

ԵՎՐԱՍԻԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

11 դեկտեմբերի, 2017 թվական

քաղաք Մինսկ

Եվրասիական տնտեսական միության Դատարանի Մեծ կոլեգիան՝ հետևյալ կազմով.

նախագահող և զեկուցող դատավոր՝ Ֆեդորցով Ա.Ա.,

դատավորներ՝ Աժիբրախիմովա Ա.Մ., Այրիյան Է.Վ., Բախշև Ժ.Ն., Կոլոս Դ.Գ., Նեշատանա Տ.Ն., Սեյտիմովա Վ.Խ., Սլրիպկինա Գ.Ա., Թումանյան Ա.Է., Չայկա Կ.Լ.,

դատական նիստի քարտուղար Նաումչիկ Մ.Ա.-ի ներկայությամբ, ուսումնասիրելով գործի նյութերը, լսելով զեկուցող դատավորին,

դեկավարվելով Եվրասիական տնտեսական միության Դատարանի կանոնադրության 46-րդ, 47-րդ, 50-րդ, 68-րդ, 69-րդ, 73-րդ, 96-րդ, 98-րդ կետերով, Եվրասիական տնտեսական միության Դատարանի Կանոնակարգի 72-րդ, 85-րդ հոդվածներով՝

ներկայացնում է սույն Խորհրդատվական եզրակացությունը Եվրասիական տնտեսական միության մասին 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի 9-րդ և 99-րդ հոդվածների, Եվրասիական տնտեսական միությունում սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների և անձեռնմխելիությունների մասին հիմնադրույթի (Եվրասիական տնտեսական միության մասին 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի N32 հավելված) 43-րդ կետի դրույթների պարզաբանման մասին Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Տեխնիկական կարգավորման ու հավատարմագրման վարչության փոխտնօրեն Բաուիրժան Մարատի Ադիլովի դիմումի վերաբերյալ:

I. Դիմողի ներկայացված հարցը և հանգամանքները

1. Բաուիրժան Մարատի Ադիլովը (այսուհետ՝ դիմող) դիմել է Եվրասիական տնտեսական միության Դատարան (այսուհետ՝ Դատարան) Եվրասիական տնտեսական միության մասին 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի (այսուհետ՝ Պայմանագիր) 9-րդ և 99-րդ հոդվածների, Եվրասիական տնտեսական միությունում սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների և անձեռնմխելիությունների մասին հիմնադրույթի (Պայմանագրի N 32 հավելված, այսուհետ՝ Հիմնադրույթ սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների և անձեռնմխելիությունների մասին) 43-րդ կետի դրույթների պարզաբանման մասին դիմումով:

Դիմողը հայտնում է, որ ունի Ղազախստանի Հանրապետության քաղաքացիություն: Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Կոլեգիայի Նախագահի 2014 թվականի հունիսի 4-ի հրամանով նա նշանակվել էր Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Տեխնիկական կարգավորման ու հավատարմագրման վարչության փոխտնօրենի պաշտոնում՝ 4 տարի գործողության ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով՝ 2014 թվականի հունիսի 4-ց մինչև 2018 թվականի հունիսի 3-ը:

Պարզաբանման մասին դիմումի մեջ նշված է, որ 2016 թվականի ապրիլին տվյալ վարչության տնօրենի պաշտոնում էր նշանակվել նույնպես Ղազախստանի Հանրապետության քաղաքացի: Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի (այսուհետ՝ Հանձնաժողով, ԵՏՀ) կադրային ծառայությունը 2017 թվականի սեպտեմբերի 21-ին հայտնել է դիմողին 2017 թվականի նոյեմբերի 24-ից վերջինս կրճատման մասին՝ հղում կատարելով Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետին, համաձայն որի՝ Հանձնաժողովի վարչության պաշտոնատար անձինք չեն կարող լինել միևնույն պետության քաղաքացիներ:

Բ.Մ. Ադիլովը շեշտում է Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետը, որը սահմանում է, որ վարչությունների տնօրեններն ու փոխտնօրենները, որոնց հետ աշխատանքային պայմանագրերը կնքվել են Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելուց առաջ, շարունակում են կատարել իրենց վերապահված պարտականությունները մինչև աշխատանքային պայմանագրերում նախատեսված ժամկետների ավարտը:

Դիմողը խնդրում է պարզաբանել Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետի և 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետի հինգերորդ պարբերության վերը նշված դրույթները՝ նախքան Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելը պաշտոնում ընդունված Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծարման ժամանակ դրանց կիրառելիության և իր նկատմամբ կացության պետության օրենսդրությամբ (Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի 261-րդ հոդված) սահմանված երաշխիքների տարածման համատեքստում:

II. Ընթացակարգը Դատարանում

2. Բ.Մ. Ադիլովի դիմումն ընդունվել է Դատարանի վարույթ 2017 թվականի հոկտեմբերի 30-ին:

3. Գործի քննության նախապատրաստման շրջանակներում հարցումներ են ուղարկվել Հանձնաժողով, անդամ պետությունների արտաքին գործերի նախարարություններ, արդարադատության նախարարություններ, գիտագործնական կենտրոններ, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Վարչական Արտակարգ դատարան, Միավորված Ազգերի Կազմակերպության Վեճերի հարցերով արտակարգ դատարան և Վերաքննիչ Արտակարգ դատարան:

Պատասխաններ են ստացվել Հանձնաժողովից, Հայաստանի Հանրապետության Արդարադատության նախարարությունից, Բելառուսի Հանրապետության Արդարադատության նախարարությունից, Հայաստանի Հանրապետության Գիտությունների ազգային ակադեմիայի Փիլիսոփայության, սոցիոլոգիայի և իրավունքի ինստիտուտից, Բելառուսի Հանրապետության Օրենսդրության և իրավական հետազոտությունների ազգային կենտրոնից և Ռուսաստանի Դաշնության Կառավարությանն առընթեր Օրենսդրության և համեմատական իրավագիտության ինստիտուտից:

4. Բ.Մ. Ադիլովի կողմից դիմումի վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն է ներկայացվել:

5. Դատարանի Մեծ կոլեգիայի նիստը՝ նվիրված Պարզաբանման մասին դիմումի քննությանը, կայացավ 2017 թվականի դեկտեմբերի 11-ին:

III. Դատարանի իրավասությունը

6. Եվրասիական տնտեսական միության Դատարանի կանոնադրության 46-րդ կետով (Պայմանագրի N2 հավելված, այսուհետ՝ Կանոնադրություն) նախատեսված Դատարանի իրավասությունը Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Տեխնիկական կարգավորման և հավատարմագրման վարչության փոխտնօրեն Բ.Մ. Ադիլովի դիմումը քննարկելու վերաբերյալ սահմանվել է 2017 թվականի հոկտեմբերի 30-ի՝ դիմումը վարույթ ընդունելու մասին Դատարանի որոշմամբ:

7. Բացի Պայմանագրի 9-րդ և 99-րդ հոդվածների, Երաշխիքների, արտոնությունների և անձեռնմխելիությունների մասին հիմնադրույթի 43-րդ կետի դրույթների պարզաբանման խնդրանքից, դիմողը Դատարանին առաջադրում է իր կրճատման հարցում Հանձնաժողովի գործողությունների իրավաչափության և մինչև աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի ավարտը պաշտոնում իր պարտականությունների կատարման իրավաչափության հարցերը:

Դատարանի Մեծ կոլեգիան նշում է, որ պարզաբանման առարկան ոչ միայն Պայմանագրի նշված նորմերի վերացական մեկնաբանումն է, այսինքն՝ դրանց ընդհանուր բովանդակությունը սահմանելը, այլև իրավական նորմերի նշանակության բացատրումը այն հստակ հանգամանքների նկատմամբ, որոնք առաջացել են դիմողի և Հանձնաժողովի միջև հարաբերություններում, այն է՝ *in concreto* մեկնաբանումը:

8. Եվրասիական տնտեսական համայնքի Դատարանի Վերաքննիչ պալատի 2014 թվականի հոկտեմբերի 7-ի որոշմամբ, որը 2014 թվականի հոկտեմբերի 10-ի Եվրասիական տնտեսական համայնքի գործողության դադարեցման մասին պայմանագրի 3-րդ հոդվածի 3-րդ կետին համապատասխան շարունակում է գործել նույն կարգավիճակով, սահմանվել է, որ մեկնաբանումն իրավունքի վերացական

նորմի կարգավորող-իրավական իմաստի բացատրում ու պարզաբանում է վերջինիս իրագործման ընթացքում:

Եվրասիական տնտեսական բարձրագույն խորհրդի 2014 թվականի դեկտեմբերի 23-ի N 101 որոշմամբ հաստատված՝ Եվրասիական տնտեսական միության Դատարանի Կանոնակարգի (այսուհետ՝ Կանոնակարգ) 11-րդ հոդվածի 1-ին կետի ե) ենթակետին համապատասխան, պարզաբանման մասին դիմումի մեջ նշվում են Պայմանագրի, Եվրասիական տնտեսական միության (այսուհետ՝ Միություն) շրջանակներում միջազգային պայմանագրերի ու Միության մարմինների որոշումների դրույթները, որոնք առնչվում են աշխատանքային իրավահարաբերություններին, այն հարցի շարադրմանը, որի վերաբերյալ պարզաբանում է պահանջվում:

IV. Դատարանի եզրակացությունները

9. Պայմանագրի նախաբանի երրորդ պարբերության դրույթներին համապատասխան, Միության հիմնադրման ժամանակ անդամ պետություններն առաջնորդվում էին պետությունների ինքնիշխան հավասարության սկզբունքով: Համաձայն Պայմանագրի 3-րդ հոդվածի երկրորդ պարբերության նորմերի, Միավորված Ազգերի Կազմակերպության Կանոնադրության մեջ հռչակված միջազգային իրավունքի տվյալ համընդհանուր ընդունված սկզբունքը Միության գործունեության հիմքն է:

Միության ինստիտուցիոնալ կառուցվածքի համատեքստում պետությունների ինքնիշխան հավասարության սկզբունքի արտահայտման ձևերից մեկը Հանձնաժողովի վարչությունների պաշտոնատար անձանց պաշտոնների թեկնածուների ընտրության ժամանակ անդամ պետությունների հավասար ներկայացվածության սկզբունքն է:

Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետը սահմանում է Հանձնաժողովի վարչություններում պաշտոնատար անձանց պաշտոնների զբաղեցման երեք կանոն.

Հանձնաժողովի վարչության պաշտոնատար անձինք չեն կարող լինեն միևնույն պետության քաղաքացիներ.

նշված պաշտոնները զբաղեցնելու համար թեկնածուների ընտրությունն իրականացնում է ԵՏՀ մրցույթային հանձնաժողովը՝ հաշվի առնելով Կողմերի հավասար ներկայացվածության սկզբունքը.

նշված պաշտոնները զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթին մասնակցելու համար թեկնածությունները ներկայացնում է Հանձնաժողովի Խորհրդի անդամը համապատասխան Կողմից:

Բոլոր երեք կանոնների վերաբերյալ Դատարանի Մեծ կոլեգիան հարկ է համարում նշել, որ դրանք մարմնավորում են Միության որպես միջազգային

կազմակերպության գործունեության շրջանակներում պետությունների ինքնիշխան հավասարության սկզբունքը:

Դատարանը շեշտում է, որ Պայմանագրի 9-րդ հոդվածը կարգավորում է Միության մշտապես գործող մարմինների կառուցվածքային ստորաբաժանումներում պաշտոններ զբաղեցնելու պայմաններն ու կարգը:

Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի (Պայմանագրի N 1 հավելված, այսուհետ՝ Հիմնադրույթի Հանձնաժողովի մասին) 54-րդ կետի երրորդ պարբերությունում սահմանված է, որ Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձանց ընդունումն իրականացվում է Պայմանագրի 9-րդ հոդվածին համապատասխան, որի 2-րդ կետն ամրագրում է մրցութային ընտրության պահանջը՝ հաշվի առնելով անդամ պետությունների հավասար ներկայացվածության սկզբունքը:

Համաձայն Պայմանագրի 12-րդ հոդվածի 2-րդ կետի 16-րդ ենթակետի, Միության մարմիններում անդամ պետությունների քաղաքացիների թվից պաշտոնատար անձանց ներկայացվածության չափանիշները սահմանելու լիազորությունը վերապահված է Եվրասիական տնտեսական բարձրագույն խորհրդին:

«Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի վարչություններում Եվրասիական տնտեսական միության անդամ պետությունների քաղաքացիների թվից պաշտոնատար անձանց ներկայացվածության չափանիշները սահմանելու մասին» Եվրասիական տնտեսական բարձրագույն խորհրդի 2014 թվականի հոկտեմբերի 10-ի N 80 որոշմամբ հաստատվել է Միության յուրաքանչյուր անդամ պետությունից հավասար թվով Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրենների ու վարչությունների փոխտնօրենների ներկայացվածությունը:

Ի կատարումն Բարձրագույն խորհրդի որոշման «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի վարչությունների ցանկի, հաստիքային թվաքանակի հաստատման և Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Կոլեգիայի անդամների միջև դրանց բաշխման մասին» Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Խորհրդի 2016 թվականի փետրվարի 12-ի N 1 որոշմամբ հաստատվել է Հանձնաժողովի վարչությունների ցանկը՝ թվով 25 վարչությունների, և յուրաքանչյուր անդամ պետության ներկայացվածությունը վարչությունների տնօրենների հինգ պաշտոնով և վարչությունների փոխտնօրենների տասներեք պաշտոնով, որն ապահովում է հավասար ներկայացվածությունն ըստ պաշտոնատար անձանց բոլոր կատեգորիաների:

Այսպիսով, Միության իրավունքով հռչակվում ու երաշխավորվում է Հանձնաժողովի մարմիններում Միության անդամ պետությունների քաղաքացիների թվից պաշտոնատար անձանց հավասար ներկայացվածությունը: Միության նշված

իրավական ակտերի դրույթները հիմք են տալիս արձանագրելու, որ պետությունների ինքնիշխան հավասարության սկզբունքը և դրա ինստիտուցիոնալ արտահայտումը, հավասար ներկայացվածության սկզբունքը իրագործված են Միության իրավունքում:

10. Դատարանի Մեծ կոլեգիան շեշտում է Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետի առաջին նախադասությունը, համաձայն որի՝ Հանձնաժողովի վարչության պաշտոնատար անձինք չեն կարող լինել միևնույն պետության քաղաքացիներ:

Պայմանագրի 2-րդ հոդվածի չորրորդ պարբերությունը տալիս է «պաշտոնատար անձինք» հասկացության հետևյալ սահմանումը. դրանք անդամ պետությունների քաղաքացիներ են, որոնք նշանակվել են Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրենների պաշտոնների ու Հանձնաժողովի վարչությունների փոխտնօրենների, ինչպես նաև Դատարանի Քարտուղարության ղեկավարի, Դատարանի Քարտուղարության ղեկավարի տեղակալների ու Դատարանի դատավորների խորհրդականների պաշտոնների: Հետևաբար, Պայմանագիրը Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձ է անվանում այն անձանց, ովքեր նշանակվել են վարչությունների տնօրենների ու փոխտնօրենների պաշտոններում:

Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետի դրույթների, այդ թվում՝ տվյալ կետի առաջին նախադասության համակարգային վերլուծությունը հիմք է տալիս ենթադրելու, որ դրանում ներկայացված կանոնների կիրառության ոլորտը վարչությունների հաստիքի ձևավորման և պաշտոնատար անձանց պաշտոնների համար թեկնածուների մրցութային ընտրության ընթացակարգի անցկացման հիմքն է (պարտադիր պայմանը):

Այս եզրակացությունը հաշվի է առնում Դատարանի Մեծ կոլեգիայի՝ 2017 թվականի սեպտեմբերի 12-ի Խորհրդատվական եզրակացության 1-ին կետում ներկայացված իրավական դիրքորոշումը, համաձայն որի Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետը կանոնակարգում է Հանձնաժողովի վարչությունների պաշտոնատար անձանց պաշտոնների համար թեկնածուների ընտրության կարգը:

Հիմք ընդունելով շարադրվածը՝ Դատարանի Մեծ կոլեգիան արձանագրում է, որ Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետի դրույթները թույլ չեն տալիս միևնույն անդամ պետության քաղաքացիներին զբաղեցնել Հանձնաժողովի վարչությունում տնօրենի ու նրա տեղակալի պաշտոնները:

Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետը ոչ միայն Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձանց ներկայացվող պահանջ է պարունակում, այլև նշում, որ այս պահանջը, առաջին հերթին, պետք է իրականացվի մրցութային հանձնաժողովի աշխատանքի ընթացքում: Նախքան տնօրենի և/կամ փոխտնօրենի պաշտոնում որևէ անձին առաջարկելը կամ նշանակելը՝ մրցութային հանձնաժողովը պարտավոր է ստուգել, արդյոք չի՞ հանգեցնի նման անձի նշանակումը Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետի պահանջների խախտմանը:

Պայմանագրի 9-րդ և 99-րդ հոդվածների համակարգային վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել հետևյալը:

Պայմանագրի 9-րդ հոդվածը վերաբերվում է 3-րդ բաժնին՝ «Միության մարմինները», ընդհանուր բնույթ է կրում ու պետք է կարգավորի այն հարաբերությունները, որոնք կարող են ի հայտ գալ (կամ ի հայտ են եկել) Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելուց հետո (2015 թվականի հունվարի 1-ից հետո):

Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելուց առաջ (մինչև 2015 թվականի հունվարի 1-ը) ի հայտ եկած իրավահարաբերությունները պահանջում էին կարգավորման հատուկ ռեժիմ և Միության անդամ պետությունների հատուկ կամարտահայտում, որը և գտավ իր լուծումը «Անցումային դրույթներ» բաժնում: Պայմանագրի 99-րդ հոդվածն առնչվում է հենց Պայմանագրի 27-րդ բաժնին՝ «Անցումային դրույթներ», ունի միանգամայն որոշակի, հստակ բովանդակություն, որը վերաբերվում է մինչև Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելն արդեն գոյություն ունեցող իրավահարաբերություններին:

Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետի երրորդ և հինգերորդ պարբերություններին համապատասխան՝ Հանձնաժողովը, որը հիմնադրվել է 2011 թվականի նոյեմբերի 18-ի՝ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին պայմանագրին համապատասխան, իր գործունեությունն իրականացնում է համաձայն Պայմանագրի, իսկ վարչությունների այն տնօրեններն ու փոխտնօրենները, որոնց հետ աշխատանքային պայմանագրեր են կնքվել մինչև Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելը, շարունակում են կատարել իրենց վերապահված պարտականությունները մինչև պայմանագրերով նախատեսված ժամկետների ավարտը:

Հետևաբար, հայտարարելով թափուր տեղեր զբաղեցնելու մրցույթ՝ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի վարչություններում պաշտոնատար անձանց պաշտոնների համար թեկնածուների ընտրության մրցութային հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթին համապատասխան, որը հաստատվել է Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Խորհրդի 2014 թվականի նոյեմբերի 12-ի N 99 որոշմամբ, Հանձնաժողովի Խորհրդի ներկայացված թեկնածուների վերաբերյալ Հանձնաժողովը պետք է ստուգի մրցույթի անցկացման պայմանների համապատասխանությունը Պայմանագրին:

11. Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին 2011 թվականի նոյեմբերի 18-ի պայմանագրին համապատասխան հիմնադրված Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովն իր գործունեությունն իրականացնում է Եվրասիական տնտեսական միության մասին 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրին համապատասխան՝ վերջինիս ուժի մեջ մտնելու օրվանից:

Դատարանի Մեծ կոլեգիան արձանագրում է, որ 2011 թվականի նոյեմբերի 18-

ի՝ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին պայմանագրին համապատասխան Մաքսային միության և Միասնական տնտեսական տարածության շրջանակներում հիմնադրված Հանձնաժողովը 2015 թվականի հունվարի 1-ից շարունակեց իր գործունեությունը որպես Միության մշտապես գործող կարգավորող մարմին: Ընդ որում նրա գործունեության իրավական հիմքը փոփոխվել էր. նշված ամսաթվից Հանձնաժողովը շարունակեց գործել Եվրասիական տնտեսական միության մասին 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի հիման վրա:

Հանձնաժողովի գործունեության պայմանագրային-իրավական բազայի փոփոխման լույսի ներքո փոփոխվել են նաև Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրենների ու փոխտնօրենների պաշտոնների կարգավիճակն ու զբաղեցման կարգը:

Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին 2011 թվականի նոյեմբերի 18-ի պայմանագրի 27-րդ հոդվածին համապատասխան, Հանձնաժողովի վարչությունների աշխատակազմը, ներառյալ Հանձնաժողովների վարչությունների տնօրենների ու նրանց տեղակալներին, բաղկացած էր աշխատակիցներից, սակայն Պայմանագրի 2-րդ հոդվածի չորրորդ պարբերությունը Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրեններին ու նրանց տեղակալներին դասում է պաշտոնատար անձանց շարքին:

Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրենների ու նրանց տեղակալների իրավական կարգավիճակի փոփոխումը պահանջեց նոր կառուցվածքի ու հաստիքային թվաքանակի, ինչպես նաև տվյալ պաշտոնների զբաղեցման կարգի սահմանում:

Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետը լուծում է Հանձնաժողովի գործունեության պայմանագրային-իրավական հիմքի փոփոխման դեպքում Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրենների ու նրանց տեղակալների դրությունը կարգավորող տարբեր իրավական ռեժիմների փոխհամաձայնեցման հարցն ու հետապնդում էվրասիական ինտեգրման ինստիտուցիոնալ ու կադրային շարունակականության սահմանման նպատակը:

Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրենների ու նրանց տեղակալների աշխատանքի շարունակականությունն ապահովվում է Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետի հինգերորդ պարբերությունում օգտագործվող հետևյալ ձևակերպմամբ. «շարունակում են կատարել իրենց վերապահված պարտականությունները մինչև աշխատանքային պայմանագրերում նախատեսված ժամկետների ավարտը».

Ելնելով աշխատանքային իրավունքի հիմքերից՝ աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունների կատարումը ենթադրում է իր և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների առկայություն, ինչպես նաև աշխատողի կողմից վարձատրության դիմաց իր աշխատանքային գործառույթի

անձնական իրականացման մասին համաձայնագրի առկայություն:

Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետի հինգերորդ պարբերության դրույթների պարզաբանման համար այս մոտեցման կիրառումը Դատարանի Մեծ Կոլեգիային թույլ է տալիս եզրակացնել, որ Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելու օրվանից (2015 թվականի հունվարի 1-ից) վարչությունների տնօրենների ու փոխտնօրենների (աշխատողների)՝ մի կողմից, ու Հանձնաժողովի (գործատուի) միջև՝ մյուս կողմից, աշխատանքային հարաբերությունները մինչև 2015 թվականի հունվարի 1-ը կնքված պայմանագրերին համապատասխան շարունակվում են մինչև աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված ժամկետների ավարտը:

Դատարանի Մեծ կոլեգիան կարծում է, որ Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետի հինգերորդ պարբերությունում Միության անդամ պետությունները համաձայնեցին, որ Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելու օրվանից Հանձնաժողովի վարչությունների տնօրենների ու նրանց տեղակալների պաշտոններին նշանակված անձինք, որոնց հետ աշխատանքային պայմանագրեր են կնքվել մինչև Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելու օրը (մինչև 2015 թվականի հունվարի 1-ը), այդ օրվանից ստանում են Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձանց կարգավիճակ ու զբաղեցնում այդ պաշտոնները մինչև աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված ժամկետների ավարտը:

12. Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետի հինգերորդ պարբերության դրույթները կարգավորեցին վարչությունների տնօրենների, նրանց տեղակալների ու Հանձնաժողովի միջև աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելուն առնչվող հարցերը, սակայն դրանք չեն կարգավորում աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարեցման հարցերը:

Պայմանագրի անցումային դրույթներում վարչությունների տնօրենների ու փոխտնօրենների, որոնց հետ աշխատանքային պայմանագրեր են կնքվել մինչև Պայմանագրի ուժի մեջ մտնելը, և Հանձնաժողովի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման իրավական կարգավորման որևէ առանձնահատկությունների բացակայության դեպքում պետք է կիրառվեն ընդհանուր կանոններ:

Համաձայն «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովում պաշտոնների զբաղեցման հարցեր» Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի Խորհրդի 2014 թվականի նոյեմբերի 12-ի N 99 որոշմամբ հաստատված՝ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովում աշխատանքային պայմանագրի (կոնտրակտի) կնքման, երկարաձգման կարգի ու դրա լուծարման հիմքերի 10-րդ կետի, աշխատանքային պայմանագիրը (կոնտրակտը) լուծարվում է Հանձնաժողովի կացության երկրի օրենսդրությամբ վերջինիս դադարեցման (լուծարման) համար նախատեսված հիմքերով՝ հաշվի առնելով Երաշխիքների, արտոնությունների և

անձեռնմխելիությունների մասին հիմնադրույթի նորմերը: Աշխատանքային պայմանագիրը (կոնտրակտը) կարող է լուծարվել նաև հետևյալ հիմքերով.

ոչ հավաստի տեղեկությունների տրամադրում, որոնք կարող էին հիմք հանդիսանալ Հանձնաժողովում աշխատանքի ընդունումը մերժելու համար.

Հանձնաժողովի մասին Պայմանագրով նախատեսված պահանջների և սահմանափակումների չպահպանում.

եկամուտների, գույքի ու գույքային բնույթի պարտավորությունների, ինչպես նաև իր ընտանիքի անդամների (ամուսնու և անչափահաս երեխաների) եկամուտների, գույքի ու գույքային բնույթի պարտավորությունների մասին տեղեկություններ չտրամադրումը կամ ակնհայտ ոչ հավաստի ու ոչ ամբողջական տեղեկություններ տրամադրումը.

դատարանի մեղադրական վճռի օրինական ուժի մուտքը.

զբաղեցրած պաշտոնին աշխատակցի անհամապատասխանությունը ոչ բավարար որակավորման պատճառով, որը հաստատվել է աստատավորման արդյունքներով.

Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառուցվածքի և (կամ) հաստիքային թվաքանակի փոփոխություն ու Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումներում պաշտոնի (պաշտոնների) կրճատումը, որոնք իրականացվում են Հանձնաժողովի Խորհրդի որոշմամբ:

13. Պարզաբանման համար դիմողի՝ հաստիքի կրճատմանը վերաբերող դիմումի հանգամանքների լույսի ներքո իրենց արդիականությունն են պահպանում 2017 թվականի սեպտեմբերի 12-ի Խորհրդատվական եզրակացությունում ներկայացված եզրահանգումները. թվաքանակի կամ պաշտոնների (հաստիքի) կրճատումը կազմակերպության հայեցողությունն է, որը պայմանավորված է տնտեսական նպատակահարմարությամբ կամ աշխատակազմի վարձակալության արդյունավետությամբ. դրա հետ մեկտեղ՝ կազմակերպության հայեցողությունն ունի իր սահմանները, որոնք պայմանավորված են հիմնավորվածության, օբյեկտիվության, օրինականության, անխտրականության, կայունության, կրճատվող (ազատվող) միջազգային ծառայողներին երաշխիքների անհրաժեշտ մակարդակի և իրավական պաշտպանության համաչափ միջոցների տրամադրման չափանիշներով:

Վարչությունների հաստիքային թվաքանակի ու կառուցվածքի փոփոխությունը կարող է իրականացվել Միության մարմնի կողմից, որին վերապահվել է Հանձնաժողովի վարչությունների կառուցվածքի ու դրանց հաստիքային թվաքանակի հաստատման ու փոփոխման Միության իրավունքը:

14. Համաձայն Երաշխիքների, արտոնությունների ու անձեռնմխելիությունների մասին հիմնադրույթի 43-րդ կետի, Հանձնաժողովի Կոլեգիայի անդամների, Դատարանի դատավորների, պաշտոնատար անձանց ու աշխատակիցների

աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են կացության պետության օրենսդրությամբ՝ հաշվի առնելով Հիմնադրույթի նորմերը:

2017 թվականի սեպտեմբերի 12-ի Խորհրդատվական եզրակացության մեջ նշված է, որ, քանի որ ազգային օրենսդրության հղումն առկա է հենց Պայմանագրում, որի նորմերը կանոնակարգում են Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողների մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առաջացման ու փոփոխման հիմքերը, դրանց աշխատանքային գործառույթների առանձնահատկությունն ու հատուկ իրավասուբյեկտության ծավալը (Պայմանագրի 9-րդ, 99-րդ հոդվածներ, Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետ և այլն), Հանձնաժողովի՝ որպես Միության մարմնի կացության պետության օրենսդրության նորմերը կիրառվում են Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողների աշխատանքային կարգավիճակի այն տարրերի համար, որոնք կարգավորված չեն Միության իրավունքով:

Առաջնորդվելով այս իրավական դիրքորոշմամբ՝ դիմողի հարցերի առնչությամբ Դատարանի Մեծ կոլեգիան ենթադրում է, որ, ըստ ընդհանուր կանոնի, Հանձնաժողովի կացության պետության աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված սոցիալական երաշխիքները կիրառվում են այն ծավալով, որը թույլ է տալիս Միության մարմիններում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող Միության իրավունքը:

15. Միության միջազգային-իրավական կարգավիճակը ենթադրում է Միության կողմից սեփական անձնակազմի հետ փոխհարաբերությունների ինքնուրույն կարգավորում: Այդ պատճառով Միության հիմնադիր պայմանագիրը հանդես է գալիս որպես հիմնարար իրավական ակտ՝ վերջինիս ներքին կազմակերպության կարգավորմամբ: Նման կարգավորման բաղկացուցիչ մասը պետք է լինի Միության մարմիններում աշխատանքային իրավահարաբերությունների կանոնակարգումը:

Հաշվի առնելով համընդհանուր ընդունված միջազգային պրակտիկան, ինչպես նաև ինտեգրման կառավարման մարմիններում աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առկա փորձը՝ Միության մարմիններում աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորման խնդիրների համալիր լուծում կարող է դառնալ Միության իրավունքի կատարելագործման աշխատանքի շրջանակներում Միության մարմիններում միջազգային ծառայողների աշխատանքի ու սոցիալական ապահովության տարբեր կողմերն ավելի լայն կանոնակարգող իրավական ակտի մշակումն ու ընդունումը՝ հաշվի առնելով նրանց անկախության, ինչպես նաև պատշաճ սոցիալական և իրավական պաշտպանվածության ապահովման անհրաժեշտությունը:

2016 թվականի հունիսի 3-ի ու 2017 թվականի սեպտեմբերի 12-ի խորհրդատվական եզրակացություններում Դատարանի Մեծ կոլեգիան նշել է

Միության աշխատանքային իրավունքի նորմերի զարգացման, Միության շրջանակներում աշխատակազմի մասին ներքին դրույթների (կանոնների) ընդունման, ազգային իրավունքով կազմակերպության ներքին հարցերի կարգավորումից հետևողական հեռացման նպատակահարմարությունը: Նման իրավական կարգավորման անհրաժեշտությունը բխում է նաև սույն Խորհրդատվական եզրակացությունից:

V. Եզրափակիչ դրույթներ

Սույն Խորհրդատվական եզրակացության կրկնօրինակն ուղարկել դիմողին:

Խորհրդատվական եզրակացությունը տեղադրել Դատարանի պաշտոնական ինտերնետ կայքում:

նախագահող և զեկուցող դատավոր՝

Ա.Ա. Ֆեդորցով

Դատավորներ՝

Ա.Մ. Աժիբբախմովա

Է.Վ. Այրիյան,

Ժ.Ն. Բախշև,

Դ.Գ. Կոլոս,

Տ.Ն. Նեշատանա,

Վ.Խ. Սեյտիմովա

Գ.Ա. Սկրիպկինա,

Ա.Է. Թումանյան,

Կ.Լ. Չայկա: