



ԵՎՐԱՍԻԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

4 փետրվարի 2026 թվականի

քաղաք Մինսկ

Եվրասիական տնտեսական միության դատարանի մեծ կոլեգիան հետևյալ կազմով՝ նախագահող՝ զեկուցող դատավոր Ա.Ա. Դրոնովի, դատավորներ՝ Է.Վ. Հայրիյանի, Դ.Պ. Ալեքսանդրովի, Կ.Կ. Ջունուշյանի, Ա.Ա. Զաքարայի, Ե.Ժ. Իսմայիլովի, Մ.Տ. Կայիպովի, Ա.Բ. Կիշկեմբաևի, Ն.Վ. Պավլովայի, Ա.Գ. Թունյանի,

մասնակցությամբ՝ դատական նիստի քարտուղար Ա.Վ. Կորոլյովայի,

ղեկավարվելով Եվրասիական տնտեսական միության դատարանի ստատուտի 2-րդ, 46-րդ, 47-րդ, 50-րդ, 68-րդ, 69-րդ, 96-րդ կետերով, Եվրասիական տնտեսական միության դատարանի կանոնակարգի 14-րդ, 72-րդ, 85-րդ հոդվածներով,

խորհրդատվական եզրակացություն է տրամադրում՝ ըստ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մրցակցային քաղաքականության եւ պետական գնումների ոլորտում քաղաքականության դեպարտամենտի պետական գնումների ոլորտում քաղաքականության, իրավական ապահովման եւ մեթոդաբանության բաժնի խորհրդական Ադելգերի Ռուսլանի Կաշեժեի՝ «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի՝ աշխատանքային իրավահարաբերությունների հետ կապված դրույթների պարզաբանման մասին

դիմումի:

I. Դիմողի հարցերը եւ գործի հանգամանքները

1. Ա.Ռ. Կաշեժեւը՝ հանդիսանալով Ռուսաստանի Դաշնության քաղաքացի (այսուհետ՝ դիմող), դիմել է Եվրասիական տնտեսական միության դատարան (այսուհետ՝ Դատարան)՝ «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրի (այսուհետ՝ Պայմանագիր) թիվ 1 հավելված հանդիսացող «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի մասին» հիմնադրույթի (այսուհետ՝ ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթ) 37-րդ, 38-րդ եւ 39-րդ կետերի դրույթների պարզաբանման վերաբերյալ դիմումով:

Դիմողը խնդրում է պարզաբանել՝ արդյո՞ք Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի (այսուհետ՝ ԵՏՀ, Հանձնաժողով) աշխատակցի կողմից կխախտվեն ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 37-րդ, 38-րդ եւ 39-րդ կետերի պահանջները, եթե նա արժեթղթերում ներդրումներ իրականացնելու մտադրության դեպքում արժեթղթերի հավատարմագրային կառավարման պայմանագիր կնքի արժեթղթերի շուկայի պրոֆեսիոնալ մասնակցի հետ, որն իրականացնում է արժեթղթերի կառավարման գործունեություն (այսուհետ՝ հավատարմագրային կառավարման պայմանագիր):

II. Ընթացակարգը Դատարանում

2. Դատարանի մեծ կոլեգիայի (այսուհետ՝ Մեծ կոլեգիա) 2025 թվականի հոկտեմբերի 21-ի որոշմամբ դիմումն ընդունվել է վարույթ:

3. Դատարանի ստատուտի 68-րդ կետի համաձայն, որը Պայմանագրի թիվ 2 հավելվածն է (այսուհետ՝ Ստատուտ), պարզաբանման գործերով քննության կարգը սահմանվում է Եվրասիական տնտեսական բարձրագույն խորհրդի 2014 թվականի դեկտեմբերի 23-ի թիվ 101 որոշմամբ հաստատված՝ Եվրասիական

տնտեսական միության դատարանի կանոնակարգով (այսուհետ՝ Կանոնակարգ):

4. Գործի քննության նախապատրաստման շրջանակներում Կանոնակարգի 75-րդ հոդվածով սահմանված կարգով ուղարկվել է հարցում եւ ստացվել է ԵՏՀ-ի պատասխանը: Ըստ պարզաբանման վերաբերյալ դիմումի մեջ բարձրացված հարցերի էության՝ նախաձեռնողական կարգով կարծիք է ներկայացրել Ռուսաստանի Դաշնության գլխավոր դատախազությունը:

III. Դատարանի եզրահանգումները

5. Ինչպես հետևում է պարզաբանման վերաբերյալ դիմումի բովանդակությունից, դրա համար առիթ է եղել դիմողի կարծիքով առկա իրավական անորոշությունն այն հարցում, թե արդյոք ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 37-րդ, 38-րդ եւ 39-րդ կետերով սահմանված պահանջների եւ սահմանափակումների տեսանկյունից թույլատրելի է ֆինանսական միջոցներն արժեթղթերում ներդնելու նպատակով Հանձնաժողովի աշխատակցի կողմից հավատարմագրային կառավարման պայմանագրի կնքումը դրանց կառավարման գործունեություն իրականացնող արժեթղթերի շուկայի պրոֆեսիոնալ մասնակցի հետ՝ Հանձնաժողովի աշխատակցի՝ նման մտադրություն ունենալու դեպքում:

