

პირადი განცხადება – მოხელის გათავისუფლების საფუძველი

მოხელის გათავისუფლება პირადი განცხადების საფუძველზე წარმოადგენს გათავისუფლების დისკრეციულ (არასავალდებულო) საფუძველს, რაც უკავშირდება ერთი მხრივ პირის უფლებას – უარი თქვას სამსახურზე და მეორეს მხრივ საჯარო დაწესებულების ვალდებულებას, დაემორჩილოს პირის არჩევანს. სტატიამ განხილულია საკითხები, რომლებიც თან ახლავს ამ საფუძველით მოხელის გათავისუფლებას. გამოკვეთილია მოხელის ნების თავისუფლების მნიშვნელობა, საჯარო სამსახურის ინტერესის დაცვის მიზანი, პირადი განცხადებით გათავისუფლების უფლების შეზღუდვა, სასამართლო პრაქტიკა.

საკვანძო სიტყვები: პირადი განცხადება, ნების გამოვლენა, გათავისუფლება.

1. შესავალი

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია ნების გამოვლენა, რაც დაკავშირებულია იძულებითი შრომის გამორიცხვასთან. ამის საფუძველს უპირველესად გვაძლევს როგორც საქართველოს კონსტიტუცია¹ და საერთაშორისო აქტები, ასევე კანონმდებლობა. „პირის სურვილი – აღარ იყოს დასაქმებული საჯარო სამსახურში (კონკრეტულ პოზიციაზე), წარმოადგენს მის კონსტიტუციურ უფლებას და არავის აქვს უფლება და სამართლებრივი შესაძლებლობა, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ითვლებოდეს საჯარო მოსამსახურედ და ასრულებდეს საჯარო მოვალეობებს.“² საქართველოს კონსტიტუცია „იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს.“³

საზოგადოებაში დამკვიდრებულია განსხვავებული შეხედულებები ბიუროკრატისა და საჯარო მოხელეების მიმართ. ერთ შემთხვევაში ბიუროკრატია თითქოს აფრთხობს და აბნევს საზოგადოებას,⁴ იმავდროულად კი ბიუროკრატის გარეშე წარმოუდგენელია მოქალაქეთა ყოფა და სახელმწიფო ინსტიტუტების ფუნქციონირება, სადაც ძირითად რგოლს სწორედ საჯარო მოხელეები შეადგენენ. არსებობს ჰიპოთეზა იმასთან დაკავშირებით, რომ საჯარო მოხელეების უმრავლესობას ღირსეული ადამიანები წარმოადგენენ.⁵ თანამედროვე სახელმწიფოში, ახალი საჯარო მენეჯმენტი/მმართველობა (NPM) საზოგადოებას განიხილავს, როგორც მომხმარებელს⁶, რომლის აზრი და კმაყოფილების ხარისხი სახელმწიფოსთვის უმნიშ-

* სამართლის დოქტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი. <https://orcid.org/0009-0001-0569-0640>.

¹ საქართველოს კონსტიტუცია, 1995, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>> [21.09.2023].

² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე №ბს-663-659(კ-17).

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ.

⁴ Rosenbloom D.H., Kravchuk R.S., Clerkin R.M., Public Administration, Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector, 2015, 483.

⁵ Rosenbloom D.H., Kravchuk R.S., Clerkin R.M., Public Administration, Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector, 2015, 549.

⁶ იქვე, 479.

ვნელოვანესია. მხოლოდ სამართლებრივი და ეკონომიკური უსაფრთხოება იძლევა გარანტიას, რომ პროფესიულ საჯარო მოხელეს შეუძლია წვლილი შეიტანოს კანონმდებლობით დაკისრებული ამოცანის შესრულებაში.⁷

ორმხრივი კეთილსინდისიერებისთვის, მნიშვნელოვანია სამსახურებრივი ურთიერთობის „დაგეგმილი“ შეწყვეტა, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, ზიანს არ აყენებდეს როგორც საჯარო სამსახურის ლეგიტიმურ ინტერესს, ასევე მოხელის უფლებებსაც. ცხადია, უნდა გვექონდეს მოლოდინი იმისა, რომ საჯარო სამსახურს მუდამ აქვს მოხელის ჩანაცვლების რესურსი, თუმცა ამის მიუხედავად, მისი ინტერესია ნებისმიერ საკადრო გადინებას მომზადებული შეხვდეს.

ზოგადად, მოხელის გათავისუფლება კანონიერად მაშინ ჩაითვლება, თუ დაცული იქნება გათავისუფლების კანონით დადგენილი საფუძვლები და პროცედურა.

პირადი განცხადება არ წარმოადგენს მოხელის გათავისუფლების სავალდებულო საფუძველს, შესაბამისად, იგი საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 107-ე მუხლში არ გვხვდება. პირადი განცხადება კანონმა მიიჩნია გათავისუფლების არასავალდებულო (დისკრეციულ) საფუძველად. უნდა ითქვას, რომ დისკრეცია ამ შემთხვევაში მიმართულია არა გათავისუფლების, როგორც შედეგის, არამედ დროში ამ შედეგის დადგომისკენ.⁸

განცხადების საფუძველზე მოხელის გათავისუფლებისას მთავარი საკვანძო საკითხია იმის განსაზღვრა, განმცხადებელი ავლენს თუ არა ნებას, ანუ სამსახურის დათმობის უფლება უკავშირდება თუ არა მის სურვილს და თავისუფალ არჩევანს. პირადი განცხადებით სამსახურის დატოვებას, ზოგჯერ მორალური მხარდაჭერაც შეიძლება ქონდეს და ზნეობრივად გამართლებულიც შეიძლება იყოს, თუ იგი მოხელის სულისკვეთებას ეფუძნება.⁹

2. განცხადება-ნების გამოვლენა

საჯარო მოხელეს აქვს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლება- უარი თქვას მოხელის სტატუსზე (შრომის თავისუფლება). საჯარო მოხელის მიერ განცხადებით მიმართვა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, პრეზუმფციულად არის მისი ნების გამოვლენა. ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. ამდენად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარება.¹⁰ ნების გამოხატვის ნამდვილობის დადგენა კი „ემსახურება ნების გამოხატვის თავისუფლების პრინციპის რეალიზაციას, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტული ქმედება, არჩევანი, გადაწყვეტილება უნდა წარმოადგენდეს პირის ნამდვილ ნებას, იგი არ უნდა იყოს პროვოცირებული ძალადობის, იძულების, მუქარის, შანტაჟის, დაპირების და სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული ან განპირობებული.“¹¹

⁷ Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 28. Mai 2008 – 2 BvL 11/07.

⁸ ეს საკითხი ქვემოთ იქნება განხილული.

⁹ Rosenbloom D.H., Kravchuk R.S., Clerk R.M., Public Administration, Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector, 2015, 552-553.

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე № 63-659(კ-17) .

¹¹ იქვე.

ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ ნების გამოვლენის ნამდვილობა ნიშნავს მის ვარგისიანობას სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისთვის.¹² მიუხედავად იმისა, რომ ნლების წინ დომინირებდა მოსაზრება ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი ურთიერთობების მკაცრი სუბორდინაციული ბუნებიდან გამომდინარე, თავისუფალი ნების არარსებობაზე, თანამდეროვე მიდგომამ შეცვალა წარმოდგენა და საჯარო სამართლებრივი ურთიერთობებშიც „თავისუფალი ნების გამოვლენა კერძო ინტერესის არსებობის აუცილებელ გარემოებად“¹³ იქცა.

