



ԵՎՐԱՍԻԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

12 սեպտեմբերի 2017 թվականի
Միևսկ

քաղաք

Եվրասիական տնտեսական միության Դատարանի
մեծ կոլեգիան հետևյալ կազմով.

Նախագահող՝ Ֆեդորցով Ա.Ա.,

գեկուլցող դատավոր՝ Սեյտիմովա Վ.Խ.,

դատավորներ՝ Աժիբաշիմովա Ա.Մ., Այրիյան Է.Վ.,

Բաիշև ժ.Ն., Կոլոս Դ.Գ., Նեշատանա Տ.Ն., Սկրիպկինա Գ.Ա.,
Թումանյան Ա.Է., Չայկա Կ.Լ.,

դատական նիստի քարտուղար Դաուլիև Ռ.Գ.-ի
ներկայությամբ, ուսումնասիրելով գործի
նյութերը, լսելով գեկուլցող դատավորին,

դեկլարվելով 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 հետևյալ Խորհրդատվական
եզրակացությունը 2014 թվականի մայիսի 29-ի՝
Եվրասիական տնտեսական միության մասին
պայմանագրի դրույթների մասին Եվրասիական
տնտեսական հանձնաժողովի դիմումի վերաբերյալ:

I. Դիմողի հարցը

Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովը
(այսուհետ՝ ԵՏՀ, Հանձնաժողով) դիմել է

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Եվրասիական տնտեսական միության Դատարան (այսուհետ՝ Դատարան) 2014 թվականի մայիսի 29-ի՝ Եվրասիական տնտեսական միության մասին պայմանագրի (այսուհետ՝ Պայմանագիր) դրույթները պարզաբանելու մասին դիմումով:

Դիմումի մեջ նշված է, որ Հանձնաժողովի աշխատանքի պրակտիկայում վիճելի հարցեր են առաջանում, որոնք առնչվում են Պայմանագրի դրույթների կիրառմանը Հանձնաժողովի աշխատակիցների ու Հանձնաժողովի միջև աշխատանքային իրավահարաբերությունների փոփոխման կամ դադարեցման անհրաժեշտության դեպքում: Այդպիսի հարցերի շարքին դիմողը, մասնավորապես, դասում է Հանձնաժողովի նախաձեռնությամբ աշխատանքային իրավահարաբերությունների փոփոխումը կամ դադարեցումը, օրինակ, կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումների իրականացման ժամանակ:

Դիմողը կարծում է, որ Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետը պարտադիր նորմ է պարունակում Հանձնաժողովի վարչություններում պաշտոններ զբաղեցնելու համար բացառապես մրցութային կարգով թեկնածուներին ընտրելու մասին: Նմանապես, Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի (Պայմանագրի № 1 Հավելված. այսուհետ՝ Հիմնադրույթ Հանձնաժողովի մասին) 54-րդ կետն ամրագրում է, որ Հանձնաժողովի վարչությունները համալրվում են աշխատակիցներով մրցութային կարգով՝ անդամ պետությունների այն քաղաքացիների թվից, որոնք համապատասխանում են զբաղեցվող պաշտոնին ներկայացվող՝ Հանձնաժողովի Խորհրդի կողմից հաստատվող որակավորման համապատասխան պահանջներին:

Դիմումի մեջ նշված է, որ համաձայն Եվրասիական տնտեսական միության սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների և անձեռնմխելիությունների մասին հիմնադրույթի (Պայմանագրի № 32 Հավելված. այսուհետ՝

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Հիմնադրույթ սոցիալական երաշխիքների մասին) 43-րդ կետի, Հանձնաժողովի Կոլեգիայի անդամների, Դատարանի դատավորների, պաշտոնատար անձանց ու աշխատակիցների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են գտնվելու վայր պետության օրենսդրությամբ՝ հաշվի առնելով սույն Հիմնադրույթի նորմերը:

Ռուսաստանի Դաշնության՝ որպես Հանձնաժողովի գտնվելու վայր պետության աշխատանքային օրենսդրությունը (Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի 81-րդ և 180-րդ հոդվածներ), ինչպես նշում է դիմողը, նախատեսված է գործատուի պարտականությունը՝ կրճատվող աշխատողին առաջարկելու վերջինիս որակավորմանը համապատասխանող բոլոր թափուր աշխատատեղերը: Այն դեպքում, երբ գործատուի մոտ առկա թափուր աշխատատեղը հնարավոր չէ առաջարկել, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծարվում է և նրան վճարվում է արձակման նպաստ:

Դիմումը եզրակացնում է, որ Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետի և Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ հոդվածի՝ հաստիքի մրցույթային ձևավորման մասին դրույթները համահունչ չեն Ռուսաստանի Դաշնության աշխատանքային օրենսդրությանը, որը երաշխիքներ է սահմանում այն աշխատողի համար, որի պաշտոնը ենթակա է կրճատման, նրան մեկ այլ թափուր պաշտոն առաջարկելու, և աշխատողի համաձայնության դեպքում նրան այդ պաշտոնին նշանակել առանց որևէ Լրացուցիչ մրցույթային ընթացակարգեր անցկացնելու գործատուի պարտականության տեսքով:

Հանձնաժողովը խնդրում է Դատարանին խորհրդատվական եզրակացություն տալ աշխատանքային իրավահարաբերությունների (աշխատակիցների ու Հանձնաժողովի միջև) փոփոխման կամ դադարեցման դեպքում Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետի դրույթների կիրառման հարցով՝ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 43-րդ կետի նորմերի հետ վերջիններիս համակարգային փոխկապվածությամբ, և առանց Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետի և Հանձնաժողովի մասին

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



հիմնադրույթի 54-րդ կետի պահանջները պահպանելու
 Հանձնաժողովի կառուցվածքային
 ստորաբաժանումներում պաշտոններ զբաղեցնելու
 հնարավորության մասին:

II. Դատարանի իրավասությունը

Եվրասիական տնտեսական միության Դատարանի
 Կանոնադրության 46-րդ կետին համապատասխան, որը
 Պայմանագրի № 2 Հավելվածն է (այսուհետ՝
 Դատարանի Կանոնադրություն), Դատարանը՝
 Եվրասիական տնտեսական միության (այսուհետ՝
 Միություն) մարմնի դիմումով իրականացնում է
 Պայմանագրի, Միության շրջանակներում
 միջազգային պայմանագրերի ու Միության
 մարմինների որոշումների դրույթների
 պարզաբանում (այսուհետ՝ պարզաբանում):

Դատարանի առարկայական ու սուբյեկտային
 իրավասությունը Հանձնաժողովի հայցած
 խորհրդատվական եզրակացության կայացման
 նկատմամբ սահմանվել է նշված նորմի հիման վրա
 Դատարանի՝ Պայմանագրի պարզաբանման մասին ԵՏՀ
 դիմումը քննության ընդունելու մասին 2017
 թվականի հունիսի 5-ի որոշմամբ:

III. Ընթացակարգը Դատարանում

Համաձայն Դատարանի Կանոնադրության 68-րդ
 կետի, պարզաբանման մասին գործերի քննության
 կարգը սահմանվում է Եվրասիական տնտեսական
 միության Դատարանի Կանոնակարգով, որը
 հաստատվել է Եվրասիական տնտեսական բարձրագույն
 խորհրդի 2014 թվականի դեկտեմբերի 23-ի № 101
 որոշմամբ (այսուհետ՝ Դատարանի Կանոնակարգ):