Հարցի ձեւակերպման համաձայն՝ աշխատակցի՝ արժեթղթերի շուկայի պրոֆեսիոնալ մասնակցի հետ իրավահարաբերությունների մեջ մտնելու վերջնական նպատակը ֆինանսական միջոցների ներդրման հնարավորությունն է հավատարմագրային կառավարչի կողմից արժեթղթերի ձեռքբերման գործում՝ ի շահ հանձնարարողի (Հանձնաժողովի աշխատակցի) եւ դրանց հետագա կառավարումը:

6. Ստատուտի 2-րդ կետին համապատասխան՝ Դատարանի գործունեության նպատակն է ապահովել Ստատուտի դրույթների համաձայն՝ Միության անդամ պետությունների եւ մարմինների կողմից Պայմանագրի,

Միության շրջանակներում կնքվող միջազգային պայմանագրերի, Միության եւ երրորդ կողմի միջեւ կնքված միջազգային պայմանագրերի եւ Միության մարմինների որոշումների միատեսակ կիրառումը:

Ղեկավարվելով Ստատուտի 50-րդ կետով՝ Մեծ կոլեգիան Պայմանագրի դրույթները պարզաբանում է դրանց համակարգային փոխկապվածության մեջ՝ հիմք ընդունելով միջազգային իրավունքի՝ համընդհանուր ճանաչում ունեցող սկզբունքներն ու նորմերը, հաշվի առնելով «Միջազգային պայմանագրերի իրավունքի մասին» 1969 թվականի մայիսի 23-ի Վիեննայի կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Վիեննայի կոնվենցիա) 31-րդ հոդվածը, որը սահմանում է միջազգային պայմանագրերը մեկնաբանելու ընդհանուր կանոնը, որի համաձայն, պայմանագիրը պետք է մեկնաբանվի բարեխղճորեն՝ պայմանագրի եզրույթների՝ դրանց համատեքստում ունեցած սովորական նշանակությանը համապատասխան, ինչպես նաեւ պայմանագրի առարկայի եւ նպատակների լույսի ներքո:

7. Պայմանագրի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ «պաշտոնատար անձինք» են անդամ պետությունների այն քաղաքացիները, որոնք նշանակված են ԵՏՀ-ի դեպարտամենտների տնօրենների եւ Հանձնաժողովի դեպարտամենտների տնօրենների տեղակալների պաշտոններում. «աշխատակիցներ» են անդամ պետությունների այն քաղաքացիները, որոնք աշխատում են Միության մարմիններում կնքված աշխատանքային պայմանագրերի հիման վրա եւ պաշտոնատար անձինք չեն:

Պայմանագրի թիվ 32 հավելված հանդիսացող «Եվրասիական տնտեսական միությունում սոցիալական երաշխիքների, արտոնությունների եւ անձեռնմխելիության մասին» հիմնադրույթի (այսուհետ՝ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթ) 2-րդ կետին համապատասխան՝ Հանձնաժողովի կոլեգիայի անդամները, դրա պաշտոնատար անձինք եւ աշխատակիցները Միության միջազգային ծառայողներ են:

Դիմողն ունի Հանձնաժողովի աշխատակցի կարգավիճակ եւ,

համապատասխանաբար, Միության միջազգային ծառայող է:

8. Մեծ կոլեգիան այս կապակցությամբ նշում է, որ սույն խորհրդատվական եզրակացության առարկան Պայմանագրի այն նորմերի պարզաբանումն է, որոնք կանոնակարգում են միջազգային ծառայության գործունեության եւ Միության՝ որպես միջազգային իրավասուբյեկտությամբ օժտված տարածաշրջանային տնտեսական ինտեգրման միջազգային կազմակերպության (Պայմանագրի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետ) միջազգային ծառայողների կարգավիճակի որոշման հարցերը՝ ներառյալ այդ հանրային ծառայողների վրա դրվող՝ տվյալ կարգավիճակով պայմանավորված արգելքներն ու սահմանափակումները:

Համապատասխանաբար, Դատարանն ստացված հարցմանը պատասխանելու համար պետք է վերլուծի ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 37-րդ, 38-րդ եւ 39-րդ կետերի նորմերը՝ Միության իրավունքի այլ կիրառելի նորմերի հետ համակարգային փոխկապվածության մեջ, որոնք սահմանում են Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողների իրավական կարգավիճակը:

Ընդ որում, Մեծ կոլեգիան առաջնորդվում է նրանով, որ Միության միջազգային ծառայողների առնչությամբ Պայմանագրում ամրագրված է միջազգային պրակտիկայում համընդհանուր ճանաչում ստացած միջազգային քաղաքացիական ծառայության անկախության սկզբունքը, որը նախատեսում է, այդ թվում՝ միջազգային ծառայողների կողմից իրենց պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունների անկախ եւ արդյունավետ կատարման համար պայմանների ստեղծման անհրաժեշտությունը (Լ.Վ. Շչուր-Տրուխանովիչի դիմումով 2025 թվականի ապրիլի 14-ի թիվ R-7/24 գործով խորհրդատվական եզրակացության 6-րդ կետ):

