

ЕВРАЗИЯЛЫК ЭКОНОМИКАЛЫК БИРЛИКТИН СОТУ

КОНСУЛЬТАТИВДИК КОРУТУНДУ

2017-жылдын 12-сентябры

Минск шаары

Евразиялык экономикалык бирликтин Сотунун Чоң коллегиясы:
төрагалык кылуучу А.А. Федорцовдун,
баяндамачы-судья В.Х. Сейтимованын,
судьялар А.М. Ажибраимованын, Э.В. Айрияндын, Ж.Н. Баишевдин,
Д.Г. Колостун, Т.Н. Нешатаеванын, Г.А. Скрипкинанын, А.Э. Тумаяндын,
К.Л. Чайканын курамында,

сот отурумунун катчысы Р.Г. Даулиевдин алдында иштин материалдарын изилдеп чыгып, баяндамачы-судьяны угуп,

Евразиялык экономикалык бирликтин Сотунун Статутунун 46, 47, 50, 68, 69, 73, 96, 98-пункттарын, Евразиялык экономикалык бирликтин Сотунун Регламентинин 72, 85-беренелерин жетекчиликке алып,

2014-жылдын 29-майындагы Евразиялык экономикалык бирлик жөнүндө келишимдин жоболоруна түшүндүрмөлөрдү берүү тууралуу Евразиялык экономикалык комиссиянын арызы боюнча төмөнкү Консультативдик корутундуну берет:

I. Арыз ээсинин маселеси

Евразиялык экономикалык комиссия (мындан ары – арыз ээси, ЕЭК, Комиссия) Евразиялык экономикалык бирликтин Сотуна (мындан ары - Сот) 2014-жылдын 29-майындагы Евразиялык экономикалык бирлик жөнүндө келишимдин (мындан ары - Келишим) жоболоруна түшүндүрмөлөрдү берүү жөнүндө арыз менен кайрылган.

Арызда Комиссиянын иштөө практикасында Комиссиянын кызматкерлери менен Комиссиянын ортосундагы эмгектик укуктук мамилелерди өзгөртүү же токтотуу зарылдыгынын учурунда Келишимдин жоболорун колдонууга байланышкан талаш маселелер келип чыгып жаткандыгы көрсөтүлөт. Арыз ээси мындай маселелерге, атап айтканда, Комиссиянын демилгеси боюнча эмгектик укуктук мамилелерди өзгөртүүнү же токтотууну таандык кылат, мисалы, уюштуруучулук-штаттык иш-чараларды өткөрүүдө.

Арыз ээсинин Келишимдин 9-беренесинин 3-пункту Комиссиянын департаменттеринде кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлер сынактык негизде гана тандалып алына тургандыгы жөнүндө милдеттүү ченемди



Комиссиянын болуу мамлекети катары Россия Федерациясынын эмгек мыйзамдары (Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин 81 жана 180-беренелери) менен, арыз ээси белгилегендей, иш берүүчүнүн кыскартылуучу кызматкерге анын квалификациясына ылайык келген бардык бош орундарды сунуш кылуу милдети каралган; эгерде кандайдыр бир себептер боюнча иш берүүчүдө болгон бош орунду сунуш кылуу мүмкүн эмес болсо, кызматкер менен эмгек келишими бузулат жана ага иштен бошоо жөлөкпулу төлөнүп берилет.

Комиссия Соттон Келишимдин 9-беренесинин 3-пунктунун жоболорун (кызматкерлер менен Комиссиянын ортосундагы) эмгектик укуктук мамилелер өзгөртүлгөн же токтотулган учурда Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун 43-пунктунун ченемдери менен тутумдук өз ара байланышта колдонуу жана Келишимдин 9-беренесинин 3-пунктунун жана Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктунун талаптарын сактабастан Комиссиянын түзүмдүк бөлүмдөрүндө кызмат орундарын ээлөө мүмкүнчүлүгүнүн маселеси боюнча консультативдик корутунду берүүнү өтүнөт.

Келишимдин № 2 тиркемеси болуп саналган. Евразиялык экономикалык бирликтин Сотунун Статутунун (мындан ары - Соттун



Статуту) 46-пунктуна ылайык Сот Евразиялык экономикалык бирликтин (мындан ары – Бирлик) органынын арызы боюнча Келишимдин, Бирликтин алкагындагы эл аралык келишимдердин жана Бирликтин органдарынын чечимдеринин жоболоруна түшүндүрмө берүүнү (мындан ары - түшүндүрмө берүү) жүзөгө ашырат.

Комиссия тарабынан суратылган консультативдик корутунду чыгарууга карата Соттун предметтик жана субъекттик юрисдикциясы Келишимге түшүндүрмө берүү жөнүндө ЕЭКтин 2017-жылдын 5-июнундагы арызын кароого кабыл алуу тууралуу токтомунда көрсөтүлгөн ченемдин негизинде белгиленген.

III. Соттогу жол-жобо

Соттун Статутунун 68-пунктуна ылайык түшүндүрмө берүү жөнүндө иштерди кароо тартиби Жогорку Евразиялык экономикалык кеңештин 2014-жылдын 23-декабрындагы № 101 чечими менен бекитилген Евразиялык экономикалык бирликтин Сотунун Регламенти (мындан ары - Соттун Регламенти) менен аныкталат.

Соттун Статутунун 73-пункту Сот түшүндүрмө берүү жөнүндө иштерди Соттун Чоң коллегиясынын отурумдарында карала тургандыгын карайт.

Соттун Регламентинин 75-беренесинин тартибинде түшүндүрмө берүү жөнүндө ишти кароого даярдоонун алкагында суроо-талаптар жиберилген жана Армения Республикасынын Адилет министрлигинен, Кыргыз Республикасынын Адилет министрлигинен, Армения Республикасынын Эмгек жана социалдык маселелер министрлигинен, Беларусь Республикасынын Эмгек жана социалдык коргоо министрлигинен, Казакстан Республикасынын Эмгек жана калкты социалдык коргоо министрлигинен, Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинен, Россия Федерациясынын Эмгек жана социалдык коргоо министрлигинен, Армения Республикасынын Улуттук Илимдер Академиясынын Философия, социология жана укук институтунан, Беларусь Республикасынын Мыйзам чыгаруу жана укуктук изилдөөлөр улуттук борборунан, Казакстан Республикасынын Мыйзам чыгаруу институтунан (Адилет министрлигинин алдындагы), Россия Федерациясынын Өкмөтүнүн алдындагы Мыйзам чыгаруу жана салыштырма укук таануу институтунан, Эл аралык эмгек уюмунун Административдик трибуналынан, БУУнун Апелляциялык трибуналынан, Европа Комиссиясынын персоналды башкаруу жана коопсуздук боюнча Башкы директоратынан, Европа Кеңешинин Иш башкармалыгынын Башкы дирекциясынын Адам ресурстарынын директоратынан жооптор алынган.

