგანოს აქვს უფლება და საშუალება რომ შეუთანხმებლობის შემთხვევაში მიმართოს სასამართლოს, რომელიც არის გარანტი ჭეშმარიტების დადგენისა და საკითხის სამართლიანად გადაწყვეტის. სწორედ ამიტომ შესასწავლი საკითხის უკეთესი გააზრებისათვის

მნიშვნელოვანია განვიხილოთ საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკა, როგორც საჯარო მოხელეთა უფლებების დაცვის, ისე მათ მიერ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების გადამეტების შემთხვევაში რეაგირების მიმართულებით. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს რომ აღნიშნულ საკითხებზე არსებული სასამართლო პრაქტიკა საკმაოდ მოცულობითია, შესაბამისად აღნიშნულ ნაშრომის ამ თავში შევვებით მხოლოდ 2 საქმეს რომელთა დავის საგანისა და გამოტანილი გადაწყვეტილების განხილვა დაგვეხმარება იმის გააზრებაში თუ რა თავისებურებები ახლავს საჯარო მოხელის მიერ უფლება-მოვალეობების პრაქტიკაში განხორციელების პროცესს.

2.1.1 საჯარო მოხელეთა დარღვეული უფლებები

№ს-595-595(2კ-18)⁴¹ საქმის მაგალითზე

ადამიანის უფლებები უაღრესად ფართო ცნებაა და შესაბამისად მათი დარღვევა და შელახვა მრავალი ფაქტორითა თუ გარემოებით შეიძლება იყოს განპირობებული, ხოლო იმის დასადგენად თუ რა შემთხვევაში ირღვევა საჯარო მოხელეთა უფლებები მიზანშეწონილია გადავხადეთ საქართველოში არსებულ ბოლო წლების სასამართლო პრაქტიკას და ასევე სახალხო დამცველის ანგარიშებს, რომელზე დაყრდნობითაც შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ როდესაც საჯარო მოხელეთა უფლებები ირღვევა ეს ძირითადად დააკავშირებულია სამსახურიდან დაუსაბუთებელი განთავისუფლების საკითხთან, მსგავსი გარემოების დროს სამსახურიდან განთავისუფლების მიზეზი არაა იმ ნორმების შესაბამისად განმარტებული, რომელსაც საქართველოს კანონმდებლობა სცნობს, და შესაბამისად საჯარო სამსახურიდან დათხოვნილი პირები შელახული უფლებების დასაცავად/ აღსადგენად მიმართავენ სასამართლოს.

ყოველივე ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე, იმის საილუსტრაციოდ თუ როგორ ხორციელდება საჯარო მოხელეთა შელახული უფლებების დაცვა სასამართლოს მეშვეობით და რამდენად ეფექტურად ხდება საქართველოს კანონმდებლობაში არსებული შესაბამისი მექანიზმების რეალიზება ნაშრომის მოცემულ ნაწილში განხილული იქნება საქმე №ს-595-595(2კ-18).

⁴¹ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი ადმინისტრაციულ საქმეებზე, 2019, №7, გვ.130 <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2019w-administr-krebuli7.pdf> [10.08.2020.]

აღნიშნულ საქმეზე, რომლის დავის საგანს წარმოადგენდა ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, გამოტანილი იქნა განაჩენი უზენაესი სასამართლოს მიერ 2019 წლის 17 აპრილს. მოსარჩელეს განმარტებით იგი 2014 წლის 31 დეკემბრის N41-395 ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა თანამდებობაზე, ხოლო ბაღდათის გამგებლის მიერ 2017 წლის 10 მარტს მიღებული N41-210 ბრძანების საფუძველზე განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. განთავისუფლების მიზეზად დასახელებული იქნა შტატების შემცირება, თუმცა მოსარჩელის მითითებით მსგავს ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. ვინაიდან შტატები შემცირების ნაცვლად გაიზარდა 10 ერთეულით. აქედან გამომდინარე მოსარჩელემ მიიჩნია, რომ არსებობდა მისი თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად.⁴² ამასთანავე მოსარჩელისათვის უცნობი იყო თუ რატომ არ გაითვალისწინეს ატესტაციის შედეგები ან სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის შესაძლებლობა. აქვე მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელემ ცნობა სამსახურიდან შესაძლო განთავისუფლების შესახებ მიიღო 2017 წლის 23 იანვარს, თუმცა აქედან ერთი თვის ვადის გასვლის შემდეგ იგი კვლავ დარჩა საკუთარ პოზიციაზე. ამავე წლის 6 მარტიდან იგი განთავისუფლდა სამსახურიდან, თუმცა განთავისუფლების ბრძანება გამოიცა ამავე წლის 10 მარტს, რაც საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 მუხლის პირველ მუხლთან არ მოდის თანხვედრაში. ამასთანავე სამსახურიდან განთავისუფლებული პიროვნება სარგებლობდა შშმ პირის სტატუსით.

ბაღდათის მაგისტრატი სასამართლოს გადაწყვეტილებით (05.07.2017 წ.) სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ვინაიდან ბაღდათის გამგეობის რეორგანიზაციის პროცესთან დაკავშირებით სასამართლოს კითხვები არ გასჩენია, მოსარჩელისაგან განსხვავებით. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულმა პალატამ განიხილა აღნიშნული საქმე და მიიღო გადაწყვეტილება 28.11.2017, რომლითაც გააუქმა

⁴²მუხლი მოცემულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1997 წლის ვერსიის შესაბამისად რომელიც ძალადაკარგულია - 27.10.2015 და ამავე ადროს ამოქმედდა ამავე კანონის ახალი ვერსია, რომლის 118 მუხლის 1-ლი ნაწილს შეიძლება შევუსაბამოთ.

ბაღდათის მაგისტრატის სასამართლოს გადაწყვეტილება და მოსარჩელის მოთხოვნა დააკმაყოფილა ნაწილობრივ, კერძოდ ბათილად სცნო ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოადგილის N41210 ბრძანება, ვინაიდან ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება რეორგანიზაციის შედეგად სამტატო ერთეულის შემცირების ან გაუქმების აუცილებლობის დასადასტურებლად. ამასთანავე „სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარე ზ.პ-ის მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე არ ექვემდებარებოდა სასამართლოს კონტროლს, აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტა საჯარო დაწესებულების კომპეტენციას განეკუთვნება.“⁴³ სასამართლოს შეფასებით აღნიშნული სამართლებრივი აქტის ბათილად აღიარება სავსებით საკმარისია მოსარჩელის დარღვეული უფლების აღდგენისათვის, ამიტომ მოსარჩელის მოთხოვნებიდან დაკმაყოფილდა მხოლოდ სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გამოცემული აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნა.

აღნიშნულ გადაწყვეტილება მოსარჩელემ და მოპასუხემ გაასაჩივრა უზენაეს სასამართლოში. მოსარჩელემ ზ.პ-მ მოითხოვა იმ მოთხოვნების დაკმაყოფილება („საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის საფუძველზე) რომელზეც სააპელაციო სასამართლოს მიერ უარი ეთქვა, ხოლო მოპასუხემ კი დაკმაყოფილებული მოთხოვნის უარყოფა მოითხოვა, ვინაიდან მიიჩნია რომ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ არასწორი კანონებით იხელმძღვანელა, როცა ძველი რედაქციის კანონით მიღებული გადაწყვეტილება ახალი რედაქციის კანონით შეაფასა.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით სადავო ბრძანების კანონიერება არ ემყარება მისი გამოცემის პერიოდში მოქმედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის 1-ელ ნაწილს, როგორც ამას მიუთითებდა ბაღდათის გამგეობა ვინაიდან რეორგანიზაციის პროცესში შტატების ოდენობა გაიზარდა შემცირების ნაცვლად, ხოლო აღნიშნული მუხლი სწორედ შტატის

⁴³იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი ადმინისტრაციულ საქმეებზე, 2019, N7, 130; ხელმისაწვდომია უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2019w-administr-krebuli7.pdf> [10.08.2020.]

შემცირების ან არაკანონიერად განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში ითვალისწინებდა მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლებას.

როგორც ჩვენთვის ცნობილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დღეისათვის მოქმედი რედაქციით საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია ან მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ შეიძლება გახდეს საჯარო მოხელის დათხოვნის საფუძველი, არამედ ასეთ შემთხვევაში თუ წარმოიშობა შტატების შემცირების აუცილებლობა მაქსიმალურად უნდა მოხდეს ამ კონკრეტული მოხელის მობილობის ხელშეწყობა, რისთვისაც გამოყენებული უნდა იქნას საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა, რომლის მეშვეობითაც ხდება საჯარო სამსახურის სისტემაში არსებული ვაკანსიების მოძიება.⁴⁴ თუმცა აღნიშნულ საქმეში გამოიკვეთა სხვა მოცემულობა, ვინაიდან საშტატო ერთეულის რაოდენობა გაიზარდა და ამასთანავე თანამდებობას, რომელსაც იკავებდა მოსარჩელე ზ.პ გადაერქვა სახელი, მაგრამ ამის მიუხედავად ფუნქცია-მოვალეობები შეუნარჩუნდა, რამაც კიდევ უფრო შეასუსტა სადავო ბრძანების კანონიერება.

გამომდინარე იქიდან რომ საჯარო მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის მიღებისას ადმინისტრაციული ორგანო ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად ვალდებულია საქმე კომპლექსურად განიხილოს და მხოლოდ შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება, ხოლო აღნიშნულ საქმეში მოცემული ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღებისას ეს პრინციპი არ იქნა დაცული, საკასაციო სასამართლომ გააუქმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოტანილი განაჩენი თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში და მიიღო გადაწყვეტილება აღნიშნული საქმის ეს ნაწილი დაბრუნებოდა კვლავ სააპელაციო სასამართლოს განსახილველად.

გარდა უკვე აღნიშნულისა საკასაციო სასამართლომ არ მიიჩნია მართებულად სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ის ნაწილი, სადაც ამ უნასკნელმა

⁴⁴იხ.საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, თავი 9, მუხლი 102, პუნქტი 2, მუხლი104, პუნქტი 3, 4346-ლ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33>[10.08.2020.]

ბათილად სცნო ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტი, რომლის საფუძველზე მოხელე ზ.პ. განთავისუფლდა სამსახურიდან, თუმცა წინაასწარ არ შეისწავლა აღნიშნულ საჯარო სამსახურში რამდენად შესაძლებელი იყო მოსარჩელეს აღდგენა იმ პოსტზე, რომელიც მას სამსახურიდან დათხოვამდე ეკავა ასევე თუ არსებობდა ტოლფას პოზიციაზე დანიშვნის ან კომპენსაციის მიღების საშუალება. აღნიშნული ვითარება კი ართულებს საჯარო მოხელის დარღვეული უფლების აღდგენას და კვლავ წარმოშობს აღნიშნულ საქმეში სასამართლოს ჩართვის აუცილებლობას.

