

ЕУРАЗИЯЛЫҚ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ОДАҚТЫҢ СОТЫ

КОНСУЛЬТАТИВТІК ҚОРЫТЫНДЫ

2017 жылғы 12 қыркүйек

Минск қаласы

Еуразиялық экономикалық одақ Сотының мынадай құрамдағы Үлкен алқасы:

Төрағалық етуші А.А.Федорцов,
баяндамашы судья В.Х. Сейтімова,
судьялар А.М. Ажибраимова, Э.В. Айриян, Ж.Н. Бәйішев,
Д.Г. Колос, Т.Н. Нешатаева, Г.А. Скрипкина, А.Э. Туманян, К.Л. Чайка,
сот отырысының хатшысы Р.Г. Даулиеваның қатысуымен іс материалдарын зерттеп, баяндамашы судьяны тыңдап,

Еуразиялық экономикалық одақ Соты Статутының 46, 47, 50, 68, 69, 73, 96, 98-тармақтарын, Еуразиялық экономикалық одақ Соты Регламентінің 72, 85-баптарын басшылыққа ала отырып,

Еуразиялық экономикалық комиссияның 2014 жылғы 29 мамырдағы Еуразиялық экономикалық одақ туралы шартты түсіндіру туралы өтініші бойынша мынадай Консультативтік қорытынды береді.

I. Өтініш берушінің сұрағы

Еуразиялық экономикалық комиссия (бұдан әрі – өтініш беруші, ЕЭК, Комиссия) Еуразиялық экономикалық одақ Сотына (бұдан әрі – Сот) 2014 жылғы 29 мамырдағы Еуразиялық экономикалық одақ туралы шарттың (бұдан әрі – Шарт) ережелерін түсіндіру туралы өтінішпен жүгінді.

Өтініште Комиссия жұмысының практикасында Комиссияның қызметкерлері мен Комиссия арасындағы еңбек құқықтық қатынастарды өзгерту немесе тоқтату қажет болған жағдайда Шарттың ережелерін қолдануға байланысты даулы мәселелер туындайды. Мұндай мәселелерге, атап айтқанда өтініш беруші Комиссияның бастамасы бойынша, мысалы ұйымдастыру-штаттық іс-шаралар жүргізу кезінде еңбек құқықтық қатынастарды өзгертуді немесе тоқтатуды жатқызады.

Өтініш беруші Шарттың 3-бабының 4-тармағында Комиссия департаменттерінде лауазымдарды иеленуге кандидаттарды тек конкурстық негізде іріктеу туралы міндетті норма қамтылған деп пайымдайды. Осыған ұқсас Еуразиялық экономикалық комиссия туралы ереженің (Шартқа № 1 қосымша; бұдан әрі – Комиссия туралы ереже) 54-тармағында Комиссия департаменттері мүше мемлекеттердің Комиссия

Кеңесі бекітетін атқарып отырған лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сай келетін азаматтар арасынан конкурстық негізде қызметкерлерден жасақталады деп бекітілген.

Өтініште Еуразиялық экономикалық одақтағы әлеуметтік кепілдіктер, артықшылықтар мен иммунитеттер туралы ереженің (Шартқа № 32 қосымша; бұдан әрі – Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереже) 43-тармағына сәйкес Комиссия Алқасына мүшелердің, Сот судьяларының, лауазымды адамдардың және қызметкерлердің еңбек қатынастары осы Ереженің нормалары ескеріле отырып, болу мемлекетінің заңнамасымен реттелетіні көрсетілген.

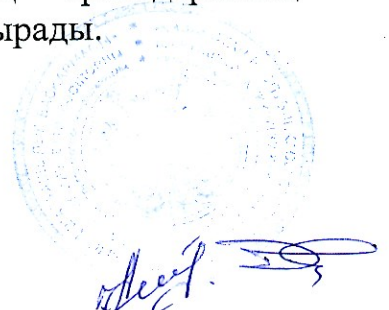
Комиссияның болу мемлекеті ретінде Ресей Федерациясының еңбек заңнамасында (Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің 81 және 180-баптары) өтініш беруші атап өткендей қысқартылатын жұмыскерге оның біліктілігіне сай келетін барлық бос орындарды жұмыс берушінің ұсыну міндеті көзделген; егер қандай да бір себептермен жұмыс берушіде бар бос орындарды ұсыну мүмкін болмаса, жұмыскермен жасалған еңбек шарты бұзылып, оған жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді.

Өтініш беруші Шарттың 9-бабы 3-тармағының және Комиссия туралы ереженің 54-тармағының штатты конкурстық қалыптастыру туралы ережелері Ресей Федерациясы еңбек заңнамасының лауазымы қысқаратын жұмыскерге жұмыс берушінің оған қандай да бір қосымша конкурстық рәсімдер өткізбей осы лауазымға тағайындауға жұмыскердің келісуі шартымен басқа бос лауазым ұсыну міндеті түріндегі кепілдіктерді белгілейтін ережелерімен үйлеспейді деп тұжырым жасап отыр.

Комиссия Соттан Шарттың 9-бабы 3-тармағының ережелерін қолдану мәселесі, еңбек құқықтық қатынастар (қызметкерлер мен Комиссия арасындағы) өзгерген немесе тоқтатылған жағдайда олардың Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереженің 43-тармағының нормаларымен жүйелі өзара байланысы және Комиссияның құрылымдық бөлімшелерінде лауазымдарды Шарттың 9-бабы 3-тармағының және Комиссия туралы ереженің 54-тармағының талаптарын сақтамай иелену мүмкіндігі бойынша консультативтік қорытынды беруді сұрайды.

II. Соттың құзыреті

Одақ туралы шартқа № 2 қосымша болып табылатын Еуразиялық экономикалық одақ Соты Статутының (бұдан әрі – Сот Статуты) 46-тармағына сәйкес Сот Еуразиялық экономикалық одақ (бұдан әрі - Одақ) органының өтініші бойынша Шарттың, Одақ шеңберіндегі халықаралық шарттардың ережелерін және Одақ органдарының шешімдерін түсіндіруді (бұдан әрі - түсіндіру) жүзеге асырады.