ЕЭКке Тула шаарынын Совет райондук сотунун 08.02.2017-деги жана Москва шаарынын Хамовники райондук сотунун 13.01.2017-деги чечимдери кошумча берилген.



IV. Соттун тыянактары

Соттун Статутунун 50-пунктун жетекчиликке алып, Сот Келишимдин жоболоруна алардын тутумдук өз ара жана Бирликтин органдарынын чечимдери менен байланышта, эл аралык укуктун жалпыга таанылган принциптеринин жана ченемдеринин негизинде, 1969-жылдын 23-майындагы эл аралык келишимдердин укугу жөнүндө Вена конвенциясынын 31-беренесинин жоболорун эске алуу менен түшүндүрмө берүүнү жүзөгө ашырат.

1. 3-пункту түшүндүрмө берүүгө арыз берилген Келишимдин 9-беренеси Бирликтин туруктуу иштеген органдарынын түзүмдүк бөлүмдөрүндөгү кызмат орундарын ээлөөнү жөнгө салат.

Комиссия Бирликтин туруктуу иштеген органдарына таандык болот жана Кеңештен жана Коллегиядан турат (Келишимдин 8, 18-беренелери). Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктуна ылайык Комиссиянын Кеңешинин жана Комиссиянын Коллегиясынын ишин камсыз кылуу Комиссиянын департаменттери тарабынан жүзөгө ашырылат; Комиссиянын департаменттеринин курамына кызмат адамдары жана кызматкерлер кирет.

Комиссиянын кызмат адамдары, Келишимдин 2-беренесинин 4-абзацынан келип чыккандай, - ЕЭКтин департаменттеринин директорлорунун жана Комиссиянын департаменттеринин директорлорунун орун басарларынын кызмат орундарына дайындалган мүчө мамлекеттердин жарандары. Келишимдин 2-беренесинин 14-абзацына ылайык алар менен түзүлүүчү эмгек келишимдеринин (контракттардын) негизинде Бирликтин органдарында иштеген жана кызмат адамдары болуп саналбаган мүчө мамлекеттердин жарандары кызматкерлер болуп саналат.

Келишимдин 9-беренесинин 2-пункту Комиссиянын департаменттеринин кызмат адамдарынын кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлерди тандап алуу тартибин регламенттейт. Келишимдин 9-беренесинин 3-пункту “башка кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлерди тандап алууну” жөнгө салат.

Келишимдин 9-беренесинин 2-пунктуна жана Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктуна негизденип, Келишимдин 9-беренесинин 3-пунктундагы башка кызмат орундары деп Комиссиянын кызматкерлеринин кызмат орундары эсептелет. ЕЭКтин арызынын мазмуну Комиссиянын кызматкерлери тарабынан кызмат орундарын ээлөөгө тиешеси бар ченемдер түшүндүрмө берүүгө жата тургандыгын да күбөлөндүрөт.

2. Келишимдин 9-беренесинин 3-пунктуна ылайык Комиссиянын департаменттериндеги кызматкерлердин кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлерди тандап алуу ЕЭК тарабынан сынактык негизде Бирликке мүчө мамлекеттердин Комиссияны каржылоодогу үлүштүк катышуусун эске алуу менен жүзөгө ашырылат.

Келишимдин сынактык тандап алуу жөнүндө 9-беренесинин 3-



пунктунун жоболору Комиссиянын департаменттериндеги кызматкерлердин кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлерди тандап алуунун бардык учурларына карата колдонулуучу жалпыга милдеттүү эреже болуп саналат.

Келишим тарабынан Комиссиянын департаменттериндеги кызмат орундарын ээлөө маселелери боюнча өткөөл мезгилдин өзгөчөлүктөрү белгиленген эмес: Келишимдин 99-беренесинин 3-пунктунда Комиссиянын түзүмдүк бөлүмдөрүндөгү бош турган кызмат орундарын басуу Келишим менен каралган тартипте жүзөгө ашырылат.

Сынактык тандап алуу жөнүндө эреже Келишимдин 9-беренесине жана Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктуна ылайык кабыл алынган Бирликтин ички укугунун атайын актылары менен белгиленген учурларда колдонулбайт.

Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктунун 8-бөлүгү менен Комиссиянын кызматкерлери Комиссиянын Коллегиясынын Төрагасы менен түзүлүүчү эмгек келишимдеринин (контракттардын) негизинде ишке кабыл алына тургандыгы каралган. Эмгек келишимин түзүү, аны узартуу тартиби жана аны бузуу үчүн негиздер Комиссиянын Кеңеши (9-бөлүк) тарабынан бекитилет.

12.11.2014-төгү № 99 “Евразиялык экономикалык комиссиясында кызмат орундарын басуу маселелери” Чечими (мындан ары - № 99 Чечим) менен бекитилген Евразиялык экономикалык комиссиясында эмгек келишимин (контракт) түзүү, аны узартуу тартибинин жана аны бузуу үчүн негиздердин 3-пункту (мындан ары - Эмгек келишимин түзүү тартиби) Комиссиянын түзүмдүк бөлүкчөсүндөгү кызматкердин бош турган кызмат ордун басууга өткөрүлгөн сынактын натыйжалары боюнча чечим жеңүүчү менен эмгек келишимин (контракт) түзүү үчүн негиз болуп санала тургандыгын карайт.

Эмгек келишимин түзүү тартибинин 5-пункту менен эрежеден чыгууга жол берилет. Коллегиянын Төрагасы сынактык жол-жоболордон өтүүсүз эле эмгек келишимин (контракт) түзүү жөнүндө төмөнкүлөргө карата чечим кабыл алууга укуктуу:

Коллегиянын Төрагасынын Катчылыгынын кызмат адамдарынын кызмат орундарына (Коллегиянын Төрагасынын Катчылыгынын жетекчисине, Коллегиянын Төрагасынын жардамчысына) жана кызматкерлерине карата – өз алдынча;

катчылыктардын кызмат адамдарынын кызмат орундарына (катчылыктардын жетекчилерине, Комиссиянын Коллегиясынын мүчөлөрүнүн жардамчыларына) жана Комиссиянын Коллегиясынын мүчөлөрүнүн катчылыктарынын кызматкерлерине карата – Комиссиянын Коллегиясынын тиешелүү мүчөсүнүн сунушу боюнча.