Հետեւաբար, Միության իրավունքը դիմողի հարցերի համատեքստում մեկնաբանելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ Միության իրավունքի համապատասխան նորմերը, որոնք կանոնակարգում են Միության միջազգային ծառայողների իրավական կարգավիճակը եւ սահմանում են համապատասխան պահանջներ, արգելքներ ու սահմանափակումներ, ուղղված են Միությունում

միջազգային ծառայության անկախության եւ արդյունավետության ապահովմանը:

Իրացնելով աշխատանքային ունակությունների ազատ տնօրինման իրավունքը հանրային ծառայության (այդ թվում՝ ԵԱՏՄ-ում միջազգային ծառայության) անցնելու միջոցով՝ քաղաքացին կամավոր ընտրում է մասնագիտական գործունեությունը եւ ձեռք է բերում իրավական կարգավիճակ, որի զբաղեցումը եւ տիրապետումը, համապատասխանաբար, ենթադրում են որոշակի արգելքների եւ սահմանափակումների առկայություն՝ իր իրավունքների ու ազատությունների իրականացման հարցում, ինչը պայմանավորված է հանրային ծառայողների վրա դրված հատուկ հանրային-իրավական պարտականությունների կատարմամբ:

Այսպիսով, հանրային ծառայողի կողմից իրավունքների իրացման արգելքներն ու սահմանափակումները հանրային ծառայողների իրավական կարգավիճակի անկապտելի տարրն են եւ չեն ճանաչվում որպես հանրային ծառայողների իրավունքների ոտնահարում, քանի որ ուղղված են որոշակի հանրային շահերի պաշտպանությանը եւ սահմանվում են տվյալ ծառայողի մասնավոր իրավունքների եւ հանրային իրավունքների հավասարակշռության հիման վրա:

Պետք է նաեւ հաշվի առնել, որ Պայմանագրի նորմերի եւ դրա վրա հիմնված Միության իրավունքի ակտերի մեկնաբանումը, որոնք միջազգային ծառայողների նկատմամբ սահմանում են պահանջներ, սահմանափակումներ եւ արգելքներ՝ պայմանավորված միջազգային ծառայության հատուկ բնույթով, անհրաժեշտ է իրականացնել՝ հաշվի առնելով դրանց նպատակային ուղղվածությունը, ապահովելով դրանց օգտակար գործողության պահպանումը, ինչպես նաեւ ելնելով համաչափության սկզբունքից՝ որպես Միության իրավունքի ընդհանուր սկզբունք, համաձայն որի՝ նման սահմանափակումները չպետք է դուրս գան դրված նպատակներից հասնելու համար անհրաժեշտ սահմաններից:

9. Միության միջազգային ծառայությունը հանրային ծառայության տեսակ է, որն ստեղծվել է անդամ պետությունների կողմից նրանց ընդհանուր շահերից ելնելով՝ Միության՝ որպես տարածաշրջանային տնտեսական ինտեգրման

միջազգային կազմակերպության գործունեությունն ապահովելու համար:

Հանձնաժողովը, Պայմանագրի 8-րդ հոդվածի 1-ին կետին համապատասխան, մտնում է Միության մարմինների համակարգի մեջ եւ Պայմանագրի 18-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ Միության մշտապես գործող կարգավորող մարմին է: Հանձնաժողովի կոլեգիան Հանձնաժողովի գործադիր մարմին է եւ բաղկացած է Կոլեգիայի անդամներից (ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 31-րդ կետ):

ԵՏՀ-ի պաշտոնատար անձինք եւ աշխատակիցները մտնում են Հանձնաժողովի դեպարտամենտների կազմի մեջ, որոնք ապահովում են դրա գործունեությունը (ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 54-րդ եւ 56-րդ կետեր), եւ իրենց լիազորություններն իրականացնելիս գործում են Միության հանրային շահերից ելնելով եւ դրա բյուջեի միջոցների հաշվին:

Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձանց եւ աշխատակիցների նկատմամբ, որոնք միջազգային ծառայողներ են, ինչպես նշվեց վերելում, Միության իրավունքով սահմանվում են միասնական պահանջներ, որոնք ապահովում են պայմանների ստեղծում՝ նրանց պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունների անկախ եւ արդյունավետ կատարման համար:

Ըստ Մեծ կոլեգիայի՝ նշված պահանջները հարգելը եւ պահպանելը Միության բոլոր անդամ պետությունների, մարմինների եւ հենց միջազգային ծառայողների կողմից, դրանց միատեսակ կիրառումը միջազգային ծառայության ինստիտուտի եւ ընդհանուր առմամբ Միության գործունեության պարտադիր պայման է:

10. Սույն պարզաբանման առարկա հանդիսացող նորմերը մեկնաբանելիս կարելու է հաշվի առնել, որ Հանձնաժողովի աշխատակիցների՝ միջազգային ծառայողների հատուկ իրավական կարգավիճակով օժտված լինելը չի նշանակում, որ այդ անձանց վրա, որոնք Միության անդամ պետությունների քաղաքացիներ են, լիարժեք չի տարածվում մարդու եւ քաղաքացու սահմանադրական իրավունքների եւ ազատությունների գործողությունը: Պայմանագրի նախաբանի եւ 3-րդ հոդվածին համապատասխան՝ մարդու եւ քաղաքացու սահմանադրական իրավունքների եւ ազատությունների գերակայության սկզբունքի անվերապահ