Դատարանի Կանոնադրության 73-րդ կետը
 նախատեսում է, որ Դատարանը պարզաբանման մասին
 գործերը քննում է Դատարանի Մեծ կոլեգիայի
 նիստերին:

Դատարանի Կանոնակարգի 75-րդ հոդվածի կարգով
 պարզաբանման մասին գործը քննությանը

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



նախապատրաստել ու շրջանակներում հարցումներ են
 ուղարկվել ու պատասխաններ ստացվել Յայաստանի
 Հանրապետության Արդարադատության
 նախարարությանը, Ղրղզստանի Հանրապետության
 Արդարադատության նախարարությանը, Յայաստանի
 Հանրապետության Աշխատանքի ու սոցիալական
 հարցերի նախարարությանը, Բելառուսի
 Հանրապետության Աշխատանքի ու սոցիալական
 պաշտպանության նախարարությանը, Ղազախստանի
 Հանրապետության Աշխատանքի ու բնակչության
 սոցիալական պաշտպանության հարցերի
 նախարարությանը, Ղրղզստանի Հանրապետության
 Աշխատանքի ու սոցիալական զարգացման
 նախարարությանը, Ռուսաստանի Դաշնության
 Աշխատանքի ու սոցիալական պաշտպանության
 նախարարությանը, Յայաստանի Հանրապետության
 Գիտության ու ներքին ազգային ակադեմիայի
 Փիլիսոփայության, սոցիոլոգիայի և իրավունքի
 ինստիտուտի, Բելառուսի Հանրապետության
 Օրենսդրության և իրավական հետազոտության
 ազգային կենտրոնի, Ղազախստանի Հանրապետության
 Օրենսդրության ինստիտուտի (Արդարադատության
 նախարարությանն առընթեր), Ռուսաստանի
 Դաշնության Կառավարությանն առընթեր
 Օրենսդրության ու համեմատական իրավագիտության
 ինստիտուտի, Աշխատանքի միջազգային
 կազմակերպության Վարչական տրիբունալի, ՄԱԿ-ի
 Վերաբնակիչ տրիբունալի, Եվրոպական
 Հանձնաժողովի Աշխատակազմի կառավարման և
 անվտանգության հարցերով գլխավոր
 տնօրինությանը, Եվրոպական Խորհրդի Գործերի
 կառավարման գլխավոր տնօրինության Մարդկային
 ռեսուրսների տնօրինությանը:

ԵՏՀ լրացուցիչ ներկայացվել են Տուլա քաղաքի
 Խորհրդային շրջանի շրջանային դատարանի 08.02.2017-
 ի, Մոսկվա քաղաքի Խամովնիկի շրջանի շրջանային
 դատարանի 13.01.2017-ի որոշումները:

IV. Դատարանի եզրակացությունները

Առաջ նորոգվելով Դատարանի Կանոնադրության 50-

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



րդ կետով, *Դատարանն* իրականացնում է Պայմանագրի դրույթների պարզաբանում՝ միմյանց ու Միության մարմինների որոշումների հետ դրանց համակարգային փոխկապվածությամբ, միջազգային իրավունքի համընդհանուր ճանաչված սկզբունքների ու նորմերի հիման վրա, հաշվի առնելով 1969 թվականի մայիսի 23-ի՝ Միջազգային պայմանագրերի իրավունքի մասին Վիեննայի կոնվենցիայի 31-րդ հոդվածի դրույթները:

1. Պայմանագրի 9-րդ հոդվածը, որի 3-րդ կետն հայտարկված է պարզաբանման համար, կարգավորում է Միության մշտապես գործող մարմինների կառուցվածքային ստորաբաժանումներում պաշտոնների զբաղեցումը:

Հանձնաժողովը Միության մշտապես գործող մարմիններից է և բաղկացած է Խորհրդից և Կոլեգիայից (Պայմանագրի 8-րդ, 18-րդ հոդվածներ): Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետին համապատասխան, Հանձնաժողովի Խորհրդի ու Հանձնաժողովի Կոլեգիայի գործունեության ապահովումն իրականացնում են Հանձնաժողովի վարչությունները. Հանձնաժողովի վարչությունների կազմում ընդգրկված են պաշտոնատար անձինք և աշխատակիցներ:

Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձինք, ինչպես հետևում է Պայմանագրի 2-րդ հոդվածի 4-րդ պարբերությունից, անդամ պետությունների այն քաղաքացիներն են, որոնք նշանակվել են ԵՏՀ վարչությունների տնօրենների ու Հանձնաժողովի վարչությունների փոխտնօրենների պաշտոններին: Պայմանագրի 2-րդ հոդվածի 14-րդ պարբերությանը համապատասխան, աշխատակից են անդամ պետությունների այն քաղաքացիները, որոնք աշխատում են Միության մարմիններում նրանց հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերի (կոնտրակտների) հիման վրա և պաշտոնատար անձ չեն հանդիսանում:

Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետը կանոնակարգում է Հանձնաժողովի վարչությունների պաշտոնատար անձանց պաշտոնների թեկնածուների ընտրության կարգը:

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետը կարգավորում է «այլ պաշտոնների թեկնածուների ընտրությանը»:

Ելնելով Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետից ու Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետից, Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետում այլ պաշտոններ ասածը վերաբերում է Հանձնաժողովի աշխատակիցների պաշտոններին: ԵՏՀ դիմումը բովանդակությունը նաև վկայում է, որ պարզաբանման ենթակա են Հանձնաժողովում աշխատակիցների կողմից պաշտոններ զբաղեցնելու և վերաբերվող նորմերը:

2. Համաձայն Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետի, Հանձնաժողովի վարչություններում պաշտոնների թեկնածուների ընտրությանն իրականացնում է ԵՏՀ-ն՝ մրցութային կարգով և հաշվի առնելով Հանձնաժողովի ֆինանսավորման գործում Միության անդամ պետությանների բաժնեմասային մասնակցությունը:

Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետի դրույթները մրցութային ընտրության մասին համընդհանուր պարտադիր կանոն է, որը կիրառելի է Հանձնաժողովի վարչություններում աշխատակիցների թափուր պաշտոնների թեկնածուների ընտրության բոլոր դեպքերի նկատմամբ:

Պայմանագիրը չի սահմանում Հանձնաժողովի վարչություններում պաշտոններ զբաղեցնելու հարցերով անցումային 2 րջանի առանձնահատկություններ. Պայմանագրի 99-րդ հոդվածի 3-րդ կետում նշված է, որ Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումներում թափուր պաշտոնների գրավումն իրականացվում է Պայմանագրով նախատեսված կարգով:

Մրցութային ընտրության մասին կանոնը չի կիրառվում Միության ներքին իրավունքի հատուկ ակտերով սահմանված դեպքերում, որոնք ընդունվել են Պայմանագրի 9-րդ հոդվածին ու Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետին համապատասխան:

Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետի 8-րդ մասով նախատեսված է, որ Հանձնաժողովի

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



աշխատակիցներն աշխատանքի են ընդունվում Հանձնաժողովի Կոլեգիայի նախագահի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի (կոնտրակտների) հիման վրա: Աշխատանքային պայմանագրի, կնքման, երկարաձգման ու դրա լուծարման համար հիմքի կարգը հաստատվում է Հանձնաժողովի խորհուրդը (9-րդ մաս):

Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի 12.11.2014 թվականի «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովում պաշտոնների գրավման հարցերը» № 99 որոշմամբ (այսուհետ՝ № 99 Որոշում) հաստատված՝ Եվրասիական տնտեսական միուլթյունում աշխատանքային պայմանագրի (կոնտրակտի) կնքման, երկարաձգման ու դրա լուծարման հիմքի կարգի (այսուհետ՝ Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգ) 3-րդ կետը նախատեսում է, որ Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման մեջ աշխատակցի թափուր պաշտոնի գրավման մրցույթի անցկացման արդյունքներով որոշումը հիմք է հանդիսանում հաղթողի հետ աշխատանքային պայմանագիր (կոնտրակտ) կնքելու համար:

Բացառությամբ թույլատրվում է Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի 5-րդ կետով: Կոլեգիայի նախագահն իրավունք ունի ամաց մրցութային ընթացակարգեր անցնելու աշխատանքային պայմանագրի (կոնտրակտի) կնքման մասին որոշում ընդունելու:

Կոլեգիայի նախագահի քարտուղարության պաշտոնատար անձանց (Կոլեգիայի նախագահի քարտուղարության ղեկավարի, Կոլեգիայի նախագահի օգնականի) և աշխատակիցների պաշտոնների վերաբերյալ՝ ինքնուրույն:

Հանձնաժողովի Կոլեգիայի քարտուղարության կաշտոնատար անձանց (Հանձնաժողովի Կոլեգիայի քարտուղարության ղեկավարների, անդամների օգնականների) ու քարտուղարության կաշտակցի պաշտոնների վերաբերյալ՝ Հանձնաժողովի Կոլեգիայի համապատասխան անդամի ներկայացմամբ:

Ընդ որում պայմանագրով արտոնված՝

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



իրավակիրառողի հայեցողության սահմանաչափը սահմանափակվում է ոչ միայն հատուկ որոշված իրավիճակներով, այլև կնքվող պայմանագրի ժամկետներով: Մինչ աշխատակցի թափուր պաշտոնի գրավման մրցույթում հաղթած անձի հետ աշխատանքային պայմանագիրը (կոնտրակտը) կնքվում է անորոշ ժամկետով, մրցույթ չանցած անձանց հետ՝ համապատասխանաբար Հանձնաժողովի Կոլեգիայի նախագահի ու Կոլեգիայի անդամների կողմից իրենց լիազորություններին իրականացման ժամկետով:

3. Պայմանագրի 9-րդ հոդվածի 3-րդ կետի դրույթների կիրառումը պահանջում է «պաշտոնների գրադեցում» կատեգորիայի հստակեցում:

Ինչպես նշում է դիմողը, Պայմանագրում և Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթում սահմանված չեն աշխատակցներին որակավորմանը համապատասխանող պաշտոններին վերջիններին նշանակման առանձնահատկությունները՝ կախված նրանից, թե պաշտոնին նշանակումը առաջնային է (աշխատանքի սկզբնական ընդունման դեպքում), կամ աշխատանքային իրավահարաբերություններին փոփոխման կամ դադարեցման անհրաժեշտության դեպքում, օրինակ, պայմանավորված կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումների իրականացմամբ:

Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետի 3-րդ մասում նշված է, որ աշխատակցներին աշխատանքի ընդունումն իրականացվում է Պայմանագրի 9-րդ հոդվածին համապատասխան, որը պարունակում է մրցութային ընտրության մասին ընդհանուր հրահանգ: Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետի 6-րդ մասում սահմանված է, որ Հանձնաժողովի վարչությունները համալրվում են աշխատակցներով մրցութային կարգով՝ անդամ պետություններին քաղաքացիների թվից:

Այս տերմինի հետ մեկտեղ Պայմանագրի 99-րդ հոդվածում և Պայմանագրի 9-րդ հոդվածին ու Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետին համապատասխան մշակված՝ Միության ներքին իրավունքի հատուկ ակտերում օգտագործվում է

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



«պաշտոններին գրավում» հասկացությունը (Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման մեջ աշխատակցի թափուր պաշտոնի գրադեցման մրցույթի անցկացման կարգ (Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի Հավելված, այսուհետ՝ Մրցույթի անցկացման կարգ), № 99 Որոշմամբ հաստատված՝ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովում պաշտոնատար անձանց և աշխատակիցներին թափուր պաշտոններին գրադեցման թեկնածուներին որակավորման պահանջները):

Տվյալ տերմիններին համակարգային, քերականական ու նպատակաբանական մեկնաբանումը Մեծ կոլեգիային հիմք է տալիս եզրակացնելու, որ «պաշտոններին գրադեցում» և «պաշտոններին գրավում» հասկացություններն օգտագործվում են Միության իրավունքի դիտարկվող նորմերում որպես իմաստով և ծավալով համարժեք, ընդ որում գրադեցման եղանակները նախորդում են պաշտոնի գրադեցմանը (գրավմանը):

Համանման մի տեսակետ է արտահայտված Ղազախստանի Հանրապետության Օրենսդրության նախարարության 05.07.2017 թ. № 19-05-3/4-4469 նամակում: Ռուսաստանի Դաշնության Կառավարության առընթեր Օրենսդրության ու համեմատական իրավագիտության ինստիտուտի 13.07.2017 թ. № 01-17/14 նամակում շարադրված կարծիքով, «պաշտոնի գրադեցում», «պաշտոնի գրավում» հասկացություններում են բոլոր եղանակներն ու ձևերը՝ անկախ այն հանգամանքից, թե անձնառաջին թե կրկին անգամ է նշանակվում պաշտոնին, անկախ նման տեղափոխման կամ նշանակման հիմքերից:

Ընդ որում անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ Հանձնաժողովի մասին հիմնադրույթի 54-րդ կետում առկա է հրահանգ Հանձնաժողովի վարչությունները մրցութային կարգով այնպիսի աշխատակիցներով համալրելու մասին, որոնք համապատասխանում են Հանձնաժողովի խորհրդի կողմից հաստատվող՝ գրադեցված պաշտոնին ներկայացվող որակավորման պահանջներին:

2016 թվականի հունիսի 3-ի՝ ԵՏՀ աշխատակիցներին

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



դիմումի գործով խորհրդատվական
 եզրակացությունում Դատարանը նշել է, որ գրավվող
 պաշտոնին ներկայացվող որակավորման
 պահանջներին աշխատակցի համապատասխանությունը
 որոշվում է՝ հաշվի առնելով աշխատանքային
 պայմանագրի (կոնտրակտի) պահանջները,
 կարողությունները, մասնագիտական
 հմտությունները և աշխատանքային փորձը՝
 համադրելով դրանք վերջինիս կողմից գրավվող
 պաշտոնի հետ: «Պահանջը» որպես այդպիսին
 նշանակում է համապատասխանելով
 պարտավորություն, պարտադիր լինելը, որը շեշտվել
 է Բելառուսի Հանրապետության Արդարադատության
 նախարարության 2017 թվականի ապրիլի 4-ի դիմումի
 վերաբերյալ խորհրդատվական եզրակացությունում:

Համաձայն Մրցույթի անցկացման կարգի 14-րդ
 կետի երկրորդ մասի, մրցույթը թեկնածուների
 մասնագիտական մակարդակի և որակավորման
 պահանջներին ու լրացուցիչ պահանջներին
 (առկայության դեպքում) նրանց
 համապատասխանության համեմատական գնահատական է,
 ընդ որում մրցութային հանձնաժողովը մրցույթն
 անցկացնելիս սահմանում է բոլոր թեկնածուների
 համար միասնական գնահատման ձև:

Այս տեսանկյունից մրցութային կարգով
 համալրումը նշանակում է թափուր տեղերի լրացումը
 մրցութային ընտրության միջոցով՝ անկախ պաշտոնի
 զբաղեցման եղանակից՝ առաջնային թե հետագա:

Մեկ այլ մեկնաբանում, Դատարանի Մեծ
 կոլեգիայի կարծիքով, կբարդացնի Հանձնաժողովում
 նոր բարձր որակավորում ունեցող կադրերի
 ընդունումը, որը հակասում է միջազգային
 կազմակերպության գործունեության
 արդյունավետության սկզբունքին:

Հանձնաժողովի աշխատակցին մրցույթի համար
 բաց, նոր թափուր աշխատատեղի տրամադրումը առանց
 նման մրցույթ անցնելու կնշանակեք պաշտոնի
 մյուս հնարավոր հավակնորդների իրավունքների
 խախտում:

Դատարանի Մեծ կոլեգիան կարծում է, որ
 մրցութային կարգով պաշտոնների զբաղեցումը

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



(պաշտոններին գրավումը) ենթադրում է ոչ միայն աշխատանքի առաջնային ընդունում, այլև պաշտոններին ցանկացած փոփոխություն: Այսպիսով ապահովվում է առավել որակավորված անձնակազմի ընդունում և գրավվող պաշտոններին նկատմամբ սահմանված պահանջներին բոլոր աշխատակիցներին համապատասխանությունն ստուգում:

4. Դատարանի մեծ Կոլեգիան շեշտում է այն, որ մրցույթով ընտրությունը նախորդում է աշխատակցի հետ աշխատանքային պայմանագրի կնքմանը: Համաձայն Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի 3-րդ կետի, Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանման մեջ աշխատակցի թափուր պաշտոնի գրավման մրցույթի անցկացման արդյունքներով ընդունված որոշումը հիմք է հաղթողի հետ աշխատանքային պայմանագրի (կոնտրակտ) կնքելու համար:

Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի 4-րդ կետին համապատասխան, աշխատակցի թափուր պաշտոնի գրավման մրցույթն անցկացվում է համաձայն Մրցույթի անցկացման կարգի: Մրցույթի անցկացման կարգի 15-րդ կետը սահմանում է, որ մրցույթի անցկացման արդյունքներով որոշումն ընդունվում է մրցութային հանձնաժողովի կողմից և հիմք է հանդիսանում մրցույթում հաղթած թեկնածուին աշխատակցի թափուր պաշտոնին նշանակելու համար:

Ծարադրվածը Դատարանի մեծ Կոլեգիային թույլ է տալիս եզրակացնել, որ, ըստ ընդհանուր կանոնի, Հանձնաժողովի ու էՏՀ կառուցվածքային ստորաբաժանումներին աշխատակիցներին միջև աշխատանքային հարաբերություններն առաջանում են աշխատանքային պայմանագրի (կոնտրակտի) հիման վրա՝ որակավորման որոշակի պահանջներով համապատասխան պաշտոնի գրավման մրցույթով ընտրության արդյունքում:

5. Քանի որ դիմողին հետաքրքրող իրավիճակը նշված է որպես կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումներին իրականացման ժամանակ Հանձնաժողովի նախաձեռնությամբ աշխատանքային իրավահարաբերություններին փոփոխում կամ

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



դադարեցում, անհրաժեշտ է սահմանել պարզաբանվող նորմերի կիրառման ոլորտը:

«Կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումներ» հասկացության ծավալը, ինչպես տերմինն ինքնին, սահմանված չեն Միության իրավունքում, ինչպես նաև Միության անդամ պետությունների օրենսդրությունում:

Տվյալ տերմինն օգտագործվում է Միության անդամ պետությունների դատարանների որոշակի տերմին, մասնավորապես, Ռուսաստանի Դաշնության Սահմանադրական Դատարանի 29.03.2016 թվականի «Քաղաքացի Վ.Վ. Չեբոտարսկու բողոքի կապակցությամբ Ռուսաստանի Դաշնության ներքին գործերի մարմիններում ծառայության հիմնադրույթի 16.1 հոդվածի առաջին մասի «ա» կետի սահմանադրականության ստուգման մասին գործով» № 8-Պ որոշման մեջ. կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումներին է վերջինիս մեջ առնչվում նաև աշխատակիցների թվաքանակի կամ հաստիքի կրճատումը:

Միջազգային կազմակերպությունների ներքին ակտերում բացակայում է «կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառում» տերմինը և օգտագործվում են այնպիսի հասկացություններ, ինչպես «պաշտոնի վերացում» կամ «աշխատակիցների հաստիքի (թվաքանակի) կրճատում» (Միավորված Ազգերի Կազմակերպության 01.01.2014 թվականի Անձնակազմի մասին կանոնների և անձնակազմի մասին դրույթների 9.3 Հիմնադրույթի «a» կետի «i» ենթակետ (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a) (i)*). ԵՏՄ համար № 31 և ԵԱՏՄ համար № 11 Կանոնակարգով սահմանված՝ ԵՄ ծառայողների համար անձնակազմի մասին հիմնադրույթի 41-րդ հոդված (16.04.2014 թվականի № 423/2014 (ԵՄ) Կանոնակարգի խմբագրմամբ:) (*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*). ԵԱՀԿ անձնակազմի մասին դրույթների ու կանոնների 4.02 դրույթի 4.02.2 կանոն՝ 01.01.2017 թվականի խմբագրմամբ (*OSCE Staff Regulations and Staff Rules 2016, Rule 4.02.2 Regulation 4.02*).

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումներ ասելով, որպես կանոն, ենթադրում են հաստիքացուցակի փոփոխում՝ հաստիքային թվաքանակի, առանձին պաշտոններին կրճատման միջոցով, որոշ դեպքերում՝ կառուցվածքային փոփոխություններ, վերակազմավորում, լուծարում (Ղազախստանի Հանրապետության Օրենսդրության ինստիտուտի 05.07.2017 № 19-05-3/4-4469 նամակ, Ռուսաստանի Դաշնության Կառավարության առընթեր Օրենսդրության և համեմատական իրավագիտության ինստիտուտի 13.07.2017 № 01-17/14 նամակ):

Հետևապես, կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումներ հասկացությունն ընդհանուր է աշխատակիցների թվաքանակի կամ հաստիքի կրճատման վերաբերյալ: Դատարանի Մեծ կոլեգիան ելնում է այն հանգամանքից, որ թվաքանակի կրճատումը աշխատակիցների թվի պակասեցումն է, հաստիքի կրճատումը՝ որոշակի պաշտոնների լուծարման միջոցով հաստիքացուցակի փոփոխումը:

Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի 10-րդ կետի երկրորդ մասի դրույթներին համապատասխան, աշխատանքային պայմանագրի (կոնտրակտի) լուծարման հիմքերից մեկը Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառուցվածքի և (կամ) հաստիքային թվաքանակի փոփոխումն է և Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումներում պաշտոնի (պաշտոնների) կրճատումը, որոնք իրականացվում են Հանձնաժողովի հորիզոնի որոշմամբ:

Հաշվի առնելով շարադրվածը, պատվիրված դեպքերն ըստ էության վերաբերում են կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումներին՝ կապված Հանձնաժողովի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերություններին դադարեցման հետ:

6. Տվյալ երևույթի նկարագրված բնութագրերի պատճառով կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումների իրականացումը, որպես կանոն, ուղեկցվում է աշխատակիցների ազատման անհրաժեշտությամբ:

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Դատարանի Մեծ կոլեգիան անհրաժեշտ է համարում այս առնչությամբ նշել, որ (հաստիքի) թվաքանակի կամ պաշտոնների կրճատումը կազմակերպության հայեցողությանն է, որը պայմանավորված է տնտեսական նպատակահարմարությամբ կամ անձնակազմ վարձելու արդյունավետությամբ: Սա հաստատվում է միջազգային կազմակերպությունների՝ անձնակազմի համար կանոններում նման ստանդարտ դրույթների առկայությամբ (օրինակ՝ Միավորված Ազգերի Կազմակերպության 01.01.01.2014 թվականի Անձնակազմի մասին կանոնների և անձնակազմի մասին դրույթների 9.3 Հիմնադրույթի «a» կետի «i» ենթակետ (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a) (i)*), ինչպես նաև միջազգային դատական պրակտիկայով:

Միևնույն ժամանակ, Դատարանի Մեծ կոլեգիան անհրաժեշտ է համարում նշել, որ կազմակերպության հայեցողությանն ունի իր սահմանները, որոնք պայմանավորված են հիմնավորվածության, օբյեկտիվության, օրինականության, անխտրականության, կայունության, կրճատող (ազատվող) աշխատակիցներին երաշխիքների ու իրավական պաշտպանության համարժեք միջոցների անհրաժեշտ մակարդակի տրամադրման չափանիշներով:

Հիմնավորվածությունը որպես կրճատման մասին որոշումների ընդունման չափանիշ դրված է ԱՄԿ-ի Վարչական տրիբունալի՝ *Yves Richard v. the International Criminal Police Organization (Interpol)* (23-րդ կետ) № 1231 գործով որոշման հիմքում:

Օբյեկտիվության չափանիշն օգտագործվել է ԱՄԿ-ի Վարչական տրիբունալի կողմից *Mr. Celal Caglar v. the International Telecommunication Union (ITU)* № 334 գործով (5-րդ կետ), *Mr. Victor Pereira da Cruz v. the Interim Commission for the International Trade Organization/General Agreement on Tariffs and Trade (ICITO/GATT)* № 807 գործով (16-րդ և 17-րդ կետեր) որոշումների մեջ, ինչպես նաև Եվրոպական Միության Դատարանի կողմից *C-131/82 -Angelini v Commission*, ECLL:EU:C:1983:249 գործով (10-րդ կետ) որոշման մեջ:

Անխտրական հիմքը, հիմնավորվածությունը, օրինականությունը որպես հայեցողության

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



սահմանաչափերի չափանիշներ հիշատակվում են ՄԱԿ-ի Վարչական դատարանի որոշումներում (№ 981 որոշման, *Masri*, կետ VII, № 1163 որոշման, *Seaforth*, կետ X):

Անխորականության սկզբունքը հռչակված է ԱՄԿ-ի 1958 թվականի հունիսի 25-ի № 111՝ Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիայում (այսուհետ՝ № 111 Կոնվենցիա), որի մասնակիցներն են 175 պետություններ, այդ թվում՝ Միության անդամ բոլոր պետությունները. № 111 Կոնվենցիայի նորմերը, այսպիսով, առնչվում են այն իրավունքին, որը կիրառվում է Միության շրջանակներում արդարադատության իրականացման ժամանակ՝ որպես համընդհանուր ճանաչված նորմեր, ինչպես նաև՝ որպես միջազգային պայմանագիր, որի մասնակիցներն են անդամ պետությունները: Նշված սկզբունքը սերտորեն կապված է օրենքի առջև հավասարության սկզբունքի և օրենքի հավասար, առանց որևէ տարբերության, պաշտպանության, խտրականությունից հավասար պաշտպանության իրավունքի հետ, որն ամրագրված է 1948 թվականի դեկտեմբերի 10-ի Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրով (7-րդ հոդված):

Հավասարության սկզբունքից բացառություն են կազմում իրավաչափ խտրականության դեպքերը, երբ անձանց այս կամ այն խումբն առանձնանում է որպես որևէ արտոնությունների շահառու՝ իրենց դիրքի առանձնահատուկ խոցելիության հիման վրա: Անհրաժեշտ է, սակայն, հաշվի առնել, որ նման անձանց համար արտոնությունների հիմքում ևս դրված է հավասարությունը՝ որպես աշխատանքային կարգավիճակի հիմք, ինչպես, օրինակ, Միությունում անձանց հավասարեցված կատեգորիաների համար՝ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 18-րդ, 48-րդ կետերին համապատասխան:

Խտրականության արգելումը և/կամ աշխատողների իրավունքների ու հնարավորությունների հավասարության ամրագրված է Միության անդամ պետությունների բոլոր աշխատանքային օրենսգրքերում (Հայաստանի Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդված, Բելառուսի

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդված, Ղազախստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդված, Ղրղզստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 9-րդ հոդված, Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդված):

Աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքի կրճատման օրինականության ստուգումը որպես պատարանների գործողությունների ալգորիթմ նկարագրված է նաև Միության անդամ պետությունների իրավակիրառ ակտերում (Ղրղզստանի Հանրապետության Գերագույն Դատարանի Պլենումի 2013 թվականի նոյեմբերի 28-ի № 11 որոշման 14-րդ կետ, Ղազախստանի Հանրապետության Գերագույն Դատարանի 2003 թվականի դեկտեմբերի 19-ի № 9 Նորմատիվ որոշման 11-րդ կետ):

Կայունությանը՝ որպես միջազգային քաղաքացիական ծառայության հիմք, հղում է կատարում ՄԱԿ-ի Վարչական տրիբունալը (№ 29 որոշում,

Gordon, 2-րդ կետ):

Հաստիքային միավորների կրճատման (պաշտոնների վերացման) ժամանակ սահմանված երաշխիքները պահպանելու մասով կազմակերպության կառավարման մարմինների պարտականությունները տարբերակվում են՝ կախված անձնակազմի մասին ներքին կանոններից. օրինակ՝ ծանուցում հնարավոր թափուր տեղերի մասին, որոնց կարող է հավակնել այն աշխատակիցը, որի պաշտոնն ընկնում է կրճատման տակ (ԱՄԿ-ի Վարչական տրիբունալի №. 2902 որոշումը *Mr. E. A. v. the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)* գործով, 14-րդ կետ), մրցույթին մասնակցելու առաջարկ և որակավորման ընտրությունն ևնոր պաշտոնների համար՝ կառուցվածքի բարեփոխման ժամանակ (ԱՄԿ-ի Վարչական տրիբունալի № 1787 որոշումը *Mr. Marco Antonio Gramegm v. the International Organization for Migration (IOM)* գործով, 1-ին կետ):