Мында укук колдонуучунун Келишим менен санкцияланган карап көрүүсүнүн чеги атайын аныкталган кырдаалдар менен гана эмес, ошондой эле түзүлүүчү контракттын мөөнөттөрү менен чектелген. Кызматкердин бош турган кызмат ордун басууга сынакта жеңип алган жак менен эмгек



келишими (контракт) аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн убакта, сынактан өтпөгөн жактар менен – тиешелүүлүгүнө жараша Коллегиянын Төрагасы жана Комиссиянын Коллегиясынын мүчөлөрү тарабынан өз ыйгарым укуктарын аткаруу мезгилине түзүлөт.

3. Келишимдин 9-беренесинин 3-пунктунун жоболорун колдонуу “кызмат орундарын ээлөө” категориясын түшүндүрүүнү талап кылат.

Арыз ээси белгилегендей, Келишимде жана Комиссия жөнүндө жободо кызмат ордуна дайындоо алгачкы болуп саналабы (ишке алгачкы кабыл алуу учурунда) же болбосо эмгектик укуктук мамилелерди өзгөртүү же токтотуу зарылдыгында, мисалы, уюштуруучулук-штаттык иш-чараларды өткөрүүгө байланыштуу кызматкерлерди алардын квалификациясына ылайык келген кызмат орундарына дайындоонун өзгөчөлүктөрү белгиленген эмес.

Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктунун 3-бөлүгүндө кызматкерлерди ишке кабыл алуу Келишимдин сынактык тандап алуу жөнүндө жалпы талап катын камтыган 9-беренесине ылайык жүзөгө ашырыла тургандыгы көрсөтүлгөн. Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктунун 6-бөлүгүндө Комиссиянын департаменттери мүчө мамлекеттердин жарандарынын ичинен сынактык негизде кызматкерлерден комплекстеле тургандыгы белгиленген.

Бул термин менен катар Келишимдин 9-беренесине жана Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктуна ылайык иштелип чыккан Келишимдин 99-беренесинде жана Бирликтин ички укугунун атайын актыларында “кызмат орундарын басуу” түшүнүгү пайдаланылат (Евразиялык экономикалык комиссиянын түзүмдүк бөлүмүндөгү кызматкердин бош турган кызмат ордун басууга сынак өткөрүү тартиби (Эмгек келишимин түзүү тартибине тиркеме; мындан ары – Сынак өткөрүү тартиби); № 99 Чечим менен бекитилген Евразиялык экономикалык комиссиясынын кызмат адамдарынын жана кызматкерлеринин бош турган кызмат орундарын басууга талапкерлерге карата квалификациялык талаптар).

Бул терминдерди тутумдук, грамматикалык жана телеологиялык чечмелөө Чоң коллегияга “кызмат орундарын ээлөө” жана “кызмат орундарын басуу” түшүнүктөрү каралып жаткан Бирликтин укугунун ченемдеринде мааниси жана көлөмү боюнча тең маанилүү катары пайдаланылат деген корутунду чыгарууга негиз берет; мында кызмат ордун ээлөөдөн (басуудан) мурда ээлөө ыкмалары келет.

Окшош көз караш Казакстан Республикасынын Мыйзам чыгаруу институтунун 05.07.2017деги № 19-05-3/4-4469 катында билдирилген. Россия Федерациясынын Өкмөтүнүн алдындагы Мыйзам чыгаруу жана салыштырма укук таануу институтунун 13.07.2017деги № 01-17/14 катында баяндалган пикир боюнча “кызмат ордун ээлөө”, “кызмат ордун басуу” түшүнүктөрү жак кызмат ордуна алгачкы же кайталап дайындалгандыгынан, мындай которуунун же дайындоонун негиздеринен көз карандысыз ар кандай ыкмаларды жана тариздерди камтыйт.

Мында Комиссия жөнүндө жобонун 54-пунктунда Комиссиянын



Кеңеши тарабынан бекитилүүчү ээлеген кызмат ордуна карата квалификациялык талаптарга ылайык келген кызматкерлерден сынактык негизде Комиссиянын департаменттерин комплектациялоо жөнүндө талап кат камтылгандыгын эске алуу зарыл.

ЕЭКтин кызматкерлеринин арызы боюнча иш боюнча 2016-жылдын 3-июнундагы консультативдик корутундуда Сот ээленүүчү кызмат ордуна карата коюлган квалификациялык талаптарга кызматкердин ылайыктыгы эмгек келишиминин (контракттын) талаптарын, билгичтигин, кесиптик көндүмдөрүн жана иш тажрыйбасын эске алуу менен аларды ал тарабынан ээленүүчү кызмат ордуна ылайык келгендиги менен аныктала тургандыгын белгилейт. “Талап” деген кызмат ордун ээлегендикти, ылайык келүүнүн милдеттүүлүгүн билдирет, буга Беларусь Республикасынын Адилет министрлигинин 2017-жылдын 4-апрелиндеги арызы боюнча консультативдик корутундуда көңүл бурулган.

Сынак өткөрүү тартибинин 14-пунктунун экинчи бөлүгүнө ылайык сынак талапкерлердин кесиптик деңгээлине жана алардын квалификациялык талаптарга жана кошумча талаптарга (болгондо) ылайыктыгына салыштырма баа берүү болуп саналат; мында сынакты өткөрүүдө сынактык комиссия тарабынан бардык талапкерлер үчүн баа берүүнүн бирдиктүү таризи белгиленген.

Бул позициядан алганда сынактык негизде комплекттөө кызмат ордун ээлөө ыкмасынан көз карандысыз — алгачкы же кийинки — сынактык тандап алуу жолу менен бош турган орундарды толтурууну билдирет.

Башкача чечмелөө, Соттун Чоң коллегиясынын пикири боюнча, Комиссияга жаңы жогорку квалификациялуу кадрларды кабыл алууну кыйындатат, бул эл аралык уюмдун иштөөсүнүн натыйжалуулугунун принцибине каршы келет.

