

ԵՎՐԱՍԻԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

3 հունիսի 2016 թվականի

քաղ. Մինսկ

Եվրասիական տնտեսական միության դատարանի մեծ կոլեգիան հետևյալ կազմով՝

Նախագահությամբ՝ դատարանի նախագահ Ա. Ա. ՖԵՂՈՐՅՈՎԻ,

մասնակցությամբ՝ զեկուցող դատավոր Ե. Վ. ՋԱՅՐԻՅԱՆԻ,

*դատավորներ Ժ. Ն. ԲԱԻԾԵՎԻ, Դ. Գ. ԿՈԼՈՍԻ, Տ. Ն. ՆԵՇԱՏԱԵՎԱՅԻ,
Վ. Խ. ՍԵՅՏԻՄՈՎԱՅԻ, Ա. Է. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆԻ, Կ. Լ. ՉԱՅԿԱՅԻ,*

դատական նիստի քարտուղար Յու. Ա. ԲՈՐԵԼԻ,

քննելով գործի նյութերը, լսելով զեկուցող դատավորին,

քննարկելով Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի աշխատակիցների դիմումն ու փաստարկները,

դեկավարվելով Եվրասիական տնտեսական միության դատարանի Ստատուտի 46-րդ, 50-րդ, 68-րդ, 69-րդ, 73-րդ, 96-րդ, 98-րդ կետերով, Եվրասիական տնտեսական միության դատարանի Կանոնակարգի 11-րդ հոդվածի 1-ին կետի «ե» ենթակետով, 72-րդ, 85-րդ հոդվածներով,

դիմումի հիման վրա տրամադրում է հետևյալ խորհրդատվական եզրակացությունը՝

Ելենա Անատոլիի Կուզնեցովայի՝ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի (այսուհետ՝ Հանձնաժողով, ԵՏՀ) հակամենաշնորհային կարգավորման հարցերով դեպարտամենտի՝ իրավակիրառ պրակտիկայի եւ մրցակցության կանոնների խախտման վերաբերյալ գործերի քննության համար նյութերի

Նախապատրաստման բաժնի պետի, Տատյանա Նիկոլայի Չեսնոկովայի՝ ԵՏՅ մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտի քաղաքականության հարցերով դեպարտամենտի՝ մրցակցային օրենսդրության եւ մեթոդաբանության բաժնի պետի, Բաուրժան Ասանի Բեկբուտաեւի՝ ԵՏՅ մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտի քաղաքականության հարցերով դեպարտամենտի՝ մրցակցային օրենսդրության եւ մեթոդաբանության բաժնի պետի տեղակալի, Մարիա Յուրիի Կոտի՝ ԵՏՅ հակամենաշնորհային կարգավորման հարցերով դեպարտամենտի՝ արդյունաբերության ոլորտում վերլուծությունների եւ հետազոտությունների անցկացման բաժնի պետի տեղակալի, Աուեզխան Ադիլխանի՝ ԵՏՅ հակամենաշնորհային կարգավորման հարցերով դեպարտամենտի՝ իրավակիրառ պրակտիկայի եւ մրցակցության կանոնների խախտման վերաբերյալ գործերի քննության համար նյութերի նախապատրաստման բաժնի խորհրդականի, Անարա Մակսուտի Տալիպովայի՝ ԵՏՅ մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտի քաղաքականության հարցերով դեպարտամենտի՝ մրցակցային օրենսդրության եւ մեթոդաբանության բաժնի խորհրդականի, Անտոն Վալերիի Մարտինովի՝ ԵՏՅ հակամենաշնորհային կարգավորման հարցերով դեպարտամենտի՝ արդյունաբերության ոլորտում վերլուծությունների եւ հետազոտությունների անցկացման բաժնի խորհրդականի, Նադեժդա Նիկոլայի Պուստովալովայի՝ ԵՏՅ մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտի քաղաքականության հարցերով դեպարտամենտի՝ միջազգային համագործակցության բաժնի խորհրդականի, Իրինա Եվգենիի Սիխալինայի՝ ԵՏՅ հակամենաշնորհային կարգավորման հարցերով դեպարտամենտի՝ ագրոարդյունաբերական համալիրի ոլորտում վերլուծությունների եւ հետազոտությունների անցկացման բաժնի խորհրդատուի, Վլադիմիր Ալեքսանդրի Պշենիչնիի՝ ԵՏՅ մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտի քաղաքականության հարցերով դեպարտամենտի՝ մրցակցության փաստաբանացման բաժնի մասնագետ-փորձագետի (այսուհետ՝ դիմողներ, ԵՏՅ աշխատակիցներ),

Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդի 2014 թվականի նոյեմբերի 12-ի թիվ 98 որոշմամբ հաստատված՝ «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու մասին»

հիմնադրույթի նորմերը պարզաբանելու վերաբերյալ՝ դիմողների կողմից բարձրացված հարցերի մասով:

Դիմողների հարցերը

1. Հանձնաժողովի հակամենաշնորհային կարգավորման հարցերով դեպարտամենտի եւ Հանձնաժողովի մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտի քաղաքականության հարցերով դեպարտամենտի՝ կոլեկտիվ բողոք եւ դիմում-պահանջ պատրաստած, ստորագրած եւ ուղարկած աշխատակիցների ատեստավորումն անցկացնելիս ինչպե՞ս պետք է ապահովվի Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմի ձեւավորումը, որպեսզի բացառվի շահերի բախում առաջանալու հնարավորությունը, որը կարող է ազդել Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից ընդունվող որոշումների վրա (Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդի 2014 թվականի նոյեմբերի 12-ի թիվ 98 որոշմամբ հաստատված՝ «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 5-րդ կետ, այսուհետ՝ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթ):

2. Ինչպե՞ս պետք է ապահովվի ատեստավորում անցնող աշխատակցի՝ վերջինիս մասնագիտական ծառայողական գործունեությանն առնչվող մասնագիտական եւ անձնային որակների օբյեկտիվ քննարկումը («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 16-րդ կետ) «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 6-րդ եւ 12-րդ կետերով սահմանված դրույթների շրջանակներում՝ հաշվի առնելով նաեւ այն, որ Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմում որպես Ատեստավորման հանձնաժողովի քարտուղար, առանց ձայնի իրավունքի, ընդգրկվում է Հանձնաժողովի դեպարտամենտի աշխատակից, որի իրավասությանն են վերապահված կադրային հարցեր, եւ Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստին հրավիրվում են Հանձնաժողովի դեպարտամենտների ներկայացուցիչներ՝ առանց ձայնի իրավունքի, որոնց իրավասությանն են վերապահված կադրային եւ հաստիքային հարցեր («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 9-րդ կետ):

3. Ի՞նչ հիմքով պետք է գնահատվեն ատեստավորում անցնող աշխատակցի անձնային որակները եւ դրանք հաշվի առնելու չափորոշիչները «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 17-րդ կետով նախատեսված որոշումներն Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից ընդունելիս:

4. Ո՞րն է Հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորման ընթացակարգի էությունը. միայն ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը, ատեստավորում անցնող աշխատակցին, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման պաշտոնատար անձին լսելը, թե նաեւ ատեստավորում անցնող աշխատակցին լրացուցիչ հարցման ենթարկելու, այդ թվում՝ Եվրասիական տնտեսական միության իրավունքի իմացությունը ստուգելու հնարավորությունն այնպիսի հարցերի մասով, որոնք ընդգրկված չեն Հանձնաժողովի համապատասխան դեպարտամենտի իրավասության շրջանակների մեջ:

5. Ո՞ր տեղեկություններն է հարկավոր համարել մասնագիտական ծառայողական գործունեության մասին լրացուցիչ տեղեկություններ՝ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 15-րդ կետի իմաստով՝ նկատի ունենալով այն, որ ատեստավորում անցնող աշխատակցի անհամաձայնությունը ներկայացված գնահատականի հետ ձեւակերպվում է ներկայացված գնահատականի հետ անհամաձայնության մասին դիմումով կամ բացատրագրով, այլ ոչ լրացուցիչ տեղեկություններ ներկայացնելու միջոցով («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետ):

6. Ինչպե՞ս է որոշվում Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստին Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման պաշտոնատար անձին լսելու անհրաժեշտությունը:

7. Արդյո՞ք Հանձնաժողովի՝ ատեստավորում անցնող աշխատակիցն իրավունք ունի իրականացնելու Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստի լսա- եւ (կամ) տեսաձայնագրում, եթե «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթը նշված գործողությունների նկատմամբ արգելք չի պարունակում:

Դատարանի իրավասուլթյունը

8. «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի 2-րդ հավելվածը հանդիսացող՝ Եվրասիական տնտեսական միության դատարանի Ստատուտի (այսուհետ՝ Դատարանի Ստատուտ) 46-րդ կետով Եվրասիական տնտեսական միության դատարանը (այսուհետ՝ Դատարան) Եվրասիական տնտեսական միության անդամ պետության կամ մարմնի (այսուհետ՝ ԵԱՏՄ, Միություն) դիմումի հիման վրա պարզաբանում է «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի (այսուհետ՝ 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագիր), Միության շրջանակներում կնքվող միջազգային պայմանագրերի եւ Միության մարմինների որոշումների դրույթները, ինչպես նաեւ Միության մարմինների եւ Դատարանի աշխատակիցների ու պաշտոնատար անձանց դիմումի հիման վրա՝ 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի, Միության շրջանակներում կնքվող միջազգային պայմանագրերի եւ Միության մարմինների որոշումների՝ աշխատանքային իրավահարաբերություններին առնչվող դրույթները (այսուհետ՝ պարզաբանում):