III. Соттағы рәсім

Сот Статутының 68-тармағына сәйкес түсіндіру туралы істерді қарау тәртібі Жоғары Еуразиялық экономикалық кеңестің 2014 жылғы 23 желтоқсандағы № 101 шешімімен бекітілген Еуразиялық экономикалық одақ Сотының Регламентінде (бұдан әрі – Сот Регламенті) айқындалады.

Сот Статутының 73-тармағында Сот түсіндіру туралы істерді Соттың Үлкен алқасының отырыстарында қарайтыны көзделген.

Түсіндіру туралы істі Сот Регламентінің 75-бабының тәртібімен қарауға дайындау шеңберінде Армения Республикасының Әділет министрлігіне, Қырғыз Республикасының Әділет министрлігіне, Армения Республикасының Еңбек және әлеуметтік мәселелер министрлігіне, Беларусь Республикасының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігіне, Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне, Қырғыз Республикасының Еңбек және әлеуметтік даму министрлігіне, Ресей Федерациясы Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігіне, Армения Республикасы Ұлттық ғылым академиясының Философия, социология және құқық институтына, Беларусь Республикасының Заңнама және құқықтық зерттеулер ұлттық орталығына, Қазақстан Республикасының Заңнама институтына (Әділет министрлігі жанындағы), Ресей Федерациясының Үкіметі жанындағы Заңнама және салыстырмалы құқықтану институтына, Халықаралық еңбек ұйымының Әкімшілік трибуналына, БҰҰ Апелляциялық трибуналына, Еуропа Комиссиясының Персоналды басқару және қауіпсіздік жөніндегі бас директоратына, Еуропа Кеңесі Іс басқармасының бас дирекциясына сұрау салу жіберіліп, олардан жауаптар алынды.

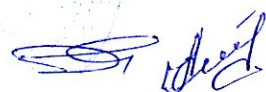
ЕЭК Тула қаласы Совет аудандық сотының 02.02.2017 ж. және Мәскеу қаласы Хамовнический аудандық сотының 13.01.2017 ж. шешімдерін қосымша ұсынды.

IV. Соттың тұжырымдары

Сот Статутының 50-тармағын басшылыққа ала отырып, 1996 жылғы 23 мамырдағы Халықаралық шарттардың құқығы туралы Вена конвенциясының 31-бабының ережелерін ескеріп, халықаралық құқықтың жалпы жұрт таныған қағидаттары мен нормалары негізінде Сот Шарт ережелерінің өздері арасындағы және Одақ органдарының шешімдерімен жүйелі өзара байланысы бойынша оларды түсіндіруді жүзеге асырады.

1. 3-тармағы түсіндіруге мәлімделген Шарттың 9-бабында Одақтың тұрақты жұмыс істейтін құрылымдық бөлімшелерінде лауазымдарды иелену реттелген.

Комиссия Одақтың тұрақты жұмыс істейтін органдарына жатады және Кеңес пен Алқадан тұрады (Шарттың 8, 18-баптары). Комиссия



туралы ереженің 54-тармағына сәйкес Комиссия Кеңесінің және Комиссия Алқасының қызметін қамтамасыз етуді Комиссияның департаменттері жүзеге асырады; Комиссия департаменттерінің құрамына лауазымды адамдар мен қызметкерлер кіреді.

Комиссияның лауазымды адамдары Шарттың 2-бабының 4-абзацында көрсетілгендей – бұл ЕЭК департаменттері директорлары және Комиссия департаменттері директорларының орынбасарлары лауазымдарына тағайындалған мүше мемлекеттердің азаматтары. Шарттың 2-бабының 14-абзацына сәйкес Одақ органдарында өздерімен жасалатын шарттар (келісімшарттар) негізінде жұмыс істейтін және лауазымды адамдар болып табылмайтын мүше мемлекеттердің азаматтары қызметкерлер болып табылады.

Шарттың 9-бабының 2-тармағында Комиссия департаменттерінің лауазымды адамдары лауазымын иеленуге кандидаттарды іріктеу тәртібі реттелген. Шарттың 9-бабының 3-тармағы «басқа лауазымдарды иеленуге кандидаттарды іріктейді» реттейді.

Шарттың 9-бабының 2-тармағын және Комиссия туралы ереженің 54-тармағын негізге алып, Шарттың 9-бабының 3-тармағындағы басқа лауазымдар Комиссия қызметкерлерінің лауазымын білдіреді. ЕЭК өтінішінің мазмұны Комиссиядағы лауазымдарды қызметкерлердің иеленуіне қатысты нормалар да түсіндірілуге жататынын растайды.

2. Шарттың 9-бабының 3-тармағына сәйкес Комиссия департаменттерінде қызметкерлердің лауазымдарын иеленуге кандидаттарды іріктеуді Комиссияны қаржыландырудағы Одаққа мүше мемлекеттердің үлестік қатысуын ескеріп, конкурстық негізде ЕЭК жүзеге асырады.

Шарттың 9-бабы 3-тармағының конкурстық іріктеу туралы ережелері Комиссия департаменттерінде қызметкерлердің бос лауазымдарын иеленуге кандидаттарды іріктеудің барлық жағдайларына қолданылатын, жалпыға міндетті қағида болып табылады.

Шартта Комиссия департаменттерінде лауазымдарды иелену мәселелері бойынша өтпелі кезеңнің ерекшеліктері белгіленбеген; шарттың 99-бабының 3-тармағында Комиссияның құрылымдық бөлімшелеріндегі бос лауазымдарға орналасу осы Шартта көзделген тәртіппен жүзеге асырылатыны көрсетілген.

Конкурстық іріктеу туралы қағида Шарттың 9-бабына және Комиссия туралы ереженің 54-тармағына сәйкес қабылданған Одақтың ішкі құқығының арнайы актілерінде белгіленген жағдайларда қолданылмайды.

Комиссия туралы ереженің 54-тармағының 8-бөлігінде Комиссия қызметкерлерінің жұмысқа Комиссия Алқасының Төрағасымен жасалатын еңбек шарттары (келісімшарттары) негізінде қабылданатыны көзделген.

