



СУД ЕЎРАЗІЙСКАГА ЭКАНАМІЧНАГА САЮЗА

КАНСУЛЬТАТЫЎНАЕ ЗАКЛЮЧЭННЕ

12 верасня 2017 года

горад Мінск

Вялікая калегія Суда Еўразійскага эканамічнага саюза ў складзе:
старшынствуючага Федарцова А. А.
суддзі-дакладчыка Сейцімавай В.Х.,
суддзяў Ажыбраімавай А.М., Айрыян Э.У., Баішава Ж.Н., Коласа Д.Р., Нешатаевай Т.М., Скрыпкінай Г.А., Туманяна А.Э., Чайкі К.Л.,
пры сакратары судовага пасяджэння Даўліева Р.Г., даследаваўшы
матэрыялы справы, заслухаўшы суддзю-дакладчыка,
кіруючыся пунктамі 46, 47, 50, 68, 69, 73, 96, 98 Статута Суда
Еўразійскага эканамічнага саюза, артыкуламі 72, 85 Рэгламенту Суда
Еўразійскага эканамічнага саюза,
прадастаўляе наступнае Кансультатыўнае заключэнне па заяве
Еўразійскай эканамічнай камісіі аб растлумачэнні палажэнняў Дагавора аб
Еўразійскім эканамічным саюзе ад 29 мая 2014 года.

I. Пытанне заяўніка

Еўразійская эканамічная камісія (далей - заяўнік, ЕЭК, Камісія)
звярнулася ў Суд Еўразійскага эканамічнага саюза (далей - Суд) з заявай аб
растлумачэнні палажэнняў Дагавора аб Еўразійскім эканамічным саюзе ад
29 мая 2014 года (далей - Дагавор).

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



У заяве ўказваецца, што ў практыцы работы Камісіі ўзнікаюць спрэчныя пытанні, звязаныя з прымяненнем палажэнняў Дагавора ў выпадку неабходнасці змянення або спынення працоўных праваадносін паміж супрацоўнікамі Камісіі і Камісіяй. Да такіх пытанняў, у прыватнасці, заяўнік адносіць змяненне або спыненне працоўных праваадносін па ініцыятыве Камісіі, напрыклад, пры правядзенні арганізацыйна-штатных мерапрыемстваў.

Заяўнік мяркуе, што пункт 3 артыкула 9 Дагавора змяшчае абавязковую норму аб адборы кандыдатаў на заняцце пасады ў дэпартаменты Камісіі выключна на конкурснай аснове. Аналагічна пункт 54 Палажэння аб Еўразійскай эканамічнай камісіі (дадатак № 1 да Дагавора; далей - Палажэнне аб Камісіі) замацоўвае, што дэпартаменты Камісіі камплектуюцца супрацоўнікамі на конкурснай аснове з ліку грамадзян дзяржаў-членаў, якія адпавядаюць адпаведным кваліфікацыйным патрабаванням да займаемай пасады, якія зацвярджаюцца Саветам Камісіі.

У заяве ўказана, што згодна з пунктам 43 Палажэння аб сацыяльных гарантыях, прывілеях і імунітэтах у Еўразійскім эканамічным саюзе (дадатак № 32 да Дагавора; далей - Палажэнне аб сацыяльных гарантыях) працоўныя адносіны членаў Калегіі Камісіі, суддзяў Суда, службовых асоб і супрацоўнікаў рэгулююцца заканадаўствам дзяржавы знаходжання з улікам норм дадзенага Палажэння.

Працоўным заканадаўствам Расійскай Федэрацыі як дзяржавы знаходжання Камісіі (артыкулы 81 і 180 Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі), як адзначае заяўнік, прадугледжаны абавязак працадаўцы прапаноўваць работніку, якога скарачаюць, усе вакансіі, адпаведныя яго кваліфікацыі; у выпадку, калі па якіх-небудзь прычынах прапанаваць наяўную ў працадаўцы вакансію немагчыма, працоўны дагавор з работнікам скасоўваецца і яму выплачваецца выхадная дапамога.

Заяўнік робіць вывад аб тым, што палажэнні пункта 3 артыкула 9 Дагавора і пункта 54 Палажэння аб Камісіі аб конкурсным фарміраванні штата не спалучаюцца з палажэннямі працоўнага заканадаўства Расійскай Федэрацыі, якое ўстанаўлівае гарантыі работніку, пасада якога падлягае скарачэнню, у выглядзе абавязку працадаўцы прапанаваць яму іншую вакантную пасаду, і пры ўмове згоды работніка прызначыць яго на гэтую пасаду без правядзення якіх-небудзь дадатковых конкурсных працэдур.

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Камісія просіць Суд даць кансультатыўнае заключэнне па пытанні прымянення палажэнняў пункта 3 артыкула 9 Дагавора, у іх сістэмнай узаемасувязі з нормаў пункта 43 Палажэння аб сацыяльных гарантыях у выпадку змянення або спынення працоўных праваадносін (паміж супрацоўнікамі і Камісіяй) і магчымасці заняцця пасад у структурных падраздзяленнях Камісіі без выканання патрабаванняў пункта 3 артыкула 9 Дагавора і пункта 54 Палажэння аб Камісіі.

II. Кампетэнцыя Суда

У адпаведнасці з пунктам 46 Статута Суда Еўразійскай эканамічнай саюза, які з'яўляецца дадаткам № 2 да Дагавора (далей - Статут Суда), Суд па заяве органа Еўразійскага эканамічна саюза, (далей - Саюз) ажыццяўляе растлумачэнне палажэнняў Дагавора, міжнародных дагавораў у рамках Саюза і рашэнняў органаў саюза (далей - растлумачэнне).

Прадметная і суб'ектная юрысдыкцыя Суда ў дачыненні да вынясення запытанага Камісіяй кансультатыўнага заключэння ўстаноўлена на падставе названай нормы ў пастанаўленні Суда ад 5 чэрвеня 2017 года аб прыняцці да разгляду заявы ЕЭК аб растлумачэнні Дагавора.