პირადი განცხადება მოხელის გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს ქმნის იმ შემთხვევაში, თუ არ დასტურდება ნებაზე ზემოქმედების (იძულების, დაშინების, მუქარის, მოტყუების და ა.შ.) ფაქტი. აქედან გამომდინარე, როდესაც მოხელე სასამართლოში ითხოვს პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლების შემთხვევაში გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას და თანამდებობაზე აღდგენას, ე.ი. სადავოა ნების ნამდვილობა. სასამართლომ უნდა შეისწავლოს და დაადგინოს, არის თუ არა სახეზე ნებაზე ზემოქმედება. ნების გამოვლენის ინტერპრეტაციისათვის აუცილებელია იმის გათვალისწინებაც, თუ რა საბოლოო შედეგს ისახავდა სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილე მიზნად.¹⁴

არის შემთხვევები, როცა მოხელის მიერ განცხადებით სამსახურის დატოვება რეალურად უკავშირდება არა საკუთარ, არამედ უშუალო ხელმძღვანელის სურვილს (ზენოლა, მუქარა და სხვ.). საკასაციო სასამართლოს შეფასებით „სასამართლო ორგანოების ამოცანას წარმოადგენს გამიჯნონ შემთხვევები, როცა პირის ნება ფორმირებულია მისი განწყობებით, დამოკიდებულებებით, პერსპექტიული გეგმებით, თვითშეფასების ხარისხით და სხვა.“¹⁵

არც თუ იშვიათად, ადგილი შეიძლება ჰქონდეს „დისციპლინური ძალადობის“¹⁶ მუქარას. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენს უმკაცრეს ღონისძიებას, რომელიც გარდა მძიმე მყისიერი შედეგისა (სამსახურის დაკარგვა) ატარებს მომავალში ერთი წლის მანძილზე შემზღუდველ ხასიათს საჯარო სამსახურში თანამდებობის დასაკავებლად.¹⁷ შესაბამისად, მოხელე ასეთი „არჩევანის“ შემთხვევაში უპირატესობას სწორედ პირადი განცხადებით სამსახურის დატოვებაზე აკეთებს.

ამ შემთხვევისგან განსხვავებით, შესაძლებელია სამსახურიდან ნებაყოფლობით გათავისუფლება უკავშირდებოდეს მოხელის რეპუტაციის შენარჩუნებას მაშინ, როცა სახეზეა მეორეჯერ უარყოფითი შეფასება, რაც სამსახურიდან გათავისუფლების გარდაუვალ მოლოდინს ქმნის, თუმცა ამ შემთხვევაში, მოხელე „უარესისგან“ გადასარჩენად ირჩევს „ცუდს“ და საკუთარი განცხადებით ტოვებს სამსახურს. ეს შეიძლება ერთგვარ „გარიგების“ სახესაც იძენდეს და ასევე მანკიერ პრაქტიკას ამკვიდრებდეს, თუმცა პრაქტიკაში მსგავსი შემთხვევაც გვხვდება. აქ პირადი ინიციატივით გათავისუფლება რეპუტაციის გადარჩენის როლს ასულებს. მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გვაქვს იძულება ან ნებაზე ძალადობრივი მოქმე-

¹² ჭანტურია ლ., შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, თბ., 1997, 313.

¹³ ზოიძე ბ., ევროპული კერძო სამართლის რეცეპცია საქართველოში, თბ., 2005, 284.

¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება, საქმე #ას-377-357-2011.

¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე ბს-463-451(კ-13).

¹⁶ იქვე.

¹⁷ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 27-ე მუხლის თანახმად, პირი საჯარო სამსახურში არ მიიღება თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლდა დისციპლინური გადაცდომისათვის და დისციპლინური გადაცდომისათვის გათავისუფლებიდან 1 წელი არ არის გასული.

დება, თუ ეს გზა თავად მოხელის არჩევანია. ერთ-ერთ საქმეში მოხელე თვითონ ითხოვდა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებინათ არა ატესტაციის შედეგების გამო, არამედ მისივე განცხადების საფუძველზე, ამ შემთხვევაში პირადი განცხადებით გათავისუფლება შედიოდა მის ინტერესებში.¹⁸ მოხელეს კანონი არ უზღუდავს პირადი განცხადებით გათავისუფლების შესაძლებლობას მაშინაც, თუ მას აქვს კანონით გათალისწინებული სხვა საფუძველით გათავისუფლების მოლოდინი.

საეჭვოდ მაღალია პირადი განცხადებით მოხელის გათავისუფლების რაოდენობრივი მაჩვენებელი. საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გამოქვეყნებული კვლევები ამის დასტურად შეგვიძლია მივჩნიოთ. საჯარო სამსახურის ბიუროს 2022 წლის მონაცემების მიხედვით, პირადი ინიციატივით საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლდა 2770 მოხელე, ხოლო საჯარო დაწესებულების ინიციატივით 383 მოხელე.¹⁹ ვფიქრობ, ეს რიცხვები დასაფიქრებელია, რატომ უჩნდება მოხელეს სამსახურის დატოვების სურვილი იმ პირობებში, როცა კანონი მას სტაბილურობის, სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს უწესებს. საჯარო სამსახური მიმზიდველად გამოიყურება იმ გარანტიების გათვალისწინებით, რასაც სახელმწიფო გვთავაზობს.²⁰ შესაბამისად, როცა მოხელე თავად ამბობს უარს ასეთ შეთავაზებაზე, ეს გონივრული ეჭვის საფუძველი შეიძლება გახდეს. ამიტომ, ცხადია, უნდა იქნეს გამოკვლეული მოხელის განცხადება წარმოადგენს თუ არა ნების თავისუფალ გამოვლინებას, უნდა გამოირიცხოს ყველა შესაძლო ზემოქმედების რისკი. სასამართლომ ასევე საეჭვოდ მიიჩნია გათავისუფლების მოთხოვნით განცხადებების ერთდროულად მასობრივად დაწერის შემთხვევებიც.²¹

მოხელის განცხადება იმთავითვე არ წარმოშობს დაუყოვნებელი გათავისუფლების მოლოდინს. მნიშვნელოვანია განცხადება გამოხატავდეს განმცხადებლის ნებას²², უნდა გამოირიცხოს ნებაზე ზემოქმედების შესაძლებლობა, სწორედ ამ მიზანს ემსახურება განცხადებაზე წარმოების (გამოკვლევის, გარემოებების შესწავლის) ჩატარების მნიშვნელობა. ამასთან დაკავშირებით, საინტერესო გადაწყვეტილება აქვს მიღებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატას ჯერ კიდევ 2015 წლის საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიღებამდე. მართალია, 1997 წლის კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ²³ პირდაპირ არ შეიცავდა რაიმე დათქმას განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებისას ნების გამოვლენის შესწავლის თაობაზე, თუმცა სასამართლოს გადაწყვეტილებით საფუძველი ჩაეყარა საჯარო სამსახურში განცხადებით გათავისუფლებისას ნების ნამდვილობის დადგენის აუცილებლობას. ამ შემთხვევაში, ვინაიდან მოქმედ კანონში არ არსებობდა სპეციალური დათქმა, სასამართლომ მიმართა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის²⁴ VI თავის დებულებებს (წარმოების ზოგადი დებულებები, მარტივი ადმინისტრაციული წარმოე-

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2008 წლის 11 სექტემბრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-434-417(კ-08).

¹⁹ იხ. 2022 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში, <<http://csb.gov.ge/media/3513/897787.pdf>> [21.09.2023].

²⁰ *Wiederkehr S., Mitarbeitermotivation im Öffentlichen Dienst am beispiel der Wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland, 2014, 20-21.*

²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-898 (კ-19).

²² *ხარშილაძე ი., კასრაძე ი., საჯარო მოხელეთა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები, შედარებითი სამართლის ქართულ-გერმანული ჟურნალი, 12/2022, 21-22.*

²³ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 1997 (ძალადაკარგულია), <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28312?publication=111>> [21.09.2023].

²⁴ იხ. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, სსმ, 32(39), 15/07/1999.