საბოლოო ჯამში შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საჯარო მოხელეები მეტად უნდა იყვნენ გათვითცნობიერებული საკუთარ უფლება-მოვალეობებში, განსაკუთრებით კი განსაკუთრებით კი ეს ეხება ხელმძღვანელ თანამდებობაზე დასაქმებული მოხელეებს, რათა ნაკლებად ჰქონდეს ადგილი საჯარო მოხელეთა უფლებების შელახვას, იქნება ეს სამსახურიდან განთავისუფლება თუ სხვა, ვინაიდან მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო მოხელეს უფლება აქვს სასამართლო მეშვეობით აღიდგინოს შელახული უფლებები, ეს გზა საკმაოდ ხანგრძლივია, რომლის ბოლოს შესაძლოა ვერც კი მოხერხდეს აღნიშნული უფლების აღდგენა, ვინაიდან, როგორც ამ კონკრეტულ საქმეში საკასაციო სასამართლომ მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს უნდა შეემოწმებინა რამდენად არსებობდა შესაბამისი პოზიცია მოცემულ საჯარო დაწესებულებაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ არსებობს ალბათობა იმისა, რომ ვერ მოხერხდეს მომჩივანის იმ თანამდებობაზე აღდგენა, რომელიც უკანონო გათავისუფლებამდე ეკავა და ვერც ტოლფასი თანამდებობა მოიძებნოს. ასეთ შემთხვევაში კი საჯარო მოხელის უფლება ვერ იქნება დაცული მიუხედავად საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებისა.

2.1.2 საჯარო მოხელეთა მიერ უფლებამოსილების გადამეტება

Nბს-1182-1176 (2კ-17)⁴⁵ საქმის მაგალითზე

⁴⁵იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი ადმინისტრაციულ საქმეებზე, 2019, N2, 187; ხელმისაწვდომია უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2019w-administr-krebuli2.pdf> [10.08.2020.]

როგორც წინა მდებარე ნაშრომში ერთხელ უკვე აღვნიშნეთ, უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო მოხელეთა უფლებები დაცული იყოს მათ მიერ საქმიანობის განხორციელების პროცესში, თუმცა ამასთანავე არანაკლებ მნიშვნელოვანია თავადაც კეთილსინდისიერად ეკიდებოდნენ და ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ვინაიდან ისინი არიან ხალხის სამსახურში და მათი უფლებრივი მდგომარეობა და მოვალეობების შესრულების ხარისხი პირდაპირ პროპორციულად აისახება სახელმწიფოზე და შესაბამისად თითოეულ მის მოქალაქეზე. სამწუხაროდ, როგორც ამას ზემოთ უკვე ხსენებული სასამართლო პრაქტიკა და სახალხო დამცველის შეფასებები ნათლად გვიჩვენებს, ხშირია შემთხვევები როდესაც ხდება საჯარო მოხელეთა მხრიდან უფლებამოსილების გადამეტება ან არაჯეროვნად შესრულება. რა დროსაც დგება აღნიშნული პრობლემის სასამართლოს გზით მოგვარების საჭიროება, ამიტომ ამ პარაგრაფში განვიხილავთ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებას საქმე Nბს-1182-1176(2კ-17).

აღნიშნულ საქმეში დავის საგანს წარმოადგენდა სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა და განაცდურის ანაზღაურება. მოსარჩელე ნ.მ მოითხოვდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის მიერ გამოცემული ბრძანების გაბათილებას, რომლის საფუძველზეც იგი სამსახურიდან განთავისუფლდა და სამსახურში აღდგენას. ამასთანავე სამსახურიდან განთავისუფლების მომენტიდან გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის მომენტამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის და ასევე პრემიის და დანამატების ანაზღაურებას სრულად.

აღნიშნულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ, ისევე როგორც საქალაქო სასამართლომ, მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დასახელებული დისციპლინური გადაცდომები არ ჩათვალა სამსახურიდან დათხოვნისათვის საკმარის მიზეზად, ვინაიდან მისივე მითითების თანახმად სამსახურიდან განთავისუფლებული მოხელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია უხეშ გადაცდომებს, თუმცა დარღვევათა სიმრავლის გამო აღნიშნული საჯარო მოხელის მიმართ გამოყენებული უნდა ყოფილიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ფორმა „საჯარო

სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, თუმცა არა განთავისუფლება. აღნიშნული გადაწყვეტილება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და ნ.მ-ს მიერ გასაჩივრდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში 2017 წლის 18 სექტემბერს.

მოცემულ საქმეში ადმინისტრაციულმა ორგანომ გასაჩივრების საფუძვლად დაასახელა ის გარემოება, რომ სასამართლომ არ შეაფასა მთელი რიგი გარემოებები, რომელიც გამოიკვეთა საქმის მოკვლევის პროცესში და რომლებმაც წარმოშოო ნ.მ-ის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმური საფუძვლები. ასევე დაასახელა სამოტივაციო ნაწილში არსებული წინააღმდეგობაც, რომელიც გამოვლინდა იმაში, რომ სააპელაციო სასამართლომ მითითების თანახმად თავად ვერ ჩაერეოდა ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციაში, თუმცა ამასთანავე განახორციელა ჩარევა როცა მიუთითა რომ ნ.მ-ის ჩადენილ ქნედებს რეაგირება უნდა მოყოლოდა ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის მეშვეობით, თუმცა სახდელის ფორმა სამსახურიდან განთავისუფლება არ მიიჩნია მისაღებად.

ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან დასახელებული იქნა კონკრეტული რესურსცენტრის ინსპექტირების შედეგად გამოვლენილი მრავალი მნიშვნელოვანი დარღვევა, რომელსაც ადგილი ჰქონდა ნ.მ-ის მიერ ამ რესურსცენტრის მართვის პერიოდში. გამოვლენილი დარღვევების უმეტესობა დაკავშირებულია ფინანსურ საკითხებთან, კერძოდ კი, რესურსცენტრში არ იყო შემუშავებული და შესაბამისად დამტკიცებული შესყიდვების წლიური გეგმის დამტკიცების წესი და ფორმა, ასევე არ იყო დაცული სახელმწიფო შესყიდვების განხორციელებისათვის კანონმდებლობით დადგენილი ნორმები, რაც დადასტურდა ამ კონკრეტული რესურსცენტრის მიერ შესყიდვების მიზნით დადებულ 7 ხელშეკრულებაში, ვინაიდან ამ შემთხვევებში „ხელშეკრულების მოქმედების ვადა კანონმდებლობით დადგენილი დღეების მინიმალური ოდენობით (სულ მცირე 30 დღე) არ აღემატებოდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ საქონლის მიწოდების/მომსახირრების გაწევის ვადა“ როგორც ამას სარჩელში მიუთითებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო

(ამჟამად საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო).

„2014 და 2015 წლებში სხვადასხვა საქონლისა და მომსახურების სახელმწიფო შესყიდვის მიზნით გაფორმებული ხელშეკრულებების უმეტეს ნაწილში ხელშეკრულების ღირებულება აჭარბებს ხელშეკრულების გაფორმების მომენტში შესყიდვების წლიური გეგმით გათვალისწინებულ თანხას და შესაბამისი ცვლილება გეგმაში შეტანილია დაგვიანებით, ხოლო რიგ შემთხვევებში, ხელშეკრულების ობიექტის შესყიდვა შესყიდვების წლიური გეგმით გათვალისწინებული საერთოდ არ არის,“ მითითებულია საქმეში. აღნიშნულიდან გამომდინარე ინსპექტირების შედეგად დადგინდა, რომ კონკრეტული შესყიდვების განხორციელების მიზანშეწონილობა არაა სწორად განსაზღვრული რესურსცენტრის მიერ, ხოლო შესყიდვების წლიური გეგმის შემუშავებას წარმოადგენს მხოლოდ ფორმალობას ვინაიდან რესურსცენტრი თანმიმდევრულად ვერ ახორციელებს ამ უკანასკნელს. ასევე გამოიკვეთა, რომ 2014 წლიდან 2016 წლის 18 მარტამდე დროის მონაკვეთში სახელმწიფო შესყიდვის მიზნით დადებულ ხელშეკრულებათა უმეტესობაში მიღება-ჩაბარების აქტი ან ანგარიშფაქტურაა მითითებული მომსახურების ან პროდუქტის მიწოდების დამადასტურებელ საბუთად, თუმცა რიგ შემთხვევებში აღნიშნული ანგარიშსწორება განხორციელებულია სასაქონლო ზედნადების საფუძველზე. კიდევ ერთი დარღვევა, რომელსაც ადგილი ჰქონდა აღნიშნულ დაწესებულებაში მდგომარეობს იმაში, რომ რესურსცენტრის უფროს სპეციალისტს არ მიუღია კუთვნილი დანამატი თანამდებობრივ სარგოსთან ერთად რესურსცენტრის უფროსის ანაზღაურებად შევსებაში ყოფნის პერიოდში მისი (რესურსცენტრის უფროსის) მოვალეობის შესრულების გამო.

ასევე სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის ჟურნალში ასახული მონაცემები არ შეესაბამებოდა რეალობას და მისი შევსება მხოლოდ ფორმალურად ხდებოდა, როგორც ეს ინსპექტირები საფუძველზე იქნა დადგენილი.

ასევე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დარღვევათა ერთობლიობა, რომელიც განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს⁴⁶ მითითებით კონკრეტული

⁴⁶ამჟამად საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.

რესურსცენტრის ინსპექტირებით დადგინდა ესაა ექსტერნატის სახით ჩასაზარებელ გამოცდებთან დაკავშირებით გამოცემული ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებში აღმოჩენილი უზუსტობები და ხარვეზები, რომელიც მრავალჯერადი ხასიათის იყო, რა დროსაც ფიქსირდებოდა შემთხვევები, როდესაც დაინტერესებული პირის მიერ საკუთარ განცხადებაში დასახელებული საგნები არ ემთხვეოდა რესურს ცენტრის მიერ გამოცემულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში მოცემულ საგანთა ჩამონათვალს, ასევე იყო შემთხვევები, როდესაც პირი დარეგისტრირდა ხსენებულ გამოცდაზე შესაბამისი მონაცემების წარმოდგენის გარეშე, რომელიც კანონით განსაზღვრულ წინაპირობას წარმოადგენს შესაბამის გამოცდაზე რეგისტრაციისათვის.