III. Працэдура ў Судзе

Згодна з пунктам 68 Статута Суда, парадак разгляду спраў аб растлумачэнні вызначаецца Рэгламентам Суда Еўразійскага эканамічнага саюза, зацверджанага рашэннем Вышэйшага Еўразійскага эканамічнага савета ад 23 снежня 2014 года № 101 (далей - Рэгламент Суда).

Пункт 73 Статута Суда прадугледжвае, што Суд разглядае справы аб растлумачэнні на пасяджэннях Вялікай калегіі Суда.

У рамках падрыхтоўкі справы аб растлумачэнні да разгляду ў парадку артыкула 75 Рэгламенту Суда накіраваныя запыты і атрыманы адказы ад Міністэрства юстыцыі Рэспублікі Арменія, Міністэрства юстыцыі Кыргызскай Рэспублікі, Міністэрства працы і сацыяльных пытанняў Рэспублікі Арменія, Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь, Міністэрства працы і сацыяльнай абароны насельніцтва Рэспублікі Казахстан, Міністэрства працы і сацыяльнага развіцця Кыргызскай Рэспублікі, Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Расійскай Федэрацыі, Інстытута філасофіі,

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



сацыялогіі і права Нацыянальнай Акадэміі Навук Рэспублікі Арменія, Нацыянальнага цэнтра заканадаўства і прававых даследаванняў Рэспублікі Беларусь, Інстытута заканадаўства Рэспублікі Казахстан (пры Міністэрстве юстыцыі), Інстытута заканадаўства і параўнальнага правазнаўства пры ўрадзе Расійскай Федэрацыі, Адміністрацыйнага трыбунала Міжнароднай арганізацыі працы. Апеляцыйнага трыбунала ААН, Генеральнага дырэктарата па кіраванні персаналам і бяспецы Еўрапейскай Камісіі, Дырэктарата чалавечых рэсурсаў Генеральнай дырэкцыі Ўпраўлення справамі Савета Еўропы.

ЕЭК дадаткова прадстаўлены рашэнні Савецкага раённага суда г. Тулы ад 08.02.2017, і Хамоўніцкага раённага суда г. Масквы ад 13.01.2017.

IV. Вывады Суда

Кіруючыся пунктам 50 Статута Суда, Суд ажыццяўляе растлумачэнне палажэнняў Дагавора ў іх сістэмнай узаемасувязі паміж сабой і з рашэннямі органаў Саюза, на аснове агульнапрызнаных прынцыпаў і нормаў міжнароднага права, з улікам палажэнняў артыкула 31 Венскай канвенцыі аб праве міжнародных дагавораў ад 23 мая 1969 года.

1. Артыкулам 9 Дагавора, пункт 3 якога заяўлены да растлумачэння, рэгулюецца заняцце пасадаў у структурных падраздзяленнях пастаянна дзеючых органаў Саюза.

Камісія адносіцца да пастаянна дзеючых органаў Саюза і складаецца з Савета і Калегіі (артыкулы 8, 18 Дагавора). У адпаведнасці з пунктам 54 Палажэння аб Камісіі, забеспячэнне дзейнасці Савета Камісіі і Калегіі Камісіі ажыццяўляецца дэпартаментамі Камісіі; у склад дэпартаментаў Камісіі ўваходзяць службовыя асобы і супрацоўнікі.

Службовыя асобы Камісіі, як вынікае з абзаца 4 артыкула 2 Дагавора, - гэта грамадзяне дзяржаў-членаў, прызначаныя на пасады дырэктараў дэпартаментаў ЕЭК і намеснікаў дырэктараў дэпартаментаў Камісіі. У адпаведнасці з абзацам 14 артыкула 2 Дагавора супрацоўнікамі з'яўляюцца грамадзяне дзяржаў-членаў, якія працуюць у органах Саюза на аснове працоўных дагавораў (кантрактаў), якія заключаюцца з імі, і не з'яўляюцца службовымі асобамі.

Пункт 2 артыкула 9 Дагавора рэгламентуе парадак адбору кандыдатаў на заняцце пасадаў службовых асоб дэпартаментаў

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Камісіі Пункт 3 артыкула 9 Дагавора рэгулюе «адбор кандыдатаў на заняцце іншых пасадаў».

Зыходзячы з пункта 2 артыкула 9 Дагавора і пункта 54 Палажэння аб Камісіі пад іншымі пасадамі ў пункце 3 артыкула 9 Дагавора маюцца на ўвазе пасады супрацоўнікаў Камісіі. Змест заявы ЕЭК таксама сведчыць, што растлумачэнню падлягаюць нормы, якія тычацца заняцця пасадаў у Камісіі супрацоўнікамі.

2. Згодна з пунктам 3 артыкула 9 Дагавора адбор кандыдатаў на заняцце пасадаў супрацоўнікаў у дэпартаменты Камісіі ажыццяўляецца ЕЭК на конкурснай аснове з улікам долевага ўдзелу дзяржаў - членаў Саюза ў фінансаванні Камісіі.

Палажэнні пункта 3 артыкула 9 Дагавора аб конкурсным адборы з'яўляюцца агульнаабавязковымі правіламі, якое прымяняецца да ўсіх выпадкаў адбору кандыдатаў на заняцце вакантных пасадаў супрацоўнікаў у дэпартаменты Камісіі.

Дагаворам не ўстаноўлена асаблівасцяў пераходнага перыяду па пытаннях заняцця пасадаў у дэпартаменты Камісіі: у пункце 3 артыкула 99 Дагавора ўказана, што замяшчэнне вакантных пасадаў у структурных падраздзяленнях Камісіі ажыццяўляецца ў парадку, прадугледжаным дагаворам.

Правіла аб конкурсным адборы не прымяняецца ў выпадках, устаноўленых адмысловымі актамі ўнутранага права Саюза, прынятымі ў адпаведнасці з артыкулам 9 Дагавора і пунктам 54 Палажэння аб Камісіі,

Часткай 8 пункта 54 Палажэння аб Камісіі прадугледжана, што супрацоўнікі Камісіі прымаюцца на працу на аснове працоўных дагавораў (кантрактаў), якія заключаюцца са Старшынёй Калегіі Камісіі. Парадак заключэння працоўнага дагавора, яго падаўжэння і падставы для яго скасавання, зацвярджаецца Саветам Камісіі (частка 9).