ბა). გადანყვეტილებაში სასამართლომ შეაფასა იმ დროისთვის არსებული რეალობა და დამკვიდრებული პრაქტიკა და იმავდროულად მოხელის ნების გამოვლენის საკითხი.²⁵ გადანყვეტილებაში საუბარია იმ მანკიერ პრაქტიკაზე, რომელიც გულისხმობს „ურთიერთობების კანონის მიღმა მოწესრიგების“ არაერთჯერად შემთხვევებს. ამავე გადანყვეტილებაში პირადი სურვილით სამსახურის დათმობაზე სასამართლო აცხადებს, რომ ეს ტენდენცია „ერთი მხრივ, ხელმძღვანელის და მეორე მხრივ, საჯარო მოსამსახურის საკუთარი სტატუსის სრული გაუცნობიერებლობისა და უპატივცემულობის, კანონისმიერი ჩარჩოს დაუმორჩილებლობისა და უგულბებლყოფის, პროფესიული თავმოყვარეობისა და ადამიანური ღირსების დეფიციტის შედეგია.“ სასამართლო საკმაოდ კრიტიკულად უდგება საჯარო მოხელის სტატუსიდან გამომდინარე მის ვალდებულებას იყოს მტკიცე და პრინციპული და საჭიროების შემთხვევაში იბრძოდეს თავისი უფლებების დასაცავად, წინააღმდეგ შემთხვევაში „შეუძლებელია მოხელე საჯარო ინტერესების, საზოგადოების თითოეული წევრის უფლებების პატივისმცემლად და დამცველად მოგვევლინოს.“²⁶

რაც შეეხება 2015 წლის კანონს საჯარო სამსახურის შესახებ, პირდაპირ ჩაინერა 14 დღიანი ვადის შესახებ, რომელიც საჯარო დაწესებულებისთვის წარმოადგენს საქმის გარემოებების შესწავლისა და ნების გამოვლენის ნამდვილობის დადგენის, ხოლო მოხელისთვის საკუთარი გადანყვეტილების გაანალიზების და შეცვლის შესაძლებლობას. აქ მნიშვნელოვანია ის, რომ მოხელის სასარგებლოდ წყდება საკითხი, თუ იგი უარს იტყვის გათავისუფლებაზე და გამოიხმობს განცხადებას. ამ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება მოკლებულია შესაძლებლობას გაათავისუფლოს იგი. ამდენად, მოხელე „ბატონია“ თავისი გადანყვეტილების, მისი შეცვლის შემთხვევაში გარანტირებულია თანამდებობის შენარჩუნება. კანონი არც აქ მოითხოვს დასაბუთებას, თუ რატომ ითხოვს მოხელე განცხადების განუხილველად დატოვებას. ამდენად, ამ ნაწილში კანონი ათავისუფლებს განმცხადებელს (მოხელეს) დამატებითი ტვირთისგან ასაბუთოს განცხადების ან მასზე უარის მოტივი. ამგვარი დათქმა, რასაკვირველია, მოხელის ინტერესის სასარგებლოდ გამოიყენება.

კანონის თავისებურებას წარმოადგენს ის გარემოება, რომ საჯარო დაწესებულებას იგი ავალდებულებს გამოიკვლიოს განმცხადებლის ნების ნამდვილობა, ხოლო სხვა შემთხვევაში (განცხადების გამოხმობისას) ასეთი უარის არსებობა. ეს უკანასკნელი, როგორც აღინიშნა, უპირობო საფუძველია იმისთვის, რომ მოხელემ შეინარჩუნოს თანამდებობა, ასეთი უარი გამორიცხავს მოხელის გათავისუფლების შესაძლებლობას.

მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსისგან²⁷ განსხვავებით, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი პირდაპირ არ უთითებს განცხადების წერილობით ფორმას, თუმცა მითითება განცხადების რეგისტრაციაზე და იმავდროულად, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის განმარტებიდან, შეგვიძლია დავადგინოთ, რომ განცხადება უნდა იყოს წერილობითი. შესაბამისად, სახეზე უნდა იყოს ფორმასავალდებულო ნების გამოვლენა²⁸-წერილობითი განცხადება. განცხადების, როგორც ნების გამოვლენის „წერილობითი

²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადანყვეტილება, საქმე #ბს-463-451(კ-13).

²⁶ იქვე.

²⁷ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010.

²⁸ *კერესელიძე დ., ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., შველიძე ზ., მესხიშვილი ქ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2023, 551.

ფორმის დაცვა არა მარტო ნების გამოვლენის მტკიცებულებას მოიცავს, არამედ მას გააჩნია, აგრეთვე, გამაფრთხილებელი ფუნქცია.²⁹

საჯარო დანესებულება არ იღებს ვალდებულებას თავად განჭვრიტოს სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში რამდენად დამძიმდება პირის მატერიალური და სოციალური მდგომარეობა, რა პირობებში მოუწევს მას და მის ოჯახს ცხოვრება, თუმცა ამის მიუხედავად, ნების ნამდვილობის გარკვევის ინტერესის ფარგლებში გამოკვლეული უნდა იქნეს რიგი საკითხები, როგორცაა ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სტაჟი, საბანკო ველდებულებები,³⁰ რათა ლოგიკა არ დაიკარგოს ნამდვილ ნებასა და იმ შედეგს შორის, რაც დადგება განცხადების დაკმაყოფილების შემთხვევაში. ცხადია, ნებისმიერი შემთხვევა არ შეიძლება გავხადოთ საექვო, თუმცა არც თუ სახარბიელო ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობის საფუძველზე, სამსახურის ნებაყოფლობით დათმობის სურვილი კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს გაცნობიერებული არჩევანის შესაძლებლობას. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, „საკუთარი პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლება მოიცავს პირის თავისუფლებას, საკუთარი შეხედულებით განკარგოს თავისი ფიზიკური თუ გონებრივი სფერო, იმისგან დამოუკიდებლად, მისი ასეთი გადაწყვეტილება იქნება დადებითი თუ უარყოფითი შედეგის მომტანი მისთვის.“³¹ ამდენად, მოხელის მიერ ნების გამოვლენის შეფასება გულისხმობს მასზე ზემოქმედების გამორიცხვას და არა იმის შეფასებას, თუ რა შედეგამდე შეიძლება მივიდეს ეს პირი საკუთარი გადაწყვეტილებით. საუკეთესო პრაქტიკაა, როდესაც განცხადების განმხილველი თანამდებობის პირი გარდა ნების ნამდვილობის დადგენისა, ეხმარება მოხელეს იმის კიდევ ერთხელ გააზრებაში, თუ რა შედეგით შეიძლება დასრულდეს მისი სურვილი, მით უფრო მაშინ, თუ განცხადების დაწერისას პირი იმყოფებოდა ძლიერი ემოციური სტრესის ქვეშ, რაც მას ართმევდა შედეგის რაციონალური განჭვრეტის შესაძლებლობას.

3. არის თუ არა ვალდებული მოხელე დაასაბუთოს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებაში საკუთარი მოტივი?

ზოგადი წესის თანახმად, განმცხადებელის ინტერესშია მიუთითოს არა მხოლოდ მოთხოვნა, არამედ ის გარემოებები, რაზეც აფუძნებს ამ მოთხოვნას.³² ეს გარემოებები მნიშვნელოვანია მის სასარგებლოდ გადაწყვეტილების გამოსატანად. რაც შეეხება გათავისუფლების შესახებ განცხადებას, კანონი არ ავალდებულებს მოხელეს მიუთითოს თუ რა გახდა მისი ამგვარი სურვილის საფუძველი. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ კანონმდებელს „არ აინტერესებს“ თუ რატომ ითხოვს მოხელე გათავისუფლებას. არის პრაქტიკაში შემთხვევები, როდესაც მოხელე უთითებს გათავისუფლების მოთხოვნის საფუძველს (სხვა სამსახური, ოჯახური პირობები და სხვ.), თუმცა ეს მისი სურვილით ხდება და არა კანონისმიერი ვალდებულებით.

²⁹ ბიოლინგი ვ., ლუტრინგვაუსი პ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ცალკეული მოთხოვნის საფუძველების სისტემური ანალიზი, 2009, 30.

³⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-724(2კ-20).

³¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 8 ოქტომბრის #2/4/532,533 გადაწყვეტილება საქართველოს მოქალაქეები – ირაკლი ქემოკლიძე და დავით ხარაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

³² იგულისხმება განცხადების ტიპური შემთხვევა, როცა განმცხადებელი საკუთარი უფლების გამყარების მიზნით განცხადებაში არგუმენტირებულად აყალიბებს მოთხოვნას და წარადგენს მოთხოვნის დამადასტურებელ ფაქტებს.