Сынакка карата ачык, жаңы бош турган кызмат ордун Комиссиянын кызматкерине мындай сынантан өтүүсүз берүү кызмат ордуна башка мүмкүн болуучу талапкерлердин укуктарын бузууну билдирмек.

Соттун Чоң коллегиясы сынактык негизде кызмат орундарын ээлөө (кызмат орундарын басуу) ишке алгачкы кабыл алууну гана эмес, ошондой эле кызмат орундарындагы ар кандай жылдырууну да түшүндүрөт деп эсептейт. Ошентип, кыйла квалификациялуу персоналды жалдоо жана ордун басуу кызмат орундарына карата коюлган талаптарга бардык кызматкерлердин ылайыктыгын текшерүү камсыз кылынат.

4. Соттун Чоң коллегиясы кызматкер менен эмгек келишимин түзүүдөн мурда сынак боюнча тандоо келе тургандыгына көңүл бурат. Эмгек келишимин түзүү тартибинин 3-пунктуна ылайык Комиссиянын түзүмдүк бөлүкчөсүндөгү кызматкердин бош турган кызмат ордун басууга сынак өткөрүүнүн натыйжалары боюнча чечим жеңүүчү менен эмгек келишимин (контракт) түзүү үчүн негиз болуп саналат.

Эмгек келишимин түзүү тартибинин 4-пунктуна ылайык кызматкердин бош турган кызмат ордун басууга сынак Сынак өткөрүү тартибине ылайык



өткөрүлөт. Сынак өткөрүү тартибинин 15-пункту сынак өткөрүүнүн натыйжалары боюнча чечим сынактык комиссия тарабынан кабыл алына тургандыгын жана сынакта жеңип алган талапкерди кызматкердин бош турган кызмат ордуна дайындоо үчүн негиз болуп санала тургандыгын белгилейт.

Баяндалгандар Соттун Чоң коллегиясына жалпы эреже боюнча Комиссия менен ЕЭКтин түзүмдүк бөлүмдөрүндөгү кызматкерлердин ортосундагы эмгек мамилелери белгилүү бир квалификациялык талаптар менен тиешелүү кызмат ордун басууга сынак боюнча тандап алуунун натыйжасында эмгек келишиминин (контракттын) негизинде келип чыга тургандыгы жөнүндө тыянак чыгарууга мүмкүнчүлүк берет.

5. Арыз ээсин кызыктырган кырдаал уюштуруучулук-штаттык иш-чараларды өткөрүүдө Комиссиянын демилгеси боюнча эмгектик укуктук мамилелерди өзгөртүү же токтотуу катары көрсөтүлгөндүгүнө байланыштуу түшүндүрүлүп жаткан ченемдердин колдонуу чөйрөсүн белгилөө зарыл.

“Уюштуруучулук-штаттык иш-чаралар” түшүнүгүнүн көлөмү термин өзү сыяктуу эле Бирликтин укугунда, ага тете Бирликке мүчө мамлекеттердин мыйзамдарында аныкталган эмес.

Бул термин Бирликке мүчө мамлекеттердин сотторунун айрым актыларында, атап айтканда, Россия Федерациясынын Конституциялык Сотунун 29.03.2016дагы № 8-П “Жаран В.В.Чеботарскийдин даттануусуна байланыштуу Россия Федерациясынын ички иштер органдарындагы кызмат жөнүндө жобонун 16.1-беренесинин биринчи бөлүгүнүн “а” пунктунун конституциялуулугун текшерүү тууралуу иш боюнча” токтомунда пайдаланылат; анда уюштуруучулук-штаттык иш-чараларга, анын ичинде, кызматкерлердин санын же штатын кыскартуу кирет.

Эл аралык уюмдардын ички актыларында “уюштуруучулук-штаттык иш-чаралар” термини жок жана “кызмат ордун жоюу” же “кызматкерлердин штатын (санын) кыскартуу” сыяктуу түшүнүктөр пайдаланылат (01.01.2014-жылдагы Персонал жөнүндө эрежелердин жана Бириккен Улуттар Уюмунун персоналы жөнүндө жоболордун 9.3-тиркемесинин “а” пунктунун “i” пунктчасы (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a) (i)*); ЕЭБ үчүн № 31 жана ЕАЭБ үчүн № 11 Регламенти менен белгиленген ЕБнын кызматчылары үчүн Персонал жөнүндө жобонун 41-беренеси (16.04.2014-жылдын № 423/2014 (ЕБ) Регламентинин 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-жылдагы редакциядагы ЕККУнун персоналы жөнүндө жоболордун жана эрежелердин 4.02-жобосунун 4.02.2-эрежеси (*OSCE Staff Regulations and Staff Rules 2016, Rule 4.02.2 Regulation 4.02*).

Уюштуруучулук-штаттык иш-чаралар деп, эреже катары штаттык санды, айрым кызмат орундарын кыскартуу жолу менен штаттык расписаниени өзгөртүү, айрым учурларда – түзүмдүк өзгөртүүдөр, кайра



уюштуруу, жоюу түшүнүлөт (Казакстан Республикасынын Мыйзам чыгаруу институтунун 05.07.2017деги № 19-05-3/4-4469 каты, Россия Федерациясынын Өкмөтүнүн алдындагы Мыйзам чыгаруу жана салыштырма укук таануу институтунун 13.07.2017деги № 01-17/14 каты).

Демек, уюштуруучулук-штаттык иш-чаралар түшүнүгү кызматкерлердин санын же штатын кыскартууга карата жалпы болуп саналат. Соттун Чоң коллегиясы санды кыскартуу – кызматкерлердин санын азайтуу, штатты кыскартуу - белгилүү бир кызмат орундарын жоюунун эсебинен штаттык расписаниени өзгөртүү дегенге негизденет.

Эмгек келишимин түзүү тартибинин 10-пунктунун экинчи бөлүгүнүн жоболоруна ылайык Комиссиянын Кеңешинин чечими боюнча жүзөгө ашырылуучу Комиссиянын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн түзүмүн жана (же) штаттык санын өзгөртүү жана Комиссиянын түзүмдүк бөлүмдөрүндөгү кызмат ордун (кызмат орундарын) кыскартуу эмгек келишимин (контрактты) бузуунун негиздеринин бири болуп саналат.