Пункт 3 Парадку заключэння працоўнага дагавора (кантракта), яго падаўжэння і падставы для яго скасавання ў Еўразійскай эканамічнай камісіі (далей - Парадак заключэння працоўнага дагавора), зацверджанага Рашэннем Савета Еўразійскай эканамічнай камісіі «Пытанні замяшчэння пасадаў у Еўразійскай эканамічнай камісіі» ад 12.11.2014 № 99 (далей - Рашэнне № 99) прадугледжвае, што рашэнне па выніках правядзення конкурсу на замяшчэнне вакантнай пасады супрацоўніка ў структурным падраздзяленні Камісіі з'яўляецца падставой для заключэння з пераможцам працоўнага дагавора (кантракта).

Выключэнне дапускаецца пунктам 5 Парадку заключэння працоўнага дагавора. Старшыня Калегіі мае права прыняць рашэнне аб

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



заклучэнні працоўнага дагавора (кантракта) без праходжання конкурсных працэдур:

у дачыненні да пасада службовых асоб (кіраўніка Сакратарыята Старшыні Калегіі, памочніка Старшыні Калегіі) і супрацоўнікаў Сакратарыята Старшыні Калегіі - самастойна;

у дачыненні да пасада службовых асоб сакратарыятаў (кіраўнікоў сакратарыятаў, памочнікаў членаў Калегіі Камісіі) і супрацоўнікаў сакратарыятаў членаў Калегіі Камісіі - па прадстаўленні адпаведнага члена Калегіі Камісіі.

Пры гэтым граніца меркавання правапрымяняльніка, санкцыянаваная Дагаворам, абмежавана не толькі спецыяльна пэўнымі сітуацыямі, але і тэрмінамі кантракту, які заключаецца. У той час як з асобай, якая перамагла ў конкурсе на замяшчэнне вакантнай пасады супрацоўніка, працоўны дагавор (кантракт) заключаецца на нявызначаны тэрмін, з асобамі, якія не праходзілі конкурс, - на перыяд выканання адпаведна Старшынёй Калегіі і членамі Калегіі Камісіі сваіх паўнамоцтваў.

3. Прымяненне палажэнняў пункта 3 артыкула 9 Дагавора патрабуе ўразумення катэгорыі «заняцце пасада».

Як адзначае заяўнік, у Дагаворы і Палажэнні аб Камісіі не ўстаноўлены асаблівасці прызначэння супрацоўнікаў на адпаведныя іх кваліфікацыі пасады ў залежнасці ад таго, ці з'яўляецца прызначэнне на пасаду першасным (у выпадку першапачатковага прыёму на работу), альбо пры неабходнасці змены або спынення працоўных праваадносін, напрыклад, у сувязі з правядзеннем арганізацыйна-штатных мерапрыемстваў.

У частцы 3 пункта 54 Палажэння аб Камісіі ўказана, што прыём на работу супрацоўнікаў ажыццяўляецца ў адпаведнасці з артыкулам 9 Дагавора, які змяшчае агульнае прадпісанне аб конкурсным адборы. У частцы 6 пункта 54 Палажэння аб Камісіі ўстаноўлена, што дэпартаменты Камісіі камплектуюцца супрацоўнікамі на конкурснай аснове з ліку грамадзян дзяржаў-членаў.

Разам з гэтым тэрмінам у артыкуле 99 Дагавора і спецыяльных актах унутранага права Саюза, распрацаваных у адпаведнасці з артыкулам 9 Дагавора і пунктам 54 Палажэння аб Камісіі, ужываецца паняцце «замяшчэнне пасада» (Парадак правядзення конкурсу на замяшчэнне вакантнай пасады супрацоўніка ў структурным падраздзяленні Еўразійскай эканамічнай камісіі (дадатак да Парадку заключэння працоўнага дагавора; далей - Парадак правядзення конкурсу); Кваліфікацыйныя патрабаванні да кандыдатаў на замяшчэнне

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



вакантных, пасад службовых асоб і супрацоўнікаў Еўразійскай эканамічнай камісіі, зацверджаныя Рашэннем № 99).

Сістэмнае, граматычнае і тэлеалагічнае тлумачэнне дадзеных тэрмінаў дае Вялікай калегіі падставу заключыць, што паняцці «заняцце пасад» і «замяшчэнне пасад» выкарыстоўваюцца ў нормах права Саюза, якія разглядаюцца, як раўназначныя па сэнсе і аб'ёму; пры гэтым спосабы заняцця папярэднічаюць заняццю (замяшчэнню) пасады.

Аналагічны пункт гледжання выражаны ў лісце Інстытута заканадаўства Рэспублікі Казахстан №. 19-05-3/4-4469 ад 05.07.2017. Згодна з меркаваннем, выкладзеным у лісце Інстытута заканадаўства і параўнальнага правазнаўства пры ўрадзе Расійскай Федэрацыі № 01-17/14 ад 13.07.2017, паняцці «заняцце пасады», «замяшчэнне пасады» ахопліваюць любыя спосабы і формы незалежна ад таго, прызначаецца асоба на пасаду ўпершыню альбо паўторна, незалежна ад падстаў такога пераводу альбо прызначэння.

Неабходна ўлічваць пры гэтым, што ў пункце 54 Палажэння аб Камісіі змяшчаецца прадпісанне аб камплектацыі дэпартаменту Камісіі на конкурснай аснове супрацоўнікамі, якія адпавядаюць кваліфікацыйным патрабаванням да займаемай пасады, якія зацвярджаюцца Саветам Камісіі.

У кансультацыйным заключэнні па справе па заяве супрацоўнікаў ЕЭК ад 3 чэрвеня 2016 года Судом адзначана, што адпаведнасць супрацоўніка кваліфікацыйным патрабаванням, якія прад'яўляюцца да замяшчаемай пасады, вызначаецца з улікам патрабаванняў працоўнага дагавора (кантракта), уменняў, прафесійных навыкаў і досведу працы ў суаднесенні іх з пасадай, якую ён замяшчае. «Патрабаванне» як такое азначае неабходнасць, абавязковасць адпавядаць, на што звернута ўвага ў кансультацыйным заключэнні па заяве Міністэрства юстыцыі Рэспублікі Беларусь ад 4 красавіка 2017 года.