Դիմողները համարվում են Դատարանի Ստատուտի 46-րդ կետով սահմանված կարգով Դատարան դիմելու համար լիազորված անձինք, այսինքն՝ Չանձնաժողովի աշխատակիցներ: Սույն հանգամանքը հաստատվում է նրանց համապատասխան պաշտոնների նշանակելու մասին հրամանների եւ հրամանների քաղվածքների՝ պատշաճ կերպով հաստատված պատճեններով (ներկայացվում են դիմումին կից):

2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի 2-րդ հոդվածի տասնչորսերորդ պարբերությանը համապատասխան՝ աշխատակիցներ են համարվում պաշտոնատար անձ չհանդիսացող, ԵԱՏՄ անդամ պետությունների քաղաքացիները, որոնք աշխատում են Միության մարմիններում իրենց հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի հիման վրա:

Դիմումը համարվում է կոլեկտիվ, ստորագրվում է Չանձնաժողովի աշխատակիցների՝ թվով տասը անձանց կողմից, կազմվում՝ մեկ փաստաթղթի ձևով, ինչը համապատասխանում է Դատարանի Ստատուտի 46-րդ կետին:

Դատարանի Ստատուտի 46-րդ կետի համաձայն՝ Միության մարմինների աշխատակիցների եւ պաշտոնատար անձանց դիմումի հիման վրա «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի նորմերի պարզաբանումը վերապահված է Դատարանի իրավասությանը:

Ինչպես հետեւում է դիմումից, դիմողների մոտ սույն հարցերն առաջացել են ատեստավորում անցկացնելու կազմակերպման կարգի եւ կանոնների, ինչպես նաեւ ատեստավորման անցկացման կարգի եւ կանոնների՝ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթով սահմանված իրավական կարգավորման մեջ առկա անորոշության առնչությամբ, ինչը նրանց համար հետագայում կարող է հանգեցնել բացասական իրավական հետեւանքների՝ ըստ դրա անցկացման արդյունքների: ԵՏՅ աշխատակիցների՝ դիմումով ներկայացված հարցերը հիմնավորող փաստարկները շարադրված են այն դիմումի մեջ, որին կցվում են համապատասխան նյութերն ու փաստաթղթերը:

Դիմողները Դատարան են դիմել նախապես՝ նախքան ԵՏՅ ատեստավորման հանձնաժողովի՝ իրենց ատեստավորմանն առնչվող նիստի անցկացումը, եւ դիմումի մեջ նշված հարցերը տեսական բնույթ են կրում, քանի որ գործնականում չեն ծագել ԵՏՅ կոնկրետ աշխատակիցների առնչությամբ եւ չեն վերաբերում *quaestio facti*-ին (փաստի հարցերին):

9. «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթն ընդունվել է «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի 1-ին հավելվածը հանդիսացող՝ «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթի (այսուհետ՝ «ԵՏՅ-ի մասին» հիմնադրույթ) 54-րդ կետին համապատասխան եւ սահմանում է Յանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորումն անցկացնելու կարգը, անմիջականորեն կապված է աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման հետ:

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթն ուժի մեջ է մտել 2015 թվականի հունվարի 1-ից, հանդիսանում է ԵՏՅ խորհրդի 2014 թվականի նոյեմբերի 12-ի թիվ 98 որոշման անբաժանելի մասը, «ԵՏՅ-ի մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետին համապատասխան կրում է նորմատիվ իրավական բնույթ եւ 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետի

հիման վրա Միության իրավունքի մաս է կազմում:

«Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթում փոփոխություններ կատարելու մասին» Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդի 2016 թվականի մարտի 17-ի թիվ 11 որոշմամբ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթում կատարվել են փոփոխություններ: Տվյալ որոշումն ուժի մեջ է մտել պաշտոնական հրապարակման օրվանից 10 օրացուցային օրը լրանալուց հետո:

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթը հաստատվել է Հանձնաժողովի խորհրդի որոշմամբ այն իրավասությունների շրջանակներում, որոնք դրան վերապահվել են 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի հիման վրա: «ԵՏՀ-ի մասին» հիմնադրույթի 54-րդ կետի 12-րդ պարբերությանը համապատասխան՝ Հանձնաժողովի աշխատակիցներն ատեստավորումն անցնում են Հանձնաժողովի խորհրդի կողմից հաստատվող կարգով:

ԵՏՀ խորհրդի 2016 թվականի մարտի 17-ի թիվ 10 որոշման 1-ին կետով թույլատրված է Հանձնաժողովի դեպարտամենտների աշխատակիցների արտահերթ ատեստավորման անցկացումը 2016 թվականին:

Ատեստավորման նպատակը, «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 2-րդ կետի համաձայն, զբաղեցվող պաշտոնին Հանձնաժողովի աշխատակցի համապատասխանությունը որոշելն է՝ նրա մասնագիտական ծառայողական գործունեության գնահատման հիման վրա: Ատեստավորումը կոչված է նպաստելու Հանձնաժողովի բարձր որակավորում ունեցող կադրային կազմի ձևավորմանը եւ Հանձնաժողովի աշխատակիցների մասնագիտական մակարդակի բարձրացմանը:

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի վերլուծությունը հիմքեր է տալիս ենթադրելու, որ ըստ նպատակային նշանակության, իրավական կարգավորման առարկայի, բովանդակության՝ տվյալ հիմնադրույթը հարաբերակցվում է միջազգային քաղաքացիական ծառայության շրջանակային սկզբունքների հետ, որոնք ամրագրված են ՄԱԿ-ի միջազգային քաղաքացիական ծառայության հանձնաժողովի գեկույցում (IV հավելված՝ «Միջազգային

քաղաքացիական ծառայության համար վարքագծի չափորոշիչներ»), որն ի գիտությունն ընդունվել է ՄԱԿ-ի Գլխավոր վեհաժողովի 2013 թվականի ապրիլի 12-ի թիվ A /RES /67/257 բանաձեռով (այսուհետ՝ ՄԱԿ-ի միջազգային քաղաքացիական ծառայության հանձնաժողովի 2013 թվականի ապրիլի 12-ի զեկույց): Տվյալ զեկույցի 13-րդ կետով սահմանվում է միջազգային քաղաքացիական ծառայողների պատասխանատվության սկզբունքը, որի համաձայն նշված անձինք պետք է հաշվետու եւ պատասխանատու լինեն իրենց բոլոր գործողությունների եւ իրենց ընդունած որոշումների, ինչպես նաեւ այն պարտավորությունների համար, որոնք ստանձնում են իրենց գործառույթներն իրականացնելիս: Չեկույցի 30-րդ կետը պարունակում է անձնակազմի եւ վարչակազմի միջեւ փոխհարաբերությունների մասին նորմ՝ սահմանելով մասնավորապես կանոն այն մասին, որ բարենպաստ պայմանների առկայությունը խիստ կարեւոր նշանակություն ունի անձնակազմի եւ վարչակազմի միջեւ կառուցողական փոխհարաբերությունների համար եւ ծառայում է կազմակերպությունների շահերին: Վարչակազմի եւ անձնակազմի միջեւ փոխհարաբերությունները պետք է կառուցվեն փոխադարձ հարգանքի հիման վրա:

10. «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի 32-րդ հավելվածը հանդիսացող՝ «Եվրասիական տնտեսական միությունում սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների եւ անձեռնմխելիության մասին» հիմնադրույթի (այսուհետ՝ «Սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների եւ անձեռնմխելիության մասին» հիմնադրույթ) 43-րդ կետով սահմանված է, որ Հանձնաժողովի կոլեգիայի անդամների, Դատարանի դատավորների, պաշտոնատար անձանց եւ աշխատակիցների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են գտնվելու վայրի պետության օրենսդրությամբ՝ հաշվի առնելով տվյալ հիմնադրույթի նորմերը:

«ԵՏՀ-ի մասին» հիմնադրույթի 54-րդ կետի 10-րդ եւ 12-րդ պարբերություններին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանագրի կնքման, դրա երկարաձգման կարգը եւ լուծման հիմքերը հաստատվում են Հանձնաժողովի խորհրդի կողմից: Հանձնաժողովի աշխատակիցներն

ատեստավորում են անցնում Հանձնաժողովի խորհրդի կողմից հաստատվող կարգով:

Աշխատանքային պայմանագրերի հետ կապված հարցերը կարգավորվում են Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովում «Աշխատանքային պայմանագրի կնքման, դրա երկարաձգման եւ լուծման հիմքերի մասին» կարգով, որը հաստատված է «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովում պաշտոնների զբաղեցման հարցերի մասին» Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդի 2014 թվականի նոյեմբերի 12-ի թիվ 99 որոշմամբ (այսուհետ՝ Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգ):

«Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդին կից Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդի 2014 թվականի հոկտեմբերի 9-ի թիվ 90 որոշմամբ հաստատվել է «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդին կից Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթը (այսուհետ՝ «Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթ), որի գործառույթների շարքին մասնավորապես դասվում են Հանձնաժողովի դեպարտամենտներում թափուր պաշտոնների զբաղեցման համար անցկացվող մրցույթների արդյունքներով թեկնածուների ընտրության եւ Հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորման անցկացման նկատմամբ մոնիթորինգը, Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձանց եւ աշխատակիցների կողմից մասնագիտական Էթիկայի պահպանման նկատմամբ հսկողությունը, «Հանձնաժողովի մասին» պայմանագրով նախատեսված սոցիալական եւ այլ երաշխիքների պահպանման ապահովումը, կոնֆլիկտային իրավիճակների առաջացման դեպքում կադրային այլ հարցերի ուսումնասիրությունը:

«Աշխատանքային պայմանագրի կնքման մասին» կարգի 2-րդ կետին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում, երկարաձգվում եւ լուծվում է Հանձնաժողովի գտնվելու վայրի պետության օրենսդրությանը համապատասխան, որով կարգավորվում են աշխատանքային հարաբերություններ՝ հաշվի առնելով «Սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների եւ անձեռնմխելիության մասին» հիմնադրույթի նորմերը: Տվյալ հիմնադրույթի 2-րդ կետով սահմանված է Հանձնաժողովի աշխատակիցների՝ որպես միջազգային ծառայողների իրավական

կարգավիճակը:

Հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու կարգը սահմանված է «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթով:

11. Հաշվի առնելով այն, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 3-րդ կետով սահմանվում են այն անձանց շրջանակը, որոնք յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքի համար սահմանված ժամկետում ենթակա չեն ատեստավորման, եւ այն փաստը, որ Ռուսաստանի Դաշնության (Հանձնաժողովի գտնվելու վայրի պետության)՝ ատեստավորման ենթակա տարբեր կատեգորիաների աշխատողների ատեստավորման մասին նորմատիվ իրավական ակտերում առկա չէ նշում միջազգային ծառայողների մասին՝ Դատարանի մեծ կոլեգիան գտնում է, որ Հանձնաժողովի աշխատակիցների՝ վերջիններիս ատեստավորման կազմակերպման եւ անցկացման մասով աշխատանքային իրավահարաբերությունները *de lege lata* (գործող օրենքի տեսանկյունից) հանդիսանում են Միության մարմնի մեկ նորմատիվ իրավական ակտի՝ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի իրավական կարգավորման առարկա: Հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու հետ կապված իրավահարաբերությունները չեն կարգավորվում Միության իրավունքի այլ ակտերով:

Ելնելով դիմումի մեջ պարունակվող հարցերի էությունից՝ սույն պարզաբանման առարկա են հանդիսանում «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի նորմերը:

Տվյալ հիմնադրույթի նորմերը Դատարանի կողմից պարզաբանվում են միջազգային պայմանագրերի մեկնաբանության ընդհանուր կանոնին՝ *constructio legis non facit iniuriam* (օրենքի մեկնաբանությունը չի առաջացնում իրավունքի խախտում)-ին համապատասխան:

Դատարանի եզրահանգումները

Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է, որ քննվող գործը Միության մարմինների աշխատակիցների իրավունքների իրացումն ապահովելու տեսանկյունից

արդիական է, քանի որ այնտեղ առաջին անգամ բարձրացվում է ատեստավորման համատեքստում միջազգային կազմակերպության ներքին իրավունքի գործողության վերաբերյալ հարցը:

Միջազգային կազմակերպության ներքին իրավունքը՝ միջազգային քաղաքացիական ծառայության հարցերին առնչվող հարաբերությունների կարգավորման մասով, ուղղված է ծառայողի վրա ներպետական իրավունքի ազդեցությունը բացառելուն, ինչի արդյունքում ապահովվում է համապատասխան ծառայողի անկախությունը նրա կողմից որոշումներ կայացնելիս:

Միջազգային կազմակերպությունների ներքին իրավունքում անհրաժեշտ է ամրագրել այնպիսի նորմեր, որոնք ընդգրկում են ծառայողական պարտականությունները կատարելու հարցերին (ներառյալ ատեստավորման հարցերին) առնչվող հարաբերությունների առավելագույն շրջանակը: Ընդ որում, ազգային իրավունքը կարգավորում է բացառապես գույքային (օրինակ՝ կենսաթոշակային ապահովման) ոլորտից բխող հարաբերություններ:

ԵՍՏՄ ակտերը, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են նշված սկզբունքներին, սակայն որոշ հարցերի մասով ընդհանուր բնույթ են կրում եւ կարող են որոշակիացվել ինչպես ինքնին համապատասխան ակտն ընդունած մարմնի կողմից, այնպես էլ Դատարանի կողմից՝ Դատարանի Ստատուտի 46-րդ կետում սահմանված ընթացակարգով:

12. Դիմողները հայցում են պարզաբանել, թե Յանձնաժողովի հակամենաշնորհային կարգավորման դեպարտամենտի եւ Յանձնաժողովի մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտի քաղաքականության հարցերով դեպարտամենտի՝ կոլեկտիվ բողոքը եւ դիմում-պահանջը պատրաստած, ստորագրած եւ ուղարկած աշխատակիցների ատեստավորումն անցկացնելիս ինչպե՞ս պետք է ապահովվի Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմի ձեւավորումը, որպեսզի բացառվի շահերի բախման հնարավորությունը, որը կարող է ազդել Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից ընդունվող որոշումների վրա («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 5-րդ կետ):

Դատարանի մեծ կոլեգիան կշռում է հետևյալը.

Միութայան իրավունքը չի պարունակում «աշխատակիցների ատեստավորում» եզրույթի բնորոշումը: «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 2-րդ կետով ատեստավորման նպատակը սահմանված է որպես զբաղեցվող պաշտոնին Հանձնաժողովի աշխատակցի համապատասխանությունը որոշելը՝ նրա մասնագիտական ծառայողական գործունեության գնահատման հիման վրա:

Ելնելով «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 14րդ կետի «ե» ենթակետի, 16-րդ կետի առաջին պարբերության, 20-րդ կետի դրույթների համակարգային վերլուծությունից՝ Դատարանի մեծ կոլեգիան գալիս է այն եզրահանգման, որ ատեստավորումը հարկավոր է դիտարկել որպես աշխատակցի մասնագիտական եւ անձնային որակների գնահատման գործողությունների եւ նրա մասնագիտական գործունեության ու որակավորման արդյունքների ամբողջություն:

«Ատեստավորում» եզրույթի առաջարկված բնորոշումը հիմնվում է այն հանգամանքի վրա, որ Հանձնաժողովի աշխատակցին բնորոշ բոլոր, այդ թվում՝ անձնային որակներն ատեստավորման ընթացքում գնահատվում են բացառապես իր մասնագիտական ծառայողական գործունեության տեսանկյունից:

Դատարանի մեծ կոլեգիան ենթադրում է, որ Հանձնաժողովի աշխատակցի ատեստավորման ընթացակարգն իրենից ներկայացնում է միջոցառումների համալիր՝ ուղղված նրա մասնագիտական գործունեության գնահատման կազմակերպմանն ու անցկացմանը: Այն ներառում է «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթով կանոնակարգված մի շարք նախապատրաստական միջոցառումներ (Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմը ձեւավորելն ու հաստատելը, ատեստավորման գրաֆիկը եւ դրա անցկացման ձեւերը հաստատելը, ատեստավորվող աշխատակիցների ցանկը սահմանելը, անհրաժեշտ փաստաթղթերը, այդ թվում՝ ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականը նախապատրաստելը), ինչպես նաեւ անմիջապես

Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստի անցկացում (ներկայացված փաստաթղթերն ուսումնասիրելը, աշխատակցին, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ այն կառուցվածքային ստորաբաժանման պաշտոնատար անձին լսելը, որտեղ ատեստավորվող աշխատակիցը զբաղեցնում է պաշտոնը), եւ ավարտվում է ատեստավորման արդյունքների ձեւակերպմամբ:

Տվյալ հարցի վերաբերյալ պարզաբանման առարկա հանդիսացող՝ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 5-րդ կետով նախատեսվում է, որ ատեստավորում անցկացնելու համար Հանձնաժողովի կոլեգիայի նախագահի (այսուհետ համապատասխանաբար՝ Կոլեգիայի նախագահ) կողմից տրվում է հրաման, որը պարունակում է հետեւյալ դրույթները՝

- ա) Ատեստավորման հանձնաժողովի ձեւավորում եւ դրա կազմի հաստատում.
- բ) ատեստավորման գրաֆիկի ու դրա անցկացման ձեւերի հաստատում.
- գ) ատեստավորվող աշխատակիցների ցանկ.
- դ) Ատեստավորման հանձնաժողովի աշխատանքի համար անհրաժեշտ այլ փաստաթղթերի նախապատրաստում:

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 5-րդ կետը պարունակում է ընդհանուր բնույթի նորմ, որով սահմանվում է ատեստավորում անցկացնելու իրավական հիմքը՝ Կոլեգիայի նախագահի կողմից իրավաբանական նշանակություն ունեցող գործողություն կատարելը՝ հրաման տալու՝ որպես իրեն վերապահված լիազորությունների սահմաններում հրամայական-կարգադրիչ բնույթի ակտ ընդունելու ձեւով, ինչպես նաեւ պարտադիր այնպիսի պահանջներ, որոնց այդ հրամանը պետք է համապատասխանի իր բովանդակությամբ:

Այդպիսի պահանջներից մեկն Ատեստավորման հանձնաժողով ձեւավորելու եւ դրա կազմը հաստատելու վերաբերյալ դրույթի ներառումն է հրամանի մեջ:

Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմը սահմանված է «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 6-7-րդ կետերով:

Համաձայն 6-րդ կետի՝ Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումների՝ Կոլեգիայի նախագահի կողմից վերահսկվող

գործունեությունն իրականացնող աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու հարցերով Ատեստավորման հանձնաժողովի նախագահը Կոլեգիայի նախագահն է, իսկ Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումների՝ Կոլեգիայի անդամների կողմից վերահսկվող գործունեությունն իրականացնող աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու հարցերով Ատեստավորման հանձնաժողովի նախագահը Կոլեգիայի համապատասխան անդամն է:

Հանձնաժողովի խորհրդի 2016 թվականի մարտի 17-ի թիվ 11 որոշմամբ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթում կատարվել են փոփոխություններ՝ Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմում Հանձնաժողովի դեպարտամենտի այնպիսի պաշտոնատար անձ կամ աշխատակից ընդգրկելու մասով՝ ձայնի իրավունքով, որի իրավասությանն են վերապահված կադրային հարցեր:

Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմում ընդգրկվում են նաեւ՝

Կոլեգիայի նախագահի քարտուղարության կամ Կոլեգիայի անդամի քարտուղարության ղեկավարը, որը վերահսկում է Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեությունը որպես Ատեստավորման հանձնաժողովի նախագահի տեղակալ:

Հանձնաժողովի այն կառուցվածքային ստորաբաժանման պաշտոնատար անձինք, որի աշխատակիցները ենթակա են ատեստավորման:

Հանձնաժողովի դեպարտամենտի այն պաշտոնատար անձը կամ աշխատակիցը, որի իրավասությանն են վերապահված կադրային հարցեր:

որպես Ատեստավորման հանձնաժողովի քարտուղար հանդես եկող՝ Հանձնաժողովի դեպարտամենտի այն աշխատակիցը, որի իրավասությանն են վերապահված կադրային հարցեր (առանց ձայնի իրավունքի):

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 9-րդ կետով նախատեսված է, որ Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստին հրավիրվում է Հանձնաժողովի դեպարտամենտի այն ներկայացուցիչը (առանց ձայնի իրավունքի), որի իրավասությանն են վերապահված իրավական հարցեր, եւ

որպես դիտորդներ կարող են ներկա գտնվել Միության անդամ պետությունների ներկայացուցիչները:

Օբյեկտիվության սկզբունքը պահպանելու նպատակով «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետում ներառված է համապատասխան նորմ՝ ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականին ոչ ուշ, քան ատեստավորում անցկացնելուց մեկ շաբաթ առաջ ծանոթանալու մասին եւ նրան սեփական մասնագիտական ծառայողական գործունեության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկություններ ներկայացնելու իրավունք վերապահելու, ինչպես նաեւ ներկայացված գնահատականի հետ անհամաձայնություն հայտնելու վերաբերյալ դիմում կամ բացատրագիր ներկայացնելու իրավունք վերապահելու մասին:

Դատարանի մեծ կոլեգիան «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի համապատասխան նորմերը պարզաբանում է ընդհանրացված ձեւով՝ դիմողների կողմից բարձրացված հարցերի շրջանակներում՝ ելնելով կոնկրետ դեպարտամենտներից ճշտելու աննպատակահարմարությունից:

Չաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Յանձնաժողովի աշխատակիցները, «Սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների եւ անձեռնմխելիության մասին» հիմնադրույթի 2-րդ կետի համաձայն, համարվում են միջազգային ծառայողներ՝ Դատարանի մեծ կոլեգիայի կողմից «շահերի բախում» եզրույթի բովանդակությունը սահմանելու նպատակով տվյալ հասկացության իմաստը սահմանելու համար ուսումնասիրվել են իրավական կարգավորման նմանատիպ առարկա ունեցող միջազգային իրավական ակտերի դրույթները:

ՄԱԿ-ի միջազգային քաղաքացիական ծառայության հարցերով հանձնաժողովի 2013 թվականի ապրիլի 12-ի «Շահերի բախում» խորագրով գեկույցի 23-րդ կետին համապատասխան՝ շահերի բախում կարող է առաջանալ այն դեպքերում, երբ միջազգային քաղաքացիական ծառայողի անձնական շահերը հակասության մեջ են մտնում նրա ծառայողական պարտականությունների կատարման հետ կամ կասկածի տակ են դնում նրանից՝ որպես միջազգային քաղաքացիական ծառայողից պահանջվող

բարեխղճությունը, անկախությունը եւ անկողմնակալությունը: Ճահերի բախումը ներառում է այնպիսի հանգամանքներ, որոնց պայմաններում միջազգային քաղաքացիական ծառայողները ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն կարող են ոչ պատշաճ ձեւով օգուտ ստանալ կազմակերպության հետ ունեցած կապերից:

Տվյալ նորմը հարաբերակցվում է ՄԱԿ-ի գլխավոր վեհաժողովի 1996 թվականի դեկտեմբերի 12-ի թիվ A /RES /51/59 բանաձեւով ընդունված՝ Պետական պաշտոնատար անձանց վարքագծի միջազգային օրենսգրքի «Ճահերի բախում (կոլիզիա) եւ իրավունքից հրաժարվելը» խորագրով II բաժնի 4-րդ կետի դրույթի հետ, որի համաձայն պետական պաշտոնատար անձինք իրենց պաշտոնական դիրքը չեն օգտագործում՝ անվայել ձեւով անձնական օգուտ կամ իրենց ընտանիքների համար անձնական կամ ֆինանսական օգուտ ստանալու համար: Նրանք չեն մասնակցում որեւէ այնպիսի գործարքի, չեն զբաղեցնում որեւէ այնպիսի դիրք, չեն կատարում որեւէ այնպիսի գործառույթ եւ չեն հետապնդում որեւէ այնպիսի ֆինանսական, առեւտրային կամ նմանատիպ այլ շահեր, որոնք անհամատեղելի են իրենց պաշտոնի, գործառույթների, պարտականությունների կամ դրանց կատարման հետ:

Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 7-րդ կետով Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմը ձեւավորելու կարգը սահմանվում է այնպես, որ բացառվի շահերի բախում առաջանալու հնարավորությունը, ինչը կարող է ազդեցություն ունենալ Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից ընդունվող որոշումների վրա:

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի նշված կետի ձեւակերպման հիման վրա Դատարանի մեծ կոլեգիան ենթադրում է, որ այն ներառում է իմպերատիվ կանոն՝ Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմը ձեւավորելու վերաբերյալ՝ ատեստավորվող աշխատակցի եւ Ատեստավորման հանձնաժողովի մասնակիցների միջեւ շահերի բախումը բացառելու նպատակով:

Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթը չի պարունակում «շահերի բախում» հասկացության բնորոշումը՝ Հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու հարցի հետ կապված հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով:

Չեռեւաբար, «Միջազգային պայմանագրերի իրավունքի մասին» Վիեննայի 1969 թվականի կոնվենցիայի 31-րդ հոդվածի 1-ին կետով ամրագրված մեկնաբանման սովորական կանոնների համաձայն, Դատարանը պարզաբանում է «շահերի բախում» հասկացությունը՝ ըստ իր սովորական նշանակության՝ համապատասխան համատեքստում, ինչպես նաեւ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի օբյեկտի ու նպատակների լույսի ներքո:

Միջազգային իրավունքում «շահերի բախում» հասկացությունը ոլորտային է եւ կիրառվում է կոնկրետ ոլորտներում: Տվյալ դեպքում հարկ է առանձնացնել Միության համապատասխան իրավունքը: Մասնավորապես, նշված հասկացությունը կիրառվում է Յանձնաժողովի աշխատանքի կարգի («ԵՏՅ-ի մասին» հիմնադրույթի 61-րդ կետ), Դատարանի դատավորների կարգավիճակի (Դատարանի Ստատուտի 21-րդ կետ) առնչությամբ: Տվյալ ինստիտուտն առկա է նաեւ այլ միջազգային կազմակերպությունների ներքին իրավունքում (Միավորված ազգերի անձնակազմի կանոնակարգի կանոններ 2014 թ., Կանոնակարգ 1.2, «ժգ», «ժդ» կետեր [Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 1.2 (пункты м, н]):

Դատարանը «շահերի բախում» հասկացության բովանդակությունը սահմանելիս հաշվի է առնում տվյալ դրույթները: Ընդ որում, նշված հասկացության բնորոշման համատեքստում նախ եւ առաջ հարցին վերաբերելի է միջազգային քաղաքացիական ծառայողների հետ ծառայողական հարաբերությունները կարգավորող միջազգային կազմակերպությունների փորձը եւ միայն դրանից հետո՝ գտնվելու վայրի պետության՝ Ռուսաստանի Դաշնության օրենսդրությունը:

Դատարանի մեծ կոլեգիան ուշադրություն է դարձնում այն հանգամանքի վրա, որ քանի որ պետական քաղաքացիական ծառայությունը կարգավորվում է հանրային իրավունքով, ձեւավորվել է պետական ծառայողների համապատասխան պետության աշխատանքային իրավունքի կարգավորման գործընթացից բացառելու հաստատուն փորձ (բացի գույքային բնույթի հարցերից): Տվյալ հարցը ճիշտ այսպես է մեկնաբանվում Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի (*Pellegrin v. France*, 28541/95; *Frydlender v. France*, 30979/96), Եվրոպական միության դատարանի կողմից (*C-149/79 Commission of European Communities v. Kingdom of*

Belgium [1982], ECR 3881), որոնք ճանաչում են պետությունների ընդհանուր շահերի պահպանմանն ուղղված եւ դրանց վրա մասնավոր (այդ թվում՝ ազգային աշխատանքային) իրավունքի նորմերի տարածումը բացառող հանրային գործառույթներ (դիվանագիտական կորպուս, դատական իշխանություն եւ այլն) իրականացնող պետական ծառայողների հատուկ կարգավիճակը: Այդպիսի հատուկ կարգավիճակ է շնորհվում նաեւ միջազգային ծառայողներին:

Այսպիսով, «շահերի բախում» հասկացությունը նպատակահարմար է մեկնաբանել միջազգային պայմանագրերի, միջազգային դատարանների ու կազմակերպությունների որոշումների հիման վրա:

Միավորված ազգերի կազմակերպության փաստաթղթերում ներառված է դրույթ այն մասին, որ շահերի բախում առաջանում է այն ժամանակ, երբ գործողության կամ անգործության միջոցով անձնական շահերը ներթափանցում են պաշտոնական պարտականությունների կատարման ու պատասխանատվության ոլորտ կամ խոչընդոտում են անձնակազմի անդամից՝ որպես միջազգային քաղաքացիական ծառայողից, պահանջվող միօրինակությունը, անկախությունն ու անկողմնակալությունը: Շահերի իրական կամ հնարավոր բախում առաջանալու դեպքում անձնակազմի անդամները պետք է այդ մասին հաղորդեն ստորաբաժանման ղեկավարին, Կազմակերպությունը պետք է հարթի ու կարգավորի այն՝ ի օգուտ Կազմակերպության շահերի (Միավորված ազգերի անձնակազմի կանոնակարգի կանոններ 2014 թ., Կանոնակարգ 1.2, «Ժգ», «Ժդ» կետեր [Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 1.2 (пункты м, н]):