როგორც საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, დასაქმებულის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე წარდგენილი განცხადების განხილვისას, „ადმინისტრაციული ორგანო ყველა შემთხვევაში არ არის ვალდებული დაადგინოს დასაქმებულის ნამდვილი ნება, რასაც ადასტურებს თუნდაც ის გარემოება, რომ პირადი განცხადებით სამსახურის დატოვების შემთხვევაში სავალდებულო არ არის განცხადებაში აისახოს სამსახურიდან წასვლის მიზეზი. ამგვარი საჭიროება, ანუ დასაქმებულის ნების ნამდვილობის დადგენის საჭიროება დგება იმ შემთხვევაში, როდესაც კონკრეტული ფაქტობრივი მოცემულობა იძლევა ეჭვის წარმოშობის საფუძველს განმცხადებლის ნების გამოვლენის ნამდვილობაზე.“³³

მაშასადამე, მოხელე არ არის ვალდებული მიუთითოს გათავისუფლების მოტივი, ასევე არ არის ვალდებული დაასაბუთოს რატომ ითხოვს გათავისუფლების შესახებ განცხადების განუხილველად დატოვებას.

4. მოხელის გათავისუფლების სამართლებრივი ფორმა

მოხელის გათავისუფლების შესახებ შესაბამისმა უფლებამოსილმა თანამდებობის პირმა უნდა გამოსცეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომელზეც ვრცელდება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მოთხოვნები და შესაბამისად, იგი უნდა იყოს დასაბუთებული.

მიუხედავად გათავისუფლების საფუძველისა, ეს მოთხოვნა ცალსახად ავალდებულებს შესაბამის თანამდებობის პირს გამოსცეს დასაბუთებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. ეს დათქმა უკავშირდება ადმინისტრაციული ორგანოს, საჯარო დაწესებულების კანონისმიერ ვალდებულებას და მოლოდინს, რომ მის მიერ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება იყოს კანონშესაბამისი. დასაბუთებული გადაწყვეტილების გაცნობა წარმოადგენს ამ გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის წინაპირობას. ეს ღონისძიებები კი ადმინისტრაციული ორგანოს ტვირთია.

5. ვადები

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არ ადგენს ვადას პირადი განცხადებით მიმართვასთან დაკავშირებით.

მართალია, პროფესიული საჯარო მოხელე ინიშნება უვადოდ, რაც ქმნის სტაბილურობის მოლოდინს, მაგრამ უვადოდ განწესება არ გამორიცხავს მოხელის გათავისუფლების შესაძლებლობას. მაგ., რეორგანიზაციის შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაიცვას კანონით დადგენილი პროცედურა და მოხელე გააფრთხილოს გათავისუფლებამდე 1 თვით ადრე. ეს ვადა უკავშირდება მოხელის მომზადებას შედეგის დადგომისთვის და ასევე შესაძლებლობას, დაგეგმოს თავისი მომავალი. გაფრთხილების პერიოდი დასაქმებულისათვის გათავისუფლებით მაქსიმალურად ნაკლები ზიანის მიყენების მიზანს ემსახურება.³⁴ საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუ-

³³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-140(კ-22).

³⁴ შველიძე ზ., ბოდონე ე., თოდრია თ., ხაყოშია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ე., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 257.

შაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვედეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.³⁵ ისმის კითხვა, ხომ არ უნდა გამოვიყენოთ გარკვეული ვადის დათქმა შეტყობინებისთვის, რათა საჯარო დაწესებულება ასევე მომზადებული შეხვედეს მოხელის გათავისუფლების მოთხოვნას?

ცხადია, თუ რეორგანიზაციის შემთხვევაში მოხელის წინასწარი ინფორმირება ემსახურება მისი ინტერესის დაცვას, პირადი განცხადების შემთხვევაში ასეთი ვადის არსებობა დაუკავშირებოდა საჯარო სამსახურის ინტერესის დაცვის მიზანს. ჩვენი კანონმდებლობა არ ადგენს კონკრეტულ ვადას, თუ რა დროით ადრე უნდა ეცნობოს საჯარო სამსახურს გათავისუფლების სურვილის შესახებ. საქართველოსგან განსხვავებით, მაგ., ესტონეთის კანონმდებლობა ითვალისწინებს 30 კალენდარული დღით ადრე შეტყობინების ვალდებულებას, ხოლო ცალკეულ შემთხვევაში ვადა შეიძლება იყოს 10 კალენდარული დღე ან უფრო ნაკლები გათავისუფლების მიზეზებიდან გამომდინარე (მაგ. ავადმყოფობა, ოჯახური მდგომარეობა და ა.შ.).³⁶

გერმანიის ფედერალური კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ (BBG)³⁷ § 33-ე ითვალისწინებს მოხელის გათავისუფლებას განცხადების (მოხელის მიმართვის) საფუძველზე. კანონი ადგენს 2 კვირიან ვადას, რა დროის მანძილზეც შესაძლებელია მოხელემ უარი თქვას განცხადების განხილვაზე, თუმცა საჯარო დაწესებულების თანხმობით, შესაძლებელია განცხადების გამოსმობა ამ ვადის გასვლის შემდეგაც. BBG-ის თანახმად, განცხადება უნა იყოს წერილობითი. კანონი არ ადგენს რაიმე ვადას, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოხელეს ნებისმიერ დროს შეუძლია ამ უფლების გამოყენება, თუმცა, ცხადია მოხელის გათავისუფლება წარმოადგენს საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილებას, შესაბამისად, გათავისუფლება განცხადების საფუძველზე ხდება გადაწყვეტილების გამოცემის შემდეგ. გერმანიის კანონი ითვალისწინებს განცხადების დაკმაყოფილების საკითხთან დაკავშირებით არაუმეტეს 3 თვით გათავისუფლების გადავადებას მოხელის ვალდებულებების შესრულების საჭიროებიდან გამომდინარე.³⁸ ამდენად, ამ შემთხვევაშიც სახეზეა საჯარო მოხელის გათავისუფლებისა და საჯარო სამსახურის ლეგიტიმური ინტერესების შეპირისპირება. ცხადია, კანონი უარს ვერ ეტყვის მოხელეს გათავისუფლებაზე, თუმცა ამგვარი დათქმა აძლევს საჯარო დაწესებულებას იმის შესაძლებლობას, დაიკმაყოფილოს ის მოლოდინი, რასაც საჯარო მოხელის ვალდებულება წარმოადგენს. სწორედ ამას ემსახურება 3 თვიანი ვადის დათქმა, რომელიც შეიძლება იქნეს გამოყენებული კონკრეტულ შემთხვევაში.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში ასეთი ვადის არარსებობა არ გულისხმობს საჯარო სამსახურის ინტერესის სრულ უგულებელყოფას. როგორც ზემოთ აღინიშნა, კანონონი ითვალისწინებს ბერკეტებს, რომელსაც ამ შემთხვევაში იყენებს საჯარო სამსახურის ინტერესის გათვალისწინებით.³⁹ აქ აქცენტი გადატანილია ფინანსების მიზნობრივ ხარჯვაზე⁴⁰, რასთან დაკავშირებითაც საჯარო სამსახურს წარმოეშობა დამცავი მექანიზმი საკუთარი ლე-

³⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2007 წლის 6 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-822-788(კ-06).

³⁶ Estonian Civil Service Act.

³⁷ Bundesbeamtengesetz (BBG), Ausfertigungsdatum: 05.02.2009.

³⁸ Bundesbeamtengesetz (BBG), Ausfertigungsdatum: 05.02.2009.

³⁹ იგულისხმება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 54-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

⁴⁰ ტურავა პ., ფირცხალაშვილი ა., დვალისვილი მ., წულაია ი., ქარდავა ე., სანიკიძე ზ., მაკალათია ე., საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, კომენტარები, ქარდავა ე. (რედ.), თბ., 2018, 193.

გიტიმური ინტერესებიდან გამომდინარე. ხოლო რაც შეეხება მოხელის ინტერესს, ცხადია, ვადებზე დათქმის არარსებობა მოხელეს ფართო შესაძლებლობას აძლევს ნებისმიერ დროს გამოიყენოს პირადი განცხადებით სამსახურის დათმობის უფლება.