Згодна з часткай другой пункта 14 Парадку правядзення конкурсу конкурс заключаецца ў параўнальнай ацэнцы прафесійнага ўзроўню кандыдатаў і іх адпаведнасці кваліфікацыйным патрабаванням і дадатковым патрабаванням (пры наяўнасці); пры гэтым конкурснай камісіяй устанаўліваецца адзіная для ўсіх кандыдатаў форма ацэнкі пры правядзенні конкурсу.

З гэтых пазіцый укамплектаванне на конкурснай аснове азначае запаўненне вакантных месцаў шляхам конкурснага адбору незалежна ад спосабу заняцця пасады - першаснага або далейшага.

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

Заместитель директора _____



Казарцева О.М.

Іншае тлумачэнне, на думку Вялікай калегіі Суда, ускладніць прыняцце ў Камісію новых высокакваліфікаваных кадраў, што супярэчыць прынцыпу эфектыўнасці функцыянавання міжнароднай арганізацыі.

Прадастаўленне новай вакантнай пасады, адкрытай да конкурсу, супрацоўніку Камісіі без праходжання такога конкурсу азначала б парушэнне правоў іншых патэнцыйных прэтэндэнтаў на пасаду.

Вялікая калегія Суда лічыць, што заняцце пасады (замяшчэнне пасады) на конкурснай аснове падразумявае не толькі першасны прыём на работу, але і любое перамяшчэнне ў пасадах. Такім чынам забяспечваецца наём найбольш кваліфікаванага персаналу і праверка адпаведнасці ўсіх супрацоўнікаў патрабаванням, устаноўленым у дачыненні да пасады, якія замяшчаюцца.

4. Вялікая калегія Суда звяртае ўвагу на тое, што абранне па конкурсе папярэднічае заключэнню працоўнага дагавора з супрацоўнікам. Згодна з пунктам 3 Парадку заключэння працоўнага дагавора рашэнне па выніках правядзення конкурсу на замяшчэнне вакантнай пасады супрацоўніка ў структурным падраздзяленні Камісіі з'яўляецца падставай для заключэння з пераможцам працоўнага дагавора (кантракта).

У адпаведнасці з пунктам 4 Парадку заключэння працоўнага дагавора конкурс на замяшчэнне вакантнай пасады супрацоўніка праводзіцца згодна з Парадкам правядзення конкурсу. Пункт 15 Парадку правядзення конкурсу ўстанаўлівае, што рашэнне па выніках правядзення конкурсу прымаецца конкурснай камісіяй і з'яўляецца падставай для прызначэння кандыдата, які перамог у конкурсе, на вакантную пасаду супрацоўніка.

Выкладзенае дазваляе Вялікай калегіі Суда зрабіць вывад, што па агульным правіле працоўныя адносіны паміж Камісіяй і супрацоўнікамі структурных падраздзяленняў ЕЭК узнікаюць на падставе працоўнага дагавора (кантракта) у выніку адбору па конкурсе на замяшчэнне адпаведнай пасады з пэўнымі кваліфікацыйнымі патрабаваннямі.

5. У сувязі з тым, што сітуацыя, якая цікавіць заяўніка, указаная як змяненне або спыненне працоўных праваадносін па ініцыятыве Камісіі пры правядзенні арганізацыйна-штатных мерапрыемстваў, неабходна ўстанаўленне сферы ўжывання норм, якія растлумачваюцца.

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Аб'ём паняцця «арганізацыйна-штатныя мерапрыемствы», гэтак жа як і сам тэрмін, у праве Саюза не вызначаны, роўна як і ў заканадаўстве дзяржаў-членаў Саюза.

Дадзены тэрмін выкарыстоўваецца ў некаторых актах судаў дзяржаў-членаў Саюза, у прыватнасці, у Пастанаўленні Канстытуцыйнага Суда Расійскай Федэрацыі ад 29.03.2016 № 8-П «Па справе аб праверцы канстытуцыйнасці пункта «а» часткі першай артыкула 16.1 Палажэння аб службе ў органах унутраных спраў Расійскай Федэрацыі ў сувязі са скаргай грамадзяніна В.В. Чабатарскага»; да арганізацыйна-штатных мерапрыемстваў у ім адносіцца, у тым ліку, скарачэнне колькасці або штату супрацоўнікаў.

Ва ўнутраных актах міжнародных арганізацый адсутнічае тэрмін «арганізацыйна-штатныя мерапрыемствы» і ўжываюцца такія паняцці як «скасаванне пасады» або «скарачэнне штата (колькасці) супрацоўнікаў» (падпункт «і» пункта «а» Палажэння 9.3 Правілаў аб персанале і палажэнняў аб персанале Арганізацыі Аб'яднаных Нацый ад 01.01.2014 года (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a) (i)*); артыкул 41 Палажэння аб персанале для служачых ЕС, устаноўленага Рэгламентам № 31 для ЕЭС і № 11 для ЕАЭС (у рэдакцыі Рэгламенту (ЕС) № 423/2014 ад 16.04.2014 года.) (*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*); правіла 4.02.2 палажэнні 4.02 Палажэнняў і правіл аб персанале АБСЕ, у рэдакцыі ад 01.01.2017 года (*OSCE Staff Regulations and Staff Rules 2016, Rule 4.02.2 Regulation 4.02*).

Пад арганізацыйна-штатнымі мерапрыемствамі, як правіла, разумеюць змяненне штатнага раскладу шляхам скарачэння штатнай колькасці, асобных пасадак, у некаторых выпадках - структурныя змены, рэарганізацыю, ліквідацыю (ліст Інстытута заканадаўства Рэспублікі Казахстан ад 05.07.2017 № 19-05-3/4- 4469, ліст Інстытута заканадаўства і параўнальнага правазнаўства пры ўрадзе Расійскай Федэрацыі ад 13.07.2017 № 01-17/14).

Такім чынам, паняцце арганізацыйна-штатныя мерапрыемствы з'яўляецца агульным у дачыненні да скарачэння колькасці або штату супрацоўнікаў. Вялікая калегія Суда зыходзіць з таго, што скарачэнне колькасці - гэта змяншэнне колькасці супрацоўнікаў, скарачэнне штата - змена штатнага раскладу за кошт ліквідацыі пэўных пасадак.