Չեղեւարար, շահերի բախումը հասկացություն է, որը կապված է ոչ միայն ֆինանսական հարաբերությունների հետ, այլեւ կարող է ներառել նաեւ այնպիսի հարաբերություններ, որոնցից բխում է ինչ-որ անձնական շահագրգռվածություն:

Չարկ է նշել, որ միջազգային փորձի շրջանակներում որպես շահերի բախման օրինակներ են ճանաչվում ազգակցական ու ընկերական կապերի առկայությունը, հոգեբանական ճնշումը, նվերներ ստանալը, արգելքներ խախտելը, արժեթղթեր ու բանկային ավանդներ ունենալը, դատաքննությունը, հովանավորչական գործողությունները ծառայողական առաջխաղացման մեջ, արտոնություններ ստանալը եւ այլն:

Միեւնույն ժամանակ միջազգային ծառայողների դեպքում (բացառությամբ դատավորների) աշխատակցի եւ իրեն ատեստավորող անձի միջեւ մասնագիտական կապերը չեն հանգեցնում շահերի բախման (Եվրոպական միության քաղաքացիական ծառայության տրիբունալի որոշումները հետեւյալ գործերով՝ T-89/01 *Willeme v. Commission* [2002] ECR-SC I-A-153 եւ II-803, 58-րդ կետ; T-137/03 *Mancini v. Commission* [2005] ECR-SC I-A-7 եւ II-27, 33-րդ կետ):

Այսպիսով, Դատարանի մեծ կոլեգիան գալիս է այն եզրահանգման, որ Չանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորման համատեքստում շահերի բախում առաջանում է այն դեպքում, երբ Ատեստավորման հանձնաժողովի անդամն Էական կապեր ունի ատեստավորվող աշխատակցի հետ: Մասնավորապես, շահերի բախում կարող է առաջանալ այն դեպքում, երբ գործողության կամ անգործության հետեւանքով միջազգային ծառայողի անձնական շահերը հատվում են նրա պաշտոնական պարտականությունների կատարման հետ:

Ընդ որում, մասնագիտական առումով անձնական կապերի առկայությունը կարող է հաստատվել ինչպես օբյեկտիվ, այնպես էլ սուբյեկտիվ գործոններով (Էթիկայի հետ կապված բախման առկայությունը): Առաջին դեպքում շահերի բախումը հաստատվում է օբյեկտիվ փաստաթղթերով (տեղեկանքներով, ծննդյան վկայականներով), իսկ երկրորդ դեպքում՝ համապատասխան մարմնի (օրինակ՝ Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի) որոշման առկայության դեպքում:

Չետեւաբար գոյություն ունի շահերի բախում հայտնաբերելու երկու եղանակ՝ օբյեկտիվ (միջազգային կազմակերպության կադրային ծառայության կամ դրա ղեկավարի գործողությունների միջոցով) եւ սուբյեկտիվ, որի դեպքում գերակշռող դեր է խաղում բախման մասնակից անձանց գնահատականը կատարվածի վերաբերյալ:

Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթում ուղղակիորեն ամրագրված չէ շահերի բախում հայտնաբերելու ընթացակարգային մեխանիզմը, մասնավորապես, սահմանված չէ, թե ինչ գործողություններ պետք է ձեռնարկվեն Ատեստավորման հանձնաժողովի անդամների եւ ատեստավորվող անձի կողմից շահերի բախման առկայությունը եւ ատեստավորման արդյունքների վրա այդ բախման ազդեցությունը հաստատելու համար:

Դատարանի մեծ կոլեգիայի կարծիքով՝ շահերի բախումը նվազեցնելու եղանակներից մեկը միջազգային քաղաքացիական ծառայողների կողմից բախման առկայության վերաբերյալ տեղեկատվությունը բացահայտելն է եւ Ջանձնաժողովի համապատասխան անդամի՝ տվյալ հարցի քննարկմանը մասնակցելուց հրաժարվելը:

ՄԱԿ-ի վարչական տրիբունալն իր պրակտիկայի շրջանակներում (ներկայումս՝ Միավորված ազգերի կազմակերպության վեճերի հարցերով տրիբունալ, ՄԱԿ-ի վարչական տրիբունալի 2003 թվականի սեպտեմբերի 30-ի թիվ 1117 որոշում, գործ թիվ 1225՝ *Կիրուջան ընդդեմ ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարի [KIRUDJA v. the Secretary-General of the United Nations]*) ելնում է այն հանգամանքից, որ համապատասխան պաշտոնների թեկնածուների ընտրության մեջ այդ ընտրության մասով իրավասություններ ունեցող անձի մասնակցությունը անթույլատրելի է վերջինիս մոտ շահերի բախման առկայության դեպքում, քանի որ դա հանգեցնում է անկախության, օբյեկտիվության եւ անկողմնակալության պայմանների խախտմանը:

Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է, որ միջազգային քաղաքացիական ծառայողների կողմից շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտումը հնարավոր է սեփական մասնագիտական գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրման ընթացքում («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետ), եւ ելնելով օբյեկտիվության սկզբունքից («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 16-րդ կետ)՝ թույլատրելի է Ատեստավորման հանձնաժողովի համապատասխան անդամի՝ դրա աշխատանքներին մասնակցելուց հրաժարվելը:

Դատարանի մեծ կոլեգիան գալիս է այն եզրահանգման, որ «շահերի բախում» հասկացությունը միջազգային ծառայողների ատեստավորման գործընթացի դեպքում ներառում է այդ գործընթացին մասնակցող անձանց միջեւ այնպիսի էական (այդ թվում՝ ազգակցական, հովանավորչական, ընկերական, ֆինանսական եւ այլն) կապերի առկայություն, որոնք կողմնակի ողջամիտ անձի տեսանկյունից կարող են կասկածի տակ դնել այդ գործընթացի օբյեկտիվությունը: Այդ համատեքստում շահերի բախում առաջանում է այն դեպքում, երբ ատեստավորման գործընթացի մասնակցի անձնական շահերը չեն

հարաբերակցվում նրա պաշտոնական պարտականությունների կատարման հետ:

Այսպիսով, ատեստավորման գործընթացում անձնական շահեր ունեցող անձը պարտավոր է հայտնել էական կապերի առկայության մասին, մինչդեռ ընթացակարգային գործողություններ իրականացնող մարմինը պարտավոր է գնահատել առաջիկա ընթացակարգի վրա այդ կապերի ազդեցության աստիճանը՝ միջազգային ընթացակարգերի անկողմնակալության, օբյեկտիվության, արդարության սկբունքները պահպանելու նպատակով:

Մարմինը (տվյալ դեպքում՝ Ատեստավորման հանձնաժողովը) հիմնավորված գնահատականի արդյունքներով իրավասու է պահպանելու Ատեստավորման հանձնաժողովի անդամների լիազորությունները կամ սահմանափակելու այդ լիազորությունները՝ նրանց հեռացնելով ատեստավորվող անձի վերաբերյալ քննարկումից եւ (կամ) համապատասխան հարցի շուրջ քվեարկությունից:

Դատարանի մեծ կոլեգիան գտնում է նաեւ, որ ուսումնասիրվող գործի առնչությամբ շահերի բախումը որակավորող հատկանիշ է համարվում այնպիսի պաշտոն զբաղեցնող անձի անձնական շահագրգռվածության առկայությունը, որպիսի պաշտոն զբաղեցնելը նախատեսում է շահերի բախման կանխարգելմանն ու կարգավորմանն ուղղված միջոցներ ձեռնարկելու պարտավորություն, ազդում է կամ կարող է ազդել իր կողմից պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների պատշաճ, օբյեկտիվ եւ անկողմնակալ կատարման (լիազորությունների իրականացման) վրա, ինչը պատճառահետեւանքային կապի մեջ է գտնվում (ազդում է կամ կարող է ազդել) իր կողմից պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների պատշաճ, օբյեկտիվ եւ անկողմնակալ կատարման (լիազորությունների իրականացման) հետ:

Քննվող գործի շրջանակներում Դատարանի մեծ կոլեգիան անհրաժեշտ է համարում նշել հետեւյալը: Աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող՝ Միության իրավունքի մաս կազմող ակտերին համապատասխան՝ Հանձնաժողովի աշխատակիցները գործնական հնարավորություն ունեն

կարգավորելու հնարավոր աշխատանքային վեճերը, այլ կոնֆլիկտային իրավիճակներ այն իրավական գործիքների միջոցով, որոնք ստեղծված են Հանձնաժողովում՝ այլ միջազգային կազմակերպությունների պրակտիկայի անալոգիայով: Այսպիսով, «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 21-րդ կետով աշխատակիցներին տրամադրվում է ատեստավորման արդյունքները բողոքարկելու իրավունք՝ Հանձնաժողովի գտնվելու վայրի պետության օրենսդրությանը համապատասխան, ինչպես նաև Հանձնաժողովի խորհրդին կից Էթիկայի հարցերով հանձնաժողով դիմելու իրավունք:

«Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթի 3-րդ կետի «ե» ենթակետին համապատասխան՝ Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի նպատակների շարքում ներառված է այլ կադրային հարցերի քննարկումը կոնֆլիկտային իրավիճակների առաջացման դեպքում: Տվյալ փաստաթղթի 7-րդ կետի դրույթն այն մասին, որ Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի նիստերը կարող են անցկացվել ըստ անհրաժեշտության (հաշվի առնելով անդամ պետությունների քաղաքացիների՝ ուսումնասիրության ենթակա դիմումները), աշխատակիցներին տալիս է կոնֆլիկտային իրավիճակի առաջացման դեպքում Էթիկայի հարցերով հանձնաժողով դիմելու իրավունք՝ անկախ ատեստավորում անցկացնելու փաստից: Հաշվի առնելով աշխատակիցների իրավական կարգավիճակը որպես միջազգային ծառայողներ, եւ Հանձնաժողովի իրավական կարգավիճակը որպես միջազգային կազմակերպության մարմին՝ այդպիսի դիմումներն ունեն իրավական հեռանկար, ինչը հարաբերակցվում է Միավորված ազգերի կազմակերպության իրավական մոտեցումների հետ, որի շրջանակներում այդպիսի կարգը սահմանված է որպես ՄԱԿ-ի աշխատակիցների կողմից իրենց պարտականությունների կատարման ընթացքում առաջացող բախումների ոչ պաշտոնական կարգավորում: Այսպիսով, «Միավորված ազգերի կազմակերպությունում արդարադատության իրականացում» խորագրով ՄԱԿ-ի գլխավոր վեհաժողովի 2007 թվականի դեկտեմբերի 22-ի թիվ A /RES/62/228 բանաձևի 22-րդ կետի համաձայն, բախումների ոչ պաշտոնական կարգավորումն արդարադատության իրականացման համակարգի առանցքային տարրերից մեկն է, եւ ընդգծվում է ոչ պաշտոնական համակարգի առավելագույնս ընդլայնված օգտագործման անհրաժեշտությունն այնպիսի դատաքննությունն չանցկացնելու համար, որից հնարավոր է խուսափել:

«Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթի եւ մասնավորապես դրա նպատակների, կազմավորման կարգի, իրավասութիւնների վերլուծությունը ցույց է տալիս Յանձնաժողովի՝ բախումների կարգավորման գծով գործառույթները, որոնք նման են ՄԱԿ-ի ոչ պաշտոնական համակարգի կառույցների գործառույթներին, եւ Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մոտ կոնֆլիկտային իրավիճակների կարգավորման համար Էական իրավական ներուժի առկայությունը:

Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի՝ «Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթի նորմերով սահմանված նպատակները շահագրգիռ կողմերին իրավունք են տալիս կարգավորելու աշխատանքի ընթացքում առաջացած տարաձայնությունները՝ օգտագործելով բոլոր իրավական հնարավորություններն ու գործիքները՝ ներառյալ վեճերի նախադատական կարգավորման միջազգային իրավական մեխանիզմը Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի խորհրդին կից գործող իրավասու եւ անկախ մարմնում:

Դատարանի մեծ կոլեգիան փաստում է, որ «Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթի 8-րդ կետին համապատասխան՝ Յանձնաժողովն իրավունք ունի ԵՏՅ ներկայացնելու առաջարկներ իր իրավասության շրջանակներում, այդ թվում նաեւ Յանձնաժողովի ակտերի նախապատրաստման կամ իր իրավասության շրջանակներում դրանցում փոփոխություններ կատարելու վերաբերյալ:

Այս կապակցությամբ Դատարանի մեծ կոլեգիան հնարավոր է համարում կոնֆլիկտային իրավիճակների առաջացման դեպքում Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի կողմից կադրային հարցերի քննարկումը՝ Յանձնաժողովի աշխատակիցների կողմից այդպիսի իրավիճակների առկայության մասին Յանձնաժողովի կոլեգիայի նախագահի անունով ներկայացված դիմում-պահանջների հիման վրա (այդ թվում՝ նախքան ատեստավորում անցկացնելը): ԵՏՅ-ի կոլեգիայի նախագահի համար այդ դիմում-պահանջները կարող են հիմք հանդիսանալ Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի նիստի անցկացում նախաձեռնելու նպատակով Յանձնաժողովի խորհուրդ դիմելու համար:

Ընդ որում, Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովը, «Էթիկայի հարցերով հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթի 8-րդ կետին համապատասխան, բավարար հիմքերի առկայության դեպքում իրավասու է ԵՏՅ ներկայացնելու համապատասխան առաջարկներ՝ կոնֆլիկտային իրավիճակների առաջացման պատճառները վերացնելու նպատակով, այդ թվում՝ Հանձնաժողովի ակտերը նախապատրաստելու կամ իր իրավասության շրջանակներում փոփոխություններ կատարելու միջոցով:

13. Դիմողները հայցում են պարզաբանել, թե ինչպես պետք է ապահովվի ատեստավորվող աշխատակցի՝ վերջինիս մասնագիտական ծառայողական գործունեությանն առնչվող մասնագիտական եւ անձնային որակների օբյեկտիվ քննարկումը («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 16-րդ կետ) «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 6-րդ եւ 12-րդ կետերով սահմանված դրույթների շրջանակներում՝ հաշվի առնելով նաեւ այն, որ Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմում որպես ատեստավորման հանձնաժողովի քարտուղար, առանց ձայնի իրավունքի, ընդգրկվում է Հանձնաժողովի դեպարտամենտի աշխատակից, որի իրավասությանն են վերապահված կադրային հարցեր, եւ Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստին հրավիրվում են Հանձնաժողովի դեպարտամենտների ներկայացուցիչներ՝ առանց ձայնի իրավունքի, որոնց իրավասությանն են վերապահված կադրային եւ հաստիքային հարցեր («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 9-րդ կետ):

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 16-րդ կետը կարգավորում է ատեստավորում անցկացնելու հետ կապված հարցերը, պարունակում է Հանձնաժողովի աշխատակցի մասնագիտական ծառայողական գործունեության գնահատման պայմաններ եւ չափորոշիչներ, որոնք հարաբերակցվում են տվյալ Հիմնադրույթի 2-րդ կետով սահմանված՝ ատեստավորում անցկացնելու նպատակի հետ:

Հանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու օբյեկտիվությունն ուղղակիորեն բխում է «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթում ամրագրված՝ ատեստավորում անցկացնելու պայմաններից՝ Ատեստավորման հանձնաժողովի կոլեգիալ կազմը, Հանձնաժողովի նիստին

Չանձնաժողովի պաշտոնատար անձանց եւ դիտորդների՝ ի դեմս Միության անդամ պետությունների ներկայացուցիչների մասնակցությունը, ատեստավորում անցկացնելու կարգին ներկայացվող պահանջների անփոփոխությունը, ինչը ենթադրում է, որ նախքան ատեստավորման սկիզբը սահմանված՝ Չանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորում անցկացնելու կարգը, պայմանները, չափորոշիչները եւ ժամկետները անփոփոխ են մնում մինչեւ դրա անցկացման ավարտը, ինչպես նաեւ Չանձնաժողովի ատեստավորվող աշխատակցի՝ ատեստավորման արդյունքները բողոքարկելու իրավունքը:

Ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական ծառայողական գործունեությունը գնահատվում է զբաղեցվող պաշտոնին ներկայացվող որակավորման պահանջներին նրա համապատասխանության որոշման, Չանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումների առջեւ դրված խնդիրների լուծման մեջ նրա մասնակցության, նրա կողմից կատարվող աշխատանքի բարդության, ինչպես նաեւ դրա արդյունավետության եւ օգտավետության հիման վրա: Ընդ որում, պետք է հաշվի առնվեն ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական գիտելիքները եւ աշխատանքային փորձը:

Աշխատակցի՝ զբաղեցվող պաշտոնին ներկայացվող որակավորման պահանջներին համապատասխանության որոշումը ենթադրում է աշխատակցի գիտելիքների մակարդակի ստուգում՝ հաշվի առնելով աշխատանքային պայմանագրի պահանջները, կարողությունները, մասնագիտական հմտությունները եւ աշխատանքային փորձը՝ նրա կողմից զբաղեցվող պաշտոնի հետ հարաբերակցության մեջ:

Ատեստավորվող աշխատակցի մասնակցությունը Չանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումների առջեւ դրված խնդիրների լուծմանը գնահատվում է ատեստավորվող աշխատակցի՝ Չանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատակիցների աշխատանքի ընդհանուր արդյունքներում ունեցած աշխատանքային մասնակցության չափի մասով, ինչը բնութագրում է նրա ներդրումն աշխատանքի ընդհանուր արդյունքներում:

Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումների խնդիրները սահմանված են Հանձնաժողովի համապատասխան ներքին իրավական ակտերում:

Ատեստավորվող աշխատակցի կողմից կատարվող աշխատանքի բարդության աստիճանի, ինչպես նաև դրա արդյունավետության եւ օգտավետության որոշումն առնչվում է կոնկրետ պաշտոնում աշխատանքի կատարմանը ներկայացվող պահանջներին, այսինքն՝ դրա կատարման պայմաններին, այն պարտավորություններին, որոնք այդ աշխատակիցը ստանձնում է ի պաշտոնե, այդ աշխատակցի անհրաժեշտ որակավորմանը, փորձին, մասնագիտական պատրաստվածությանը:

Ինչ վերաբերում է այն հարցին, թե ինչպես պետք է ապահովվի ատեստավորվող աշխատակցի՝ Հիմնադրույթի 6-րդ եւ 12-րդ կետերով սահմանված դրույթների շրջանակներում վերջինիս մասնագիտական ծառայողական գործունեությանն առնչվող մասնագիտական եւ անձնային որակների օբյեկտիվ քննարկումը, Դատարանի մեծ կոլեգիան անհրաժեշտ է համարում նշել հետևյալը.

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 6-րդ կետով սահմանված է Ատեստավորման հանձնաժողովի կազմի ձևավորման կարգը:

12-րդ կետը սահմանում է ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ատեստավորման շրջանում ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականների ներկայացման կանոնները: Սույն կետի համաձայն՝ ատեստավորում անցկացնելուց առնվազն 2 շաբաթ առաջ Ատեստավորման հանձնաժողով են ներկայացվում ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ատեստավորման շրջանում ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականները, որոնք ստորագրվում են համապատասխանաբար Կոլեգիայի նախագահի կամ Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեությունը վերահսկող՝ Հանձնաժողովի կոլեգիայի անդամի կամ Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումների պաշտոնատար անձանց կողմից:

Դատարանի մեծ կոլեգիան համարում է, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 16-րդ կետը թույլ է տալիս ապահովել ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական ծառայողական աշխատանքի օբյեկտիվ գնահատումը:

14. Դիմողները հայցում են Դատարանին պարզաբանել, թե ինչ հիմքով պետք է գնահատվեն ատեստավորվող աշխատակցի անձնային որակները եւ որոնք են «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 17-րդ կետով նախատեսված որոշումներն ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից ընդունելիս դրանք հաշվի առնելու չափորոշիչները:

Դիմողների բարձրացրած հարցը երկբաղադրիչ է եւ պահանջում է Դատարանի կողմից հետեւյալ իրավական դիրքորոշումների պարզաբանում՝

ա) ինչի՞ հիման վրա, այսինքն՝ ինչ հասկացութային ապարատից, սկզբունքներից ելնելով պետք է Ատեստավորման հանձնաժողովը ձեւավորի կարծիք՝ ատեստավորվող աշխատակցի՝ մասնագիտական գործունեությանն առնչվող անձնային որակների մասին՝ որպես նրա անհատական առանձնահատկություններ (անձնական եւ գործարարական).

բ) որո՞նք են այն չափորոշիչները, այսինքն՝ էական, տարբերակիչ հատկանիշները, որոնց հիման վրա կատարվում է ատեստավորվող աշխատակցի անձնային որակների հաշվառում (գնահատում) Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 17-րդ կետով նախատեսված որոշումները կայացնելիս:

Դրա հետ մեկտեղ 17-րդ կետի դրույթով սահմանված է, որ ատեստավորման արդյունքների հիման վրա Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից ընդունվում է հետեւյալ որոշումներից մեկը՝

ա) զբաղեցվող պաշտոնին համապատասխանության մասին,

բ) զբաղեցնող պաշտոնին անհամապատասխանության մասին:

17-րդ կետի՝ դրա գործողության պայմանները մատնանշող հիպոթեզն այն պայմանն է, որը վրա հասնելու դեպքում Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից ընդունվում է վերոհիշյալ որոշումներից մեկը: Այդպիսի պայման է ատեստավորման

արդյունքը, այն է՝ ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական եւ անձնային որակների՝ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 16-րդ կետի համաձայն իրականացվող համալիր եւ բազմակողմանի քննարկման եւ գնահատման մասով Ատեստավորման հանձնաժողովի աշխատանքների վերջնական փուլը:

17-րդ կետի դիսպոզիցիան ներկայացնում է Ատեստավորման հանձնաժողովի պարտականությունները եւ սահմանում, թե իրավաբանական նշանակություն ունեցող ակտերի կոնկրետ որ տեսակներն է տվյալ Հանձնաժողովը պարտավոր ընդունել՝ ատեստավորվող աշխատակցի՝ զբաղեցվող պաշտոնին համապատասխանության մասին, ատեստավորվող աշխատակցի՝ զբաղեցվող պաշտոնին անհամապատասխանության մասին:

Համապատասխանաբար, 17-րդ կետի իրավական կարգավորման առարկան է Ատեստավորման հանձնաժողովի այն որոշումների տեսակների սահմանումը, որոնք այն իրավասու է ընդունել ատեստավորման արդյունքներով:

Դրա հետ մեկտեղ Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է, որ ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական ծառայողական գործունեության գնահատման պայմաններն ու չափորոշիչները եւ այդպիսի գնահատման իրավական հիմքերը պատշաճ կերպով ներկայացված են «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 16-րդ կետում, որի վերաբերյալ պարզաբանումը վերը շարադրված է, իսկ ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական, անձնային որակների եւ մասնագիտական ծառայողական գործունեության արդյունքների պատճառաբանված գնահատման չափորոշիչն ամրագրված է Հիմնադրույթի 14-րդ կետի «ե» ենթակետում եւ ենթակա է պարտադիր հաշվառման՝ ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ատեստավորման շրջանում ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականում:

Ընդ որում, հարկավոր է հաշվի առնել այն, որ աշխատակցի անձնային որակներն ատեստավորում անցկացնելիս կարող են գնահատման ենթարկվել: Սակայն այդ որակները պետք է քննարկվեն եւ գնահատվեն այն պայմանով, որ դրանք պայմանավորված են բացառապես աշխատակցի գործառույթների առանձնահատկությամբ, այսինքն՝ միայն այն դեպքերում, երբ նրա անձնային

որակներն անհրաժեշտ են ոչ թե ցանկացած, այլ որոշակի բնույթի աշխատանքի կատարման համար (օրինակ՝ կապված հրամայական-կարգադրիչ գործառույթների հետ): Նման եզրահանգումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ եթե անձի որեւէ առանձնահատկություն կամ բարոյական որակ իսկապես (օբյեկտիվորեն) անհրաժեշտ է կոնկրետ աշխատանքի կատարման համար եւ ամրագրված է համապատասխան ակտերում (որակավորման բնութագրում, պաշտոնեական ցուցումներում, աշխատանքային պայմանագրում), ապա այն ենթակա է գնահատման որպես աշխատակցի գործարարական հատկություն: Այս դեպքում կարելի է խոսել այն մասին, որ այդպիսի որակների առկայությունը (կամ բացակայությունը) ազդում է աշխատակցի՝ զբաղեցվող պաշտոնին համապատասխանության վրա:

15. Դիմողները հայցում են Դատարանին պարզաբանել, թե որն է Չանձնաժողովի աշխատակիցների ատեստավորման ընթացակարգի էությունը. միայն ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը, ատեստավորվող աշխատակցին, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ Չանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման պաշտոնատար անձին լսելը, թե նաեւ ատեստավորում անցնող աշխատակցին լրացուցիչ հարցման ենթարկելու, այդ թվում՝ Եվրասիական տնտեսական միության իրավունքի իմացությունը ստուգելու հնարավորությունն այնպիսի հարցերի մասով, որոնք ընդգրկված չեն Չանձնաժողովի համապատասխան դեպարտամենտի իրավասության շրջանակներում:

Դատարանի մեծ կոլեգիան գտնում է, որ ելնելով դիմողների վերը նշված հարցի իմաստից՝ պարզաբանման են ենթակա «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 15-16-րդ կետերը, որոնք կարգավորում են ատեստավորման անցկացման կարգը:

Ատեստավորվող աշխատակցին լրացուցիչ հարցման ենթարկելու, այդ թվում՝ Միության իրավունքի իմացությունն այնպիսի հարցերի մասով ստուգելու հնարավորության կապակցությամբ, որոնք չեն մտնում Չանձնաժողովի համապատասխան դեպարտամենտի իրավասության շրջանակներում, Դատարանի մեծ կոլեգիան անհրաժեշտ է համարում նշել հետեւյալը.

ատեստավորվող աշխատակցին լսելու արդյունքներով հիմնավորված է դառնում Ատեստավորման հանձնաժողովի անդամների՝ նրան այնպիսի հարցեր ուղղելու հնարավորությունը, որոնց նպատակն է ապահովելու ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական գործունեության բազմակողմանի գնահատումը:

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի նորմերի համակարգային մեկնաբանումը թույլ է տալիս գալ այն եզրահանգմանը, որ ատեստավորում անցկացնելիս Միության իրավունքի մաս կազմող միջազգային պայմանագրերի եւ ակտերի իմացությանը ներկայացվող պահանջները պետք է սահմանափակվեն Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեության ոլորտով:

16. Ինչ վերաբերում է դիմողների այն հարցին, թե որ տեղեկություններն են հարկավոր համարել մասնագիտական ծառայողական գործունեության մասին լրացուցիչ տեղեկություններ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 15-րդ կետի իմաստով՝ նկատի ունենալով այն, որ ատեստավորվող աշխատակցի անհամաձայնությունը ներկայացված գնահատականի հետ ձեւակերպվում է ներկայացված գնահատականի հետ անհամաձայնություն հայտնելու վերաբերյալ դիմումով կամ բացատրագրով, այլ ոչ թե լրացուցիչ տեղեկություններ ներկայացնելու միջոցով («Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետ), Մեծ կոլեգիան նշում է հետեւյալը.

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 15-րդ կետի իրավական կարգավորման առարկան ատեստավորման անցկացման կարգն է: Սույն կետի հինգերորդ պարբերությամբ սահմանված է, որ Ատեստավորման հանձնաժողովն ուսումնասիրում է ներկայացված փաստաթղթերը, լսում է ատեստավորվող աշխատակցին, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ Հանձնաժողովի այն կառուցվածքային ստորաբաժանման պաշտոնատար անձին, որտեղ ատեստավորվող աշխատակիցը զբաղեցնում է պաշտոնը: Ատեստավորումն օբյեկտիվ անցկացնելու նպատակով ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ատեստավորման շրջանում սեփական մասնագիտական ծառայողական գործունեության վերաբերյալ ներկայացված լրացուցիչ տեղեկությունների ուսումնասիրությունից հետո Ատեստավորման հանձնաժողովն իրավասու է ատեստավորումը տեղափոխելու հաջորդ նիստ:

Ատեստավորվող աշխատակցի՝ մասնագիտական ծառայողական գործունեության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկություններ ներկայացնելու իրավունքն ամրագրված է «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետով, որի համաձայն ատեստավորվող աշխատակցին հարկավոր է ծանոթացնել իր կողմից ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականին ոչ ուշ, քան ատեստավորում անցկացնելուց 1 շաբաթ առաջ: Ընդ որում, նա իրավունք ունի Ատեստավորման հանձնաժողով ներկայացնելու լրացուցիչ տեղեկություններ՝ իր մասնագիտական ծառայողական գործունեության մասին, ինչպես նաև ներկայացված գնահատականի հետ անհամաձայնություն հայտնելու վերաբերյալ դիմում կամ բացատրագիր:

Սույն Հիմնադրույթի 12-րդ կետի դիսպոզիցիայից այն մասին, որ ոչ ուշ, քան ատեստավորում անցկացնելուց 2 շաբաթ առաջ Ատեստավորման հանձնաժողով են ներկայացվում ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ատեստավորման շրջանում իր ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականներ, օրինաչափորեն հետեւում է այն եզրահանգումը, որ ըստ նպատակային նշանակության եւ իրավական բովանդակության՝ այդպիսի լրացուցիչ տեղեկությունների շարքին է դասվում ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականում չներառված՝ մասնագիտական ծառայողական գործունեության մասին տեղեկատվությունը (այսուհետ՝ գահատական):

Ընդ որում, գնահատականն օժտված է պաշտոնական փաստաթղթի կարգավիճակով, որը կազմված է սահմանված ձևով եւ, Հիմնադրույթի 12-րդ կետին համապատասխան, ստորագրված է Կոլեգիայի նախագահի կամ Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեությունը վերահսկող՝ Հանձնաժողովի կոլեգիայի անդամի կամ Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումների պաշտոնատար անձանց կողմից:

Չնայած այն հանգամանքին, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթը չի պարունակում «լրացուցիչ տեղեկություններ» եզրույթի բնորոշումը՝ տվյալ հանգամանքը չի հանգեցնում ատեստավորվող աշխատակցի

համար բացասական իրավական հետեւանքների առաջացմանը, քանի որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ եւ 15-րդ կետերի նորմերով այդպիսի աշխատակցին տրամադրվում է սեփական մասնագիտական ծառայողական գործունեության մասին լրացուցիչ տեղեկություններ ներկայացնելու իրավունք, որոնք պատրաստվում են ինքնուրույն, սեփական հայեցողությամբ եւ ներառված չեն գնահատականում՝ 14-րդ կետով սահմանված ցանկի համաձայն:

Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթը՝ որպես Միության մարմնի նորմատիվ իրավական ակտ, ոչ միայն սահմանում է Հանձնաժողովի ատեստավորվող աշխատակիցների մասնագիտական որակների գնահատման օբյեկտիվության սկզբունքի անվերապահ առաջնահերթության նորմը՝ այդ աշխատակիցներին՝ սեփական մասնագիտական գործունեության վերաբերյալ ինքնուրույն պատրաստված լրացուցիչ տեղեկություններ ներկայացնելու իրավունք պատվիրակելու միջոցով, այլեւ ամրագրում է աշխատակիցների կողմից տվյալ նորմի կենսագործման իրավական մեխանիզմը: Այսպիսով, «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 15-րդ կետը պարունակում է նորմ այն մասին, որ ատեստավորումն օբյեկտիվ անցկացնելու նպատակով ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ատեստավորման շրջանում սեփական մասնագիտական ծառայողական գործունեության վերաբերյալ ներկայացված լրացուցիչ տեղեկությունների ուսումնասիրությունից հետո Ատեստավորման հանձնաժողովն իրավասու է ատեստավորումը տեղափոխելու հաջորդ նիստ:

Ատեստավորվող աշխատակցի՝ սեփական ծառայողական գործունեության վերաբերյալ ինքնուրույն պատրաստված լրացուցիչ տեղեկություններ ներկայացնելու իրավունքը լրացվում է այդպիսի աշխատակցի՝ ներկայացված գնահատականի հետ անհամաձայնություն հայտնելու վերաբերյալ դիմում կամ բացատրագիր Ատեստավորման հանձնաժողով ներկայացնելու իրավունքով՝ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետի համաձայն:

Ատեստավորվող աշխատակցի՝ ներկայացված գնահատականի հետ անհամաձայնություն հայտնելու վերաբերյալ դիմումը կամ բացատրագիրը կրում է սեփական մասնագիտական գործունեության վերաբերյալ լրացուցիչ

տեղեկությունների ներկայացման նպատակային նշանակությունից տարբեր նպատակային նշանակություն: Լրացուցիչ տեղեկությունների ներկայացման նպատակն է աշխատակցի գործունեության մասին այն տեղեկատվության համալրումը, որը ներառված չէ գնահատականում՝ Ատեստավորման հանձնաժողովի կողմից այդպիսի գործունեության վերաբերյալ օբյեկտիվ գնահատականի հետագա ձեւավորման համար:

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 13-րդ կետի դրույթների վերլուծությունից հետեւում է նաեւ այն եզրահանգումը, որ ատեստավորման նպատակների համար մասնագիտական ծառայողական գործունեության մասին լրացուցիչ տեղեկություններ հարկավոր է համարել մասնագիտական ծառայողական գործունեության մասին այն տեղեկությունները, որոնք ատեստավորվող աշխատակիցը ներկայացնում է ի լրումն ատեստավորման շրջանում իր կողմից ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականում պարունակվող տեղեկությունների: Դրույթը չի սահմանափակվում աշխատակցի կողմից լրացուցիչ տեղեկությունների գրավոր ներկայացմամբ: Դրանք կարող են ներկայացվել նաեւ Ատեստավորման հանձնաժողովի բանավոր նիստի ընթացքում:

Տվյալ տեղեկությունները կարող են պահանջվել ատեստավորվող աշխատակցի մասնագիտական, անձնային որակների եւ նրա մասնագիտական ծառայողական գործունեության արդյունքների օբյեկտիվ եւ բազմակողմանի գնահատումն ապահովելու համար:

Ներկայացված գնահատականի հետ անհամաձայնություն հայտնելու վերաբերյալ դիմումը կամ բացատրագիրը կրում է այլ իրավական պարտավորություն եւ ներկայացնում է ատեստավորվող աշխատակցի կարծիքը, դիրքորոշումը, փաստարկները՝ կապված գնահատականում պարունակվող տեղեկությունների հետ՝ ատեստավորման ընթացակարգի համար հանդիսանալով *condition sine qua non* (անհրաժեշտ պայման):

Այդ կապակցությամբ Դատարանի մեծ կոլեգիան գալիս է այն եզրահանգման, որ «Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 15-րդ

կետի իմաստով լրացուցիչ տեղեկությունների շարքին է դասվում այն տեղեկատվությունը (տեղեկությունները), որը պատրաստվում է ներկայացվում է Ատեստավորման հանձնաժողով անմիջապես աշխատակցի կողմից սեփական մասնագիտական ծառայողական գործունեության առնչությամբ՝ Հիմնադրույթի 13-րդ կետին համապատասխան, չի պարունակվում այդպիսի աշխատակցի կողմից ծառայողական պարտականությունների կատարման մասին գնահատականում (Հիմնադրույթի 14-րդ կետ):

Լրացուցիչ տեղեկությունները կրում են ինքնուրույն փաստաթղթի բնույթ եւ կարող են ներկայացվել այդպիսի աշխատակցի կողմից՝ անկախ գնահատականի հետ նրա համաձայնության կամ անհամաձայնության փաստի առկայությունից, ինչպես նաեւ նրա կողմից վերը նշված դիմումը կամ բացատրագիրը Ատեստավորման հանձնաժողով ներկայացնելուց:

17. Ինչ վերաբերում է այն հարցին, թե ինչպես է որոշվում Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստին Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման պաշտոնատար անձին լսելու անհրաժեշտությունը, Դատարանի մեծ կոլեգիան նշում է հետեւյալը.

«Ատեստավորում անցկացնելու մասին» հիմնադրույթի 12-րդ կետով սահմանված է, որ ատեստավորվող աշխատակցի կողմից ատեստավորման շրջանում ծառայողական պարտականությունների կատարման վերաբերյալ գնահատականը ստորագրվում է Կոլեգիայի նախագահի կամ Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեությունը վերահսկող՝ Հանձնաժողովի կոլեգիայի անդամի կամ Հանձնաժողովի համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումների պաշտոնատար անձանց կողմից, եւ նրանց անհրաժեշտության դեպքում կարող են լսել Ատեստավորման հանձնաժողովի նախաձեռնությամբ:

18. Դիմողների հարցն այն մասին, թե արդյոք Հանձնաժողովի ատեստավորվող աշխատակիցն իրավունք ունի իրականացնելու Ատեստավորման հանձնաժողովի նիստի լսա- եւ (կամ) տեսաձայնագրում, եթե Հիմնադրույթը չի պարունակում արգելք նշված գործողությունների նկատմամբ, լուծվում է՝ հաշվի առնելով այլ անձանց իրավունքները եւ տեղեկատվության

գաղտնիության պահպանումը:

Եզրափակիչ դրույթներ

19. Սույն Խորհրդատվական եզրակացության պատճենն ուղարկել ղեկավարներին:

20. Խորհրդատվական եզրակացությունը տեղադրել Դատարանի պաշտոնական ինտերնետային կայքում:

Նախահագո՝

Ա. Ա. Ֆեդորցով

Ձեկուցող դատավոր՝

Է. Վ. Ջայրիյան

Դատավորներ՝

Ժ. Ն. Բաիշեվ

Դ. Գ. Կոլոս

Տ. Ն. Նեշատաեւա

Վ. Խ. Սեյտիմովա

Ա. Է. Թումանյան

Կ. Լ. Չայկա