պահպանման անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև միջազգային իրավունքի համընդհանուր ճանաչում ունեցող սկզբունքները հարգելը, որոնցից մեկը մարդու իրավունքների հարգելն է, դասվում են Միության գործունեության հիմնական սկզբունքների շարքին, ինչն ամրագրվել է Դատարանի պրակտիկայում (մասնավորապես՝ Միության մարմինների պաշտոնատար անձանց եւ աշխատակիցների կենսաթոշակային ապահովության մասին 2018 թվականի դեկտեմբերի 20-ի թիվ R-5/18 գործով խորհրդատվական եզրակացությունը եւ 2025 թվականի ապրիլի 14-ի թիվ R-7/24 գործով խորհրդատվական եզրակացությունը):

Մարդու հիմնական իրավունքների թվին, որոնք երաշխավորված են բոլոր անդամ պետությունների սահմանադրություններով, այդ թվում՝ այդ պետությունների այն քաղաքացիների համար, որոնք ունեն միջազգային ծառայողների կարգավիճակ եւ անմիջականորեն գործող են, դասվում է որպես մասնավոր սեփականություն գույք ունենալու, այն տիրապետելու, օգտագործելու եւ տնօրինելու իրավունքը (Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 60-րդ հոդված, Բելառուսի Հանրապետության Սահմանադրության 44-րդ հոդված, Ղազախստանի Հանրապետության Սահմանադրության 26-րդ հոդված, Ղրղզստանի Հանրապետության Սահմանադրության 40-րդ հոդված, Ռուսաստանի Դաշնության Սահմանադրության 35-րդ հոդված):

Քանի որ նշված իրավունքներն ու ազատությունները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով սահմանված դեպքերում եւ սահմաններում, Մեծ կոլեգիան անհրաժեշտ է համարում Միության միջազգային ծառայողների վերաբերյալ հաստատել իրավական դիրքորոշումը, ըստ որի՝ Պայմանագրով չարգելված միջազգային ծառայողների գործունեության տեսակներն ինքնին օբյեկտիվորեն անհամատեղելի չեն միջազգային ծառայողի կարգավիճակի հետ (2025 թվականի ապրիլի 14-ի թիվ R-7/24 գործով խորհրդատվական եզրակացության 9-րդ կետ): Պայմանագրի նորմերի եւ Միության իրավունքի այլ ակտերի մեկնաբանումը, համապատասխանաբար, չի կարող եւ չպետք է

հանգեցնի արդյունքների, որոնք կամայականորեն սահմանափակում կամ նվազեցնում են մարդու սահմանադրական իրավունքներն ու ազատությունները:

11. Հաշվի առնելով սույն խորհրդատվական եզրակացության 8-րդ, 9-րդ եւ 10-րդ կետերում շարադրվածը՝ Մեծ կոլեգիան սույն գործը քննելիս առաջնորդվում է իրավունքի նորմերի վրա հիմնված շահերի հավասարակշռության ապահովման անհրաժեշտությունից, որոնք վերաբերում են, մի կողմից՝ Միության միջազգային ծառայության անկախ եւ արդյունավետ գործունեությունը երաշխավորող նորմերի բարեխիղճ պահպանմանը՝ որպես Պայմանագրին համապատասխան նրա արդյունավետ գործունեության իմպերատիվ պայման, եւ մյուս կողմից՝ մարդու եւ քաղաքացու սահմանադրական իրավունքների գերակայության սկզբունքի անվերապահ պահպանման անհրաժեշտությանը:

12. Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 2-րդ կետի ուժով՝ իրենց լիազորություններն իրականացնելիս (պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունները կատարելիս) Միության մշտապես գործող մարմինների պաշտոնատար անձինք եւ աշխատակիցները պարտավոր են ձեռնպահ մնալ ցանկացած գործողությունից, որն անհամատեղելի է նրանց՝ որպես միջազգային ծառայողների կարգավիճակի հետ: Նշված նորմը ենթադրում է, որ միջազգային ծառայողը պարտավոր է ցուցաբերել հատուկ զգուշավորություն ինչպես իր լիազորությունները կատարելիս, այնպես էլ արտածառայողական հարաբերություններում, այդ թվում՝ պետք է խուսափի շահերի բախումից եւ ոչ էթիկական վարքագծից, որը վնաս է հասցնում Միության հեղինակությանը:

Մեծ կոլեգիան, Միության միջազգային ծառայողների կարգավիճակը կարգավորող Պայմանագրի դրույթների վերլուծության հիման վրա, նշում է դրանում առկա նորմերը, որոնք որոշակիորեն արտահայտված ձեւով սահմանում են միջազգային ծառայողների կողմից որոշակի գործողությունների կամ գործունեության տեսակների իրականացման արգելք, որոնք, այդպիսով, օբյեկտիվորեն անհամատեղելի են Միության միջազգային ծառայողների