У адпаведнасці з палажэннямі часткі другой пункта 10 Парадку заключэння працоўнага дагавора адной з падстаў скасавання

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



працоўнага дагавора (кантракта) з'яўляецца змяненне структуры і (або) штатнай колькасці структурных падраздзяленняў Камісіі і скарачэнне пасады (пасада) у структурных падраздзяленнях Камісіі, якія ажыццяўляюцца па рашэнні Савета Камісіі.

З улікам выкладзенага, заказаныя выпадкі па сутнасці адносяцца да арганізацыйна-штатных мерапрыемстваў, звязаных са спыненнем працоўных адносін па ініцыятыве Камісіі.

6. Правядзенне арганізацыйна-штатных мерапрыемстваў у сілу апісаных характарыстык дадзенай з'явы, як правіла, суправаджаецца неабходнасцю вызвалення супрацоўнікаў.

Вялікая калегія Суда мяркуе неабходным адзначыць у сувязі з гэтым, што скарачэнне колькасці або пасада (штата) з'яўляецца дыскрэцыяй арганізацыі, абумоўленай эканамічнай мэтазгоднасцю або эфектыўнасцю найму персаналу. Гэта пацверджана наяўнасцю стандартных палажэнняў такога роду ў правілах для персаналу міжнародных арганізацый (напрыклад, падпункт «і» пункта «а» Палажэння 9.3 Правіл аб персанале і палажэнняў аб персанале Арганізацыі Аб'яднаных Нацый ад 01.01.2014 года (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 9.3 a) (i)*), а таксама міжнароднай судовай практыкай.

Разам з тым, Вялікая калегія Суда лічыць неабходным указаць, што дыскрэцыя арганізацыі мае свае межы, абумоўленыя крытэрыямі абгрунтаванасці, аб'ектыўнасці, законнасці, недыскрымінацыі, стабільнасці, прадастаўлення неабходнага ўзроўню гарантый і адэкватных сродкаў прававой абароны супрацоўнікам, якія скарачаюцца (вызvalяюцца).

Абгрунтаванасць як крытэрыі прыняцця рашэнняў аб скарачэнні пакладзена ў аснову рашэння Адміністрацыйнага трыбунала МАП № 1231 па справе *Yves Richard v. the International Criminal Police Organization (Interpol)* (пункт 23).

Крытэрыі аб'ектыўнасці выкарыстаны Адміністрацыйным трыбуналам МАП у рашэннях № 334 па справе *Mr. Celal Caglar v. the International Telecommunication Union (ITU)* (пункт 5), № 807 па справе *Mr. Victor Pereira da Cruz v. the Interim Commission for the International Trade Organization/General Agreement on Tariffs and Trade (ICITO/GATT)* (пункты 16 і 17), а таксама Судом Еўрапейскага Саюза ў рашэнні па справе C-131/82 - *Angelini v Commission*, ECLL:EU:C:1983:249 (пункт 10).

Недыскрымінацыйная аснова, абгрунтаванасць, законнасць згадваюцца як крытэрыі межаў дыскрэцыі ў рашэннях Адміністрацыйнага трыбунала ААН (пункт VII рашэння № 981, *Masri*, пункт X рашэння № 1163, *Seaforth*).

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Прынцып недыскрымінацыі абвешчаны ў Канвенцыі МАП № 111 аб дыскрымінацыі ў галіне працы і заняткаў ад 25 чэрвеня 1958 года (далей - Канвенцыя № 111), удзельнікамі якой з'яўляюцца 175 дзяржаў, у тым ліку ўсе дзяржавы-члены Саюза; нормы Канвенцыі № 111 датычаць, тым самым, права, якое прымяняецца пры адпраўленні правасуддзя ў рамках Саюза, як агульнапрызнаныя нормы, а таксама як міжнародны дагавор, удзельнікамі якога з'яўляюцца дзяржавы-члены. Указаны прынцып цесным чынам звязаны з прынцыпам роўнасці перад законам і правам на роўную, без усякага адрознення, абарону закона, роўную абарону ад дыскрымінацыі, замацаваным Усеагульнай дэкларацыяй правоў чалавека ад 10 снежня 1948 года (артыкул 7).

Выключэннем з прынцыпу роўнасці з'яўляюцца выпадкі правамернай дыскрымінацыі, калі тая або іншая група асоб вылучаецца ў якасці бенефіцыяра якіх-небудзь ільгот, на падставе асаблівай уразлівасці свайго становішча. Неабходна ўлічваць, аднак, што і ў аснове прывілеяў для такіх асоб ляжыць роўнасць як аснова працоўнага статусу, як, напрыклад, для прыраўнаваных катэгорый асоб у Саюзе, у адпаведнасці з пунктамі 18, 48 Палажэння аб сацыяльных гарантыях.

Забарона дыскрымінацыі і / або роўнасць правоў і магчымасцяў работнікаў замацавана ва ўсіх працоўных кодэксах дзяржаў-членаў Саюза (артыкул 3 Працоўнага кодэкса Арменіі, артыкул 14 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, артыкул 4 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Казахстан, артыкул 9 Працоўнага кодэкса Кыргызскай Рэспублікі, артыкул 2 Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі).

Праверка законнасці скарачэння колькасці або штату работнікаў апісана як алгарытм дзеянняў судаў і ў правапрымяняльных актах дзяржаў-членаў Саюза (пункт 14 Пастанаўлення Пленума Вярхоўнага Суда Кыргызскай Рэспублікі ад 28 лістапада 2013 г. № 11, пункт 11 Нарматыўнага пастанаўлення Вярхоўнага Суда Рэспублікі Казахстан ад 19 снежня 2003 года № 9).

На стабільнасць, як аснову міжнароднай грамадзянскай службы спасылаецца Адміністрацыйны трыбунал ААН (пункт 2 рашэння № 29, *Gordon*).