Баяндалганды эске алуу менен, көрсөтүлгөн учурлар маңызы боюнча Комиссиянын демилгеси менен эмгек мамилелерин токтотууга байланышкан уюштуруучулук-штаттык иш-чараларга таандык болот.

6. Ушул көрүнүштүн баяндалган мүнөздөмөсүнө жараша уюштуруучулук-штаттык иш-чараларды өткөрүү, эреже катары, кызматкерлерди бошотуу зарылдыгы менен коштолот.

Соттун Чоң коллегиясы ушуга байланыштуу штаттын санын же кызмат орундарын кыскартуу экономикалык максатка ылайыктуулук же персоналды жалдоо натыйжалуулугу менен шартталган уюмду дискрециялоо болуп саналаарын белгилөөнү зарыл деп эсептейт. Бул эл аралык уюмдардын персоналы үчүн эрежелерде (мисалы, Бириккен Улуттар Уюмунун 2014-жылдын 1-январындагы персонал жөнүндө эрежелердин жана персонал жөнүндө жоболордун 9.3-жобосунун “a” пунктунун “i” пунктчасы (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a*) (i)), ошондой эле эл аралык соттук практикада ушундай түрдөгү стандарттуу жоболордун болушу менен ырасталган.

Ошону менен бирге Соттун Чоң коллегиясы уюмду дискрециялоо негиздүүлүк, объективдүүлүк, мыйзамдуулук, басмырлабоо, туруктуулук, кыскартылуучу (бошотулуучу) кызматкерлерге кепилдиктердин зарыл болгон деңгээлин жана укуктук коргоонун адекваттуу каражаттарын берүү критерийлери менен шартталган чектерге ээ болоорун көрсөтүү зарыл деп эсептейт.

Кыскартуу жөнүндө чечимдерди кабыл алуунун критерийлери катары негиздүүлүк *Yves Richard v. the International Criminal Police Organization (Interpol)* (23-пункт) иши боюнча ЭЭУнун Административдик трибуналынын № 1231 чечиминин негизи катары коюлган.



Объективдүүлүк критерийи ЭЭУнун Административдик трибуналынын № 334 чечиминде *Mr. Celal Caglar v. the International Telecommunication Union (ITU)* (5-пункт) иши, № 807 чечиминде *Mr. Victor Pereira da Cruz v. the Interim Commission for the International Trade Organization/General Agreement on Tariffs and Trade (ICITO/GATT)* (16 жана 17-пункттар) иши боюнча, ошондой эле Европа Бирлигинин Соту тарабынан C-131/82 - *Angelini v Commission*, ECLI:EU:C:1983:249 (10-пункт) C-131/82 иши боюнча чечимдерде пайдаланылган.

Басмырлабоочу негиз, негиздүүлүк, мыйзамдуулук БУУнун Административдик трибуналынын чечимдеринде (Masri № 981 чечиминин VII пункту, *Seaforth* № 1163 чечиминин X пункту) дискрециялоо чектеринин критерийлери катары эскерилет.

Басмырлабоо принциби катышуучу 175 мамлекет, анын ичинде Бирликтин баардык мүчө мамлекеттери болгон ЭЭУнун 1958-жылдын 25-июнундагы эмгек жана иш менен камсыз болуу жаатында басмырлоо жөнүндө № 111 Конвенциясында (мындан ары - № 111 Конвенция) жарыяланган; № 111 Конвенциянын ченемдери жалпы таанылган ченемдер катары, ошондой эле мүчө мамлекеттер катышуучусу болгон эл аралык келишим катары Бирликтин алкагында сот адилеттигин колдонууда укукка таандык болот. Аталган принцип 1948-жылдын 10-декабрындагы Адам укуктарынын жалпы декларациясында бекемделген (7-берене) басмырлоодон коргоого барабар болгон мыйзам жана укук алдында эч кандай айырмасы жок мыйзамды коргоочу теңдик принциби менен тыгыз байланышкан.

Теңчилик принцибине кирбеген адамдардын тигил же бул тобу өзүнүн абалынын өзгөчө аялуулугунун негизинде кандайдыр бир жеңилдиктердин бенефициары катары чыгуучу укук ченемдүү басмырланган учурлар эсептелет. Ошондой болсо да, ушундай адамдар үчүн, мисалы, Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун 18, 48-пункттарына ылайык Бирликте теңештирилген адамдардын категориялары үчүн артыкчылыктарынын негизинде эмгек статусунун негизи катары теңчилик алынганын эске алуу зарыл.

Кызматкерлерди басмырлоого тыюу салуу жана/же укуктары менен мүмкүнчүлүктөрүнүн теңдиги Бирликтин бардык мүчө мамлекеттеринин эмгек кодекстеринде (Армениянын Эмгек кодексинин 3-беренеси, Беларусь Республикасынын Эмгек кодексинин 14-беренеси, Казакстан Республикасынын Эмгек кодексинин 4-беренеси, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 9-беренеси, Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин 2-беренеси) бекемделген.

Кызматкерлердин санын же штатты кыскартуунун мыйзамдуулугун текшерүү соттордун иш-аракеттеринин алгоритми катары жана Бирликтин мүчө мамлекеттеринин укук колдонулуучу актыларында жазылган (Кыргыз



Республикасынын Жогорку Сотунун пленумунун 2013-жылдын 28-ноябрындагы № 11 токтомунун 14-пункту, Казакстан Республикасынын Жогорку Сотунун 2003-жылдын 19-декабрындагы № 9 ченемдик токтомунун 11-пункту).

Туруктуулукка, эл аралык жарандык кызматтын негизи катары БУУнун Административдик трибуналы (*Gordon* № 29 чечиминин 2-пункту) шилтеме жасайт.

Штаттык бирдиктерди кыскартууда (кызмат орундарын жоюуда) белгиленген кепилдиктерди сактоо боюнча уюмдун башкаруу органдарынын милдеттери персонал жөнүндө ички эрежелерге жараша дифференцияланат: мисалы, кызмат орду кыскартууга туш болгон, кызматкер талапкерлигин койсо боло турган мүмкүн болуучу бош турган орундар жөнүндө билдирүү (*Mr. E. A. v. the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)*) иши боюнча ЭЭУнун Административдик трибуналынын № 2902 чечими, 14-пункт), түзүм реформаланган учурда жаңы кызмат орундарына сынактан өтүү жөнүндө сунуш жана квалификациялык тандап алуу (*Mr. Marco Antonio Gramigna v. the International Organization for Migration (IOM)*) иши боюнча ЭЭУнун Административдик трибуналынын № 1787 чечими, 1-пункт).