Еңбек шартын жасау, оны ұзарту тәртібін және оны бұзу негіздерін Комиссия Кеңесі бекітеді (9-бөлік).

Еуразиялық экономикалық комиссия Кеңесінің «Еуразиялық экономикалық комиссияда лауазымдарға орналасу мәселелері» 12.11.2014 ж. № 99 Шешімімен (бұдан әрі - № 99 Шешім) бекітілген Еуразиялық экономикалық комиссияда Еңбек шартын жасау, оны ұзарту тәртібінің және оны бұзу негіздерінің (бұдан әрі – Еңбек шартын жасау тәртібі) 3-тармағында Комиссияның құрылымдық бөлімшесінде қызметкердің бос лауазымына орналасуға конкурс өткізу нәтижелері бойынша шешім жеңімпазбен еңбек шартын (келісімшартын) жасауға негіз болып табылады.

Ерекшелікке Еңбек шартын жасау тәртібінің 5-тармағында жол беріледі. Алқа Төрағасы:

дербес - лауазымды адамдардың (Алқа Төрағасы Хатшылығының басшысы, Алқа Төрағасының көмекшісі) және Алқа Төрағасы Хатшылығының қызметкерлеріне қатысты;

Комиссия Алқасының тиісті мүшесінің ұсынысы бойынша - хатшылықтардың лауазымды адамдарының (хатшылықтардың басшылары, Комиссия Алқасына мүшелердің көмекшілері) және Комиссия Алқасына мүшелер хатшылықтарының қызметкерлері лауазымдарына қатысты конкурстық рәсімдер өткізбей еңбек шартын жасау туралы шешім қабылдауға құқылы.

Бұл ретте құқық қолданушының Шартта рұқсат етілген қалау шегі арнайы айқындалған жағдайлармен ғана емес, жасалатын келісімшарттың мерзімімен шектелген. Сонымен қатар, қызметкердің бос лауазымына орналасуға конкурста жеңген адаммен еңбек шарты (келісімшарты) айқындалмаған мерзімге; конкурстан өтпеген адамдармен – тиісінше Алқа Төрағасы мен Комиссия Алқасы мүшелерінің өз өкілеттіктерін орындау кезеңіне жасалады.

3. Шарттың 9-бабы 3-тармағының ережелері «лауазымдарды иелену» санатын түсіндіруді талап етеді.

Өтініш беруші атап өткендей, Шартта және Комиссия туралы ережеде лауазымға тағайындау бастапқы екендігіне не бастапқы емес екендігіне қарамастан немесе еңбек құқықтық қатынастарды, мысалы ұйымдастыру-штаттық іс-шараларды өткізуге байланысты өзгерту немесе тоқтату қажет болған кезде қызметкерлерді өз біліктілігіне сай келетін лауазымдарға тағайындаудың ерекшеліктері белгіленбеген.

Комиссия туралы ереженің 54-тармағының 3-бөлігінде қызметкерлерді жұмысқа қабылдау Шарттың 9-бабына сәйкес жүзеге асырылатыны көрсетілген, онда конкурстық іріктеу туралы жалпы нұсқама қамтылған. Комиссия туралы ереженің 54-бабының 6-бөлігінде Комиссия департаменттері мүше мемлекеттердің азаматтары арасынан конкурстық негізде қызметкерлермен жасақталады.

Осымен қатар, Шарттың 99-бабында және Шарттың 9-бабына және Комиссия туралы ереженің 54-тармағына сәйкес әзірленген Одақтың ішкі құқығының арнайы актілерінде термин деп «лауазымдарға орналасу» ұғымы (Еуразиялық экономикалық комиссияның құрылымдық бөлімшесінде қызметкердің бос лауазымына орналасуға конкурс өткізу тәртібі (Еңбек шартын жасау тәртібіне қосымша; бұдан әрі – Конкурс өткізу тәртібі); № 99 Шешіммен бекітілген Еуразиялық экономикалық комиссияның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің бос лауазымдарына орналасуға кандидаттарға қойылатын біліктілік талаптары) қолданылады.

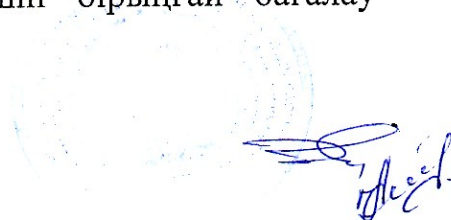
Бұл терминдерді жүйелі, грамматикалық және телеологиялық түсіндіру Үлкен алқаға «лауазымды иелену» және «лауазымға орналасу» ұғымдары Одақ құқығының қаралып отырған нормаларында мәні мен көлемі бойынша тең мағынада қолданылады деп қорытуға негіз береді; бұл ретте иелену тәсілдері лауазымды иеленуге (оған орналасуға) алғышарт болады.

Осыған ұқсас көзқарас Қазақстан Республикасының Заңнама институтының 05.07.2017 ж. № 19-05-3/4-4469 хатында білдірілген. Ресей Федерациясының Үкіметі жанындағы Заңнама және салыстырмалы құқықтану институтының 13.07.2017 ж. № 01-17/14 хатында жазылған пікірі бойынша «лауазымды иелену» және «лауазымға орналасу» ұғымдары адамның лауазымға алғаш рет не қайта тағайындалғанына қарамастан, мұндай ауысудың не тағайындаудың негізіне қарамастан, кез келген тәсіл мен нысандарды қамтиды.

Бұл ретте Комиссия туралы ереженің 54-тармағында Комиссия департаменттерін Комиссия Кеңесі бекітетін лауазымды иеленуге қойылатын біліктілік талаптарына сай келетін қызметкерлермен конкурстық негізде жасақтау туралы нұсқама қамтылғанын ескеру қажет.

ЕЭК қызметкерлерінің 2016 жылғы 3 маусымдағы өтініші бойынша іс жөніндегі консультативтік қорытындыда Сот қызметкердің орналасатын лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігі еңбек шартының (келісімшартының) талаптары, ол атқарып отырған лауазымына сай білімі, кәсіби дағдылары мен еңбек тәжірибесі ескеріле отырып, айқындалатынын атап көрсетеді. «Талап» - бұл міндетті болу, сәйкес болу міндеттілігі, Беларусь Республикасының Әділет министрлігінің 2017 жылғы 4 сәуірдегі өтініші бойынша берілген консультативтік қорытындыда осыған көңіл бөлінген.