აღნიშნული გარენობებიდან გამომდინარე, რომელიც საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტროს მიერ იქნა წარმოდგენილი სასამართლომ დაადგინა „რომ ნ.მ-ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ გადაცდომას, რაც გამოიხატა მის სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეულ შეუსრულებლობასა და არაჯეროვან შესრულებაში“ შესაბამისად აუდიტის დეპარტამენტის მიერ ჩატარებული ინსპექტირების საფუძველზე მომზადებული დასკვნა ნ.მ-ს დაკავებული თანამდებობიდან განავისუფლების კანონიერებასთან დაკავშირებით კითხვის ნიშნების არ წარმოშობს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ შემთხვევაში საუბარია აღნიშნული კანონის 1997 წლის რედაქციაზე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან აღმოჩენილ დრღვევებზე გამოვლენილი რეაგირების ფორმა კანონთან შესაბამისობაშია და აქედან გამომდინარე არ არსებობდა სასამართლოს მხრიდან ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციაში ჩარევის აუცილებლობა, ვინაიდან ეს საჭიროება წარმოიშობა მაშინ, როდესაც იკვეთება პირის კონსტიტუციური უფლების შელახვის ან საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-60 პრიმა მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული სხვაგვარი გადაწყვეტილების მიღების დასაბუთებული ვარაუდი.

შესაბამისად უზენაესმა სასამართლომ დააკმაყოფილა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს საკასაციო საჩივარი, ხოლო ნ.მ-ს საჩივარი არა. ამასთანავე გააუქმა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს საქმეთა პალატის 2017 წლის 18 სექტემბრის გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვით ბათილად იქნა ცნობილი ნ.მ-ს სამსახურიდან დათხოვნის ბრძანება.

მოცემულ საქმეზე განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე შეგვიძლია გამოვიტანოთ დასკვნა, რომ ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად არსებული მექანიზმი ყოველთვის ეფექტურად ვერ ახდენს საჯარო სამსახურში საჯარო მოხელის მხრიდან ჩადენილი გადაცდომების თუ გულგრილობის გამოვლინების შემთხვევების აღმოჩენასა და მათზე რეაგირებას, ვინაიდან კონკრეტულ შემთხვევაში, როგორც საქმის მასალებიდან გამოიკვეთა კონკრეტული მოხელის მხრიდან დაშვებული შეცდომები მრავალჯერადი ხასიათის იყო და აღნიშნული გრძელდებოდა რამოდენიმე წლის განმავლობაში. ასეთ შემთხვევაში კი, მიუხედავად იმისა, რომ სამინისტროს მხრიდან აღნიშნულს მოჰყვა შესაბამისი რეაგირება კანონის ფარგლებში, რაც სასამართლოს საბოლოო განაჩენითაც იქნა დადგენილი, აღნიშნულ შედეგებს საკმაოდ მძიმე შედეგები გამოლბა შეუძლია სამომავლოს, შესაბამისად მნიშვნელოვანია მოხდეს არსებული მექანიზმის დახვეწა, რაც მას უფრო მოქნილს გახდის, რომელიც საჯარო მოხელის მხრიდან ჩადენილი გადაცდომების დროულად აღმოჩენას უზრუნველყოფს და თავისთავად მეტ შესაძლებლობას წარმოშობს, რათა კონკრეტულმა მოხელემ შეძლოს მის მიერ დაშვებული შეცდომის გამოსასწორებლად მუშაობა, რაც სამომავლოდ შეამცირებს მოსალოდნელი უარყოფითი შედეგების განვითარების რისკს და ამასთანავე საჯარო მოხელეც მეტად იქნება დაცული სამსახურიდან განთავისუფლების საშიშროებისგან.

2.2 სახალხო დამცველის ანგარიშები

„საქართველოს ხალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-3 მუხლის 1-ელი პინქტის შესაბამისად „საქართველოს სახალხო დამცველი ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის სახელმწიფოებრივი გარანტიების უზრუნველყოფის მიზნით ზედამხედველობას უწევს სახელმწიფო ხელისუფლებისა და

მუნიციპალიტეტის ორგანოთა, საჯარო დაწესებულებათა და თანამდებობის პირთა მხრიდან საქართველოს ტერიტორიის ფარგლებსა და მის იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირისთვის სახელმწიფოს მიერ აღიარებულ უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვასა და პატივისცემას, განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, სქესისა, ენისა, რელიგიისა, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა თუ სხვა გარემოებისა.⁴⁷

სახალხო დამცველი შეისწავლის ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის კუთხით არსებულ მდგომარეობას და გასცემს შესაბამის რეკომენდაციებს გამოვლენილი დარღვევების გამოსასწორებლად. იგი კანონის შესაბამისად აღრიცხავს და აანალიზებს სტატისტიკურ მონაცემებს დისკრიმინაციის ფაქტების შესახებ,⁴⁸ ხოლო მიღებული მონაცემი აისახება მის მიერ მომზადებულ სპეციალურ და საპარლამენტო ანგარიშებში. ასევე ყოველი წლის მარტში იგი პარლამენტს წარუდგენს ანგარიშს, რომელიც წარმოადგენს აღნიშნული მიმართულებით გასული წლის შეფასებას, სადაც შემოთავაზებულია დასკვნები და რეკომენდაციები ხსენებულ სტატიკაზე დაყრდნობთ.⁴⁹

აღნიშნულიდან გამომდინარე მეტანდ საინტერესო იქნება ხსენებული ანგარიშების გაანალიზება, რაც საკვლევო თემასი უკეთ გააზრებაში დაგვეხმარება და შევძლებთ საკვლევ საკითხთან დაკავშირებული პრობლემების სრული სურათის წარმოდგენას.

2.2.1 სპეციალური ანგარიშები - 10 დეკემბრის ანგარიშები (2015-2017წწ.)

წინამდებარე თემის უკეთ გააზრებისათვის, როგორც ერხელ უკვე აღვნიშნეთ უაღრესად მნიშვნელოვანია სახალხო დამცველის მიერ მომზადებული ანგარიშების გაანალიზება, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელია აღნიშნული მიმართულებით

⁴⁷ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“, მუხლი 3, პუნქტი 1, N230, პარლამენტის უწყებანი, 13, 07/06/1996; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33034?publication=27> [10.08.2020.]

⁴⁸ იხ. იქვე მე-14 პირველი პრიმა მუხლი, პუნქტი 2, ქვეპუნქტი „ა“.

⁴⁹ იქვე შეადარეთ მუხლი 22.

არსებული პრაქტიკის შეფასება და ამ მიმართულებით არსებული პრობლემატიკის და სხვა მრავალი ნიუანსის განვითარების დინამიკის საინტერესო და მეტად ნათელი სურათის წარმოდგენა. შესაბამისად აღნიშნულ ქვეთავში ყურადღება ეთმობა სწორედ სახალხო დამცველის სპეციალურ ანგარიშებს, რომლებიც მომზადებულია 2015-2017 წლებში და საკმაოდ ნაყოფიერ ინფორმაციას გვაწვდის ამ პერიოდში საჯარო მოხელეთა უფლებრივი მდგომარეობასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება უშუალოდ ანგარიშებს ამ შემთხვევაში კი საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ 2015 წელს მომზადებულ 10 დეკემბრის ანგარიშს ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების კუთხით არსებული მდგომარეობა საქართველოში, ჩვენთვის ცნობილი ხდება რომ სახალხო დამცველის აპარატში შესული დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმეების 57% ეხებოდა საჯარო სექტორს ხოლო 43% კერძო სექტორს. აქედან 15% სადავოდ ხდიდა პოლიტიკური ან სხვა ნიშნით დისკრიმინაციულ მიდგომებს, 11% სექსუალურ ორიენტაციასა და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას, ამავე ოდენობით იყო რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ საქმეები და დაახლოებით ამავე ოდენობით იყო საქმეები რომლებიც შეიცავდა სქესის და ეთნიკურ დისკრიმინაციულ ნიშნებს.⁵⁰

ამავე ანგარიშში სახალხო დამცველი დადებითად აფასებს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონს, თუმცა მიუთითებს მის მრავალ ხარვეზზე, რაც ძირითად დაბრკოლებას წარმოადგენს დისკრიმინაციის მსვერპლის დარღვეული უფლების აღდგენის პროცესში. აქვე ნათქვამია რომ 2015 წლის 11 თებერვალს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით საკანონმდებლო ინიციატივით მიმართა საქართველოს პარლამენტს, თუმცა რეალური შედეგი არ დამდგარა აღნიშნული ანგარიშის მომზადებამდე.

ასევე 2015 წელს საკმაოდ აქტუალურია საჯარო სამსახურში დასაქმების პრობლემატიკა, კერძოდ კი დასაქმების მსურველების მიერ გავლილი გასაუბრებისა და კონკურსის ოქმები არაა სრულყოფილად შევსებული რაც გაურკვეველს ხდის თუ

⁵⁰იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 10 დეკემბრის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2015, 15, 16, 17; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019041311323298545.pdf> [10.08.2020.]

რატომ ეთქვა კონკრეტულ პირს უარი დასაქმებაზე ან პირიქით რა კრიტერიუმების საფუძველზე დაინიშნა არსებულ ვაკანტურ თანამდებობაზე.

სახალხო დამცველის 2016 წლის 10 დეკემბრის ანგარიში ადამიანის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის მდგომარეობის შესახებ კვლავ მოხვდა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონში არსებული ხარვეცები, რომელიც საკმაოდ აფერხებს და ხელს უშლის სახალხო დამცველის აპარატს საკუთარი უფლება-მოვალეობის ეფექტიანად განხორციელებაში. „კანონში არ გვხვდება უარი გონივრულ მისადაგებაზე, შევიწროვება და სეგრეგაცია, როგორც დისკრიმინაციის ცალკეული ფორმები. კანონში ასევე არასრულყოფილად არის ასახული დისკრიმინაციაზე ბრძანების და ვიქტიმიზაციის ცნებები“⁵¹ ნათქვამია ანგარიში.

ამავე ანგარიშიდან ვიგებთ, რომ წლის განმავლობაში წარმოებაში მიღებული საქმეების 55% საჯარო სექტორს, ხოლო 45% კერძო სექტორს უკავშირდება. პოლიტიკურ ან სხვა სახის შეხედულებების გამო დისკრიმინაციაზეა საქმეების 18%, სექსუალური ან გენდერული საფუძვლით დისკრიმინაციაზეა 8%, რწმენისა და რელიგიის საფუძვლით 17%, ხოლო 7% შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის საფუძველზე.

„შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე ადამიანები დისკრიმინაციას, როგორც კერძო პირების, ასევე საჯარო უწყებების მხრიდან სხვადასხვა სფეროში აწყდებიან. მაგალითად, აღნიშნული ნიშნით დისკრიმინაციული ქმედების ჩამდენად სახალხო დამცველმა ცნო, როგორც გამქირავებელი კერძო პირი, ასევე საპატრულო პოლიციის თანამშრომლები და მუნიციპალური ტრანსპორტის მძღოლი. ამასთან, ბოლო პერიოდში დადგინდა დისკრიმინაცია საჯარო უწყებების მხრიდან რელიგიის, მოქალაქეობის, სექსუალური ორიენტაციის, ქონებრივი მდგომარეობის და გაერთიანების წევრობის ნიშნით.“⁵² ვკითხულობთ ამავე ანგარში რაც ნიშნავს იმას რომ დისკრიმინაციული მიდგომები კიდევ უფრო მრავალფეროვანი სპექტრით იჩენს თავს ყოველ წელს, და მეტად მწვავე და აქტუალური ხდება ყოველ დღიურად.

⁵¹ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 10 დეკემბრის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2016, 13; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019041113043058993.pdf> [10.08.2020.]

⁵² იხ. იქვე.

2017 წლის ანგარიშის მიხედვით სახალხო დამცველის მიერ საკანონმდებლო წინადადების ინიცირების შემდეგ, რომელიც „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონში არსებული ხარვეზების გამოსწორებას ისახავდა მიზნად, არანაირი შედეგი არ დამდგარა ვინაიდან პარლამენტი აღარ დაბრუნებია აღნიშნული კანონპროექტის განხილვას.

ხსენებულ ანგარიშში ასევე საუბარია სპეციალური საჭიროების მქონე ადამიანებზე, რომლის თანახმად დისკრიმინაციის მსხვერპლნი არიან სპეციალური საჭიროების მქონე ადამიანები, როგორც კერძო ისე საჯარო სექტორში. „დისკრიმინაციას ექვემდებარებიან საჯარო სექტორში დასაქმებული მნიშვნელოვნად (გარდა მხედველობის გამო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა) და ზომიერად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები, რამდენადაც ისინი, კერძო სექტორში დასაქმებულ ამავე შეზღუდვის მქონე პირებისაგან განსხვავებით, ვერ სარგებლობენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის განკუთვნილი სოციალური დახმარებით.“⁵³ რაც თავისთავად დისკრიმინაციას წარმოადგენს რაღათქმაუნდა.

„განსახილველ პერიოდში სახალხო დამცველის აპარატში შემოსული განცხადებების შესწავლამ, საჯარო დაწესებულებებიდან თანამშრომელთა კანონიერი საუძვლის გარეშე გათავისუფლებისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლების შეზღუდვის შემთხვევები გამოავლინა. პრობლემად რჩება ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის საკითხი დასაქმებული კაცებისთვის. შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის შესაბამის ბრძანებაში რომელიც წინააღმდეგობაში მოდის კანონთან, ამ დრომდე არ ასახულა ცვლილებები, რაც კაცების უფლებებს ხელს უშლის ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობაში.“⁵⁴ ნათქვამია ზემოთაღნიშნულ ანგარიშში.

განხილული ანგარიშებიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ქართულ რეალობაში დისკრიმინაცია ისეთივე დიდ გამოწვევას წარმოადგენს დასაქმების საჯარო

⁵³ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 10 დეკემბრის ანგარიში ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების კუთხით არსებული მდგომარეობა საქართველოში, 2017, 13 ; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019041112112545104.pdf> [10.08.2020.]

⁵⁴ იხ. იქვე 16.

სფეროში, როგორც კერძოში სფეროში, რომელიც წლების განმავლობაში პროგრესისკენ არ შეცლილა, მიუხედავად მიღებული ანტიდისკრიმინაციული კანონისა, რომელიც ხარვეზებს შეიცავს, თუმცა კანონმდებელი ორგანოს მხრიდან 2018 წლამდე არ მოყოლია რეაგირება. ამ პრობლემის მოგვარება მხოლოდ კომპლექსური მიდგომითაა შესაძლებელი მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, ამისათვის კი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა სახელმწიფოს პრიორიტეტი უნდა გახდეს, აღმოფხვრას კანონში არსებული ხარვეზები და შემდეგ განხორციელდეს მკაცრი კონტროლი მისი აღსრულებაზე, უპირველეს ყოვლისა საჯარო სამსახურში, შემდგომ კი კერძო სექტორშიც.

2.2.2. საპარლამენტო ანგარიშები

სახალხო დამცველის 2015 წლის საპარლამენტო ანგარიშში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ საკმაოდ დიდი ადგილი ეთმობა საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვის საკითხს, რომლის მიხედვით ძირითად პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს საჯარო მოხელეთა დაუსაბუთებელი ან უკანონო განთავისუფლება სამსახურიდან, ხოლო როგორც სახალხო დამცველი მიუთითებს ამის ძირითად განმაპირობებელ გარემოებას წარმოადგენს ის, რომ ამ პერიოდისათვის მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, მერს ან გამგებელს აქვს უფლება ერთპიროვნული გადაწყვეტილების საფუძველზე დანიშნოს ან დაუსაბუთებლად გაათავისუფლოს ადმინისტრაციული ერთეულის ხელმძღვანელი დაკავებული თანამდებობიდან. თუმცა აქვე დადებითად აფასებს საკანონმდებლო ცვლილებას რომლის შესაბამისად 2017 წლის 1 იანვრიდან აღნიშნული საკითხი დარეგულირდება „საჯარო მმართველობის შესახებ“ საქართველოს კანონით.⁵⁵

სახალხო დამცველი ასევე გამოთქვამს საფუძვლიან ვარაუდს ადმინისტრაციულ ორგანოებში საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობის არაობიექტურობასა და კანონით დადგენილი მოთხოვნების შეუსრულებლობასთან დაკავშირებით, ვინაიდან

⁵⁵იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2015 წელი, 581; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: https://drive.google.com/file/d/1_VN-AwGDBAc-ocqskoTm0OSPXcrb9Cup/view [10.08.2020.]

როგორც თავად სახალხო დამცველის აპარატში შესული განცხადებების საფუძველზე დაწყებული მოკვლევის პროცესში ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ არ იქნა მიწოდებული კონკურსის პროცესში წარმოებულ კითხვარი, რომელიც შევსებული უნდა ყოფილიყო კონკურსანტთა ზეპირი გასაუბრებისას და რომლის საფუძველზეც ისინი გათავისუფლდნენ სამსახურიდან ან არ იქნენ მიღებული ვაკანტურ თანამდებობაზე მიუხედავად ტესტირებაში მიღებული მაღალი ქულებისა, ამასთანავე, ამა თუ იმ კანდიდატმა რა კრიტერიუმით ვერ დააკმაყოფილა კონკრეტული თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო მოთხოვნები არ ყოფილა ასახული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემულ შესაბამის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში.⁵⁶ გარდა ამისა, სახალხო დამცველი მიუთითებს რომ ფიქსირდება შემთხვევები როდესაც საჯარო მოხელეებს იძულებით აწერინებენ სამსახურიდან წასვლის განცხადებას და ემუქრებიან მათ მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყებით, რის შედეგადაც გენერალური ინსპექციის მიერ მომზადებული დასკვნას მოყვება მათი სამსახურიდან განთავისუფლება, ხოლო დისციპლინური წარმოებისას ადგილი აქვს ფაქტების ცალმხრივად განხილვას და გაცემული რეკომენდაცია არაა გამყარებული შესაბამისი არგუმენტებით.⁵⁷

სახალხო დამცველი ასევე საგანგაშოდ მიიჩნევს, რომ საქართველოს სასჯელაღსრულების და პრობაციის სამინისტროში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არ ხდება მიუხედავად კანონით დადგენილი წესისა და აღნიშნულს აქვს სისტემური ხასიათი.⁵⁸

აღნიშნული პრობლემური საკითხებიდან გამომდინარე, რომელიც მოხვდა სახალხო დამცველის მიერ მომზადებულ 2015 წლის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ სახალხო დამცველმა საქართველოს პარლამენტს მისცა ისეთი რეკომენდაციები როგორცაა: შრომის კოდექსში ხარვეზების აღმოფხვრელად, კემოდ, შრომის ინსპექციის შექმნა, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების დასაშვები ოდენობის ზედა ძღვარის დადგენა,

⁵⁶იხ. იქვე 583.

⁵⁷იხ. იქვე 588.

⁵⁸იხ. იქვე 584.

მინიმალური შრომის ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა და სხვა.⁵⁹ ხოლო საქართველოს სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და დაწესებულებების მიმართ გაცემული რეკომენდაციები ეხებოდა საჯარო მოხელეთა სამსახურიდან განთავისუფლების გადაწყვეტილებას, რა დროსაც საჯარო მოხელის თანამდებობიდან განთავისუფლებასთან დაკავშირებით გამოცემულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში ასახული უნდა იყოს ყველა გარემოება, რამაც განაპირობა აღნიშნული სამართლებრივი აქტის გამოცემა, იმ შემთხვევაშიც კი თუ საჯარო მოხელე საკუთარი განცხადების საფუძველზე ითხოვს შესაბამისი სამართლებრივი აქტის გამოცემას თანამდებობიდან განთავისუფლებასთან დაკავშირებით. ასევე კონკურსების ან ატესტაციების გასაუბრების ეტაპზე გასაუბრების ოქმში სრულად აისახოს კონკურსანტისათვის დასმული კითხვები და მათზე მიღებული პასუხები. ამასთანავე შევსებული იქნას წინასწარ შემუშავებული შეფასების კრიტერიუმების ფორმები და საბოლოო გადაწყვეტილება იქნეს მიღებული აქედან გამომდინარე. ხოლო, რაც შეეხება საკონკურსო საატესტაციო კომისიას მან გადაწყვეტილება მიიღოს შესაბამისი ფაქტობრივი და სამართლებრივი არგუმენტებით გამყარებული/დასაბუთებული გადაწყვეტილება.⁶⁰

აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ გარდა ამ უკანასკნელი რეკომენდაციისა ყველა ზემოთ ხსენებული რეკომენდაციის შესრულება კვლავ აქტუალობას ინარჩუნებს შემდგომ წელსაც, ვინაიდან სახალხო დამცველი სწორედ ამავე რეკომენდაციების შესრულების აუცილებლობაზე საუბრობს 2016 წელს მომზადებულ საპარლამენტო ანგარიშში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ.⁶¹

ასევე 2016 წლის ანგარიშში სახალხო დამცველი აღნიშნავს კიდევ ერთ მნიშვნელოვან საკითხს, რომელიც ეხება მშობლის მიერ ბავშვის გამო შვებულების აღებასთან დაკავშირებულ პრობლემას, რომელიც ვლინდება შემდეგნაირად: „

⁵⁹იხ. იქვე 588.