Հաշվի առնելով ներկայացված մոտեցումները, Դատարանի Մեծ կոլեգիան, պարզաբանում տալով, ելնում է այն հանգամանքից, որ ԵՏՀ-ի կողմից

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



կազմակերպչական-հաստիքային միջոցառումների իրականացման ժամանակ պետք է ապահովվի ինստիտուցիոնալ շահերի հավասարակշռությունը՝ մի կողմից, և աշխատակիցների իրավունքների ու երաշխիքների՝ մյուս կողմից:

Թվաքանակի կամ հաստիքի կրճատումները, կառուցվածքային վերափոխումները պետք է կատարվեն անխտրական հիմունքներով՝ հաշվի առնելով նման միջոցառումների հիմնավորվածությունը, և նախատեսված իրավական ակտի հիման վրա:

աշխատակիցների հետ աշխատանքային հարաբերություններին դադարեցման դեպքում անհրաժեշտ է պահպանել սահմանված երաշխիքները և ապահովել ազատվող (կրճատվող) աշխատակիցների սոցիալ-աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը:

7. Մի ության իրավունքի պարզաբանվող նորմերում առկա են հղումներ ազգային օրենսդրությանը: Բացի Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի 10-րդ կետի 2-րդ մասում առկա՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծարման հատուկ հիմքերի նշումից, տվյալ կետի 1-ին մասը հղում է կատարում Հանձնաժողովի գտնվելու վայր պետություն՝ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող օրենսդրությանը՝ այն մասով, որն առնչվում է աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման (լուծարման) հիմքերին: Տվյալ կարգի 2-րդ կետը նաև հղում է պարունակում Հանձնաժողովի գտնվելու վայր պետության օրենսդրությանը՝ աշխատանքային պայմանագրի կնքման, երկարաժամանակ լուծարման հարցերով: Ընդ որում առաջարկվում է հաշվի առնել Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի նորմերը:

Համաձայն Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 43-րդ կետի, որը հայտարկված է պարզաբանման համար, ԵՏՀ աշխատակիցների, ինչպես նաև ԵՏՀ և Դատարանի պաշտոնատար անձանց աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են գտնվելու վայր պետության

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



օրենսդրությամբ՝ հաշվի առնելով սույն
Հիմնադրության նորմերը:

Քանի որ ազգային օրենսդրության հղումը
պարունակվում է հենց Պայմանագրում, որի նորմերը
կարգավորում են Հանձնաժողովի աշխատակիցների
մասնակցությամբ աշխատանքային
հարաբերությունների առաջացման և փոփոխման
հիմքերը, նրանց աշխատանքային գործառնության
առանձնահատկությունն է հատուկ
իրավասության կտրուկ ծավալը (Պայմանագրի 9-րդ,
99-րդ հոդվածներ, Հանձնաժողովի մասին
հիմնադրության կետ 54 և այլն), Դատարանի Մեծ
կոլեգիան կարծում է, որ ԵՏՀ-ի՝ որպես Միության
մարմնի, գտնվելով վայր պետության օրենսդրության
նորմերը կիրառվում են Հանձնաժողովի
աշխատակիցների աշխատանքային կարգավիճակի այն
տարրերին, որոնք կարգավորված չեն Միության
իրավունքով:

Ընդ որում կարևոր է այն, որ Միության անդամ
պետությունները, համաձայն Պայմանագրի նախաբանի
երրորդ պարբերության, առաջնորդվում են մարդու և
քաղաքացու սահմանադրական իրավունքների ու
ազատությունների գերակայության սկզբունքի
անվերապահ պահպանման անհրաժեշտությամբ: Այս
առնչությամբ այն իրավունքներն ու երաշխիքները,
որոնք վերապահվում են սուբյեկտներին՝ ազգային
օրենսդրությանը հղում կատարելով, ուղղված են
հիմնական իրավունքների ու ազատությունների
համատեքստային իրագործմանը: Համապատասխանաբար,
Միության մարմինների աշխատակիցների
աշխատանքային կարգավիճակի տարրերը, որոնք
կարգավորված չեն Միության իրավունքով և որոնց
նկատմամբ չեն կիրառվում ազգային օրենսդրության
նորմերը, հիմնվում են Միության հիմնադիր ակտերի
հիմնարար նպատակ-նորմերի, սկզբունք-նորմերի վրա:

Ազգային նորմերը կիրառելի են Միության
մարմինների մասնակցությամբ աշխատանքային
հարաբերություններին՝ Միության իրավունքով
սահմանված սահմաններում: Այս առնչությամբ
Դատարանի Մեծ կոլեգիան ելնում է Պայմանագրի
նորմերի գերակայությանը:

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Տվյալ պնդմանը համապատասխանում են Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի երկրորդ մասի և 11-րդ հոդվածի նորմերը, համաձայն որոնց՝ «Եթե Ռուսաստանի Դաշնության միջազգային պայմանագրով սահմանված չեն այլ կանոններ, քան աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ ակտերով նախատեսվածները, կիրառվում են միջազգային պայմանագրի կանոնները», «Ռուսաստանի Դաշնության տարածքում աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ ակտերով սահմանված կանոնները տարածվում են միջազգային մասնակցության մեջ աշխատանքային հարաբերություններին վրա, եթե այլ քան նախատեսված չէ Ռուսաստանի Դաշնության միջազգային պայմանագրով»:

Այդ նույն համատեքստում ձևավորված է մյուս անդամ պետությունների աշխատանքային օրենսդրությունը, որի համեմատական վերլուծությունը Դատարանի Մեծ կոլեգիան իրականացնում է՝ ելնելով յուրաքանչյուր պետության՝ որպես ներկայումս (Բելառուսի Հանրապետությունը՝ Դատարանի նկատմամբ) կամ ապագայում Միության մարմնի գտնվելու վայր պետությունը սահմանվելու պոտենցիալ հնարավորությունից: Ընդհանուր առմամբ միջազգային պայմանագրերի, այդ թվում՝ նաև Պայմանագրի գերակայությունը աշխատանքային օրենսգրքերի նկատմամբ սահմանվում է Հայաստանի Աշխատանքային օրենսգրքի 9-րդ հոդվածում, Բելառուսի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, Ղազախստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի 3-րդ կետում, Ղրղզստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասում:

Սույն ակնհայտ էրաշխիքների մասին հիմնադրված չէ՝ որպես Պայմանագրի անբաժանելի մասի, նորմերի գերակայությունն այն է, որ

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 43-րդ կետում, Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի 2-րդ և 10-րդ կետերում սահմանված հղումը ազգային օրենսդրությանը գործում է՝ հաշվի առնելով նշված Հիմնադրույթի նորմերը:

Տվյալ գերակայությունը Դատարանի Մեծ կոլեգիան դիտարկում է Հանձնաժողովի և աշխատակիցների միջազգային-իրավական կարգավիճակով պայմանավորված բացառումները տեսանկյունից:

8. Համաձայն Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 2-րդ կետի, ԵՏՀ-ի՝ որպես Միության մարմնի, աշխատակիցները միջազգային ծառայողներ են. իրենց լիազորությունների իրականացման (պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունների կատարման) ժամանակ նրանք չեն կարող ցուցումներ հայցել կամ ստանալ անդամ պետությունների պետական իշխանության մարմիններից կամ պաշտոնատար անձանցից: Հետևաբար, Հանձնաժողովի աշխատակիցների նկատմամբ գտնվելով վայր պետության օրենսդրության աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող նորմերի կիրառելիությունը պետք է որոշվի՝ նաև հաշվի առնելով միջազգային ծառայողի նրանց իրավական կարգավիճակը:

Միության իրավունքի գերակայությունը ներմիութենական իրավահարաբերությունների կարգավորման հարցերում կարևոր է նաև Միության մարմինների կողմից գործառնության անկախ կատարման և միջազգային կազմակերպության գործունեության բազային բնութագրի, միջազգային կազմակերպությանը՝ որպես միջազգային իրավունքի սուբյեկտին, իր իրավական բնույթի շնորհիվ բնորոշ ֆունկցիոնալ անձեռնմխելիության տեսակետից:

Միության՝ որպես միջազգային իրավասուբյեկտության ունեցող տարածաշրջանային տնտեսական ինտեգրման միջազգային կազմակերպության, մարմինները օգտվում են անձեռնմխելիությունից, քանի որ դա

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



նախատեսված է Պայմանագրով և գտնվելու վայր
պետությունը ներքին հետ միջազգային
պայմանագրերով:

Այսպիսով, Միություն մարմիններին
անձեռնմխելիությունը ներքին պայմանագրային հիմք
և տրամադրվել է նրանց անդամ պետությունը ներքին
կողմից՝ ըստ ֆունկցիոնալ անհրաժեշտության:

Համաձայն Սոցիալական երաշխիքների մասին
հիմնադրույթի նորմերի, ԵՏՀ-ի՝ որպես Միություն
մարմնի, գույքն ու ակտիվներն անձեռնմխելի են
ցանկացած տեսակի վարչական կամ դատական
միջամտությունից, բացառությամբ այն դեպքերի,
երբ Միությունն ինքն է հրաժարվում
անձեռնմխելիությունից (4-րդ կետ):

2012 թվականի հունիսի 8-ի՝ Ռուսաստանի
Դաշնության տարածքում Եվրասիական տնտեսական
հանձնաժողովի գտնվելու մասին Ռուսաստանի
Դաշնության Կառավարության և Եվրասիական
տնտեսական հանձնաժողովի միջև համաձայնագրի 12-
րդ հոդվածի 1-ին պարբերության դրույթներով
սահմանված է, որ Հանձնաժողովի՝ Ռուսաստանի
Դաշնության տարածքում գտնվող գույքն
անձեռնմխելի է և ենթակա չէ խուզարկման,
բռնագրավման, առգրավման, սեփականագրկման և որևէ
այլ տեսակի միջամտության գործադիր, վարչական
կամ դատական գործողությունների միջոցով,
բացառությամբ այն դեպքերի, երբ Հանձնաժողովն
ինքն է հրաժարվում անձեռնմխելիությունից:

9. Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային
օրենսգրքի՝ թվաքանակի կամ հաստիքի կրճատման
կապակցությամբ աշխատանքային պայմանագրի
լուծարումը կարգավորող նորմերը դրույթներ են
պարունակում այն աշխատողներին, որոնց
պաշտոնները կրճատվում են, միջարք երաշխիքներ
տրամադրվելու մասին. արձակման նպաստները (178-րդ
հոդված), աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքի
կրճատման ժամանակ աշխատանքին մնալու
նախապատվության իրավունքը (179-րդ հոդված),
թափուր պաշտոններն առաջարկելը (180-րդ հոդվածի
առաջին մաս), աշխատանքից ազատելու մասին
նախնական զգուշացումը (180-րդ հոդվածի երկրորդ

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



մաս), Լրացուցիչ փոխհատուցում՝ նախքան աշխատանքից ազատելու մասին զգուշացման ժամկետի Լրանալը աշխատանքային պայմանագրի Լուծարման դեպքում (180-րդ հոդվածի երրորդ մաս):

Ընդհանուր առմամբ համանման երաշխիքներ բնորոշ են նաև մյուս անդամ պետություններին իրավական կարգավորմանը (Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ, 129-րդ հոդվածներ, Բելառուսի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 43-րդ, 45-րդ, 45-րդ հոդվածներ, Ղազախստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 53-րդ հոդված, Ղրղզստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդված):

Նմանատիպ մի նորմատիվ պրակտիկա է ստեղծվել նաև տարածաշրջանային ինտեգրացիոն միավորումներում (օրինակ, Անդյան համայնքի Գլխավոր քարտուղարության 07.09.1999 թ. № 279 Բանաձևով հաստատված՝ Անդյան համայնքի Գլխավոր քարտուղարության Կանոնակարգի 84-րդ հոդվածի 4-րդ մաս (*Reglamento Interno de la Secretarla General, Resolution 279 07/09/1999, Artículo 64*)):

Հանձնաժողովի՝ Դատարանին քննվող դիմումի առարկան առնչվում է երաշխիքին, որը նախատեսված է Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի առաջին մասով՝ գործատուի՝ կազմակերպության աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքի կրճատման միջոցառումներին իրականացման դեպքում աշխատողին առկա մեկ այլ աշխատանք (թափուր պաշտոն) առաջարկելու պարտականության մասին:

Տվյալ երաշխիքի իրագործման կարգը նախատեսված է Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի 81-րդ հոդվածի 3-րդ մասին ընդհանուր նորմում, համաձայն որի՝ նշված հիմքով աշխատանքից ազատելը թույլատրվում է, եթե հնարավոր չէ աշխատողին՝ նրա գրավոր համաձայնությանմբ, տեղափոխել գործատուի մոտ առկա մեկ այլ աշխատանքի (ինչպես թափուր պաշտոնի կամ աշխատողի որակավորմանը համապատասխանող աշխատանքի, այնպես էլ ցածրադիր թափուր պաշտոնի

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



կամ ցածր վարձատրվող աշխատանքի), որն աշխատողը կարող է կատարել՝ հաշվի առնելով նրա առողջական վիճակը:

Դատարանի Մեծ կոլեգիան, ելնելով սույն հոդհրդատվական եզրակացության 7-րդ և 8-րդ կետերում արտահայտված տեսակետներից, գալիս է այն եզրակացության, որ ԵՏՀ-ի աշխատակիցների նկատմամբ Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի նշված նորմերը չեն կարող կիրառելի լինել, քանի որ դա պայմանավորված է մրցութային ընտրության վրահիմնված՝ պաշտոնների զբաղեցման (գրավման) առանձնահատուկ կարգով: Մրցութային անցնելու նորմատիվներն սահմանված անհրաժեշտությունը Հանձնաժողովի վարչություններում առկա մեկ այլ պաշտոնի տեղափոխելը դարձնում է անհնար՝ առանց մրցութային ընտրությունն անցնելու:

Դատարանի Մեծ կոլեգիան նշում է, որ միջազգային կազմակերպության մարմնի գործողությունները պետք է ուղղված լինեն ազատվող աշխատակիցների նկատմամբ պարտավորությունների առավելագույն և բարեխիղճ կատարմանը, սակայն միևնույն ժամանակ դրանք չեն կարող անցնել իրավասության սահմանները:

Այսպիսով, Հանձնաժողովի գործողությունները համարվում են բարեխիղճորեն կատարված (bona fide)՝ Միության իրավունքով սահմանված սահմաններում, նախատեսված իրավասությանը համապատասխան: ԵՏՀ-ն իրավասու չէ Հանձնաժողովի կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատակիցներին մրցութային կարգով զբաղեցվող թափուր պաշտոնների տեղափոխելու առանց մրցութային համընդհանուր պարտադիր ընթացակարգն անցնելու, որը բաց է նաև մյուս թեկնածուների մասնակցության համար:

10. Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրության 43-րդ կետի պարզաբանման շրջանակներում, հաշվի առնելով ԵՏՀ աշխատակիցների՝ որպես միջազգային ծառայողների, իրավական կարգավիճակը, Դատարանի Մեծ կոլեգիան

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



շեշտում է, որ միջազգային կազմակերպությունների
իրավունքում, որպես կանոն, նախատեսված է կամ
ներքին մրցույթների անցկացում, որոնք բաց են
միայն միջազգային կազմակերպության
աշխատակիցների համար (օրինակ՝ ԵՏՄ համար № 31 և
ԵԱՏՄ համար № 11 Կանոնակարգով սահմանված՝
ԵՄԾառայողների համար անձնակազմի մասին
իմնադրույթի 4-րդ և 29-րդ հոդվածներ (16.04.2014
թվականի № 423/2014 (ԵՄ) Կանոնակարգի խմբագրմամբ)
(*Staff Regulations of Officials of the European Union laid down by Regulation
№ 31 (EEC), 11 (EAEU), amended by Regulation (EU) №423/2014 of the
European Parliament and of the Council of 16 April 2014, Articles 4, 29*), կամ
Ծառայությունը մնալու գերակա իրավունքը՝ կախված
նշանակման պայմաններից, պայմանագրերի
հրատապությունից, իրավասությունից և այլ
գործոններից (օրինակ՝ 01.01.2014 թվականի՝ ՄԱԿ-ի
Անձնակազմի մասին կանոնների ու ՄԱԿ-ի
Անձնակազմի մասին դրույթների 9.6 Կանոնի «e»
ենթակետը և 13.1 Կանոնի «d» ենթակետը (*Staff Rules and Staff
Regulations of the United Nations 2014, Rules 9.6 (e) and 13.1(d)*):
Համապատասխանաբար, միջազգային
կազմակերպության կառավարման մարմինների
կողմից ազատվող աշխատակիցների նկատմամբ
բարեխիղճ կատարման տեսակետը լրացվում է
հաստիքային աշխատակիցների գերակա դիրքի
պահպանման պարտականությունով (ՄԱԿ-ի Վեճերի
տրիբունալի № UNDT/2016/204 որոշման, *Nakhlawi*, 90-րդ
կետի 53-րդ, 58-րդ ենթակետեր):

De lege lata (գործող, գոյություն ունեցող օրենքի
տեսակետից) Միություն իրավունքում նման
մեխանիզմներ ներկայումս նախատեսված չեն:

De lege ferenda (այն օրենքի տեսակետից, որի
հրատարակումը ցանկալի է) Միություն իրավունքում
նման դրույթների սահմանում կապահովեր
միջազգային ծառայության շարունակականություն
և կայունությունը:

11. Ծարադրվածը Դատարանի Մեծ կոլեգիային
թույլ է տալիս եզրակացնել հետևյալը.

Մրցույթային ընթացակարգերի կիրառումը
Հանձնաժողովի վարչության աշխատակիցների

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует
оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



պաշտոններին համար ընտրություն համար պարտադիր է բոլոր իրավիճակներում, այդ թվում՝ նշված աշխատակիցների ու Յան ձևաժողովի միջև աշխատանքային իրավահարաբերություններին փոփոխման կամ դադարեցման դեպքում:

12. Ընդ որում Դատարանի Մեծ կոլեգիան հարկ է համարում նշել Միություն շրջանակներում անձնակազմի մասին ներքին դրույթների (կանոնների) զարգացման նպատակահարմարությունը և ազգային իրավունքով կազմակերպության ներքին հարցերի կարգավորումից հետևողական հեռացումը:

Աշխատանքային հարաբերություններին ազգային կարգավորմանը հղումն իրավաչափ է այնքանով, որքանով համաձայնեցված և ամրապնդված է անդամ պետությունների կողմից՝ նրանց կողմից ստեղծված միջազգային կազմակերպության հիմնադիր ակտում:

Այն դեպքում, երբ հղումն ազգային օրենսդրությանը կիրառելի կլինի Միության անդամ մի քանի պետության նկատմամբ (օրինակ՝ Միության տարբեր մարմինների գտնվելու վայր պետություններին), ներքին օրենսդրությամբ աշխատանքային հարաբերություններին իրավական կարգավորումը կարող է հանգեցնել համարժեք ու համանման պաշտոններ զբաղեցնող անձանց իրավական կարգավիճակի տարբերակման ու տարբերություններին, քանի որ ազգային աշխատանքային օրենսդրությունը միասնականացված չէ: Սա կխախտի հավասարության, իրավական կարգավորման միասնության սկզբունքը, միջազգային կազմակերպության գործունեության արդյունավետության սկզբունքը:

2016 թվականի հունիսի 3-ի՝ ԵՏՀ աշխատակիցների դիմումի գործով Դատարանի խորհրդատվական եզրակացությունում նշվում է, որ միջազգային կազմակերպության ներքին իրավունքը միջազգային քաղաքացիական ծառայության հարցերով հարաբերություններին կարգավորման մասով ուղղված է ծառայողի վրա ազգային իրավունքի ազդեցության բացառմանը, որի հետևանքով ապահովվում է համապատասխան ծառայողի անկախությունը՝ նրա կողմից որոշումներ

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



ընդունելու ժամանակ . միջազգային
կազմակերպությունների ներքին իրավունքում
անհրաժեշտ է ծառայությունների ակնացման հարցերով
հարաբերությունների առավելագույն շրջանակ
ներառող նորմերի ամրապնդում:

Հետևելով իրավակիրառ պրակտիկայի
շարունակականության սկզբունքին, Դատարանի Մեծ
կոլեգիան հավատարիմ է նշված դիրքորոշմանը որպես
հիմնարարի՝ Միության շրջանակներում
արդյունավետ միջազգային քաղաքացիական
ծառայություն ձևավորման ու Միության որպես
միջազգային կազմակերպության զարգացման համար:

V. Եզրափակիչ դրույթներ

Սույն Խորհրդատվական եզրակացության
կրկնօրինակն ուղարկել դիմողին:

Խորհրդատվական եզրակացությունը տեղադրել
Դատարանի
պաշտոնական կայքում:

Նախագահող՝

Ա.Ա. Ֆեդորցով

Դատավորներ՝

Ա.Մ.

Աժիքի քիմիկատ

Է.Վ. Այրիյան

Ժ.Ն. Բաիշև

Դ.Գ. Կոլոս

Տ.Ն. Նեշատանա

Վ.Խ. Սետիմովա

Գ.Ա. Սկրիպկինա

Ա.Ծ. Թումանյան

Կ.Լ. Չայկա

Настоящий перевод с русского языка на армянский язык выполнен верно и полностью соответствует оригиналу.

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.