Конкурс өткізу тәртібінің 14-тармағының екінші бөлігіне сәйкес конкурс кандидаттардың кәсіби деңгейін және олардың біліктілік талаптарына және қосымша талаптарға (болған кезде) сәйкестігін салыстырмалы бағалау болып табылады; бұл ретте конкурстық комиссия конкурс өткізу кезінде барлық кандидаттар үшін бірыңғай бағалау нысанын белгілейді.



Осы тұрғыдан алғанда конкурстық негізде жасақтау бос орындарды лауазымды иелену тәсіліне – алғашқы немесе кейінгі деп қарамай конкурстық іріктеу жолымен толтыруды білдіреді.

Соттың Жоғары алқасының пікірі бойынша өзгеше түсіндіру Комиссияға біліктілігі жоғары жаңа кадрларды қабылдауды қиындатады, бұл халықаралық ұйымның жұмыс істеу тиімділігі қағидатына қайшы келеді.

Конкурсқа ашық, жаңа бос лауазымды Комиссия қызметкеріне мұндай конкурс өткізбей ұсыну лауазымға өзге әлеуетті үміткерлердің құқықтарын бұзуды білдірер еді.

Соттың Жоғары алқасы конкурстық негізде лауазымдарды иелену (лауазымдарға орналасу) жұмысқа алғашқы қабылдауды ғана емес, лауазымдардағы кез келген ауысуды көздейді деп есептейді. Осылайша, неғұрлым білікті персоналды жалдау және барлық қызметкерлердің атқарып отырған лауазымдарға қатысты белгіленген талаптарға сәйкестігін тексеру қамтамасыз етіледі.

4. Соттың Үлкен алқасы конкурс бойынша тандау қызметкермен еңбек шартын жасауға алғышарт болатынына назар аударды. Еңбек шартын жасау тәртібінің 3-тармағына сәйкес Комиссияның құрылымдық бөлімшесінде қызметкердің бос лауазымына орналасуға конкурс өткізу нәтижелері бойынша шешім жеңімпазбен еңбек шартын (келісімшартын) жасауға негіз болып табылады.

Еңбек шартын жасау тәртібінің 4-тармағына сәйкес қызметкердің бос лауазымына орналасуға конкурс Конкурс өткізу тәртібіне сәйкес өткізіледі. Конкурс өткізу тәртібінің 15-тармағында конкурс өткізу нәтижелері бойынша шешімді конкурстық комиссия қабылдайтыны және ол конкурста жеңген кандидатты қызметкердің бос лауазымына тағайындауға негіз болып табылатыны белгіленген.

Осы жазылғандар Соттың үлкен алқасына жалпы қағида бойынша Комиссия мен ЕЭК құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері арасындағы еңбек қатынастары тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша іріктеу нәтижесінде белгілі бір біліктілік талаптарымен еңбек шарты (келісімшарты) негізінде туындайды деп тұжырым жасауға мүмкіндік береді.

5. Осыған орай, өтініш берушіні қызықтыратын жағдай ұйымдастырушылық-штаттық іс-шараларды өткізу кезінде Комиссияның бастамасы бойынша еңбек құқықтық қатынастарды өзгерту немесе тоқтату ретінде көрсетілгендіктен, түсіндіріліп отырған нормаларды қолдану саласын белгілеу қажет.

«Ұйымдастырушылық-штаттық іс-шаралар» ұғымының көлемі терминнің өзі сияқты Одақтың құқығында, сол сияқты Одаққа мүше мемлекеттердің заңнамасында айқындалмаған.



Бұл термин Одаққа мүше мемлекеттер соттарының кейбір актілерінде, атап айтқанда Ресей Федерациясы Конституциялық Сотының «Азамат В.В. Чеботарскийдің шағымына байланысты Ресей Федерациясының ішкі істер органдарындағы қызмет туралы ереженің 16.1-бабы бірінші бөлігінің «а» конституциялық тармағын тексеру туралы іс бойынша» 29.03.2016 ж. № 8-П Қаулысында пайдаланылады; онда ұйымдастырушылық-штаттық іс-шараларға қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту жатқызылған.

Халықаралық ұйымдардың ішкі актілерінде «ұйымдастыру-штаттық іс-шаралар» термині жоқ және «лауазымды жою» немесе «қызметкерлердің штатын (санын) қысқарту» сияқты ұғымдар қолданылады (01.01.2014 ж. Біріккен Ұлттар Ұйымының Персоналы туралы қағидалар мен Персоналы туралы ережелердің 9.3-ережесінің «а» тармағының «і» тармақшасы (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a) (i)*); Еуразиялық экономикалық одақ үшін № 31 және ЕАЭО үшін № 11 Регламентте белгіленген ЕО қызметшілеріне арналған Персонал туралы ереженің 41-бабы (Регламенттің (ЕО) 16.04.2014 жылғы № 423/2014 редакциясында) (*Staff Regulations of Officials of the European Union laid down by Regulation № 31 (EEC), 11 (EAEC) amended by Regulation (EU) № 423/2014 of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014, Article 41*); 01.01. 2017 жылғы редакциядағы ЕҚЫҰ Персоналы туралы ережелер мен қағидалардың 4.02-ережесінің 4.02.2-қағидасы (*OSCE Staff Regulations and Staff Rules 2016, Rule 4.02.2 Regulation 4.02*).

Ұйымдастырушылық-штаттық іс-шаралар деп, әдетте штат санын, жекелеген лауазымдарды қысқарту арқылы штаттық кестені өзгертуді, кейбір жағдайларда - құрылымдық өзгерістерді, қайта өзгертуді, таратуды көздейді (Қазақстан Республикасы Заңнама институтының 05.07.2017 жылғы № № 19-05-3/4-4469 хаты, Ресей Федерациясының Үкіметі жанындағы Заңнама және салыстырмалы құқықтану институтының 13.07.2017 жылғы № 01-17/14 хаты).