⁶⁰იხ.იქვე 589.

⁶¹იხ.საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2016, 520; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://drive.google.com/file/d/11H2Ywr72aNiTwurAjO3Q8fNiqCqj1JvW/view> [10.08.2020.]

მხოლოდ ერთმა კაცმა ისარგებლა აღნიშნული უფლებით შინაგან საქმეთა სამინისტროში, ხოლო დანარჩენ უწყებებში აღნიშნული უფლებით სარგებლობა არცერთ მოხელე კაცს არ მოუთხოვია. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ჯანდაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე, რომელიც მამებისთვის შვებულების ანაზღაურების შესაძლებლობას მხოლოდ დედის გარდაცვალების შემთხვევაში ითვალისწინებს, წინააღმდეგობაში მოდის კანონთან. აუცილებელია სახელმწიფომ მიიღოს ეფექტიანი ზომები, რათა ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით მამებმაც ისარგებლონ.“⁶²

რაც შეეხება დადებით მხარეებს, რომეზეც სახალხო დამცველი საუბრობს ამავე წლის ანგარიშში, გამომდინარეობს იქიდან რომ „საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკით საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის შინაარსი უფრო გაფართოვდა და მისი დაცვის ქვეშ მოაზრებულ იქნა არამხოლოდ სახელმწიფოს მხრიდან პირის საჯარო სამსახურში თანამდებობაზე დანიშნვისათვის გონივრული, არადისკრიმინაციული რეგულაციების დადგენის ვალდებულება, არამედ საჯარო მოსამსახურეების უფლება, დაცული იყვნენ სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისაგან.“⁶³უნდა აღინიშნოს რომ ამ შემთხვევაში სახალხო დამცველი მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 2013 წლის 4 აქტომბრის რედაქციაზე, ვინაიდან აღნიშნული მითითებულია სახალხო დამცველის პარლამენტისათვის მომზადებულ 2016 წლის ანგარიშში, ხოლო დღეს მოქმედი რედაქციით 25-ე მუხლი მოიაზრებს იმავე ნორმას.⁶⁴

„ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში“, 2015 წლის ოქტომბრის ბოლოს შესულ ცვლილებებს, ასევე დადებითად აფასებს სახალხო დამცველი და მიუთითებს რომ „გამგეობის/მერიის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგებელი/მერი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით, თუმცა ვინაიდან ხსენებული

⁶² იხ.იქვე 511.

⁶³ იხ. შენიშვნა 61, 518.

⁶⁴იხ.საქართველოს კონსტიტუცია, N786, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24.08.1995, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>[10.08.2020.]

ცვლილებები 2017 წლის 1 ივლისიდან ამოქმედდება, 2016 წელს აღნიშნული საკითხი კვლავ პრობლემური იყო.“⁶⁵ როგორც ამას მიუთითებს სახალხო დამცველი ამავე ანგარიშში.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის ანგარიში სახალხო დამცველი საანგარიშო წლის განმავლობაში შესწავლილი საქმეების საფუძველზე გამოყოფს დარღვევებს, რომლებიც შემდეგი სახისაა „საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმში თანამდებობის დაკავებაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით სათანადო წერილობითი დასაბუთების არარსებობა; შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონით გათვალისწინებული რაიმე საფუძვლის არსებობის გარეშე; ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულების ნაცვლად, დასაქმებულისთვის ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემა; დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების გამომრიცხავი გარემოებების შესასწავლად შესაბამისი ღონისძიებების გაუტარებლობა, რამაც გამოიწვია მოხელის (ქალის) სამსახურიდან გათავისუფლება ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში; დაკავებული პოზიციებიდან გათავისუფლება შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის საფუძველით უვადო შრომითი ხელშეკრულების წარმოშობის პირობებში“⁶⁶ სწორედ გამოკვეთილი გარემოებების საფუძველზე სახალხო დამცველმა საქართველოს პარლამენტს მიმართა წინადადებით, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვროს ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ დაფუძნებულ არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირებში ვაკანტური თანამდებობის კონკურსის წესით დაკავების პროცედურა“.⁶⁷

ამავე ანგარიშში აღნიშნულია რომ “მოქმედი კანონმდებლობა შშმ პირის საჯარო სექტორში დასაქმებას კვლავაც სოციალური პაკეტის მიღების უფლების შეზღუდვას

⁶⁵იხ.საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2016, 518; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://drive.google.com/file/d/11H2Ywr72aNiTwurAjO3Q8fNiqCqj1JvW/view> [10.08.2020.]

⁶⁶იხ.საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2017, 199, ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://drive.google.com/file/d/1gcWDvqloj-PTKW5FWBczRKSldQrKkoO9/view> [10.08.2020.]

⁶⁷იხ.იქვე 201.

უკავშირებს. აღნიშნულთან დაკავშირებით 2017 წლის 31 მაისს საქართველოს სახალხო დამცველმა მნიშვნელოვნად და ზომიერად გამოხატული შშმ პირების დასაქმების სფეროს ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ რეკომენდაციით მიმართა საქართველოს მთავრობას, თუმცა, რეკომენდაცია არ იქნა გაზიარებული.⁶⁸

რაც შეეხება საჯარო მოხელის მხრისდან უფლება მოსილების გადამეტებას პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისას, კანონის დარღვევის შესაძლო ფაქტებს ამ კუთხით სახალხო დამცველი გამოყოფს პოლიციის თანამშრომელთა საქმიანობას და მიუთითებს რომ „2017 წელს პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან მოქალაქეთა მიმართ შესაძლო ძალადობის ფაქტზე გამოძიების ჩატარების წინადადებით სახალხო დამცველმა საქართველოს მთავარ პროკურორს 10, ხოლო 2016 წელს 6 შემთხვევაში მიმართა.“⁶⁹ ამასთანავე ანგარიშიდან ირკვევა, რომ ასევე გაზრდილია პროცენტული ოდენობა შემთხვევებისა, როდესაც გარეგნული დათვალეობის ოქმში აღწერილია დაზიანება, რომელიც დაკავების ოქმში არ ფიქსირდება, რაც წარმოშობს საფუძვლიან ვარაუდს, რომ მოქალაქეებს აღნიშნული დაზიანება შესაძლოა მიეღოთ პოლიციის კონტროლის ქვეშ. აღნიშნულ გარემოებებს კი საგანგაშოდ მიიჩნევს სახალხო დამცველი. თუმცა მნიშვნელოვანია ითქვას, რომ აღნიშნული ფაქტები ცალსახად არ მიუთითებს საჯარო მოხელეთა მხრიდან ამ შემთხვევაში პოლიციელების მხრიდან არაიმე გადაცდომის აუცილებლობას, ვინაიდან ადმინისტრაციული დაკავების ფორმაში არ არსებობს გრაფა, სადაც შესაძლებელი იქნება მიეთითოს დაკავებული მოქალაქის შესახებ მეტად საჭირო ინფორმაცია, როგორცაა სხეულის დაზიანების, წინააღმდეგობის გაწევის და ძალის გამოყენების ფაქტები და რომელთან დაკავშირებით სახალხო დამცველის რეკომენდაცია არ შესრულებულა, როგორც ამას თავად აღნიშნავს.⁷⁰

სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიშში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ კვლავ ეთმობა ადგილი საჯარო სექტორში დასაქმებული პირების უფლებების შელახვის საკითხს სადაც ნათქვამია: „სახალხო დამცველის აპარატმა სავარაუდო დისკრიმინაციის 158 ფაქტი შეისწავლა და 16 შემთხვევაში რეკომენდაცია, ხოლო 6 შემთხვევაში - ზოგადი წინადადება გამოსცა.

⁶⁸იხ. იქვე 303.

⁶⁹იხ. იქვე 56.

⁷⁰იხ. შენიშვნა 66, 63.

სახალხო დამცველისადმი სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებზე მიმართვიანობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი, გასული წლის მსგავსად, კვლავ საჯარო სექტორს უკავშირდება (69%). სახალხო დამცველს ყველაზე ხშირად სქესი სნიშნით დისკრიმინაციის მიზეზით მიმართავდნენ (16%). შემდეგ მოდის რელიგიის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის შემთხვევები (13%), პოლიტიკური და განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაცია (9%), ეთნიკური წარმომავლობის ნიშანი (8%). რაც შეეხება სფეროს, განცხადებების ყველაზე დიდი ნაწილი შრომით ურთიერთობებში განხორციელებულ სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებს უკავშირდება.⁷¹

ხსენებულ ანგარიშში სახალხო დამცველი ასევე გამოყოფს რამოდენიმე კონკრეტულ ფაქტს, როდესაც ადგილი ჰქონდა საჯარო მოხელის უფლებების უხემ დარღვევას, კერძოდ კი, როგორც ანგარიშშია ნათქვამი „სახალხო დამცველმა დისკრიმინაცია დაადგინა თიანეთის მუნიციპალიტეტის თანამშრომლების მიმართაც, რომლებიც მიუთითებდნენ მერის - თამაზ მეჭიაურის მხრიდან, პოლიტიკური მოსაზრების გამო განხორციელებული დისკრიმინაციის ფაქტებზე. შემამფოთებელია შემთხვევა, რომლის თანახმად, თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერიიდან პირის გათავისუფლების მიზეზი გახდა სამსახურის რეპუტაციის შელახვა, რაც სახალხო დამცველისთვის მიმართვაში გამოიხატა. ეს საგანგაშო მესიჯია, რომელიც საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირებს, ფაქტობრივად, სამართლებრივი დაცვის საშუალების გამოყენების შესაძლებლობას უზღუდავს.“⁷²

„პირის გათავისუფლება მოჰყვა სახალხო დამცველისადმი თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერიის რამდენიმე თანამშრომლის, მათშორის, აღნიშნული პირის მომართვას, რომლის თანახმადაც, ზამთრის პერიოდში, დასაქმებულ პირებს, მათი პოლიტიკური შეხედულების გამო, ჯანმრთელობისთვის არასათანადო გარემოში

⁷¹იხ.საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2018, 146, ხელმისაწვდომია პარლამენტის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/116173/2018_%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1_%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%AE%E1%83%9D_%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%AA%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1_%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98[10.08.2020.]

⁷² იხ. იქვე 154.

უწევდათ მუშაობა, ვინაიდან საშემე მერქნით არ მომარაგებულან⁷³ ნათქვამია სახალხო დამცველის მიერ მომზადებულ ანგარიში.