Келтирилген ыкмаларды эске алуу менен Соттун Чоң коллегиясы түшүндүрмө берүүдө ЕЭКтин уюштуруучулук-штаттык иш-чараларын өткөрүүдө бир тараптан институттук кызыкчылыктардын балансы, экинчи тараптан кызматкерлердин укуктары жана кепилдиктери камсыз кылынууга тийиш экендигин эске алышы керек:

санды же штатты кыскартуу, түзүмдүк өзгөртүп түзүүлөр ушундай иш-чаралардын негиздүүлүгүн эске алуу менен басмырлабоочу негизде жана каралган укуктук актынын негизинде болууга тийиш;

кызматкер менен эмгек мамилелери токтотулган учурларда белгиленген кепилдиктерди сактоо жана бошотулган (кыскартылган) кызматкерлердин социалдык-эмгектик укуктарын коргоону камсыз кылуу керек.

7. Түшүндүрмө берилүүчү ченемдерде Бирликтин укугу улуттук мыйзамдарга шилтемени камтыйт. Эмгек келишимин түзүү тартибинин 10-пунктунун 2-бөлүгүндөгү эмгек келишимин бузуунун атайын негиздерин көрсөтүү менен катар эле ушул пункттун 1-бөлүгү эмгек келишимин токтотуунун (бузуунун) негиздерине тиешелүү эмгек мамилелерин жөнгө салуучу Комиссия барган мамлекеттин мыйзамдарына шилтеме жасайт. Ушул Тартиптин 2-пункту ошондой эле эмгек келишимин түзүү, узартуу жана бузуу маселелери боюнча Комиссия барган мамлекеттин мыйзамдарына шилтемени камтыйт. Мында Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун ченемдерин эске алууга жазуу жүзүндө көрсөтмө берилет.



Түшүндүрмө берүүгө карата берилген Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун 43-пунктуна ылайык ЕЭКтин кызматкерлеринин эмгектик мамилелери ЕЭКтин кызмат адамдарыныкы жана Соттуку сыяктуу эле ушул Жобонун ченемдерин эске алуу менен барган мамлекеттин мыйзамдарына ылайык жөнгө салынат.

Улуттук мыйзамдарга шилтеме жасоо Келишимдин өзүндө камтылгандыгына, анын ченемдери Комиссиянын кызматкерлеринин катышуусу менен эмгек мамилелеринин пайда болуу жана өзгөрүү негиздерин, алардын эмгектик функцияларынын өзгөчөлүктөрүн жана атайын укук субъекттүүлүгүнүн көлөмүн регламенттегенине (Келишимдин 9, 99-беренелери, Комиссия жөнүндө жобонун 54-пункту ж.б.) байланыштуу Соттун Чоң коллегиясы Бирликтин органы катары ЕЭК барган мамлекеттин мыйзамдарынын ченемдери Бирликтин укуктары менен жөнгө салынбаган Комиссиянын кызматкерлеринин эмгек статусунун элементтерине карата колдонулат деп эсептейт.

Мында Бирликтин мүчө мамлекеттери Келишимдин преамбуласынын үчүнчү абзацына ылайык конституциялык укуктардын, адамдын жана жарандын эркиндиктеринин улуктугу принцибин сөзсүз түрдө сактоо зарылдыгын жетекчиликке алышканы чоң мааниге ээ. Ушул жагдайда улуттук укукка шилтеме берилгенине жараша субъекттерге берилген укуктар жана кепилдиктер негизги укуктарды жана эркиндиктерди контексттик ишке ашырууга багытталган. Тиешелүү түрдө Бирликтин укуктары менен жөнгө салынбаган жана аларга карата улуттук мыйзамдардын ченемдери колдонулган Бирликтин органдарынын кызматкерлеринин эмгек статусунун элементтери Бирликтин уюштуруу актыларынын негиз болуучу ченем-максаттарына, ченем-принциптерине негизденет.

Улуттук ченемдер Бирликтин укуктарында белгиленген чектерде Бирликтин органдарынын катышуусу менен эмгектик мамилелерге колдонулат. Ушуга байланыштуу Соттун Чоң коллегиясы Келишимдин ченемдеринин артыкчылыктарына жараша иш жүргүзөт.

Ушул айтылгандар менен Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин 10-беренесинин экинчи бөлүгүнүн жана 11-беренесинин ченемдери дал келет, ага ылайык «эгерде Россия Федерациясынын эл аралык келишиминде, Эмгек кодексинде жана эмгек укуктарынын ченемдери камтылган башка актыларында каралгандардан башка эрежелер белгиленсе, эл аралык келишимдин эрежелери колдонулат», «Россия Федерациясынын аймагында эмгек мыйзамдарында жана эмгек укуктарынын ченемдери камтылган башка актыларда белгиленген эрежелер Россия Федерациясынын эл аралык келишимдеринде башкача каралбаса, эл аралык уюмдардын катышуусу менен эмгектик мамилелерге жайылтылат».



Ушул эле контекстте башка мүчө мамлекеттердин эмгек мыйзамдары түзүлгөн, ага компаративдик талдоону Соттун Чоң коллегиясы Бирликтин органынын барган мамлекети катары учурда (Беларусь Республикасы – Сотко карата) же келечекте аныкталганына жараша ар бир мамлекеттин потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрүнө карап ишке ашырат. Эмгек кодекстеринин ченемдерине караганда жалпысынан эл аралык келишимдердин, анын ичинде Келишимдин артыкчылыгы Армениянын Эмгек кодексинин 9-беренесинде, Беларусь Республикасынын Эмгек кодексинин 8-беренесинин 2-бөлүгүндө, Казакстан Республикасынын Эмгек кодексинин 2-беренесинин 3-пунктунда, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 3-беренесинин 3-бөлүгүндө аныкталган.

Келишимдин ажырагыс бөлүгү катары Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун ченемдеринин артыкчылыгы Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун 43-пунктунда, Эмгек келишимин түзүү тартибинин 2 жана 10-пункттарында белгиленген улуттук мыйзамдарга шилтемелер аталган Жобонун ченемдерин эске алуу менен жарактуу болоорунда турат. Бул артыкчылыкты Соттун Чоң коллегиясы Комиссиянын жана кызматкерлердин эл аралык-укуктук статусу менен шартталган алып коюулар позициясынан карайт.

8. Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун 2-пунктуна ылайык Бирликтин органы катары ЕЭКтин кызматкерлери эл аралык кызматчылар болуп эсептелишет; өздөрүнүн ыйгарым укуктарын аткарууда (кызматтык милдеттерин аткаруу) алар мамлекеттик бийлик органдарынан же мүчө мамлекеттердин расмий адамдарынан сурабоого же көрсөтмө албоого тийиш. Демек, эмгек мамилелерин жөнгө салуучу барган мамлекетинин мыйзамдарынын ченемдеринин Комиссиянын кызматкерлерине карата колдонулушу, анын ичинде эл аралык кызматчылардын укуктук статустарын эске алуу менен аныкталууга тийиш.

Бирлик ичиндеги укук мамилелерин жөнгө салуу маселелеринде Бирликтин укуктарынын артыкчылыгы Бирликтин органдарынын функцияларын көз карандысыз аткаруу көз карашынан дагы, эл аралык укуктун субъекти катары эл аралык уюмдун укуктук табиятына мүнөздүү функционалдык иммунитеттин – эл аралык уюмдун ишинин базалык мүнөздөмөсү көз карашынан да маанилүү.

Эл аралык укук субъекттүүлүгүнө ээ болгон региондук экономикалык интеграциянын эл аралык уюму катары Бирликтин органдары иммунитетти пайдаланат, анткени бул Келишимде жана барган мамлекети менен түзүлгөн макулдашууларда каралган.

Ошентип, Бирликтин органдарынын иммунитети келишимдик негизге ээ жана аларга мүчө мамлекеттер тарабынан функционалдык зарылдыкка жараша берилген.



Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун ченемдерине ылайык Бирликтин органы катары ЕЭКтин мүлкү жана активдери Бирлик өзү иммунитеттен баш тарткан учурларды кошпогондо, ар кандай формадагы административдик жана соттук кийлигишүүдөн иммунитетти пайдаланат (4-пункт).

2012-жылдын 8-июнундагы Россия Федерациясынын аймагына Евразиялык экономикалык комиссиянын баруу шарттары жөнүндө Россия Федерациясынын Өкмөтү менен Евразиялык экономикалык комиссиянын ортосундагы макулдашуунун 12-беренесинин 1-абзацынын жоболору менен Россия Федерациясынын аймагындагы Комиссиянын мүлкү Комиссиянын өзү иммунитеттен баш тарткан учурларды кошпогондо кол тийгис экендиги жана тинтүүгө, реквизициялоого, конфискациялоого, экспроприациялоого жана кандайдыр бир башка формада аткаруучулук, административдик же соттук аракеттер менен кийлигишүүгө болбой тургандыгы белгиленген.

9. Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин кызматкерлердин санынын же штаттын кыскарганына байланыштуу эмгек келишимин бузууну жөнгө салуучу ченемдери кызмат орду кыскарып жаткан кызматкерлерге бир катар кепилдиктерди: иштен бошоо жөлөкпулун (178-берене), кызматкерлердин санын же штатты кыскартууда иште калтырылууга артыкчылыктуу укукту (179-берене), бош турган кызмат ордуна сунушту (180-берененин биринчи бөлүгү), иштен бошотуу жөнүндө алдын ала эскертүүнү (180-берененин экинчи бөлүгү), иштен бошотуу жөнүндө алдын ала эскертүүнүн мөөнөтү бүткөнгө чейин эмгек келишимин бузууда кошумча компенсацияны (180-берененин үчүнчү бөлүгү) берүү жөнүндө жоболорду камтыйт.

Жалпысынан ушул сыяктуу кепилдиктер башка мүчө мамлекеттерде да укуктук жөнгө салууга мүнөздүү (Армения Республикасынын Эмгек кодексинин 113, 129-беренелери, Беларусь Республикасынын Эмгек кодексинин 43, 45, 48-беренелери, Казакстан Республикасынын Эмгек кодексинин 53-беренеси, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 85-беренеси).

Ушул сыяктуу ченемдик практика региондук интеграциялык бирикмелерде да түзүлгөн (мисалы, 1999-жылдын 7-сентябрындагы № 279 Анд коомдоштугунун Башкы катчылыгынын Резолюциясы менен бекитилген Анд коомдоштугунун Башкы катчылыгынын Регламентинин 64-беренесинин 4-бөлүгү (*Reglamento Interno de la Secretaria General, Resolucion 279 07/09/1999, Artículo 64*)).

Комиссиянын кайрылуусунун Сотто каралуучу предмети уюмдун кызматкерлеринин санын же штатты кыскартуу боюнча иш-чараларды жүргүзүүдө жумуш берүүчүнүн кызматкерге болгон башка жумушту (бош кызмат орунду) сунуш кылуу милдеттери жөнүндө Россия Федерациясынын



Эмгек кодексинин 180-беренесинин биринчи бөлүгүндө каралган кепилдиктерге тиешелүү болот.

Бул кепилдиктерди ишке ашыруу тартиби Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин 81-беренесинин 3-бөлүгүнүн жалпы ченемдеринде каралган, ага ылайык аталган негиздер боюнча иштен бошотууга, эгерде жумуш берүүчүдө кызматкердин ден соолугунун абалын эске алуу менен ал аткара алгыдай башка ишке (кызматкердин квалификациясына туура келген бош кызмат орду же жумуш, ошондой эле төмөн турган бош кызмат орду же азыраак акы төлөнүүчү жумуш) кызматкерди жазуу жүзүндөгү макулдугу менен которууга мүмкүн болбосо жол берилет.

Соттун Чоң коллегиясы ушул Консультативдик корутундунун 7 жана 8-пункттарында айтылган позицияларга жараша Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин келтирилген ченемдери ЕЭКтин кызматкерлерине карата колдонулууга мүмкүн эмес, анткени бул сынактык тандоого негизделген өзгөчө тартиптеги кызмат орду (бош орун) экендиги менен шартталган деген жыйынтыкка келет. Сынактан өтүүнүн ченемдик түрдө белгиленген зарылдыгы Комиссиянын департаментиндеги болгон башка кызмат ордуна сынактык тандоодон өтмөйүн которууга мүмкүн эмес кылат.