Демек, ұйымдастырушылық-штаттық іс-шаралар қызметкерлер санын немесе штатын қысқартуға қатысы бойынша жалпы болып табылады. Соттың Үлкен алқасы адам санын қысқарту – бұл қызметкерлер санын азайтуды, штатты қысқартуды – белгілі бір лауазымдарды тарату есебінен штаттық кестені өзгертуді негізге алады.

Еңбек шартын жасау тәртібінің 10-тармағы екінші бөлігінің ережелеріне сәйкес Комиссияның құрылымын және (немесе) құрылымдық бөлімшелерінің штат санын өзгерту және Комиссия Кеңесінің шешімі бойынша жүзеге асырылатын Комиссияның құрылымдық бөлімшелеріндегі лауазымды (лауазымдарды) қысқарту еңбек шартын (келісімшартын) бұзуға негіздер болып табылады.

Осы жазылғандарды ескере отырып, аталған жағдайлар өзінің мәні жағынан Комиссияның бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтатуға байланысты ұйымдастырушылық-штаттық іс-шараларға жатады.

6. Бұл құбылыстың сипатталған сипаттамаларына байланысты ұйымдастырушылық-штаттық іс-шараларды жүргізу, әдетте қызметкерлерді босату қажеттілігімен қатар жүреді.

Соттың Үлкен алқасы осыған байланысты адам санын немесе лауазымдарды (штатты) қысқарту персоналды жалдаудың экономикалық орындылығына немесе тиімділігіне негізделген ұйымның дискрециясы болып табылатынын атап өтуді қажет деп санайды. Бұл халықаралық ұйымдардың персоналына арналған қағидаларда (мысалы, (01.01.2014 ж. Біріккен Ұлттар Ұйымының Персоналы туралы қағидалар мен Персоналы туралы ережелердің 9.3-ереженің «а» тармағының «і» тармақшасы (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a*) (i)), сондай-ақ халықаралық сот практикасында осыған ұқсас стандартты ережелердің болуымен расталады.

Сонымен қатар, Соттың Үлкен алқасы ұйым дискрециясының қысқартылатын (босатылатын) қызметкерлерге құқықтық қорғаудың кепілдіктері мен барабар құралдарының қажетті деңгейін ұсынудың негізділігі, объективтілігі, заңдылығы, кемсітпеушілігі, тұрақтылығы критерийлерімен негізделген өз шегі бар екенін көрсетуді қажет деп санайды.

Қысқарту туралы шешімдерді қабылдаудың критерийі ретінде негізділік *Yves Richard v. the International Criminal Police Organization (Interpol)* ісі бойынша (23-тармақ) ХЕҰ Әкімшілік трибуналының № 1231 шешімінің негізіне айналған.

Объективтілік критерийін *Mr. Celal Caglar v. The International Telecommunication Union (ITU)* ісі бойынша (5-тармақ) № 334, *Mr. Victor Pereira da Cruz v. the Interim Commission for the International Trade Organization/General Agreement on Tariffs and Trade (ICITO/GATT)* ісі бойынша № 807 (16 және 17-тармақтары) шешімдерінде ХЕҰ Әкімшілік трибуналы, сондай-ақ C-131/82 - *Angelini v Commission*, ECLI:EU:C:1983:249 ісі бойынша (10-тармақ) шешімде Еуропа Одағының Соты қолданған.

Кемсітпеушілік негіз, негізділік, заңдылық БҰҰ Әкімшілік трибуналының шешімдерінде (№ 981 шешімнің VII тармағы, *Masri*, № 1163 шешімнің X тармағы, *Seaforth*) дискреция шегінің критерийі ретінде айтылады.

Кемсітпеушілік қағидаты ХЕҰ-ның еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітпеушілік туралы 1958 жылғы 25 маусымдағы № 111 Конвенциясында (бұдан әрі - № 111 Конвенция) айтылған, оған 175 мемлекет, оның ішінде Одаққа мүше барлық мемлекеттер

қатысады; № 111 Конвенцияның нормалары жалпыға танылған нормалар, сондай-ақ мүше мемлекеттер қатысушылары болып табылатын халықаралық шарт ретінде Одақ шеңберінде әділ төрелікті қолдану кезінде қолданылатын құқыққа жатады. Көрсетілген қағидат 1948 жылғы 10 желтоқсандағы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясында (7-бап) бекітілген заң алдындағы теңдік қағидатымен және тең, ешқандай айырмасыз заңды қорғауға, кемсітуден тең қорғауға арналған құқықпен тығыз байланысты.

Теңдік қағидатынан қандай да бір адамдар тобы бенефициар ретінде өз жағдайының ерекше осалдығы негізінде қандай да бір жеңілдіктерді бөліп алған жағдайда, құқыққа сыйымды кемсітушілік жағдайлар ерекшелік болып табылады. Алайда, мұндай адамдар үшін, мысалы Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереженің 18, 48-тармақтарына сәйкес Одақта адамдардың теңестірілген санаттары үшін артықшылықтардың негізіне еңбек мәртебесі ретіндегі теңдік кіретінін ескеру қажет.

Кемсітуге тыйым салу және/немесе қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі Одаққа мүше мемлекеттердің барлық еңбек кодекстерінде (Арменияның Еңбек кодексінің 3-бабы, Беларусь Республикасы Еңбек кодексінің 14-бабы, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 4-бабы, Қырғыз Республикасы Еңбек кодексінің 9-бабы, Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің 2-бабы) бекітілген.

Қызметкердің санын немесе штатын қысқартудың заңдылығын тексеру соттардың іс-қимыл жасау алгоритмі ретінде Одаққа мүше мемлекеттердің құқық қолдану актілерінде де (Қырғыз Республикасы Жоғарғы Соты Пленумының 2013 жылғы 28 қарашадағы № 11 Қаулысының 14-тармағы) сипатталған.

Халықаралық азаматтық қызмет негізі ретінде тұрақтылыққа БҰҰ Әкімшілік трибуналы (№ 29 шешімнің 2-тармағы, Gordon) сілтеме жасайды.