საჯარო სამსახურისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმებულს განუსაზღვრავს ვალდებულებას პირადი ინიციატივით გათავისუფლების სურვილის შემთხვევაში, წინასწარ, 30 დღით ადრე წერილობით შეტყობინებით გააფრთხილოს დამსაქმებელი.⁴¹

ასევე კანონში არ არის პირდაპირი დათქმა, თუ რა ვადაში უნდა დაკმაყოფილდეს მოხელის სურვილი პირადი განცხადებით გათავისუფლების მოთხოვნისას. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 109-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების რეგისტრაციიდან სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემამდე მოხელეს უფლება აქვს, მოითხოვოს განცხადების განუხილველად დატოვება. ეს მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს. ამ ჩანაწერიდან პირდაპირ არ იკითხება დროის რა შუალედს შეიძლება მოიცავდეს ეს პერიოდი. 14 დღიანი ვადა, რომელსაც ამავე მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს, არ წარმოადგენს უკიდურეს ვადას განცხადების გამოსმობისთვის. არ არის გამორიცხული, რომ საჯარო დაწესებულებას მოხელის გათავისუფლების მოთხოვნის განსახილველად 14 დღეზე მეტი ვადა დაჭირდეს, ან რიგი გარემოებების გამო (მაგ., საჯარო სამსახურის ინტერესი, მოხელის შეუსრულებელი ვალდებულება) ითხოვდეს 14 დღეზე მეტ პერიოდს. ამდენად, კანონი დათქმას კონკრეტულ ვადაზე კიარ აკეთებს, არამედ გადანყვეტილების მიღებამდე პერიოდზე, რა დროც მოხელეს შეუძლია გამოიყენოს იმისთვის, რომ მოითხოვოს განცხადების განუხილველად დატოვება. ასეთ შემთხვევაში, მოხელის მოთხოვნას აქვს სავალდებულო ძალა და საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაემორჩილოს მას. მაშასადამე, განცხადების გამოსმობა გადანყვეტილების მიღებამდე გამორიცხავს მოხელის გათავისუფლების შესაძლებლობას.

მხოლოდ მოხელის მიმართვა არ არის საკმარისი სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის, მთავარი ნება აქ საჯარო დაწესებულებაზეა-დააკმაყოფილებს თუ არა ამ მოთხოვნას, უფრო სწორად კი, როდის დააკმაყოფილებს ამ მოთხოვნას. ჯერ კიდევ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის კანონის⁴² 95-ე მუხლი ითვალისწინებდა მოხელის განთავისუფლებას საკუთარი ინიციატივის საფუძველზე, რომლის თანახმადაც „პირი თავისი ინიციატივით თავისუფლდება სამსახურიდან, თუ მისი სამსახურში მიღების უფლების მქონე მოხელე ან დაწესებულება დააკმაყოფილებს მის წერილობით განცხადებას.“ ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, მხოლოდ სურვილი არ განიხილებოდა გათავისუფლების სავალდებულო საფუძველად, პირობად კანონი ითვალისწინებდა წერილობითი განცხადების დაკმაყოფილებას. ამდენად, ნორმა არ აყალიბებდა განცხადებას, როგორც გათავისუფლების უპირობო საფუძველს და შეიძლება ითქვას, რომ ასეთ შემთხვევაში გადანყვეტილების მიმღები პირის თანხმობა წარმოადგენდა გათავისუფლების პირობას. კანონი არაფერს ამბობდა პროცედურაზე, ვადებზე ან რაიმე სხვა გარემოებაზე, რომელიც შეიძლებოდა ყოფილიყო დაკავშირებული პირის ინიციატივით გათავისუფლების შესაძლებლობასთან.

⁴¹ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, 17/12/2010, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=24>> [21.09.2023].

⁴² საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 1997 (ძალადაკარგულია), <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28312?publication=111>> [21.09.2023].

ცხადია, საჯარო დაწესებულების ინტერესის პრიმატი არ უპირისპირდება შრომის თავისუფლების კონსტიტუციურ უფლებას. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების თანახმად, „შრომის თავისუფლება, უდავოდ, ფარავს პირის უფლებას, შეთანხმდეს იმ სამუშაოს შესრულებაზე, რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები.“⁴³ ასევე, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, შრომის თავისუფლება გულისხმობს უფლებას დათმო ეს სამუშაო, რაც იძულებითი შრომისგან დაცვის გარანტიას უკავშირდება.⁴⁴

საჯარო დაწესებულებას უფლება არ აქვს აიძულოს პირი გააგრძელოს საქმიანობა. მაშასადამე, საჯარო მოხელის განცხადება უნდა დაკმაყოფილდეს. მთავარი საკითხი აქ უკავშირდება დროს, როდის და მოხდება მოხელის უფლებამოსილების შეწყვეტა. აი, სწორედ ამ საკითხს უკავშირებს კანონი დამსაქმებლის ნებას. საჯარო სამსახურის ლეგიტიმური ინტერესიდან გამომდინარე ხდება გადაწყვეტილების მიღება. ისიც აღსანიშნავია, რომ დროის თვალსაზრისით გასათვალისწინებელია როგორც მოხელის სურვილი-დროულად მოხდეს მისი გათავისუფლება, ასევე საჯარო სამსახურის ლეგიტიმური ინტერესი-მოხელის გათავისუფლებით არ დაბრკოლდეს საჯარო სამსახურის ფუნქციონირება.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი იცნობს პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლების ორ შესაძლებლობას:

1. დაუყოვნებლივ გათავისუფლება- განცხადების დაკმაყოფილება ხდება დაუყოვნებლივ და დგება მყისიერი შედეგი, რასაც განმცხადებელი ითხოვს;

2. გათავისუფლების „გადავადება“, როცა დაკმაყოფილება ხდება არა მყისიერად, არამედ გარკვეულ ვადაზე ან პირობაზე დათქმით.

პირველ შემთხვევაში სახეზე გვაქვს შემდეგი პირობა: არ არსებობს ნების ჩამოყალიბებაზე გავლენის მოხდენის ეჭვი (არ არსებობს მოტყუების, იძულების, მუქარის, ზენოლის საფუძველი) და მოხელის დაუყოვნებელი გათავისუფლება არ ეწინააღმდეგება კანონს და საჯარო სამსახურის ინტერესს. ივარაუდება, რომ ნება ეკუთვნის განმცხადებელს, მას არ აქვს შესრულებელი ვალდებულება სამსახურის მიმართ და მისი გათავისუფლებით საფრთხე არ ემუქრება საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებას.

მეორე შემთხვევაში დაყოვნების საფუძველი შეიძლება იყოს 14 დღე ან უფრო მეტიც, რომელიც გამოიყენება იმ საკითხის შესასწავლად, 1. ხომ არ არსებობს ნებაზე ზემოქმედება და 2. საჯარო სამსახურის ლეგიტიმური ინტერესი, რომელიც გამორიცხავს დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას. ასე მაგალითად, როდესაც მოხელის გათავისუფლებისთვის საჭიროა გარკვეული პროცედურები, რათა არ შეფერხდეს სამსახურის ფუნქციონირება, მაგ., შესაბამისი კადრის მოძიება და ჩანაცვლება, ან როდესაც არსებობს შუსრულებელი ვალდებულება (ამ ვალდებულების შესრულებამდე). საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ „სამუშაოდან გათავისუფლების განცხადების დაწერა მოხელეს არ ათავისუფლებს სამსახურებრივ ფუნქციონირებას შესრულების ვალდებულებისაგან, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი დაკმაყოფილდება აღნიშნული განცხადება. მანამდე, ჩვეულებრივ, მოხელე

⁴³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-35.

⁴⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქე მათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ, II-19.

აგრძელებს შრომით ურთიერთობას ადმინისტრაციულ ორგანოსთან, ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს.⁴⁵

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი საჯარო სამსახურის მიზნებიდან გამომდინარე ითვალისწინებს დათქმას იმასთან დაკავშირებით, რომ “თუ პროფესიული განვითარების პროგრამის ხანგრძლივობა 3 თვეს აღემატება და ეს პროგრამა საჯარო დაწესებულების მიერ ფინანსდება, მოხელესა და საჯარო დაწესებულებას შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე მოხელეს უფლება არა აქვს, საკუთარი ინიციატივით გათავისუფლდეს სამსახურიდან ამ პროგრამის დასრულებიდან 1 წლის განმავლობაში. ეს წესი არ მოქმედებს იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე საჯარო დაწესებულებას აუნაზღაურებს მისი პროფესიული განვითარებისათვის განუღებ ხარჯებს.”⁴⁶ მართალია, კონკურსი იძლევა კანდიდატის ცოდნისა და უნარ-ჩვევების დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენის საფუძველს, მაგრამ ეს საკმარისი არ არის მოხელის პროფესიული განვითარებისთვის. კანონმდებლობა ავალდებულებს საჯარო მოხელეს არ შეწყვიტოს ზრუნვა საკუთარი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარებისთვის, რასაც თავად საჯარო სამსახურიც უწყობს ხელს, მათ შორის ცალკეული საგანმანათლებლო კურსებით და პროგრამებით.⁴⁷ ის „ინვესტიციცია“, რასაც საჯარო დაწესებულება განუღებ მოხელის ინდივიდუალური საჭიროებებიდან გამომდინარე⁴⁸ მისი განვითარებისთვის, უნდა მოხმარდეს საჯარო დაწესებულების ინტერესს. სწორედ ამ პრინციპის გათვალისწინებით დაადგინა პირადი განცხადებით გათავისუფლების შეზღუდვა კანონმდებელმა. ეს დათქმა გამომდინარეობს საჯარო სამსახურის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპიდან, როგორცაა მოხელის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების ეკონომიურად და ეფექტიანად განხორციელება, რომლის ფარგლებშიც მოხელის მიერ საჯარო დაწესებულების ქონებისა და სხვა რესურსების პირადი მიზნით გამოყენება დაუშვებელია.⁴⁹ ამდენად, კანონი იცავს იმ სარგებელს, რომელიც მიიღო მოხელემ საჯარო სამსახურის მიერ განუღებ ხარჯებით და ცდილობს შეინარჩუნოს იგი, რათა მოხმარდეს საჯარო დაწესებულების მიზნებს. გამონაკლისს წარმოადგენს, თუ მოხელე აანაზღაურებს ამ კურსისთვის განუღებ ხარჯებს, ასეთ შემთხვევაში მოხელე ისარგებლებს პირადი განცხადებით სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობით.

6. აქვს თუ არა მოხელეს სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნით მიმართვის უფლება სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში?

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება გულისხმობს ადმინისტრაციული ორგანოს ყველა უფლებამოსილების შეჩერებას მოხელის მიმართ,⁵⁰ უფლებამოსილების შეჩერება ორმხრივია და უზღუდავს საჯარო დაწესებულებას აქ-

⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2006 წლის 28 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-235-224(კ-06).

⁴⁶ იხ. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 54-ე, 108-109-ე მუხლები, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=46> [21.09.2023].

⁴⁷ ტურავა პ., ფირცხალაშვილი ა., დვალიშვილი მ., ნულაია ი., ქარდავა ე., სანიკიძე ზ., მაკალათია ე., საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, კომენტარები, ქარდავა ე. (რედ.), თბ., 2018, 191-192.

⁴⁸ იქვე, 193.

⁴⁹ კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 2015წ., მუხ.76.

⁵⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-653-645 (2კ-15).

ტის გამოცემის შესაძლებლობას მოხელის მიმართ. ამის მიუხედავად, მოხელეს არ აქვს შეზღუდული განცხადებით მიმართვის უფლება, რასაც ვერ ვიტყვით საჯარო დაწესებულებაზე, რომელსაც შეჩერების პერიოდში ეზღუდება მოხელის გათავისუფლების შესაძლებლობა.

ერთ-ერთ საქმეზე მოხელე საკუთარი განცხადებით სამსახურიდან გათავისუფლების ნების არარსებობის დამადასტურებლად მოიხმობდა იმ ფაქტს, რომ განცხადება მან წარადგინა შევბუღებაში ყოფნის პერიოდში. სასამართლომ მიიჩნია, რომ „კანონმდებლობა საჯარო მოსამსახურეს არ უკრძალავდა და არც ზღუდავდა, თუნდაც შევბუღებაში ყოფნისას გამოეხატა ნება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, შესაბამისად ადმინისტრაცია არ იყო შეზღუდული, განეხილა განცხადება და დაექმაცოფილებინა იგი.“⁵¹

სასამართლომ ასევე სარწმუნოდ არ მიიჩნია პირის ნება დაეტოვებინა სამსახური საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდში. „საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდში სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნა, არასარწმუნოს ხდის განმცხადებლის ნამდვილ ნებას დატოვოს სამსახური.“ მით უფრო მაშინ, როცა პირი არ ითხოვდა დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას. როგორც სასამართლო გადანყვეტილებაშია ნათქვამი, „ამ ფაქტობრივ გარემოებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სადავო ბრძანების კანონიერების შესაფასებლად.“⁵²

როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოხელეს განცხადებით მიმართვის უფლება აქვს ნებისმიერ დროს, მათ შორის მაშინაც, როცა შეჩერებული აქვს უფლებამოსილება. კანონის თანხმად, უფლებამოსილების შეჩერება გულისხმობს მოხელის დროებით გათავისუფლებას სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისაგან⁵³, ამ პერიოდში მოხელეს უნარჩუნდება სტატუსი და თანამდებობა. თუ გავითვალისწინებთ ზემოთმოხმობილ სასამართლო გადანყვეტილებას უფლებამოსილების ორმხრივი შეჩერების თაობაზე, მაშინ გამოდის, რომ საჯარო დაწესებულებას არ აქვს უფლება მიიღოს გადანყვეტილება უფლებამოსილება შეჩერებული მოხელის მიმართ, არადა გადანყვეტილების გარეშე მოხელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ვერ დაკმაყოფილდება. ამდენად, სასამართლოს ამგვარი განმარტება ამ კონკრეტულ შემთხვევაზე არ უნდა გავრცელდეს.

7. უფლების დაცვა

საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის ერთ-ერთ გამონკვევად მითითებულია მოხელის სტაბილურობა, რაც აუცილებლად უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი. „მოხელის განთავისუფლება არ უნდა იყოს დამოკიდებული ხელისუფლებისა და საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელობის ცვლილებებზე.“⁵⁴ მთავრობის დადგენილებით განისაზღვრა, რომ კადრების სტაბილურობის პრინციპი მოითხოვს, კანონი ზუსტად უნდა განსაზღვრავდეს მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს და მისი დაცვის სამართლებრივ და სოციალურ გარანტიებს.⁵⁵

⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2007 წლის 18 აპრილის გადანყვეტილება, საქმე #ბს-154-144(2კ-07).

⁵² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 13 იანვრის გადანყვეტილება, საქმე #ბს-941(2კ-20).

⁵³ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 55-ე მუხლი.

⁵⁴ საქართველოს მთავრობის №627 დადგენილება საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ, 19/11/2014.

⁵⁵ იქვე.

გერმანიის საკონსტიტუციო სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ საჯარო მოხელეები უნდა იყვნენ ეფექტურად დაცული სამსახურიდან თვითნებური გათავისუფლებისა და მისი შემდგომი შედეგებისგან.⁵⁶ საჯარო მოხელის სტაბილურობის და უწყვეტი საქმიანობის პრინციპის შენარჩუნება არა მხოლოდ კანონმდებლის, არამედ მართლმსაჯულების ფუნქციადაც უნდა იქცეს, რათა გამოირიცხოს მოხელის დაუსაბუთებელი გათავისუფლების შესაძლებლობა.⁵⁷

მართალია, სუბორდინაციული დამოკიდებულება გულისხმობს ვერტიკალში ზემდგომის დავალებებისა და მითითებების შესრულებას, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ორგანიზაციული ამოცანების ეფექტიანი მართვა⁵⁸, თუმცა ეს როდი ამართლებს უკანონო მითითების აღსრულების დაშვებას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, საჯარო მოხელეები ოფიციალურად იქნებიან პასუხისმგებელი ქცევაზე, რომელიც მათ კონტროლს არ ექვემდებარება.⁵⁹ სამსახურად, ხშირად გვესმის ტერმინი “ნმენდა,” რომელსაც იყენებენ განსაზღვრული ამოცანების მისაღწევად, არასასურველი ადამიანების ჩამოსაშორებლად.⁶⁰

ვფიქრობ, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევა სწორედ საჯარო მოხელის სტაბილურობის შენარჩუნებაა. საჯარო მოხელის სტაბილურობის ამოცანაა საჯარო სამსახურის ცვალებად პოლიტიკური ორიენტაციის მიმართ მოხელემ შეინარჩუნოს სტაბილურობა და ნეიტრალურობა.⁶¹ პრინციპი, რომ საჯარო მოხელეები დასაქმებულნი არიან უვადოდ და რომ მათ ასევე ენიჭებათ თანამდებობა სტატუს-სამართლებრივი გაგებით, გაბატონებული იყო გერმანიის საჯარო სამსახურის კანონმდებლობაში მე-19 საუკუნიდან.⁶²

ადმინისტრაციული სამართალწარმოების მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს ეფექტური სამართლებრივი დაცვის მოთხოვნების გათვალისწინება.⁶³

მერიტოკრატიულ სისტემაში, სოციალური წესრიგის პირობებში პირის სოციალური სტატუსი, შემოსავალი და სხვ. უკავშირდება მის ინდივიდუალურ მიღწევებს და შესაძლებლობას.⁶⁴ მისი შენარჩუნება კი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია და არც თუ იშვიათად სასამართლო დავის გზით არის შესაძლებელი.

მოხელე, რომელიც პირადი განცხდების საფუძველზე თავისუფლდება საჯარო სამსახურიდან და შემდგომ მიმართავს სასამართლოს, ზენოლასა და მუქარაზე, ხშირ შემთხვევაში ამ ფაქტების შესახებ მიუთითებს სასარჩელო მოთხოვნაში და არა ადმინისტრაციულ ორგანოსთან ურთიერთობისას. სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თუ სასამართლო ვერ ხედავს საქმეში ამგვარი უკანონობის (იძულება, მოტყუება, მუქარა) დამადასტურებელ მტკიცებულებებს, სარჩელი არ კმაყოფილდება. იმ შემთხვევაში, თუ „მო-

⁵⁶ Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 14. Januar 2020, 2 BvR 2055/16.

⁵⁷ Rensen H., Brink S., Linien der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – erörtert von den wissenschaftlichen Mitarbeitern, Berlin, 2009, 244-246.

⁵⁸ Rosenbloom D.H., Kravchuk R.S., Clerkin R.M., Public Administration, Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector, 2015, 546.

⁵⁹ იქვე.

⁶⁰ Ludwig von Mises, Bureaucracy, 1944, 119-120.

⁶¹ Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 28.5.2008.

⁶² Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 28. Mai 2008 – 2 BvL 11/07.

⁶³ Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 09 Juli 2007 – 2 BvR 206/07.

⁶⁴ Rensen H., Brink S., Linien der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – erörtert von den wissenschaftlichen Mitarbeitern, Berlin, 2009, 229.

სარჩელემ ვერ დაძლია მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთი“, ეს წარმოადგენს სარჩელის უარყოფის საფუძველს.⁶⁵

მართალია, იძულება და მუქარა სისხლის სამართლის დანაშაულს წარმოადგენს, თუმცა თუ საქმის განხილვისას ეს უკანასკნელი დადგინდა, სასამართლო ვერ გადაიქცევა სისხლის სამართლებრივი დევნის განმახორციელებელ ორგანოდ, ამ შემთხვევაში საკმარისი საფუძველია იმისთვის, რომ განცხადება არ იქნეს განხილული როგორც ნების გამოვლენა და შესაბამისად, უნდა მოხდეს სარჩელის დაკმაყოფილება.

როგორც წესი, მოხელე მიმართავს სასამართლოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. ამ შემთხვევაში, მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველია იმის დადგენა, გათავისუფლება მოხდა თუ არა კანონიერად, ანუ, განცხადება ნამდვილად გამოხატავდა თუ არა პირის ნებას. ასევე, დაცული იყო თუ არა კანონით დადგენილი პროცედურა. საქართველოს კონსტიტუცია „ითვლისწინებს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს – არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან.“⁶⁶ ამ მხრივ საკმაოდ საინტერესო პრაქტიკას გვთავაზობს მართლმსაჯულება.

ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ საკმაოდ მკაცრი შეფასება მისცა საქართველოში წლების მანძილზე დამკვიდრებულ პრაქტიკას, რომლის მიხედვითაც მოხელეთა გათავისუფლება ხდებოდა ადმინისტრაციული წარმოების მიღმა, რაც სრულიად არ შეესაბამებოდა „თანამდეროვე მმართველობის სტანდარტებს, რაც აფერხებს, როგორც საკუთარი მოსახლეობის ნდობისა და ავტორიტეტის მოპოვებას, ასევე ქვეყნის მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებას.“⁶⁷ ამდენად, სასამართლო მკაცრ ტესტს ადგენდა გადაწყვეტილების კანონიერების შეფასებისას ჯერ კიდევ 2015 წლის კანონის მიღებამდე, საფუძველად კი როგორც ზემოთაც აღინიშნა, უთითებდა ადმინისტრაციული წარმოების და გამოკვლევის ჩატარების აუცილებლობას. სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, მაშინაც კი, როდესაც არ არსებობს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული 14-დღიანი ვადის დაცვის საჭიროება, ადმინისტრაციული ორგანო არ თავისუფლდება ვალდებულებისაგან ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების გზით დაადგინოს მოხელის ნამდვილი ნება გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან.⁶⁸

„საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მართლმსაჯულების ინტერესებიდან გამომდინარე, იდენტურ სამართლებრივ დავებში სასამართლო ორგანოების ამოცანას წარმოადგენს გამიჯნონ შემთხვევები, როცა პირის ნება ფორმირებულია მისი განწყობებით, დამოკიდებულებებით, პერსპექტიული გეგმებით, თვითშეფასების ხარისხით და სხვა, და როცა ნების ფორმირება განპირობებულია, ერთი მხრივ, საჯარო სამსახურებრივი ვალდებულებების დაბალი შეგნებით, ადმინისტრაციის მიმართ უპირობო მორჩილების გამოხატვით, ანგარებით

⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-496(კ-22).

⁶⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილება №3/2/574 საქმეზე საქართველოს მოქალაქე გიორგი უგულავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

⁶⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე#ბს-69-67(კ-14).

⁶⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-140(კ-22).

(დანიშნულება, ხელფასის მომატება, პრემიის გადაცემა და სხვა) და მეორე მხრივ, საჯარო მოსამსახურის იძულებით, მუქარით, მისი განსაკუთრებული მდგომარეობით (ჯანმრთელობა, მძიმე სოციალური მდგომარეობა, ოჯახური სტატუსი და სხვა). აღნიშნული ფაქტების დადგენის გარეშე შეუძლებელი გახდება სასამართლო წესით დაცვის უფლების რეალიზაცია.⁶⁹ ერთ-ერთ საქმეზე მოსარჩელემ პატაკის დაწერამდე, იმავე დღეს სამსახურში აიღო დაზღვევის ბარათი და რამდენიმე დღით ადრე ბანკში გააკეთა განაცხადი სესხის აღების თაობაზე, რაც სააპელაციო პალატას უქმნის შინაგან რწმენას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ პატაკის დაწერას საკუთარი ნებით არ აპირებდა.⁷⁰

თავის გადაწყვეტილებაში სასამართლო აცხადებს, რომ საჯარო მოხელე, რომელსაც აქვს სტატუსი და შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიები, ვალდებულია იზრუნოს საკუთარი უფლებების დაცვაზე, წინააღმდეგ შემთხვევაში „შეუძლებელია იგი საზოგადოების თითოეული წევრის უფლებების პატივისცემლად და დამცველად მოგვევლინოს.“⁷¹ აქ პრაქტიკულად, სასამართლომ ვალდებულებად განუსაზღვრა საჯარო მოხელეს მისი მაღალი რეპუტაციიდან გამომდინარე, საკუთარი უფლებების დაცვაზე ზრუნვის უცილებლობა.

ერთ-ერთ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულმა პალატამ არალოგიკურად, არადამაჯერებლად მიიჩნია ვითარება, რომლის თანახმადაც, პირი საპენსიო უზრუნველყოფის უფლების წარმოშობამდე 5 დღით ადრე (კადრების განკარგულებაში ყოფნის პერიოდის გათვალისწინებით) წერს პატაკს სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე და ამით ისპობს ამ მნიშვნელოვან სოციალურ უფლებას.⁷² მართალია, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, ნებისმიერ დროს არის შესაძლებელი პირადი განცხადებით სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნის დაყენება, თუმცა, რიგ შემთხვევაში საეჭვო გარემოებების არსებობა კითხვის ნიშნის ქვეშ შეიძლება აყენებდეს ნების ნამდვილობას.

8. დასკვნა

მიუხედავად კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებებისა, მაინც საეჭვოდ მაღალია პირადი განცხადებით გათავისუფლებული მოხელეების რაოდენობა. ცხადია, ყოველთვის ვერ ვიფიქრებთ მათ მიმართ იძულებისა და ზეწოლის შემთხვევებზე, თუმცა პირადი განცხადებით სამსახურის დატოვების რიცხვი მაინც ბადებს კითხვის ნიშნებს.

ლეგიტიმური მოლოდინი იმისა, რომ საჯარო მოხელის კანონით დაცული უფლებები გარანტირებული იქნება, წარმოშობს პროცედურულ უფლებებსაც⁷³ გამოიყენოს კანონით მინიჭებული შესაძლებლობა საკუთარი უფლებების დასაცავად.

განცხადებაში გათავისუფლების მიზეზი არარსებობა არ შეიძლება გახდეს ამ განცხადებაზე ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარებისგან თავის არიდების საფუძველი. სასამართლო პრაქტიკა გვაძლევს შემდეგ სურათს:

⁶⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-663-659(კ-17).

⁷⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-802-794(კ-16).

⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-663-659(კ-17).

⁷² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 7 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-1467(კ-18).

⁷³ *Stott D., Felix A., Principles of administrative law, London, 1997, 152.*

1. სადავოა განმცხადებლის ნების ნადვილობა;
2. სახეზეა განცხადების განუხილველად დატოვების მოთხოვნა, თუმცა ამის მიუხედავად მიღებულია გადაწყვეტილება მოხელის გათავისუფლების თაობაზე.

პირველ შემთხვევაში უნდა დადგინდეს ნების ნამდვილობა, რათა გამოირიცხოს მასზე ზემოქმედების ფაქტი, ხოლო მერე შემთხვევაში სახეზეა კანონის ცალსახა დარღვევა, რადგან იპერატიულადაა დადგენილი, რომ განცხადების განუხილველად დატოვების მოთხოვნის შემთხვევაში, მოხელე არ უნდა გათავისუფლდეს. თუ პირველ შემთხვევაში წარმოების ჩატრება აუცილებელია, მეორე შემთხვევაში ყოველგვარი შესწავლა-გამოკვლევის გარეშე უნდა მოხდეს განმცხადებლის მოთხოვნის დაკმაყოფილება-მისთვის თანამდებობის შენარჩუნება. ვფიქრობ, ამ საკითხზე სასამართლო დავის მოხელის სასარგებლოდ დასრულების შემთხვევაში, ნებაზე ზენოლის სასამართლოში დადასტურებული ფაქტები საფუძვლად უნდა დაედოს შესაბამისი თანამდებობის პირის მიმართ დისციპლინურ პასუხისმგებლობას, რათა პრევენციული მნიშვნელობა ჰქონდეს საჯარო სამსახურში ასეთი მანკიერი პრაქტიკის თავიდან არიდებას.

მიზანშეწონილია საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში მიეთითოს მოხელის გათავისუფლების დამაბრკოლებელ გარემოებად არა მხოლოდ 54-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რომელიც ფინანსურ ვალდებულებას უკავშირდება, არამედ სხვა შეუსრულებელი ვალდებულებაც, რომელიც შეიძლება ასევე შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოხელის გათავისუფლების ხელშემშლელ გარემოებად. მაგ. სამსახურებრივი დავალების შეუსრულებლობა, თუკი ასეთი დავალების შესრულების დროში გაჭიანურება (სხვა მოხელისთვის ამ დავალების გადაცემა) ზიანს მიაყენებს საჯარო სამსახურის ლეგიტიმურ ინტერესს. ამდენად, პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლების დამაბრკოლებელ გარემოებად არ შეიძლება მხოლოდ ფინანსური ინტერესი განვიხილოთ.

გათავისუფლების მოთხოვნით განცხადების განხილვის და დაკმაყოფილების ვადა უნდა იყოს გონივრული, რათა ხელი არ შეეშალოს მოხელის შემდგომ საქმიანობას. ამას ისიც ამყარებს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლის თანახმად, გარანტირებულია ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საქმის გონივრულ ვადაში სამართლიანად განხილვის უფლება. საჯარო მიზნებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია გაჭიანურდეს მოხელის გათავისუფლება, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მის შემდგომ გეგმებს. ამდენად, სასურველია კანონში გაჩნდეს დათქმა იმასთან დაკავშირებით, თუ რა მაქსიმალური ვადა შეიძლება იქნეს გამოყენებული საჯარო მიზნებიდან გამომდინარე მოხელის განცხადების დასაკმაყოფილებლად.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995.
2. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010.
3. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 2015.
4. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, პარლამენტის უწყებანი, 45, 21/11/1997 (ძალადაკარგულია 27.10.2015, №4346).
5. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, სსმ, 32(39), 15/07/1999.
6. საქართველოს მთავრობის №627 დადგენილება საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ, 19/11/2014.
7. *შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყოშია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017, 257.

8. ბიოლინგი ჰ., ლუტრინგჰაუსი პ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ცალკეული მოთხოვნის საფუძვლების სისტემური ანალიზი, თბ., 2009, 30.
9. ზოიძე ბ., ევროპული კერძო სამართლის რეცეპცია საქართველოში, თბ., 2005, 284.
10. კერესელიძე დ., ჩაჩავა ს., ზალიშვილი ვ., შველიძე ზ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2023, 551.
11. ტურავა პ., ფირცხალაშვილი ა., დვალიშვილი მ., ნულაია ი., ქარდავა ე., სანიკიძე ზ., მაკალათია ე., საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, კომენტარები, ქარდავა ე. (რედ.), თბ., 2018, 191-193.
12. ჭანტურია ლ., შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, თბ., 1997, 313.
13. ხარშილაძე ი., კასრაძე ი., საჯარო მოხელეთა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები, „შედარებითი სამართლის ქართულ-გერმანული ჟურნალი“, 12/2022, 21-22.
14. 2022 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში, <<http://csb.gov.ge/media/3513/897787.pdf>> [21.09.2023].
15. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-35.
16. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 8 ოქტომბრის #2/4/532, 533 გადაწყვეტილება საქართველოს მოქალაქეები – ირაკლი ქემოკლიძე და დავით ხარაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.
17. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილება №3/2/574 საქმეზე საქართველოს მოქალაქე გიორგი უგულავა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.
18. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქე მანია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ.
19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2023 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-496(კ-22).
20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 13 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-941(2კ-20).
21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-140(კ-22).
22. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-724(2კ-20).
23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-898 (კ-19).
24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2019 წლის 7 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-1467(კ-18).
25. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-663-659(კ-17).
26. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-802-794(კ-16).
27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-653-645 (2კ-15).
28. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-69-67(კ-14).
29. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე ბს-463-451(კ-13).

30. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება, საქმე #ას-377-357-2011.
31. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2008 წლის 11 სექტემბრის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-434-417(კ-08).
32. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2007 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-154-144(2კ-07).
33. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2007 წლის 6 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-822-788(კ-06).
34. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2006 წლის 28 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე #ბს-235-224(კ-06).
35. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება #3ბ/1907-15.
36. Estonian Civil Service Act.
37. *Ludwig von Mises, Bureaucracy*, 1944, 119-120.
38. *Rosenbloom D.H., Kravchuk R.S., Clerkin R.M.*, Public Administration, Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector, 2015, 549, 546, 483, 552-553.
39. *Rensen H., Brink S.*, Linien der Rechtsprechungdes Bundesverfassungsgerichts – erörtert von den wissenschaftlichen Mitarbeitern, Berlin, 2009, 244-246.
40. *Stott D., Felix A.*, Principles of administrative law, London, 1997, 152.
41. *Wiederkehr S.*, Mitarbeitermotivation im Ofentlichen Dienst am beispiel der Wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland, 2014, 20-21.
42. Bundesbeamtengesetz (BBG), Ausfertigungsdatum: 05.02.2009.
43. Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 14.Januar 2020, 2 BvR 2055/16.
44. Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 28. Mai 2008 – 2 BvL 11/07
45. Bundesverfassungsgericht, BVerfG, Beschluss vom 09 Juli 2007 – 2 BvR 206/07.