ამ კონკრეტულ საქმესთან დაკავშირების სახალხო დამხველმა ასევე მოამზადა რეკომენდაცია სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გამო (ვიქტიმიზაცია) დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ, სადაც იგი აქცენტს აკეთებს თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2018 წლის 23 მაისს გამოცემულ N251/კბრძანების დისკრიმინაციულობაზე და არა იმ გარემოებაზე თუ რამდენად კანონიერად დაეკისრა დისციპლუნური სახდელი აღნიშნულ პირს.⁷⁴ ვინაიდან, როგორც სახალხო დამცველი აღნიშნავს თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ გამოცემულ N251/კ ბრძანების დასკვნაში იკითხება შემდეგი: „მერის წარმომადგენელს ს.-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში კ. ბ.-ს არ მიუძღვრება თიანეთის მუნიციპალიტეტის არც გამგებლისთვის და არც მერისთვის იმ პრობლემი სშესახებ, რაც სათბობი მასალით მომარაგებას ეხებოდა. მან პირდაპირ მიმართა სახალხო დამცველს, ს.-ს ადმინისტრაციულ ერთეულში არსებული პრობლემი სშესახებ, როდესაც ჯერ კიდევ ინფორმირებული არ იყო სათბობი მასალით მომარაგების თაობაზე მერის მხრიდან. აქედან გამომდინარე, ს.-ს ადმინისტრაციულ ერთეულში მერის წარმომადგენლის კ. ბ.-ის ქმედებით ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას.“⁷⁵

სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე სახალხო დამცველმა თიანეთის მერის მიმართ გაცემულ რეკომენდაციაში სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გამო (ვიქტიმიზაცია) დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ რეკომენდაცია ჩაამოყალიბა შემდეგი სახით „ადადგინოს შრომითი ურთიერთობა კ. ბ.-სთან; სამომავლო საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით; თავის დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებულებისთვის უზრუნველყოს, სამართლებრივი დაცვის საშუალებების

⁷³ იხ. იქვე.

⁷⁴ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია თიანეთის მერის მიმართ სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გამო (ვიქტიმიზაცია) დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ, 2019წ, 19 თებერვალი; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019082211414139547.pdf> [10.08.2020.]

⁷⁵ იქვე.

თავისუფლად გამოყენების უფლება.⁷⁶ აღნიშნული რეკომენდაციები კი გასცა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20 მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე მინიჭებული უფლების შესაბამისად.

ამავე ანგარიშში კვლავ საკმაო ადგილი ეთმობა სჯარო მოხელეების, კერძოდ კი პოლიციელების დაშვებულ შეცდომებს პროფესიული საქმიანობის განხორციელების პროცესში, კერძოდ კი მოქალაქეთა მიმართ ჩადენილ შესაძლო ძალადობის შესახებ, თუმცა აქვე აღნიშნავს სახალხო დამცველი რომ ამ საკითხთან მიმართებაში შეინიშნება დადებითი ტენდენცია ვინაიდან „შინაგან საქმეთა სამინისტროს ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, 2018 წელს შემცირებულია პოლიციის მიმართ პრეტენზიის რაოდენობა, კერძოდ, 2017 წელთან შედარებით, 27 შემთხვევით ნაკლებია დაკავებულთა მიერ პოლიციის მიმართ ფიზიკურ შეურაცხყოფაზე პრეტენზიის მაჩვენებელი“⁷⁷ ასევე მითითებულია რომ „2018 წელს პოლიციის თანამშრომელთა მხრიდან მოქალაქეთა მიმართ შესაძლო ძალადობის ფაქტზე გამოძიების დაწყების წინადადებით სახალხო დამცველმა საქართველოს მთავარ პროკურორს 5, ხოლო 2017 წელს, 10 შემთხვევაში მიმართა. 2017 წელთან შედარებით, 2018 წელს, ასევე შემცირდა სახალხო დამცველის აპარატში მოქალაქეთა მომართვიანობის სტატისტიკური მაჩვენებელი პოლიციის თანამშრომელთა მიერ განხორციელებული არასათანადო მოპყრობი სთაობაზე.“⁷⁸

აღნიშნული დადებითი ტენდენციის მიუხედავად, სახალხო დამცველი ასევე საუბრობს იმ შემთხვევებზე, როცა დროებით იზოლატორში მოთავსებულ პირებს, სწორედ იზოლატორში მოთავსების შემდეგ აქვთ მიღებული სხეულის დაზიანებები ასეთი შემთხვევების რიცხვი კი 2018 წელს დაახლოებით ორჯერაა გაზრდილი 2017 წელთან შედარებით და შეადგენს 116 შემთხვევას მაშინ როცა 2017 წელს ასეთი 65 შემთხვევაა დაფიქსირებული.⁷⁹ აღნიშნული კი აჩენს გონივრულ ეჭვს რომ საჯარო

⁷⁶ იქვე.

⁷⁷ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2018, 70; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019033019563052300.pdf> [10.08.2020.]

⁷⁸ იხ. იქვე 69.

⁷⁹ იხ. იქვე 70.

მოხელეთა მხრიდან უფლება მოვლეობის განხორციელების დროს ადგილი ჰქონდა კანონიერების პრინციპის დარღვევას, რომ არაფერი ვთქვათ იმ სამართლებრივ პასუხისმგებლობის სიმძიმეზე, რომელსაც აღნიშნული ფაქტის დადასტურებას მოჰყვება.

აქვე მიუთითებს სახალხო დამცველი რომ "როდესაც პოლიციას კონტაქტი უწევს არაერთ ადამიანთან, იზრდება ურთიერთ ძალადობის – არასათანადო მოპყრობის ან პოლიციელის მიმართ გამოხატული ფიზიკური წინააღმდეგობის რისკი. ორივე მხარე, პოლიციელიც და ინდივიდიც, მაღალი ალბათობით, ექცევიან იმ გარემოში, რის გამოც მომავალში შეიძლება სამართლებრივი პასუხისმგებლობა დადგეს. აქედან გამომდინარე, პოლიციას ასეთი ღონისძიებების დროს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს იმგვარი ვიდეო აღჭურვილობა, რომელიც მოქალაქეებთან კონტაქტს მაქსიმალურად ასახავს"⁸⁰ ამასთანავე მნიშვნელოვანია პოლიციელები შესასრულებელი დავალების შესახებ ფლობდნენ ინფორმაციას სრულად, რაც სჭირდებათ იმისათვის, რომ პირნათლად შეასრულონ მათზე დაკისრებული მოვალეობები და ამასთანავე ფლობდნენ ტექნიკას კარგად. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში კი სახალხო დამცველი შეეხო ერთ-ერთ გახმაურებულ სპეცოპერაციას, რომლის მოკვლევასაც გამოიკვეთა, რომ პოლიციელები არ ფლობდნენ სამხრე კამერების მოხმარებისათვის საჭირო ინფორმაციას.

რაც შეეხება უშუალოდ 2018 წლის საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიშში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ საქართველოს მთავრობის მიმართ გაცემულ რეკომენდაციას, იგი კვლავ ეხება საჯარო სამსახურში დასაქმებულ შშმ პირებს და შემდეგნაირადაა ფორმულირებული: „საჯარო სამსახურში დასაქმებული მნიშვნელოვნად და ზომიერად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უზრუნველყოს „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 23 ივლისის №279 დადგენილებით გათვალისწინებული სოციალური პაკეტი“⁸¹ აქვე მნიშვნელოვანია

⁸⁰იხ.საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიშში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2018, 112; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019033019563052300.pdf>[10.08.2020.]

⁸¹ იხ.იქვე 158,

აღნიშნოს რომ აღნიშნულ რეკომენდაციის შესრულება კვლავ პრობლემას წარმოადგენს და კვლავაც აქტუალურია, როგორც ამას ვკითხულობთ საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ სახალხო დამცველი 2019 წლის ანგარიშში, სადაც იგი მიუთითებს: „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების თანასწორუფლებიანობის მდგომარეობა არც მიმდინარე საანგარიშო პერიოდში გაუმჯობესებულა. სხვადასხვა მომსახურების მისაწვდომობის მხრივ, პრობლემები ექმნებათ როგორც ფიზიკური შეზღუდვის მქონე, ისე უსინათლო პირებსაც. ეროვნული საკანონმდებლო ბაზა ჯერკიდევ არ იცნობს გონივრულ მისადაგებას, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას. კვლავ უთანასწორო პირობებში არიან საჯარო სამსახურში დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც (გარდა მკვეთრად და მხედველობის გამო მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა), კერძო სექტორში დასაქმებულთაგან განსხვავებით, სოციალური პაკეტით ვერ სარგებლობენ“⁸²

ამავე ანგარიშში სახალხო დამცველი საუბრობს დარღვევებზე საჯარო მოხელეთა მიერ პროფესიული საქმიანობის განხორციელების პროცესში, კონკრეტულად კი პოლიციის თანამშრომლების მიერ დარღვევებზე, რომელსაც ადგილი ქონდა 2019 წლის 20-21 ივნისს და 18 ნოემბერს საპროტესტო აქციების მონაწილეების დაკავებისას, კერძოდ კი „აქციის დაშლისას პოლიციელები აქციის მონაწილეთა დაკავებისას არ იყენებდნენ სამხრე კამერებს; პოლიციელებს სამართალ დარღვევის ოქმები შედგენილი ჰქონდათ სამართალდამრღვევის კონკრეტული ქმედების აღუწერლად, სამართალდარღვევისა და დაკავების ოქმებში ასახული დაკავების დრო არ შეესაბამება დაკავების რეალურ დროს.“⁸³

უკვე აღნიშნული გარემოებების გარდა სახალხო დამცველი ასევე რამოდენიმე შემთხვევას გამოყოფს, როდესაც სასაზღვრო-გამშვებ პუნქტზე დასაქმებული საჯარო მოხელეების მიერ მოქალაქეებს უკანონოდ შეეზღუდათ საზღვრის გადაკვეთის უფლება ვინაიდან, როგორც სახალხო დამცველის აპარატმა დაადგინა ამ კონკრეტულ

⁸²იხ.საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2019 წელი, 174; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2020040215365449134.pdf> [10.08.2020.]

⁸³ იქვე 130.