Соттун Чоң коллегиясы эл аралык уюмдун органынын аракети кызматтан бошотулган кызматкерлерге карата милдеттенмелерин болушунча жана ак ниет аткарууга багытталууга тийиш экендигин, ошондой болсо да бул учурда алар компетенциясынын алкагынан чыга албастыгын белгилейт.

Комиссиянын аракети, ошентип, каралган компетенциясына ылайык Бирликтин белгиленген укуктарынын чегинде ак ниеттик менен аткарылды деп (*bona fide*) эсептелет. ЕЭК Комиссиянын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн кызматкерлерин башка талапкерлердин катышуусу үчүн да ачылган, сынак боюнча ээлей турган бош турган кызмат орундарына сынактын жалпыга милдеттүү жол-жоболорунан өткөрбөстөн туруп которууга укугу жок.

10. Эл аралык кызматчы катары ЕЭКтин кызматкерлеринин укуктук статусун эске алуу менен Социалдык кепилдиктер жөнүндө жобонун 43-пунктун түшүндүрүү алкагында Соттун Чоң коллегиясы эл аралык уюмдардын укуктарында, эреже катары, эл аралык уюмдардын кызматкерлери үчүн гана ачылган ички сынактарды өткөрүү (мисалы, ЕЭБдин № 31 жана ЕАЭБ үчүн № 11 Регламент менен белгиленген ЕБнын кызматкерлери үчүн персонал жөнүндө жобонун 4 жана 29-беренелери (2014-жылдын 16-апрелиндеги № 423/2014 Регламенттин (ЕБ) 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*), же болбосо дайындоонун шарттарына, контракттардын мөөнөттүүлүгүнө, компетенттүүлүккө жана башка факторлорго жараша кызматка калтырууга,



артыкчылыктуу укугу (мисалы, 2014-жылдын 1-январындагы БУУнун персоналы жөнүндө эрежелердин жана БУУнун персоналы жөнүндө жоболордун 9.6-эрежесинин “e” пунктчасы жана 13.1-эрежесинин “d” пунктчасы (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Rules 9.6 (e) and 13.1(d)*) каралганына көңүл бурат. Тиешелүү түрдө иштен бошотулуучу кызматкерлерге карата эл аралык уюмдардын башкаруу органдарынын ишти ак ниет аткаруу позициясы штаттагы кызматкерлердин артыкчылыктуу абалдарын сактоо боюнча милдеттенме менен толукталат (БУУнун Талаш-тартыштар боюнча трибуналынын № UNDT/2016/204 *Nakhlawi* чечиминин 90-пунктунун 53, 58-пунктчалары).

De lege lata (колдонулуудагы мыйзамдын көз карашынан) Бирликтин укугунда мындай механизмдер азыркы учурда каралган эмес.

De lege ferenda (чыгарса боло турган мыйзамдын көз карашынан) Бирликтин укугунда ушундай жоболорду белгилөө эл аралык кызматтын уланмалуулугун жана туруктуулугун камсыз кыlamak.

11. Жогоруда баяндалгандар Соттун Чоң коллегиясынын төмөнкүдөй бүтүмгө келишине мүмкүндүк берет:

Комиссиянын департаментинин кызматкерлеринин кызмат ордуна тандоо үчүн сынактык жол-жоболорду колдонуу баардык кырдаалдарда, анын ичинде аталган кызматкерлер менен Комиссиянын ортосунда эмгек мамилелери өзгөргөн же токтотулган учурларда милдеттүү болуп эсептелет.

12. Бул учурда Соттун Чоң коллегиясы Бирликтин алкагында персонал жөнүндө ички жоболорду (эрежелерди) өнүктүрүүнүн жана уюмдун ички маселелерин улуттук укуктар менен жөнгө салуудан акырындык менен кетүүнүн максатка ылайыктуулугун белгилөө зарыл деп эсептейт

Эмгек мамилелерин улуттук жөнгө салууга шилтеме жасоо мүчө мамлекеттер түзгөн эл аралык уюмдардын уюштуруу актысында мүчө мамлекеттер тарабынан макулдашылгандыктан жана бекемделгендиктен укук ченемдүү болуп саналат.

Улуттук мыйзамдарга шилтеме жасоо Бирликтин бир нече мүчө мамлекетине колдонууга жарактуу болгон учурда (мисалы, Бирликтин түрдүү органдарынын барган мамлекетине) ички мыйзамдар менен эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуу бирдей даражадагы жана окшош кызмат орундарын ээлеген кызматкерлердин укуктук статусун дифференциациялоого жана айырмачылыктарга алып келиши мүмкүн, анткени улуттук эмгек мыйзамдары бир түргө келтирилген эмес. Бул болсо тендик принцибин, укуктук жөнгө салуунун принцибин, эл аралык уюмдун иштөөсүнүн натыйжалуулук принцибин бузат.

2016-жылдын 3-июнундагы ЕЭКтин кызматкерлеринин арызына карата иш боюнча Соттун Консультативдик корутундусунда эл аралык жарандык кызмат маселелери боюнча мамилелерди жөнгө салуу бөлүгүндө эл аралык



уюмдун ички укуктары кызматчыга улуттук укуктардын таасирин болтурбоого багытталганы көрсөтүлөт, анын натыйжасында тиешелүү кызматчынын чечимдерди кабыл алуудагы анын көз карандысыздыгы камсыз кылынат; эл аралык уюмдардын ички укуктарында кызмат өтөө маселелери боюнча мамилелердин максималдуу чөйрөсүн камтыган ченемдерди бекемдөө зарыл.

Укук колдонуу практикасынын уланмалуулук принцибине таянып, Соттун Чоң коллегиясы Бирликтин алкагында натыйжалуу эл аралык жарандык кызматты түзүү жана эл аралык уюм катары Бирликти өнүктүрүү үчүн негиз болуучу катары келтирилген позицияны карманат.

V. Корутунду жоболор

Ушул Консультативдик корутундунун көчүрмөсү арыз ээсине жиберилсин.

Консультативдик корутунду Соттун расмий интернет-сайтына жайгаштырылсын.

Төрагалык кылуучу

Судьялар

А.А. Федорцов

А.М. Ажибраимова

Э.В. Айриян

Ж.Н. Баишев

Д.Г. Колос

Т.Н. Нешатаева

В.Х. Сейтимова

Г.А. Скрипкина

А.Э. Туманян

К.Л. Чайка

Заверено