Абавязкі органаў кіравання арганізацыі па выкананні ўстаноўленых гарантый пры скарачэнні штатных адзінак (скасаванні пасадаў) дыферэнцыруюцца ў залежнасці ад унутраных правілаў аб персанале: напрыклад, паведамленне аб магчымых вакансіях, на якія можа прэтэндаваць супрацоўнік, чья пасада падпадае пад скарачэнне (рашэнне Адміністрацыйнага трыбунала МАП №. 2902 па справе *Mr. E. A. v. the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)*, пункт 14), прапанова

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



праходжання конкурсу і кваліфікацыйны адбор на новыя пасады пры рэфармаванні структуры (рашэнне Адміністрацыйнага трыбунала МАП № 1787 па справе *Mr. Marco Antonio Gramegm v. the International Organization for Migration (IOM)*, пункт 1).

З улікам прыведзеных падыходаў Вялікая калегія Суда, калі дае растлумачэнне, зыходзіць з таго, што пры правядзенні ЕЭК арганізацыйна-штатных мерапрыемстваў павінен забяспечвацца баланс інстытуцыйных зацікаўленасцей, з аднаго боку, і правоў і гарантый супрацоўнікаў, з іншага:

скарачэнне колькасці або штату, структурныя пераўтварэнні павінны адбывацца на недыскрымінацыйнай аснове з улікам абгрунтаванасці такіх мерапрыемстваў, і на падставе прадугледжанага прававога акта;

у выпадках спынення працоўных адносін з супрацоўнікамі неабходна выконваць устаноўленыя гарантыі і забяспечыць абарону сацыяльна-працоўных правоў супрацоўнікаў, якія вызваляюцца (скарачаюцца).

7. У нормах права Саюза, якія падлягаюць растлумачэнню, ёсць адсылкі да нацыянальнага заканадаўства Акрамя ўказання ў частцы 2 пункта 10 Парадку заключэння працоўнага дагавора спецыяльных падстаў скасавання працоўнага дагавора, частка 1 дадзенага пункта адсылае да заканадаўства дзяржавы знаходжання Камісіі, якое рэгулюе працоўныя адносіны, у тым, што тычыцца падстаў спынення (скасавання) працоўнага дагавора Пункт 2 дадзенага Парадку таксама змяшчае адсылку да заканадаўства дзяржавы знаходжання Камісіі па пытаннях заключэння, падаўжэння і скасавання працоўнага дагавора. Пры гэтым прадпісваецца ўлічваць нормы Палажэння аб сацыяльных гарантыях.

Згодна з пунктам 43 Палажэння аб сацыяльных гарантыях, заяўленага да растлумачэння, працоўныя адносіны супрацоўнікаў ЕЭК, роўна як і службовых асоб ЕЭК і Суда, рэгулююцца заканадаўствам дзяржавы знаходжання з улікам норм дадзенага Палажэння.

У сувязі з тым, што адсылка да нацыянальнага заканадаўства змяшчаецца ў самім Дагаворы, нормы якога рэгламентуюць падставы ўзнікнення і змянення працоўных адносін з удзелам супрацоўнікаў Камісіі, спецыфіку іх працоўных функцый і аб'ём спецыяльнай правасуб'ектнасці (артыкула 9, 99 Дагавора, пункт 54 і інш. Палажэння аб Камісіі), Вялікая калегія Суда лічыць, што нормы заканадаўства дзяржавы знаходжання ЕЭК як органа Саюза прымяняюцца да тых элементаў працоўнага статусу супрацоўнікаў Камісіі, якія не ўрэгуляваны правам Саюза.

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Пры гэтым немалаважным з'яўляецца тое, што дзяржавы-члены Саюза, згодна з абзацам трэцім прэамбулы Дагавора, кіруюцца неабходнасцю безумоўнага выканання прынцыпу вяршэнства канстытуцыйных правоў і свабодаў чалавека і грамадзяніна. У гэтых адносінах правы і гарантыі, якімі суб'екты надзяляюцца ў сілу адсылкі да нацыянальнага права, накіраваныя на кантэкстную рэалізацыю асноўных правоў і свабодаў. Адназначна, элементы працоўнага статусу супрацоўнікаў органаў Саюза, якія не ўрэгуляваны правам Саюза і да якіх будуць прымяняцца нормы нацыянальнага заканадаўства, грунтуюцца на асноватворных нормах-мэтах, нормах-прынцыпах устаноўчых актаў Саюза.

Нацыянальныя нормы прымянімыя да працоўных адносінаў з удзелам органаў Саюза ў межах, устаноўленых правам Саюза. У гэтай сувязі Вялікая калегія Суда зыходзіць з прыярытэту норм Дагавора.

З дадзеным сцвярджаннем карэспандуюць нормы часткі другой артыкула 10 і артыкула 11 Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі, згодна з якімі «калі міжнародным дагаворам Расійскай Федэрацыі ўстаноўлены іншыя правілы, чым прадугледжаныя працоўным заканадаўствам і іншымі актамі, якія змяшчаюць нормы працоўнага права, прымяняюцца правілы міжнароднага дагавора», «на тэрыторыі Расійскай Федэрацыі правілы, устаноўленыя працоўным заканадаўствам і іншымі актамі, якія змяшчаюць нормы працоўнага права, распаўсюджваюцца на працоўныя адносіны з удзелам міжнародных арганізацый, калі іншае не прадугледжана міжнародным дагаворам Расійскай Федэрацыі».

У гэтым жа кантэксце сфарміравана працоўнае заканадаўства іншых дзяржаў-членаў, кампаратыўны аналіз якога Вялікай калегіяй Суда ажыццяўляецца зыходзячы з патэнцыяльнай магчымасці кожнай з дзяржаў быць пэўным, цяпер (Рэспубліка Беларусь - у дачыненні да Суда) або ў будучыні, у якасці дзяржавы знаходжання органа Саюза. Прыярытэт міжнародных дагавораў у цэлым, і ў тым ліку Дагавора, над нормаў працоўных кодэксаў устанаўліваецца ў артыкуле 9 Працоўнага кодэкса Арменіі, частцы 2 артыкула 8 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, пункце 3 артыкула 2 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Казахстан, частцы 3 артыкула 3 Працоўнага кодэкса Кыргызскай Рэспублікі.

Прыярытэт норм Палажэння аб сацыяльных гарантыях як неад'емнай часткі Дагавора складаецца ў тым, што ўстаноўленая ў пункце 43 Палажэння аб сацыяльных гарантыях, пунктах 2 і 10 Парадку заключэння працоўнага дагавора адсылка да нацыянальнага заканадаўства дзейнічае з улікам норм названага Палажэння.

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



Дадзены прыярытэт Вялікая калегія Суда разглядае з пазіцый выключэнняў, абумоўленых міжнародна-прававым статусам Камісіі і супрацоўнікаў.

8. Згодна з пунктам 2 Палажэння аб сацыяльных гарантыях супрацоўнікі ЕЭК, як органа Саюза, з'яўляюцца міжнароднымі служачымі; пры выкананні сваіх паўнамоцтваў (выкананні прадугледжаных пасадаў (службовых) абавязкаў) яны не павінны запытваць або атрымліваць указанняў ад органаў дзяржаўнай улады або афіцыйных асоб дзяржаў-членаў. Такім чынам, прымянімасць да супрацоўнікаў Камісіі норм заканадаўства дзяржавы знаходжання, якія рэгулююць працоўныя адносіны, павінна вызначацца ў тым ліку з улікам іх прававога статусу міжнародных служачых.

Прыярытэт права Саюза ў пытаннях рэгулявання ўнутрысаюзных праваадносін важны і з пункту гледжання незалежнага выканання функцый органамі Саюза і базавай характарыстыкі дзейнасці міжнароднай арганізацыі функцыянальнага імунітэту, уласцівага ў сілу прававой прыроды міжнароднай арганізацыі як суб'екта міжнароднага права.

Органы Саюза, як міжнароднай арганізацыі рэгіянальнай эканамічнай інтэграцыі, якая валодае міжнароднай правасуб'ектнасцю, карыстаюцца імунітэтам, паколькі гэта прадугледжана Дагаворам і міжнароднымі дагаворамі з дзяржавамі знаходжання.

Такім чынам, імунітэт органаў Саюза мае дагаворную аснову і прадастаўлены ім дзяржавамі-членамі ў сілу функцыянальнай неабходнасці.

Паводле нормаў Палажэння аб сацыяльных гарантыях, маёмасць і актывы ЕЭК, як органа Саюза, карыстаюцца імунітэтам ад любой формы адміністрацыйнага або судовага ўмяшання, за выключэннем выпадкаў, калі Саюз сам адмаўляецца ад імунітэту (пункт 4).

Палажэннямі абзаца 1 артыкула 12 Пагаднення паміж Урадам Расійскай Федэрацыі і Еўразійскай эканамічнай камісіяй аб умовах знаходжання Еўразійскай эканамічнай камісіі на тэрыторыі Расійскай Федэрацыі ад 8 чэрвеня 2012 года ўстаноўлена, што маёмасць Камісіі, якая знаходзіцца на тэрыторыі Расійскай Федэрацыі, недатыкальная і не падлягае вобыску, рэквізіцыі, канфіскацыі, экспрапрыяцыі і якой-небудзь іншай форме ўмяшання шляхам выканаўчых, адміністрацыйных або судовых дзеянняў, за выключэннем выпадкаў, калі Камісія сама адмаўляецца ад імунітэту.

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



9. Нормы Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі, якія рэгулююць скасаванне працоўнага дагавора ў сувязі са скарачэннем колькасці або штату, змяшчаюць палажэнні аб прадастаўленні работнікам, чые пасады скарачаюцца, шэраг гарантый: выхадныя дапамогі (артыкул 178), пераважнае права на астаўленне на працы пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў (артыкул 179), прапанова вакантных пасадаў (частка першая артыкула 180), папярэдняе папярэджанне аб звальненні (частка другая артыкула 180), дадатковая кампенсацыя пры скасаванні працоўнага дагавора да заканчэння тэрміну папярэджання аб звальненні (частка трэцяя артыкула 180).

У цэлым аналагічныя гарантыі ўласцівыя прававому рэгуляванню і ў іншых дзяржавах-членах (артыкулы 113, 129 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Арменія, артыкулы 43, 45, 48 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, артыкул 53 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Казахстан, артыкул 85 Працоўнага кодэкса Кыргызскай Рэспублікі).

Падобная нарматыўная практыка склалася і ў рэгіянальных інтэграцыйных аб'яднаннях (напрыклад, частка 4 артыкула 64 Рэгламенту Генеральнага сакратарыята Андскай суполкі, зацверджанага Рэзалюцыяй Генеральнага сакратарыята Андскай суполкі № 279 ад 07.09.1999 (*Reglamento Interno de la Secretarla General, Resolution 279 07.09.1999, Articulo 64*)).

Прадмет прадстаўленага на разгляд звароту Камісіі ў Суд тычыцца гарантый, прадугледжанай часткай першай артыкула 180 Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі аб абавязку працадаўцы пры правядзенні мерапрыемстваў па скарачэнні колькасці або штату работнікаў арганізацыі прапанаваць работніку іншую наяўную працу (вакантную пасаду).

Парадак рэалізацыі дадзенай гарантый прадугледжаны ў агульнай норме часткі 3 артыкула 81 Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі, згодна з якой звальненне на ўказанай падставе дапускаецца, калі немагчыма перавесці работніка з яго пісьмовай згоды на *іншую* наяўную ў працадаўцы працу (як вакантную пасаду або працу, якая адпавядае кваліфікацыі работніка, так і вакантную ніжэйшую пасаду або нізкааплачваную працу), якую работнік можа выконваць з улікам яго стану здароўя.

Вялікая калегія Суда, зыходзячы з пазіцый, выказаных у пунктах 7 і 8 гэтага Кансультаўнага заключэння, прыходзіць да вываду, што да супрацоўнікаў ЕЭК прыведзеныя нормы Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі не могуць прымяняцца, паколькі гэта абумоўлена асаблівым парадкам заняцця (замышчэння) пасадаў, заснаваным на конкурсным адборы. Нарматыўна ўстаноўленая

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

Заместитель директора



Казарцева О.М.

неабходнасць праходжання конкурсу робіць перавод на іншую наяўную ў дэпартаментх Камісіі пасаду немагчымым без праходжання конкурснага адбору.

Вялікая калегія Суда адзначае, што дзеянні органа міжнароднай арганізацыі павінны быць накіраваны на максімальнае і добрасумленнае выкананне абавязкаў у адносінах да супрацоўнікаў, якія вызваляюцца, аднак пры гэтым яны не могуць выходзіць за рамкі кампетэнцыі.

Дзеянні Камісіі, такім чынам, лічацца выкананымі добрасумленна (bona fide) у межах, устаноўленых правам Саюза, у адпаведнасці з прадугледжанай кампетэнцыяй. ЕЭК не мае права пераводзіць на вакантныя пасады супрацоўнікаў структурных падраздзяленняў Камісіі, якія займаюцца па конкурсе, без праходжання агульнаабавязковай працэдуры конкурсу, адкрытай для ўдзелу і іншых кандыдатаў.

10. У рамках растлумачэння пункта 43 Палажэння аб сацыяльных гарантыях, з улікам прававога статусу супрацоўнікаў ЕЭК, як міжнародных служачых, Вялікая калегія Суда звяртае ўвагу, што ў праве міжнародных арганізацый, як правіла, прадугледжана альбо правядзенне ўнутраных конкурсаў, адкрытых толькі для супрацоўнікаў міжнароднай арганізацыі (напрыклад, артыкулы 4 і 29 Палажэння аб персанале для служачых ЕС, устаноўленым Рэгламентам №.

31 ЕЭС і № 11 для ЕАЭС (у рэдакцыі Рэгламенту (ЕС) №. 423/2014 ад 16.04.2014 года) (*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*), альбо прыярытэтнае права на астаўленне на службе ў залежнасці ад умоў прызначэння, тэрміновасці кантрактаў, кампетэнтнасці і іншых фактараў (напрыклад, падпункт «е» Правіла 9.6 і падпункт «d» Правіла 13.1 Правілаў аб персанале ААН і палажэнняў аб персанале ААН ад 01.01.2014 (*Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Rules 9.6 (e) and 13.1(d)*). Адпаведна пазіцыя добрасумленнага выканання органамі кіравання міжнароднай арганізацыі ў дачыненні да супрацоўнікаў, якія вызваляюцца, дапаўняецца абавязкам па выкананні прыярытэтнага палажэння штатных супрацоўнікаў (падпункты 53, 58 пункта 90 рашэння Трыбунала па спрэчках ААН № UNDT / 2016/204 Nakhlawi).

De lege lata (з пункту гледжання закона дзеючага, існага) у праве Саюза такія механізмы ў цяперашні час не прадугледжаны.

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

Заместитель директора _____

Казарцева О.М.



De lege ferenda (з пункту гледжання закона, выданне якога пажадана) устанаўленне такіх палажэнняў у праве Саюза забяспечыла б пераемнасць і стабільнасць міжнароднай службы.

11. Выкладзенае дазваляе Вялікай калегіі Суда заключыць наступнае:

Прымяненне конкурсных працэдур для адбору на пасады супрацоўнікаў дэпартамента Камісіі з'яўляецца абавязковым ва ўсіх сітуацыях, у тым ліку ў выпадку змянення або спынення працоўных праваадносін паміж названымі супрацоўнікамі і Камісіяй.

12. Пры гэтым Вялікая калегія Суда лічыць неабходным адзначыць мэтазгоднасць развіцця ўнутраных палажэнняў (правіл) аб персанале ў рамках Саюза і паслядоўны адыход ад рэгулявання ўнутраных пытанняў арганізацыі нацыянальным правам.

Адсылка да нацыянальнага рэгулявання працоўных адносін правамерная настолькі, наколькі ўзгоднена і замацаваная дзяржавамі-членамі ва ўстаноўчым акце створанай імі міжнароднай арганізацыі.

У выпадку, калі адсылка да нацыянальнага заканадаўства будзе прымянімая да некалькіх дзяржаў-членаў Саюза (напрыклад, дзяржаў знаходжання - розных органаў Саюза), прававое рэгуляванне працоўных адносін унутраным заканадаўствам можа прывесці да дыферэнцыяцыі і адрозненняў прававога статусу асоб, якія займаюць раўназначныя і аналагічныя пасады супрацоўнікаў, паколькі нацыянальнае працоўнае заканадаўства не ўніфікавана. Гэта парушыць прынцып роўнасці, адзінства прававога рэгулявання, прынцып эфектыўнасці функцыянавання міжнароднай арганізацыі.

У Кансультатыўным заключэнні Суда па справе па заяве супрацоўнікаў ЕЭК ад 3 чэрвеня 2016 года ўказана, што ўнутранае права міжнароднай арганізацыі ў частцы рэгулявання адносін па пытаннях міжнароднай грамадзянскай службы накіравана на выключэнне ўплыву на служачага нацыянальнага права, у выніку чаго забяспечваецца незалежнасць адпаведнага служачага пры прыняцці ім рашэнняў; ва ўнутраным праве міжнародных арганізацый неабходна замацаванне нормаў, якія ахопліваюць максімальнае кола адносін па пытаннях нясення службы.

Прытрымліваючыся прынцыпу пераемнасці правапрымяняльнай практыкі, Вялікая калегія Суда прытрымліваецца прыведзенай пазіцыі ў якасці асноватворнай для фарміравання эфектыўнай міжнароднай грамадзянскай службы ў рамках Саюза і развіцця Саюза як міжнароднай арганізацыі.

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

Заместитель директора _____



Казарцева О.М.

V. Заключныя палажэнні

Копію гэтага Кансультатыўнага заключэння накіраваць заяўніку.
Кансультатыўнае заключэнне змясціць на афіцыйным
інтэрнэт-сайце Суда.

Старшынствуючы

А.А. Федарцоў

Суддзі

А.М. Ажыбраімава

Э.У. Айрыян

Ж.Н. Баішаў

Д.Р. Колас

Т.М. Нешатаева

В.Х. Сейцімава

Г. А. Скрыпкіна

А.Э. Туманян

К.Л. Чайка

Копія сапраўдная
Суддзя-дакладчык (подпіс)

В.Х. Сейцімава

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

Заместитель директора _____



_____ Казарцева О.М.