Штаттық бірліктерді қысқарту (лауазымдарды жою) кезінде белгіленген кепілдіктерді сақтау жөніндегі ұйымдардың басқару органдарының міндеттері персонал туралы ішкі қағидаларға қарай сараланады: мысалы, лауазымы қысқаруға жататын қызметкер үміткер бола алатын ықтимал бос орындар туралы хабарлама (*Mr. E. A. v. the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)* ісі бойынша ХЕҰ Әкімшілік трибуналының № 2902 шешімі (14-тармақ), құрылымды реформалау кезінде жаңа лауазымдарға конкурстан өту ұсынысы және оған біліктілікті іріктеу (*Mr. Marco Antonio Gramigna v. The*

International Organization for Migration (IOM) ісі бойынша ХЕҰ Әкімшілік трибуналының № 1787 шешімі (1-тармақ)).

Келтірілген тәсілдерді ескеріп, Соттың Үлкен алқасы түсініктеме бере отырып, ЕЭК ұйымдастырушылық-штаттық іс-шараларды жүргізу кезінде бір жағынан институционалдық мүдделердің теңгерімі және екінші жағынан қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктері қамтамасыз етілуге тиіс екенін негізге алады:

адам санын немесе штатты қысқарту немесе құрылымдық қайта құрылу осындай іс-шаралардың негізділігі ескеріліп кемсітпеушілік негізінде және көзделген құқықтық акті негізінде жүргізілуі тиіс;

қызметкерлермен еңбек қатынастары тоқтатылған жағдайда белгіленген кепілдіктерді сақтау және жұмыстан босатылатын (қысқартылатын) қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарының қорғалуын қамтамасыз ету қажет.

7. Одақ құқығының түсіндіріліп отырған нормаларында ұлттық заңнамаға сілтеме қамтылған. Еңбек шартын жасау тәртібінің 10-тармағының 2-бөлігінде еңбек шартын бұзудың арнайы негіздерін көрсетуден басқа осы тармақтың 1-бөлігінде Комиссияның болу мемлекетінің еңбек қатынастарын, оның ішінде еңбек шартын тоқтату (бұзу) негіздеріне қатысты реттейтін заңнамасына сілтеме жасалған. Осы Тәртіптің 2-тармағында Комиссияның болу мемлекетінің еңбек шартын жасау, ұзарту және бұзу мәселелері бойынша заңнамасына сілтеме қамтылған. Бұл ретте Әлеуметтік кепілдіктер туралы нормаларды ескеруге нұсқау береді.

Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереженің 43-тармағына сәйкес түсіндірілуі мәлімделген ЕЭК қызметкерлерінің, сол сияқты ЕЭК мен Соттың лауазымды адамдарының еңбек қатынастары осы Ереженің нормалары ескеріліп, болу мемлекетінің заңнамасымен реттеледі.

Осыған байланысты, ұлттық заңнамаға сілтеме жасау Шарттың өзінде қамтылып және оның нормалары Комиссия қызметкерлері қатысатын еңбек қатынастарының туындау және олардың өзгеру негізін, арнайы құқық субъектісінің еңбек функциялары мен көлемінің ерекшелігін (Шарттың 9, 99-баптары, Комиссия туралы ереженің 54-тармағы және т.б.) регламенттейтін болғандықтан, Соттың Үлкен алқасы Одақтың органы ретінде ЕЭК болатын мемлекет заңнамасының нормалары Одақ құқығымен реттелмеген Комиссия қызметкерлерінің еңбек мәртебесінің элементтеріне қолданылады.

Бұл ретте, Шарт кіріспесінің үшінші абзацына сәйкес Одаққа мүше мемлекеттер адам мен азаматтың конституциялық құқықтары мен бостандықтарының үстемдігі қағидатын сөзсіз сақтау қажеттілігін басшылыққа алатыны маңызды болып табылады. Субъектілерге берілетін құқықтар мен кепілдіктерге қатысты ұлттық құқыққа сілтеме жасау негізгі құқықтар мен бостандықтарды түпмәтіндік іске асыруға бағытталған.

Тиісінше Одақ органдары қызметкерлерінің Одақ құқығымен реттелмеген және ұлттық заңнама нормалары қолданылатын еңбек мәртебесінің элементтері Одақтың құрылтай актілерінің негіз қалаушы нормаларына-мақсаттарына, нормаларына-қағидаттарына негізделеді.

Ұлттық нормалар Одақтың белгіленген құқығы шегінде Одақ органдары қатысатын еңбек қатынастарына қолданылады. Осыған байланысты, Соттың Үлкен алқасы Шарт нормаларының басымдығын негізге алады.

Осы бекітумен Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің 10-бабы екінші бөлігінің және 11-бабының нормалары үйлеседі, оларға сәйкес «егер Ресей Федерациясының халықаралық шартында еңбек заңнамасында және еңбек құқығының нормаларын қамтитын өзге актілерінде көзделгеннен өзге қағидалар белгіленсе, халықаралық шарттың қағидалары қолданылады», «Ресей Федерациясының аумағында еңбек заңнамасында және еңбек құқығының нормаларын қамтитын өзге де актілерде белгіленген қағидалар Ресей Федерациясының халықаралық шартында өзгеше көзделмесе, халықаралық ұйымдар қатысатын еңбек қатынастарына қолданылады».

Басқа мүше мемлекеттердің еңбек заңнамасы осы тұрғыдан қалыптастырылған, оған компаративтік талдау жасауды Соттың Үлкен алқасы мемлекеттердің әрқайсысының Одақ органы болатын мемлекет ретінде қазіргі уақытта (Беларусь Республикасы – Сотқа қатысты) немесе болашақта белгілі бір әлеуетті мүмкіндігін негізге алып жүзеге асырады. Жалпы алғанда, халықаралық шарттардың және, оның ішінде Шарттың еңбек кодекстерінің нормаларынан басымдығы Армения Еңбек кодексінің 9-бабында, Беларусь Республикасының Еңбек кодексі 8-бабының 2-бөлігінде, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2-бабының 3-тармағында, Қырғыз Республикасының Еңбек кодексі 3-бабының 3-бөлігінде белгіленген.

Шарттың ажырамас бөлігі ретінде Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереже нормаларының басымдығы ұлттық заңнамаға Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереженің 43-тармағында, Еңбек шартын жасау тәртібінің 2 және 10-тармақтарында белгіленген сілтеме көрсетілген Ереженің нормалары ескеріле отырып, қолданылады. Бұл басымдықты Соттың Үлкен алқасы Комиссияның және қызметкерлердің халықаралық-құқықтық мәртебесіне негізделген алып қою тұрғысынан қарайды.

8. Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереженің 2-тармағына сәйкес Одақ органы ретінде ЕЭК қызметкерлері халықаралық қызметшілер болып табылады; өз өкілеттіктерін орындау (лауазымдық (қызметтік) міндеттерін атқару) кезінде олар мемлекеттік билік органдарынан немесе мүше мемлекеттердің ресми тұлғаларынан нұсқау сұратуға немесе алуға тиіс емес. Ендеше, болу мемлекеті заңнамасының еңбек қатынастарын реттейтін нормаларының Комиссия қызметкерлеріне қолданылуы олардың

халықаралық қызметшілердің құқықтық мәртебесі ескеріле отырып, айқындалуға тиіс.

Одақ ішіндегі құқықтық қатынастарды реттеу мәселелерінде Одақ құқығының басымдығы Одақ органдарының функцияларды тәуелсіз орындау және халықаралық қызметтің базалық сипаттамасы - халықаралық құқық субъектісі ретінде халықаралық ұйымның құқықтық табиғатына тән функционалдық иммунитет тұрғысынан маңызды.

Өңірлік экономикалық интеграцияның халықаралық ұйымы ретінде, халықаралық құқық субъектісі мәртебесі бар Одақ органдары иммунитетті пайдаланады, өйткені бұл Шартта және болу мемлекетімен халықаралық келісімдерде көзделген.

Осылайша, Одақ органдары иммунитетінің шарттық негізі бар және оларға функционалдық қажеттілікке орай мүше мемлекет берген.

Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереженің нормаларына сәйкес Одақ органы ретінде ЕЭК мүлкі мен активтері Одақтың өзі иммунитеттен бас тартатын жағдайларды қоспағанда, әкімшілік немесе соттық араласудың кез келген нысанынан иммунитетті пайдаланады (4-тармақ).

2012 жылғы 8 маусымдағы Ресей Федерациясының Үкіметі мен Еуразиялық экономикалық комиссия арасындағы Ресей Федерациясының аумағында Еуразиялық экономикалық комиссияның болу шарттары туралы келісімнің 12-бабы 1-абзацының ережелерінде Одақтың өзі иммунитеттен бас тартатын жағдайларды қоспағанда, Комиссияның Ресей Федерациясының аумағындағы мүлкіне қол сұғылмайды және тінтуге, реквизицияға, тәркілеуге, экспроприацияға және атқарушылық, әкімшілік немесе соттық іс-қимылдар арқылы қандай да бір кез келген нысандағы араласуға жатпайды деп белгіленген.

9. Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің адам санын немесе штатты қысқартуға байланысты еңбек шартын бұзуды реттейтін нормалары лауазымы қысқартылған жұмыскерлерге мынадай бірқатар кепілдіктер беру туралы ережелерді қамтиды: жұмыстан шығу жәрдемақылары (178-бап), жұмыскерлердің саны немесе штат қысқартылған кезде жұмыста қалдырудың басым құқығы (179-бап), бос лауазымдар ұсыну (180-баптың бірінші бөлігі), жұмыстан босату туралы алдын ала ескерту (180-баптың екінші бөлігі), жұмыстан босату туралы ескертудің мерзімі өткенге дейін еңбек шарты бұзылған кезде қосымша өтемақы (180-баптың үшінші бөлігі).

Жалпы алғанда осыған ұқсас кепілдіктерді басқа мүше мемлекеттерде де құқықтық реттеу тән (Армения Республикасы Еңбек кодексінің 113, 129-баптары, Беларусь Республикасы Еңбек кодексінің 43, 45, 48-баптары, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 53-бабы, Қырғыз Республикасы Еңбек кодексінің 85-бабы).

Осы сияқты нормативтік практика өңірлік интеграциялық бірлестіктерде де қалыптасқан (мысалы, 1999 жылғы 07 қыркүйектегі Анд

қоғамдастығы Бас хатшылығының № 279 Қарарымен бекітілген Анд қоғамдастығы Бас хатшылығының Регламенті 64-бабының 4-бөлігі (*Reglamento Interno de la Secretaria General, Resolucion 279 07/09/1999, Articulo 64*)).

Комиссияның Сотта қаралып жатқан өтінішінің нысанасы Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің 180-бабы бірінші бөлігінде көзделген ұйым жұмыскерлерінің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі іс-шараларды өткізу кезінде жұмыс берушінің жұмыскерге басқа бар жұмысты (бос лауазымды) ұсыну міндеті туралы кепілдікке қатысты.

Аталған кепілдікті іске асырудың тәртібі Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің 81-бабы 3-бөлігінің жалпы нормасында көзделген, оған сәйкес, егер жұмыскерді оның жазбаша келісуі бойынша жұмыс берушіде бар, жұмыскер өзінің денсаулық жағдайын ескере отырып, жасай алатын басқа жұмысқа (бос лауазымға немесе жұмыскердің біліктілігіне сәйкес келетін жұмысқа да, төмен тұрған бос лауазымға немесе төмен ақы төленетін жұмысқа да) ауыстыру мүмкін болмағанда, көрсетілген негіздеме бойынша жұмыстан босатуға жол беріледі.

Соттың Үлкен алқасы осы Консультативтік қорытындының 7 және 8-баптарында айтылған позицияларға сүйене отырып, ЕЭК қызметкерлеріне Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің келтірілген нормалары қолданылмайды деген тұжырымға келді, өйткені бұл конкурстық іріктеу негізге алынған лауазымдарды иеленудің (лауазымдарға орналасудың) ерекше тәртібіне негізделген. Конкурстан өтудің нормативтік белгіленген қажеттілігі Комиссия департаменттерінде бар басқа лауазымға ауысуға конкурстық іріктеуден өтпейінше мүмкіндік бермейді.