შემთხვევებში იმ პირებს მიმართ, რომლებსაც შეეზღუდათ საზღვრის კვეთის უფლება არ იყო გამოცემული მოსამართლის განჩინება და შესაბამისად არც მათი პასპორტების მოქმედება არ იყო შეჩერებული, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო აღნიშნული ქმედების კანონიერი საფუძველი.⁸⁴ აქედან გამომდინარე სახალხო დამცველმა მიუთითა რომ „სისხლის სამართლის საქმეზე გამოძიების ეტაპზე, იმ შემთხვევაში, თუ პირის მიმართ სისხლის სამართლებრივი დევნა დაწყებული არა რის და არ არსებობს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოსამართლის განჩინება (ან პროკურორის დადგენილება) ბრალდებულისთვის საქართველოს მოქალაქის პასპორტის/ნეიტრალური სამგზავრო დოკუმენტის მოქმედების შეჩერების შესახებ, პირისათვის საქართველოს სახელმწიფო საზღვრის გადაკვეთის - ქვეყნიდან გასვლის აკრძალვა დაუშვებელია.“⁸⁵

„სამწუხაროდ, 2019 წელს, არც შინაგან საქმეთა სამინისტროს სისტემასთან დაკავშირებით გაცემული სისტემური რეკომენდაციები შესრულებულა. კერძოდ, პოლიციის კონტროლის ქვეშ მყოფი მოქალაქეები კვლავ არ არიან უზრუნველყოფილნი არასათანადო მოპყრობისაგან დაცვის საკმარისი გარანტიებით; ტერიტორიული ორგანოების თანამშრომლები არ არიან აღჭურვილნი გაუმჯობესებული ტექნიკური შესაძლებლობის სამხრე კამერებით; ნორმატიულად ისევ არ არის გაწერილი პატრულ-ინსპექტორების მოქალაქეებთან ურთიერთობის ვიდეოგადაღების ვალდებულება; შეუსრულებელია რეკომენდაცია დაკავებულ პირთა გამოკითხვის პროცესის აუდიო-ვიდეო ჩანაწერის წარმოების თაობაზე და სხვ.“⁸⁶ ნათქვამია ხასალხო დამცველის ანგარიშში.

ასევე მნიშვნელოვანია ყურადღება მივაქციოთ გარემოებას, რომ მიუხედავად იმისა რომ ამავე ანგარიშში სახალხო დამცველი საუბრობს ვიკტიმიზაციაზე და გარკვეულ დისკრიმინაციაზე შრომით ურთიერთობებში, 2018 წლის ზემოთ უკვე განხილული ანგარიშისაგან განსხვავებით ამ უკანასკნელ ანგარიშში იგი ნაკლებად გამოყოფს საჯარო მოხელეთა დისკრიმინაციის საკითხს.

⁸⁴იხ.საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2019 წელი, 131; ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2020040215365449134.pdf> [10.08.2020.]

⁸⁵იქვე.

⁸⁶იხ.იქვე 10.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე შეგვიძლია მივიჩნიოთ, რომ საჯარო მოხელეთა უფლებების დაცვის კუთხით შეინიშნება დადებითი ტენდენცია, თუმცა ხსენებული ფაქტი, რომ საჯარო მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლება მოხდა იმის გამო, რომ საკუთარი უფლების დასაცავას სცადა მისთვის კანონით მინიჭებული უფლების სარგებლობა და მიმართა სახალხო დამცველს, ნამდვილად საგანგაშოა და წარმოშობს საფუძვლიან ეჭვს იმის თაობაზე, რომ შესაძლებელია მსგავსი ქმედებების წყალობით სახალხო დამცველის აპარატისათვის ხშირად მსგავსი ფაქტები უცნობიც რჩება. შესაბამისად კი ეს დადებითი ტენდენცია იყოს მხოლოდ მოჩვენებითი და არ ასახავდეს რეალობას. ასევე აშკარაა, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირების უფლება გარკვეულ წილად ილახება და კვლავ პრობლემას წარმოადგენს სახალხო დამცველის მრავალჯერადი მიმართვისა თუ რეკომენდაციის გაცემის მიუხედავად არანაირი რეაგირება არ ხდება საკანონმდებლო ორგანოს მხრიდან.

რაც შეეხება საჯარო მოხელეთა საქმიანობის პროცესში მათ მიერ დაშვებული შეცდომებისა თუ გადაცდომების საკითხს, აღნიშნული წარმოადგენს დიდ გამოწვევას, რომლიც, თუ აღნიშნულ ანგარიშებს დავეყრდნობით, ძირითადად თავს იჩენს ძალოვან სტრუქტურაში და სამწუხაროდ ინარჩუნებს აქტუალობას ბოლო წლების განმავლობაში.

დასკვნა

საჯარო მოხელის უფლება-მოვალეობის განხორციელების პროცესში შესაძლოა თავი იჩინოს ორგვარმა უკიდურესობამ, რაც გამოიხატება მათი უფლების შელახვაში ან პირიქით მათ მიერ საკუთარი მოვალეობის არაკეთილსინდისიერად შესრულებით, რადროსაც უკიდურესად მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელე იკავებდეს შუალედურ პოზიციას ანუ ინარჩუნებდეს ბალანს ამ ორ მოცემულობას შორის, იცოდეს საკუთარი უფლებები, იცავდეს მათ ისე, რომ არ ლახავდეს სხვის უფლებას და ამასთანავე არც ამეტებდეს მათ პრფესიული საქმიანობის განხორციელების პროცესში. თუმცა როგორც წინა მდებარე ნაშრომში მოყვანილი მასალის ანალიზი ცხადყოფს აღნიშნული ბალანსის დაცვა ხშირად საკმაოდ დიდ პრობლემას წარმოადგენს პრაქტიკული თვალსაზრისით, მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებლობის დონეზე არსებობს თანამედროვე სტანტარტების შესაბამისი მექანიზმები. თუმცა ისევ ხსენებული მასალის ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია გამოვყოთ რამოდენიმე მნიშვნელოვანი სფერო და ფაქტორი, რომელთან მიმართებაში არსებობს გარკვეული ხარვეზები.

მიუხედავად იმისა, რომ მოცემული მჯელობიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს კანონმდებლობა სრულად უზრუნველყოფს საჯარო მოხელეთა უფლებების დაცვას, კვლავ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირების მდომარეობის საკითხი, რასაც

გარკვეულ წილად დისკრიმინაციული ხასიათიც კი აქვს და რომელზეც სახალხო დამცველმა არაეთხელ გაცა შესაბამისი რეკომენდაცია, თუმცა იგი კვლავ საუბრობს იმავე პრობლემის მოგვარების აუცილებლობაზე 2019 წლის საპარლამენტო ანგარიშში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, ხოლო საქართველოს მთავრობის №279 დადგენილებაში სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ კვლავ ვკითხულობთ : „სოციალური პაკეტის მიღების უფლება არ წარმოიშობა და წარმოშობილი უფლება წყდება პირის მიერ საჯარო საქმიანობის განხორციელების პერიოდში, გარდა მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და მხედველობის გამო მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა.“⁸⁷

ასევე კიდევ ერთი დისკრიმინაციული ნორმა, რომელიც მნიშვნელოვანია ჩასწორებული იქნას, არის საჯარო მოხელეთა პენსიის მიღების საკითხთან დაკავშირებული, ვინაიდან საჯარო მოხელეს საპენსიო ასაკის მიუხედავად არ წარმოეშობა პენსიის მიღების უფლება, ხოლო მიღებული უფლება უწყდება საჯარო სამსახურში დასაქმების შემდეგ „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, ეს გარემოება კი საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირს აყენებს არათანაბარ მდგომარეობაში კერძო სამსახურში დასაქმებულ პირთან შედარებით და წარმოადგენს დისკრიმინაციას.

აღნიშნულთან ერთად, მოცემული მასალის დამუშავების საფუძველზე შეგვიძლია გამოვყოთ სფერო, სადაც უფრო ხშირია საჯარო მოხელეთა მხრიდან უფლებამოსილების გადამეტების ან კანონიერების პრინციპის დარღვევის შემთხვევები, ვინაიდან სახალხო დამცველის ანგარიშები საფუძველს გვაძლევს დავასკვნათ, რომ მიუხედავად გარკვეული წინ გადადგმული ნაბიჯებისა საჯარო მოხელეთა საქმიანობის რეგულირების კუთხით, პრობლემა კვლავ აქტუალურია განსაკუთრებით შინაგან საქმეთა სამინისტროს დაქვემდებარებულ საჯარო მოხელეთა ყოველდღიურ საქმიანობაში, სადაც მოხელეთა მხრიდან სავარაუდო კანონიერების პრინციპის დარღვევის შემთხვევები, ისევე როგორც დადასტურებული ფაქტების ოდენობა

⁸⁷იხ. საქართველოს მთავრობის დადგენილება „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ“,თავი 6, მუხლი 4, №279, ვებგვერდი, 24.07.2012; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1707671?publication=0>[10.08.2020.]

ყველაზე მეტია. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ამ შემთხვევათა უმეტესობას, განაპირობებს, როგორც ქართულ კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზები, რომელიც აღმოფხვრას საჭიროებს, ისე საჯარო მოხელეთა არაინფორმირებულობა, რაც თავისთავად განაპირობებს აღნიშნულ მოხელეთა მხრიდან კანონიერების პრინციპის დარღვევას ან უბრალოდ სავარაუდო დარღვევასთან დაკავშირებით ეჭვების წარმოქმნას, და თავისთავად მათთვის არახელსაყრელი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას უწყობს ხალს, რაც შემდგომში პირდაპირ ახდენს უარყოფით გავლენას კონკრეტული საჯარო უწყების რეპუტაციაზე, ქვეყანაში განვითარებულ პროცესებზე და დემოკრატიის ხარისხზე. ამ მოსაზრების გასამყარებლად კი, შეგვიძლია გავიხსენოთ რამოდენიმე ფაქტი სახალხო დამცველის ზემოთ განხილული ანგარიშებიდან, როდესაც პოლიციელებს ოპერაციის განხორციელებისას არ ჰქონდათ ზუსტი ინსტრუქციები, არ ფლობდნენ სამხრე კამერების მოხმარებისათვის საჭირო უნარებს, როგორც ამას სახალხო დამცველი მიუთითებდა ამასთანავე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ოქმების ფორმა, რომელიც საჯარო მოხელეს, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში პოლიციელს, საშუალებას არ აძლევს მეტი სიზუსტით ასახოს კონკრეტული უფლებამოსილების განხორციელების თანმხლები გარემოებები, რაც შემდგომში შესაძლოა გამოყენებული იქნას მის წინააღმდეგ, მიუხედავად იმისა არსებობს თუ არა ამის რეალური საფუძველი.

უკვე აღნიშნული პრობლემების გარდა შეგვიძლია გამოვყოთ სამსახურში მიღების ან სამსახურიდან განთავისუფლების შემთხვევებთან დაკავშირებული პრობლემები, როდესაც არ ხდება სათანადო არგუმენტირებული დასაბუთება, თუ რატომ იქნა ესა თუ ის გადაწყვეტილება მიღებული. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულ საკითხს ნაკლებად ეთმობა ადგილი სახალხო დამცველის 2019 წლის საპარლამენტო ანგარიშში, ვფიქრობთ საფუძვლიანია ვიფიქროთ, რომ მსგავსი პრობლემა კვლავ არსებობს სხვადასხვა ადმინისტრაციულ ორგანოებში, ვინაიდან ერთ-ერთ ზემოთ ხსენებულ ანგარიშში სახალხო დამცველი გამოყოფდა შემთხვევებს, როდესაც საჯარო მოხელეს განთავისუფლებით ან მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყებით ემუქრებოდნენ. ასევე შემთხვევა, რომ საჯარო მოხელე არსებული დისციპლინური გადაცდომების მიუხედავად სამსახურიდან განთავისუფლდა იმ მიზეზით, რომ საკუთარი უფლების დასაცავად მიმართა სახალხო დამცველს და ამით რეპუტაცია

შეულახა კონკრეტულ ადმინისტრაციულ ორგანოს, გვაძლევს საშუალებას ვიფიქროთ, რომ მსგავსი პრობლემები დღესაც არსებობს თუმცა რიგი მიზეზების გამო ნაკლებად თვალსაჩინოა.

რაც შეეხება უშუალოდ განხილულ სასამართლო პრაქტიკას, მათი ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ არსებული კანონმდებლობა საშუალებას აძლევს საჯარო მოხელეს დაიცვას საკუთარი უფლებები, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მის მიმართ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული ქმედება იმ მომენტისათვის იყო კანონის შესაბამისი, ხოლო მოგვიანებით კანონში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე აღნიშნული ქმედება კანონთან შეუსაბამობაში აღმოჩნდა, და აღიარებული იქნას მის მიმართ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან უსამართლო ქმედების, უფლების დარღვევის ფაქტი, რაც დადებით შეფასებას იმსახურებს და ნამდვილად თანხვედრაშია თანამედროვე საერთაშორისოდ აღიარებულ ნორმებთან, თუმცა უარყოფითი მხარე, რაც ამ შემთხვევაში იჩვენს თავს არის ის, რომ დარღვეული უფლების აღსადგენად საჯარო მოხელეს შესაძლოა დასჭირდეს სასამართლოს თითოეული ინსტანციისათვის მიმართვა, ამ პროცესის დასრულებას კი საკმაოდ დრო, შესაძლოა რამოდენიმე წელიც დასჭირდეს, ხოლო შემდგომში მოსარჩელისათვის სასურველი გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაშიც კი საკმაოდ რთულია შელახული უფლების აღდგენა, მაგალითად სამსახურში აღდგენა.

რაც შეეხება მეორე საქმეს, გამოიკვეთა მეტად საგულისხმო და საყურადღებო რამ, კერძოდ კონკრეტული საჯარო მოხელის მხრიდან დარღვევების ჩადენას ჰქონდა სისტემური ხასიათი, რაც გრძელდებოდა წლების განმავლობაში, ხოლო აუდიტის მიერ ჩატარებული მოკვლევის შემდეგ აღნიშნულზე რეაგირების ერთადერთი შესაბამისი ფორმა აღმოჩნდა ამ უკანასკნელის სამსახურიდან განთავისუფლება, სწორედ დარღვევათა სიმრავლის გამო. ეს კი მიუთითებს გარკვეულ წილად სახელმწიფო ზედამხედველობის განმახორციელებელი მექანიზმის ხარვეზებზე, ვინაიდან არსებული დარღვევები ვერ იქნა აღმოჩენილი დროულად, სანამ იგი სისტემურ ხასიათს მიიღებდა. შესაბამისად საკმაოდ დიდი ზიანი მიადგა, როგორც კონკრეტულ მოქალაქეებს ისე ზოგადად სახელმწიფოს, ხოლო კონკრეტული საჯარო მოხელე კი განთავისუფლდა სამსახურიდან აღნიშნული დარღვევების სისტემური ხასიათისა და

სიმბიმიდან გამომდინარე, თუმცა დარღვევების დროული აღმოჩენის შემთხვევაში შესაძლებელი იქნებოდა შედარებით მსუბუქი ადმინისტრაციული სახადელის გამოყენება, რასაც გარკვეულ წილად პრევენციული ხასიათი ექნებოდა, ერთის მხრივ შესაძლო მოსალოდნელი დარღვევების ჩადენის რისკს შეამცირებდა, ხოლო მეორეს მხრივ საჯარო მოხელის სამსახურიდან დათხოვნის აუცილებლობის რისკს.

ყოველივე განხილულიდან გამომდინარე შეგვძლია დავასკვნათ, რომ არსებული პრობლემების მოსაგვარებლად მეტად მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელეები სრულად ფლობდნენ ინფორმაციას საკუთარ უფლებებსა და მოვალეობებთან დაკავშირებით და ამ მიზნით სახელმწიფოს მხრიდან მეტი ინტენსივობით იქნას შეთავაზებული სატრენინგო, სასემინარო თუ სხვა პროგრამები, ამასთანავე სახელმწიფოს მხრიდან გაიზარდოს კონტროლის ინტენსივობა, რაც ერთის მხრივ შეამცირებს აღნიშნული მიმართულებით საჯარო მოხელეთა საქმიანობისათვის დამახასიათებელ თანმდევ პრობლემებს, ხოლო მეორეს მხრივ განაპირობებს სახელმწიფოს ადამიანური და ფინანსური რესურსის დაზოგვას, რაც საჯარო სამსახურის განხორციელების ერთ-ერთ პრინციპს წარმოადგენს და მეტად მნიშვნელოვანია ჩვენი სახელმწიფოსთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. აღაპიშვილი ი., ბესელია გ., ხუციშვილი ნ., „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება კომენტარები, თბილისი, 2018; ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე:
<http://www.csb.gov.ge/media/2797/ethiks-comm.pdf> [10.08.2020.]
 2. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, ეკატერინე ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018; ხელმისაწვდომია საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე:
<http://www.csb.gov.ge/media/2784/komentarebi.pdf> [10.08.2020.]
- საერთაშორისო შეთანხმებები**
3. ევროპის კონვენცია ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის შესახებ (1950 წ.), ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370?publication=0> [10.08.2020.]
 4. ევროპის სოციალური ქარტია (1996წ.), ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0> [10.08.2020.]

5. კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (1958 წ.), ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483569?publication=0> [10.08.2020.]
6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (2014წ.) ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2334289?publication=0> [10.08.2020.]
7. საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ (1966 წ.) ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1398335?publication=0> [10.08.2020.]
8. ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (1979 წ.), ხელმისაწვდომია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf> [10.08.2020.]
9. ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია (2011წ.), CETS No.210, ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3789678?publication=0> [10.08.2020.]

ნორმატიული მასალა

10. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 2391-III, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე 07/05/2014; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3> [10.08.2020.]
12. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 1022, საპარლამენტო უწყებანი პარლამენტისუწყებანი, N45, 21/11/1997, (ძალა დაკარგულია, 01/07/2017); ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28312> [10.08.2020.]
13. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-III, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11/11/2015; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო

მაცნესოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> [10.08.2020.]

14. საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“, 982, პარლამენტის უწყებანი, N44, 11.11.1997; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33550?publication=75> [10.08.2020.]

15. საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“, 1825-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 29.12.2017; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3971683?publication=16> [10.08.2020.]

16. საქართველოს კანონი „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2442, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, სსმ, N56, 28.12.2005; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/27946?publication=28> [10.08.2020.]

17. საქართველოს კონსტიტუცია, 786, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24.08.1995; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35> [10.08.2020.]

18. საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“, 200, ვებგვერდი, 21.04.2017; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3645402?publication=0> [10.08.2020.]

19. საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებ შისაქმიანობის წესის დამტკიცების თაობაზე“, 201, ვებგვერდი, 24.02.017; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646097?publication=0> [10.08.2020.]

20. საქართველოს მთავრობის დადგენილება „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ“, №279, ვებგვერდი, 24.07.2012; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1707671?publication=0> [10.08.2020.]
21. იხ.საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“, N230, პარლამენტის უწყებანი, 13, 07/06/1996; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33034?publication=27> [10.08.2020.]
22. საქართველოს შრომის კოდექსი,4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, სსმ, N75, 27.12.2010; ხელმისაწვდომია საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე:
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> [10.08.2020.]

ანგარიშები

23. საქართველოს სახალხო დამცველის 10 დეკემბრის ანგარიში ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების კუთხით არსებული მდგომარეობა საქართველოში, 2015; ხელმისაწვდომია საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:
<http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019041311323298545.pdf> [10.08.2020.]
24. საქართველოს სახალხო დამცველის 10 დეკემბრის ანგარიში ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების კუთხით არსებული მდგომარეობა საქართველოში, 2016; ხელმისაწვდომია საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:
<http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019041113043058993.pdf> [10.08.2020.]
25. საქართველოს სახალხო დამცველის 10 დეკემბრის ანგარიში ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების კუთხით არსებული მდგომარეობა საქართველოში, 2017; ხელმისაწვდომია საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:
<http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019041112112545104.pdf> [10.08.2020.]
26. საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2015; ხელმისაწვდომია საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

https://drive.google.com/file/d/1_VN-AwGDBAc-ocqskoTm0OSPXcrb9Cup/view

[10.08.2020.]

27. საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2016; ხელმისაწვდომია საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://drive.google.com/file/d/11H2Ywr72aNiTwurAjO3Q8fNiqCqj1jvW/view>

[10.08.2020.]

28. საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2017; ხელმისაწვდომია საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<https://drive.google.com/file/d/1gcWDvql0j-PTKW5FWBczRKSLdQrKkoO9/view>

[10.08.2020.]

29. საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2018; ხელმისაწვდომია საქართველოს პარლამენტის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/116173/2018_%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%AE%E1%83%9D_%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%AA%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1_%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98 [10.08.2020.]

30. საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2019; ხელმისაწვდომია საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<http://www.ombudsman.ge/res/docs/2020040215365449134.pdf> [10.08.2020.]

31. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია თიანეთის მერის მიმართ სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გამო (ვიქტიმიზაცია) დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ, 2019წ, 19 თებერვალი, ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე:

<http://ombudsman.ge/res/docs/2019082211414139547.pdf> [10.08.2020.]

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება

32. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი ადმინისტრაციულ საქმეებზე, 2019, N7, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 17 აპრილის განჩინება Nბს-595-595(2კ-18); ხელმისაწვდომია უზენაესი სასამართლოს ვებგვერდზე:

<http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2019w-administr-krebuli7.pdf>

[10.08.2020.]

33. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი ადმინისტრაციულ საქმეებზე, 2019, N2, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება Nბს-1182-1176(2კ-17) ხელმისაწვდომია უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე

<http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2019w-administr-krebuli2.pdf>

[10.08.2020.]