կարգավիճակի հետ եւ հանգեցնում են շահերի բախման:

Միջազգային ծառայողը կարող է կատարել գործողություններ կամ իրականացնել գործունեություն, որոնք ուղղակիորեն արգելված չեն Պայմանագրով եւ, համապատասխանաբար, ինքնին օբյեկտիվորեն անհամատեղելի չեն միջազգային ծառայողի կարգավիճակի հետ, բայց կարող են հանգեցնել շահերի բախման: Ընդ որում, շահերի բախման առաջացումը կամ առաջացման հնարավորությունը յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում ենթակա է պարզման:

ԵՏՀ-ի մասին կանոնակարգի հիմնադրույթի 61-րդ կետի համաձայն՝ շահերի բախման կարգավորման կամ կանխման ուղղությամբ միջոցների ձեռնարկումը, որը կարող է առաջանալ Կոլեգիայի անդամի, Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձի կամ աշխատակցի անձնական շահագրգռվածության առկայության պատճառով, յուրաքանչյուր Կոլեգիայի անդամի, Հանձնաժողովի պաշտոնատար անձի եւ աշխատակցի պարտականությունն է, որի բարեխիղճ պահպանումն ունի սկզբունքային նշանակություն, քանի որ, Միության շահերից ելնելով, նրա պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունների անկախ եւ արդյունավետ կատարման անհրաժեշտ պայման է:

Մեծ կոլեգիան համարում է, որ այս իրավական դիրքորոշումը կիրառելի է դիտարկվող գործի նկատմամբ, համապատասխանում է Միության մակարդակով մարդու եւ քաղաքացու սահմանադրական իրավունքների եւ ազատությունների գերակայության սկզբունքի անվերապահ պահպանման շահերին, ինչպես նաեւ սույն խորհրդատվական եզրակացության 8-րդ, 9-րդ, 10-րդ եւ 11-րդ կետերում շարադրված մոտեցմանը:

13. Մեծ կոլեգիան նշում է, որ Պայմանագիրը եւ Միության իրավունքի այլ ակտեր, որոնք կարգավորում են Միության միջազգային ծառայության գործունեությունը եւ դրա միջազգային ծառայողների կարգավիճակը, չեն պարունակում «շահերի բախում» հասկացության սահմանումը:

Դատարանի պրակտիկայում միեւնույն ժամանակ ձեւավորվել է այնպիսի

մոտեցում, ըստ որի՝ շահերի բախումն առաջանում է այն ժամանակ, երբ միջազգային ծառայողի անձնական շահերը հակասության մեջ են մտնում նրա պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունների կատարման հետ եւ (կամ) կասկածի տակ են դնում նրա անկախությունը, բարեխղճությունը եւ անկողմնակալությունը (ԵՏՀ-ի աշխատակիցների ատեստավորման մասին 2016 թվականի հունիսի 3-ի թիվ R-1/16 գործով խորհրդատվական եզրակացություն):

Այդ հարցի վերաբերյալ իրավական դիրքորոշում ձեւավորելիս Դատարանը, ի թիվս այլոց, հաշվի է առել ՄԱԿ-ի Միջազգային քաղաքացիական ծառայության հանձնաժողովի կողմից պատրաստված եւ ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի 2013 թվականի ապրիլի 12-ի թիվ 67/257 բանաձեւով հաստատված (առանց քվեարկության) Միջազգային քաղաքացիական ծառայության վարքագծի ստանդարտներում, ինչպես նաեւ ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի 1996 թվականի դեկտեմբերի 12-ի թիվ 51/59 բանաձեւով ընդունված (առանց քվեարկության) Պետական պաշտոնատար անձանց վարքագծի միջազգային կանոնագրքում ձեւակերպված մոտեցումը, համաձայն որի՝ հանրային ծառայողները չպետք է ունենան որեւէ ֆինանսական, առեւտրային կամ այլ նմանատիպ շահ, որոնք անհամատեղելի են նրանց պաշտոնի, գործառույթների, պարտականությունների կամ դրանց իրականացման հետ (4-րդ կետ):

14. Մեծ կոլեգիան նաեւ հաստատում է Դատարանի կողմից նախկինում արված եզրակացությունը, համաձայն որի՝ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 2-րդ կետի նորմը, որը պարտավորեցնում է միջազգային ծառայողներին ձեռնպահ մնալ իրենց կարգավիճակի հետ անհամատեղելի ցանկացած գործողությունից, կրում է ընդհանուր բնույթ եւ կոնկրետացվում է Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 23-րդ կետում, ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 35-38-րդ եւ 56-րդ կետերում (2025 թվականի ապրիլի 14-ի թիվ R-7/24 գործով խորհրդատվական եզրակացության 8-րդ կետ):

15. ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 37-րդ եւ 38-րդ կետերի համաձայն՝

Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողը եկամուտ բերող արժեթղթեր եւ (կամ) բաժնետոմսեր (կազմակերպությունների կանոնադրական կապիտալներում մասնակցության բաժնեմասեր) ունենալու դեպքում, այսուհետ միասին՝ «ֆինանսական գործիքներ», պարտավոր է ողջամիտ ժամկետներում այդ ֆինանսական գործիքները հանձնել հավատարմագրային կառավարման:

Վերոհիշյալ կետերի եւ, մասնավորապես, «եկամուտ բերող արժեթղթեր տիրապետելու դեպքում» բառակապակցության ձեւակերպման վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ դրանք թույլատրում են միջազգային ծառայողի կողմից ֆինանսական գործիքների տիրապետումը՝ պայմանով, որ պահպանվի դրանք ողջամիտ ժամկետներում հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պարտականությունը:

Այսպիսով, ըստ Մեծ կոլեգիայի, հիմքեր չկան ենթադրելու, որ միջազգային ծառայողին պատկանող ֆինանսական գործիքներին տիրապետելն ինքնին, վերոնշյալ պարտականության պահպանման դեպքում, արգելված է Պայմանագրի նորմերով եւ օբյեկտիվորեն անհամատեղելի է միջազգային ծառայողի կարգավիճակի հետ: Ընդհակառակը, ֆինանսական գործիքները հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պարտականությունը չկատարելը, առաջնորդվելով ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 39-րդ կետով, հիմք է Հանձնաժողովի կոլեգիայի անդամի լիազորությունների դադարեցման, պաշտոնատար անձի, աշխատակցի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար:

Ինչպես բխում է գործի նյութերից, տվյալ եզրակացությունը համահունչ է Հանձնաժողովում գործող Հանձնաժողովի խորհրդի 2013 թվականի հուլիսի 2-ի թիվ 38 որոշմամբ հաստատված՝ «Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի կոլեգիայի անդամների եւ Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի աշխատակիցների կողմից իրենց ընտանիքի անդամների եկամուտների, գույքի եւ գույքային բնույթի պարտավորությունների մասին տեղեկություններ ներկայացնելու մասին» հիմնադրույթին:

16. Մեծ կոլեգիան այս կապակցությամբ եզրահանգում է, որ Պայմանագրում բացակայում է հատուկ նորմ, որը որոշակիորեն արտահայտված ձևով կսահմաներ՝ միջազգային ծառայողի կողմից ֆինանսական գործիքներ տիրապետելու, ինչպես նաև նրա կողմից արժեթղթերի շուկայի պրոֆեսիոնալ մասնակցի հետ այդ ֆինանսական գործիքները հավատարմագրային կառավարման հանձնելը նախատեսող պայմանագիր կնքելու արգելք:

17. Մեծ կոլեգիան միեւնույն ժամանակ նշում է, որ Պայմանագիրը եւ Միության իրավունքի այլ ակտեր ներկայումս չեն պարունակում դրույթներ, որոնք կանոնակարգում են միջազգային ծառայողին պատկանող ֆինանսական գործիքները հավատարմագրային կառավարման հանձնելու կարգն ու պայմանները (ներառյալ «ողջամիտ ժամկետի» սահմանումը), այդ թվում՝ հավատարմագրային կառավարման պայմանագրի բովանդակությանը եւ հավատարմագրային կառավարչի ընտրությանը ներկայացվող պահանջների մասով:

Մինչդեռ պետությունների (այդ թվում՝ Միության շրջանակներում) եւ միջազգային կազմակերպությունների պրակտիկան հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձանց գույքային իրավունքների իրավական կարգավորման մասով ֆինանսական գործիքների նկատմամբ, այդ թվում՝ դրանք հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պայմանների եւ կարգի մասով, բազմազան է, ինչը բացառում է այս հարցում համընդհանուր ճանաչված ստանդարտի առկայությունը:

Այս հանգամանքներում Մեծ կոլեգիան անհրաժեշտ է համարում իրավական որոշակիության եւ միջազգային ծառայողների կարգավիճակը կանոնակարգող Միության իրավունքի նորմերի միատեսակ կիրառման ապահովման շահերից ելնելով՝ տալ ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 37-րդ եւ 38-րդ կետերի նորմերի պարզաբանումը՝ նշված հիմնադրույթի եւ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի այլ կիրառելի նորմերի հետ դրանց փոխկապակցվածության մեջ:

18. Մեծ կոլեգիան նշում է, որ ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 35-39-րդ, 56-րդ

եւ 61-րդ կետերի, ինչպես նաեւ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 23-րդ կետի գործողությունն ուղղված է միջազգային ծառայողի՝ շահերի բախման առաջացման կանխմանը: Համապատասխանաբար, բոլոր վերոնշյալ կետերը ենթակա են միաժամանակյա կիրառման սույն գործի շրջանակներում դիտարկվող իրավահարաբերությունների նկատմամբ:

Ընդ որում, ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 35-րդ, 36-րդ եւ 56-րդ կետերն արգելք են սահմանում ԵՏՀ կոլեգիայի անդամների, դրա պաշտոնատար անձանց եւ աշխատակիցների համար՝ համատեղել աշխատանքը Հանձնաժողովի կոլեգիայում այլ աշխատանքի հետ կամ զբաղվել այլ վճարովի գործունեությամբ, բացի մանկավարժական, գիտական կամ այլ ստեղծագործական գործունեությունից, իրենց լիազորությունների գործողության ամբողջ ժամկետի ընթացքում, ինչպես նաեւ վճարովի հիմունքներով մասնակցել առեւտրային կազմակերպության կառավարման մարմնի գործունեությանը, իրականացնել ձեռնարկատիրական գործունեություն: Իր հերթին, Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 23-րդ կետն արձանագրում է, որ Միության միջազգային ծառայողներն իրավունք չունեն զբաղվելու ձեռնարկատիրական եւ անձնական կամ այլ անձանց շահ հետապնդող որեւէ այլ գործունեությամբ՝ բացառությամբ գիտական, ստեղծագործական եւ մանկավարժական գործունեության:

Միջազգային ծառայողի այն գործողությունների կամ գործունեության նկատմամբ, որոնց վրա չեն տարածվում Պայմանագրով սահմանված սահմանափակումները եւ արգելքները, Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողը պարտավոր է բարեխղճորեն պահպանել Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 2-րդ կետով եւ ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 61-րդ կետով նախատեսված ընդհանուր բնույթի պահանջները:

19. Շահերի բախման կանխման կամ կարգավորմանն ուղղված միջոցներ ձեռնարկելու պարտավորեցնող Պայմանագրի նորմերի կիրառման համատեքստում Մեծ կոլեգիան ուշադրություն է հրավիրում այն փաստին, որ

Հանձնաժողովը՝ որպես Միության մշտապես գործող մարմին, Պայմանագրի հիման վրա անդամ պետությունների կողմից օժտված է լայն իրավասություններով անդրսահմանային տնտեսական գործունեության իրականացման եւ կարգավորման ոլորտում (մասնավորապես՝ մակրոտնտեսական եւ մրցակցային քաղաքականության, ֆինանսական շուկաների հարցերում):

Նմանատիպ գործունեության իրականացումը կապված է Միության մարմինների կողմից զգալի ծավալի ծառայողական, այդ թվում՝ գաղտնի տեղեկատվության ստացման, հավաքման եւ մշակման անհրաժեշտության եւ Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողների՝ այդպիսի տեղեկատվությանը հասանելիության ապահովման հետ, որը կարող է օգտագործվել նրանց կողմից՝ ելնելով անձնական շահերից եւ (կամ) այլ անձանց շահերից:

Մեծ կոլեգիան այս կապակցությամբ արձանագրում է շահերի բախման առաջացման լուրջ ռիսկերի առկայությունը Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողի՝ ֆինանսական գործիքներում ներդրումներ կատարելու մտադրության իրականացման դեպքում, այդ թվում՝ հավատարմագրային կառավարչի ներգրավմամբ: Ընդ որում, շահերի բախման առաջացման ռիսկի աստիճանն ուղիղ կախվածության մեջ է Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողի պաշտոնական պարտականությունների շրջանակից, ծառայողական տեղեկատվության բնույթից եւ ծավալից, որին նա հասանելիություն ունի եւ որի օգտագործումն իր ծառայողական լիազորությունների իրականացման հետ չկապված նպատակներով ուղղակիորեն արգելված է ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 36-րդ կետի 6-րդ ենթակետով:

20. Վերոշարադրյալով պայմանավորված՝ Մեծ կոլեգիան եզրահանգում է, որ Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողի կողմից ֆինանսական գործիքների տիրապետման եւ նրա կողմից արժեթղթերի կառավարման գործունեություն իրականացնող արժեթղթերի շուկայի պրոֆեսիոնալ մասնակցին այդ ֆինանսական գործիքները հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պայմանագրի կնքման կամ ֆինանսական գործիքների ձեռքբերման նպատակով ներդրում կատարելու համար միջազգային ծառայողի կողմից նման հավատարմագրային կառավարչին ֆինանսական միջոցների փոխանցման վրա տարածվում է ԵՏՀ-ի հիմնադրույթի 35-րդ, 36-րդ, 56-րդ կետերով, Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 23-րդ կետով սահմանված արգելքները (եւ, հետեւաբար, անհամատեղելի է միջազգային ծառայողի կարգավիճակի հետ), եթե ֆինանսական գործիքների նման փոխանցումը կամ ֆինանսական միջոցների նման փոխանցումը չի հանգեցնում կամ, համապատասխանաբար, զուգորդված չէ միջազգային ծառայողի կողմից, իր պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում, նման ֆինանսական գործիքների կառավարման վրա եւ (կամ) առեւտրային կազմակերպության կառավարման մարմնի որոշումների կայացման վրա ազդելու հնարավորության կորստով:

Այս առումով էական նշանակություն ունեն միջազգային ծառայողի կողմից կնքվող հավատարմագրային կառավարման պայմանագրի բովանդակությունը եւ կիրառման իրական պրակտիկան:

21. Ինչպես նշվել էր նախկինում, քանի որ Պայմանագիրը եւ Միության իրավունքի այլ ակտեր չեն սահմանում կարգն ու պայմանները, որոնց դեպքում միջազգային ծառայողի կողմից իրեն պատկանող ֆինանսական գործիքների տիրապետումը եւ դրանց հավատարմագրային կառավարման հանձնումը պետք է համարել միջազգային ծառայողին ներկայացվող պահանջներին համապատասխանող, շահերի բախման առաջացման հնարավորության եւ դրա կանխման կամ կարգավորման համար անհրաժեշտ միջոցների հարցը

յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում ենթակա է պարզման, ինչը ենթադրում է Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողի կողմից ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 61-րդ կետով նախատեսված պարտականությունների բարեխիղճ կատարում եւ այս հարցում Հանձնաժողովի հետ փոխգործակցություն:

22. Մեծ կոլեգիան, հաշվի առնելով շարադրվածը, հաստատում է Միության միջազգային ծառայության ինստիտուտի գործունեությունը եւ միջազգային ծառայողների կարգավիճակը կարգավորող իրավունքի նորմերի հետագա զարգացման նպատակահարմարության վերաբերյալ Դատարանի կողմից նախկինում ձեւակերպված եզրակացությունների արդիականությունը (2016 թվականի հունիսի 3-ի թիվ R-1/16 գործով, 2017 թվականի սեպտեմբերի 12-ի թիվ R-2/17 գործով եւ 2017 թվականի դեկտեմբերի 11-ի թիվ R-5/17 գործով խորհրդատվական եզրակացություններ):

Մասնավորապես, իրավական որոշակիության ապահովման շահերին, ըստ Մեծ կոլեգիայի, կհամապատասխաներ Միության շրջանակներում գործող նորմատիվ իրավական ակտերում այնպիսի փոփոխություններ եւ լրացումներ կատարելու հարցի դիտարկումը, որոնք կանոնակարգում են միջազգային ծառայողներին պատկանող ֆինանսական գործիքները հավատարմագրային կառավարման հանձնելու կարգն ու պայմանները:

Ընդ որում, Մեծ կոլեգիայի դիրքորոշման համաձայն՝ Միության միջազգային-իրավական կարգավիճակը ենթադրում է սեփական անձնակազմի հետ փոխհարաբերությունների ինքնուրույն կարգավորում՝ նրա կողմից, իսկ նրա հիմնադիր պայմանագիրը հանդես է գալիս որպես հիմնարար իրավական ակտ նրա ներքին կազմակերպման կարգավորման հարցում:

23. Մեծ կոլեգիան շարադրվածի հիման վրա տրամադրում է հետեւյալ պարզաբանումը՝

23.1. Հանձնաժողովի գործող աշխատակցի կողմից արժեթղթերի շուկայի պրոֆեսիոնալ մասնակցի հետ հավատարմագրային կառավարման պայմանագրի կնքումը, ըստ որի արժեթղթեր ձեռք բերելու եւ դրանց հետագա կառավարման համար հավատարմագրային կառավարչին են փոխանցվում դրամական միջոցներ, Հանձնաժողովի միջազգային ծառայողների համար ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 37-38-րդ կետերով սահմանված պահանջների խախտում չէ: Ընդ որում, նմանատիպ գործողությունները չպետք է հանգեցնեն՝

ա) Հանձնաժողովի աշխատակցի՝ շահերի բախման առաջացմանը կամ դրա առաջացման հնարավորությանը,

բ) Հանձնաժողովի աշխատակցի կողմից ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 35-36-րդ, 56-րդ կետերով եւ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 23-րդ կետով սահմանված սահմանափակումների խախտմանը:

Այն դեպքում, երբ Միության միջազգային ծառայողի կողմից արժեթղթերի եւ (կամ) բաժնետոմսերի (կազմակերպությունների կանոնադրական կապիտալներում մասնակցության բաժնեմասերի) հանձնումը հավատարմագրային կառավարման արժեթղթերի շուկայի պրոֆեսիոնալ մասնակցին չի հանգեցնում Միության միջազգային ծառայողի կողմից արժեթղթերի կառավարման վրա եւ (կամ) առեւտրային կազմակերպության կառավարման մարմնի որոշումների կայացման վրա ազդելու հնարավորության կորստին, ապա նման տեսակի գործողությունների վրա տարածվում է ԵՏՀ-ի մասին հիմնադրույթի 56-րդ կետով եւ Սոցիալական երաշխիքների մասին հիմնադրույթի 23-րդ կետով նախատեսված արգելքները եւ սահմանափակումները:

23.2. 23.1 ենթակետում նշված հանգամանքների առկայությունը ենթակա է պարզման յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում, այդ թվում՝ հաշվի առնելով հավատարմագրային կառավարման պայմանագրի բովանդակությունը:

IV. Եզրափակիչ դրույթներ

Մույն խորհրդատվական եզրակացության պատճենն ուղարկել էլիմոդին:

Խորհրդատվական եզրակացությունը տեղադրել Դատարանի պաշտոնական ինտերնետային կայքում:

Նախագահող՝

Ա.Ա. Դրոնով

Դատավորներ՝

Է.Վ.Հայրիյան

Դ.Պ. Ալեքսանդրով

Կ.Կ. Ջունուշպաև

Ա.Ա. Զաքարա

Ե.Ժ. Իսմայիլով

Մ.Տ. Կայիպով

Ա.Բ. Կիշկեմբաև

Ն.Վ. Պավլովա

Ա.Գ. Թունյան