Соттың Үлкен алқасы халықаралық ұйым органының әрекеті босатылатын қызметкерлерге қатысты міндеттемелерін барынша жоғары әрі адал орындауға бағытталған болуы тиіс, алайда, бұл ретте, олар құзырет шегінен шыға алмайды.

Осылайша Комиссияның әрекеті көзделген құзыретке сәйкес Одақ құқығы белгілеген шектерде адал (*bona fide*) орындалған деп есептеледі. ЕЭК конкурс бойынша орналасқан Комиссия құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлерін басқа кандидаттардың да қатысуы үшін ашық конкурстың жалпыға міндетті рәсімін өтпейінше бос лауазымдарға ауыстыруға құқығы жоқ.

10. ЕЭК қызметкерлерінің құқықтық мәртебесінің халықаралық қызметшілердің мәртебесі сияқты екенін ескере отырып, Әлеуметтік кепілдіктер туралы ереженің 43-бабын түсіндіру шеңберінде Соттың Үлкен алқасы халықаралық ұйымдар құқығында, әдетте, тек халықаралық ұйымның қызметкерлеріне арналған ашық ішкі конкурстарды өткізу (мысалы, ЕЭО № 31 және ЕАЭО үшін № 11 Регламентте белгіленген ЕО қызметшілеріне арналған Персонал туралы ереженің 4 және 29-баптары

(Регламенттің (ЕО) 16.04.2014 жылғы № 423/2014 редакциясында) (*Staff Regulations of Officials of the European Union laid down by Regulation № 31 (EEC), 11 (EAEC), amended by Regulation (EU) №423/2014 of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014, Articles 4, 29*) не тағайындау шарттарына, келісімшарттардың мерзімділігіне, құзыреттілікке және өзге де факторларға (мысалы, 01.01.2014 ж. БҰҰ Персоналы туралы қағидалар мен БҰҰ Персоналы туралы ережелердің 9.6-қағидасының «е» тармақшасы және 13.1-қағидасының «d» тармақшасы (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Rules 9.6 (e) and 13.1(d)*)) байланысты қызметте қалдырудың басым құқығы көзделгеніне назар аударады. Тиісінше халықаралық ұйымның басқару органдарының босатылатын қызметкерлерге қатысты адал орындау позициясы штат қызметкерлерінің басым жағдайын (БҰҰ Даулар бойынша трибуналы № UNDT/2016/204 *Nakhlawi* шешімінің 90-тармағы 53, 58-тармақшалары) сақтау бойынша міндетпен толықтырылады.

Одақ құқығында *De lege lata* (қолданыстағы заң тұрғысынан) мұндай тетіктер қазіргі уақытта көзделмеген.

De lege ferenda (шығарылуы қажет заң тұрғысынан) Одақ құқығында мұндай ережелердің белгіленуі халықаралық қызметтің сабақтастығы мен тұрақтылығын қамтамасыз ететін еді.

11. Баяндалғандар Соттың Үлкен алқасына мынаны қорытындылауға мүмкіндік береді:

Комиссия департаментінің қызметкерлері лауазымына іріктеуге арналған конкурстық рәсімдерді қолдану барлық жағдайда, оның ішінде көрсетілген қызметкерлер мен Комиссия арасындағы еңбек құқықтық қатынастары өзгертілген немесе тоқтатылған жағдайда да міндетті болып табылады.

12. Бұл ретте Соттың Үлкен алқасы Одақ шеңберінде персонал туралы ішкі ережелерді (қағидаларды) дамытудың орындылығын және ұйымның ішкі мәселелерін ұлттық құқықпен реттеуден дәйектілікпен шығуды атап өту қажет деп санайды.

Еңбек қатынастарын ұлттық реттеуге сілтеме жасау заңды, өйткені мүше мемлекеттер өздері жасаған халықаралық ұйымның құрылтай актісінде келіскен және бекіткен.

Ұлттық заңнамаға сілтеме жасау Одақтың бірнеше мүше мемлекетіне (мысалы, Одақтың әртүрлі органдары орналасқан мемлекетіне) қолданылатын болса, еңбек қатынастарын ішкі заңнамамен құқықтық реттеу тең дәрежелі әрі ұқсас лауазымды атқарып отырған адамдардың құқықтық мәртебесін саралауға және олардың айырмашылығына алып келеді, өйткені ұлттық еңбек заңнама біріздендірілмеген. Бұл халықаралық ұйымды құқықтық реттеу теңдігі, бірлігі қағидатын, оның жұмыс істеу тиімділігі қағидатын бұзады.

2016 жылғы 3 маусымдағы ЕЭК қызметкерлерінің өтініші бойынша Соттың іс бойынша Консультативтік қорытындысында халықаралық ұйымның ішкі құқығы, халықаралық азаматтық қызмет мәселелері бойынша қатынастарды реттеу бөлігінде ұлттық құқық қызметшісіне ықпал етуді болдырмауға бағытталғаны көрсетілген. Оның салдарынан олар шешім қабылдаған кезде тиісті қызметшінің тәуелсіздігі қамтамасыз етіледі; халықаралық ұйымның ішкі құқығында қызмет атқару мәселелері бойынша қатынастардың барынша ауқымды шеңберін қамтитын нормаларды бекіту қажет.

Соттың Үлкен алқасы құқық қолдану практикасының сабақтастығы қағидатын басшылыққа ала отырып, келтірілген позицияның Одақ шеңберінде тиімді халықаралық азаматтық қызметті құру және Одақты халықаралық ұйым ретінде дамыту үшін негіз болатын позиция ретінде ұстанады.

V. Қорытынды ережелер

Осы Консультативтік қорытындының көшірмесі өтініш берушіге жіберілсін.

Консультативтік қорытынды Соттың ресми интернет-сайтында орналастырылсын.

Төрағалық етуші

А.А. Федорцов

Судьялар

А.М. Ажибраимова

Э.В. Айриян

Ж.Н. Бәйішев

Д.Г. Колос

Т.Н. Нешатаева

В.Х. Сейтімова

Г.А. Скрипкина

А.Э. Туманян

К.Л. Чайка