

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ФОМІН ПАВЛО ВІКТОРОВИЧ

УДК 341.1/8+ 341.783 +341.215.4

ДИСЕРТАЦІЯ

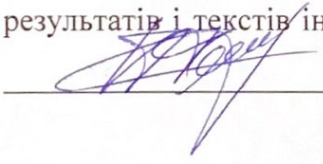
**ВНУТРІШНЯ СИСТЕМА ПРАВОСУДДЯ МІЖНАРОДНИХ
МІЖУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Спеціальність 293 – Міжнародне право

(Галузь знань 29 – Міжнародні відносини)

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело


_____ **П. В. Фомін**

Науковий керівник – Сироїд Тетяна Леонідівна, доктор юридичних наук,
професор

Харків – 2021

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
з іншими примірниками
на відділенні
Головний спеціалізований
вчений радя ДР 64.051.033
В.А. Гавриленко
1/2

АНОТАЦІЯ

Фомін П. В. «Внутрішня система правосуддя міжнародних міжурядових організацій». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 293 – Міжнародне право (Галузь знань 29 – Міжнародні відносини). – Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна Міністерства освіти і науки України, Харків, 2021.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню питань, що стосуються організаційно-правової основи внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій (далі – ММУО). У роботі охарактеризовано становлення і розвиток внутрішньої системи правосуддя ММУО. Вказано, що створення Адміністративного трибуналу Ліги Націй було зумовлено необхідністю вирішення суперечок між співробітниками персоналу та адміністрацією організації, наділеної імунітетом від юрисдикції держав, що виникали у зв'язку з неналежним виконанням чи порушенням умов призначення і внутрішніх актів, якими було визначено порядок проходження міжнародної цивільної служби. Приділено увагу питанню реформування внутрішньої системи правосуддя ООН, зосереджено на існуючих недоліках внутрішньої системи вирішення суперечок ООН, яка існувала до 2009 року.

Виокремлено цілі і завдання внутрішньої системи правосуддя ММУО. Вказано, що функціонування внутрішніх механізмів урегулювання суперечок між персоналом й адміністрацією ММУО виконує низку завдань, зокрема: дотримання прав людини працівників персоналу у сфері праці, гарантованих міжнародними угодами з прав людини (Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. тощо) і внутрішнім законодавством держав; створення умов для ефективної реалізації права на справедливий судовий розгляд; забезпечення середовища для безперервного й ефективного функціонування самої

організації тощо. Зазначено, що міжнародні цивільні службовці, на відміну від інших осіб, чиї трудові права було порушено роботодавцем, позбавлені права на звернення до існуючих універсальних і регіональних контрольних механізмів у галузі захисту прав людини, що було підтверджено в рішеннях Європейського суду з прав людини, який визначив відсутність своєї юрисдикції *ratione personae* щодо скарг проти окремих рішень, прийнятих компетентним органом міжнародної організації (Boivin проти 34 держав-членів Ради Європи; Lopez Cifuentes проти Іспанії; Beugo проти 46 держав-членів Ради Європи; Connolly проти 15 держав-членів Європейського Союзу тощо). Охарактеризовано рішення Адміністративних трибуналів ММУО (ООН, МОП, ОЄСР) щодо дотримання прав співробітників персоналу у сфері праці та соціального забезпечення.

Охарактеризовано неформальний рівень внутрішньої системи правосуддя ООН; вказано, що неформальний рівень урегулювання суперечок між співробітниками персоналу та адміністрацією ООН представлений, насамперед, Канцелярією Омбудсмена й посередників. Акцентовано увагу на тому, що вирішення суперечок шляхом звернення до неформальних механізмів внутрішньої системи правосуддя ООН базується на принципах конфіденційності, добровільності, оперативності та неупередженості. Вказано, що співробітники (нинішні або колишні) можуть звертатися до Омбудсмена чи послуг посередництва до моменту звернення із заявою до Трибуналу зі спорів ООН (далі – ТС ООН) або в будь-який період здійснення провадження, за власною ініціативою, чи за пропозицією Трибуналу (справа «Ular v. Secretary-General of the United Nations»).

Зазначено, що в межах ООН також існує низка інших механізмів урегулювання внутрішніх суперечок, пов'язаних із проходженням служби, зокрема звернення до керівника відділу або департаменту, Служби людських ресурсів; Бюро з питань етики (ООН, ПРООН, УВКБ, ЮНІСЕФ, ЮНОПС, ЮНФПА); асоціацій персоналу ООН; консультанта персоналу тощо.

Акцентовано на тому, що Відділ юридичної допомоги персоналу (далі – ВЮДП) відіграє важливу роль у забезпеченні юридичного консультування і представництва співробітників ООН, які бажають оскаржити адміністративне рішення або щодо яких здійснюється дисциплінарний процес. ВЮДП є незалежним і не пов'язаний із союзами персоналу, Омбудсменом та іншими підрозділами ООН, які беруть участь у врегулюванні трудових спорів. Підсумовано, що використання неформальних механізмів внутрішньої системи правосуддя має передувати зверненню до формальних органів задля зменшення числа офіційних процедур, які вирізняються більшою тривалістю розгляду справи і формалізацією процесу.

Наголошено, що в положеннях внутрішніх актів ООН (Статути, регламенти, Правила і положення про персонал тощо), якими регламентовано порядок подання заяви до механізмів внутрішньої системи правосуддя ООН щодо захисту прав від порушень з боку адміністрації Організації і процедуру їхнього розгляду, не урегульовано питання щодо можливості звернення із відповідною заявою позаштатних працівників (консультанти, індивідуальні підрядники, безоплатно наданий персонал, посадові особи, які не є посадовими особами Секретаріату, стажисти та добровольці та ін.), які широко залучаються ООН. Обмеження позаштатних працівників у доступі до офіційних механізмів для направлення своїх скарг є важливим структурним недоліком, оскільки фактично представляє собою позбавлення права на справедливий судовий розгляд, гарантованого міжнародними угодами з прав людини. З огляду на це, ООН було засновано експериментальний проект, у межах якого передбачається надання позаштатному персоналу прямого доступу до послуг з неформального врегулювання суперечок.

Розкрито організаційно-правову структуру формального рівня внутрішньої системи правосуддя ООН, яка представлена Трибуналом зі спорів ООН, Апеляційним трибуналом ООН (далі – АТ ООН) і Групою управлінської оцінки.

Проаналізовано порядок проведення управлінської оцінки, що представляє собою об'єктивну перевірку оскаржуваного рішення Групою управлінської оцінки в Канцелярії заступника Генерального секретаря з питань стратегії, політики і контролю в галузі управління та Групою управлінської оцінки Департаменту з питань управління. Підкреслено, що в більшості випадків проведення управлінської оцінки є обов'язковим етапом, який передує зверненню до ТС ООН, крім випадків, коли оскаржуване рішення передбачає прийняття дисциплінарних або недисциплінарних заходів відповідно до правила 10.2 Правил про персонал ООН після завершення дисциплінарного процесу або якщо рішення було прийнято за рекомендацією технічних органів.

Зазначено, що ТС ООН, який складається з п'яти суддів, наділений компетенцією розглядати і вирішувати справи за заявами, що подаються будь-яким нинішнім або колишнім співробітником чи будь-якою особою, яка заявляє вимоги від імені недієздатного або померлого співробітника ООН проти Генерального секретаря як головної адміністративної посадової особи ООН: для оскарження адміністративного рішення, яке ймовірно не узгоджується з умовами призначення або трудовим договором; для оскарження адміністративного рішення про прийняття будь-якого дисциплінарного заходу. Охарактеризовано особливості подачі заяви до ТС ООН через портал eFiling, процедуру перегляду та оскарження рішення Трибуналу. Акцентовано увагу на питанні щодо представлення інтересів заявників у судовому провадженні адвокатами ВЮДП, адвокатами-добровольцями та приватними адвокатами.

Охарактеризовано організаційно-правову структуру АТ ООН, який є судом другого рівня, і в межах своєї особливої юрисдикції розглядає апеляції на рішення ТС ООН, Трибуналу зі спорів Близькосхідного агентства ООН для допомоги палестинським біженцям і організації робіт (БАПОР), а також постійного комітету, що виступає від імені Правління Об'єднаного пенсійного фонду персоналу ООН, і тих організацій, установ та структурних

підрозділів, які визнають юрисдикцію АТ ООН. Вказано підстави щодо оскарження рішень вищевказаних органів, серед яких: перевищення меж юрисдикції або компетенції; допущення помилки з питання права; допущення процесуальної помилки або помилки з питання факту тощо.

Проаналізовано статус суддів трибуналів ООН; вказано, що такі особи повинні володіти високими моральними якостями; мати досвід судової діяльності у сфері адміністративного права або еквівалентної діяльності в межах однієї або декількох національних правових систем; демонструвати і відстоювати високі стандарти суддівської поведінки і зміцнювати віру в сумлінність здійснення правосуддя в ООН; бути незалежними й неупередженими при винесенні рішень тощо. Акцентовано на тому, що в межах ООН функціонує Механізм розгляду скарг щодо передбачуваної неналежної поведінки або недієздатності суддів ТС ООН та АТ ООН.

Зосереджено увагу питанні щодо вирішення трудових суперечок у межах спеціалізованих установ ООН (МОП, МВФ, СБ). Вказано, що Адміністративний трибунал МОП, який став « правонаступником » Трибуналу Ліги Націй може поширювати свою юрисдикцію на інші міжнародні міжурядові і неурядові організації. Акцентовано, що адміністративні трибунали, засновані у системі міжнародних фінансових організацій ООН є одноланковими і приймають рішення, які не підлягають подальшому оскарженню.

Розкрито організаційно-правовий механізм внутрішньої системи правосуддя міжнародних регіональних організацій (РЄ, НАТО, ОАД, ОБСЄ). Підсумовано, що такі механізми вирішення суперечок між співробітниками персоналу й адміністрацією мають двоступеневу структуру, що включає в себе можливість внутрішнього перегляду адміністративного рішення і звернення до офіційного органу, рішення якого є остаточними.

Ключові слова: гарантії, механізми захисту, міжнародна цивільна служба, міжнародні міжурядові організації, організаційно-правова основа, права людини, персонал, правосуддя, трибунал, трудові правовідносини.

ABSTRACT

Fomin P.V. Internal system of justice of international intergovernmental organizations. – Qualification scholarly paper: a manuscript.

Thesis submitted for obtaining the Doctor of Philosophy degree in International relations, Specialty 293 – International Law. – V. N Karazin Kharkiv National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021.

The thesis is devoted to the complex research of the issues concerning the organizational and legal basis of internal system of justice of international intergovernmental organizations (hereinafter – IGOs). The paper describes the formation and development of the internal justice system of IGOs. It is stated that the establishment of the Administrative tribunal of the League of Nations was due to the need to resolve disputes between staff and administration of the organization, endowed with immunity from jurisdiction, arising from improper implementation or violation of the conditions of appointment and internal acts which determined the procedure for international civil service. Attention is paid to the issue of reforming the UN internal justice system, focusing on the existing shortcomings of the UN internal dispute resolution system, which existed until 2009.

The purpose and tasks of the internal justice system of the IGO are highlighted. It is stated that the functioning of internal mechanisms for resolving disputes between staff and the IGO administration performs a number of tasks, including: observance of human rights of staff in the field of labor guaranteed by international human rights treaties (Universal Declaration of Human Rights 1948, International Covenant on Economic, Social and cultural rights of 1966, etc.) and domestic legislation of states; creating conditions for the effective exercise of the right to a fair trial; providing an environment for the smooth and efficient operation of the organization, etc. It is noted that international civil servants, unlike other persons whose labor rights have been violated by the employer, are deprived of the right to apply to existing universal and regional control mechanisms in the field of human rights, which was confirmed by the European Court of Human Rights

which determined the absence of its jurisdiction *ratione personae* concerning complaints against individual decisions taken by the competent body of an international organization (Boivin v. 34 Council of Europe member states; Lopez Cifuentes v. Spain; Beygo v. 46 Council of Europe member states; Connolly v. 15 European Union member states, etc.). The decisions of Administrative tribunals of the IGOs (UN, ILO, OECD) on the observance of the rights of staff in the field of labor and social security are described.

The informal level of the internal justice system of the UN has been characterized; it is stated that the informal level of dispute settlement between staff and the UN administration is represented by the Office of the United Nations Ombudsman and Mediation Services. The emphasis is placed on resolving disputes through recourse to the informal mechanisms of the UN internal justice system based on the principles of confidentiality, voluntariness, efficiency and impartiality. It is stated that the staff (current or former) may apply to the Ombudsman or mediation services before they apply to the UN Dispute Tribunal (hereinafter – UNDT) or at any time during the proceedings, on their own initiative or at the suggestion of the Tribunal (case "Ular v. Secretary-General of the United Nations").

It is noted that within the UN there is also a number of other mechanisms for resolving internal disputes related to the service, including contacting the head of the unit or the department, the Human Resources Service; the Ethics Office (UN, UNDP, UNHCR, UNICEF, UNOPS, UNFPA); staff associations; personnel consultant, etc.

It is emphasized that the Office of Staff Legal Assistance (hereinafter – OSLA) plays an important role in providing legal advice and representation to UN staff who wish to appeal an administrative decision or who are subject to disciplinary proceedings. The OSLA is independent and not affiliated with personnel unions, the Ombudsman and other United Nations divisions involved in the settlement of labor disputes. It is concluded that the use of informal mechanisms of the internal justice system should be preceded by the recourse to

formal bodies, which aims to reduce the number of formal procedures, which are featured by longer proceedings and formalization of the process.

It has been outlined that the provisions of UN internal acts (Statutes, regulations, rules and regulations on personnel, etc.), which regulate the procedure for filing an application to the mechanisms of the UN internal justice system to protect rights from violations by the administration of the Organization and the procedure for their consideration, do not address the possibility of applying for freelancers (consultants, individual contractors, free staff, non-Secretariat officials, trainees and volunteers, etc.) who are widely involved by the UN. Restricting freelancers from having access to formal mechanisms for filing their complaints is an important structural shortcoming, as they are deprived of the right to a fair trial guaranteed by international human rights treaties. In view of this, a pilot project has been set up within the United Nations to provide the freelance staff with direct access to informal dispute resolution services.

The organizational and legal structure of the formal level of the UN internal justice system, which is represented by the UN Dispute Tribunal, the UN Appeals Tribunal (hereinafter – UNAT) and the Management Evaluation Group, has been highlighted.

The procedure for conducting a management evaluation is analyzed, which is an objective review of the contested decision by the Management Evaluation Group in the Office of the Under-Secretary-General for Management Strategy, policy and control and the Management Evaluation Group of the Department of Management. It is emphasized that in most cases the management evaluation is a mandatory step prior to recourse to the UNDT, except where the contested decision involves disciplinary or non-disciplinary action in accordance with Rule 10.2 of the UN Staff Rules after the disciplinary proceedings or if the decision was adopted on the recommendation of technical bodies.

It is noted that the UNDT, consisting of five judges, has the competence to consider and solve cases on applications submitted by any current or former staff member or any person who files claims on behalf of an incapacitated or deceased

UN staff member against the Secretary General as the chief administrative officer of the United Nations: to appeal against an administrative decision which is unlikely to be in accordance with the terms of the appointment or employment contract; to appeal against an administrative decision on any disciplinary action. The peculiarities of submitting an application to the UNDT through the eFiling portal, the procedure for reviewing and appealing the decision of the Tribunal are described. The emphasis is placed on the issue of representation of the applicants' interests in the proceedings by OSLA lawyers, volunteer lawyers and private lawyers.

The organizational and legal structure of the UNAT, which is a second-instance court and, within its special jurisdiction, considers appeals against decisions of the UNDT, the Dispute tribunal of the United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA), and the Standing Committee which acts on behalf of the board the United Nations Joint Staff Fund and those organizations, institutions and structural units that recognize the jurisdiction of the UNAT. The grounds for appealing the decisions of the above mentioned bodies are highlighted, including: exceeding the limits of jurisdiction or competence; making a mistake on the issue of law; procedural or factual error, etc.

The status of judges of UN tribunals has been analyzed; it is stated that such persons must have high moral qualities; have experience of judicial activity in the field of administrative law or equivalent activity within one or more national legal systems; demonstrate and uphold high standards of judicial conduct and strengthen faith in the integrity of the administration of justice at the United Nations; be independent and impartial in making decisions, etc. The emphasis is placed on the fact that the UN has a Mechanism for addressing complaints regarding alleged misconduct or incapacity of the judges of the UNDT and UNAT.

The focus is on resolving labor disputes within specialized UN agencies (ILO, IMF, WB). It is stated that the ILO Administrative tribunal, which has become the "successor" of the League of Nations Tribunal, may extend its jurisdiction to other international intergovernmental and non-governmental

organizations. It is emphasized that the administrative tribunals established in the system of international financial organizations of the United Nations are single-level and make decisions that are not subject to further appeal.

The organizational and legal mechanism of the internal justice system of international regional organizations (CoE, NATO, OAS, OSCE) has been revealed. It is concluded that such mechanisms for resolving disputes between staff and administration have a two-tier structure, which includes the possibility of internal review of the administrative decision and appeal to the official body, whose decisions are final.

Key words: guarantees, protection mechanisms, international civil service, international intergovernmental organizations, organizational and legal basis, human rights, personnel, justice, tribunal, labor relations.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

публікації у фахових виданнях України:

1. Фомін П.В. Правовий статус суддів внутрішньої системи правосуддя ООН. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 3. С. 335–337.

2. Фомін П.В. Внутрішня система врегулювання трудових спорів міжнародних фінансових організацій. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2020. Вип. 29. С. 354–360.

наукова праця, в якій опубліковані основні наукові результати дисертації у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу

3. Фомін П.В. Внутрішня система розв’язання трудових суперечок Організації Північноатлантичного договору. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 3 (31), Vol. 2. С. 232–237.

наукова праця, в якій опубліковані основні наукові результати дисертації у періодичному науковому виданні іншої держави:

4. Фомин П. Защита трудовых прав сотрудников Совета Европы. *Leges et Viae*. 2019. №7/2. С. 86–89.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Фомін П.В. Міжнародно-правове регулювання запобігання корупції в судових органах. *Від громадянського суспільства – до правової держави : зб. тез доп. XIII Міжнар. наук. конф. молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2017 р.)*. Харків, 2017. С. 354–356.

6. Фомін П.В. Деякі аспекти подачі заяв до Трибуналу зі спорів ООН через портал eFILING. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 листопада 2017 р.). Харків, 2017. С. 206–208.

7. Фомін П.В. Деякі аспекти врегулювання спорів у рамках внутрішньої системи правосуддя ООН шляхом посередництва. *Верховенство права-основоположний принцип правової держави* : зб. тез доп. IX Наук. кругл. стіл молодих вчених, аспірантів та магістрів (м. Харків, 15 грудня 2017 р.). Харків, 2017. С. 447–450.

8. Fomin P.V. Topical issues of the informal dispute resolution within the United Nations internal justice system. *Academic and scientific challenges of diverse fields of knowledge in the 21-st century* : матеріали VII Всеукр. студент. наук. конф. з міжнародною участю (м. Харків, 2 березня 2018 р.). Харків, 2018. С. 23–25.

9. Фомін П.В. Порядок звернення до Трибуналу зі спорів Організації Об'єднаних Націй. *Захист прав людини: національний та міжнародно-правовий виміри: Від громадянського суспільства – до правової держави* : зб. тез доп. XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 квітня 2018 р.). Харків, 2018. С. 498–501.

10. Фомін П.В. Реформування внутрішньої системи правосуддя Організації Об'єднаних Націй. *Від громадянського суспільства – до правової держави* : зб. тез доп. XIV Міжнар. наук. конф. молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2018 р.). Харків, 2018. С. 387–391.

11. Фомін П.В. Деякі питання відповідальності суддів внутрішньої системи правосуддя Організації Об'єднаних Націй. *Сучасна юридична наука: проблеми доктринальної комунікації* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квітня 2019 р.). Харків, 2019. С. 306–308

12. Фомін П.В. Актуальні питання захисту прав співробітників Організації Об'єднаних Націй. *Захист прав людини: міжнародний та*

вітчизняний досвід : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 травня 2019 р.). Київ, 2019. С. С.640–642.

13. Фомін П.В. Деякі аспекти захисту прав співробітників Міжнародної організації кримінальної поліції (ІНТЕРПОЛ). *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми* : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 травня 2019 р.). Харків, 2019. С. 231–233.

ПЛАН

ВСТУП.....	17
 РОЗДІЛ 1 ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ МІЖНАРОДНИХ МІЖУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	25
1.1. Становлення та розвиток внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій.....	25
1.2. Цілі та завдання внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій.....	44
Висновки до розділу 1.....	64
 РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ ООН.....	67
2.1. Неформальний рівень внутрішньої системи правосуддя ООН.....	67
2.2. Формальний рівень внутрішньої системи правосуддя ООН.....	89
2.3. Внутрішня система правосуддя спеціалізованих установ ООН.....	108
Висновки до розділу 2.....	126
 РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОВА ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНЬОГО ПРАВОСУДДЯ РЕГІОНАЛЬНИХ МІЖУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	130
3.1. Внутрішня система правосуддя Ради Європи.....	130
3.2. Внутрішня система правосуддя Організації Північноатлантичного договору.....	140
3.3. Внутрішня система правосуддя Організації Американських Держав.....	152
3.4. Внутрішня система правосуддя Організації з безпеки і співробітництва в Європі.....	163
Висновки до розділу 3.....	173

ВИСНОВКИ.....177

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....185

ДОДАТКИ.....205

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Функціонування міжнародних міжурядових організацій (далі – ММУО) зазвичай переслідує глобальні цілі, визначені їхніми установчими актами, зокрема співробітництво держав у різних сферах суспільного життя як-от економічна, соціальна, культурна, наукова, сприяння заохоченню і дотриманню прав людини, підтримання миру й безпеки тощо. Досягнення таких цілей та ідеалів базується на розгалуженому організаційному апараті, представленому персоналом організації. Крім того, задля забезпечення можливості ефективного і незалежного виконання своїх функцій ММУО наділені імунітетом від юрисдикції держав. Такий імунітет захищає організації від можливого впливу і тиску з боку держав-членів через їхні судові органи. Разом з тим, міжнародні цивільні службовці, які входять до складу секретаріатів ММУО і мають особливе покликання – служити ідеалам миру, поваги основних прав, економічного і соціального прогресу та міжнародного співробітництва, нерідко стикаються з необхідністю захисту своїх трудових прав від ймовірного порушення з боку адміністрації внаслідок недотримання умов контракту або положень і правил про персонал, якими безпосередньо регулюється діяльність таких працівників. Означене викликало нагальну потребу у створенні внутрішніх систем правосуддя ММУО. Однак, функціонування таких механізмів урегулювання трудових суперечок вимагає створення належних умов для забезпечення їхньої незалежності й неупередженості у структурі організації, оскільки рішення таких трибуналів, як правило, є остаточними і не підлягають оскарженню та перегляду в міжнародних судових і конвенційних органах з прав людини.

Означене свідчить про актуальність обраної теми дослідження і її значущість для науки міжнародного публічного права.

Питанню функціонування внутрішніх систем правосуддя ММУО не було приділено достатньо уваги в науці міжнародного права. Разом з тим, окремі аспекти щодо міжнародно-правового захисту трудових прав та

внутрішньої структури міжурядових організацій були висвітлені у роботах вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких: А. Абашидзе, Б. Ашавський, М. Баймуратов, Т. Гордєєва, О. Зайцева, К. Колісніченко, Д. Кулеба, В. Лисик, Г. Морозов, Т. Нешатаєва, Т. Сироїд, О. Тарасов, В. Федоров, Т. Циганкова, В. Чолганська, K. Dykmann, W. Friedmann, A. Fatouros, O. Elias, S. Villalpando та ін.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у вирішенні наукового завдання шляхом розкриття організаційно-правової основи діяльності внутрішніх систем правосуддя міжнародних міжурядових організацій і визначення особливостей захисту трудових прав у межах таких механізмів.

Поставлена мета зумовлює необхідність вирішення таких завдань:

- охарактеризувати становлення та розвиток внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій;
- виокремити етапи становлення внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій;
- визначити цілі і завдання функціонування внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій
- розкрити особливості захисту прав співробітників персоналу ООН у межах неформального рівня врегулювання трудових суперечок;
- охарактеризувати формальний організаційно-правовий механізм вирішення трудових суперечок у межах ООН;
- надати характеристику внутрішніх механізмів розв'язання суперечок у межах спеціалізованих установ ООН;
- визначити особливості вирішення трудових суперечок у межах міжнародних міжурядових організацій за участі позаштатних працівників;
- розкрити особливості розв'язання трудових суперечок органами внутрішньої системи правосуддя Рада Європи;

- охарактеризувати організаційно-правовий механізм вирішення спорів між персоналом й адміністрацією Організації Північноатлантичного договору;
- охарактеризувати порядок звернення до органів внутрішньої системи правосуддя Організації Американських Держав;
- виокремити та розкрити механізми вирішення трудових суперечок Організації з безпеки і співробітництва в Європі;
- дослідити практику адміністративних трибуналів міжнародних міжурядових організацій щодо захисту прав співробітників персоналу.

Об'єктом дослідження є відносини у сфері функціонування внутрішніх систем правосуддя міжнародних міжурядових організацій.

Предметом дослідження є внутрішня система правосуддя міжнародних міжурядових організацій.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження складають загальнотеоретичні та спеціальні методи наукового пізнання. Зокрема, *порівняльно-правовий* метод був використаний задля визначення положень внутрішніх актів ММУО, статутних і процедурно-процесуальних актів органів внутрішньої системи правосуддя, якими регламентовано порядок вирішення суперечок, що виникають між персоналом й адміністрацією організації. *Аксіологічний метод* було застосовано з метою надання характеристики положень статутних і процедурно-процесуальних актів та рішень внутрішніх механізмів вирішення суперечок ММУО щодо дотримання прав людини, гарантованих універсальними і регіональними угодами в галузі прав людини. *Історичний метод* було використано з метою поглибленого дослідження і розуміння особливостей становлення і розвитку внутрішньої системи правосуддя ММУО. Використання *формально-логічного методу* надало можливість виявити існуючі недоліки та прогалини у статутних і процедурно-процесуальних актів органів внутрішньої системи правосуддя ММУО, якими

регламентовано порядок вирішення внутрішніх суперечок. Усі методи було застосовано у їхньому взаємозв'язку, що сприяло всебічності, повноті й об'єктивності одержаних наукових висновків.

Наукова достовірність результатів дисертації забезпечується тим, що для досягнення мети і завдань дослідження було проаналізовано міжнародні угоди з прав людини, внутрішні акти ММУО, положення статутних і процедурно-процесуальних актів (регламенти, правила тощо) органів внутрішньої системи правосуддя організацій, якими регламентовано порядок вирішення внутрішніх суперечок.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині міжнародного права комплексною науковою працею, в якій здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення наукового завдання, що полягало у з'ясуванні організаційно-правової основи функціонування внутрішніх систем правосуддя ММУО універсального і регіонального характеру з метою захисту міжнародних цивільних службовців. За підсумками здійсненого наукового дослідження отримано нові положення, спрямовані на вдосконалення і розвиток доктрини міжнародного публічного права у цій сфері та практичної діяльності внутрішніх систем правосуддя ММУО щодо захисту прав співробітників персоналу.

Уперше:

- охарактеризовано генезу розвитку внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій на прикладі. Адміністративного трибуналу Ліги Націй та механізмів урегулювання трудових суперечок ООН, які функціонували до реформи 2009 р.; виокремлено етапи становлення внутрішньої системи правосуддя ММУО: з 1927 р. – з моменту створення Адміністративного трибуналу Ліги Націй, який в подальшому став Адміністративним трибуналом МОП – до 1949 р.; з 1949 р. – з моменту створення Адміністративного трибуналу ООН – до 2009 р.;

з 2009 р., коли відбулося реформування внутрішньої системи ООН – по теперішній час.

- розкрито структуру внутрішньої системи правосуддя ООН, яка представлена формальним і неформальним рівнями. Зазначено, що вирішенню суперечок у межах формального рівня має передувати використання всіх можливих неформальних механізмів (звернення до Омбудсмена, посередництво, перегляд рішення керівником структурного підрозділу тощо);
- розкрито особливості захисту трудових прав позаштатних співробітників (волонтери, стажери, підрядники, добровольці та ін.), які широко залучаються ММУО для виконання їхніх завдань і функцій, у межах системи внутрішнього правосуддя;
- визначено цілі і завдання діяльності внутрішніх систем урегулювання трудових суперечок міжнародних міжурядових організацій, що полягають у дотриманні права на справедливий судовий розгляд, захисті трудових прав співробітників персоналу та забезпечення безперервного й ефективного функціонування організації шляхом зменшення навантаження у зв'язку з численними провадженнями, пов'язаними з вирішення суперечок між персоналом й адміністрацією;
- розкрито організаційно-правову структуру внутрішніх систем правосуддя міжнародних регіональних організацій; вказано, що такі системи мають класичну дворівневу будову, представлену офіційним і неофіційним компонентами.

Удосконалено:

- підходи щодо розуміння права на справедливий судовий розгляд. Вказано, що у зв'язку з наділенням ММУО імунітетом від національної судової юрисдикції, на них покладається зобов'язання щодо створення необхідної організаційно-правової основи для захисту означеного права міжнародних цивільних службовців;

- положення щодо захисту трудових прав, гарантованих міжнародно-правовими угодами в галузі прав людини і національним законодавством держав. Зазначено, що міжнародні міжурядові організації повинні створити умови для захисту трудових прав міжнародних цивільних службовців, закріплених Правилами і Положеннями про персонал, шляхом створення власних інституцій або визнання юрисдикції вже існуючих адміністративних трибуналів;
- положення щодо процедури подачі і розгляду скарг за допомогою онлайн-систем, що відповідає сучасним викликам, пов'язаним з пандемією COVID-19 і має за мету забезпечити безпеку осіб, які беруть участь у справі.

Набули подальшого розвитку наукові положення щодо:

- організаційно-правової структури міжнародних міжурядових організацій; вказано, що внутрішні системи правосуддя є невід'ємним елементом у структурі ММУО, діяльність яких спрямована на вирішення внутрішніх суперечок між працівниками персоналу й адміністрацією організації;
- імунітетів ММУО, зазначено, що наділення організацій імунітетом від юрисдикції судових органів держав-членів має на меті забезпечення їхньої незалежності і неупередженості у прийнятті рішень та попередження ймовірного впливу або тиску під час здійснення ними своєї діяльності;
- інституту Омбудсмена як невід'ємної складової організаційно-правового механізму захисту прав людини в межах функціонування міжнародних міжурядових організацій;
- правового статусу суддів, зазначено, що незалежність і неупередженість суддів адміністративних трибуналів ММУО є запорукою дотримання прав людини співробітників персоналу, визначених контрактами і внутрішніми актами організацій.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, всі сформульовані в ньому положення та висновки з рекомендаціями обґрунтовані на основі особистих досліджень автора. Для аргументації окремих положень використані праці інших науковців, на які зроблені посилання. В індивідуальних наукових працях застосовано лише авторські ідеї та розробки.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що матеріали та висновки дисертації можуть бути використані у науково-дослідній сфері, навчальній та законотворчій діяльності:

- *у науково-дослідній сфері* – для подальшого дослідження механізмів захисту прав людини співробітників міжнародних міждержавних організацій;
- *у правотворчій сфері* – для розробки та удосконалення положень правових актів з метою усунення існуючих прогалин та колізій;
- *у правозастосовній діяльності* – результати наукового дослідження можуть бути використані міжнародними міждержавними організаціями з метою удосконалення механізмів захисту трудових прав їхніх співробітників;
- *у навчальних цілях* – результати роботи можуть бути використані при розробці навчально-методичних матеріалів з дисциплін «Міжнародне право прав людини», «Міжнародне публічне право», «Право міжнародних організацій», «Міжнародне судочинство».
- *в інформаційно-аналітичній сфері* – для розширення знань про організаційно-правову структуру внутрішньої системи правосуддя міжнародних міждержавних організацій.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції, які містяться в дисертації, обговорювалися та були схвалені на засіданнях кафедри міжнародного і європейського права Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Ключові положення роботи доповідалися на XIII Міжнародній науковій конференції

молодих вчених та студентів «Від громадянського суспільства – до правової держави» (27 квітня 2017 р., м. Харків), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми» (15 листопада 2017 р., Харків), IX Науковому круглому столі молодих вчених, аспірантів та магістрів «Верховенство права-основоположний принцип правової держави» (15 грудня 2017 р., м. Харків), VII Всеукраїнській студентській науковій конференції з міжнародною участю «Academic and scientific challenges of diverse fields of knowledge in the 21-st century» (2 березня 2018 р., м. Харків), XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Від громадянського суспільства – до правової держави. Захист прав людини: національний та міжнародно-правовий виміри» (20 квітня 2018 р., м. Харків), XIV Міжнародній науковій конференції молодих вчених та студентів «Від громадянського суспільства – до правової держави» (27 квітня 2018 р., м. Харків), Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасна юридична наука: проблеми доктринальної комунікації» (19 квітня 2019 р., м. Харків), I Міжнародній науково-практичній конференції «Захист прав людини: міжнародний та вітчизняний досвід» (16 травня 2019 р., м. Київ), Міжнародній науково-практичній конференції «Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми» (17 травня 2019 р., м. Харків).

Публікації. Основні теоретичні положення і висновки дисертації викладені в 13 наукових публікаціях, з яких 2 статті – у наукових фахових виданнях України, 2 – у зарубіжних періодичних виданнях, а також 9 тезах наукових доповідей.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і 1 додатку. Загальний обсяг дисертації – 207 сторінок, з яких основного тексту – 184 сторінок. Список використаних джерел містить 160 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ МІЖНАРОДНИХ МІЖУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1. Становлення та розвиток внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій

Становлення внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій (далі – ММУО) нерозривно пов'язано з розвитком інституту міжнародної цивільної служби, що бере свій початок з кінця 20-30 років минулого століття.

Ліга Націй стала першою міжнародною організацією, в межах якої було прийнято рішення створити кар'єрну службу для обслуговування потреб Секретаріату, стандарти і порядок функціонування якої в подальшому було рецепійовано Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН, Організація) та її спеціалізованими установами [1].

Так, Генеральний Секретар Ліги Націй Джеймс Ерік Драммонд вирішив сформувати свій Секретаріат як виключно міжнародний орган. У такого плану не було реальних прецедентів. Секретаріати довоєнних міжнародних офісів або забезпечувалися державою, в якій вони були створені, або складалися з національних посадових осіб, тимчасово відряджених для спеціальних цілей. Під час війни було створено низку міжсоюзних органів для вирішення спільних проблем з транспортом або постачанням, які отримали певний корпоративний дух, і їхні традиції були перенесені у творчу стадію Ліги. Однак, такі органи складалися з національних представників, кожен з яких супроводжувався експертами і секретарями і, якщо в одному або двох випадках виникав недержавний секретаріат, це стосувалося тільки справ рутинного характеру. Нічого схожого на міжнародну цивільну службу ніколи до того часу не існувало і серед тих, хто претендував на владу у вирішенні адміністративних проблем, вважалося само собою зрозумілим, що такий орган не може бути єдиним,

лояльним й ефективним. Створення міжнародного секретаріату, однакового за своєю структурою і духом, стало однією з найважливіших подій в історії міжнародної політики – важливою не тільки самою по собі, але й як незаперечний доказ можливостей, які до сих пір упевнено заперечувалися [2, с. 75].

Klaas Dykmanн зазначав, що у звіті Комітету тринадцяти, який за ініціативою міністра закордонних справ Великобританії Артура Хендерсона без консультації з Драммондом повинен був вивчити секретаріати Ліги, Міжнародного бюро праці та Постійної палати міжнародного правосуддя, мова йшла про те, що адміністрація Ліги має в першу чергу «залишатися суворо міжнародною за своїм характером», і розраховувати на «персонал, здатний виконувати свою роботу з належною ефективністю». Що стосується набору посадових осіб, зазначалося про необхідність віддавати пріоритет висококваліфікованим кандидатам перед двома іншими загальними принципами, а саме збалансованим національним представництвом і наймом, переважно серед співробітників, які вже працюють у Лізі, Міжнародному бюро праці або Секретаріаті Суду. У звіті також обговорювалися «міжнародні принципи» секретаріату з точки зору «міжнародного стандарту цінностей», «міжнародного почуття» і «міжнародної лояльності» та акцентувалася увага на «вихованні почуття лояльності до спільних цінностей». Комітет зазначав, що міжнародні принципи, на відміну від конкретних національних інтересів, у кінці кінців, є ключовою ідеєю, що лежить в основі потреби в постійному штаті, і, отже, будуть являти собою фундаментальну концепцію, яка повинна бути чітко і логічно виражена» [3].

Так, протягом усього періоду існування Ліги Націй, Секретаріат вважався інструментом найвищої ефективності. Його члени з більш ніж тридцяти країн, різних за мовою, релігією та освітою, працювали разом у дусі дружби і відданості. У них розвинулося корпоративне чуття, гордість за послужний список і репутація. Разом із тим, міжнародний характер такої служби вимагав, щоб її члени отримували призначення не від своїх урядів, а

від міжнародної влади. Існуюча ситуація мала наслідком виникнення деяких проблем, що стосувалися умов призначення або порядку проходження служби... [2].

Такі суперечки могли виникати у зв'язку з правовим становищем службовців, їхнім звільненням і підвищенням по службі, застосуванням дисциплінарних заходів, виплатою заробітної плати, наданням відпусток та іншими подібними адміністративними питаннями. Вирішення таких конфліктів відіграє важливу роль для регулярного та безперебійного функціонування служби. Разом із тим, міжнародні цивільні службовці не можуть звертатися з позовом до національних судів держави проти будь-якого рішення своєї організації. Це є необхідним, з огляду на те, що міжнародна організація, створена узгодженими діями кількох суверенних держав, не може підпадати під юрисдикцію судів однієї держави. На практиці також кілька національних судів послідовно відмовлялися поширювати свою юрисдикцію на такі справи або через існуючі угоди між їхніми державами та зацікавленими міжнародними організаціями, що надають останнім дипломатичні привілеї й імунітети, або через те, що вони вважали, що відносини між міжнародними організаціями та їхніми співробітниками не підпадають під юрисдикцію судів [4].

З огляду на це виникла нагальна потреба у створенні ефективного внутрішнього механізму врегулювання трудових суперечок між співробітниками персоналу та адміністрацією Організації.

У цьому світлі слід зазначити, що на сьогоднішній день існує два основних шляхи урегулювання спору – звернення до медіації чи іншої процедури неформального вирішення суперечки або подача скарги безпосередньо до уповноваженого судового органу, який наділений відповідною компетенцією.

Так, у перші роки існування Ліги Націй та Міжнародного Бюро праці у працівників не було можливості оскаржити адміністративне рішення в судовому органі, хоча перший Генеральний директор МОП пан Альбер

Томас ще в 1921 р. запропонував, щоб це було здійснено за зразком Державної ради Франції, а серйозні суперечки передавалися до Виконавчої ради Ліги або до Адміністративної ради МОП, проте обидва органи були політичними [5].

О. Еліас вказувала, що в історії міжнародних організацій Ліга Націй розглядала бажаність створення адміністративного трибуналу для врегулювання розбіжностей між персоналом Ліги і Генеральним секретарем. Директор Міжнародного бюро праці стверджував перед Четвертим комітетом Асамблеї Ліги, що, незважаючи на наявність внутрішнього механізму, який забезпечується спільними радами, було бажано і необхідно передбачити створення юридичного органу [6].

Генеральний Секретар Ліги Націй Е. Драммонд під час своєї лекції в Інституті державного управління, присвяченій Секретаріату, також торкався питання щодо врегулювання трудових суперечок у межах Ліги Націй. Зокрема, Е. Драммонд, який був започатківцем інституту міжнародної цивільної служби, зазначив, що «...посадова особа, яка вважає, що адміністрація порушила її/його права, зокрема, шляхом надання незадовільної оцінки про її діяльність за підсумками семирічного періоду, що є підставою для звільнення чи застосування фінансових штрафів або в межах річного звіту керівника про досягнення кожного співробітника, має право направити скаргу до паритетного комітету, який складається з представників адміністрації та персоналу ...» [7].

Однак, незважаючи на деякі спроби спростити ситуацію шляхом створення консультативних комітетів і паритетних рад у Секретаріаті, виникли труднощі, прикладом яких є справа Моно [4]. Так, пан Моно, який не був повторно інтегрований у Секретаріат після періоду відпустки, звернувся до Виконавчої ради Ліги. Оскільки розгляд індивідуальних скарг був ускладнений, Рада створила арбітражну колегію у складі трьох юристів з повноваженнями надавати рекомендації щодо результату розгляду справи. Рада також зобов'язалася поважати і виконувати рішення цієї колегії. Розгляд

цієї справи продемонстрував, що політичні органи не підходять для розгляду індивідуальних апеляцій, і викликав відповідну дискусію [5].

У 1921 р. на Зборах Ліги також обговорювалася доцільність постійного судового врегулювання трудових спорів. Наприклад, в Асамблеї було підняте питання про те, чи є Рада Ліги, незважаючи на її високий авторитет, досить незалежним органом для вирішення спорів такого роду, і наголошувалося на необхідності створення судового органу. Примітно, що доповідач Контрольної комісії, якому було доручено завдання дослідити питання про адміністративні суди, по-перше, в негативному сенсі, відмовився від концепції консультативного органу, оскільки такий орган, навіть якщо б він був незалежним, міг би ніколи не виносити остаточних рішень, і, по-друге, в позитивному сенсі, висловився на користь судового врегулювання трудових спорів, особливо з причини неупередженості та прийняття обов'язкових рішень. Він вважав, що судове врегулювання не зменшить, а посилить авторитет і становище адміністрації, оскільки це буде означати, що вона готова, у разі сумніву, підкоритися незалежному судді.

У 1927 р. резолюцією Асамблеї С.549.1927.V. було засновано Адміністративний Трибунал Ліги Націй у складі трьох суддів і трьох заступників суддів, кожен з яких повинен був належати до різної національності. Згідно з означеною резолюцією судді та їхні заступники призначалися Радою Ліги Націй на трирічний термін, за умови прийняття Радою перехідних заходів для забезпечення щорічної ротації. Резолюція Асамблеї від 17 грудня 1920 р., що надавала старшим посадовим особам у разі звільнення право апеляції до Ради або Адміністративної ради Міжнародного бюро праці скасовувалася з 1 січня 1928 р. [8]. Юрисдикція Трибуналу, який розглянув у цілому тридцять сім справ за період з 1929 по 1946 рр., поширювалась на Секретаріат Ліги, Пенсійний фонд і Міжнародне бюро праці.

Так, створений судовий орган, називався Адміністративним трибуналом Ліги Націй, проте з самого початку МОП брала активну участь у

його створенні, а посадові особи Міжнародного бюро праці підпадали під юрисдикцію Трибуналу. Фактично, перші три рішення Адміністративного трибуналу Ліги Націй стосувалися посадових осіб МОП, включаючи пана Едварда Фелана, що став згодом четвертим Генеральним директором Міжнародного бюро праці. У Трибуналу спочатку був свій «випробувальний термін», оскільки він засновувався згідно з резолюцією С.549.1927.V. на три роки. У 1931 р. Трибунал набув статусу постійно діючого, а на момент розпуску Ліги – став Адміністративним трибуналом Міжнародної організації праці [5].

Так, зокрема після ліквідації Ліги в 1946 р. Міжнародна організація праці відразу ж зіткнулася з проблемою пошуку альтернативних способів вирішення спорів, що виникали між співробітниками персоналу й адміністрацією. На прохання Асамблеї Ліги Міжнародна конференція праці відтворила трибунал Ліги (в тому ж складі) під назвою «Адміністративний трибунал Міжнародної організації праці» (далі – АТ МОП), який, таким чином, став наступником Трибуналу Ліги Націй [9]. У 1949 р. Міжнародна конференція праці внесла поправки до статті II Статуту АТ МОП, щоб за певних умов поширити юрисдикцію АТ МОП на інші міжнародні організації. Пізніше, Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ), заснована у 1948 р., яка шукала кошти для вирішення спорів за участю її співробітників, виключивши можливість створення свого власного адміністративного трибуналу, звернулася до МОП з проханням вжити тимчасових заходів для передачі таких суперечок в АТ МОП. У 1949 р., з огляду на те, що в ООН був відсутній судовий орган для вирішення внутрішніх трудових суперечок, ВООЗ прийняла юрисдикцію АТ МОП, заявивши, що ця угода є тимчасовою до створення трибуналу ООН [9].

Тим часом новостворена ООН зіткнулася з проблемою створення власного механізму врегулювання трудових спорів. Підготовча комісія ООН рекомендувала заснування Адміністративного трибуналу, але кілька делегацій, не знайомих з таким органом у своїх національних цивільних

службах (у тому числі Сполучені Штати Америки і Радянський Союз), виступили проти цієї ідеї, яка, на їхню думку, суперечила повноваженням Генерального секретаря як глави Секретаріату. До моменту створення Трибуналу розгляд скарг або апеляцій співробітників знаходився в руках Консультативної апеляційної ради, в якій співробітники і Генеральний секретар були представлені рівною мірою; після створення Трибуналу ця Рада зберігала попередню компетенцію [4].

Лише в 1949 р. Генеральна Асамблея ООН (далі – ГА ООН), нарешті, вирішила заснувати трибунал, компетентний розглядати і виносити рішення у спрах за участю співробітників Секретаріату ООН, так званого Адміністративного трибуналу ООН (далі – АТ ООН). Так, згідно зі Статутом АТ ООН, прийнятого резолюцією ГА ООН 351 А (IV) Трибунал уповноважувався заслуховувати і виносити рішення за заявами про недотримання трудових контрактів співробітників ООН або умов призначення таких співробітників, зокрема, всіх відповідних положень і правил, що діяли на момент передбачуваного недотримання, включаючи положення про пенсії персоналу (ст. 3 (1)). АТ ООН функціонував у складі семи членів, які володіли судовим досвідом у галузі адміністративного права або його еквівалента в межах своєї національної юрисдикції та призначалися Генеральною Асамблеєю на чотири роки з правом повторного переобрання (ст. 3 (1) (2)). Слід зазначити, що в первісній версії Статуту не вказувалася жодна необхідна кваліфікація суддів, однак внесена поправка 2005 р. встановила, що судді повинні були «мати судовий досвід у галузі адміністративного права або його еквівалента в межах своєї національної юрисдикції» [10].

Рішення Трибуналу приймалися більшістю голосів, були остаточними та не підлягали оскарженню. Крім цього, Трибунал також був наділений компетенцією визначати суму компенсації, яка мала бути сплачена заявнику за заподіяну шкоду, якщо протягом тридцяти днів після оголошення рішення Трибуналу Генеральний секретар визнає, що в інтересах ООН належить

сплатити заявнику компенсацію, не здійснюючи жодних подальших заходів по його справі, за умови, що така компенсація не перевищує еквівалента основного окладу нетто заявника за два роки. Трибунал міг, однак, у виняткових випадках, розпорядитися про сплату вищого відшкодування, що супроводжувалося викладенням мотивів такого рішення (ст. 10-11) [11].

У зв'язку з цим на початку 1950-х років деякі рішення Трибуналу викликали суперечки. Так, 21 серпня 1953 р. Трибунал виніс рішення у двадцять одній справі співробітників персоналу – громадян Сполучених Штатів, які подали скарги щодо розірвання їхніх контрактів або звільнення. В одинадцяти справах з цього числа Адміністративний трибунал виніс рішення на користь заявників, присудивши в семи випадках відшкодування і постановивши в чотирьох інших випадках відновити скаржників в їхніх правах по службі. Генеральний Секретар, спираючись на свої повноваження згідно зі статтею 9 Статуту Трибуналу, відмовився відновити зазначених чотирьох скаржників в їхніх правах, і, після цього, 13 жовтня 1953 р., Адміністративний трибунал виніс рішення, яким присудив відшкодування також і цим заявникам.

Після того, як Трибунал присудив значні суми компенсації одинадцяти неправомірно звільненим співробітникам, Генеральний секретар включив такі суми в бюджет для розгляду в ГА ООН. Це викликало жваву дискусію, деякі держави стверджували, що Асамблея повинна мати можливість прийняти рішення про те, що така компенсація, присуджена одним з його допоміжних органів, не повинна виплачуватися. Було вирішено звернутися із запитом щодо консультативного висновку з цього питання до Міжнародного суду.

У направленому запиті містилося прохання надати консультативний висновок з таких питань: «1. З урахуванням Статуту АТ ООН і будь-яких інших відповідних документів та звітів ГА має право на будь-яких підставах відмовити у виконанні присудження компенсації, присудженої цим Трибуналом на користь співробітника ООН, контракт якого був розірваний

без його згоди? 2. Якщо Суд дав ствердну відповідь на питання 1, які основні підстави, на яких ГА може законно здійснити таке право?» [12].

У своєму консультативному висновку 1954 р. про присудження компенсацій Адміністративним трибуналом ООН, Суд твердо зайняв сторону Трибуналу, встановивши, що ГА ООН не мала права на жодних підставах відмовляти у виконанні рішення, скасувавши його або змінивши Статут, оскільки заснувала судовий орган, який міг приймати рішення, що мають обов'язкову силу для неї [9]. Суд встановив, що Трибунал є незалежним й істинно судовим органом, що виносить остаточні рішення без оскарження в межах обмеженої області своїх функцій, а не просто консультативним чи підлеглим органом [12]. Так, зокрема, проаналізувавши Статут Трибуналу та Правила і положення про персонал, Суд дійшов висновку, що Статут Трибуналу використовує термінологію, яка свідчить про його судовий характер: «виносити рішення за заявами», «трибунал», «судове рішення». Суд наголосив на тому, що положення, які стосуються того, що «в разі виникнення спору про те, чи володіє Трибунал компетенцією, це питання має регулюватися рішенням Трибуналу», і що «судові рішення є остаточними і оскарженню не підлягають», явно є положеннями судового характеру. Це означає, що Трибунал створений в якості незалежного і судового органу, який виносить остаточні судові рішення, що не підлягають оскарженню, в межах своєї обмеженої сфери компетенції. Надані йому повноваження анулювати рішення, прийняті Генеральним секретарем ООН – головною адміністративною посадовою особою Організації, підтверджують його судовий характер. Такі повноваження навряд чи могли бути надані консультативному або допоміжному органу. Суд також зазначив, що відповідно до встановленої загальновизнаної норми права рішення, які виносяться таким судовим органом, є *res judicata* і мають обов'язкову силу для сторін спору та для Організації як юридичної особи, що відповідає за правильне дотримання трудового договору. Так як Організація виявляється юридично зобов'язаною виконати рішення і виплатити компенсацію,

присуджену співробітнику, то відповідно Генеральна Асамблея, будучи органом ООН, також повинна бути пов'язана таким рішенням. Цей висновок підтверджується положеннями самого Статуту Трибуналу, з якого чітко випливає, що обов'язок виплачувати компенсацію, яка присуджується Трибуналом, покладено на Організацію в цілому або, залежно від обставин, на відповідний спеціалізований заклад. Крім того Суд акцентував увагу на тому, що Трибунал – єдиний орган у межах організованої правової системи ООН, який займається виключно внутрішніми суперечками між співробітниками й Організацією; в цих умовах Суд вважав, що за відсутності будь-яких явно виражених положень з цього питання його рішення не можуть підлягати перегляду будь-яким органом, крім самого Трибуналу. Генеральна Асамблея завжди може змінити Статут Трибуналу і передбачити можливість перегляду його рішень: у будь-якому випадку, на думку Суду, сама Генеральна Асамблея з урахуванням її складу і функцій навряд чи могла діяти в якості судового органу, тим більше що однією зі сторін спору є сама Організація [13].

Після цього консультативного висновку, в 1955 р. ГА ООН додала нове положення до Статуту Трибуналу, що передбачало можливість винесення Міжнародним Судом консультативного висновку щодо рішень АТ ООН на тій підставі, що Трибунал перевищив свою юрисдикцію чи компетенцію або не здійснив належної йому юрисдикції чи допустив помилку з будь-якого питання права, що відноситься до положень Статуту ООН, або фундаментальну помилку в процедурі, яка привела до неправосудного рішення (ст. 11) [14]. Тільки три справи були передані в Міжнародний Суд відповідно до цього положення, в яких Суд підтримав рішення АТ ООН. У 1995 р. зазначивши, що ця процедура «не стала конструктивним або корисним елементом при вирішенні спорів між персоналом всередині Організації», ГА ООН вирішила виключити це положення (резолюція ГА ООН 50/54) [10].

Крім того, в 1987 р. Генеральний Секретар у своїй доповіді зазначив, що такий обмежений метод перегляду рішень Трибуналу є одним із найбільш складних і суперечливих аспектів діяльності органу. З пункту 1 статті 11 Статуту АТ ООН випливає, що процедуру перегляду рішень Адміністративного трибуналу за відповідними заявами може порушувати: будь-яка держава-член, Генеральний секретар і заявник, який бере участь у розгляді справи Трибуналом (або його правонаступник). Крім того висловлювалися заперечення у зв'язку з неправильним і, навіть недоречним становищем, коли держава-член, яка, природно, не є «стороною» в судовому розгляді, просить про перегляд того чи іншого рішення. Навіть сам Міжнародний Суд залишив це питання без відповіді у справі Фасла і вельми обережно розглянув його у справі Мортішед. У доповіді також зазначалося, що процедури перегляду рішень Трибуналу були встановлені не для того, щоб забезпечити заявників або виконавчих глав ще однією інстанцією для оскарження, а в першу чергу для того, щоб дати можливість державам оскаржувати ті рішення, які вони в силу певних причин вважають неприйнятними, в головному судовому органі ООН, а не в представницькому органі, де рішення такого допоміжного органу, як Трибунал, цілком можуть бути анульовані з суто політичних міркувань. З огляду на це, висловлювалася думка, що будь-яка пропозиція про скасування або серйозне обмеження права держави порушувати справу про перегляд, очевидно, суперечила б меті, яка спочатку була поставлена перед цим процесом. Проте зауважувалося, що для цієї мети більш прийнятним є наявність судового органу [15].

Варто також зазначити, що під час заснування Трибуналу ГА ООН включила до Статуту положення, аналогічне положенню АТ МОП, відповідно до якого компетенція Трибуналу могла поширюватися на будь-який спеціалізований заклад на умовах спеціальної угоди між таким агентством і Генеральним секретарем. Однак єдині угоди, які були укладені на основі цього положення, були з Міжнародною організацією цивільної

авіації в 1960 р. і Міжурядовою морською консультативною організацією (пізніше Міжнародна морська організація), в 1964 р. У 1955 р. за рекомендацією Генеральної Асамблеї 16 спеціалізованих установ, що беруть участь в Об'єднаному пенсійному фонді персоналу ООН (ОПФПООН), визнали юрисдикцію Трибуналу приймати рішення за заявами про недотримання правил. У 1997 р. Асамблея ухвалила внесення поправок у відповідне положення, переслідуючи три цілі: розширити компетенцію Трибуналу на співробітників Секретаріату Міжнародного Суду; офіційно визнати компетенцію Трибуналу у справах ОПФПООН; і створити можливість поширення компетенції Трибуналу на міжнародні організації, які беруть участь у загальній системі умов служби, включаючи Міжнародний орган з морського дна, Міжнародний трибунал з морського права та Організацію з питань морського дна.

Разом з тим більшість спеціалізованих агентств і кілька інших міжнародних організацій вирішили прийняти юрисдикцію АТ МОП. Примітно, що Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ) зберегла свою угоду з цим Трибуналом, яка в подальшому набула статусу постійної. У 1953 р. її приклад наслідували Міжнародний союз електрозв'язку, Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Всесвітня метеорологічна організація і Продовольча і сільськогосподарська організація. Станом на 2020 рік юрисдикція АТ МОП поширюється на 58 організацій, до числа яких входять не тільки універсальні організації (такі як Світова організація торгівлі, Міжнародне агентство з атомної енергії, Всесвітня організація інтелектуальної власності та Міжнародний кримінальний суд), а також регіональні установи в Європі (наприклад, Європейська організація ядерних досліджень (ЦЕРН) або Європейська Асоціація вільної торгівлі), Африці (наприклад, Африканський навчальний та дослідницький центр в галузі управління розвитком), Північній і Південній Америці (наприклад, Панамериканська організація охорони здоров'я під егідою ВООЗ). Крім того, деякі міжнародні організації вирішили створити

власні адміністративні трибунали, варіант, який часто відкладається через значні витрати. Більшість інших трибуналів стали частиною регіональних організацій, таких як Африканський банк розвитку, Організація Американських Держав, Організація економічного співробітництва і розвитку або Європейський союз. Деякі установи системи ООН вирішили створити свої власні судові механізми, а саме Всесвітній банк й Міжнародний валютний фонд [9].

Слід зазначити, що крім АТ ООН, відповідно до Правил і положень про персонал ООН Генеральний секретар заснував адміністративний механізм за участю персоналу, який повинен був консультувати його/її в разі будь-якого оскарження співробітниками адміністративних рішень, що порушують умови їхнього призначення, включаючи будь-які відповідні положення і правила (положення 11.1) [16].

Так, відповідно до правила 111.1 було засновано Об'єднану апеляційну раду для розгляду і надання Генеральному секретарю допомоги щодо поданих апеляцій. Об'єднані апеляційні ради склалися з трьох членів: голова обирався з групи, що призначалася щорічно Генеральним секретарем після консультацій з Комітетом персоналу; один член щорічно призначався Генеральним секретарем; один член обирався щорічно шляхом голосування співробітників (правило 111.2).

Співробітник, який відповідно до положення 11.1 бажав оскаржити адміністративне рішення, повинен був насамперед звернутися з листом до Генерального секретаря з проханням переглянути адміністративне рішення. Такий лист мав бути надісланий протягом місяця з моменту отримання письмового повідомлення про прийняте рішення. Якщо співробітник бажав подати апеляцію на відповідь, отриману від Генерального секретаря, він повинен був подати своє письмове звернення до секретаря Об'єднаної апеляційної ради протягом одного місяця з дати отримання відповіді. Апеляція на рішення Генерального секретаря про притягнення до дисциплінарної відповідальності надсилалася секретареві Об'єднаної

апеляційної ради протягом одного місяця з моменту отримання письмового повідомлення про прийняте рішення (правило 111.3) [16].

Пізніше, у світлі реформування внутрішньої системи правосуддя ООН, Управління служб внутрішнього нагляду зазначило, співробітники не мають доступу до АТ ООН до тих пір, поки Генеральний секретар не розгляне доповідь Об'єднаної апеляційної ради, що в свою чергу залежить від надання відповідачем своєї відповіді означеній Раді. Крім того, Управління служб внутрішнього нагляду відзначало, що майже всі інстанції, які є основними компонентами процесу здійснення правосуддя в Нью-Йорку, функціонували під егідою Департаменту з питань управління; іншими словами, це стосувалося секретаріату Об'єднаної апеляційної ради в Нью-Йорку, секретаріату Групи консультантів, Групи адміністративного права та Канцелярії заступника Генерального секретаря з питань управління. У своїй доповіді Управління служб внутрішнього нагляду вказало, що зосередження всіх обов'язків у межах Департаменту може бути сприйняте як конфлікт інтересів, що веде до зниження об'єктивності процесу розгляду апеляцій. Управління рекомендувало періодично вивчати ситуацію, що склалася для вжиття заходів з метою недопущення наявності конфлікту інтересів [17].

Крім того, ціла низка питань, що стосувалася співробітників ООН, була виключена з юрисдикції апеляційних органів. Спеціалізовані процедури, які використовувалися в таких випадках, включали: апеляції на рішення органів Об'єднаного пенсійного фонду персоналу ООН (ОПФПООН), розгляд яких здійснювався від імені Правління Постійним комітетом Правління ОПФПООН; апеляції у випадку отримання на службі тілесних ушкоджень або захворювання, для винесення рекомендацій за якими було засновано Консультативну раду з питань компенсацій; претензії у зв'язку із втратою особистого майна або заподіянням йому шкоди, викликані виконанням службових обов'язків, які розглядалися Радою з претензій; суперечки, що стосувалися права на отримання відпустки через хворобу, які направлялися на розгляд незалежного практикуючого лікаря або медичного органу,

прийнятного як для Генерального секретаря, так і для співробітників; апеляції щодо класифікації посад, які передбачали звернення до діючого в межах усього Секретаріату Комітету з оскарження і перегляду класифікації посад; спростування передбачених в адміністративній інструкції службових атестацій, які розглядалися або у відповідному департаменті, або в Управлінні кадрів; апеляції щодо конкурсних іспитів на переведення в категорію фахівців, які розглядалися Центральною екзаменаційним радою тощо. У цих конкретних ситуаціях, як правило, необхідно було дотримуватися вищезазначених процедур, навіть якщо на більш пізньому етапі передбачалося використання однієї з процедур загальної перевірки, які розподілялися таким чином: Об'єднана апеляційна колегія (ОАК); Адміністративний трибунал Організації Об'єднаних Націй (АТ ООН) [18].

Крім означених процедур, існувала також неофіційна процедура для розслідування заяв про дискримінаційне ставлення й інші скарги через Групу з дискримінації й інших скарг. Вона була неофіційною в тому сенсі, що від співробітника не вимагалось звернення до неї з метою забезпечити на більш пізньому етапі офіційний розгляд претензії щодо адміністративного рішення або прохання про прийняття адміністративних заходів. Розгляд у цій групі не завжди мав своїм наслідком прийняття якогось остаточного рішення щодо адміністративного заходу. Він скоріше був спрямований на швидкий розгляд питання з метою прояснення ситуації. Іншими словами, Група неофіційно виконувала функції з «примирення» [18].

У бюлетені Генерального секретаря ST/SGB/1998/12 також описувалася організаційний механізм та функції Управління людських ресурсів. Основні функції його груп (clusters), які багато в чому співвідносилися з функціями кадрових служб у всій Організації, включали виконання адміністративної роботи, пов'язаної з допомогою та пільгами персоналу, і контроль за їхнім наданням. У процесі виконання своїх функцій кадрові служби часто залучалися або до прийняття адміністративних рішень, або до контролю за їхнім здійсненням, і до них могли звертатися за

визначенням того, чи відповідає те чи інше рішення відповідним положенням та правилам про персонал й іншим адміністративним розпорядженням. Крім того, вони могли сприяти врегулюванню внутрішніх суперечок на ранньому етапі.

Згідно з бюлетенем ST/SGB/1998/12 основні функції Канцелярії Консультанта персоналу включали надання консультацій, інформації та допомоги працівникам і їхнім сім'ям з питань, які могли вплинути на їхній побут і продуктивність праці, зокрема щодо освіти, візи, страхування, зміни роботи і виходу на пенсію, а також зняття стресів і врегулювання конфліктів. Канцелярія надавала співробітникам консультативну допомогу з проблем особистого характеру, таких, як заборгованість, сімейні обов'язки або проблеми наркоманії і алкоголізму. Однак, зазвичай, у врегулюванні суперечок вона не брала участі.

Слід також зауважити, що в 1978 р. ГА ООН звернулася до Генерального секретаря і Адміністративного комітету з координації (АКК) з проханням вивчити можливість створення єдиного адміністративного трибуналу для всієї загальної системи ООН (резолюція 33/119). Хоча ця ідея не була підтримана, протягом 1980-х років в ООН було проведено кілька досліджень, спрямованих на поступову гармонізацію і подальший розвиток статутів, правил і практики трибуналів [10].

У 1984 р. ГА ООН у своїй резолюції 39/245 звернулася до Генерального секретаря з проханням «посилити різні апеляційні механізми з метою ліквідації існуючого обсягу нерозглянутих справ і доповісти їй про доцільність заснування посади омбудсмена в ООН» (п. 6 (e, f)) [19]. Такий звіт (A/C.5/40/38) був представлений Асамблеї на її сороковій сесії. У пункті 43 звіту Генеральний секретар дійшов висновку, що створення офісу Омбудсмена в ООН є здійсненним, і необхідно провести подальші обговорення з представниками персоналу на рівні загального секретаріату. Крім того, Консультативний комітет з адміністративних та бюджетних питань зазначив у своєму першому звіті щодо запропонованого бюджету

програм на дворічний період 1986-1987 рр., що Організація стикається зі «значними та зростаючими проблемами у вигляді численних трудомістких і громіздких процедур... зростаючою кількістю апеляцій та інших скарг і великими затримками у здійсненні правосуддя». Консультативний комітет з адміністративних та бюджетних питань вказав, що ці питання мали значний фінансовий вплив, і що до прямих фінансових витрат необхідно додати значне відволікання персоналу від звичайних обов'язків, пов'язане з їхньою участю в апеляції. З огляду на це, Комітет висловив думку, що існує «нагальна потреба спростити адміністративні процедури з метою досягнення значного зменшення кількості справ, які вимагають повномасштабного перегляду». Потім він рекомендував звернутися до Секретаря з проханням підготувати аналіз проблеми разом із зазначенням конкретних кроків або планів щодо її вирішення. Крім того, Консультативний комітет рекомендував підготувати звіт Генеральним секретарем і подати його ГА ООН, зокрема, зосередившись на процедурах оскарження, щоб забезпечити швидке врегулювання дрібних суперечок до стадії апеляції, механізм відхилення несерйозних заяв про перегляд та більш ефективний розгляд справ, які надходять до Об'єднаної апеляційної комісії й Адміністративного трибуналу» [20].

У 1986 р. Генеральний секретар представив ГА ООН доповідь Об'єднаної інспекційної групи «Здійснення правосуддя в Організації Об'єднаних Націй», в якій зазначалося, що Об'єднана інспекційна група (далі – ОІГ) включила у свою програму роботи на 1986 рік питання про відправлення правосуддя в ООН. Включення цього питання в програму роботи ОІГ було викликано головним чином критичними зауваженнями і пропозиціями щодо «затримок у здійсненні правосуддя» в Організації, зокрема в центральних установах у Нью-Йорку. ОІГ вказала, що надмірні затримки у здійсненні правосуддя рівнозначні відмові в правосудді, у зв'язку з цим відправлення правосуддя знаходиться в критичному стані, що призвело

до негативних наслідків, таких, як деморалізація персоналу, а також поступове зростання витрат ООН [18].

З огляду на вищевказані недоліки Інспектор визнав за необхідне створення незалежного органу посередництва і примирення. У доповіді Адміністративно-управлінського відділу 19/1983 р. рекомендувалося створення органу з примирення або посередницького інституту Омбудсмена. Інспектор погодився з такою точкою зору, висловленою в цій рекомендації. Деякі організації системи ООН на той час створили такий інститут Омбудсмена з метою врегулювання, за можливості на самому ранньому етапі всіх видів суперечок між персоналом й адміністрацією шляхом використання процедур неофіційних переговорів, посередництва чи примирення (Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Міжнародний валютний фонд (МВФ) і Світовий банк. Аналогічний інститут був також створений у трьох допоміжних органах ООН: Програмі розвитку ООН (ПРООН), Управлінні Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ) та Дитячому фонді ООН (ЮНІСЕФ)). Разом з тим, на думку Інспектора, Омбудсмен повинен був являти собою інститут з однією посадою і секретаріату. Інспектор також вказав, що така особа повинна мати юридичну освіту і, бажано, досвід роботи в Організації та з метою виконання своїх обов'язків – бути за своїм правовим статусом незалежною від адміністрації. Таке офіційне закріплення процедури посередництва і примирення шляхом створення посади Омбудсмена, на думку Інспектора, мало сприяти більш ефективному розгляду скарг [18].

У 1993 р. УВКБ ООН призначило посередника (пізніше перейменованого в «Омбудсмена» в 2009 р.), а в червні 2002 р. виконавчі глави ПРООН, ЮНФПА та ЮНОПС створили загальний Офіс Спільного Омбудсмена. У жовтні 2002 р., при Адміністрації Генерального секретаря була створена Канцелярія Омбудсмена ООН. Вирішальний поштовх до реформи припав на 2005 рік, коли ГА ООН вирішила сформувати групу зовнішніх і незалежних експертів для розгляду питання про реорганізацію

системи відправлення правосуддя (резолюція 59/283). Після шести місяців розслідування Група з реорганізації представила звіт, в якому було виявлено, що «внутрішня система правосуддя ООН була застарілою, нефункціональною і неефективною і що їй не вистачало незалежності», та рекомендувалося створити «децентралізовану, раціоналізовану і в кінцевому підсумку рентабельну систему» (Звіт Групи з реорганізації системи відправлення правосуддя ООН (28 липня 2006 р.)). Група виділила кілька проблем з існуючою системою, включаючи труднощі з набором добровольців у консультативні групи, занепокоєння з приводу незалежності цих комісій, затримки в розгляді справ, неоднакова якість консультативних звітів і навіть невідповідність в судовій практиці [10].

Група запропонувала створити нову децентралізовану, незалежну і спрощену систему за рахунок зміцнення неформальної системи внутрішнього правосуддя, створення ефективного посередницького механізму в Канцелярії Омбудсмена і злиття Канцелярій Омбудсмена ООН та фондів і програм організації; формування нової, формальної системи правосуддя, яка передбачала б заміну консультативних рад на професійні і децентралізовані судові органи першої інстанції, які приймають обов'язкові для виконання рішення, що можуть бути оскаржені будь-якою стороною; і забезпечення рівноправності сторін, що змагаються та надання всім співробітникам можливості користуватися професійними і децентралізованими послугами щодо юридичного представництва (п. 14) [21].

Консультативний комітет з адміністративних і бюджетних питань за підсумками розгляду доповіді Групи і суміжних зауважень Генерального секретаря ООН вказав, що запропонована Групою система внутрішнього правосуддя призведе до значного відходу від існуючої практики у всіх її аспектах: заміни добровільного колегіального огляду дворівневою професійною судовою системою, яка приймає рішення, що мають обов'язкову силу; розширення неформальної системи, з тим щоб вона охоплювала польові операції і позаштатних співробітників; інтеграції та

децентралізації системи щодо кількох організацій; зосередження уваги на погоджувальному врегулюванні суперечок; і очікуваному значному збільшенню числа справ (п. 13) [22].

У 2007 р., за результатами всебічного обговорення проблеми здійснення правосуддя і гострого усвідомлення як з боку адміністрації, так і з боку співробітників того, що існуюча система більше не відповідає потребам організації, ГА ООН ухвалила ввести нову систему вирішення внутрішніх спорів і дисциплінарних справ, яка почала функціонувати в 2009 р. з метою відправлення правосуддя на незалежних, неупереджених і справедливих засадах, що забезпечувало б ефективний захист прав співробітників організації і підзвітність керівників відповідних підрозділів (п. 4) [23].

1.2. Цілі та завдання внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій

Заснування внутрішніх механізмів урегулювання виникаючих суперечок між персоналом й адміністрацією міжнародних міжурядових організацій, спрямовано як на підвищення ефективності діяльності таких організацій у цілому шляхом зменшення ймовірних конфліктів у трудовому середовищі, так і на захист прав людини співробітників секретаріату, гарантованих міжнародними угодами в галузі прав людини. З огляду на те, що міжнародні організації користуються низкою привілеїв та імунітетів, наданих їм їхніми установчими актами або загальними договорами (наприклад, Конвенція про привілеї та імунітети ООН та Конвенція про привілеї та імунітети спеціалізованих установ ООН), вони наділені функціональним імунітетом, включаючи імунітет від юрисдикції держави та судового позову в національних судах з метою створення умов для їхнього незалежного функціонування [24].

Означене має на меті забезпечення ефективного виконання функцій міжнародними організаціями. Привілеї та імунітети захищають міжнародні організації від юрисдикції і примусових заходів їхніх держав-членів, а

юрисдикційний імунітет забороняє національному суду піддавати ці міжнародні організації судовому процесу і попереджує втручання держав-членів через їхні національні суди в управління та діяльність міжнародних організацій, і в кінцевому підсумку, слугує для захисту міжнародних організацій від підпорядкування національним законам і постановам. Юрисдикційний імунітет захищає як міжнародні організації, так і їхні держави-члени, не дозволяючи різним національним судам в односторонньому порядку визначати юридичну силу дій міжнародних організацій при виконанні ними своїх функцій [25].

Разом з тим, означене виключає право співробітників міжнародних організацій – міжнародних цивільних службовців подавати позов до відповідних роботодавців у національних судах чи трибуналах, з огляду на що забезпечення альтернативного механізму розгляду трудових суперечок міжнародних державних службовців є обов'язковим для міжнародних організацій [24].

Так, Edward Chukwuemeke Okeke у своєму дослідженні зазначив, що «не можна заперечувати існування протиріч між принципом юрисдикційного імунітету міжнародних організацій та правозахисним принципом щодо доступу до суду. Напруга виникає через внутрішній конфлікт між обома принципами. Основна полеміка щодо юрисдикційного імунітету полягає в тому, що без доступу до суду або адекватних альтернативних заходів правового захисту може виникнути пробіл щодо відмови у правосудді або підзвітності, якщо міжнародна організація не надає засобів правового захисту потерпілим особам. Це так, тому що кожен раз, коли стверджується та надається юрисдикційний імунітет, неминучим результатом є те, що потерпіла сторона залишиться без правового захисту або засобів захисту. Навіть там, де є доступним механізм альтернативного вирішення спорів, усе ще залишається питання, чи є цей механізм адекватним у тому сенсі, що він відповідає необхідним стандартам справедливості для вирішення юридичного позову» [25].

Створення таких механізмів спрямовано передусім на дотримання трудових прав міжнародних цивільних службовців та вирішення ймовірних спорів, які виникають у зв'язку із проходженням служби. Разом з тим, ефективне та неупереджене функціонування таких органів й інституцій є важливою умовою забезпечення права на справедливий судовий розгляд, гарантованого Хартією прав людини кожній особі.

Так, зокрема Міжнародним пактом про громадянські і політичні права 1966 р. передбачено, що всі особи є рівними перед судами і трибуналами. Кожен має право при розгляді будь-якого кримінального обвинувачення, висунутого проти нього, або при визначенні його прав і обов'язків у будь-якому цивільному процесі на справедливий і публічний розгляд його справи компетентним, незалежним і безстороннім судом, створеним на підставі закону (ст. 14) [26].

Комітет ООН з прав людини, здійснюючи роз'яснення змісту означеного права у своєму Зауваженні загального порядку вказав, що право на рівність перед судами і трибуналами та на справедливий судовий розгляд є найважливішим елементом захисту прав людини і слугує одним із процесуальних засобів забезпечення верховенства закону. Таке право в загальному сенсі гарантує право рівного доступу та рівності змагальних можливостей і забезпечує, щоб поведження зі сторонами під час судового розгляду було вільним від будь-якої дискримінації. Крім того, Комітет наголосив на тому, що право на звернення до судів і трибуналів та на рівність перед ними належить не тільки громадянам держав-учасниць, але має бути також надано всім особам незалежно від громадянства або їхнього статусу апатридів чи будь-якого іншого їхнього статусу, будь то прохачі притулку, біженці, трудящі-мігранти, несупроводжувані діти або інші особи. Ситуація, в умовах якої спроби особи домогтися доступу до компетентних судів або трибуналів систематично зводяться нанівець де-юре або де-факто, суперечить гарантії, передбаченої в статті 14. Ця гарантія забороняє також будь-які розбіжності у наданні доступу до судів і трибуналів, які базуються

на законі і не можуть бути виправданими з об'єктивних і розумних підстав [27].

Тобто, не є виключенням і міжнародні цивільні службовці, які повною мірою наділені правом на справедливий і публічний розгляд справи компетентним, незалежним і безстороннім судом у випадку ймовірного порушення їхніх прав адміністрацією організації-роботодавця.

Так, слід зазначити, що вимога, яка стосується компетентності, незалежності та неупередженості суду, за змістом пункту 1 статті 14 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р. є абсолютним правом, що не підлягає жодним виключенням. Вимога незалежності стосується, зокрема, порядку й умов призначення суддів і гарантій їхньої незмінності до досягнення встановленого законом віку виходу у відставку або ж закінчення терміну їхніх повноважень у тих випадках, коли такі терміни передбачені, умовами, що регулюють просування по службі, переведення, призупинення їхньої діяльності та припинення їхніх функцій і фактичної незалежності суддів від політичних утручань [27].

У цьому аспекті щодо забезпечення незалежності суддів як обов'язкової умови дотримання права на справедливий судовий розгляд важливо зазначити стосовно регламентації означених положень у межах установчих і процедурно-процесуальних актах органів внутрішнього правосуддя міжнародних міжурядових організацій.

Так, наприклад, обрані на посаду судді трибуналів у межах формальної системи вирішення спорів ООН діють в особистій якості та користуються повною незалежністю. Під час виконання своїх зобов'язань судді повинні докладати всіх зусиль з метою забезпечення того, щоб жодна особа, установа або держава жодним чином (прямо або опосередковано) не втручалися в роботу Трибуналів та не сприймати жодних недоречних погроз, впливу або тиску. Крім того, судді не повинні використовувати або дозволяти використовувати престиж суддівської посади для просування приватних

інтересів судді, родича судді або будь-якої іншої особи та створювати враження, що будь-хто в змозі здійснити на них вплив (п. 4) [28]. Статути ТС ООН та АТ ООН також наділяють ГА ООН повноваженнями відсторонити суддю з посади в разі проступку або недієздатності (п. 10). До видів поведінки, які можуть бути підставою для застосування санкцій до судді, належать: порушення стандартів, встановлених Кодексом поведінки суддів. До видів недієздатності, які можуть слугувати підставою для відсторонення від посади судді відносяться стан фізичного або психічного здоров'я, які можуть перешкоджати виконанню суддею своїх судових функцій і які неможливо компенсувати прийняттям розумних заходів (п. 1, 5) [2].

У Кодексі поведінки суддів трибуналів ООН, затвердженому ГА ООН в її резолюції 66/106, також підкреслюються основоположні цінності та принципи незалежності, неупередженості, сумлінності, етичності, транспарентності, справедливості, компетентності та акуратності [28].

Крім того, ГА ООН у своїй резолюції наголосила на важливості принципу судової незалежності в межах системи відправлення правосуддя і підкреслила значущість забезпечення всім працівникам незалежно від їхнього місця служби доступу до системи правосуддя [30]. У резолюції 70/112, ухваленій у 2015 р. ГА ООН знову підтвердила своє рішення про заснування нової, незалежної, транспарентної, професійної, наділеної адекватними ресурсами і децентралізованої системи відправлення правосуддя, що узгоджується з відповідними нормами міжнародного права і принципами дотримання законності та належними процесуальними нормами, з метою забезпечення дотримання прав працівників і виконання ними своїх обов'язків і підзвітності як керівників, так і співробітників [31].

У цьому аспекті Рада внутрішнього правосуддя ООН зазначила про те, що задля того, щоб внутрішня система здійснення правосуддя мала справедливі та ефективні результати для співробітників і керівництва і вбачалася в якості такої усіма зацікавленими сторонами, судді трибуналів

повинні володіти незалежністю при прийнятті рішень і нести відповідальність за їхню своєчасність і якість [32].

Разом з тим, Рада внутрішнього правосуддя ООН акцентувала увагу на тому, що під час консультацій із зацікавленими сторонами постійно висловлювалася стурбованість у зв'язку з напруженістю у відносинах між суддями й адміністрацією в тому, що стосується тлумачення поняття «незалежність судових органів». Судді трибуналів, які мають досвід судової роботи і твердо вірять у принцип, згідно з яким у всіх питаннях, що розбираються ними в судовому порядку, завжди повинні діяти без побоювання, упередженості або упередженості. Проте, якщо система побудована таким чином, що це створює враження, що адміністрація контролює трибунали і суддів та забезпечує керівництво їхньою роботою, вона ставить під загрозу віру сторін судового процесу в те, що судді будуть виносити об'єктивний висновок на підставі встановлених фактів і застосовних правових норм, а не побажань адміністрації [33].

Так, з огляду на той факт, що у своїй професійній діяльності, судді мають дотримуватися принципу незалежності та неупередженості, важливо зазначити, що вони не належать до штатних співробітників, користуються повною автономією, не підлягають нагляду з боку адміністрації під час прийняття судових рішень (п. 57) і не повинні асоціюватися зі співробітниками організації в плані винагороди і виплат [33].

Однак, існує низка питань, що стосуються умов призначення винагороди суддям. Зокрема, ГА ООН у своїй резолюції A/RES/63/253 затвердила умови перебування суддів на посаді ТС ООН та АТ ООН, викладені в доповіді Генерального Секретаря A/63/314 [34]. Відповідно до цього акта, суддям, які входили до складу ТС ООН мали бути призначені оклади і допомога, еквівалентні окладам і допомозі співробітників рівня Д-2. Оклади і допомога суддям ТС ООН, які зайняті на неповній ставці мали виплачуватися на основі принципів викладених в адміністративній інструкції з питання про наймання на умовах неповної зайнятості ST/AI/291/Rev.

Суддям АТ ООН було передбачено виплату гонорару за кожне винесене рішення на основі ставок, еквівалентним ставкам, які застосовуються до суддів Адміністративного трибуналу МОП (головні судді – 2400 дол. США за рішення; судді, які беруть участь – 600 дол. США за рішення). Окрім цього вказано на те, що суддям буде надаватися статус посадових осіб, які не є посадовими особами Секретаріату з метою збереження їхньої незалежності від Секретаріату (п. 83) [35].

Однак, Рада внутрішнього правосуддя у своїй доповіді звернула увагу на те, що ув'язка винагороди суддів ТС ООН з винагородою штатних співробітників Організації є проблемою, яка викликає стурбованість. Тобто, оплата їхньої праці прямо пов'язується з винагородою штатних співробітників і на них поширюються ті ж умови служби, хоча Генеральний секретар висловив думку, згідно з якою така ув'язка не означає, що судді є штатними співробітниками Організації, а лише передбачає, що розмір їхньої винагороди встановлюється на рівні, еквівалентному винагороді штатних співробітників Організації на посадах класу Д-2 (п. 55). З огляду на означене, Рада внутрішнього правосуддя зазначила, що оскільки винагорода суддів встановлюється з урахуванням їхніх умов служби, питання про винагороду стає, по суті, питанням про незалежність судових органів. У тих випадках, коли розмір винагороди, яка виплачується за надання судових послуг, скорочується на розсуд або на прохання адміністрації, існує побоювання, що таке скорочення буде перешкоджати виконанню суддями своїх функцій щодо адміністрації. За таких умов, сторони судового процесу цілком можуть сприймати суддів як ще одну категорію співробітників, а не як незалежних і неупереджених арбітрів (п. 56).

Тобто, встановлена ставка винагороди суддів на рівні співробітників «Д-2» сприяє формуванню думки про те, що нинішня організація і структура системи відправлення правосуддя перебуває під безпосередньою владою адміністрації, оскільки «ранжування» в рамках системи кадрової класифікації ООН ставить суддів у «нижче» положення щодо старших співробітників у

Секретаріаті таких, як помічники Генерального секретаря і заступники Генерального секретаря (п. 79, 80) [36].

Означене також було підтверджено суддями ТС ООН, які віднесли це питання до числа існуючих проблем діяльності Трибуналу. Судді наголосили на тому, що принципи незалежності та автономії суддів трибуналів у всьому світі були сформульовані не заради вигоди суддів, а покликані служити інтересам судової установи та, в кінцевому рахунку, сторін, які виступають у трибуналі. Судді акцентували увагу на тому, що навіть після більше дев'яти років Організація в адміністративному відношенні не адаптувалася до застосування концепції незалежності суддів і не визнає того факту, що судді Трибуналу є професійними суддями, котрі призначаються ГА ООН, і такі призначення мають свої причини та наслідки. Вони зазначили, що Організація повинна серйозно ставитися до того, що нова система внутрішнього правосуддя включає в себе належним чином заснований судовий орган. Такий підхід веде до невизнання характеру вироблених ГА ООН призначень суддів й ігнорування неодноразових заяв Генеральної Асамблеї, що стосуються незалежності суддів і ТС ООН, а також статті 4.8 Статуту Трибуналу, в якій передбачається незалежність Трибуналу. Крім того, питання судової незалежності Трибуналу неминуче і нерозривно пов'язане з відверто недосконалою структурою Управління з питань відправлення правосуддя, яке в якості консультуючого органу Генерального секретаря і Генеральної Асамблеї підриває будь-які можливості реалізації незалежності, на підтримку яких воно могло б виступати. Управління не може консультувати Генеральну Асамблею та Генерального секретаря і при цьому бути незалежним від них. Тут наявний прямий і серйозний конфлікт інтересів, у зв'язку з чим виникає нагальна потреба підготувати вичерпний опис умов перебування суддів на посаді і остаточно їх затвердити [32].

З огляду на це, ще одним заходом, який допоміг би забезпечити судову незалежність і сприяв би її прояву, полягає в тому, щоб ГА ООН просила Генерального секретаря виступити з пропозицією про перегляд пакету

винагороди для суддів ТС ООН, оскільки існуючий пакет передбачає виплату винагороди суддям на рівні, еквівалентному класу Д-2. Необхідним є прийняття окремої, самостійної класифікації щодо пакету винагороди для суддів, яка допомогла б спростувати помилкове враження про те, що судді є співробітниками і тому діють під керівництвом або наглядом Генерального секретаря при виконанні своїх суддівських функцій та продемонструвати судову автономію Трибуналу від адміністрації [37].

Тобто, задля забезпечення ефективного доступу до правосуддя мають бути створені умови, за яких судові органи не лише дійсно були б незалежними, але й розглядалися такими всіма суб'єктами, на яких поширюється їхня юрисдикція.

У цьому аспекті необхідно наголосити на тому, що створення необхідних умов для забезпечення незалежності та неупередженості судової системи тісно взаємопов'язане із дотриманням права на справедливий судовий розгляд працівників міжнародних міжурядових організацій, що в свою чергою дозволяє захистити низку інших прав пов'язаних із проходженням служби, зокрема трудових.

Так, прикладом взаємодії права на справедливий судовий розгляд і дотримання трудових прав співробітників ММУО за умов забезпечення незалежності судового органу є висловлена позиція АТ ООН, згідно з якою, ослаблені повноваження Трибуналу в тому, що стосується винесення рішень при поновлення на посаді викликають серйозну стурбованість у суддів. У статті 9.1 Статуту АТ ООН передбачено норму, згідно з якою у разі винесення Трибуналом розпорядження про поновлення на посаді (реальному виконанні) у справах, пов'язаних із звільненням або припиненням трудового договору, Трибунал встановлює також суму компенсації, яку Генеральний секретар може вирішити виплатити в якості альтернативи відновленню. Згідно з неофіційними даними, адміністрація зазвичай не виконує розпорядження про відновлення і вважає за краще замість цього виплачувати компенсацію. АТ ООН наголосив на тому, що не можна заперечувати, що

відсутність ефективних засобів правового захисту, які забезпечують відновлення на посаді, в більшості випадків рівнозначна відсутності ефективного правового та судового захисту співробітників трибуналами і тим самим позбавляє сенсу право персоналу домагатися правосуддя. Більш того, компенсація та/або відшкодування збитків, які трибунали мають право присуджувати замість скасування оспорюваного рішення про звільнення не врівноважують збиток (матеріальний і нематеріальний), завданий звільненому працівникові і легітимності трибуналів, а в кінцевому рахунку і всій системі внутрішнього правосуддя Організації. Суд вказав, що така ситуація не відповідає загальновизнаним принципам правового і судового захисту і в майбутньому може поставити під загрозу інтереси ООН, наприклад її імунітет [38].

У цьому аспекті варто зауважити, що права пов'язані з трудовими правовідносинами, в тому числі й для міжнародних цивільних службовців гарантуються в положеннях низки міжнародних угод у галузі прав людини. Зокрема, Загальною декларацією прав людини 1948 р. передбачено право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї; створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23) [39].

Означена норма отримала свій розвиток у положеннях Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні прав 1966 р., у статті 6 якого держави-учасниці визнають право на працю, що включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і беруть на себе зобов'язання здійснити належні кроки для забезпечення цього права. Зокрема, такі заходи включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення неухильного економічного, соціального та культурного

розвитку і повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини. Крім того, Пактом гарантується право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, право створювати для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них та право на соціальне забезпечення (ст. 7-9) [40].

Право кожної людини на користування справедливими і сприятливими умовами праці складає важливий компонент інших трудових прав, закріплених в Пакті, і є наслідком права на вільно обрану і прийняту працю. Аналогічним чином, найважливішими засобами створення, підтримки та відстоювання справедливих і сприятливих умов праці є профспілкові права, свобода асоціації та право на страйк. Користування правом на справедливі і сприятливі умови праці є передумовою і результатом користування іншими правами за Пактом, наприклад правом на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я шляхом запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійних захворювань, і правом на достатній життєвий рівень за рахунок гідної винагороди. У свою чергу, соціальне забезпечення компенсує відсутність трудового доходу і доповнює трудові права [41].

Право на соціальне забезпечення охоплює право на доступ до благ, будь то в грошовому або натуральному вигляді, і володіння ними без дискримінації з метою забезпечення захисту, зокрема, в разі: відсутності трудового доходу через хворобу, інвалідність, вагітність і пологи, виробничу травму, безробіття, старість чи смерть будь-якого члена сім'ї; недоступності медичних послуг через їхню високу вартість; недостатнього розміру сімейної допомоги, зокрема на дітей і дорослих утриманців. Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав ООН зазначив, що система соціального забезпечення повинна охоплювати дев'ять основних аспектів соціального забезпечення: охорона здоров'я; хвороба; старість; безробіття; виробничу травму; допомога сім'ї і дітям; материнство; інвалідність; особи, які пережили годувальника, і сироти [42].

Крім того, Комітет ООН наголосив на тому, що хоча учасниками Пакту є тільки держави, обов'язки щодо здійснення права на справедливі і сприятливі умови праці несуть комерційні підприємства, профспілки і всі члени суспільства. Це особливо важливо для безпеки і гігієни праці з урахуванням того, що відповідальність роботодавця за безпеку і здоров'я трудящих є основним принципом трудового права, який нерозривно пов'язаний з трудовим договором, але він також застосовується і до інших елементів права на справедливі і сприятливі умови праці [41].

У зв'язку з цим слід вказати, що означені права відображені й у Правилах і положеннях про персонал та інших внутрішніх актах ММУО, що безпосередньо регламентують порядок проходження міжнародної цивільної служби, порушення яких є однією з підстав звернення до внутрішньої системи врегулювання спорів в організації.

Так, наприклад, у справі «Castelli v. Secretary-General of the United Nations» заявником виступав співробітник з питань політики та кращих практик на рівні Р-4, який працював у Тимчасових силах ООН у Лівані на постійному призначенні. 25 квітня 2017 р. він подав заяву до ТС ООН у Найробі щодо оскарження рішення про невиплату гранту на освіту та відшкодування витрат на навчання рідною мовою для його сина. У заявника на утриманні, перебувало двоє дітей, дочка 2007 року народження та син 2011 року народження. На початку 2015-2016 навчального року дочці заявника було вісім років, а його сину – чотири роки. Вони обидва відвідували один навчальний заклад у Бейруті. Заявник подав заявку на отримання гранту на освіту для обох своїх дітей на 2015-2016 навчальний рік до Секції управління людськими ресурсами 23 червня 2016 р.

28 червня 2016 р. заявника було повідомлено про відмову у задоволенні заяви щодо його сина, оскільки дитина не досягла п'ятирічного віку станом на 2015-2016 навчальний рік. У цьому ж повідомленні Управління повідомило заявника, що позови стосовно дітей молодше п'яти років приймаються лише тоді, коли місцезнаходження передбачає

відвідування школи у більш ранньому віці. 29 червня 2016 р. заявник надіслав неофіційний переклад указу уряду Лівану, в якому було зазначено, що початок навчання в дитячому садку може бути з трьох років, але в ньому не згадується обов'язковий початковий вік для зарахування. 7 липня 2016 р. було затверджено заявку на отримання гранту на освіту доньки заявника, а 17 серпня 2016 р. заявник просив відшкодувати плату за навчання рідною мовою обом своїм дітям.

Після консультації з Управлінням управління людськими ресурсами, Відділ персоналу на місцях повідомив Управління людськими ресурсами Тимчасових сил ООН у Лівані, що ST/AI/2011/4/.1 дозволяється встановити нижчий мінімальний вік для отримання гранту на освіту, якщо закони в певному населеному пункті вимагають більш раннього початку офіційної освіти. Проте в указі, наданому заявником, не зазначалося, що Міністерство освіти зобов'язувало всіх дітей у Лівані починати навчання у віці до трьох років. 26 серпня 2016 р. заявнику було повідомлено про відмову у задоволенні заяви щодо надання гранту на освіту для його сина. Наведена причина полягала в тому, що позов не підпадає під виняток щодо нижчого віку для зарахування та, що вік для обов'язкового відвідування школи в Лівані становив шість років.

Пізніше було надіслано вербальну ноту до Міністерства закордонних справ та емігрантів Лівану з проханням роз'яснити обов'язковий вік офіційної освіти, а також початок та кінець навчального року в Лівані. Міністерство закордонних справ та емігрантів Лівану відповіло листом Міністерства освіти та вищої освіти, в якому зазначалося, що обов'язковим початковим шкільним віком було 6 років, а навчальний рік у Лівані починається 1 вересня і закінчується в останньому тижні місяця червня. Управлінська оцінка також підтвердила правомірність оскаржуваних рішень.

Розглядаючи справу, ТС ООН зазначив, що у відповіді Міністерства закордонних справ та емігрантів Лівану вбачається, що обов'язкове навчання в Лівані починається з початкової школи, а не з дитячого садка, як стверджує

заявник. Крім того, вік дитини для початкової освіти становив шість років. Відповідно, Трибунал не знайшов обґрунтованих мотивів у заяві позивача про те, що згідно із законами про освіту Лівану його дитина повинна була обов'язково відвідувати класи дитячих садків. Трибунал повністю погодився з твердженнями відповідача, що заява про надання гранту на освіту для чотирирічного сина заявника не підпадала під виняток, а співробітник, який не має права отримувати грант на освіту для дитини, не може отримувати відшкодування за навчання рідною мовою або будь-які інші освітні витрати, що відшкодовуються за допомогою гранту на освіту [43].

Інша справа «Е. v. Eurocontrol» була розглянута АТ МОП, в якій заявниця оскаржувала розмір допомоги, отриманої під час відпустки по догляду за дитиною. 30 вересня 2017 р. заявниця подала три клопотання про відпустки по догляду за дитиною (за червень, липень та вересень 2018 р.) відповідно до статті 42а Загальних умов найму (GCE). Вона попросила, щоб її вважали матір'ю-одиначкою. На той час стаття 42а передбачала, що під час відпустки по догляду за дитиною службовець мав право на допомогу. Для службовця, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною на повний робочий день, стандартний розмір допомоги становив 1035,76 євро на місяць, але для одиноких батьків – 1381,02 євро на місяць.

8 березня 2018 р. заявниця була проінформована, що, з урахуванням положення статті 42а GCE та повідомлення Управління № 26/17, які набрали чинності 1 січня 2018 р. та внесли зміни до визначення «одиноким(а) батько/матір», їй було надано відпустку, і допомога буде виплачуватися за стандартною ставкою. 1 квітня скаржниця подала внутрішню скаргу на це рішення, зазначивши, що відповідно до Повідомлення Управління № 29/08 допомога повинна виплачуватися за ставкою матері-одиначки. 17 вересня 2018 р. Спільний комітет зі спорів, до якого була передана суперечка, видав свій висновок. Більшість його членів дійшли висновку, що скарга є необґрунтованою, оскільки скаржниця не є одинокою матір'ю відповідно до положень повідомлення Управління № 26/17, яке, на їх думку, стосується

справи. 17 жовтня 2018 р. скаржницю було повідомлено, що її скаргу було відхилено. Звертаючись до Трибуналу, вона просила виплатити різницю між сумою, яку вона отримала б та надбавкою, яку вона фактично отримувала за стандартною ставкою.

Розглядаючи дану справу АТ МОП відхилив скаргу через її необґрунтованість, виходячи з того, що зміна положення, яке регулює статус посадової особи, на її/його шкоду, є порушенням набутого права лише тоді, коли така поправка негативно впливає на баланс договірних зобов'язань або змінює основні умови найму, що спонукали посадову особу залишитися. Для того, щоб відбулося порушення набутого права, поправка до застосовного тексту повинна, таким чином, стосуватися фундаментального та основного терміну працевлаштування, однак умова оплати вищевказаної відпустки, яка розглядалася у цій справі, явно не має такого характеру [44].

Справа «Mrs. AA Applicant v. Secretary-General» була розглянута Адміністративним трибуналом Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР). Заявниця просила скасувати рішення Генерального секретаря ОЕСР від 10 червня 2016 р., яким було відхилено її заяву про визнання професійного захворювання та призначити грошову компенсацію за нематеріальну шкоду, втрату заробітної плати і медичні витрати, понесені внаслідок її професійного захворювання. За обставинами справи заявниця тривалий час перебувала у відпустці через хворобу. У жовтні 2014 р. пані АА направила до Служби управління людськими ресурсами заяву про визнання професійного характеру психічного захворювання на підставі довідки, що містить діагноз «вигорання», датованої 9 травня 2012 р. Відповідно до Регламенту, цей запит було передано медичному працівнику Організації, доктору М.М., який після обстеження заявниці, дійшов висновку, що хвороба не є професійною. Відповідно, Організація направила відмову щодо визнання професійного характеру захворювання. У березні 2015 р. заявниця оскаржила це рішення та просила провести процедуру медичного огляду на умовах, передбачених Інструкцією 122/4. Оскільки два лікарі, призначені

пані АА та Організацією не змогли домовитись, вони призначили медичного спеціаліста доктора Б.Б., психіатра. Останній, оглянувши заявницю, дійшов висновку, що хвороба не є професійною. У листі від 9 червня 2016 р. пані АА була проінформована про рішення Генерального секретаря Організації відхилити її заяву про визнання професійної хвороби у світлі висновку медичного спеціаліста. 12 лютого 2015 р. заявниця подала клопотання про отримання пенсії та виплати одноразової суми у зв'язку з інвалідністю. Після засідання Комісії з питань інвалідності та медичної комісії їй було призначено лише пенсію у зв'язку з інвалідністю. 9 вересня 2016 р. вона подала скаргу до Адміністративного трибуналу.

В обґрунтування своєї заяви пані АА вказала, що після прийняття на роботу в ОЕСР у 2006 р., вона зіткнулася з деструктивною професійною обстановкою та методами управління (ігнорування її керівниками правил міжвідомчої служби, тимчасова заборона відповідати на телефонні дзвінки, неможливість планувати свої дні, часті протистояння з іншими членами служби, неадекватна та неповажлива поведінка її директора, прохання виконати неможливі завдання). Вона також зазначила, що служба характеризувалася великою плинністю кадрів, а у зв'язку з надзвичайним перевантаженням роботою вона знаходилася на лікуванні антидепресантами та анксіолітиками і продовжувала постійно поновлювати лікарняні.

Розглядаючи справу, Трибунал дійшов висновку, що заявниця не довела протиправність рішення Генерального секретаря, а тому відхилив заяву [45].

Означені справи свідчать про те, що можливість звернення міжнародних цивільних службовців до внутрішніх механізмів вирішення суперечок дозволяє їм, серед іншого, захистити свої права у випадку їх порушення з боку адміністрації ММУО. Разом з тим, спрямовані до трибуналів заяви мають бути обґрунтованими та належним чином вмотивовані.

Крім того слід зазначити, що міжнародні цивільні службовці, на відміну від інших осіб, чиї трудові права було порушено роботодавцем, позбавлені права на звернення до існуючих універсальних і регіональних механізмів захисту права людини у випадку належного розгляду справи трибуналами внутрішньої системи організації. Так, зокрема, Європейський суд з прав людини визначив відсутність своєї юрисдикції *ratione personae* щодо скарг проти окремих рішень, прийнятих компетентним органом міжнародної організації у межах трудового спору, що повністю підлягав внутрішньому розгляду цієї міжнародної організації, юридична особа якої була відмінною від юридичної особи її держав-членів. Суд вказав, що останнім чиним чином не втручалися у спір і жодна дія чи бездіяльність з їхнього боку не могла свідчити про їхню відповідальність на підставі Конвенції (Boivin проти 34 держав-членів Ради Європи – індивідуальний трудовий спір з організацією Євроконтроль (Eurocontrol); Lopez Cifuentes проти Іспанії – дисциплінарне провадження, порушене у Міжнародній Оливковій Раді («Conseil oléicole international»); Beugo проти 46 держав членів Ради Європи – дисциплінарне провадження у Раді Європи, стосовно стверджуваних порушень Конвенції внаслідок звільнення посадової особи Європейської Комісії і апеляційного провадження у Суді першої інстанції (tribunal de première instance) та в Суді (Cour de justice) Європейського Союзу – Connolly проти 15 держав членів Європейського Союзу) [46].

Покладання значної відповідальності на внутрішні системи правосуддя ММУО щодо належного, незалежного й неупередженого дотримання означених прав людини зумовило необхідність у виробленні інструменту, направлено на встановлення відповідності внутрішніх систем правосуддя ММУО міжнародному праву прав людини. Так, метою створення Індексу легітимності внутрішніх систем правосуддя міжнародних організацій (далі – Індекс легітимності COE-IJS) є надання вичерпної оцінки таких систем шляхом здійснення аналізу за чотирма факторами: структура системи, застосовне право і його ясність, суд першої інстанції та суд другої інстанції.

Індекс легітимності COE-IJS представляє собою інноваційний інструмент кількісної оцінки, покликаний надати вичерпну характеристику внутрішніх систем правосуддя міжнародних організацій у всьому світі. Він використовується задля встановлення відповідності внутрішньої системи правосуддя де-юре критеріям, встановленим у звичаєвому міжнародному праві прав людини. Розглядає право, яке застосовується до спорів, пов'язаних із працевлаштуванням і право, що стосується внутрішньої системи правосуддя такої організації. Це досягається шляхом зіставлення кожної системи з комплексним набором зважених індикаторів (або факторів), які демонструють ступінь дотримання цих принципів. Індекс включає в себе чотири сукупних фактори, які класифіковані на чотирнадцять конкретних субфакторів, і кожен субфактор додатково поділяється на набір питань, що відображають різні елементи такого субфактора.

Так, перший фактор стосується структури внутрішньої системи правосуддя. Він застосовується задля визначення того факту, чи є вона більш справедливою системою правосуддя без можливості оскарження або передбачає дворівневу систему правосуддя. У випадках очевидної дворівневої системи правосуддя цей фактор також намагається визначити, чи передбачає система незалежний судовий контроль за адміністративними діями в обох випадках.

Фактор 2 використовується з метою здійснення оцінки застосовного права і його ясності. Цей фактор аналізує право, яке застосовується до трудових відносин у міжнародній організації, щоб визначити, зокрема, чи пов'язана організація загальними принципами міжнародного права і звичаєвого міжнародного права прав людини. Він також вимірює ясність і доступність застосовного права для всіх зацікавлених осіб. Означене встановлюється шляхом визначення наявності в організації обов'язку мати чітко написані закони, підтримуючи актуальність всієї відповідної інформації.

Фактори 3 і 4 стосуються здійснення судового розгляду в межах першої і другої інстанції. Ці фактори передбачають здійснення аналізу обсягу юрисдикції, природи повноважень, практики, процедури, складу і функціонування першої і другої інстанції відповідно. Третій та четвертий фактори поділені на сім субфакторів, серед яких: *Locus Standi*, причина дії, форма рішення, природа і повноваження, членство, функціонування, практика і процедура, рівність дебатів [24].

Разом з тим, важливо зазначити, що розробка Індексу розпочалась із спроби сформулювати набір принципів (або критеріїв), які визначали б легітимність внутрішньої системи правосуддя.

Ці критерії були виведені, наскільки це можливо, із звичаєвого міжнародного права прав людини, про що свідчить огляд наукової літератури та рішень міжнародних і регіональних трибуналів, у тому числі міжнародних адміністративних трибуналів. За відсутності такої повністю розробленої теорії, основоположні принципи міжнародного права, включаючи звичаєве міжнародне право прав людини (що трактується, зокрема, в силу їх однорідної присутності в міжнародних та регіональних конвенціях), а також статuti та рішення міжнародних трибуналів слугували основою для цього. Універсальні принципи, які впливали з триваючих обговорень були такими:

1. Доступ до правосуддя. Право на доступ до правосуддя, засноване на міжнародно-правовій забороні відмови у правосудді і міститься універсальних і регіональних угодах з прав людини. Означене передбачає, що кожна людина має право на доступ до правосуддя у формі права на доступ до суду або механізму незалежного і неупередженого врегулювання спору. Незважаючи на те, що не існує міжнародного документа, який кодифікує елементи, що становлять право на доступ до правосуддя, з міжнародних угод та із звичаєвого міжнародного права прав людини можна виділити таке: право постати перед судом чи трибуналом, право на компетентний, незалежний та неупереджений суд при визначенні прав особи (що відображає принцип *nemo iudex in propria sua causa* – ніхто не повинен

бути суддею з власної справи), право бути заслуханим у справедливому та публічному суді з належним судовим процесом та право на мотивоване і публічне рішення.

2. Право на апеляцію. Право на апеляцію, хоча воно явно не включене до міжнародних актів, вважається одним із основних прав за звичаєвим міжнародним правом прав людини. Наприклад, у звіті Комітету з реорганізації правосуддя ООН зазначається, що «[У] справі, коли особа позбавлена права на апеляцію, це значно послаблює справедливість процедури». Він посилався на право на апеляцію як частину існуючих міжнародних стандартів правосуддя, що відображено у статтях 6, 7 та 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Африканській хартії та Американській конвенції відповідно.

3. Рівність змагальності. Принцип забезпечення рівності сторін у змагальному процесі був загальновизнаним, особливо як елемент ширшої концепції справедливого судового розгляду. Це вимагає, щоб кожна сторона мала розумну можливість викласти свою справу за умов, які не ставлять її у суттєво не вигідне становище щодо опонента. Це включає, серед іншого, такі елементи: право на юридичне представництво, включаючи доступ до юридичних послуг, право на розкриття, тобто можливість для сторін судового розгляду ознайомлюватися та коментувати всі подані докази або надані зауваження, та право викликати і допитувати свідків.

4. Ясність закону. Також загальновизнаним принципом є те, що закони повинні бути чіткими, викладеними у письмовій формі, де це можливо, стабільними та доступними для тих, щодо кого вони мають застосовуватися. Чіткі, стабільні та оприлюднені закони відіграють вирішальну роль у здійсненні заявником свого права на доступ до правосуддя, а також у забезпеченні рівності сторін. Як було зазначено в Доповіді Зовнішньої комісії про огляд системи врегулювання суперечок Міжнародного валютного фонду «...закони та правила поважаються і діють, якщо ті, хто ними керується, мають про них повне знання, здатні самостійно оцінювати не тільки їхній

зміст та застосовність до ситуації, але також їхню надійність і справедливість, та здатні продовжувати своє робоче життя в очікуванні справедливого ставлення до них» [24].

Висновки до розділу 1

1. Становлення і розвиток внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій нерозривно пов'язано із виникненням інституту міжнародної цивільної служби та наділенням організацій імунітетом від національної юрисдикції її держав-членів. Необхідність вирішення трудових суперечок, які виникали між співробітниками персоналу й адміністрацією організації викликало нагальну потребу у створенні відповідних компетентних органів. Адміністративний трибунал Ліги Націй, наділений компетенцією вирішувати трудові суперечки, що виникали під час проходження служби в організації, став прототипом нинішньої системи, яка функціонує як у межах системи ООН, так й інших міжнародних організацій. У зв'язку з цим, можемо виокремити такі етапи становлення внутрішньої системи правосуддя ММУО: з 1927 р. – з моменту створення Адміністративного трибуналу Ліги Націй, який в подальшому став Адміністративним трибуналом МОП – до 1949 р.; з 1949 р. – з моменту створення Адміністративного трибуналу ООН – до 2009 р.; з 2009 р., коли відбулося реформування внутрішньої системи ООН – по теперішній час.
2. Правозахисна діяльність Адміністративного трибуналу ООН зустріла низку перешкод, які базувалися, передусім, на недостатній автономії внутрішньої системи правосуддя від політичних органів Організації (запит щодо консультативного висновку Міжнародного суду про присудження компенсацій Адміністративним трибуналом ООН, внесення змін ГА ООН до Статуту Трибуналу щодо можливості

- звернення до Міжнародного суду за консультативним висновком щодо рішень АТ ООН у випадку перевищення компетенції тощо).
3. Реформування внутрішньої системи правосуддя ООН було викликано нагальною потребою у переформатуванні існуючої застарілої, нефункціональної й неефективної системи на децентралізовану, раціоналізовану і, в кінцевому підсумку, рентабельну систему з активним залученням неформального компоненту, що характеризується оперативністю та заощадженням бюджетних коштів при вирішенні трудових суперечок без надмірної формалізації процесу.
 4. ООН має розгалужену систему, структурні підрозділи якої здійснюють свою діяльність у багатьох країнах світу, що дозволяє працювати над вирішенням важливих глобальних питань, які входять до компетенції Організації. Всі співробітники ООН повинні знати і дотримуватися Положень і правил, що регулюють порядок проходження ними служби. У той же час такі службовці не можуть вирішувати трудові спори в місцевих судах і органах влади через привілеї та імунітети, в силу яких на ООН не поширюється дія законодавства держав-членів. Особливий статус Організації покладає на неї відповідальність за створення і забезпечення належного функціонування справедливої і неупередженої системи внутрішнього правосуддя, що дозволяє ефективно вирішувати суперечки, які виникають у зв'язку з проходженням міжнародної цивільної служби персоналом.
 5. Цілі і завдання функціонування внутрішніх систем правосуддя міжнародних міжурядових організацій полягають, перш за все, у забезпеченні прав людини співробітників персоналу, зокрема права на справедливий судовий розгляд і трудових прав, гарантованих міжнародними угодами в галузі прав людини. Означене є відображенням прихильності і прагнення міжнародних організацій до вищих ідеалів, проголошених у їхніх статутних актах щодо дотримання

прав людини як найвищої соціальної цінності. Крім того, оперативне та неупереджене розв'язання трудових суперечок є необхідною умовою ефективного функціонування міжнародних організацій у досягненні їхніх цілей.

6. Дотримання прав людини співробітників ММУО, проголошених міжнародними актами з прав людини, є невід'ємною складовою діяльності ММУО. Внутрішні системи правосуддя, засновані у межах більшості ММУО, як правило, мають схожу структуру і представлені двома рівнями розв'язання суперечки – неформальним та формальним. Така організаційно-правова основа покликана спростити та прискорити можливість вирішення питання. Разом з тим, внутрішні механізми розв'язання трудових суперечок можуть мати відмінності, зумовлені характером і напрямками діяльності ММУО, що у свою чергу, може мати вплив на дотримання трудових прав її співробітників. З огляду на це, та з метою встановлення відповідності внутрішніх систем правосуддя ММУО міжнародному праву прав людини, було розроблено Індекс легітимності внутрішніх систем правосуддя міжнародних організацій (далі – Індекс легітимності COE-IJS), покликаний встановити відповідність внутрішніх систем правосуддя ММУО міжнародному праву прав людини.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ ООН

2.1. Неформальний рівень внутрішньої системи правосуддя ООН

Для успішного функціонування будь-якої великої організації вкрай необхідною є сприятлива обстановка для роботи. Для цього потрібні системи, правила і процедури, які встановлюють загальний стандарт поведінки і діяльності та забезпечують, щоб робота кожного співробітника була внеском у реалізацію спільних цілей і завдань. Щодо ООН такі цілі мають глобальний та сприятливий характер: мир і безпека, розвиток і права людини. І тим не менш виникаючі у процесі роботи суперечки мало чим відрізняються від проблем, які можуть виникнути в будь-якому іншому місці у зв'язку з такими питаннями, як відновлення контрактів, справедливе поводження, просування по службі, дискримінація, переслідування або прийняття дисциплінарних заходів. І, оскільки ООН користується імунітетом від місцевої юрисдикції і до неї не можна пред'явити позов у національному суді, для врегулювання суперечок між співробітниками й адміністрацією, включаючи спори, пов'язані з дисциплінарними заходами, була створена власна внутрішня система правосуддя, покликана реагувати на ситуації, коли співробітники вважають, що їхні права були порушені, а правила Організації не було дотримано. Слід зазначити, що можливість залучення внутрішньої системи правосуддя є одним з основних прав співробітника на всіх рівнях.

Внутрішня система здійснення правосуддя ООН надає співробітникам ООН можливість звернутися до неформального врегулювання спору, а якщо неформальні засоби не допомагають, то до формального рівня за допомогою процесу управлінської оцінки та звернення до Трибуналу зі спорів ООН (далі – ТС ООН) і Апеляційного трибуналу ООН (далі – АТ ООН).

Нинішня внутрішня система здійснення правосуддя була схвалена ГА ООН і почала функціонувати в липні 2009 року. Так, при заснуванні

внутрішньої системи правосуддя ООН, основна мета полягала в створенні такої системи, яка була б незалежною, професійною, оперативною, відкритою і децентралізованою та більшою мірою, орієнтованою на врегулювання суперечок, мінімізуючи звернення до офіційного судочинства, за допомогою неформальних механізмів.

У зв'язку з цим, співробітникам наполегливо рекомендовано спочатку спробувати врегулювати спір неформальними способами, щоб уникнути тривалого розгляду спору.

Крім того, процеси неформального вирішення конфліктів дозволяють залученим сторонам зберігати високий рівень контролю, який означає, що рішення і досягнуті домовленості, швидше за все, будуть довгостроковими. У тих випадках, коли сторони вважають за краще врегулювати конфлікт на ранньому етапі і неформально замість того, щоб давати хід формальним процесам, які зачіпають інші відділення та осіб, а також часто призводять до загострення протилежних позицій у суперечці, підвищення ймовірності того, що конфлікт не вийде за межі кола безпосередньо залучених осіб.

Неформальне врегулювання сприяє тому, що такі конфлікти, як, наприклад, міжособистісні, не переростуть у формальні справи. Інша перевага неформального вирішення конфліктів полягає в тому, що до відома Канцелярії Омбудсмена ООН можна довести будь-яку проблему на робочому місці, в той час як у межах формальної системи будь-який спір повинен бути пов'язаний з прийняттям того чи іншого адміністративного рішення. Неформальне врегулювання відрізняється гнучкістю і може включати такі методи, як індивідуальне консультування, човникова дипломатія та посередництво. Переваги посередництва отримують все більше визнання. Працюючи над усуненням конфлікту інтересів, побудовою довіри, сприянням відкритої комунікації, роз'ясненням ролей і зобов'язань та допомагаючи сторонам зрозуміти відмінності і цінувати розмаїття в колективі, посередництво може сприяти не тільки запобіганню конфліктам, а

й заохоченню підзвітності та створенню комфортних умов роботи (п. 43-44) [47].

Слід зазначити, що існують такі способи неформального врегулювання: звернення до управління або департаменту, де працює заявник; Канцелярія Омбудсмена ООН; Відділ юридичної допомоги персоналу; інші неформальні засоби.

Співробітникам рекомендовано спочатку спробувати врегулювати спір у неформальному порядку всередині свого управління або департаменту. В межах неофіційного процесу співробітникам слід ознайомитися з правилами та процедурами, пов'язаними з питанням, що викликає у них стурбованість та звернутися до своїх колег, керівника, начальника або керуючого, яким вони довіряють, за їхньою думкою і порадою щодо того, як вони могли б вирішити це питання всередині свого управління або департаменту. Використання неформального підходу для врегулювання спору в межах управління або департаменту чи за допомогою інших неформальних засобів може привести до більш взаємовигідних рішень як для співробітника, так і для будь-якої іншої задіяної сторони. З огляду на це, співробітникам в якості першого кроку у межах неформальної процедури рекомендовано вирішити питання або спір безпосередньо на рівні відділу, управління або департаменту, в яких вони працюють. При відсутності успіху вони можуть скористатися іншими ресурсами, які є в розпорядженні співробітників для неформального врегулювання суперечок [48].

Крім того, у 2009 р. був створений Відділ юридичної допомоги персоналу (далі – ВЮДП) для забезпечення юридичного консультування і представництва співробітників ООН (та колишніх співробітників), які бажають оскаржити негативне адміністративне рішення або щодо яких здійснюється дисциплінарний процес. Роль ВЮДП полягає в забезпеченні будь-якого юридичного консультування, що стосується проходження міжнародної цивільної служби і представництва співробітників у межах формальної системи внутрішнього правосуддя Організації. ВЮДП є єдиним

підрозділом у системі ООН, який надає ці послуги. Він незалежний і не пов'язаний із союзами персоналу, Омбудсменом або іншими підрозділами ООН, які беруть участь у врегулюванні трудових спорів. ВЮДП не стягує плату за свої послуги [49].

ВЮДП представляє собою групу кваліфікованих юристів та судових адвокатів. Юристи ВЮДП є незалежними, об'єктивними і підготовленими для консультування клієнтів щодо сильних і слабких сторін їхньої справи та володіють спеціальними знаннями і досвідом у тому, що стосується норм, які можна застосувати до співробітників ООН, і виступів у ТС ООН й АТ ООН. Всі фахівці з правових питань ВЮДП – кваліфіковані юристи, які дотримуються етичних кодексів адвокатів національних правових систем, в яких вони отримали право на здійснення юридичної практики. Крім того, ВЮДП має свій власний Кодекс поведінки, і з січня 2017 р. юристи ВЮДП також зобов'язані дотримуватися Кодексу поведінки для юридичних представників та осіб, які особисто представляють себе у справі [50].

Так, згідно з Кодексом поведінки юридичних представників та осіб, які особисто представляють себе у справі юридичні представники повинні дотримуватися найвищих стандартів доброчесності і діяти чесно, відверто, ввічливо, добросовісно та без урахування зовнішнього тиску чи сторонніх міркувань. Вони повинні діяти старанно й ефективно, уникати невинуватених затримок у провадженні. Юридичні представники мають заохочувати і сприяти діалогу між сторонами з метою врегулювання суперечок у відповідних випадках та дотримуватися найвищих стандартів професіоналізму. Такі особи мають ставити інтереси сторони, яку вони представляють, перед своїми інтересами та інтересами інших осіб, і не повинні представляти суперечливі інтереси в процесі. Якщо виникає конфлікт інтересів, представник повинен негайно розкрити конфлікт стороні, яку він представляє, вжити всіх розумних заходів для пом'якшення конфлікту та припинити свої функції у справі, якщо конфлікт не вдається припинити.

Представники повинні також зберігати конфіденційність інформації, яка стала їм відома під час участі у справах відповідно до положень статуту і регламенту або за іншим розпорядженням трибуналів. Таке зобов'язання продовжує діяти й після закінчення провадження у трибуналах [51].

Згідно з Керівними принципами поведінки штатного юрисконсульта Відділу юридичної допомоги персоналу в ООН юрисконсульт має дотримуватися високих стандартів обачності з усіх питань, які стосуються інтересів клієнта, що є необхідною умовою для налагодження довірчих відносин. Юрисконсульт надає консультативну допомогу клієнту в особі співробітника об'єктивно і з повним урахуванням своїх обов'язків в якості представника клієнта і учасника розгляду. У дисциплінарних питаннях особиста думка юрисконсульта щодо провини або невинуватості не має значення. Беручи на себе відповідальність за консультування та представництво обвинуваченого, юрисконсульт прагне привести всі відповідні аргументи на захист клієнта. Юрисконсульт у рамках цих принципів прагне захищати інтереси клієнта, використовуючи при цьому всі свої знання і навички.

Що стосується виконання юрисконсультом своїх обов'язків, то він не повинен просити або отримувати будь-яку матеріальну винагороду чи вигоди (крім заробітної плати ООН) і не повинен домагатися якихось кар'єрних переваг. Юрисконсульт не повинен відмовлятися від винесення рекомендацій або прийняття будь-яких заходів, які він вважає необхідними, через побоювання настання негативних наслідків для нього особисто. Юрисконсульт не повинен звертатися чи приймати вказівки від будь-кого при виконанні своїх обов'язків перед клієнтом. Юрисконсульту також заборонється консультувати або вчиняти дії з питання, що пов'язане з будь-яким конфліктом інтересів, будь то конфлікт інтересів особистого характеру, конфлікт інтересів, пов'язаний з характером обов'язків юрисконсульта, виконуваних від імені Організації, або має іншу природу. Крім того, юрисконсульт повинен уникати консультування або вчинення дій за будь-

яким питанням, щодо якого є достатні підстави вважати, що такий конфлікт інтересів може існувати. У разі виникнення будь-якого такого питання юрисконсульт повідомляє нинішнього або майбутнього клієнта про всі відповідні факти.

Разом з тим юрисконсульт може за вагомих підстав відсторонитися від роботи у якомусь питанні, яке він погодився вести. Вагомі підстави включають, зокрема, будь-яку ситуацію, коли клієнт намагається наполягати на певному алгоритмі дій, не згоден з обов'язками юрисконсульта згідно з Правилами і положенням про персонал ООН, правилами і юридичної етикою або обов'язками юрисконсульта в якості учасника розгляду в трибуналах. Постійна нездатність клієнта співпрацювати з юрисконсультом або слідувати його рекомендаціям, серйозне порушення принципу конфіденційності або розрив довірчих відносин між юрисконсультом і клієнтом можуть привести до відмови юрисконсульта від роботи у справі. Юрисконсульт може також відсторонитися від роботи у справі, якщо клієнт буде консультуватися із зовнішнім юрисконсультом або залучить його для забезпечення свого юридичного представництва, за винятком випадків досягнення конкретної домовленості про сумісну роботу [52].

ВЮДП забезпечує незалежні, професійні та конфіденційні юридичні консультації та представництво інтересів співробітників ООН і багатьох установ, фондів і програм системи ООН у тому, що стосується їхньої роботи.

ВЮДП надає спеціалізовані юридичні консультації та допомогу з питань, пов'язаних з роботою в ООН. Якщо особа вважає, що її умови призначення або контракту були порушені, то ВЮДП може проконсультувати її/його про подальші дії. Особа може звернутися до ВЮДП на будь-якій стадії спору або навіть до його початку. ВЮДП надає консультації щодо Правил та Положень про персонал ООН та інших адміністративних інструкцій; допомоги і пільг; домагань і зловживання повноваженнями, розслідувань та дисциплінарних процедур; призначення і прийому на роботу; а також припинення служби та пенсійних питань.

Створений у межах реформи внутрішньої системи відправлення правосуддя в ООН, ВЮДП надає допомогу як у формальному, так і неформальному секторах вирішення суперечок, зокрема забезпечує представництво заявників у справах, які перебувають на розгляді ТС ООН і АТ ООН, а також сприяє у підготовці прохань про проведення управлінської оцінки. У разі необхідності, формальне представництво включає підготовку письмових подань і участь в усному судочинстві в трибуналах. Відділ також надає допомогу в проведенні переговорів з неформального вирішення спору або за участю Канцелярії Омбудсмена, чи без нього. Згідно з інформацією, наданою ВЮДП близько 60 відсотків справ вирішуються в неформальному порядку [53].

Співробітники, яким необхідна допомога і консультування, повинні заповнити онлайн-форму, використовуючи додаток ВЮДП для розгляду справ OSLAW (сайт: <https://oslaw.un.org>), створивши обліковий запис і надіславши запит про надання допомоги. ВЮДП виходить з того, що співробітники, які надсилають прохання про допомогу, сприятимуть у зборі та обробці відповідної інформації, документації і доказів, які можуть бути використані для оцінки і підготовки їхньої справи. З тим, щоб допомогти розібратися у справі і перш ніж ВЮДП зможе дати оцінку тому, чи може він і яким чином допомогти, має бути надано: копію останнього контракту або повідомлення (повідомлень) про кадрові рішення; інформацію про будь-які контакти з Групою управлінської оцінки, Омбудсменом, Бюро з питань етики, Союзом персоналу тощо, в тому числі про будь-які спроби неформального врегулювання питання, яке виникло у зв'язку з невдоволенням адміністративним рішенням. Співробітникам також рекомендовано вказати найбільш суттєві документи, які були отримані або надані у зв'язку зі справою, наприклад: оспорюване адміністративне рішення із зазначенням дати отримання; письмові повідомлення або подання у зв'язку з даним питанням; будь-які відповідні докази. Якщо мова йде про дисциплінарне питання, то повинні бути представлені такі документи та

інформація: отримані заяви про вчинення проступку з усіма додатками, серед них доповіді про розслідування та супроводжуючі матеріали; проєкт відповіді на ці заяви, будь-яке листування у зв'язку з цими заявами, наприклад, прохання надати коментарі з приводу доповіді про розслідування та відповіді співробітника. Запити про надання допомоги повинні направлятися тільки до відділення ВЮДП у Нью-Йорку. Окремі юристи ВЮДП, що знаходяться в місцях служби за межами Нью-Йорка, не правомочні приймати справи безпосередньо від імені ВЮДП, хоча вони можуть відповідати на неформальні запити і надавати короткі консультації [54].

Якщо особа вважає, що положення її контракту, Правил і положень про персонал та відповідних адміністративних інструкцій, можливо, були порушені, ВЮДП може надати допомогу з таких питань. Зокрема, ВЮДП може надати керівні вказівки в тому, що стосується обов'язків працівника як особи, щодо якої проводиться розслідування, і може допомогти у підготовці коментарів до доповіді про проведення розслідування або складанні відповіді на обвинувачення в скоєнні проступку. Крім цього, ВЮДП може представляти інтереси співробітника при оскарженні прийняття адміністративних чи дисциплінарних заходів у межах формальної системи правосуддя. ВЮДП також може представляти інтереси співробітників, які оскаржують адміністративні рішення, пов'язані з їхнім призначенням. До числа таких питань входить розрахунок ступенів у межах класу; припинення служби у зв'язку з не поновленням контракту або звільненням; неналежний характер проведених заходів з найму персоналу; горизонтальні переведення, у тому числі в контексті реорганізації; відмова укласти безперервний контракт; невиконання зобов'язань з пошуку відповідних альтернативних посад тощо. ВЮДП також уповноважений, серед іншого, надавати консультації щодо правил Організації стосовно дискримінації, домагань і зловживання повноваженнями, які передбачають як врегулювання питання неформальним чином, так і подачу офіційної скарги; дати рекомендації щодо

процедури подачі офіційної скарги, і видів доказів, які можуть використовуватися для її обґрунтування, та надати підтримку співробітникам, які мають намір розпочати цей процес; надавати консультації щодо застосування політики захисту співробітників, які сигналізують про порушення, і допомогати таким співробітникам домогтися справедливості шляхом оскарження акту переслідування або бездіяльності; консультувати співробітників щодо процедур оскарження негативної оцінки результатів роботи, відповідних процесуальних і матеріально-правових аспектів та доказів, які можуть бути приведені; надавати допомогу співробітникам, щодо яких планується застосувати коригувальні заходи, виправити негативну оцінку результатів роботи і представляти цих співробітників у ході офіційного оскарження адміністративних дій, заснованих на негативній оцінці результатів роботи тощо [55].

Слід звернути увагу на те, що діяльність ВЮДП сприяла вирішенню низки питань, які стосувалися проходження міжнародної цивільної служби. Зокрема, у справі «Тео» – UNDT/2018/044 (23 березня 2018 р.) Трибунал дійшов висновку, що примусове переведення посади співробітника з категорії посади, що фінансується по лінії регулярного бюджету, на посаду тимчасового персоналу загального призначення дійсно робить негативний вплив на гарантію зайнятості співробітника, у зв'язку з чим це адміністративне рішення можна оскаржити/переглянути [56]. У справі «Аль-Халладж» – 2018 UNAT-810 за підтримки ВЮДП АТ ООН розширив захист співробітників, які отримують пропозиції про призначення, але так і не отримують листи про призначення і не приймаються на службу. АТ ООН ухвалив, що такі співробітники мають квазіконтракти, які зобов'язують адміністрацію діяти сумлінно і в разі необхідності надавати допомогу. Трибунал підкреслив, що адміністрація зобов'язана дотримуватися умов квазіконтрактів [57]. За підсумками розгляду справи «Фернандес Арос» – UNDT/2018/033 Трибунал дійшов висновку, що передача на зовнішній підряд проведення оціночного тестування, яке використовується в межах процесу

відбору, суперечить документу ST/AI/2010/3 і у зв'язку з цим є неправомірною. Суд зобов'язав адміністрацію скасувати це рішення і дозволити заявнику знову пройти тестування [58].

При розгляді справи «Бельхаббаз» – UNDT/2018/016/Corr.1 Трибунал дійшов висновку, що скарги заявника про домагання і зловживання повноваженнями не були належним чином розглянуті; було здійснено низку процесуальних помилок, включаючи помилку, пов'язану з конфліктом інтересів відповідальної посадової особи, і не було проведено опитування особи, яка обвинувачується в домаганнях і зловживанні повноваженнями. З урахуванням того, що дві групи не змогли належним чином розслідувати це питання, Трибунал зробив власний висновок про заборонену поведінку. Заявнику була присуджена компенсація в розмірі 10 000 дол. США за моральну шкоду [59].

Канцелярія Омбудсмена ООН і посередників також має значний інституціональний потенціал для запобігання або врегулювання конфліктів на робочому місці і заохочення співробітництва (п.1). Варто зазначити, що до складу об'єднаної Канцелярії Омбудсмена і посередників ООН входять: Канцелярія Омбудсмена Секретаріату ООН; Канцелярія Омбудсмена для фондів і програм ООН; Канцелярія Омбудсмена для УВКБ.

Омбудсмени і посередники можуть бути одним із основних джерел допомоги співробітникам, які бажають проконсультуватися щодо того, куди звернутися з питань, які їх турбують і як подати скаргу, або оцінити наслідки. Послуги з неформального врегулювання доступні до, під час або замість подачі офіційної скарги, представляючи собою альтернативу судового розгляду, що дозволяє прийти до взаєморозуміння в потенційно нестабільній ситуації [48].

З моменту створення Канцелярії у 2002 р. три категорії питань, про які їй найчастіше повідомляють, у тому числі в 2019 р., пов'язані із системою службової атестації; роботою і просуванням по службі; та винагородою і допомогою [60].

Омбудсмен є спеціально призначеною і незалежною нейтральною особою, що надає конфіденційне і неупереджене сприяння в неофіційному вирішенні проблем і конфліктів, пов'язаних з роботою в ООН. Правом звернення до Омбудсмена наділені всі співробітники ООН, включаючи колишніх співробітників і співробітників, які вийшли на пенсію, незалежно від виду договору і місця служби.

Канцелярія Омбудсмена ООН і посередників надає конфіденційну і неупереджену допомогу з метою вирішення широкого кола питань і суперечок на робочому місці. Вона обслуговує співробітників у всьому світу, в тому числі в місцях розташування штаб-квартир і в польових операціях. Співробітники на всіх рівнях прагнуть заручитися допомогою Канцелярії, включаючи питання, що стосуються відновлення контрактів, справедливого звернення, відбору персоналу, дискримінації, переслідувань, міжособистісних питань або ситуацій, у розгляді яких спостерігається затримка або відсутність відповіді на адміністративні запити чи запити про реалізацію своїх прав. Канцелярія забезпечує роботу співробітників за допомогою різних підходів до врегулювання суперечок, у тому числі шляхом вивчення варіантів дій, наставництва, посередництва, сприяння, групових переговорів і згуртування колективу (п.2) [61].

Важливо відзначити, що в ході здійснення своєї діяльності Омбудсмен керується принципами, заснованими на Кодексі етики, розробленому Міжнародною асоціацією омбудсменів, серед яких: незалежність, нейтралітет і неупередженість, конфіденційність, відсутність офіційності.

Канцелярія Омбудсмена є незалежною від інших організаційних підрозділів, органів або посадових осіб і має, коли це необхідно, прямий доступ до Генерального секретаря, виконавчих керівників фондів і програм і УВКБ ООН і старших керівників підрозділів у межах всієї Організації; доступ до інформації, пов'язаної з конкретними справами, за винятком медичних карт; і доступ до тих чи інших осіб в Організації з метою

отримання допомоги, інформації або висновків за кожним конкретним питанням.

Крім того, Канцелярія виступає за справедливість, неупередженість і збалансовану представленість у межах адміністративних процесів, не виражає інтереси будь-яких конкретних осіб в Організації з урахуванням прав і зобов'язань між Організацією і співробітником, а також рівності сторін у тій чи іншій конкретній ситуації.

Слід зазначити, що в процесі здійснення свого мандата Канцелярія дотримується суворої конфіденційності та не розповсюджує інформацію про окремі справи або звернення співробітників; жоден орган чи посадова особа ООН не може вимагати, щоб Канцелярія надавала будь-які свідчення.

Дотримуючись свого неформального підходу, Канцелярія не веде протоколи в інтересах ООН; не проводить офіційні розслідування і не вживає передбачені правом повідомлення від імені ООН; не має директивних повноважень; і не виносить будь-яких остаточних рішень чи постанов (п.7-10) [62].

Відділ посередництва, який був створений на підставі резолюції ГА ООН A/RES/62/228, забезпечує частину цілого спектру послуг, що надаються Об'єднаною канцелярією, діє під керівництвом Омбудсмена ООН і звітує перед ним та надає посередницькі послуги для Секретаріату, фондів і програм та УВКБ ООН (п. 10) [63].

Варто зауважити, що процедура здійснення посередництва є добровільною, неформальною та конфіденційною, під час якої кваліфікований посередник, допомагає сторонам у роботі над узгодженим врегулюванням спору або суперечності (п. 2) [64].

Для посередництва підходять усі виробничі спори або суперечки, до яких відносяться будь-які офіційні або неофіційні вимоги чи претензії, які викликають неоднозначне трактування і виникають із існуючих, потенційних або існуючих у минулому трудових відносин між ООН і її співробітниками (п. 16).

Крім цього, посередництво здійснюється на основі спільної добровільної заяви, що надходить від сторін, які беруть участь у спорі, у зв'язку зі справами, переданими Відділу посередництва Канцелярією Омбудсмена або за постановою ТС ООН (п. 15).

Усі заяви про посередництво в тижневий строк з моменту подачі справи проходять перевірку на предмет переконання в тому, що посередництво є належним методом урегулювання спору. Перевірка проводиться з таким розрахунком, щоб здійснити її до того часу, як та чи інша сторона погодиться на посередництво (п. 18).

Процедура здійснення посередництва розпочинається у 30-денний строк з моменту прийняття справи до провадження та не перевищує, як правило, трьох місяців. У виняткових випадках, коли Відділ посередництва вважає за доцільне, він повідомляє Групу управлінської оцінки або Секретаріат ТС ООН про те, що неформальне посередництво потребує додаткового часу (п. 24).

Слід зазначити, що важливою гарантією належного захисту прав співробітників ООН під час урегулювання спору шляхом посередництва є положення Керівних принципів роботи Відділу посередництва, відповідно до якого посередник є нейтральним. Це означає, що посередники є незалежними і не мають жодної особистої зацікавленості в тому чи іншому потенційному результаті справи. Роль посередника – створити спокійну обстановку, спонукаючи всі сторони до рівного спілкування в умовах конфіденційності.

Крім цього, посередники не є суддями, вони не визначають результат справ. Посередник використовує свої навички для того, щоб надати всім сторонам можливість бути шанобливо і неупереджено вислуханими та посприяти їм у досягненні самостійного рішення (пп.12-13) [64].

Сторони можуть звернутися до посередництва у своєму спорі до подання заяви до ТС ООН. На підставі ст. 8.1 (d) (iv) Статуту Трибуналу, якщо сторони звернулися до посередництва у строки подання заяви, але не досягли згоди, заява повинна бути подана протягом 90 календарних днів

після закінчення процедури посередництва. Спроби врегулювати суперечку безпосередньо між сторонами (включаючи їхніх представників) без участі Відділу посередництва не становлять виняткових випадків, що вимагають зупинення, відмови або продовження строків подання заяви.

Сторони можуть звернутися за посередництвом у будь-якій справі в ТС ООН у будь-який період провадження, за власною ініціативою, або за пропозицією Трибуналу. Якщо сторони вирішили звернутися за посередництвом після подання заяви до Трибуналу, вони негайно інформують секретаріат у письмовому вигляді про своє рішення. Отримавши повідомлення відділу посередництва про згоду на посередництво у справі, Трибунал видає наказ про зупинення провадження на період, який зазвичай не перевищує трьох місяців. Після зупинення провадження у справі секретаріат, як правило, надсилає копію заяви та відповідь, якщо така є, до Відділу посередництва, якщо сторони або Відділ не вимагають іншого. На вимогу сторін або Відділу посередництва Трибунал може продовжити період зупинення провадження на додатковий період часу. Якщо медіація успішна і сторони підписали угоду про посередництво, заявник або його/її представник подає до Трибуналу протягом семи днів повідомлення про відкликання справи.

Після отримання повідомлення про відкликання Трибунал видає наказ про закриття справи. Якщо посередництво не вдалося, заявник або його представник повідомляє про це Трибунал протягом семи днів. Якщо у подальшому поданні до Трибуналу буде згадано про зміст медіаційних зусиль, які є привілейованими та конфіденційними, Суддя зобов'язує відредагувати це подання відповідно до ст. 15.7 Регламенту Трибуналу. Якщо адміністрація не виконує угоду про посередництво, заявник може подати заяву про її примусове виконання відповідно до ст. 8.2 Статуту Трибуналу. Така заява подається протягом 90 календарних днів після останнього дня для здійснення, як зазначено в угоді про посередництво, або, якщо угода про

посередництво не відповідає цьому питанню, протягом 90 календарних днів з дати її підписання [65].

Так, приміром, у справі «Ular v. Secretary-General of the United Nations» заявниця, яка була призначена за строковим контрактом на рівні FS-4 до Місії ООН зі стабілізації в Демократичній Республіці Конго («MONUSCO»), подала заяву до ТС ООН. Заявниця описала рішення, які вона оскаржує, як: триваючі переслідування, несправедливе ставлення та зловживання владою, які не можуть бути віднесені до єдиного рішення; порушення кількох норм і правил; відсутність виплати компенсації за роботу, виконану на вищому рівні; та відмова розглянути скаргу про сексуальні домагання та зловживання.

У липні 2020 р. Трибунал, видаючи наказ № 140 (NBI/2020) про ведення справи, серед іншого, запитав сторони щодо можливості вирішення питання *inter partes*. У серпні 2020 р. сторони подали спільне клопотання про зупинення провадження у справі до медіації та просили направити це питання до Омбудсмена та служб посередництва ООН для полегшення процесу. Це клопотання було задоволено наказом про зупинення провадження до 31 серпня 2020 р. Пізніше Директор медіаційних служб неодноразово звертався до Секретаріату ТС ООН з проханням надати більше часу сторонам для вирішення цього питання без звернення до судових процесів. У жовтні 2020 р. заявниця повідомила Трибунал про те, що спір був частково врегульований, та відкликала ту частину позову, яка більше не була спірною. За частиною вимог, які не було врегульовано шляхом посередництва ТС ООН продовжив провадження [66].

Варто зазначити, що крім неформального врегулювання суперечок у межах управління або департаменту, через Канцелярію Омбудсмена або за допомогою послуг ВЮДП, в ООН також існують інші джерела отримання підтримки і рекомендацій, якими можна скористатися, якщо співробітнику необхідно врегулювати трудовий спір або якщо виникла проблема на роботі, серед яких: колегіальна підтримка; звернення до керівників програм; Служби

людських ресурсів; Бюро з питань етики (ООН, ПРООН, УВКБ, ЮНІСЕФ, ЮНОПС, ЮНФПА); послуги спілок та асоціацій персоналу ООН; консультант персоналу. Так, керівники програм відповідають перед Генеральним секретарем або адміністративним керівником фонду, програми чи структури ООН за забезпечення належного управління департаментами, управліннями та місіями, які вони очолюють. Це включає недопущення на робочому місці будь-якої дискримінації та утисків, включаючи сексуальні домагання, і зловживання повноваженнями. У тих випадках, коли неформальне врегулювання проблеми неможливо або недоцільно, про передбачувану неправомірну поведінку необхідно повідомити керівника департаменту, управління або місії. У миротворчих операціях така інформація направляється групам з питань поведінки та дисципліни.

Бюро з питань етики (Секретаріату ООН, ПРООН, УВКБ, ЮНІСЕФ, ЮНОПС, ЮНФПА) надають конфіденційні консультації та рекомендації щодо стандартів поведінки ООН і можливих конфліктів інтересів, управляють своїми відповідними програмами розкриття фінансової інформації, проводять попередні перевірки і виносять висновки щодо прохання про захист від переслідування за інформування про неналежну поведінку або співробітництво при проведенні ревізій і розслідувань, а також можуть надати інформацію про відповідні процедури.

Співробітники можуть звертатися за допомогою з питань використання внутрішніх механізмів вирішення трудових спорів до своїх відповідних представників персоналу.

Канцелярія Консультанта персоналу, яка підпорядковується Управлінню людських ресурсів Департаменту з питань управління, надає підтримку, рекомендації та професійну допомогу співробітникам Секретаріату ООН, які опинилися в критичній ситуації або зіткнулися з особистими проблемами. Мета роботи Канцелярії Консультанта персоналу полягає в поліпшенні психічного здоров'я і загального стану здоров'я співробітників Секретаріату ООН. Канцелярія також надає допомогу в таких

практичних виробничих питаннях, як отримання віз й інших проблемах у країні перебування, питання підготовки до роботи в складі місій, догляд за дітьми і вихід на пенсію.

Координатор з питань жінок ООН, крім моніторингу та надання рекомендацій щодо забезпечення гендерного балансу, також надає консультації та рекомендації співробітникам, які звертаються до його/її відділу. Існують також департаментські координатори з питань жінок, завдання яких полягає в наданні сприяння керівникам департаментів/відділів/місій у питаннях досягнення гендерного балансу. Департаментські координатори з питань жінок вправі надавати жінкам консультації, рекомендації та підтримку в питаннях, які зачіпають їхнє кар'єрне зростання або стосуються методів вирішення ситуацій, пов'язаних з утисками, включаючи сексуальні домагання, дискримінацію або зловживання [48].

Крім того, слід вказати, що в ООН існують різні категорії позаштатних співробітників, такі як консультанти та індивідуальні підрядники, безоплатно наданий персонал, посадові особи, які не є посадовими особами Секретаріату, стажисти та добровольці, і умови служби кожної з цих категорій співробітників різняться [67].

Основними причинами залучення таких позаштатних співробітників є ефективність з точки зору витрат, бюджетні обмеження, брак ресурсів, непередбачуваність фінансування і необхідність гнучких, тобто більш простих процедур набору позаштатних співробітників порівняно з жорсткістю Положень і Правил про персонал. Групи керівників підрозділів вказували різні причини, що виправдовують «ненавмисну експлуатацію позаштатних ресурсів», серед яких: управлінська гнучкість і більш низькі витрати в порівнянні з витратами на персонал; контракти з позаштатними співробітниками менш громіздкі і можуть готуватися за короткий період часу; і жорсткі бюджетні процеси та суворі Положення і Правила про персонал, які створюють перешкоди для набору кадрів. Однак вирішальну

роль у використанні позаштатного персоналу відіграють міркування, що стосуються витрат, оскільки зазвичай контракти з позаштатними співробітниками не передбачають соціальних пільг, пенсійної допомоги, медичного страхування (включаючи утриманців), відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною для батька, щорічної відпустки і відпустки через хворобу або, якщо такі положення включаються, вони забезпечують менші пільги і права, ніж контракти штатних співробітників. У цьому контексті ще одним важливим фактором витрат є те, що контракти з позаштатними співробітниками не створюють для організацій додаткових довгострокових зобов'язань таких, як виплати у зв'язку з відпусткою на батьківщину, медичне страхування після припинення служби та пенсійна допомога, наприклад, виплати пов'язані з переїздом і нарахуванням пенсій. Крім того, порівняно з окладами за контрактами штатних співробітників рівні винагороди, що використовуються для позаштатного персоналу, стандартизовані меншою мірою і на практиці застосовуються непослідовно. В цьому випадку керівники можуть встановлювати винагороди більш гнучко. В умовах постійних фінансових труднощів існує тенденція встановлювати винагороду для позаштатних співробітників на більш низькому рівні, ніж той, що використовується для штатного персоналу, який виконує еквівалентні обов'язки [68].

Рівень використання позаштатних співробітників варіюється. Разом з тим найбільш високих показників він сягає у великих програмах і організаціях, орієнтованих на проектну діяльність. У цілому за контрактами позаштатних співробітників працює значна частина персоналу організацій системи ООН (близько 45% від загальних кадрових ресурсів). Багато з них, як і штатні співробітники, протягом тривалого часу виконують роботу при фактичній наявності трудових правовідносин. У результаті створюється нова категорія співробітників, які становлять значну частину загальних кадрових ресурсів і виконують усі види функцій, включаючи роботу адміністративного, управлінського, технічного характеру, й особливо

пов'язану із здійсненням проектів. Однак, така практика встановлення диференційованого режиму щодо різних категорій персоналу не узгоджується з цінностями правосуддя і справедливості, які проголошуються організаціями системи ООН. Тобто, нинішня ситуація така, що організації системи ООН використовують працівників двох категорій: одні наділені повними правами і можливостями, а інші не мають таких прав або користуються ними в обмеженому обсязі, працюючи в одній і тій же організації. Це не відповідає ні міжнародним принципам трудових відносин, ні цінностям, проголошеним ООН [68].

Як зазначила ОІГ у своєму звіті щодо використання позаштатного персоналу, той факт, що позаштатні співробітники не мають офіційних механізмів для направлення своїх скарг, є важливим структурним недоліком, оскільки позаштатні співробітники часто побоюються, що їхнє слабе становище, як правило, не дозволяє ставити проблеми перед своїми керівниками. На нарадах цільових груп з позаштатного персоналу на питання про те, що вони роблять, коли стикаються з проблемами у відносинах зі своїми керівниками, деякі позаштатні співробітники відповідали: «ми може тільки молитися». Крім того, представники персоналу, з якими проводилися бесіди, висловлювали заклопотаність щодо неналежного використання контрактних процедур для позаштатного персоналу та ... називали такий персонал «таким, що знаходиться в тіні і мовчазною робочою силою». Разом з тим, 65% позаштатних респондентів, які брали участь в онлайн-опитуванні, вказали, що їм відомо про механізми (формальні чи неформальні) направлення скарг [68].

Означеному питанню було приділено увагу ГА ООН, яка у своїй резолюції 73/276 (п. 46) просила Генерального секретаря підготувати всеосяжний аналіз наявних у розпорядженні осіб, які не є співробітниками, засобів правового захисту, включаючи їхню ефективність, а також заходів, що можуть бути прийняті для запобігання суперечок і врегулювання існуючих суперечок *inter partes*, та виявлення передових методів [69, с. 33].

Крім того, ОІГ за підсумками свого звіту рекомендувала виконавчим главам організацій системи ООН у пріоритетному порядку забезпечити і легалізувати доступ позаштатного персоналу до посередництва, Бюро з питань етики, Канцелярії Омбудсмена та інших неформальних механізмів урегулювання конфліктів, а також забезпечити такому персоналу можливість використання процедур запобігання утисків й інформування про порушення; і забезпечити доступ до належних формальних механізмів внутрішнього правосуддя або створити іншу практичну систему [68].

Тобто, з урахуванням організаційних реалій, що впливають на використання осіб, які не є співробітниками, і необхідності забезпечення того, щоб ця категорія персоналу могла отримувати доступ до системи неформального врегулювання суперечок, виникає необхідність у розширенні мандату Канцелярії Омбудсмена з тим, щоб вона також обслуговувала осіб, які не є співробітниками, пов'язаними з Секретаріатом договірними умовами або які працюють у Секретаріаті [60].

Хоча мандат Канцелярії Омбудсмена і посередників ООН не передбачає обслуговування позаштатних співробітників Секретаріату, на практиці вони надають послуги таким співробітникам, які звертаються до них за допомогою, за умови наявності ресурсів. Зокрема, у 2017 р. до Канцелярії надійшло 225 справ від позаштатного персоналу, тоді як у 2016 р. кількість таких справ складала 152 [67].

Означене знайшло своє підтвердження у доповіді Генерального секретаря про діяльність Канцелярії Омбудсмена ООН і посередників, який вказав, що зі створенням у Секретаріаті посади Омбудсмена ООН позаштатні співробітники, включаючи індивідуальних підрядників і консультантів, продовжують звертатися в Канцелярію з метою отримання відшкодування і неформального врегулювання суперечок. Він зазначив також, що як виняток і за наявності ресурсів Канцелярія надає їм обмежені послуги. Також як виняток розглядаються справи, пов'язані з добровольцями ООН, у тій мірі і коли вони стосуються миротворчих місій і співробітників Секретаріату.

Омбудсмени фондів і програм надають послуги всім особам, з якими були укладені контракти, і на обмеженій основі добровольцям ООН [68].

Визнаючи, що позаштатні співробітники складають значну частину кадрових ресурсів, особливо в польових місіях, Генеральний секретар висунув пропозицію щодо здійснення експериментального проекту, в межах якого передбачається надати позаштатному персоналу прямий доступ до послуг з неформального врегулювання суперечок, зробивши надання таких послуг частиною мандата Канцелярії Омбудсмена і посередників ООН. Цей експериментальний проект викликаний необхідністю розгляду скарг, що надходять від позаштатного персоналу, і визначення обсягу пов'язаної з їхнім розглядом роботи [67].

У первісній пропозиції Генерального секретаря щодо здійснення експериментального проекту з надання особам, які не є співробітниками, доступу до послуг з неформального врегулювання суперечок містилося положення, згідно з яким збільшення числа справ, що надходять від осіб, які не є співробітниками, більш ніж на 350 справ на рік вимагатиме додаткових ресурсів для того, щоб і далі надавати такі послуги [60].

Після заснування, в межах наявних ресурсів, експериментального проекту з надання особам, які не є співробітниками, доступу до послуг з неформального врегулювання суперечок відповідно до резолюції 73/726 Генеральної Асамблеї Канцелярія Омбудсмена і посередників ООН у 2018 р. розглянула 304 відповідних справи, що на 35 відсотків більше, ніж у 2017 р. Канцелярія зазначила, що для вирішення проблеми додаткового обсягу роботи здійснювався розподіл робочого навантаження між її регіональними відділеннями. Однак у тому випадку, якщо робоче навантаження збільшиться до такої міри, що Канцелярія не зможе з ним впоратися повністю, то вона надасть ГА ООН пропозиції для вирішення відповідних проблем [70].

Крім цього, згідно з доповіддю Генерального секретаря щодо відправлення правосуддя в ООН за 2019 рік, у межах Організації було запропоновано п'ять ініціатив, спрямованих на вдосконалення роботи

стосовно запобігання і врегулювання спорів за участю позаштатного персоналу. Зокрема, Відділ кадрових послуг Департаменту оперативної підтримки Секретаріату займатиметься підготовкою дослідження з питання про використання позаштатного персоналу в Секретаріаті. Це дослідження дозволить Секретаріату краще зрозуміти операційні переваги та ризики, пов'язані з використанням позаштатного персоналу в кожній з категорій позаштатних співробітників. За підсумками цього дослідження Відділ має підготувати доповідь, що містить керівні вказівки стосовно послідовності і стандартизації практики, які слугуватимуть основою для подальшого розгляду механізмів запобігання і врегулювання суперечок для позаштатних співробітників; Секретаріат, фонди і програми та інші підрозділи ООН сформували робочу групу для вивчення зусиль, які можуть бути включені з метою запобігання суперечок, у тому числі з переглядом форм контрактів і практики виконання контрактів, а також визначення найбільш ефективних способів їхнього перегляду, з тим щоб запобігти виникненню будь-яких суперечок через здійснення, тлумачення і виконання контрактів; у своїх доповідях (A/66/275 і A/66/275/Corr.1 (додаток II) і A/67/265 і A/67/265/Corr.1 (додаток IV)) Генеральний секретар надав пропозицію про створення механізму прискорених арбітражних процедур для консультантів й індивідуальних підрядників, включаючи кошторис витрат на залучення нейтрального органу, який, зокрема, веде список, відбирає та призначає арбітрів, коли одна зі сторін ініціює арбітражний розгляд, і виконує певні адміністративні функції в ході арбітражу. Спираючись на досвід, накопичений у процесі формального врегулювання спорів за участю позаштатного персоналу з моменту внесення пропозиції в 2012 р., Генеральний секретар також запропонував вивчити більш ефективні з точки зору витрат кошти залучення нейтрального органу для виконання вищевказаної функції; Секретаріат з-поміж іншого проводить огляд офіційної політики й інструкцій, що стосуються залучення консультантів та індивідуальних підрядників. Ця робота включає огляд положення про

врегулювання суперечок з урахуванням передового досвіду задля забезпечення позаштатного персоналу засобами правового захисту, які будуть більш оперативними та ефективними з точки зору витрат [69, с. 34].

У цьому аспекті слід акцентувати увагу на тому, що більшість організацій поділяють ту точку зору, що будь-який спір, розбіжність або вимога, які виникають із контрактних процедур стосовно позаштатних співробітників, слід, за можливості, вирішувати на основі мирного врегулювання за допомогою внутрішніх переговорів або примирення. У тих випадках, коли згода не може бути досягнута, найкращим методом є арбітраж, як це передбачено в контрактах. У більшості організацій арбітраж проводиться відповідно до Арбітражного регламенту Комісії ООН з права міжнародної торгівлі (ЮНСІТРАЛ). ВООЗ використовує Арбітражний регламент Міжнародної торгової палати (МТП). Арбітражні процедури вимагають від обох сторін прийняття арбітражного рішення як остаточного. Деякі організації поводяться з консультантами не так, як з іншими категоріями позаштатного персоналу. Наприклад, у ФАО і ВПП консультанти вважаються «посадовими особами» організації і мають повний доступ до внутрішньої апеляційної системи, використовуваної персоналом, включаючи можливість звернутися до Адміністративного трибуналу МОП, який виносить остаточне рішення. Разом з тим цікаво відзначити, що особи, які користуються іншими контрактними процедурами для позаштатного персоналу, наприклад учасники індивідуальних угод про надання послуг і національні співробітники проектів, можуть вдаватися тільки до арбітражу [68].

2.2. Формальний рівень внутрішньої системи правосуддя ООН

З 2009 року в межах ООН почала функціонувати нова система відправлення правосуддя [71, с. 390], у структурі якої було створено два рівні: неформальний і формальний. Формальний компонент передбачає проведення об'єктивної та обґрунтованої управлінської перевірки

оспорюваного адміністративного рішення і дворівневу систему здійснення правосуддя, що складається з першої інстанції – ТС ООН й – АТ ООН.

Першим етапом формального процесу щодо оскарження адміністративного рішення, яке ймовірно не узгоджується з умовами призначення або трудовим договором співробітника, є подача клопотання про проведення управлінської оцінки. У Секретаріаті ООН управлінські оцінки проводяться Групою управлінської оцінки в Канцелярії заступника Генерального секретаря з питань стратегії, політики і контролю в галузі управління. Окремо керовані фонди, програми та структури ООН проводять управлінські оцінки в межах власних адміністративних структур. Група управлінської оцінки Департаменту з питань управління розташовується в Центральних установах ООН і проводить управлінську оцінку оспорюваних рішень, що стосуються співробітників ООН, які працюють у Секретаріаті ООН, місіях ООН з підтримання миру.

Управлінська оцінка передбачає об'єктивну перевірку оскаржуваного рішення співробітниками з юридичних питань, які не брали участі у процесі прийняття цього рішення. За підсумками цього огляду Група управлінської оцінки або відповідний підрозділ в окремо керованих фондах, програмах і структурах виносить рекомендацію заступнику Генерального секретаря з питань стратегії, політики і контролю в галузі управління або відповідному керівникові фонду, програми чи структури ООН, який приймає рішення про те, чи було оскаржуване адміністративне рішення прийнято відповідно до правових норм Організації. Якщо за результатами управлінської оцінки робиться висновок про те, що оскаржуване рішення було неправомірним, то співробітнику надаються ті чи інші варіанти вирішення цієї проблеми, які можуть включати зміну цього рішення. У відповідних випадках на етапі управлінської оцінки можуть бути розглянуті можливості врегулювання спору в неформальному порядку, зокрема передача справи на розгляд Омбудсмена [69, с. 38].

Тобто, у більшості випадків подачі заяви до ТС ООН передують проведення управлінської оцінки щодо оспорюваного адміністративного рішення, яка покликана дати керівництву можливість виправити неправильне рішення і надати прийнятні засоби захисту в тих випадках, коли рішення було неправомірним. Управлінська оцінка охоплює оцінку оспорюваних адміністративних рішень щодо трудового договору з працівником або умов його призначення, включаючи всі відповідні положення, правила та адміністративні інструкції. У тих випадках, коли рішення було прийнято на законних підставах, управлінська оцінка дає співробітнику розумне пояснення причин, у силу яких рішення було визнано правомірним.

Задля здійснення управлінської оцінки рішення, яке заперечується, заявнику необхідно заповнити відповідну форму – клопотання про проведення управлінської оцінки – і направити її Групі управлінської оцінки Департаменту з питань управління разом із доданою документацією. Таке клопотання має бути направлено протягом 60 календарних днів після отримання повідомлення про адміністративне рішення, яке особа бажає оскаржити, або протягом одного календарного року у випадку подання клопотання від імені недієздатного чи померлого співробітника ООН. Після отримання клопотання про управлінську оцінку посадова особа або підрозділ, відповідальні за проведення такої оцінки, повинні надати письмову відповідь протягом: 30 календарних днів, якщо місце роботи заявника – Центральні установи; 45 днів – за межами Центральних установ ООН. У тому випадку, якщо у встановлений період не надійшла відповідь на клопотання про проведення управлінської оцінки, заявнику слід направити позов до ТС ООН протягом 90 календарних днів після закінчення відповідного терміну для відповіді про управлінську оцінку. Якщо заявник не задоволений результатами управлінської оцінки щодо оспорюваного рішення, він може направити позов до ТС ООН протягом 90 календарних днів після того, як отримав результати такої оцінки.

Подача клопотання про управлінську оцінку не тягне за собою зупинення здійснення оспорюваного адміністративного рішення. Однак, у разі необхідності управлінської оцінки адміністративного рішення співробітник може направити заяву до ТС ООН з проханням зупинити здійснення оспорюваного адміністративного рішення до завершення управлінської оцінки та отримання співробітником повідомлення про її результати. Відповідно до п. 2 ст. 2 Статуту ТС ООН може зупинити здійснення рішення, коли це рішення представляється *prima facie* неправомірним, у випадках особливої терміновості і коли його здійснення може завдати непоправної шкоди. Рішення ТС ООН за такою заявою оскарженню не підлягає. У випадках, пов'язаних з припиненням служби, співробітник може спочатку просити Генерального секретаря зупинити здійснення рішення до завершення управлінської оцінки та отримання співробітником повідомлення про її результати. Генеральний секретар може зупинити здійснення рішення, якщо він встановлює, що оспорюване рішення ще не виконано, представляється *prima facie* неправомірним, у випадках особливої терміновості і коли його здійснення може завдати непоправної шкоди правам співробітника. Якщо Генеральний секретар відхиляє прохання, співробітник може потім подати відповідне клопотання до ТС ООН [72].

Слід зауважити, що управлінська оцінка не є обов'язковим етапом, якщо оскаржуване рішення передбачає прийняття дисциплінарних або недисциплінарних заходів відповідно до правила 10.2 Правил про персонал ООН після завершення дисциплінарного процесу або якщо рішення було прийнято за рекомендацією технічних органів. У таких випадках заява про оскарження адміністративного рішення може бути подана в ТС ООН без попередньої подачі клопотання про проведення управлінської оцінки [73].

Згідно з доповіддю Генерального Секретаря ООН за 2019 рік, Група управлінської оцінки отримала в 2019 році 704 прохання. Більшість прохань, отриманих Групою протягом року, стосувалися звільнення (приблизно 37

відсотків), призначення на посаду та підвищення по службі (приблизно 21 відсоток) окладів, надбавок і допомоги (приблизно 19 відсотків) [74].

Наступним елементом формального рівня внутрішньої системи правосуддя ООН є ТС ООН, який замінивши собою існуючі консультативні органи (включаючи об'єднані апеляційні ради, об'єднані дисциплінарні комітети та інші органи), став судовим органом першої інстанції (п.п. 19, 20) [23]. Трибунал наділений компетенцією розглядати і вирішувати справи за заявами, що подаються будь-яким нинішнім або колишнім співробітником чи будь-якою особою, яка заявляє вимоги від імені недієздатного або померлого співробітника ООН, у тому числі Секретаріату ООН або окремо керованих фондів і програм ООН, проти Генерального секретаря як головної адміністративної посадової особи ООН: для оскарження адміністративного рішення, яке ймовірно не узгоджується з умовами призначення або трудовим договором; для оскарження адміністративного рішення про прийняття будь-якого дисциплінарного заходу; для забезпечення виконання угоди, досягнутої через процедуру посередництва (ст. 2, 3 Статуту ТС ООН) [75].

Терміни «договір» і «умови призначення» охоплюють усі відповідні положення і правила та адміністративні розпорядження, що діють на момент передбачуваного недотримання; для оскарження адміністративного рішення про прийняття будь-якого дисциплінарного заходу; для забезпечення виконання угоди, досягнутої через процедуру посередництва (ст. 2 (1) Статуту ТС ООН) [75].

Співробітник також може пред'явити позов щодо оспорюваного адміністративного рішення незалежно від того, змінювалося воно чи ні за результатами управлінської оцінки, до ТС ООН протягом 90 календарних днів з дати отримання співробітником результатів управлінської оцінки або після закінчення терміну, обумовленого в правилі 11.2 (d) Правил про персонал, залежно від того, що настає раніше [72].

ТС ООН функціонує на штатній основі і складається з п'яти професійних суддів – трьох суддів, зайнятих у повному режимі, і двох суддів,

зайнятих у половинному режимі (ст. 4 (1) Статуту ТС ООН). У свою чергу АТ ООН працює сесійно та включає сім суддів (ст. 3 (1) Статуту АТ ООН). Судді обох Трибуналів призначаються ГА ООН за рекомендацією Ради внутрішнього правосуддя строком на сім років з урахуванням принципів гендерної збалансованості та географічного розподілу (ст. 4, ст. 3). Кандидати на посаду судді ТС ООН або АТ ООН мають відповідати певним вимогам, які до них висуваються, зокрема, володіти високими моральними якостями, досвідом судової діяльності у сфері адміністративного права або еквівалентної діяльності в межах однієї або декількох національних правових систем. Судді повинні демонструвати і відстоювати високі стандарти суддівської поведінки, зміцнювати віру в сумлінність здійснення правосуддя в ООН; діяти гідно та незмінно дотримуватися законів країни, в якій вони проживають, працюють або перебувають з візитом, у тому числі в періоди, коли вони не зайняті службовими справами (п. 3, 4) [76].

Обрані на посаду судді діють в особистій якості та користуються повною незалежністю. Під час виконання своїх зобов'язань судді повинні докладати всіх зусиль задля забезпечення того, щоб жодна особа, установа або держава жодним чином (прямо або опосередковано) не втручалися в роботу Трибуналів та не сприймати жодних недоречних погроз, впливу або тиску (п. 1). Крім цього, судді не повинні використовувати або дозволяти використовувати престиж суддівської посади для просування приватних інтересів судді, родича судді або будь-якої іншої особи та створювати враження, що будь-хто у змозі здійснити на них вплив. В особистих відносинах судді мають уникати ситуацій, які могли б породити резонне відчуття фаворитизму або упередженості з окремо взятими співробітниками, які виступають в якості сторін, юридичних представників чи інших осіб, які регулярно з'являються до Трибуналу (п. 4).

У разі виникнення конфлікту інтересів, під яким розуміється будь-який чинник, що може зашкодити здатності судді незалежно і неупереджено вирішити доручену йому справу, такий суддя заявляє самовідвід у

відповідній справи та сповіщає голову Трибуналу. Конфлікт інтересів виникає у разі: коли в дорученій судді справі фігурує, зокрема: особа, з якою суддю пов'язують особисті, сімейні або професійні відносини; питання, до якого суддя був раніше причетний в іншій якості, в тому числі в якості консультанта, адвоката, експерта або свідка; будь-яка інша обставина, яку розумний і неупереджений спостерігач міг би сприйняти як таку, що робить участь судді у вирішенні питання недоречною (ст. 27). Регламенти ТС ООН та АТ ООН також наділяють сторони правом заявити відвід суддів у випадку виникнення конфлікту інтересів. За таких обставин, сторона має звернутися до Голови відповідного Трибуналу з аргументованим клопотанням про відвід судді, який, у свою чергу, приймає розпорядження щодо такого клопотання. Разом з тим, судді повинні мотивувати підстави відводу та не заявляти самовідвід за несуттєвих підстав (п. 2 (d)) [28; 76].

Статути ТС ООН та АТ ООН також наділяють ГА ООН повноваженнями відсторонити суддю з посади в разі проступку або недієздатності (п. 10). Крім цього порушення суддею стандартів поведінки, закріплених Кодексом поведінки суддів ТС ООН та АТ ООН, серед яких: незалежність, неупередженість, сумлінність, етичність, транспарентність, справедливість, компетентність та акуратність [29], може мати наслідком застосування до нього/неї відповідних санкцій (п. 5). Слід зазначити, що Механізмом розгляду скарг щодо передбачуваної неналежної поведінки або недієздатності суддів ТС ООН та АТ ООН також передбачено можливість відсторонення судді від займаної посади у випадку його недієздатності (п. 1). Будь-яке твердження щодо неналежної поведінки або недієздатності того чи іншого судді має бути подано в письмовій формі безпосередньо Голові відповідного трибуналу та містити таку інформацію: ім'я, прізвище та адреса скажника; дата і місце здійснення передбачуваного проступку; ім'я та прізвище судді, стосовно якого подається скарга; докладний опис неналежної поведінки або стану недієздатності із зазначенням дати, коли вони мали місце; будь-яка інша значуща інформація, включаючи імена і прізвища та

контактні дані свідків, якщо такі є; підпис скаржника та дата подання скарги (п. 1, 8) [5]. У тому випадку, коли скарга приймається до розгляду, Голова відповідного трибуналу може ініціювати проведення подальшого офіційного розслідування. З цією метою створюється Група у складі зовнішніх експертів, коло повноважень якої визначає Голова (п. 15). За підсумками проведеного розслідування Група експертів складає письмову доповідь і передає її Голові трибуналу. Всі судді відповідного трибуналу, за винятком судді, стосовно якого було направлено скаргу, розглядають цю доповідь і можуть рекомендувати один з таких заходів: 1) закрити провадження за скаргою – якщо більшість суддів вважає, що скарга є не достатньо обґрунтованою; 2) прийняти заходи щодо виправлення становища – якщо більшість суддів вважає, що скарга є достатньо обґрунтованою, однак не дає підстав для відсторонення судді від посади; 3) інформувати Голову трибуналу щодо можливості відсторонення від посади судді – якщо судді дійшли одностайної думки про те, що скарга обґрунтована і питання є досить серйозним. У такому випадку Голова відповідного трибуналу доводить це питання до відома ГА ООН через Раду внутрішнього правосуддя з проханням відсторонити суддю від посади. Судді, стосовно якого розглядається питання, надається можливість зробити остаточні письмові подання щодо запропонованої санкції. Процес розгляду скарги має конфіденційний характер (п. 18-20) [33].

Створення такого організаційно-правового механізму розгляду скарг щодо неналежної поведінки чи неієздатності суддів адміністративних трибуналів ООН свідчить про намір Організації створити належні умови для здійснення незалежного, неупередженого та ефективного правосуддя і забезпечення високого рівня довіри персоналу до такої системи.

Так, означені судді, дотримуючись визначених стандартів професійної поведінки, розглядають направлені їм заяви і перевіряють їхню відповідність вимогам, що висуваються до них процедурно-процесуальними актами Трибуналу. Зокрема, заява має бути подана до одного із Секретаріатів ТС

ООН з урахуванням географічної близькості, у строки встановлені установчими і процедурно-процесуальними актами Трибуналу: 90 календарних днів після отримання заявником управлінської оцінки, якщо така передбачена; 90 календарних днів після закінчення відповідного терміну для направлення відповіді на управлінську оцінку; 90 календарних днів після отримання заявником адміністративного рішення (в тих випадках, коли управлінська оцінка оспорюваного рішення не вимагається); 90 календарних днів після припинення процедури посередництва. Для осіб, які заявляють вимоги від імені недієздатного або померлого співробітника, встановлюється один календарний рік для подачі такої заяви (ст. 6, 7 Статуту ТС ООН) [75].

Спрямована до ТС ООН заява має бути подана будь-якою офіційною мовою ООН (ст. 8 (6)) [29], на бланку, форма якого встановлюється Секретарем Трибуналу. Заява повинна включати таку інформацію: повне ім'я, дата народження і громадянство заявника; трудовий статус заявника (включаючи індексний номер в ООН і назву департаменту, відділу та секції); найменування юридичного представника заявника (з долученням довіреності); адреса, за якою слід надсилати документи; за наявності оспорюваного рішення – час і місце його винесення (з долученням такого рішення); запитувані заходи і засоби захисту; будь-яка підтверджуюча документація (додається і нумерується, а за наявності переведених матеріалів – забезпечується відповідною вказівкою).

Підписаний оригінал заповненого бланку заяви надається разом із додатками до нього. Документи можуть бути також направлені електронним способом (ст. 8 (1, 2, 3)) [75] (після 6 липня 2011 р. доступ і подання всієї документації має здійснюватися через портал eFiling).

Портал eFiling є основним способом подання документів до ТС ООН, який забезпечує доступ до веб-системи обробки судової документації і дозволяє сторонам спору надавати свої документи в електронній формі, забезпечуючи їх направлення до відповідного Секретаріату. Він також дозволяє отримувати повідомлення і забезпечує легкий доступ до документів

по справі (повідомлень, доданих документів, розпоряджень Трибуналу тощо).

Співробітник персоналу, який бажає подати заяву через портал eFiling, має, перш за все, отримати обліковий запис. Після отримання облікового запису особа може вільно користуватися порталом eFiling і надавати свої документи за допомогою відповідних бланків.

Так, для того, щоб подати заяву через портал eFiling особа повинна заповнити необхідний бланк заяви на комп'ютері, направити заявку про відкриття облікового запису для отримання доступу до порталу eFiling. Після прийняття та затвердження заявки особа отримує доступ до порталу і може направити свою заяву. Отримавши відповідний доступ, особа має ввести свої облікові дані, заповнити онлайнний бланк (включаючи розділи «Особисті відомості і трудовий статус», «Контактна інформація» та «Юридичний представник»), обрати тип заяви та завантажити заповнений і підписаний бланк зі свого комп'ютера.

Враховуючи положення Регламенту ТС ООН, відповідно до якого бланк заяви повинен бути підписаний (ст. 8 (3)) [77], особа може подати підписану заяву у форматі PDF, або у форматі Word, додавши окремий PDF-документ із підписом.

Крім того, заявникам рекомендується подавати всі документи, за можливості, у форматі «PDF», які можуть бути створені шляхом прямого перетворення файлів Word у PDF (бажаний метод) або, як альтернатива, шляхом сканування друкованих документів у форматі PDF. При цьому, при скануванні документів рекомендовано не використовувати режим сканування із високою роздільною здатністю для того, щоб уникнути надто великого розміру файлу (п. 7).

Усі файли, завантажені на портал eFiling, у своїй назві повинні містити інформацію про заявника (позивач, відповідач), а також відображати зміст назви документу (п. 8) [78].

Згідно з вимогами Регламенту ТС ООН підписаний оригінал заповненого бланку заяви надається разом із додатками до неї. До таких документів належать, зокрема, копія оскаржуваного рішення, будь-яка підтверджуюча документацію (яка додається і нумерується), за необхідності, підписана довіреність юридичного представника.

Варто зауважити, що істотною умовою забезпечення конфіденційності поданих документів є положення Практичного керівництва щодо подачі заяв через eFiling портал, відповідно до якого всі заяви, направлені до ТС ООН, незалежно від способу їх подання, недоступні третім особам, крім тих випадків, коли доступ до них буде надано відповідно до наказу Трибуналу після подачі відповідного клопотання (п. 4) [78; 79].

Так, після направлення відповідної заяви через означений портал, Трибунал вирішує питання щодо її прийняття. Зокрема, заява приймається до провадження, якщо: ТС ООН компетентний розглянути і вирішити справу; заявник має право подавати заяву; заявник раніше передав оспорюване адміністративне рішення на управлінську оцінку, якщо це вимагається; заяву подано у визначені строки (ст. 8 (1)) [75; 80].

У тому випадку, якщо спір, пов'язаний з оспорюваним адміністративним рішенням, було врегульовано угодою, досягнутою шляхом посередництва, заява не приймається до провадження. Однак заявник має право подати заяву про забезпечення виконання угоди, досягнутої через процедуру посередництва, яка приймається Трибуналом до провадження в тому випадку, коли угода не була виконана і заяву подано протягом 90 календарних днів після останнього дня для виконання, зазначеного в угоді про посередництво, або, коли в такій угоді з цього питання нічого не зазначено, після 30 днів з дати підписання угоди.

ТС ООН також може прийняти рішення в письмовій формі за письмовим проханням заявника про зупинення або скасування термінів на певний період часу і лише у виняткових випадках. Трибунал не зупиняє і не скасовує терміни для управлінської оцінки. Якщо заяву було подано більш

ніж через три роки після отримання заявником оспорюваного адміністративного рішення, така заява не приймається Трибуналом до провадження (ст. 8 (3) (4) Статуту ТС ООН) [75].

Після того, як Секретар ТС ООН упевниться, що всі вимоги дотримані, він надсилає копію заяви відповідачу та будь-якій іншій стороні, щодо якої суддя вважає це за доцільне. У тому випадку, коли формальні вимоги не дотримані, Секретар може затребувати, щоб заявник у межах встановленого терміну часу забезпечив дотримання цих вимог. Після того як виправлення належним чином внесені, Секретар надсилає копію заяви відповідачу (ст. 8 (3)) [77]. Однак, означені акти не містять конкретних строків, у межах яких Секретар може вимагати усунення недоліків поданої заяви, що може вплинути на права заявника.

За підсумками розгляду справи, Трибунал приймає рішення, що викладається в письмовому вигляді і містить мотиви, факти та право, на якому воно базується. Рішення Трибуналу є обов'язковими для сторін, проте вони можуть бути оскаржені до АТ ООН. За відсутності такого оскарження рішення підлягають виконанню після закінчення строку для оскарження, передбаченого Статутом Апеляційного трибуналу. Будь-яка зі сторін може клопотати перед ТС ООН про перегляд рішення на підставі відкриття якого-небудь вирішального факту, який на момент винесення рішення не був відомий Трибуналу і стороні, що вимагає перегляду, за тієї неодмінної умови, що таке незнання не було викликано недбалістю. Клопотання має бути подане протягом 30 календарних днів з моменту відкриття факту і протягом одного року з дати рішення. Канцелярські або арифметичні помилки чи описки можуть бути виправлені в будь-який момент Трибуналом за власною ініціативою, або за заявою будь-якої зі сторін (ст. 12 Статуту ТС ООН) [75].

Так, варто зазначити, що з метою всебічного дотримання прав учасників провадження та вимог незалежностей і неупередженості правосуддя Регламентом ТС ООН гарантовано кожній стороні процесу можливість викладати свою справу Трибуналу особисто або призначити

адвоката з ВЮДП чи адвоката, якому дозволено займатися юридичною практикою в національній правовій системі (ст. 12) [77]. Право мати свого представника стало одним з основних елементів нової системи правосуддя. Необхідність належного юридичного представництва всіх сторін, у тому числі заявників, у ТС ООН було визнано ГА ООН в якості однієї з вимог, що висуваються до ООН як зразкового роботодавця і є одним із ключових питань, що потребує регулярного відстеження (п. 34) [81].

Разом з тим, у статистичних даних, наданих ВЮДП, вказано, що станом на 2016 рік 67 відсотків заявників у ТС ООН становили співробітники, які брали участь у справі позовного провадження без адвокатів; 8 відсотків – співробітники, представлені приватними адвокатами; 4 відсотки – співробітники, представлені адвокатами-добровольцями і 21 відсоток – співробітники, представлені адвокатами Відділу (п. 34) [33].

Такий високий рівень участі у справах позовного провадження заявників без адвокатів є предметом широкого обговорення за участю всіх зацікавлених сторін в ООН, оскільки зазначена ситуація може мати негативні наслідки як для конкретного заявника, так і для порядку здійснення судочинства в цілому. Так, ТС ООН відзначив, що участь у справі заявників, не представлених адвокатом або представлених особами, які не мають необхідної кваліфікації чи юридичної освіти, становить суттєву проблему для здійснення судочинства. Значна кількість заявників, які не представлені у Трибуналі адвокатами, зменшує здатність Трибуналу приділяти належну увагу тому, як він здійснює діловодство. Такі заявники часто не розуміють процедуру здійснення судочинства і подають численні непотрібні документи й матеріали, що у свою чергу уповільнює діловодство і викликає затримку розгляду, внаслідок чого зростають витрати Трибуналу. З огляду на це, існує гостра необхідність забезпечення професійного судового правозаступництва (п. 66, 67) [33].

Розглядаючи вказане питання у своїй доповіді A/72/210, Рада внутрішнього правосуддя вказала, що той факт, що 67 відсотків

співробітників брали участь у процесі без адвоката викликає серйозну занепокоєність у тому, що стосується доступу співробітників до послуг адвоката або іншого законного представника, оскільки юридична допомога надається співробітнику безкоштовно через ВЮДП (п. 37) [33].

Співробітники Організації можуть звернутися за порадою і сприянням до ВЮДП на будь-якій стадії спору. У тому випадку, якщо справу було передано на розгляд у межах формальної системи вирішення спорів, Відділ може представляти інтереси співробітника без стягнення будь-яких прямих особистих витрат у зв'язку з такою допомогою [82]. Проте, в деяких випадках участь у справі позовного провадження особи без адвоката є результатом того, що Відділ приймає висновок, згідно з яким для подання позову відсутні будь-які підстави, а сторона, не погоджується з таким рішенням і бажає звернутися до Трибуналу. З іншого боку, однією з причин участі у справі позовного провадження без адвоката може бути відсутність знань про систему правосуддя і/або існування ВЮДП або обмеження у доступі до послуг Відділу для співробітників, які працюють у віддалених місцях служби (п. 35) [33].

Щодо захисту прав співробітників ООН у справах позовного провадження адвокатами-добровольцями Рада внутрішнього правосуддя акцентувала увагу на тому, що такі особи повинні мати, перш за все, необхідну кваліфікацію та досвід роботи в судових процесах. Разом з тим, Рада зазначила, що добровольці, які підтвердили належне знання системи правил і регламентів, можуть залучатися до консультування персоналу на ранньому етапі спору або, після прийняття рішення ТС ООН, при вирішенні питання щодо наявності розумної перспективи успішного розгляду апеляції, а також щодо звернення такого співробітника до ВЮДП або професійного адвоката (п. 51, 52) .

Неурегульованість питання щодо залучення приватних адвокатів для представлення інтересів співробітників Організації зумовлено тим, що у внутрішніх актах, які регламентують діяльність Трибуналів ООН, відсутнє

питання про розподіл витрат на правову допомогу. З метою вирішення цього питання, представники Асоціації юристів міжнародних урядових організацій запропонували внести зміни до Статутів Трибуналів ООН, щоб надати їм право присуджувати витрати у відповідній справі, якщо заявник, представлений приватним адвокатом, виграє цю справу (п. 53) [83; 84].

Наступною й останньою інстанцією перегляду є АТ ООН, заснований ГА ООН у 2009 році як частина нової внутрішньої системи відправлення правосуддя в Організації. Будучи в цій внутрішній системі відправлення правосуддя судом другого – апеляційного – рівня, АТ ООН у межах своєї особливої юрисдикції розглядає апеляції на рішення ТС ООН, Трибуналу зі спорів Близькосхідного агентства ООН для допомоги палестинським біженцям і організації робіт (БАПОР), а також постійного комітету, що виступає від імені Правління Об'єднаного пенсійного фонду персоналу ООН, і тих організацій, установ та структурних підрозділів, які визнають юрисдикцію АТ ООН [85].

АТ ООН складається з семи суддів, які призначаються ГА ООН за рекомендацією Ради з внутрішнього правосуддя з урахуванням географічного розподілу та гендерної збалансованості (ст. 3 Статуту АТ ООН) [86].

Відповідно до пункту 1 статті 2 Статуту АТ ООН наділений юрисдикцією щодо апеляцій, поданих на рішення, прийняті ТС ООН, і в яких стверджується, що Трибунал: вийшов за межі своєї юрисдикції або компетенції; не здійснив юрисдикцію, якою він наділений; припустився помилки з питання права; допустив процесуальну помилку, яка позначилася на рішенні у справі; або припустився помилки з питання факту, яка привела до явно необґрунтованого рішення. Апеляція на рішення ТС ООН може бути подана будь-якою стороною протягом 45 календарних днів після отримання рішення ТС ООН. Однак, апеляція не може бути прийнята АТ ООН, у тому випадку, якщо не було дотримано строку її подачі або якщо Трибунал не зупинив дію чи не відмовився від застосування положення щодо обчислення

строків. Подача заяви до АТ ООН тягне за собою зупинення здійснення рішення ТС ООН, яке оскаржується.

Згідно зі Статутом АТ ООН апеляція може бути подана будь-якою стороною (тобто заявником, особою, що пред'являє вимоги від імені недієздатного або померлого заявника, або відповідачем) у справі, за якою винесено рішення ТС ООН.

За підсумками розгляду справи Апеляційний трибунал може підтвердити, скасувати, змінити рішення або повернути справу на повторний розгляд ТС ООН. Він може також видавати всі необхідні або доцільні постанови, покликані сприяти здійсненню його юрисдикції, які узгоджуються зі Статутом. У справах, оскаржуваних на підставі допущення помилки з питання факту, яка привела до явно необґрунтованого рішення, АТ ООН наділений компетенцією: підтверджувати, скасовувати або змінювати висновки ТС ООН з питання факту на підставі істотних доказів, зафіксованих у письмовому протоколі; або повертати справу до ТС ООН для додаткового дослідження фактів. У виняткових обставинах і коли Апеляційний трибунал визначає, що факти, швидше за все, будуть встановлені за допомогою документарних доказів, включаючи письмові свідчення, він може прийняти до провадження такі додаткові докази, якщо це відповідає інтересам правосуддя та ефективного й оперативного проведення розгляду. В іншому випадку або коли АТ ООН визначає, що рішення не може бути прийнято без усних свідчень чи інших форм неписьмових доказів, він повертає справу для повторного розгляду ТС ООН (ст. 2 Статуту АТ ООН) [86].

До компетенції АТ ООН, як це передбачено в його Статуті, також входять повноваження: приймати за своєю ініціативою або на прохання будь-якої зі сторін рішення про те, що у виняткових випадках розгляд має бути закритим; виносити розпорядження про прийняття тимчасових заходів для забезпечення захисту будь-якої зі сторін з тим, щоб не допустити

заподіяння непоправної шкоди і забезпечити узгодженість з рішенням ТС ООН [72].

Рішення АТ ООН є обов'язковими для сторін, остаточними і не підлягають оскарженню. Разом з тим, будь-яка зі сторін може клопотати перед АТ ООН про перегляд рішення на підставі відкриття будь-якого вирішального факту, виправлення канцелярських чи арифметичних помилок або про тлумачення змісту чи сфери охоплення рішення. Коли рішення вимагає виконання в певний строк і таке виконання не відбулося, будь-яка зі сторін може клопотати перед Трибуналом про винесення розпорядження щодо виконання рішення (ст. 10, 11 Статуту АТ ООН) [86].

Щодо проблемних аспектів діяльності АТ ООН зазначив, що ослаблені повноваження Трибуналу стосуються винесення рішень про поновлення на посаді і викликають серйозну стурбованість у суддів. Зокрема, у статті 9.1 Статуту АТ ООН передбачено, що, коли Трибунал виносить розпорядження про поновлення на посаді (реальному виконанні) у справах, пов'язаних зі звільненням або припиненням трудового договору, Апеляційний трибунал встановлює також суму компенсації, яку Генеральний секретар може вирішити виплатити в якості альтернативи відновленню. Згідно з неофіційними даними, адміністрація зазвичай не виконує розпорядження про відновлення і вважає за краще замість цього виплачувати компенсацію. Однак Трибунал висловив позицію, що відсутність ефективних засобів правового захисту, які забезпечують відновлення на посаді, в більшості випадків рівнозначно відсутності ефективного правового та судового захисту співробітників трибуналами і тим самим позбавляє сенсу право персоналу домагатися правосуддя. Більш того, компенсація та/або відшкодування збитків, які трибунали мають право присуджувати замість скасування оспорюваного рішення про звільнення, що не врівноважують збиток (матеріальний і нематеріальний), заподіяний звільненому працівникові і легітимності трибуналів, а в кінцевому рахунку і всій системі внутрішнього правосуддя Організації. Суд зазначив, що така ситуація не відповідає

загальноновизнаним принципам правового та судового захисту і в майбутньому може поставити під загрозу інтереси ООН, наприклад її імунітет. З огляду на що висловив пропозицію розглянути можливість внесення до статті 9.1 Статуту Апеляційного трибуналу поправки такого змісту: коли адміністративне рішення (наказ про звільнення тощо) скасовується Трибуналом як незаконне, співробітник, як правило, повинен бути поновлений на посаді. Лише у виняткових обставинах, обумовлених особливими оперативними потребами ООН, адміністрація повинна мати можливість в якості альтернативи виплатити працівникові компенсацію, розмір якої встановлюється Трибуналом. У таких випадках адміністрації необхідно буде надати чітке обґрунтування виплати в якості альтернативи компенсації. Правомірність такого вибору буде підлягати ретельному судовому розгляду за допомогою апеляції в тому ж Трибуналі, який виніс розпорядження про скасування оспорюваного рішення [32].

Важливо наголосити, що внутрішніми актами системи ООН також регламентовано питання щодо захисту особи, яка звернулася за захистом своїх прав до Трибуналів. Так, Правилами про персонал ООН закріплено обов'язок співробітників утримуватися від порушення ходу засідань або перешкоджання яким-небудь іншим чином офіційній діяльності Організації, включаючи діяльність, пов'язану з роботою системи відправлення правосуддя, погрози, залякування або зайняття будь-якою діяльністю, покликаній прямо чи побічно вплинути на здатність інших співробітників виконувати свої службові функції (правило 1.2 (g)) [72]. У правилі 11.4 Правил про персонал закріплено право співробітників на подання до ТС ООН заяви щодо оспорюваного адміністративного рішення. Таким чином, утиск співробітників за порушення справи в Трибуналі буде являти собою помсту співробітникам за здійснення ними своїх прав, що впливають з правила 11.4 Правил про персонал, а в силу цього буде також являти собою порушення пункту (g) правила 1.2 Правил про персонал. У Секретаріаті про дії подібного роду можна повідомляти Управління служб внутрішнього нагляду. Якщо ж

співробітники вважають, що стали об'єктом несприятливого для них адміністративного розпорядження через подання ними такої заяви, вони можуть оскаржити це розпорядження в Трибуналі. У тому випадку, коли співробітники вважають, що зазнали під час розгляду в Трибуналі утисків з боку адміністрації, вони можуть звернутися до відповідного Трибуналу за винесенням захисної постанови. Відповідно до своїх статутів і регламентів Трибунали правомочні виносити постанови про захист співробітників, які порушили справу. Згідно зі статтею 19 Регламенту, ТС ООН «може в будь-який час за заявою сторони, чи за власною ініціативою винести будь-яку постанову або дати будь-яку вказівку, яка вбачається судді доцільною для справедливого й оперативного вирішення справи і справедливою щодо сторін». Схожі положення містяться у статті 18 bis Регламенту АТ ООН. Крім того, згідно з Кодексом поведінки суддів ТС ООН та АТ ООН, «судді зобов'язані захищати свідків і сторони від третирування або принизливого поводження під час розгляду в Трибуналі». Якщо Трибунали вважатимуть, що співробітники зазнали утисків через їхні звернення до них, то відповідно до своїх статутів, Трибунали можуть передати відповідні справи Генеральному секретарю на предмет прийняття можливих заходів для забезпечення підзвітності [28; 86].

Надання захисту передбачається й адміністративними постановами Організації. Згідно з переглянутим бюлетенем (ST/SGB/2019/8), начальники підрозділів Секретаріату зобов'язані стежити за ситуацією, не допускаючи, щоб співробітники, які беруть участь у формальній чи неформальній процедурі розгляду скарг, включаючи діяльність в якості представника персоналу і виступ як свідок у Трибуналі, ставали об'єктом будь-якої непорядної або неприпустимої поведінки чи інших негативних дій. У бюлетені також вказується, що якщо після отримання офіційного повідомлення про неприпустиму поведінку розпочинається розслідування, то начальник підрозділу повинен слідкувати за ситуацією, забезпечуючи, щоб всі сторони дотримувалися свого обов'язку співпрацювати з розслідуванням і

щоб жодна зі сторін не ставала об'єктом утисків чи будь-якої іншої неприпустимої поведінки. Якщо начальник підрозділу вважає, що будь-який утиск вже мав місце, він повинен негайно повідомити про це Бюро з питань етики, з тим щоб дане питання було розглянуто відповідно до положень бюлетеня Генерального секретаря про захист від переслідувань [87].

У резолюції 74/258 ГА ООН також підкреслила, що Трибунали мають чіткі повноваження на видання наказів про захист заявників і свідків від переслідувань, наголосила щодо важливості повного виконання таких наказів і просила Генерального секретаря надати інформацію про їх застосування (п. 12) [30].

У 2019 р. Трибунали не виносили постанов про захист осіб, які виступають в якості заявників або свідків, від переслідування. Крім того, жоден з Трибуналів не звертався до Генерального секретаря за прийняттям можливих заходів для забезпечення підзвітності на підставі своїх припущень про те, що співробітник зазнав утисків, оскільки бере участь у розгляді справи Трибуналом як заявник або свідок. Проте в одній справі Трибунал прямо вказав, що Трибунали «зобов'язані захищати свідків і сторони від утисків і цькування під час розглядів в трибуналі» і зробив висновок, що заявниця зазнала переслідування за подачу заяви до ТС ООН, прийнявши цей фактор (поряд з іншими) до уваги при присудженні їй компенсації в розмірі чистого базового окладу за 24 місяці (рішення № 2019- UNAT-909) [88].

2.3. Внутрішня система правосуддя спеціалізованих установ ООН

У вересні 1927 р. Асамблея Ліги Націй заснувала Адміністративний трибунал Ліги Націй, уповноважений розглядати «скарги на недотримання, по суті або за формою, умов призначення посадових осіб Секретаріату [Ліги Націй] або Міжнародного бюро праці і таких Положень про персонал, які застосовні до даної справи».

Після розпуску Ліги Націй у квітні 1946 р. відповідальність за утримання Адміністративного трибуналу взяла на себе МОП. Відповідно, до

Статуту Адміністративного трибуналу Ліги Націй були внесені поправки: слова «Адміністративний трибунал Ліги Націй» були всюди замінені словами «Адміністративний суд Міжнародної організації праці». Зміст Статуту Адміністративного трибуналу Ліги Націй було здебільшого збережено, але при цьому компетенція Адміністративного трибуналу МОП була розширена шляхом включення в неї повноваження щодо розгляду спорів, які стосуються пенсій МОП і виконання деяких договорів (коли МОП є однією зі сторін, а в договорі передбачається компетенція АТ МОП) [89, с. 248-249]. Відповідно до Статуту Адміністративного трибуналу МОП, затвердженого у 1946 р., його компетенція щодо розгляду скарг про недотримання умов призначення або застосовних положень про персонал поширювалася тільки на Міжнародне бюро праці. Згодом його компетенція стала поширюватися на інші міжнародні організації. У 1949 р. Конференція внесла поправки в Статут Адміністративного трибуналу МОП, поширивши компетенцію Трибуналу на скарги, що подаються працівниками будь-якої іншої міжурядової міжнародної організації, затвердженої Адміністративною радою Міжнародного бюро праці. Ця поправка була внесена на прохання Всесвітньої організації охорони здоров'я надати їй можливість звертатися до Адміністративного суду МОП. Бюро заявило, що розширення таким чином компетенції Адміністративного трибуналу МОП «відповідає завданню Організації – зробити незалежну і надійну процедуру врегулювання загальнодоступною для особливої категорії трудящих, а саме для міжнародних цивільних службовців, які не мали правового захисту на національному рівні» [90]. У 1998 р. Конференція внесла додаткові зміни у сферу компетенції Адміністративного трибуналу МОП, надавши можливість визнання юрисдикції Трибуналу міжнародним організаціям, які не є міжурядовими, якщо вони задовольняють низці умов. Відповідно до поправки 1998 р. міжнародна організація (міжурядова чи ні) може визнати юрисдикцію Адміністративного трибуналу МОП зі схвалення Адміністративної ради Міжнародного бюро праці за умови, що така

організація є виразно міжнародною за своїм характером з точки зору її членського складу, структури і сфери діяльності; уклала з приймаючою країною угоду про штаб-квартиру, що передбачає судово-процесуальний імунітет; наділяється функціональними обов'язками постійного характеру на міжнародному рівні; і надає, на думку Адміністративної ради, достатні гарантії щодо своїх можливостей з виконання цих функціональних обов'язків, а також гарантії виконання постанов Адміністративного трибуналу МОП. Першою організацією, яка була прийнята під юрисдикцію Адміністративного трибуналу МОП відповідно з розширеними повноваженнями компетенції Трибуналу, стала Міжнародна федерація товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця [91].

Так, зокрема, як зазначає Рудько Є.С., адміністративний трибунал, який може бути використаний сторонніми міжнародними організаціями, формується за рахунок посадових осіб організації, яка його заснувала, функціонує відповідно до положень її внутрішнього права і власних правил процедури. Разом з тим для цілей об'єктивного вирішення спору адміністративні трибунали іноді можуть використовувати положення внутрішнього права сторонньої міжнародної організації. Організації, які прийняли компетенцію адміністративного трибуналу сторонньої організації, зобов'язані підкорятися його правилам процедури і рішенням, прийнятим щодо них [92, с. 232].

Слід зазначити, що станом на 1 січня 2020 р. юрисдикцію Адміністративного трибуналу МОП визнали 60 міжнародних організацій, в яких налічується в цілому 73 557 співробітників [93].

Разом з тим, з 2016 р. своє визнання юрисдикції АТ МОП відкликали сім організацій. Дві організації, а саме Всесвітня метеорологічна організація (ВМО) і Міжнародний фонд сільськогосподарського розвитку (МФСР), визнали юрисдикцію трибуналів ООН. Відгук з боку ще двох організацій, а саме Центру з розвитку підприємництва та Агентства з міжнародного торгової інформації і співпраці, був обумовлений припиненням їхньої

діяльності. Що стосується інших трьох організацій, то Постійний третейський суд створив арбітражний механізм для вирішення спорів зі співробітниками; Міжурядова організація з міжнародних залізничних перевезень визнала юрисдикцію Адміністративного трибуналу Ради Європи, а Технічний центр співробітництва в галузі сільського господарства і сільських районів заснував свій власний адміністративний суд. У деяких випадках рішення про вихід з-під юрисдикції Адміністративного трибуналу МОП було прийнято після винесення негативних судових рішень щодо відновлення неправомірно звільнених посадових осіб. Зокрема, рішення № 3348 і 3723 щодо Всесвітньої метеорологічної організації; рішення № 3437 і 3719 щодо Технічного центру співробітництва в галузі сільського господарства і сільських районів; і рішення № 3674 щодо Міжурядової організації з міжнародних залізничних перевезень. На відміну від АТ МОП, Апеляційний трибунал ООН може розпорядитися про виконання зобов'язання в натурі, наприклад про відновлення на роботі, але в той же час зобов'язаний встановити грошову компенсацію (що зазвичай обмежується дворічним окладом), яку Генеральний секретар може вирішити виплатити в якості альтернативи. У відповідь на ці відгуки судді Адміністративного трибуналу МОП висловили таку думку: «Будь-яке одностороннє рішення міжнародної організації вийти з-під юрисдикції трибуналу викликає значні юридичні і політичні проблеми, оскільки таке рішення може бути сприйнято як свого роду пошук «зручного» суду ... Те, що організація може прийняти рішення про вихід з-під юрисдикції Трибуналу просто тому, що вона незгодна з практикою цього трибуналу, послаблює репутацію – в плані незалежності та неупередженості – як того трибуналу, з якого вона хоче вийти, так і того трибуналу, до якого вона хоче приєднатися. [...] Вихід з-під юрисдикції Трибуналу на підставі невдоволення його рішеннями порушує принцип сумлінності, ... неприйнятний і суперечить основним вимогам принципу верховенства права» [93].

Згідно зі Статутом АТ МОП «до складу Трибуналу входять сім членів, які повинні бути громадянами різних держав». Відповідно до усталеної практики члени АТ МОП обираються з числа осіб, які займають або займали високу судову посаду. Вони повинні вільно володіти або французькою, або англійською мовами, які є офіційними мовами Адміністративного трибуналу МОП. Судді призначаються на трирічний термін, який може бути продовжений [93].

Трибунал обслуговується Секретаріатом, до складу якого входять Секретар та невелика група юристів. Секретаріат Трибуналу отримує документи, подані в ході провадження та відповідає на запити про інформацію.

АТ МОП компетентний розглядати скарги про недотримання по суті або за формою умов призначення посадових осіб і таких Положень про персонал, які застосовні до справи; врегулювати будь-який спір щодо компенсації, передбаченої у випадках інвалідності, травми або захворювання, отриманих посадовою особою в ході її/його роботи, і остаточно встановити розмір компенсації, якщо така є; розглядати спори, що виникають з контрактів, стороною яких є МОП та які передбачають компетенцію Трибуналу в будь-якому випадку спору щодо їхнього виконання; розглядати скарги про недотримання по суті або за формою умов призначення посадових осіб і Положень про персонал будь-якої іншої міжнародної організації, яка відповідає стандартам, викладеним у Додатку до Статуту (ст. 2 Статуту АТ МОП) [94].

Прикладами таких справ є рішення АТ МОП № 4381 «W. v. FAO» [95], № 4382 «B. v. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies» [96], № 4394 «H. (No. 2), P. (E.) (No. 8), S. and S .v. EPO» [97], № 4308 «S. v. WHO» [98], №3993 «M. v. OPCW» [99] тощо.

Суб'єктом подачі скарги до Трибуналу є посадові особи, навіть якщо його/її робота припинилася, а також будь-яка інша особа, яка може довести, що він/вона має право на будь-яке право відповідно до умов призначення

померлої посадової особи або відповідно до Положень про персонал (ст. 3 Статуту АТ МОП).

Варто зазначити, що скарга, яка подається до АТ МОП, має відповідати критеріям прийнятності. Зокрема, скарга не приймається до розгляду, якщо оскаржуване рішення не є остаточним. Крім того, для того, щоб скарга була прийнятною, вона також повинна бути подана протягом дев'яноста днів після того, як позивач був повідомлений про оспорюване рішення або з моменту його опублікування в окремих випадках (ст. 7 Статуту АТ МОП) [94].

З метою розгляду направлених скарг Трибунал збирається на чергові засідання в терміни, встановлені Регламентом, за умови наявності справ у його списку і за умови, що такі справи, на думку Голови, мають характер, який виправдовує проведення засідання. Позачергова сесія може бути скликана на прохання голови Адміністративної ради Міжнародного бюро праці. Трибунал на свій розсуд може прийняти рішення відмовити в проведенні усного розгляду, в тому числі за запитом сторони. У кожному разі Трибунал вирішує, чи будуть усні слухання або їхні частини відкритими чи закритими. АТ МОП приймає рішення більшістю голосів, які є остаточними і не підлягають оскарженню. Проте, Суд може розглядати заяви про тлумачення, виконання чи перегляд судового рішення (ст. 4-6 Статуту АТ МОП) [94].

У випадках, якщо Трибунал переконується в тому, що скарга була добре обґрунтованою, він видає постанову про скасування оспорюваного рішення або про виконання взятого зобов'язання. Якщо така відміна рішення або виконання зобов'язання є неможливими або недоцільними, Трибунал повинен присудити позивачеві компенсацію за заподіяну шкоду (ст. 8 Статуту АТ МОП).

Станом на січень 2021 р. Адміністративний трибунал МОП виніс понад 4300 рішень, які публікуються англійською і французькою мовами в базі даних з повнотекстових пошуком [93].

Важливо також наголосити, що з огляду на те, що значне число організацій визнали юрисдикцію АТ МОП, слід приділити увагу питанню стосовно особливостей оскарження їхніх адміністративних рішень за таких обставин.

Зокрема, Міжнародна організація кримінальної поліції (далі – Інтерпол, Організація) була заснована задля досягнення таких цілей, як забезпечення та сприяння якомога ширшій взаємодопомозі між усіма органами кримінальної поліції в межах законів, які існують у різних країнах, і в дусі «Загальної декларації прав людини» та створення і розвитку установ, що можуть здійснити ефективний внесок у запобігання і припинення злочинів (ст. 2) [100]. Досягнення означених цілей забезпечується шляхом ефективного та належного виконання функцій співробітниками організації. У Генеральному секретаріаті Інтерполу працює близько 800 співробітників з різних держав світу. Приблизно третина – прикомандировані від своїх національних правоохоронних органів держав-членів Інтерполу; інші є міжнародними цивільними службовцями, найнятими за контрактом безпосередньо Організацією. Статутом Інтерполу закріплено, що секретаріат складається з Генерального секретаря, технічного й адміністративного персоналу, який забезпечує роботу Організації (ст. 27) [100]. Положеннями про персонал також визначено, що посадові особи Організації є міжнародними посадовими особами, тому їхні обов'язки є не національними, а виключно міжнародними; вони зобов'язані виконувати свої функції виключно з урахування інтересів Організації та не повинні запитувати або отримувати жодні інструкції від будь-якого уряду або органу, не пов'язаного з Організацією (положення 1.2) [100]. Крім цього, такий персонал має дотримуватися основних цінностей у своїй діяльності, серед яких повага, чесність, командна робота та інновації. Міжнародні посадові особи повинні керуватися такими цінностями, які вони втілюють у своїй роботі і повсякденній діяльності за допомогою відповідних дій і поведінки. Керівництвом для персоналу, що включає в себе Положення і Правила про персонал закріплено внутрішні положення, що регулюють

діяльність посадових осіб Інтерполу. Ними детально регламентовано основні умови роботи, права й обов'язки, порядок захисту прав персоналу тощо. Так, відповідно до Положень про персонал будь-яка посадова особа Організації або, за можливості, будь-яка особа, зазначена у статті II (6) Статуту АТ МОП, може оскаржувати адміністративне рішення, прийняте Генеральним секретарем, яке завдає шкоди її/його інтересам і суперечить умовам її/його трудового договору або будь-яким відповідним нормам цих Положень, Правил про персонал або Інструкцій для персоналу; подавати скаргу в письмовому вигляді з проханням до Генерального секретаря прийняти рішення за її/його справою, підстави якого раніше не були предметом будь-якого рішення Генерального секретаря. Генеральний секретар повинен повідомити про своє рішення, зазначивши причини, відповідній посадовій особі протягом 60 календарних днів після отримання скарги. Ненадання відповіді в означений термін вважається непрямим рішенням про відхилення, яке також може бути оскаржене. Рішення може бути оскаржено в межах Організації або через процедуру перегляду («Review procedure») чи безпосередньо через процедуру внутрішнього оскарження («The internal appeal procedure»). Ці дві процедури не можуть бути ініційовані одночасно стосовно одного і того ж рішення (положення 13.1) [100]. Оскарження рішення в порядку процедури перегляду або процедури внутрішнього оскарження має бути здійснено в межах встановлених строків позовних строків: 30 календарних днів з моменту повідомлення про оскаржуване рішення – для процедури перегляду та 60 календарних днів – для внутрішнього оскарження (правило 13.1.1). У будь-якому випадку запит має бути поданий в письмовій формі, підписаний і датований заявником та містити такі документи: копія оскаржуваного рішення, письмовий виклад обставин (правило 13.1.2). Після отримання запиту, Генеральний секретар здійснює його перевірку на предмет прийнятності і приймає відповідне рішення про відхилення або прийняття запиту (13.1.3). У випадку використання всіх засобів, наявних у розпорядженні посадової особи

відповідно до положення 13.1 Положень про персонал, він/вона має право звернутися до АТ МОП (положення 13.4). Відповідно до положень статті VII (2) Статуту АТ МОП, скарга повинна бути подана протягом 90 календарних днів з моменту повідомлення посадової особи про оскаржуване рішення [94; 102]. Крім того, за погодженням з посадовою особою, Генеральний секретар може звільнити останню від обов'язку вичерпати внутрішні процедури, уповноваживши її оскаржити рішення безпосередньо до АТ МОП. У таких випадках оспорюване рішення є остаточним і вважається, що посадова особа вичерпала всі інші засоби його оскарження. Варто також зазначити, що в тому випадку, якщо Генеральний секретар не здійснить жодних дій протягом 60 календарних днів, коли йому буде передано запит про перегляд або внутрішню апеляцію, оспорюване рішення вважається остаточним і може бути оскаржене в АТ МОП. Подача апеляції до АТ МОП не зупиняє виконання оскаржуваного рішення (правило 13.4.1) [100].

Важливо зауважити також про те, що в межах окремих спеціалізованих установи ООН було створено власні механізми врегулювання трудових суперечок. Так, приміром, Міжнародний Валютний Фонд (далі – МВФ, Фонд), як й інші міжнародні організації, не підпадає під дію національного законодавства держав-членів. Автономія Фонду щодо національного законодавства також обумовлює його обов'язок встановлювати внутрішні норми, які відображають широкі принципи трудового законодавства та міжнародного адміністративного права. Оскільки МВФ не передає суперечки щодо умов найму та прав персоналу на судовий розгляд у межах будь-якої національної правової системи, на нього покладається зобов'язання створити доступну, незалежну, авторитетну і справедливу внутрішню систему, яка дозволяє розглядати і вирішувати відповідні спори.

Так, у межах МВФ розроблено низку внутрішніх правових актів (Правила, Загальні адміністративні накази, Кодекси поведінки, адміністративні циркуляри, бюлетені тощо), у положеннях яких

регламентовано питання щодо порядку та умов найму працівників, їхніх прав і обов'язків. Крім того, у випадку існування спору між Адміністрацією та працівником щодо порядку проходження служби або питань найму передбачено можливість вирішення спору шляхом звернення до Омбудсмена, здійснення адміністративного перегляду рішення, передачі спору до Комітету із розгляду скарг або Адміністративного трибуналу МВФ (далі – АТ МВФ).

Омбудсмен надає незалежну й об'єктивну допомогу при вирішенні проблем на робочому місці і в суперечках, пов'язаних із працевлаштуванням за зверненням співробітників або керівників шляхом посередництва та надання рекомендацій щодо вирішення спору [103]. При виконанні своїх обов'язків Омбудсмен є незалежним від будь-якої посадової особи, департаменту, відділення, бюро або іншого організаційного підрозділу Фонду [104]. Обговорення між працівниками та Омбудсменом мають повністю конфіденційний характер. Омбудсмену забороняється мати будь-яку попередню або подальшу роботу у Фонді і дозволяється призначати після консультації з Комітетом асоціації персоналу на фіксований непоновлюваний термін. Крім того, задля забезпечення прозорості і неупередженості при вирішенні спору, приміщення Омбудсмена мають бути відокремлені від основних відділень Фонду та забезпечені окремим телефоном і доступом до електронної пошти. Омбудсмен готує щорічний звіт, в якому описуються проблеми, доведені до її/його уваги, їхні результати і загальні проблеми, що виникають в окремих випадках; вона/він також зобов'язані довести до відома керуючого директора системні проблеми [103, с. 13]. Будь-які звіти Омбудсмена мають бути підготовлені таким чином, щоб зберегти право на конфіденційність осіб, які довели питання до відома або надали інформацію. Подробиці конкретних випадків можуть бути розкриті лише за згодою таких осіб [104].

Інший спосіб – адміністративний перегляд – є кроком до переходу на формальний рівень вирішення спору. Означений процес дозволяє працівнику

здійснити запит стосовно перегляду рішення, що негативно впливає на його/її роботу чи кар'єру, пільги або інші умови роботи, спочатку відповідальним лінійним керівником, а потім начальником відділу кадрів. Адміністративний перегляд представляє собою формальний процес, в якому заявник повинен вказати рішення, яке оскаржується, передбачувану невідповідність рішення правилам або постанові Фонду, факти, відомі співробітнику і запитувану допомогу. Співробітник, який вважає, що йому/їй не вдалося отримати належне відшкодування шляхом проведення адміністративного перегляду, має право передати спір до Комітету із розгляду скарг. Такі скарги розглядаються групою експертів, до складу яких входять досвідчені арбітри з питань управління трудовими ресурсами і два співробітника, один з яких призначається керівництвом, а інший – Комітетом асоціації персоналу. Комітет може розглянути скаргу на підставі письмового протоколу або шляхом проведення усного слухання; як співробітник, так і Фонд можуть викликати і допитувати свідків та отримувати відповідні документи від іншої сторони; співробітникам може надавати допомогу адвокат або інша особа за їхнім вибором. Висновки Комітету подаються в якості рекомендацій. Крім того, Комітет періодично надає звіти про передані йому справи, свої рекомендації і відповіді [105, с. 4-5].

Останнім і вищим рівнем розгляду адміністративних рішень є Адміністративний трибунал Фонду (далі – АТ МВФ, Трибунал МВФ).

Створений у 1994 р., Адміністративний трибунал МВФ є одним із наймолодших міжнародних адміністративних трибуналів, який функціонує в якості останньої інстанції для вирішення трудових суперечок, що виникають між міжнародними цимвільними службовцями та організацією. Так, у 1986 р. Виконавча рада МВФ почала розглядати можливість створення Адміністративного трибуналу для Фонду. Потім відбувся детальний огляд особливостей основних існуючих трибуналів, за підсумками якого було прийнято проект Статуту та звіт Виконавчої ради Фонду до Ради керуючих, що рекомендувала його прийняти. Статут Адміністративного трибуналу

набрав чинності з 15 жовтня 1992 р., а Трибунал був офіційно створений 13 січня 1994 р., коли відповідно до Статуту керуючий директор повідомив працівників Фонду про призначення членів Трибуналу [106].

АТ МВФ функціонує в якості незалежного судового органу для вирішення трудових спорів, що виникають між Фондом та його персоналом. Трибунал МВФ уповноважений приймати рішення за будь-якою заявою, поданою співробітником, який оскаржує законність адміністративного акту, що негативно впливає на нього; або ж учасником чи бенефіціаром будь-якого пенсійного плану, підтримуваного Фондом, який оспорує законність адміністративного акта, що стосується або виникає в межах будь-якого такого плану і негативно впливає на заявника (ст. II (1)). Під адміністративним актом розуміється будь-яке індивідуальне чи нормативне рішення, прийняте адміністрацією персоналу Фонду (ст. II (2)). Скарга може бути подана до Трибуналу МВФ лише після використання всіх доступних каналів адміністративного розгляду (ст. V (1)) [107].

Варто вказати, що в перші роки існування важливим завданням Трибуналу була інтерпретація сфери здійснення юрисдикції. У перших двох справах Трибунал розглядав обмеження своєї юрисдикції *ratione temporis*, накладені статтею XX Статуту. Пізніше справи стосувалися не менш важливих питань, що виникали згідно зі статтею II Статуту, про те, хто може подавати скарги до Трибуналу (юрисдикція *ratione personae*) та щодо предмета, який може бути розглянутий у цих скаргах (юрисдикція *ratione materiae*) [107].

АТ МВФ складається з п'яти членів, включаючи Голову. Члени Трибуналу призначаються таким чином: Президент призначається керуючим директором на чотири роки після консультації з Асоціацією персоналу і зі схвалення Виконавчої ради; інші члени призначаються керуючим директором на чотири роки після відповідної консультації, два члени призначаються строком на два роки. Члени повинні бути громадянами держави-учасниці Фонду на момент їх призначення, мати кваліфікацію,

необхідну для призначення на високу судову посаду, або бути юристами визнаної компетенції та не повинні мати жодних колишніх або нинішніх трудових відносин з Фондом. Члени Трибуналу МВФ повинні бути повністю незалежними при виконанні своїх обов'язків; вони не повинні отримувати будь-яких інструкцій або піддаватися будь-яким обмеженням (ст. VII-VIII). Особливості подання скарги, участі в засіданні, порядок прийняття рішення, його перегляд у зв'язку з нововиявленими обставинами та тлумачення також урегульовано Статутом і Правилами процедури АТ МВФ.

Важливо зазначити, що у зв'язку з триваючою пандемією, Трибуналом МВФ було прийнято Протокол щодо електронної подачі заяв. Згідно з положеннями Протоколу та з метою забезпечення ефективного функціонування безпечного електронного процесу подання заяв і супровідних документів, заявник або належним чином уповноважений адвокат чи представник, щонайменше за три робочі дні до передбачуваної дати звернення повідомляють Секретаря про намір подати заяву і дату її подання. Для цього заявнику необхідно зв'язатися з Секретарем за телефоном або електронною поштою (ATBReception@imf.org) і надати електронну адресу для цілей провадження, необхідну для надання доступу до системи IMF Vox system. Процедури щодо електронної подачі заяв не зупиняють і продовжують будь-які строки подання, урегульовані Статутом та Регламентом Трибуналу МВФ.

Подання всіх заяв до апарату Секретаря АТ МВФ та їхня передача Секретарем протилежній стороні здійснюється через систему IMF Vox system. Це електронне сховище документів та система передачі, прийнята МВФ для забезпечення письмової співпраці між установами МВФ (включаючи Офіс Секретаря Адміністративного трибуналу МВФ) та зовнішніми сторонами. Як зовнішня сторона, Заявник повинен створити обліковий запис у системі. Співпраця через IMF Vox system здійснюється шляхом запрошення Заявника до системи з обмеженою метою подання та передачі заяв. Секретар та Помічник Секретаря є «Співвласниками» папки

IMF Box system і мають повний доступ до її вмісту. Усі клопотання подаються у форматі PDF. Для зручності використання Трибуналом, Секретарем та стороною у провадженні електронні клопотання та додатки до них мають бути або «доданими у закладки», або поданими як окремі документи PDF. Усі документи повинні бути засвідчені сканованим підписом сторони або, у відповідних випадках, належним чином уповноваженого адвоката чи представника [108].

Рішення Трибуналу МВФ приймається більшістю голосів, є остаточним і не підлягає оскарженню (ст. XIII). Трибунал МВФ наділений повноваженнями постановити відміну рішення, яке оскаржується та вирішити питання щодо виплати коштів або виправлення наслідків такого рішення будь-яким іншим чином. Призначаючи вказані заходи, Трибунал МВФ, крім виплати коштів, може встановити суму компенсації, що підлягає виплаті заявнику, якщо Керуючий директор протягом одного місяця після повідомлення прийме рішення на користь Фонду, що такі заходи не повинні бути реалізовані. Розмір такої компенсації не повинен перевищувати еквівалент трьохсот відсотків (300%) поточної або, залежно від обставин, останньої річної заробітної плати такої особи з Фонду. Однак Суд може, у виняткових випадках, коли він вважає це виправданим, призначити виплату більш високої компенсації. Важливо підкреслити, що у випадку скасування оскаржуваного рішення будь-яке окреме рішення, що негативно впливає на співробітника, прийняте до або після анулювання чи на підставі такого рішення, є недійсним. Якщо Трибунал дійде висновку, що заява є повністю або частково обґрунтованою, він може дати розпорядження про те, щоб розумні витрати, понесені заявником у справі, включаючи витрати на адвоката заявника, були повністю або частково покриті Фондом, з урахуванням характеру і складності справи, якості виконаних робіт (ст. XIV)

Трибунал МВФ може також прийняти розпорядження про те, щоб заявник виплачував розумну компенсацію Фонду, якщо він вважає, що: заява була явно необґрунтованою ні за фактом, ні за правом; або заявник мав намір

затягувати вирішення справи чи переслідувати Фонд або кого-небудь з його посадових осіб чи працівників. Сума, присуджена Трибуналом, стягується шляхом вирахування з виплат або іншим чином, як це визначить Керуючий директор, який може, в певних випадках, відмовитися від позову Фонду проти заявника (ст. XV) [107].

Керівництвом для персоналу Світового банку також регламентовано питання щодо вирішення суперечок, які виникають між персоналом й адміністрацією. Так, згідно з означеним актом передбачено можливість вирішення суперечки шляхом посередництва, залучення Омбудсмена, надання експертної оцінки, звернення до Адміністративного трибуналу Світового банку, здійснення адміністративної перевірки чи огляду управління ефективністю (розділ 9) [109].

Так, послуги з посередництва представляють собою нейтральний механізм у межах Групи Банку, метою якого є сприяння ефективній комунікації між співробітниками та надання їм допомоги у вирішенні конфліктів, проблем чи питань, які їх зачіпають. Керівник послуг з посередництва призначається Президентом терміном на п'ять років з правом повторного переобрання. Він відповідає за розробку, впровадження і координацію програми посередництва Групи Світового банку. Послуги з посередництва доступні для співробітників, які або не в змозі вирішити суперечки, пов'язані з роботою самостійно, або не почувають себе комфортно, звертаючись до іншої сторони. Посередництво представляє собою процес, при якому сторони суперечки користуються послугами неупередженої і незалежної третьої сторони для підвищення якості своєї комунікації та пошуку взаємно прийнятних рішень своїх конфліктів. Посередництво як спроба вирішити конфлікт на робочому місці, характеризується добровільністю (хоча співробітників та керівників можуть попросити зробити первісну добросовісну спробу посередництва, однак продовження участі в процесі після першої сесії є добровільним. Досягнення або недосягнення згоди щодо змістовного питання цілком добровільне);

конфіденційністю (учасникам забороняється розголошувати інформацію, про яку їм стало відомо на будь-якій стадії процесу посередництва, особам, які не беруть участь у цьому); неформальністю. Посередники повинні ставитися до всіх сторін спору з повагою та неупередженістю, вони не приймають остаточних рішень по суті справи, а лише сприяють спілкуванню між сторонами. Посередницькі послуги можуть надавати: кваліфікований співробітник послуг з посередництва; співробітник, кваліфікований в якості рівного посередника; або зовнішній посередник, обраний Службою посередництва чи спільно сторонами спору, зі списку посередників, кваліфікованих Службою посередництва. Якщо сторони посередництва домовляються про взаємоприйнятне рішення, посередник може скласти угоду про посередництво, в якій фіксуються конкретні умови. Угода є обов'язковою для виконання сторонами (правило 9.01) [109].

Омбудсмен виступає неупередженим джерелом допомоги у вирішенні проблем працівників. Він/вона працює над вирішенням окремих питань і може давати рекомендації щодо вдосконалення функціонування політики, пов'язаної з персоналом Групи Світового банку. Омбудсмен виступає за справедливий процес і справедливе рішення, але не виступає адвокатом жодної зі сторін спору. Служба Омбудсмена складається з одного або декількох осіб, які призначаються Президентом після консультацій з представницькими членами персоналу, обраними Асоціацією працівників Світового банку, строком на 5 років з правом повторного переобрання. При здійсненні своїх обов'язків Омбудсмен є незалежним від будь-якої посадової особи чи групи осіб Групи Банку та, за необхідності, має прямий доступ до Президента. Омбудсмен наділений широким мандатом розглядати конфлікт будь-якого характеру, пов'язаний із проходженням служби в Групі Світового банку. При цьому конфлікт тлумачиться в широкому сенсі і включає в себе питання, пов'язані з управлінням допомогою, умовами праці, управлінською практикою і взаємовідносинами з персоналом. Омбудсмен не має повноважень приймати рішення і може надавати лише рекомендації та

вносити пропозиції, залежно від обставин, щодо дій, необхідних для врегулювання конфліктів. При цьому, Омбудсмен не повинен приймати, змінювати або скасовувати адміністративне рішення; приймати обов'язкові рішення або визначати права; примушувати будь-яку особу виконувати рекомендації Омбудсмена; проводити розслідування, яке замінює адміністративний чи судовий розгляд; або приймати юрисдикцію щодо питання, яке вже розглядається внутрішнім органом із розгляду скарг (правило 9.02) [109].

Такий спосіб урегулювання внутрішньої суперечки як експертна оцінка представляє собою послугу, запропоновану Банком для сприяння вирішенню проблем, пов'язаних із працевлаштуванням працівників. Під час процесу експертної оцінки працівник та його/її керівник надають групі експертів докази щодо спірного питання. Комісія розглядає докази та визначає, чи відповідали дії керівника договору найму й умовам призначення працівника, включаючи відповідні правила та політику Банку. Комісія може рекомендувати Банку призначати допомогу працівнику та/або вжити інших коригуючих заходів. Рекомендації, як правило, подаються відповідальному керівнику, який приймає рішення. Послуги експертної оцінки надаються особами, які призначаються Президентом або уповноваженою особою на підставі спільних рекомендацій Групи персоналу Світового банку на трирічний термін з правом повторного переобрання. Комісія може розглядати будь-яке прохання про перегляд, в якому працівник стверджує, що управлінські дії, бездіяльність чи рішення не відповідали його договору найму чи умовам призначення. Працівник, який бажає розглянути спірне питання щодо працевлаштування повинен перед зверненням до Адміністративного Трибуналу Світового банку направити запит до Групи експертної оцінки, за винятком питань пов'язаних з припиненням служби, переглядом рішення, прийнятого Президентом щодо проханням співробітника отримати нагороду, рішення за заявками на компенсаційні виплати, допомогу у зв'язку з інвалідністю тощо (правило 9.03) [109].

Співробітники персоналу Світового Банку також наділені правом на проведення адміністративної перевірки управління ефективністю –процесу, за допомогою якого співробітники вимагають перегляду управлінських рішень щодо управління ефективністю діяльності. Адміністративна перевірка має на меті сприяння конструктивному вирішенню проблем працівників шляхом неупередженого та ефективного процесу, підвищення взаємоповаги, довіри та спілкування між співробітниками і керівництвом. Адміністративна перевірка є необхідною умовою для огляду управління ефективністю (правило 9.06) [109]. За допомогою огляду управління ефективністю співробітники звертаються до перевірки рішень з управління ефективністю роботи нейтральним рецензентом. Огляд проводить рецензент, який розглядає, чи діяло керівництво на власний розсуд або іншим чином виконувало свої зобов'язання перед працівником у зв'язку з розглянутим рішенням. Огляд управління ефективністю покликаний сприяти конструктивному вирішенню проблем співробітників за допомогою об'єктивного та ефективного процесу (правило 9.07) [109].

Найвищим рівнем розв'язання суперечки у межах Банку є Адміністративний трибунал Світового банку (далі – АТ СБ, Трибунал СБ), який є незалежним судовим органом останньої інстанції для врегулювання справ, переданих співробітниками Групи Банку, які стверджують про недотримання їхніх контрактів або умов призначення. Трибунал функціонує незалежно від керівництва Групи Банку, незалежність якого гарантується і дотримується Групою Банку. Порядок подання скарги до Трибуналу, вимоги, що до неї висуваються, процедура проведення судових засідань і прийняття рішень урегульовано нормами Статуту і Правил АТ СБ. Рішення Трибуналу є остаточними і не підлягають оскарженню [110; 111; 112].

Висновки до розділу 2

1. У межах внутрішньої системи правосуддя ООН функціонує дворівнева система представлена формальними і неформальним компонентами. Завдання неофіційного механізму врегулювання суперечок полягає у вирішенні спору шляхом переговорів в якості альтернативи розгляду спору в судовому порядку. Крім цього, неформальний сектор функціонує на засадах конфіденційності, добровільності, оперативності і нейтральності. У межах ООН передбачено низку способів неформального врегулювання суперечки, зокрема шляхом звернення: до управління або департаменту, де працює заявник; Канцелярії Омбудсмена ООН; Відділу юридичної допомоги персоналу; інших неформальних засобів.
2. Формальний рівень внутрішньої системи правосуддя представлений Групою управлінської оцінки, Трибуналом зі спорів ООН та Апеляційним трибуналом ООН. Така архітектоніка зумовлює функціонування незалежної, прозорої, децентралізованої й професійної системи, представленої адекватними ресурсами з методами роботи, що відповідають нормам міжнародного права, принципам законності і дотримання належних процесуальних норм.
3. Визначено, що значна кількість співробітників ООН є позаштатними працівниками. Означене зумовлено низкою причин, серед яких: гнучкість контракту та умов оплати праці, бюджетна економія тощо. Однак, суттєвим недоліком проходження служби позаштатними працівниками є відсутність у них доступу до внутрішніх механізмів захисту трудових прав, що не відповідає принципам і цілям у галузі прав людини, які серед іншого переслідуються організацією. З цією метою в межах ООН було розпочато Експериментальний проект направлений на вирішення цього питання шляхом надання позаштатним працівникам можливості звернення до Канцелярії

Омбудсмена. Разом з тим, такі працівники позбавлені права звертатися до формальних механізмів системи вирішення спорів, що є обмеженням їхніх прав. З огляду на це доцільним було б заснування окремого механізму розв'язання трудових суперечок, зважаючи на значну кількість залучених позаштатних працівників організації або внесення відповідних змін до Статуту ТС ООН, доповнивши ч. 1 ст. 3 Статуту ТС ООН таким змістом «Заява відповідно до пункту 1 статті 2 цього Статуту може бути подана: будь-яким позаштатним співробітником Організації Об'єднаних Націй, який працює на підставі контракту і на нього/неї не поширюється дія Правил і положень про персонал ООН».

4. Внутрішніми актами ООН (Статуту ТС ООН, АТ ООН, Кодекс поведінки суддів, Механізм розгляду скарг тощо) закріплено можливість притягнення до відповідальності суддів трибуналів Організації у випадку неналежного виконання ними своїх посадових обов'язків або недієздатності. Означеними актами детального регламентовано процедуру розгляду скарг щодо такої поведінки суддів та закріплено низку заходів, які можуть бути застосовані за підсумками проведеного розслідування. Існування означеного механізму розгляду скарг має на меті забезпечити незалежний та неупереджений розгляд справи трибуналами та дотримання прав усіх учасників процесу.
5. Вказано, що окремі спеціалізовані установи ООН мають власні внутрішні механізми врегулювання трудових суперечок. Зокрема, Адміністративний трибунал Міжнародної організації праці, який став « правонаступником » Трибуналу Ліги Націй може поширювати свою юрисдикцію на інші міжнародні міжурядові і неурядові організації. Разом з тим, у результаті прийняття низки рішень Трибуналом деякі організації відкликали своє визнання юрисдикції Трибуналу МОП, створивши власну організаційно-правову основу

щодо вирішення суперечок, які виникають між персоналом й адміністрацією або визнавши юрисдикцію інших Трибуналів. Така ситуація викликала занепокоєння міжнародної спільноти, оскільки вихід з-під юрисдикції Трибуналу через невдоволення його рішеннями порушує принцип сумлінності і суперечить вимогам принципу верховенства права та може сприйматися як пошук «зручного» суду.

6. У межах Міжнародного валютного фонду та Світового банку також функціонує власна системи розв'язання трудових суперечок, спрямована на вирішення суперечок щодо проходження служби задля забезпечення гармонійної і взаємоповажної робочої обстановки та безперервного й ефективного функціонування організації. Встановлено, що внутрішня система правосуддя означених організації є схожою до системи ООН і передбачає два етапи врегулювання суперечки: неформальний та формальний (служба Омбудсмена, відділ посередництва, адміністративний огляд, Адміністративний Трибунал тощо). Однак, адміністративні трибунали, засновані у системі міжнародних фінансових організацій, на відміну від аналогічної системи, що функціонує в межах ООН є одноланковими і приймають рішення, які не підлягають подальшому оскарженню, що є обмеженням захисту трудових прав співробітників персоналу.
7. В умовах широкомасштабного розповсюдження коронавірусної інфекції нового типу (COVID-19) нагальним та актуальним є питання щодо можливості дистанційної подачі заяв і супровідних документів до адміністративних трибуналів, що функціонують у межах міжнародних міжурядових організацій та забезпечення можливості дистанційної участі у судовому розгляді за допомогою аудіо- відео- конференцзв'язку. У зв'язку з цим варто зазначити, що процедурно-процесуальними актами адміністративних трибуналів,

серед яких: ООН, МВФ тощо регламентовано питання щодо процедури подачі документів, які стосуються розгляду справи через відповідні спеціально створені платформи (eFiling, IMF Box system).

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНЬОГО ПРАВОСУДДЯ РЕГІОНАЛЬНИХ МІЖУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

3.1. Внутрішня система правосуддя Ради Європи

Забезпечення захисту співробітників міжнародних організацій, що працюють в екстремальних умовах політичної напруженості, соціальної та економічної нестабільності, – необхідна складова і одна з гарантій успішного виконання широкого спектру цілей і завдань, що стоять перед міжнародною організацією. За таких обставин упевненість міжнародного службовця в тому, що наймач, яким фактично є організація, в змозі прийняти необхідні заходи, задіяти механізми функціонального захисту і, таким чином, гарантувати фізичну недоторканність свого співробітника, захистити його життя, здоров'я, майно від протиправних посягань, створити матеріальні стимули, що компенсують психологічні витрати при роботі в напружених умовах, відіграють визначальну роль і позначаються на всьому ході виконання місії міжнародного службовця [113, с. 2].

Так, зокрема в межах Ради Європи (далі – РЄ) було створено внутрішній механізм урегулювання трудових суперечок між персоналом й адміністрацією організації. Означений механізм бере свій початок з часів заснування самої організації.

Зокрема, як зазначає Sergio Sansotta, з 1949 по 1965 рік існувала комісія з функцією арбітражу в суперечках між Радою Європи та її персоналом, але жоден спір до неї ніколи не передавався. За своїм складом це був більше адміністративний, ніж судовий орган. Далі автор вказує щодо двох періодів у роботі Трибуналу після 1965 року: 1. 1981 р., коли РЄ здійснила істотну реорганізацію Трибуналу, внесла зміни до Положення про персонал і Статуту Апеляційної ради, вдосконаливши систему, зокрема, шляхом зміни порядку призначення членів, розширення засобів правового захисту та надання рішенням Апеляційної ради примусової сили. 2. 1994 р. – установа була

перейменована в Адміністративний трибунал (відповідно до Резолюції Комітету Міністрів Ради Європи (94) 11 від 5 квітня 1994 р.), та змінився спосіб призначення Голови і заступника голови [114].

У 2014 р. Резолюцією CM/Res(2014)4 Комітет міністрів розширив юрисдикцію Трибуналу, виклавши статтю 15 Статуту в такій редакції: «Юрисдикція Трибуналу може бути розповсюджена на спори між органами при Раді Європи та іншими міжнародними урядовими організаціями та їхніми відповідними посадовими особами, якщо цього вимагатимуть відповідні органи або міжнародні урядові організації. У таких випадках між Генеральним секретарем та відповідним органом або міжнародною урядовою організацією укладається угода, що регулює адміністративні процедури та домовленості. Угода чітко передбачає, що орган або міжнародна урядова організація несе витрати на компенсацію, призначену Трибуналом будь-якому з його посадових осіб, та витрати, пов'язані з такими суперечками» [115].

У цьому ж році було укладено Угоду про розширення юрисдикції Адміністративного трибуналу РЄ на співробітників Центральної комісії судноплавства по Рейну (CCNR), яка заявила про своє бажання визнати юрисдикцію Адміністративного трибуналу щодо суперечок між нею та її персоналом. Означена Угода передбачає, що Адміністративний трибунал РЄ наділений юрисдикцією щодо розгляду апеляцій, поданих на умовах, визначених статтею 60 Положення про персонал РЄ, проти адміністративних актів Генерального секретаря Центральної комісії судноплавства по Рейну, відповідно до їхнього визначення у пункті 2 статті 59 Положення про персонал РЄ або у відповідних положеннях статутних та нормативних текстів Центральної комісії судноплавства по Рейну (ст. 1). При цьому визначено, що Центральна комісія судноплавства по Рейну залишається вільною в організації етапу розгляду заяви, що передусь направленню до Адміністративного трибуналу. Якщо Центральна комісія судноплавства по Рейну передбачить факультативну процедуру примирення між фазами

адміністративної скарги та апеляції до Адміністративного трибуналу, то посередник призначається головою Адміністративного трибуналу після розгляду всіх питань щодо кандидатур, поданих до секретаріату Адміністративного трибуналу (ст. 3). Угодою визначено, що Центральна комісія судноплавства по Рейну відшкодовує будь-яку компенсацію, яку апелянту присуджує Адміністративний трибунал та покриває витрати, пов'язані з апеляціями, поданими до Адміністративного трибуналу, а саме: фактичні витрати на проїзд та проживання суддів Адміністративного трибуналу та виплати їм відшкодування; фактичну вартість перекладу; фактичні витрати на роботу, виконану секретаріатом Адміністративного трибуналу *pro rata temporis*; фактичні витрати на переклад судових рішень, наказів та розпоряджень другою офіційною мовою Ради Європи та, якщо це необхідно для розгляду апеляцій, перекладу процесуальних документів на одну або обидві офіційні мови Ради Європи; витрати на переклад судових рішень та наказів офіційними мовами Центральної комісії судноплавства по Рейну, крім офіційних мов Ради Європи; фактичну вартість паперової та/або електронної публікації судових рішень, наказів та розпоряджень Адміністративного трибуналу; фактичні та належним чином підтверджені витрати на проїзд і проживання, понесені свідками, а також гонорари та належним чином підтверджені витрати на проїзд і проживання експертів тощо (ст. 4) [116]. У 2017 р. схожі за змістом угоди були укладені з Міжурядовою організацією з міжнародних залізничних перевезень (ОТІФ) [117] та Гаазькою конференцією з міжнародного приватного права (НССН) [118]. Крім того, Угода про поширення юрисдикції Адміністративного трибуналу (колишньої Апеляційного ради) на співробітників Банку розвитку Ради Європи (колишній Фонд соціального розвитку) була підписана 15 лютого 1994 р. [119].

Варто зазначити, що Трибунал складається з трьох суддів, які не є співробітниками РЄ. Один суддя призначається Європейським судом з прав людини з числа тих, хто обіймає чи обіймав судову посаду в одній з держав-

членів РЄ або в іншому міжнародному судовому органі, крім нинішніх суддів Суду. Решта суддів призначаються Комітетом міністрів із числа юристів або інших високопоставлених осіб, що мають великий досвід роботи у сфері управління. Судді Трибуналу призначаються строком на три роки і можуть бути призначені повторно (ст. 1) [120].

Апеляції, які розглядає Трибунал, стосуються питань, типових для міжнародної цивільної служби. Трибунал покликаний вирішувати суперечки з питань зайнятості (набір на роботу, закінчення випробувального терміну, звільнення, тимчасові контракти тощо), кар'єрні питання (переведення, підвищення по службі та достроковий вихід на пенсію), дисциплінарні та фінансові питання (оплата праці, право на різні надбавки) та обсяг соціального забезпечення [114].

Так, основна частина заяв, що надходять від співробітників РЄ стосуються порядку проходження служби або скасування дисциплінарних стягнень. Зокрема, в межах АТ РЄ було отримано низку заяв, що стосувалися можливих порушень прав співробітників Організації, зокрема 28 січня 2019 р. було зареєстровано апеляцію № 603/2019 – Марія Христина проти Генерального секретаря РЄ (*Maria Cristina ANA v. Secretary General of the CE*), в якій заявник оспорує рішення не надавати їй вищу оцінку і просить Трибунал присвоїти їй цю оцінку; 20 грудня 2018 р. була зареєстрована апеляція № 602/2018 – Клер Сміт проти керуючого Банку розвитку Ради Європи (*Claire Smith v. Governor of the CE Development Bank*), в якій заявник оспорує суму, виплачену після визнання її інвалідності; 22 лютого 2019 р. АТ РЄ зареєстрував апеляцію № 604/2019 – Ізабела Міхалахе проти Генерального секретаря РЄ (*Isabela Mihalache v. Secretary General of the CE*), в якій апелянт не погоджується з рішенням про відмову в продовженні контракту [121].

Відповідно до інформації, викладеної АТ РЄ у Звіті про діяльність за 2019 рік, станом на кінець року було подано 67 скарг, 66 скарг з яких було залишено без задоволення, і одна – передана до Консультативного комітету.

Скарги містили різноманітні прохання, зокрема: скасувати рішення про відстрочення просування на вищий щабель через незадовільний рівень обслуговування (21 січня 2019 р.); скасувати рішення про застосування положення про доступність та некоригування зарплати і пенсії з 1 січня 2019 р. (7-22 лютого 2019 р.); скасувати рішення про припинення трудових відносин після випробувального терміну (27 березня 2019 р.); скасувати рішення про визнання заяви про участь у внутрішньому конкурсі неприйнятною (29 березня 2019 р.); анулювати рішення не надавати спеціальну відпустку для виїзду при виході з Організації (8 квітня 2019 р.); скасувати рішення про недопущення заявника до участі у зовнішньому конкурсі (12 квітня 2019 р.); скасувати звільнення з дисциплінарних підстав (27 травня 2019 р. та 7 серпня 2019 р.); анулювати рішення не продовжувати контракт після максимально допустимого строку найму (31 травня 2019 р.); скасувати рішення про коригування права на щорічну відпустку відповідно до тривалості трудового договору (6 червня 2019 р.); скасувати рішення про доопрацювання звіту про оцінку (7 серпня 2019 р.); анулювати рішення не включати заявника до резервного списку за результатами зовнішнього конкурсу (5 вересня 2019 р.) тощо [122].

Серед таких справ слід вказати: Appeal №. 604/2019 «Isabela Mihalache v. Secretary General of the Council of Europe» [123], Appeal №. 645/2020 «Riccardo Priore v. Secretary General of the Council of Europe» [124], Appeal №. 624/2019 «Jean-Michel Martz v. Secretary General of the Council of Europe» [125], Appeal №. 665/2020 «Ilknur Yuksek v. Secretary General of the Council of Europe» [126], Appeal №. 352/2005 «Staff Committee of the Council of Europe Development Bank v. Governor of the Council of Europe Development Bank» [127].

Слід також зазначити, що процедурно-процесуальними актами АТ РЄ визначені вимоги, яким має відповідати направлена до Трибуналу апеляція. Зокрема, вона має відповідати критеріям прийнятності та бути подана протягом шістдесяти днів з дати повідомлення про рішення Генерального

секретаря за скаргою або після закінчення терміну надання рішення за скаргою (тридцять днів з дати її отримання). Апеляція не приймається, якщо вона не відповідає висунутим умовам. У виняткових випадках і з обґрунтованих причин Трибунал може оголосити прийнятною апеляцію, подану після закінчення передбачених періодів (положення 60 (3)). Встановлені строки починають обчислюватися з півночі першого дня. Субота, неділя й офіційні свята враховуються при розрахунку терміну. Якщо останній день встановленого терміну є суботою, неділею або офіційним святом, цей термін повинен бути продовжений до першого робочого дня після цього (положення 61) [128]. Крім того, апеляція повинна бути складена в письмовій формі, що міститься в Додатку до Правил процедури АТ РС, на одній з офіційних мов Трибуналу і підписана апелянтом або його представником (правило 16). Після цього Секретар негайно передає один примірник скарги Голові і один екземпляр направляє на ім'я Генерального секретаря. Голова встановлює термін для подання Генеральним секретарем своїх зауважень у письмовому вигляді, до яких додаються всі підтверджуючі документи, які ще не були представлені апелянтом. Зауваження Генерального секретаря повинні бути доведені до відома заявника; Голова також встановлює термін для будь-яких письмових зауважень, які апелянт може побажати направити у відповідь (правило 16-18) [129].

Апеляція разом з меморандумами та іншими підтверджуючими документами, коментарями Генерального секретаря і відповіддю апелянта, якщо такі є, надсилається суддям Трибуналу не менше ніж за п'ятнадцять днів до дати сесії, на якій вона повинна бути розглянута. Трибунал також може запросити будь-який інший документ, який він вважає за необхідне для розгляду апеляції. Кожен документ, включений до матеріалів справи, передається сторонам або надається їм для ознайомлення у відділеннях секретаріату Трибуналу (ст. 7) [120].

Слід акцентувати увагу на тому, що у зв'язку з триваючою кризою в галузі охорони здоров'я, пов'язаною з COVID-19 датою подачі апеляції є

виключно дата електронної відправки належним чином заповненої форми апеляції і додатків до неї. Апелянт (або його/її представник) повинен або відправити документи в електронному вигляді рекомендованим листом, або депонувати їх у реєстрі в найкоротший термін і без внесення будь-яких змін [130].

Голова Трибуналу призначає дату розгляду справи, коли будуть підготовлені всі матеріали справи та дотримані процесуальні вимоги. Сторони спору наділені правом письмово проінформувати Трибунал про те, що вони відмовляються від усного розгляду (правило 24) [129]. Слухання в Трибуналі є відкритими, за винятком випадків, коли Трибунал приймає інше рішення. Генеральний секретар і заявник можуть бути присутніми на слуханнях і робити будь-які усні подання на підтримку аргументів, висунутих в їхніх письмових заявах. Трибунал також уповноважений заслуховувати будь-яких свідків, чиї показання він вважає такими, що стосуються слухання, а також вимагати, щоб будь-яка посадова особа РЄ постала перед ним у якості свідка (ст. 9) [120].

Сторона, яка бажає, щоб свідки, експерти або інші особи були заслухані на засіданні у справі, повідомляє про це Секретаря не пізніше, ніж за 21 день до встановленої дати слухання. Таке повідомлення повинно містити імена та опис осіб, яких сторона бажає заслухати, предмет, що має бути розглянутий в їхніх показах або заявах, і мову, яка буде використовуватися. Особи, яких Трибунал вирішує заслухати, повинні бути викликані Секретарем як мінімум за 7 днів до встановленої дати слухання. Під час усного розгляду Трибунал може прийняти рішення про заслуховування особи, яка не була викликана, якщо він вважає, що це допоможе розгляду справи. Будь-який співробітник РЄ, якого Трибунал вирішить заслухати, не може відмовити у наданні запитаної інформації, а будь-яка відмова з'явитися чи надати свідчення, які Трибунал вважає необхідними, доводиться до відома Генерального секретаря (правило 25) [129].

Крім того, варто зазначити, що Правилем № 1264 від 14 грудня 2006 р. про умови, за яких співробітники можуть представляти або допомагати іншим співробітникам перед Адміністративним трибуналом або супроводжувати їх перед Комісією проти домагань чи під час внутрішнього розслідування передбачено, що будь-який співробітник має право представляти чи допомагати іншому співробітнику перед Адміністративним трибуналом або супроводжувати його перед Комісією проти домагань або під час внутрішнього розслідування. За таких обставин відповідний працівник має право виконувати цю роль у межах своїх службових обов'язків. Разом з тим, здійснення такої діяльності є несумісним з офіційними функціями окремих категорій персоналу, серед яких: члени офісу Генерального секретаря та заступника Генерального секретаря; співробітники центральних служб Генерального директорату з питань адміністрації та логістики; персонал, що працює при дирекції з управління персоналом; співробітники Департаменту юридичних консультацій та Управління договорів Генерального директорату з правових питань та їхнє начальство; співробітники Секретаріату Адміністративного трибуналу, члени Консультативного комітету з питань спорів та співробітники його секретаріату, члени Комісії проти домагань та співробітники її секретаріату, голова Дисциплінарної ради; персонал, який був викликаний як свідок у справі та ін. [131].

Після того, як будуть досліджені всі матеріали справи, заслухані сторони, свідки й експерти, Трибунал ухвалює рішення у справі більшістю голосів, яке підписується Головою та Секретарем і має включати в себе виклад фактів і підстав судового розгляду, а також основних положень постанови. Рішення Трибуналу також повинні включати порядок витрат. Рішення оголошуються публічно, за винятком випадків, коли Трибунал вирішить винести письмове рішення. Оригінал кожного рішення зберігається в архіві секретаріату, і Секретар передає копію кожній зі сторін (правило 35-36) [129]. Рішення Трибуналу мають бути опубліковані в повному обсязі

Генеральним секретарем (ст. 12). У разі наявності в рішенні Трибуналу будь-якої технічної помилки, сторони можуть направити Голові заяву в письмовій формі про її виправлення (правило 37).

Крім того, за результатами розгляду справи суд приймає рішення про розподіл витрат на апеляцію. Так, у тому випадку, якщо апеляція являє собою порушення процедури Трибунал може постановити сплатити апелянту всі або частину понесених витрат; у разі задоволення апеляції, Трибунал може прийняти рішення про те, що Рада відшкодує за розумною ставкою належним чином підтверджені витрати, понесені апелянтом, з урахуванням характеру і важливості спору. Якщо апеляція була відхилена, то Суд може прийняти рішення про те, що Рада відшкодує повністю або частково належним чином підтверджені витрати, понесені апелянтом. Трибунал також повинен вказати виняткові обставини, на яких ґрунтується це рішення. Трибунал може прийняти рішення про те, що Рада відшкодує виправдані витрати на проїзд та проживання, понесені свідками, які були заслухані, в межах ставок, які застосовуються до співробітників під час службових відряджень (ст. 11).

Слід також зазначити, що АТ РЄ наділений повноваженнями виключити апеляцію зі свого списку справ у тому випадку, якщо заявник відкликав свою апеляцію або ж у тих випадках, коли обставини, зокрема неподання апелянтом запитаної інформації чи недотримання встановлених строків, призводять до висновку, що він не має наміру подавати апеляцію. В цьому випадку Трибунал інформує заявника про своє рішення, копія якого направляється Генеральному секретарю (правило 20) [129].

Крім того, внутрішніми актами РЄ, які закріплюють положення про порядок проходження служби співробітниками організації, зокрема, Правилами про персонал закріплено низку положень, що стосуються позасудового захисту прав службовців у разі їх порушення з боку адміністрації. Зокрема, службовці РЄ наділені правом направляти Генеральному секретарю запит з пропозицією прийняти відповідне рішення

або заходи, які він повинен запровадити щодо них або скаргу на адміністративний акт, що несприятливо впливає на них, за винятком питання, що стосується процедури зовнішнього набору. При цьому «адміністративний акт» означає будь-яке індивідуальне або спільне рішення, чи міру, прийняті Генеральним секретарем або будь-якою посадовою особою (положення 59 (1) (2)) [128].

При подачі співробітниками адміністративної скарги Генеральному секретарю, вони можуть попросити направити її для попереднього урегулювання Консультативному комітету зі спорів. Генеральний секретар також може зробити це за власною ініціативою. Завдання Консультативного комітету зі спорів, який складається з чотирьох співробітників, два з яких призначаються Генеральним секретарем, а два – персоналом, полягає в тому, щоб прийняти повністю незалежний і обґрунтований висновок за надісланою йому адміністративною скаргою. Його думка може стосуватися як законності оспорюваного акта, так і його доцільності. Комітет також може пропонувати врегулювання на основі принципів справедливості (ст. 59 (5) (6)) [128].

Варто вказати, що за останні десять років Комітет розглянув низку скарг, у тому числі скарги на: рішення не продовжувати тимчасовий контракт; припинення виплати допомоги на дитину, що перебуває на утриманні батька і пенсії на тій підставі, що дочка більше не навчалася заочною формою навчання; відмова в дозволі постійній співробітниці перейти до етапу письмового іспиту конкурсу після того, як вона не набрала мінімально необхідний бал у ході попереднього відбору на перевірку придатності; відмова керуючого Банку розвитку Ради Європи призначити пенсію у зв'язку з втратою годувальника тощо [132].

Так, у разі відхилення поданої скарги повністю або частково, заявник може звернутися до Адміністративного трибуналу, створеного Комітетом міністрів з метою вирішення спору, який виник між співробітниками й адміністрацією, включаючи спори, пов'язані з дисциплінарними заходами (положення 60 (1)) [128].

3.2. Внутрішня система правосуддя Організації Північноатлантичного договору

Організація Північноатлантичного договору (далі – НАТО, Організація) була заснована з метою об'єднання зусиль для здійснення колективної оборони та підтримання миру і безпеки [133], що вимагає, у свою чергу, вироблення гарантій для комплексного та всеосяжного вирішення внутрішніх трудових суперечок з метою досягнення означених ідеалів у майбутньому.

Існуюча система врегулювання внутрішніх суперечок у межах НАТО базується на положеннях Угоди про статус Організації Північноатлантичного договору, національних представників та міжнародного персоналу, укладеної в Оттаві 20 вересня 1951 р., статтею XXIV якої покладено на Раду зобов'язання створити відповідні способи врегулювання спорів, що виникають у зв'язку з укладеними контрактами або інших суперечок приватного характеру, стороною яких є Організація [134].

З цією метою в межах НАТО було ухвалено низку внутрішніх актів (Положення НАТО про цивільний персонал, Правила процедури Адміністративного трибуналу НАТО та ін.), якими детально врегульовано процедуру розв'язання суперечок, визначено права і обов'язки працівників та адміністрації, особливості виплати компенсації тощо.

У 2013 р. Рада НАТО схвалила низку важливих поправок до Положень про цивільний персонал НАТО, які передбачали введення нової системи внутрішнього правосуддя. Зміни у внутрішній системі правосуддя НАТО стосувалися створення Адміністративного трибуналу в якості наступника Апеляційної ради НАТО та попередніх судових процедур, що передбачають, за необхідності, двоетапний адміністративний аналіз, більш широке використання посередництва і поліпшену процедуру подачі скарг. Зміни, зокрема, стосувалися глави XIV Положень про цивільний персонал НАТО («Адміністративний контроль, скарги та апеляції») і Додатка IX до нього («Правила, що регулюють адміністративний контроль, посередництво, скарги

та апеляції»). Одним із нових положень стала стаття 62, якою заявнику було надано можливість подати звернення в межах адміністративної процедури і процедури подачі скарг до подачі апеляції.

Варто зазначити, що Апеляційна рада НАТО, попередниця Трибуналу, була створена у 1965 р. і функціонувала в межах системи більше 40 років. У 2011 р. Північноатлантична Рада вирішила провести ретельний аналіз своєї системи вирішення спорів з метою її модернізації, у 2013 р. – затвердила поправки до своїх Положень про цивільний персонал і заснувала в подальшому Адміністративний трибунал НАТО (далі – Трибунал, АТ НАТО). Так, Адміністративний трибунал є незалежним органом, який правомочний вирішувати будь-який спір, порушений співробітником або членом персоналу, що вийшов на пенсію або його/її правонаступником, на якого впливає рішення, яке ймовірно не відповідає Положенням про цивільний персонал або умовам його призначення.

Згідно з Положеннями НАТО про цивільний персонал співробітники, консультанти, тимчасові співробітники або ті, які вийшли на пенсію та вважають, що рішення, яке зачіпає умови їхньої роботи або служби, не відповідає умовам їх найму, включаючи контракти та правила НАТО, що регулюють діяльність персоналу, й інші умови призначення та бажають оскаржити таке рішення, повинні вичерпати процедуру «адміністративного перегляду» («Administrative review»). Такі співробітники, можуть також у будь-який час звернутися до посередництва [135].

Так, нинішні або колишні співробітники, які вважають, що рішення, яке зачіпає умови їхньої роботи, не відповідає їхнім умовам працевлаштування та вирішують його оскаржити, можуть протягом 30 днів з моменту, коли їм стало відомо про таке рішення, ініціювати процес адміністративного перегляду рішення. Процес повинен розпочинатися в органі НАТО, до якого був призначений співробітник персоналу НАТО, доки керівник цього органу наділений повноваженнями скасувати або змінити оскаржуване рішення; в іншому випадку процес повинен розпочатися в

іншому органі НАТО, якщо такий є, який наділений повноваженнями скасувати або змінити відповідне рішення. У випадку сумнівів, співробітники повинні проконсультуватися з Управлінням людських ресурсів [135].

Запит про адміністративний перегляд повинен містити причину оскарження рішення, копію або опис початкового рішення, будь-яке подальше рішення чи повідомлення, та іншу підтверджуючу інформацію з доказами і документами, необхідними для ретельного і всебічного перегляду керівником, який приймає рішення, а також опис запитуваних засобів правового захисту. Особа має подати запит про адміністративний перегляд керівнику і проінформувати його/її безпосереднього начальника та Управління людських ресурсів про запит. Протягом 30 днів з моменту отримання запиту керівник повинен письмово відповісти на нього та вчинити будь-яку з таких дій: скасувати попереднє рішення; скасувати попереднє рішення частково або відхилити запит. Якщо відповідач не отримає відповідь протягом 30 днів після отримання запиту керівником, або якщо питання не буде вирішено після вичерпання процесу адміністративного перегляду, рішення може бути додатково оскаржено відповідно до положень статті 61 Положень про цивільний персонал. У тому випадку, якщо орган НАТО вважає, що запит, отриманий для адміністративного перегляду, має бути опрацьований іншим органом НАТО, він повинен негайно направити запит до такого органу НАТО і повідомити про це заявника. Якщо два відповідних органу НАТО не можуть домовитися про те, які дії слід зробити, це питання має бути негайно направлено в пріоритетному порядку органом НАТО, який спочатку отримав запит на вирішення Голові Адміністративної трибуналу [136].

Співробітники, які бажають оскаржити рішення після процедури адміністративного перегляду також можуть подати письмову скаргу керівнику органу НАТО, який наділений повноваженнями скасувати або змінити оскаржуване рішення, а також подати письмову скаргу керівнику

органу НАТО щодо рішення, прийнятого безпосередньо ним/нею, без попереднього адміністративного перегляду [135].

Так, зокрема, працівник, який бажає оскаржити рішення після проведення адміністративного перегляду може подати скаргу відповідно до положень статті 61 Положень про цивільний персонал. Такі скарги направляються керівнику органу НАТО, в якому проводився адміністративний нагляд. Для такого розгляду скарга повинна бути подана керівнику органу НАТО протягом 30 днів після повідомлення про оспорюване рішення. Керівник органу НАТО повинен відповісти на скаргу протягом 30 днів, якщо тільки не буде створено Комітет із розгляду скарг (далі – Комітет). Заявники мають право вимагати, щоб до прийняття рішення скарга була подана до Комітету із розгляду скарг. Керівник органу НАТО повинен прийняти запит про подання скарги до означеного Комітету, якщо протягом 15 днів після отримання скарги він/вона не погодиться скасувати або змінити оскаржуване рішення. Керівник органу НАТО також може прийняти рішення подати скаргу до Комітету за власною ініціативою [136].

Комітет із розгляду скарг складається з Голови та інших членів у кількості до семи осіб. Голова призначається керівником установи після відповідних консультацій з Управлінням людських ресурсів на дворічний період і обирається з числа співробітників цього органу; від одного до трьох членів призначаються керівником органу НАТО з числа персоналу цього органу; від одного до трьох членів призначаються з одного і того ж персоналу відповідною Асоціацією персоналу; якщо заявник вийшов на пенсію, він може попросити главу органу НАТО призначити одного представника Асоціації цивільного персоналу у відставці. Кожна скарга розглядається Комітетом, що складається з Голови та двох членів, один з яких буде обраний главою органу НАТО, а інший – Асоціацією персоналу або визнаною Асоціацією цивільного персоналу у відставці НАТО [136].

Протягом 21 дня з моменту отримання скарги Голова скликає Комітет для розгляду скарги. Заявнику може надавати допомогу інший співробітник

або особа, яка не входить до складу органу НАТО, включаючи члена, що вийшов на пенсію або професійного адвоката, в підготовці скарги і будь-яких інших документів, а також у виступі за своєю справою на усному засіданні. Комітет із розгляду скарг повинен надати свої висновки про факти, міркування і рекомендації, включаючи окремі думки, залежно від обставин, в письмовому звіті керівнику відповідного органу НАТО протягом 45 днів з дати подання скарги. Заявник отримує копію звіту Комітету із розгляду скарг одночасно з поданням його керівнику органу НАТО [136].

Керівник органу НАТО повинен прийняти рішення і повідомити про це заявника протягом 45 днів з моменту отримання звіту Комітету за скаргами. До прийняття цього рішення і протягом 15 днів з моменту отримання звіту, заявник має право подати свої міркування, в тому числі щодо висновків і рекомендацій Комітету із розгляду скарг, у письмовій формі керівнику органу НАТО [136].

Варто акцентувати увагу на тому, що Комітет із розгляду скарг не є судовим органом з повноваженнями приймати рішення. Комітет надає свої бачення фактів і рекомендації керівнику відповідного органу НАТО, щоб він міг прийняти рішення за скаргою на адміністративне рішення.

Як було вказано вище, співробітники також можуть звернутися до процедури посередництва з метою врегулювання спору щодо умов проходження служби або встановлення відповідності прийнятого рішення правилам і положенням Організації [135]. Така процедура представляє собою добровільний і конфіденційний процес, доступний для співробітників у будь-який час. Посередництво здійснюється нейтральним кваліфікованим посередником, призначеним главою органу НАТО і узгодженим обома сторонами. Посередник не повинен мати безпосередньої командної взаємодії з жодною із зацікавлених сторін. Посередник несе відповідальність за розкриття будь-яких потенційних конфліктів інтересів. У разі згоди, посередництво має проводитися відповідно до загальних правил і процедур, прийнятих для цієї мети Організацією. Узгоджений запит на посередництво

зупиняє перебіг строків до тих пір, поки процес посередництва не вважатиметься закритим успішно або безуспішно. Передача спору до процедури посередництва сама по собі не тягне за собою припинення оспорюваного рішення, однак до завершення процесу посередництва глава органу НАТО може призупинити оспорюване рішення і/або утриматися від будь-яких подальших дій, які можуть змінити обставини всередині органу НАТО, погіршивши становище працівника. Посередництво вважається закритим, якщо воно не було завершено, протягом 30 днів з надання згоди сторін на процедуру, однак затримка може бути продовжена за взаємною згодою сторін. Жодні деталі або факти, отримані під час обговорення в ході посередництва, не можуть бути використані або згадані в інших розглядах, таких як адміністративний перегляд або процедури розгляду скарг. Успішне врегулювання, досягнуте шляхом посередництва, реєструється в письмовій формі, підписується обома сторонами і зберігається в особовій справі працівника. Якщо сторони не домовилися про інше, врегулювання виключає будь-які подальші дії, що вживаються керівником органу НАТО або співробітником щодо предмета врегулювання, за винятком цілей забезпечення дотримання умов угоди. У разі, якщо врегулювання, що підлягає узгодженню, вимагає виплати грошової суми відповідним органом НАТО, таке врегулювання має бути затверджено главою органу НАТО за рекомендацією відповідних служб, включаючи Фінансового контролера, який несе відповідальність за це у системі НАТО [136].

Якщо вжиті заходи в межах процедури адміністративного перегляду та посередництва, не вирішують питання, працівник може звернутися до Адміністративного трибуналу. Співробітники, консультанти або тимчасовий персонал разом з керівником органу НАТО можуть погодитися передати питання безпосередньо до Адміністративного трибуналу без рішення керівника органу НАТО з цього питання.

Керівник органу НАТО і заявник також можуть домовитися про передачу питання безпосередньо до Адміністративного трибуналу,

наприклад, якщо спірні питання мають суто правовий характер, і обидві сторони погоджуються у своїх письмових поданнях про те, що немає істотних фактів у суперечці. Позивачі, які вийшли на пенсію, також можуть подати питання безпосередньо до Адміністративного Трибуналу [135].

АТ НАТО складається з п'яти членів різних національностей, включаючи Голову. Члени Трибуналу, кожен з яких повинен мати громадянство однієї з держав-членів НАТО, не можуть бути діючими співробітниками або такими, що вийшли у відставку. Кожен член призначається на підставі заслуг, має бути порядним і мати кваліфікацію, необхідну для призначення на високу судову посаду, або бути юристом визнаної компетенції в галузі, що стосується роботи Трибуналу.

Рішення Трибуналу у справі приймаються колегією, що складається з Голови та двох інших членів або, якщо це буде визнано доцільним Головою і повною групою, що складається з Голови та чотирьох інших членів. Якщо Голова відмовляється від свого рішення або не може розглядати справу, він повинен бути замінений Віце-головою. У цьому випадку колегія повинна складатися з віце-голови і двох інших членів. Член Трибуналу, у якого є конфлікт інтересів у справі, повинен заявити про це і вийти зі справи. Кожна сторона може також клопотати про заміну складу колегії Трибуналу, створеної у справі у зв'язку з передбачуваною упередженістю. Однак сторони не можуть посилатися на громадянство члена Трибуналу з цією метою [136].

Члени Трибуналу повинні бути повністю незалежними при виконанні своїх обов'язків; вони не повинні отримувати жодних інструкцій або піддаватися будь-яким обмеженням. Вони користуються, наскільки це необхідно для ефективного виконання ними своїх обов'язків, привілеями та імунітетами, зазначеними у статті 21 Угоди, підписаної в Оттаві 20 вересня 1951 р. [136].

Так, згідно з Кодексом судової поведінки Адміністративного трибуналу НАТО Голова, члени та Секретар Трибуналу діють незалежно при виконанні

своїх обов'язків. Вони вживають усіх розумних заходів, щоб ніхто не втручався прямо чи опосередковано в роботу Трибуналу. Вони повинні дотримуватися місцевих законів, щоб їх не сприймали як таких, що зловживають наданими їм привілеями та імунітетами. Голова, члени та Секретар Трибуналу завжди діють неупереджено і забезпечують, щоб їхня поведінка постійно підтримувала впевненість усіх у неупередженості Трибуналу та уникають ситуацій, які можуть бути сприйняті як фаворитизм чи прихильність. Вони повинні слідкувати за тим, щоб будь-яке публічне висловлювання особистих поглядів чи переконань не скомпрометувало або не могло скомпрометувати виконання судових обов'язків чи інтересів Трибуналу. Крім того не допускається проведення прямих чи опосередкованих переговорів або прийняття будь-яких винагород, доходів, компенсації, подарунків, переваг чи привілеїв, які можуть бути обґрунтовано сприйняті як винагорода чи, які можуть вплинути на них при вирішенні справи. Голова, члени та Секретар Трибуналу не повинні використовувати престиж судової посади для просування приватних інтересів себе, членів своїх сімей чи когось іншого.

Голова, члени та Секретар Трибуналу зобов'язані старанно виконувати всі покладені на них професійні обов'язки та та вживати розумних заходів для підтримання необхідного рівня професійної компетентності і бути в курсі подій у міжнародному адміністративному праві [137].

Варто вказати, що Трибунал уповноважений розглядати будь-який індивідуальний спір, стороною якого є нинішній або колишній співробітник чи його/її законний представник щодо законності рішення, прийнятого керівником органу НАТО в межах його/її власних повноважень або на виконання рішення Ради. У разі виникнення спору щодо належності того чи іншого питання до компетенції Трибуналу таке рішення залишається на розсуд самого Трибуналу.

Так, у 2019 р. Трибунал розглянув три справи, що стосувались дисциплінарного провадження. Дві справи було відкрито за скаргою одного і

того самого заявника, справа № 2018/1270 щодо його відсторонення під час дисциплінарної процедури та справа № 2018/1275 щодо припинення його трудових відносин. У справі № 2018/1270 Трибунал посилався на свою прецедентну практику, згідно з якою «рішення про відсторонення співробітника не є дисциплінарним заходом, а є консервативним запобіжним заходом задля забезпечення належного здійснення будь-якого дисциплінарного провадження». Трибунал не виявив жодного зловживання повноваженнями відповідача під час відсторонення заявника та відхилив апеляцію. У справі № 2018/1275 апелянт оскаржив своє звільнення через створення ворожих та образливих умов праці та відповідно до індивідуальних скарг, що стосуються жорстокої поведінки. Трибунал встановив, що в процесі дисциплінарного провадження не було допущено недоліків, що призвели до звільнення апелянта. Дисциплінарна колегія провела ретельне та добре задокументоване розслідування передбачуваних серйозних проступків, а апелянт отримав належне повідомлення і його було опитано разом з різними свідками. Крім того, Трибунал наголосив на тому, що висновки Ради були підтверджені належними доказами. Тому Трибунал відхилив апеляцію.

В іншій справі № 2019/1286 апелянт, колишній співробітник Агенції НАТО з підтримки та постачання, оскаржив своє дисциплінарне звільнення. Після подання заявником підробленої медичної довідки на виправдання дня відсутності, відповідач розпочав дисциплінарне провадження. Пізніше заявник був звільнений за серйозні порушення. Трибунал встановив, що провадження велося відповідно до встановлених вимог і факти підтверджують, що заявник дійсно підробив медичну довідку. Апеляційну скаргу було відхилено [138].

Крім того, Трибуналом було розглянуто низку інших справ, зокрема: справа №. 2016/1101 «SA Appellant v. NATO Support Agency Respondent» [139], справа №. 2015/1055 «JG Appellant v. NATO Communications and Information Agency Respondent» [140], справи №. 2014/1026, №2014/1039

«PK, Appellant v. NATO Support Agency (NSPA) Respondent» [141], справа №. 2013/1008 «ZS, Appellant v. NATO International Staff, Respondent» [142] тощо.

Трибунал розглядає апеляції тільки після того, як апелянт вичерпав усі доступні канали для подачі скарг. У тих випадках, коли канали подачі скарг були використані, апеляція повинна бути подана протягом 60 днів з моменту виникнення відповідного права. Апеляції на рішення, за яким немає каналів для подачі скарг, або якщо апелянт і керівник органу НАТО погодилися передати питання безпосередньо до Трибуналу, мають бути подані протягом 60 днів з моменту повідомлення про таке рішення апелянта або згоди передати справу до Трибуналу. У виняткових випадках і за належним чином обґрунтованих причин Трибунал може приймати апеляції, подані протягом ще 30 днів після встановленого строку [136].

Апеляція подається в письмовому вигляді із зазначенням підстав та долученням відповідних доказів у справі, включаючи, за наявності, доповідь і рекомендації Комітету із розгляду скарг. Якщо АТ НАТО вважає, що апеляція є явно неприйнятною, поза юрисдикцією Трибуналу або позбавлена будь-яких підстав, Голова може відхилити апеляцію. Якщо апеляція була прийнята, вона негайно направляється Секретарем Трибуналу керівнику відповідного органу, який повинен відповісти на апеляцію в письмовому вигляді протягом 60 днів після її отримання. Відповідь направляється Секретарем заявнику, який може протягом 30 днів після його отримання надати відповідь у письмовому вигляді. Далі апеляція разом з наданими доказами, коментарями керівника органу НАТО, відповіддю апелянта та запереченням керівника органу НАТО, якщо такі є, доводиться до відома членів Трибуналу Секретарем як мінімум за 30 днів до дати сесії, на якій вони повинні бути розглянуті. Глава органу НАТО і заявник можуть бути присутніми на усних слуханнях і робити заяви в підтримку своїх аргументів, викладених в апеляції та запереченнях. Трибунал може заслуховувати будь-яких свідків, у тому числі осіб, чия присутність була запитана стороною в письмовому вигляді, чий показання, на його/її думку, можуть бути корисними

при розгляді. Будь-який співробітник, будь то цивільний або військовий, викликаний в якості свідка, постає перед Трибуналом і не може відмовляти в наданні необхідної інформації, за винятком випадків, передбачених у правилах процедури Трибуналу [136].

Варто вказати, що у межах АТ НАТО було прийнято Керівництво щодо відвідування слухань. Так, відповідно до правил слухання Трибуналу «можуть відвідувати будь-які зацікавлені співробітники чи пенсіонери НАТО, або член делегації будь-якої з держав-членів, який має відповідний дозвіл на безпеку...», якщо АТ не вимагає, щоб слухання відбулося в закритому режимі. Слід нагадати, що відповідно до статті 6.7.6 Положення про цивільний персонал НАТО, «усі, хто бере участь у слуханні Трибуналу, повинні зберігати максимальну таємницю стосовно фактів, які стали їм відомі, та поглядів, висловлених під час слухання». Бажаючи взяти участь у слуханні повинні повідомити офіс Секретаря АТ електронною поштою за адресою: mailbox.tribunal@hq.nato.int із зазначенням конкретних слухань, в яких вони бажають взяти участь. Це має бути зроблено не пізніше, ніж за два тижні до першого слухання сесії АТ. Список учасників закривається за два тижні до першого слухання. Лише особам зі списку дозволяється заходити до конференц-залу, де проводиться слухання, оскільки через обмежену кількість місць у конференц-залах може бути прийнято лише обмежену кількість учасників, і місця розподіляються в порядку черговості. Зазвичай слухання АТ проводяться в штаб-квартирі НАТО в Брюсселі, і доступ до приміщень НАТО відповідає чинним Правилам безпеки НАТО.

Учасники слухань повинні дотримуватися максимальної тиші та шанобливої поведінки в залі конференції та за межами конференц-залу. Перебуваючи на місці, їм необхідно дотримуватися Правил безпеки НАТО, а також, під час слухання, виконувати вказівки Голови Трибуналу та Секретаря. У приміщенні заборонено вмикати технічні та інші мультимедійні пристрої. Невиконання цих та подальших вказівок тягне за собою відмову у доступі до приміщень штаб-квартири або обраних слухань [143].

Важливо зауважити, що в будь-який час у ході процедури оскарження, включаючи слухання, Трибунал може запропонувати повернути справу до посередництва. Якщо обидві сторони погоджуються на посередництво, терміни процедури оскарження повинні бути припинені до тих пір, поки процес посередництва не вважатиметься закритим успішно, або безуспішно. У разі відсутності врегулювання Трибунал продовжує процедуру апеляції, якщо апелянт не відкликав її. За підсумками дослідження документів і заслуховування сторін, Трибунал приймає рішення більшістю голосів. Воно має бути викладене в письмовому вигляді і містити підстави, на яких базується. У тих випадках, коли були вагомі підстави для апеляції, Трибунал повинен наказати органу НАТО в розумних межах відшкодувати обґрунтовані витрати, понесені апелянтом. Рішення Трибуналу є остаточними і не підлягають оскарженню, за винятком того, що будь-яка зі сторін може запросити Трибунал протягом 30 днів з дати винесення рішення про виправлення технічної або арифметичної помилки чи перегляду рішення за нововиявленими обставинами [136].

Так, приміром, у 2018 р. Трибунал виніс рішення у поєднаних справах № 2018/1256 та 1257. Після цього апелянт у цих справах подавав окремі клопотання у різні дати, посиляючись на правило 28 (виправлення помилки), правило 29 (перегляд рішення) та правило 30 (роз'яснення рішення). Президент відхилив ці прохання у трьох окремих розпорядженнях.

Перше розпорядження постановило, що заявник апеляції, замість того, щоб наводити канцелярські чи арифметичні помилки в судовому рішенні, як це вимагається правилом 28, фактично оспарював міркування та заяви Трибуналу. Апелянт вимагав перегляду висновків рішення Суду, що суперечить правилу, згідно з яким рішення Трибуналу є остаточними та не підлягають оскарженню.

Друге розпорядження стосувалося клопотання про перегляд рішення. Правило 29 передбачає можливість повторного слухання справи, якщо вирішальний факт не був відомий Трибуналу та стороні, яка вимагала

повторного слухання під час рішення Трибуналу. Заявник стверджував, що відповідач продемонстрував щодо нього явні «несприятливі дії» після його скарги, і вимагав перегляду судового рішення на цій підставі. Президент зазначив, що в текстах, які регулюють перегляд рішень Трибуналу, чітко вказано, що перегляд можливий лише за вузько визначених обставин. По-перше, сторона, яка вимагає перегляду, повинна продемонструвати існування раніше невідомого «визначального факту», тобто факту, який мав би призвести до іншого результату у справі, якби був відомим. Крім того, факт повинен бути невідомим ані Трибуналу, ані стороні, яка вимагає перегляду. Таким чином, перегляд є винятковим засобом правового захисту, доступним лише в незвичній ситуації, коли нещодавно виявлений факт міг призвести до іншого результату, якби він був відомий запитуючій стороні та Трибуналу при винесенні рішення. Голова зазначив, що заявник не довів, що ці вимоги були виконані, а всі дані, висунуті заявником, були йому відомими на момент рішення Трибуналу. Голова дійшов висновку про те, що апелянт насправді домагався повторного перегляду висновків судового рішення.

Третє розпорядження стосувалося клопотання про роз'яснення згідно з правилом 30. Президент зазначив, що заявник не довів, що резолютивні положення рішення виглядають неясними, неповними або суперечливими з тим щоб положення, на які посилається апелянт, мали бути роз'яснені. Президент зазначив, що апелянт насправді знову оскаржував міркування та заяви у рішенні Трибуналу, і що такі послідовні дії свідчать про образливе ставлення, яке не відповідає належному відправленню правосуддя [138].

3.3. Внутрішня система правосуддя Організації Американських Держав

У межах Організації Американських Держав (далі – ОАД) функціонує власна система правосуддя. Правилами про Генеральний персонал ОАД передбачено низку досудових способів урегулювання суперечки, яка виникла між співробітником персоналу й адміністрацією. Так, перш ніж Генеральний

секретар приймає остаточне рішення про адміністративний захід, який зачіпає інтереси співробітника, останній має право бути заслуханим. З цією метою співробітник протягом 15 днів після дати, коли він/вона отримав (ла) повідомлення про прийнятий захід, що зачіпає його/її інтерес, може письмово пояснити Генеральному секретарю, чому він/вона вважає, що вжитий проти нього/неї захід не є виправданим. Протягом 20 днів після подання зацікавленим співробітником своєї письмової заяви, Генеральний секретар вирішує скасувати, підтвердити чи змінити такий захід. Протягом трьох робочих днів після його прийняття, зацікавлена сторона повинна бути письмово повідомлена про рішення Генерального секретаря. Слід зазначити, що для слухання та перегляду справи періоди, що становлять п'ять днів або менше, стосуються робочих днів; періоди, що перевищують п'ять днів, відносяться до календарних днів (Правило 112.1) [144].

Якщо співробітник не погоджується з рішенням, прийнятим Генеральним секретарем відповідно до правила 111.3 (g) щодо дисциплінарного заходу, звільнення або рішення, прийнятого відповідно до правила 112.1 (b), він може подати запит Генеральному секретарю про перегляд протягом 15 днів з дня, коли він отримав повідомлення про таке рішення (Правило 112.2). Означене положення також закріплено Загальними стандартами управління діяльністю Генерального секретаріату (Глава III. Персонал) (ст. 65).

З метою консультування Генерального секретаря у справах, щодо перегляду вищевказаних рішень, був створений Спільний дорадчий комітет з перегляду. Комітет не розглядає суттєвих питань, а лише факти, які мають на меті довести, що рішення було мотивоване упередженням чи іншим невідповідним фактором. Комітет вирішує питання, що стосуються його власної компетенції (Правило 112.3). Спільний дорадчий комітет з перегляду складається з трьох членів: представник від Генерального секретаря; представник від Комітету персоналу; та Голова, призначений за згодою двох інших членів. Особа, яка брала участь у Спільному дисциплінарному комітеті

з певного питання, не може слухати те саме питання, як член Спільного дорадчого комітету з перегляду. Члени Спільного дорадчого комітету з перегляду не можуть бути призначені більше двох строків поспіль та можуть бути замінені таким же чином, як це встановлено для Спільного дисциплінарного комітету у правилі 111.2 (d) (Правило 112.4) [144].

Протягом десяти робочих днів після дати, коли Генеральний секретар отримує запит про перегляд, зазначений у правилі 112.2, він передає його двом членам Спільного консультативного комітету з перегляду. Вони протягом наступних п'яти робочих днів призначають третього члена на посаду Голови. За винятком надзвичайно обґрунтованих випадків, які повинні бути роз'яснені у звіті Комітету, Комітет не заслуховує жодного запиту, поданого поза встановленими строками. Постраждалий співробітник може діяти від свого імені або через іншого члена Генерального секретаріату, призначеного ним у письмовому повідомленні на ім'я Голови Комітету. Його не може представляти хтось за межами Генерального секретаріату. Генерального секретаря може також представляти будь-який співробітник, який призначається таким же чином. Прохання про перегляд, передбачене правилом 112.2, не зупиняє виконання рішення, яке оскаржується. Спільний консультативний комітет з перегляду повинен діяти якомога швидше під час перегляду справи. Зазвичай процедура обмежується розглядом письмової заяви скаржником та зауважень й усних або письмових коментарів, представлених ним та Генеральним секретарем або їхніми представниками, які повинні бути представлені протягом п'яти робочих днів. Будь-які додаткові зауваження повинні бути надані протягом трьох робочих днів з дати, коли Комітет їх уповноважує. Комітет уповноважений зв'язуватися зі співробітникам Генерального секретаріату, які можуть бути в змозі надати інформацію з питань, що перебувають на розгляді Комітету та вимагати подання необхідних документів. Під час слухання справи Комітет має сприяти примиренню сторін та наділений у зв'язку з цим примирювальними повноваженнями. Комітет приймає звіт більшістю голосів і подає його

Генеральному секретарю протягом 28 днів з дати, коли він розпочав розгляд цього питання. Звіт повинен містити короткий виклад проблеми, характеристику дій Комітету, рекомендації та інформацію про голосування за такі рекомендації. Будь-який член Комітету може вимагати, щоб його окрема думка відображалася у звіті. Протягом двох робочих днів після того, як Комітет передав свій звіт Генеральному секретарю, відповідному працівнику повідомляється про цей факт, а також надсилається копія звіту Комітету. Генеральний секретар приймає своє остаточне рішення протягом 28 днів після того, як Комітет передав йому свій звіт. За винятком випадків, коли перегляд стосується дисциплінарних заходів, рішення Генерального секретаря та звіт Комітету також передаються Комітету персоналу. Якщо зацікавлена сторона не була повідомлена про остаточне рішення протягом 30 днів після дати, коли звіт Комітету був переданий Генеральному секретарю, вважається, що співробітник вичерпав процедури, передбачені в Загальних стандартах і, отже, він може подати апеляцію до Адміністративного трибуналу Організації відповідно до статті VI.3 Статуту Трибуналу (правило 112.5).

Недотримання Генеральним секретарем будь-якого зі строків, встановлених Правилами про персонал, не повинно давати підстав для твердження про відмову у здійсненні належного судочинства або породжувати будь-яке право на відшкодування шкоди, за умови, що Генеральний секретар добросовісно доклав необхідних зусиль. Тим не менше, якщо Генеральний секретар не відреагував у строки, визначені цими Правилами, це не повинно перешкоджати співробітнику, який повністю виконав свої зобов'язання протягом цих періодів, проводити розгляд скарги через адміністративний та судовий процес, передбачений Регламентом (Правило 112.7) [144].

Крім того, варто вказати, що в 2015 р. у межах ОАД було створено Офіс Омбудсмена, який надає допомогу членам спільноти ОАД,

допомагаючи в управлінні та вирішенні пов'язаних з роботою проблем і конфліктів.

Загальними стандартами управління діяльністю Генерального секретаріату (Глава III. Персонал) визначено, що Омбудсмен є незалежним, конфіденційним, неформальним і нейтральним фахівцем, який надає допомогу в розгляді та вирішенні проблем і конфліктів на робочому місці [145].

Офіс надає підтримку всім співробітникам ОАД, незалежно від типу призначення або місця служби [131]. Зокрема, в положеннях, Загальних стандартів зазначено щодо можливості звернення до Омбудсмена як персоналу так й інших співробітників, під якими розуміються незалежні консультанти, підрядники, юридичні особи, з якими укладено контракт для надання робочих продуктів або послуг, стажери, волонтери, молоді фахівці. Разом з тим, наголошується, що означені особи не є співробітниками Генерального секретаріату й виконувана ними діяльність не створює трудових відносин між Генеральним секретаріатом і особою, з якою укладено контракт (ст. 17 (b)) [145].

Так, Омбудсмен призначається на посаду Генеральним секретарем за погодженням з Постійною радою зі списку з трьох кандидатів, обраних згідно із визначеною процедурою. Кандидати на пост Омбудсмена відбираються на відкритому конкурсі, широко освітленому в усіх державах-членах. Процес відбору кандидатів на пост Омбудсмена повинен проводитися міжнародною престижною компанією, що спеціалізується на кадрових ресурсах і наборі керівників, обраної Генеральним секретаріатом для цієї конкретної мети, з належним повідомленням Постійної ради. Технічне завдання для вибору компанії, відповідальної за відбір кандидатів на посаду Омбудсмена, має бути заздалегідь затверджено СААР. Це технічне завдання має відображати вимоги щодо необхідної кваліфікації та навичок. При відборі кандидатів першочергова увага приділяється компетентності та сумлінності з належним урахуванням принципів ротації і справедливого

географічного представництва, які є пріоритетами в Організації. Обрана компанія повинна представити кваліфікацію кандидатів Раді зовнішніх аудиторів для сертифікації та співбесіди, а Рада, у свою чергу, передає Генеральному секретарю список з трьох кандидатів на пост Омбудсмена.

Омбудсмен повинен володіти необхідними навичками, відповідним досвідом і бути ознайомленими із культурно різноманітним середовищем, необхідними для надання допомоги у вирішенні складних ситуацій та вирішенні пов'язаних з роботою питань і/або скарг. Деякі необхідні навички, підготовка і досвід для виконання цих функцій включають використання посередництва, примирення, фасилітації, наставництва та дизайну навчання, а також такі атрибути, як чесність, обачність і знання в одній або декількох таких сферах: альтернативне вирішення спорів, державне управління, психологія, управління людськими ресурсами, право тощо (ст. 72).

Початковий термін повноважень Омбудсмена становить чотири роки, який може бути продовжений один раз на додатковий період, що не перевищує чотирьох років. Крім цього, особа, яка працювала в якості Омбудсмена, не може працювати в Генеральному секретаріаті в жодній якості протягом двох років після звільнення з посади. У разі, якщо посада Омбудсмена стає вакантною, Генеральний секретар за погодженням з Постійною радою може призначити тимчасового Омбудсмена для виконання цих функцій (ст. 73).

При виконанні своїх функцій Омбудсмен керується Статутом ОАД, Загальними стандартами управління діяльністю Генерального секретаріату, Правилами про персонал ОАД і принципами справедливості та неупередженості. У своїй роботі Омбудсмен дотримується професійного етичного кодексу і стандартів практики, заснованих на принципах неупередженості, конфіденційності, незалежності та неформальності [146].

Слід зазначити, що Офіс Омбудсмена, створений як наглядовий орган, являє собою інституційний механізм, що виходить за рамки офіційних каналів, для заохочення прав персоналу та інших людських ресурсів, а також

для розгляду і вирішення проблем та конфліктів на робочому місці. Офіс Омбудсмена користується функціональною незалежністю, необхідною для виконання своїх функцій. Використання послуг Офісу Омбудсмена є добровільним і не є обов'язковим етапом процесу розгляду скарг або політики організації (ст. 69).

Омбудсмен допомагає сторонам прояснити проблему, окреслити варіанти її розв'язання і працювати над її вирішенням проблем на робочому місці. Офіс Омбудсмена також виявляє системні проблеми і надає рекомендації керівництву організації, які можуть привести до змін у процедурах, політиці і практиці [146].

При виконанні своїх функцій Омбудсмен повинен мати прямий доступ до вищих органів влади, всього персоналу й інших людських ресурсів, які мають співпрацювати з ним. Омбудсмен наділений необмеженим прямим доступом до всієї інформації в Генеральному секретаріаті і не повинен піддаватися жодному втручанню, що може вплинути на його незалежність і нейтральність функцій. Вся інформація, отримана Омбудсменом, повинна використовуватися виключно для виконання його функцій (ст. 71).

Слід зазначити, що Омбудсмен не захищає інтереси будь-якої особи, а виступає за справедливі процеси. Він доповнює, але не замінює офіційні канали вирішення спорів, не приймає обов'язкових рішень, не визначає політику і не виносить офіційних рішень. Все листування з Омбудсменом здійснюється в суворій таємниці, за винятком випадків, коли представляється неминучий ризик серйозної шкоди, і такий ризик визначається Омбудсменом. Персонал й інші людські ресурси, які скористалися допомогою Омбудсмена не повинні зазнавати репресій.

Омбудсмен не веде облік і повинен вживати розумних заходів для захисту особистості і конфіденційності сторін, навіть при вирішенні системних проблем. Крім того, Омбудсмен не дає свідчень і не бере участі в будь-яких офіційних процесах всередині або за межами Генерального

секретаріату щодо контакту сторони з Омбудсменом, навіть якщо йому було надано дозвіл або наказано це зробити (ст. 68)

За підсумками своєї діяльності Омбудсмен представляє річний Звіт про діяльність за попередній рік Генеральній Асамблеї через Генерального секретаря та надає щорічний план роботи на поточний рік на засіданні Постійної ради. Рекомендації Офісу Омбудсмена повинні бути прийняті до уваги для прийняття коригуючих заходів відповідно до Статуту, Загальних стандартів і наявних ресурсів (ст. 70).

Крім цього, у випадку, коли процедури неформального вирішення спору, що діють у Генеральному Секретаріаті, були вичерпані, зацікавлена сторона, яка вважає себе потерпілою, має право звернутися до Адміністративного Трибуналу Організації відповідно до положення Статуту цього Трибуналу (ст. 67) [145].

Так, Адміністративний трибунал Організації Американських Держав (далі – АТ ОАД) є незалежним органом, який був заснований Генеральною Асамблеєю в 1971 році для вирішення спорів за участю співробітників Генерального секретаріату. Трибунал складається з шести членів, які обираються Генеральною Асамблеєю на шестирічний термін і можуть бути переобрані один раз. Склад Адміністративного трибуналу ОАД повинен відображати дві основні правові традиції, представлені на Американському континенті: традицію англо-саксонського права і традицію континентального права [147].

Трибунал компетентний розглядати справи, в яких члени персоналу Генерального секретаріату ОАД заявляють про недотримання умов, встановлених їхніми відповідними призначеннями або контрактами, чи порушення Загальних стандартів функціонування Генерального секретаріату або інших застосовних положень, включаючи ті, що стосуються пенсійного плану Генерального секретаріату. Відповідно до Спеціальної угоди про поширення компетенції Адміністративного трибуналу Організації Американських Держав на Міжамериканський інститут

сільськогосподарських наук (ІСА), підписаної 18 лютого 1976 р., Трибунал відкритий для членів міжнародного професійного персоналу ІСА, навіть після того, як їхня робота або обов'язки припинилися, а також для всіх, хто має право на допомогу у зв'язку з втратою годувальника після смерті співробітника [148].

Серед справ, розглянутих Трибуналом варто вказати такі рішення: «Paola Cárdenas v. Secretary General of the OAS» [149], «Sergio Pino v. Secretary General of the OAS» [150], «Complainant v. Secretary General of the OAS» [151], «Juan Kassir vs. Secretary General of the Organization of American States» [152] тощо.

Так, до Трибуналу може звернутися будь-який співробітник Генерального секретаріату Організації, навіть після припинення трудових відносин або обов'язків, а також будь-яка особа, до якої перейшли права працівника після його смерті; будь-яка інша особа, яка може довести, що має права, які випливають із трудового договору, листа про призначення на посаду, або з положень Загальних стандартів чи інших адміністративних норм, на які міг покладатися працівник. Варто зазначити, що під особами, пов'язаними із Секретаріатом у зв'язку з призначенням, трудовим договором або іншими відносинами між роботодавцем та працівником, відповідно до положень Загальних стандартів чи інших адміністративних норм, розуміються виключно співробітники Генерального секретаріату (ст.2) [147]. У тому випадку, якщо скарга подається особою, яка не є співробітником, Трибунал, перш ніж прийняти скаргу, вимагає від цієї особи сплатити збір за подання, облігацію або інше юридичне забезпечення, еквівалентне місячній винагороді (коригування заробітної плати та посади) за ставкою Р-4, рівня 6 за шкалою заробітної плати для штаб-квартири. Тим не менше, якщо особа є колишнім співробітником, така необхідна сума буде зменшеною. Подання скарги не має наслідком зупинення виконання оскаржуваного рішення [147].

Сторони можуть діяти від свого імені або через представника, спеціально зазначеного в документі, переданому секретарю Трибуналу (ст. 42 Правил процедури Трибуналу).

Подана до Трибуналу скарга повинна відповідати критеріям прийнятності. Зокрема Трибунал приймає скаргу лише в тому випадку: коли зацікавлена особа вичерпала процедури, передбачені Загальними стандартами або іншими існуючими положеннями, і Генеральний секретар прийняв відповідне остаточне рішення; коли вказані процедури не були вичерпані, але зацікавлена сторона та Генеральний секретар погоджуються, що справу слід подати до Трибуналу. Схоже за змістом положення викладене в Угоді про поширення компетенції Адміністративного трибуналу Організації Американських Держав на Міжамериканський інститут сільськогосподарських наук (ІСА), згідно зі статтею 4 якої Трибунал уповноважений приймати скаргу тільки в тому випадку, якщо зацікавлена особа вичерпала процедури, передбачені в Правилах процедури ІСА, і Генеральний директор ІСА прийняв остаточне рішення у справі. Якщо Генеральний директор не прийняв остаточного рішення протягом 30 днів після дати завершення процедур, встановлених у Правилах процедури та інших вищезазначених положеннях, зацікавлена особа може мати прямий доступ до Трибуналу. Відповідно до Статуту АТ ОАД для того, щоб скарга була визнана прийнятною, заінтересована особа повинна подати її протягом дев'яноста днів після дати, коли їй було повідомлено про остаточне рішення Генерального секретаря, що оскаржується. Для працівників, які працюють поза штаб-квартирою, період подання скарги становить сто двадцять днів. У такому випадку датою подання скарги є дата, зазначена на поштовому штемпелі поштового відділення, де вона була здана для відправки. У виняткових випадках та з причин, які повинні бути роз'яснені у рішенні, Трибунал може прийняти скаргу, навіть якщо вона подається після закінчення дев'яноста або ста двадцяти днів, передбачених Статутом. Скарги можуть подаватися будь-якою з чотирьох офіційних мов ОАД [147] Крім

того, скарга має відповідати вимогам, визначеним у статті 26 Правил процедури Трибуналу. Зокрема, вона повинна містити: інформацію про особистий й офіційний статус скарги; орган, проти якого подається заява; стислий виклад фактів; підстави, на яких заснована скарга; підтвердження викладених обставин; і конкретні вимоги. Оригінальний текст кожної направленої скарги повинен містити підпис сторони або її/його повіреного.

Після отримання скарги секретар Трибуналу протягом п'яти днів відправляє копію скарги іншій стороні (ст. 30 Правил процедури Трибуналу). Для підготовки і направлення відповіді на скаргу надається строк у тридцять днів з моменту повідомлення стороні. Після отримання відповіді секретар Трибуналу протягом п'яти днів передає копію цієї відповіді позивачу (ст. 34 Правил процедури Трибуналу).

Якщо Голова Трибуналу вважає, що документація направлена сторонами є достатньою, він/вона доручає секретарю Трибуналу включити справу до списку справ, які виносяться на розгляд Трибуналу. Секретар Трибуналу повідомляє сторони про дату відкриття засідання, в ході якого суд розглядатиме справу (ст. 35 Правил процедури Трибуналу). Трибунал також вирішує, чи є доцільним або необхідним заслуховувати свідків або експертів чи призначати усні дебати (ст. 38, 39 Правил процедури Трибуналу) [153].

Варто зазначити, що Трибунал також визнає остаточність усіх мирових угод, угод про арбітраж та угод про примирення чи посередництво, і не може повторно відкривати, переглядати чи вирішувати питання, остаточно вирішені цими угодами або процедурами, за відсутності явної згоди всіх сторін на це. Однак, незважаючи на вищевикладене, Трибунал наділений компетенцією відмінити або поновити арбітражне рішення повністю або частково, якщо сторона доводить, що таке рішення перевищує максимальне відшкодування, яке може бути призначене Трибуналом відповідно до його статуту; рішення було прийняте в результаті корупції або іншої неправомірної поведінки арбітрів; арбітри не дотримувались положень регламенту, якщо такі існували, про які домовились сторони, або іншим

чином перевищили свої повноваження. Крім того, Трибунал може на прохання будь-якої зі сторін виправити будь-яке зобов'язальне рішення арбітражу, якщо ясно, що: мав місце очевидний прорахунок цифр або очевидна помилка в описі будь-якої особи, речі, майна чи суми, про яку йдеться в арбітражній скарзі; арбітри виносили рішення з питання, яке їм не передано, і рішення може бути виправлене, не впливаючи на суть рішення з поданих питань.

Трибунал також може рекомендувати сторонам позову, щодо якого він наділений юрисдикцією, передати спір на розгляд у межах неформальних способів вирішення суперечок (посередництво, арбітраж тощо). Якщо сторони приймають цю рекомендацію, Трибунал зупиняє подальше провадження у справі до закінчення рекомендованого арбітражу, примирення або медіації. Жодні заяви, зроблені стороною в медіаційному провадженні, не можуть бути використані проти сторони у справі, що перебуває в Трибуналі з цього питання, за відсутності письмової згоди цієї сторони (ст. 7) [147].

Рішення Трибуналу, які є остаточними, приймаються більшістю голосів із зазначенням причин, на яких вони ґрунтуються. Статут Трибуналу допускає можливість перегляду рішення за нововиявленими обставинами або для виправлення допущених арифметичних чи канцелярських помилок.

3.4. Внутрішня система правосуддя Організації з безпеки і співробітництва в Європі

Генеральний секретар Організації з безпеки і співробітництва в Європі (далі – ОБСЄ) у своєму посланні 2018 р. зазначив, що в період, коли ситуація у сфері безпеки характеризується більшою поляризованістю, непередбачуваністю і нестабільністю, ніж коли б то не було за багато десятиліть, ОБСЄ наділена величезними можливостями щодо сприяння зниженню напруженості, відновлення довіри і заохочення співробітництва за загальними для всіх проблем безпеки [154].

У щорічній доповіді за 2019 рік Генеральний секретар ОБСЄ вказав на те, що володіючи багатою інституціональною структурою, ОБСЄ є джерелом профільного експертного потенціалу в безлічі областей, що складають поняття всеосяжної безпеки. Взаємодоповнюючі зусилля польової присутності, що утворює єдину мережу, інститутів, Парламентської асамблеї та спеціалізованих підрозділів Секретаріату допомагають запобігати конфліктам, здійснювати регулювання криз, підвищувати здатність до протидії викликам, які підривають стабільність, а також сприяти верховенству права і дотриманню прав людини [155, с. 5].

Слід зауважити, що Секретаріат ОБСЄ сприяє виконанню прийнятих в Організації політичних рішень і підтримує процес політичного діалогу та переговорів між державами-учасницями і партнерами із співпраці. Співробітники Секретаріату надають допомогу у здійсненні цілей Організації, здійснюють моніторинг актуальних тенденцій, представляють експертні висновки і виконують проекти. Крім того, Секретаріат надає оперативну підтримку державам-учасницям з широкого кола санкціонованих заходів за трьома вимірами. Секретаріат забезпечує підтримку польової діяльності ОБСЄ, підтримує контакти з міжнародними та неурядовими організаціями та забезпечує конференційне, лінгвістичне, адміністративне, фінансове і кадрове обслуговування у сфері інформаційних технологій [154].

У цьому аспекті Генеральний Секретар ОБСЄ наголосив на тому, що першочерговими завданнями, з точки зору підвищення здатності ОБСЄ виконувати намічене, залишаються бюджетна реформа, кадрова політика і використання сучасних технологій. При цьому він висловив свою впевненість у необхідності забезпечення ефективного управління Організацією, яке передбачає також заходи з підтримки професійної робочої атмосфери серед усіх співробітників ОБСЄ та недопущення будь-яких форм переслідування, включаючи сексуальні домагання, і серйозні порушення правил щодо поведінки персоналу ОБСЄ на робочому місці [155]. З огляду на це в межах Організації було прийнято низку актів, спрямованих на

врегулювання правового статусу співробітників персоналу та забезпечення їхніх прав від порушень з боку адміністрації.

Правилами і Положеннями про персонал ОБСЄ закріплено питання щодо можливості вирішення трудової суперечки, яка виникла в результаті ймовірного порушення умов призначення співробітника або внутрішніх актів Організації, якими регулюється порядок проходження міжнародної цивільної служби. Такий механізм розв'язання суперечки включає два рівні – офіційний і досудовий (неформальний).

Неформальна процедура надає службовцям ОБСЄ можливість вирішувати будь-які суперечки відкрито, чесно, без загроз та конфліктів. Неофіційні варіанти включають: звернення до передбачуваного порушника; залучення третьої сторони; або звернення до процедури посередництва [156].

Так, будь-якій посадовій особі ОБСЄ, яка/який вважає, що вона/він зазнала(в) переслідувань, сексуальних домагань, дискримінації або помсти, рекомендується негайно вжити заходів для врегулювання проблеми на початковій стадії і, за можливості, прямо повідомити передбачуваного порушника про те, що його/її поведінка є небажаною і неприйнятною.

У тому випадку, якщо звернення до передбачуваного порушника неможливе або спроба звернутися не мала успіху, скаржник може обговорити свої побоювання з іншим співробітником/членом місії. Ці особи можуть звернутися за порадою до кадрових/адміністративних службовців у відповідній виконавчій структурі за згодою скаржника. Якщо скаржник звертається з цим питанням безпосередньо до кадрового/адміністративного працівника у відповідній виконавчій структурі, останній повинен проконсультувати щодо відповідної нормативної бази та процедур і рекомендувати можливі напрями дій, включаючи посередництво. За необхідності кадровий/адміністративний працівник може звернутися за консультацією до старшого радника Секретаріату з гендерних питань.

Співробітник також може звернутися до процедури посередництва, що представляє структурований, добровільний процес, якому сприяє нейтральна

третя сторона (посередник), за допомогою якої конфліктуючі сторони обговорюють актуальну проблему та вивчають можливі варіанти її взаємозадовільного вирішення в нейтральному середовищі, якщо не вдалося врегулювати суперечки шляхом використання вищевказаних механізмів. Кадровий/адміністративний працівник відповідної виконавчої структури повинен перевірити, що інша сторона погоджується брати участь у процедурі посередництва, і в цьому випадку координуватиме призначення нейтрального посередника в консультації зі скаржником та передбачуваним порушником. Будь-які витрати на послуги посередництва (наприклад, консалтингові внески, проїзд тощо) покриватимуться відповідною виконавчою структурою, для персоналу якої здійснюється медіація, саме тому кожен випадок посередницької діяльності, що спричиняє будь-які витрати, повинен затверджувати керівник відповідної виконавчої структури.

Якщо розпочато процес посередництва, то він здійснюється відповідно до таких правил: а) зміст та процес посередництва залишаються конфіденційними і не розголошуються жодній іншій особі поза колом учасників медіації, тобто посередник, скаржник та передбачуваний порушник; б) скаржник (скаржники) та/або передбачуваний порушник можуть вимагати припинення посередництва в будь-який час. Рішення про це є частиною процесу посередництва та обговорюється з усіма учасниками; с) процес посередництва припиняє строки, передбачені для звернення до офіційних процедур, але, наскільки це можливо, повинен бути завершений протягом двох місяців після того, як скаржник (скаржники) та/або передбачуваний(і) порушник(и) вимагають медіації. Скаржник може в будь-який час неофіційного процесу прийняти рішення подати офіційну скаргу, в якій стверджується про порушення професійного робочого середовища [156].

Відповідно до положення 10.01 Положень про персонал ОБСЄ для співробітників/членів місії передбачено також процедуру внутрішнього оскарження адміністративних рішень, що стосуються передбачуваного недотримання їхніх листів про призначення або умов призначення, чи будь-

яких положень, які регулюють їхні умови роботи, а також щодо дисциплінарних стягнень, які встановлюються Генеральним секретарем. Так, зокрема, у випадку подачі апеляції створюється Рада внутрішнього огляду, яка консультує відповідно Генерального секретаря, главу установи або главу місії за поданою апеляцією. Особа, яка подала апеляцію, направляє свій запит про внутрішню перевірку в письмовій формі Генеральному секретарю або голові установи/місії, відповідальним за прийняття оскаржуваного рішення або від імені якого було прийнято рішення.

Отримавши запит про перегляд, Генеральний секретар або відповідний керівник установи/місії може надати свою негайну та повну згоду скасувати оскаржуване рішення і тим самим довести процедуру оскарження до кінця. Якщо Генеральний секретар або керівник установи/місії не скасують рішення, має бути сформована Рада внутрішнього огляду протягом семи днів з моменту отримання запиту про перегляд у випадку, якщо Рада може бути сформована в установі/місії або чотирнадцяти робочих днів з моменту отримання запиту на перегляд у випадку, якщо Рада повинна бути сформована в Секретаріаті через дефіцит персоналу у відповідній установі/місії. Рада з внутрішнього огляду повинна включати, щонайменше двадцять штатних співробітників/членів місії. Сама Рада складається з трьох членів, які призначені таким чином: Голова, призначається Генеральним секретарем або відповідним керівником установи/місії за консультацією з представниками персоналу, якщо такі є; один член, призначається Генеральним секретарем або відповідним керівником установи/місії; один член, призначається представниками персоналу. Якщо установа/місія не має представників персоналу, Рада складається з керівника установи/місії з метою забезпечення справедливого і неупередженого складу. У разі створення Ради при Секретаріаті через дефіцит персоналу у відповідній установі/місії, члени Ради внутрішнього огляду Секретаріату призначаються за погодженням з відповідним керівником установи/місії. Члени Ради повинні бути повністю незалежними при виконанні своїх обов'язків і не

отримувати вказівок чи зазнавати зовнішнього тиску, що має на меті вплинути на їхні рекомендації. Члени Ради, а також будь-які особи, що з будь-яких причин відвідують засідання Ради, підлягають зобов'язанню дотримуватися конфіденційності. Крім того, члени Ради не повинні брати участь у прийнятті оскаржуваного рішення.

Після того, як Рада буде сформована, заявник повинен бути негайно повідомлений про її склад і може письмово заперечити проти висування до членів Ради протягом трьох днів після повідомлення. Генеральний секретар або відповідний керівник установи/місії інформує заявника про своє рішення щодо заперечень, висунутих протягом наступних трьох днів.

Після визначення остаточного складу Ради внутрішнього огляду, її Голові негайно надається копія запиту про внутрішній перегляд.

У запиті про внутрішній перегляд має бути вказано: дата прийняття і посилання на оскаржуване рішення; дата, коли заявник був повідомлений про рішення; аспекти рішення, яке він/вона оскаржує; і його/її аргументи на користь перегляду рішення. Запит на внутрішню перевірку має відповідати затвердженій формі (Правило 10.01.1). і бути поданий заявником протягом тридцяти днів з дати отримання відповідного повідомлення про оспорюване рішення (Положення 10.01). У випадку, якщо запит на внутрішній перегляд подається після спливу означеного строку з моменту повідомлення про оскаржуване рішення, Генеральний секретар або відповідний керівник установи/місії повідомляє заявника про те, що його/її апеляція не розглядається. Якщо апелянт надав пояснення щодо несвоєчасного подання апеляції, вона надсилається до Ради внутрішнього огляду для прийняття рішення щодо її прийнятності. У тому випадку, якщо у світлі пояснень, поданих апелянтом, Рада вважає, що апелянт мав законні причини, щоб не подати свій запит у встановлений термін, вона приймає апеляцію та виносить рішення по суті справи; якщо ж апелянт не мав законних причин для того, щоб не подати свій запит протягом встановленого строку, Рада оголошує апеляцію неприйнятною та відхиляє її без розгляду по суті [157].

Якщо апеляція була прийнята, тоді здійснюється її розгляд по суті справи. Однак, остаточне рішення приймається Генеральним секретарем або відповідним керівником установи/місії за погодженням з Генеральним секретарем протягом тридцяти днів після отримання звіту Ради. Перш ніж приймати рішення, Генеральний секретар або відповідний керівник установи/місії враховує рекомендації, висловлені Радою внутрішнього огляду. Рішення має бути повністю обґрунтоване та містити причини, на яких воно ґрунтується. Рішення, з копією звіту Ради, негайно повідомляється зацікавленому співробітнику персоналу/місії.

Крім того, згідно з процедурою оскарження адміністративних рішень у межах ОБСЄ, штатний співробітник/член місії з фіксованим терміном повноважень має право на остаточну апеляцію до Колегії суддів проти адміністративного рішення, яке безпосередньо зачіпає його/її інтереси (Положень 10.02). Заявник апеляції може, з явної письмової згоди Генерального секретаря або відповідного голови установи/місії за погодженням з Генеральним секретарем, відмовитися від юрисдикції Ради внутрішнього огляду та подати апеляцію безпосередньо до Колегії суддів. У таких випадках оспорюване рішення є остаточним, і вважається, що заявник апеляції вичерпав внутрішні засоби правового захисту (Правило 10.02).

Колегія суддів призначається Головою зі списку, який формується шляхом подання державами-учасниками кандидатів Голові Постійної ради на посаду судді. Кандидатами повинні бути юристи або інші високопоставлені особи, які мають досвід у галузі трудового або міжнародного права чи національного законодавства про державну службу. Кандидати не повинні бути посадовими особами ОБСЄ. Кандидатури колишніх посадових осіб ОБСЄ розглядаються лише в тому випадку, якщо минуло три роки з моменту звільнення зі служби. У випадку, якщо суддя або заступник судді стає посадовою особою ОБСЄ, він/вона негайно звільняється зі своєї посади судді.

Щонайменше шість суддів призначаються Головуванням з реєстру кандидатів, висунутих державами-учасницями протягом двох тижнів з дати закриття кандидатур. Суддями повинні бути громадяни різних держав-учасниць. Судді призначаються на три роки з можливістю поновлення. У разі смерті чи відставки судді протягом його/її терміну, Голова призначає заступника, який буде виконувати обов'язки до кінця терміну повноважень його/її попередника. При виконанні своїх обов'язків судді повинні бути повністю незалежними та керуватися виключно своїм незалежним судженням.

Так, з моменту надходження заяви, Голова Колегії формує Колегію, яка розглядає заяву. Колегія складається з трьох суддів, включаючи Голову або його/її заступника. Наскільки це можливо, колегія повинна мати однаковий склад протягом усього періоду, необхідного для врегулювання справи. Голова повідомляє заявника про склад комісії протягом одного тижня з моменту отримання заяви [157].

Заява, яка повинна відповідати встановленим вимогам у Правилах процедури Колегії суддів, подається Головуванню через Генерального секретаря, який надсилає її зі своєю рекомендацією Голові Колегії протягом тридцяти днів після отримання. Протягом п'ятнадцяти днів після отримання заяви та рекомендації Генерального секретаря Головування приймає рішення: скасувати оскаржуване рішення, і в цьому випадку остаточна процедура оскарження припиняється; або передати заяву Голові Колегії, щоб Колегія прийняла рішення за заявою.

Заява повинна містити факти і підстави для апеляції і супроводжуватися копією оспорюваного рішення та усіма підтверджуючими документами. Вона подається на робочій мові Секретаріату або до відповідної установи/місії; у тому випадку, якщо підтверджуючі документи складені іншою мовою, заявник повинен надати завірений переклад цих документів. Заява не може бути прийнята до розгляду, якщо вона не відповідає двом таким умовам: заявник повинен вичерпати внутрішні

процедури апеляції, за винятком випадків, коли юрисдикція Ради внутрішнього огляду була скасована відповідно до Правила 10.02.1; заява повинна бути подана протягом шестидесяти днів: з дати отримання відповідного повідомлення про рішення, яким відхилено його/її запит на внутрішню перевірку. У випадку, якщо Генеральний секретар або відповідний керівник установи/місії не вжив жодних дій протягом тридцяти днів після отримання звіту Ради внутрішнього огляду, заява має бути подана протягом шестидесяти днів з моменту закінчення тридцятиденного періоду [157; 158].

Якщо не було дотримано формальних вимог, зокрема, щодо встановленої форми згідно з Правилами процедури Колегії суддів [159], Генеральний секретар може вимагати від заявника внести необхідні виправлення до заяви та її копії протягом періоду часу, що не перевищує тридцяти днів після закінчення початкового шестидесятиденного терміну, встановленого в Правилі 10.02.2 (d). Генеральний секретар повертає заявнику необхідні документи для цієї мети.

У разі виникнення спору щодо того, чи наділена Колегія компетенцією розглядати справу, таке питання залишається на розсуд Колегії. Колегія також визначає: строки подання відповіді на заяву Генеральним секретарем або відповідним керівником установи/місії та подання доказів й інших документів; процедуру, якої слід дотримуватися щодо слухань Колегії; та інші питання, що стосуються винесення рішення, включаючи те, чи проводитимуться усні слухання або рішення щодо заяви вирішуватиметься лише на основі поданих документів. Голова інформує Генерального секретаря, відповідного керівника установи/місії та заявника про всі процедурні етапи, що стосуються справи. Якщо заяви, подані до Колегії, стосуються однієї і тієї ж проблеми, вона може прийняти рішення обробити заяви разом та сформулювати єдине рішення.

Провадження негайно припиняється, якщо заявник відкликає свою заяву або якщо досягнуто врегулювання за взаємною згодою згідно з

Положенням 11.02, відповідно до якого, у виняткових випадках і в інтересах ОБСЄ, Генеральний секретар або відповідний керівник установи/місії за погодженням з Генеральним секретарем має право укладати взаємоузгоджені угоди з персоналом/членами місії щодо звільнення зі служби чи суперечки про умови праці при відмові від права на оскарження.

Наскільки це можливо, Колегія приймає своє рішення протягом шести місяців після отримання заяви Головою Колегії. Рішення приймається консенсусом або, якщо цього не відбувається, більшістю голосів. Три судді мають рівні права голосу; вони зобов'язані голосувати з питань, винесених на голосування, і не мають права утримуватися. У рішенні повинні бути зазначені мотиви, на яких воно ґрунтується. Якщо Колегія виявить, що заява обґрунтована, вона рекомендує скасувати оскаржуване рішення або виконати ОБСЄ зобов'язання, на яке вона посилається. Колегія також повинна визначити розмір компенсації, що підлягає виплаті заявнику, якщо оскаржуване рішення не буде скасовано або зобов'язання, на яке посилається, не буде виконано, протягом тридцяти днів після повідомлення Генерального секретаря про прийняте рішення. Колегія може присудити компенсацію заявнику за судові витрати, понесені заявником, з урахуванням характеру і важливості суперечки. Якщо Колегія виявить, що заява є явно несерйозною, вона може вирішити припинити розгляд заяви та негайно відхилити її, або якщо заява була розглянута, вимагати від заявника сплатити всі або частину понесених витрат. Голова невідкладно повідомляє про рішення заявника та Генерального секретаря, останній передає, за необхідності, його копію керівнику відповідної установи/місії. Оригінал рішення повинен бути поданий до Секретаріату, який опублікує рішення в електронній формі в місці, доступному для співробітників/членів місії та делегацій. В опублікованій версії мають бути відредаговані імена, назви посад та інша особиста інформація. Рішення є остаточними та обов'язковими для виконання в межах ОБСЄ [157].

Генеральний секретар або відповідний керівник установи/місії, чи заявник можуть вимагати від Колегії через Голову здійснити перегляд рішення у разі виявлення факту, який за своєю природою міг мати вирішальний вплив на рішення та був невідомим як Колегії, так і зацікавленій стороні на момент винесення рішення. Таке прохання подається протягом двох місяців з моменту отримання цією стороною відомостей про такий факт, але не пізніше ніж через шість місяців з дати прийняття рішення. Прохання про перегляд рішення має містити інформацію, необхідну для доказування того, що умови, викладені у пункті 1 вище, були дотримані. До нього додаються всі підтверджуючі документи.

Слід звернути увагу на те, що судді працюють без винагороди від ОБСЄ, проте вони мають право на відшкодування витрат на відрядження та виплату прожиткового мінімуму, якщо це можливо, протягом усього періоду судових засідань. Крім того Генеральний секретар призначає співробітника ОБСЄ до Секретаріату який виконує функції Виконавчого секретаря Колегії на спеціальній основі, на додаток до звичайних повсякденних обов'язків цього співробітника. Виконавчий секретар веде реєстр та діє лише відповідно до вказівок Голови Колегії, а також не повинен вимагати та отримувати жодних інструкцій. Генеральний секретар та керівники установ/місій також можуть подати заяву до Колегії суддів, і в цьому випадку даний коло повноважень застосовується *mutatis mutandis*, за винятком того, що на Головування покладаються обов'язки Генерального Секретаря [160].

Висновки до розділу 3

1. У внутрішніх актах Ради Європи (Правилах і Положеннях про персонал) закріплено право співробітників на захист своїх прав від можливих порушень з боку адміністрації Організації. Забезпечення таких гарантій має важливе значення, оскільки рівень виконуваної роботи персоналом безпосередньо пов'язаний з низкою питань, покладених безпосередньо на саму Організацію, що, в кінцевому

підсумку може вплинути на її функціонування в цілому. Можливість досудового врегулювання спору шляхом подачі адміністративної скарги Генеральному секретарю Ради Європи і розгляд справи компетентним і незалежним Трибуналом, який діє відповідно до міжнародних і регіональних стандартів справедливого судового розгляду є основоположною умовою захисту прав людини і дотримання принципу верховенства права.

2. Система вирішення внутрішніх трудових суперечок НАТО між персоналом та адміністрацією представлена двома рівнями: неформальним (адміністративний перегляд, посередництво, подання скарги) та формальним (Адміністративний трибунал). У реформованій системі основний наголос зроблено на можливості вирішення спору через досудові механізми, що передбачають ретельний – за необхідності двоетапний – адміністративний аналіз, більш широке використання посередництва і поліпшену процедуру подачі скарг, що поклало підвищену відповідальність на керівників органів НАТО. Разом з тим, працівники наділені правом подачі апеляції до Адміністративного Трибуналу, використавши всі доступні попередні механізми розв'язання спору. Така система значно полегшує процедуру захисту трудових прав нинішніх і колишніх співробітників персоналу Організації.
3. У межах Організації Американських Держав функціонує власна внутрішня система правосуддя, представлена за класичною схемою неформальним та формальним рівнями врегулювання суперечки. Зверненню до Адміністративного трибуналу ОАД, який представляє собою формальний механізм, має передувати використання заходів неофіційного розв'язання суперечки, зокрема перегляд адміністративного рішення Генеральним секретарем у взаємодії зі Спільним дорадчим комітетом з перегляду, звернення до Офісу Омбудсмана тощо. Слід зауважити, що Загальними стандартами

діяльності Генерального секретаріату ОАД урегульовано питання щодо можливості звернення позаштатних працівників до послуг Омбудсмана, серед яких: стажери, підрядники, добровольці, волонтери та інші.

4. Створення внутрішньої системи вирішення трудових суперечок є невід'ємною умовою забезпечення ефективної діяльності ОБСЄ, персонал якої задіяний у реалізації значної кількості завдань Організації – підтримання безпеки в регіоні, заохочення прав людини, сприяння співробітництву держав тощо. З цією метою було передбачено функціонування відповідного двоступеневого механізму, що включає в себе можливість безпосереднього звернення до передбачуваного порушника, посередництво, внутрішній перегляд адміністративного рішення Генеральними Секретарем і Радою внутрішнього огляду, звернення до офіційного органу, рішення кого є остаточними – Колегії суддів. Особливістю внутрішньої системи правосуддя ОБСЄ є можливість укладення взаємоузгоджених угод між Генеральним Секретарем і співробітниками персоналу щодо суперечки про умови праці при відмові від права на оскарження.
5. Серед недоліків функціонування внутрішніх систем правосуддя міжнародних міжурядових організацій слід відзначити існування одноланкової будови трибуналів, що не передбачає можливості подальшого оскарження прийнятих ним рішень. Статутами таких судових органів (АТ МОП, АТ ОАД, АТ РС тощо) закріплено лише норму, згідно з якою особа наділена правом заявити клопотання про перегляд рішення за нововиявленими обставинами або виправлення існуючих канцелярських чи арифметичних помилок, що значно обмежує їхню правозахисну функцію. З огляду на це вважаємо за доцільне створення в межах внутрішніх систем правосуддя вказаних ММУО судових органів, наділених компетенцією щодо перегляду прийнятих трибуналами рішень або здійснення реформування

існуючих адміністративних трибуналів шляхом включення до їхньої структури апеляційних палат і внесення відповідних змін до статутних і процедурно-процесуальних актів Трибуналів, якими було б регламентовано склад палат, їхню компетенцію та підстави і порядок перегляду судових рішень.

ВИСНОВКИ

1. Становлення і розвиток внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій нерозривно пов'язано із виникненням інституту міжнародної цивільної служби та наділенням організацій імунітетом від національної судової юрисдикції її держав-членів. Необхідність вирішення трудових суперечок, які виникали між співробітниками персоналу й адміністрацією організації викликало нагальну потребу у створенні відповідних компетентних судових органів. Адміністративний трибунал Ліги Націй, наділений компетенцією вирішувати трудові суперечки, що виникали під час проходження служби в організації, став прототипом нинішньої системи, яка функціонує як у межах системи ООН, так й інших міжнародних організацій.
2. З огляду на ключові події, пов'язані з реформуванням існуючих та створенням нових органів внутрішньої системи правосуддя ММУО, слід виокремити такі етапи становлення внутрішньої системи правосуддя ММУО: з 1927 р. – з моменту створення Адміністративного трибуналу Ліги Націй, який в подальшому став Адміністративним трибуналом МОП – до 1949 р.; з 1949 р. – з моменту створення Адміністративного трибуналу ООН – до 2009 р.; з 2009 р., коли відбулося реформування внутрішньої системи ООН – по теперішній час.
3. Правозахисна діяльність Адміністративного трибуналу ООН зустріла низку перешкод, які базувалися, передусім, на недостатній автономії внутрішньої системи від політичних органів Організації (запит щодо консультативного висновку Міжнародного суду про присудження компенсацій Адміністративним трибуналом ООН, внесення змін Генеральною Асамблеєю ООН до Статуту Трибуналу щодо можливості звернення до Міжнародного суду за консультативним висновком щодо рішень АТ ООН у випадку перевищення компетенції тощо).

4. Реформування внутрішньої системи правосуддя ООН було викликано нагальною потребою у переформатуванні існуючої застарілої, нефункціональної й неефективної системи на децентралізовану, раціоналізовану і, в кінцевому підсумку, рентабельну систему з активним залученням неформального компоненту, що характеризується оперативністю та заощадженням бюджетних коштів при вирішенні трудових суперечок без надмірної формалізації процесу.
5. ООН має розгалужену систему, структурні підрозділи якої здійснюють свою діяльність у багатьох країнах світу, що дозволяє працювати над вирішенням важливих глобальних питань, які входять до компетенції Організації. Всі співробітники ООН повинні знати і дотримуватися Положень і правил, що регулюють порядок проходження ними служби. У той же час такі службовці не можуть вирішувати трудові спори в місцевих судах і органах влади через привілеї та імунітети, в силу яких на ООН не поширюється дія законодавства держав-членів. Особливий статус Організації покладає на неї відповідальність за створення і забезпечення належного функціонування справедливої і неупередженої системи внутрішнього правосуддя, що дозволяє ефективно вирішувати суперечки, які виникають у зв'язку з проходженням міжнародної цивільної служби персоналом.
6. Цілі і завдання функціонування внутрішніх систем правосуддя міжнародних міжурядових організацій полягають, перш за все, у забезпеченні прав людини співробітників персоналу, зокрема права на справедливий судовий розгляд і трудових прав, гарантованих міжнародними угодами в галузі прав людини. Означене є відображенням прихильності і прагнення міжнародних організацій до вищих ідеалів, проголошених у їхніх установчих актах щодо дотримання прав людини як найвищої соціальної цінності. Крім того, оперативне та неупереджене розв'язання трудових суперечок є необхідною умовою ефективного функціонування міжнародних організацій у досягнення її цілей.

7. Дотримання прав людини співробітників ММУО, проголошених міжнародними актами з прав людини, є невід'ємною складовою діяльності ММУО. Внутрішні системи правосуддя, засновані у межах більшості ММУО, як правило, мають схожу структуру і представлені двома рівнями розв'язання суперечки – неформальним та формальним. Така організаційно-правова основа покликана спростити та прискорити можливість вирішення питання. Разом з тим, внутрішні механізми розв'язання трудових суперечок можуть мати відмінності, зумовлені характером і напрямками діяльності ММУО, що у свою чергу, може мати вплив на дотримання трудових прав її співробітників. З огляду на це, та з метою встановлення відповідності внутрішніх систем правосуддя ММУО міжнародному праву прав людини, було розроблено Індекс легітимності внутрішніх систем правосуддя міжнародних організацій (далі – Індекс легітимності COE-IJS), покликаний встановити відповідність внутрішніх систем правосуддя ММУО міжнародному праву прав людини.
8. У межах внутрішньої системи правосуддя ООН функціонує дворівнева система представлена формальним і неформальним компонентами. Завдання неофіційного механізму врегулювання суперечок полягає у вирішенні спору шляхом переговорів в якості альтернативи розгляду спору в судовому порядку. Крім цього, неформальний сектор функціонує на засадах конфіденційності, добровільності, оперативності і нейтральності. У межах ООН передбачено низку способів неформального врегулювання суперечки, зокрема шляхом звернення до: управління або департаменту, де працює заявник; Канцелярії Омбудсмена ООН; Відділу юридичної допомоги персоналу; інших неформальних засобів тощо.
9. Формальний рівень внутрішньої системи правосуддя представлений Групою управлінської оцінки, Трибуналом зі спорів ООН та Апеляційним трибуналом ООН. Така архітектоніка зумовлює функціонування незалежної, прозорої, децентралізованої й професійної системи, представленої адекватними ресурсами, з методами роботи, що

відповідають нормам міжнародного права, принципам законності і дотримання належних процесуальних норм.

10. Значна кількість співробітників ООН є позаштатними працівниками. Означене зумовлено низкою причин, серед яких: гнучкість контракту та умов оплати праці, бюджетна економія тощо. Однак, суттєвим недоліком проходження служби позаштатними працівниками є відсутність у них доступу до внутрішніх механізмів захисту трудових прав, що не відповідає принципам і цілям у галузі прав людини, які серед іншого переслідуються організацією. З цією метою в межах ООН було розпочато Експериментальний проект направлений на вирішення цього питання шляхом надання позаштатним працівникам можливості звернення до Канцелярії Омбудсмена. Разом з тим, такі працівники позбавлені права звертатися до формальних механізмів системи вирішення спорів, що є обмеженням їхніх прав. З огляду на це доцільним було б заснування окремого механізму розв'язання трудових суперечок, зважаючи на значну кількість залучених позаштатних працівників організації або внесення відповідних змін до Статуту ТС ООН, доповнивши ч. 1 ст. 3 Статуту ТС ООН таким змістом «Заява відповідно до пункту 1 статті 2 цього Статуту може бути подана: будь-яким позаштатним співробітником Організації Об'єднаних Націй, який працює на підставі контракту і на нього/неї не поширюється дія Правил і положень про персонал ООН».
11. Внутрішніми актами ООН (Статуту ТС ООН, АТ ООН, Кодекс поведінки суддів, Механізм розгляду скарг тощо) закріплено можливість притягнення до відповідальності суддів трибуналів Організації у випадку неналежного виконання ними своїх посадових обов'язків або недієздатності. Означеними актами детального регламентовано процедуру розгляду скарг щодо такої поведінки суддів та закріплено низку заходів, які можуть бути застосовані за підсумками проведеного розслідування. Існування означеного механізму розгляду скарг має на

меті забезпечити незалежний та неупереджений розгляд справи трибуналами та дотримання прав усіх учасників процесу.

12. Окремі спеціалізовані установи ООН мають власні внутрішні механізми врегулювання трудових суперечок. Зокрема, Адміністративний трибунал Міжнародної організації праці, який став « правонаступником » Трибуналу Ліги Націй, може поширювати свою юрисдикцію на інші міжнародні міжурядові організації. Разом з тим, у результаті прийняття низки рішень Трибуналом деякі організації відкликали своє визнання юрисдикції Трибуналу МОП, створивши власну організаційно-правову основу щодо вирішення суперечок, які виникають між персоналом й адміністрацією або визнавши юрисдикцію інших Трибуналів. Така ситуація викликала занепокоєння міжнародної спільноти, оскільки вихід з-під юрисдикції Трибуналу через невдоволення його рішеннями порушує принцип сумлінності і суперечить вимогам принципу верховенства права та може сприйматися як пошук «зручного» суду.
13. У межах Міжнародного валютного фонду та Світового банку також функціонують власні системи розв'язання трудових суперечок, спрямовані на вирішення суперечок щодо проходження служби задля забезпечення гармонійної і взаємоповажної робочої обстановки та безперервного й ефективного функціонування організацій. Встановлено, що внутрішні системи правосуддя означених організації є схожими до системи ООН і передбачають два етапи врегулювання суперечки: неформальний та формальний (служба Омбудсмена, відділ посередництва, адміністративний огляд, Адміністративний Трибунал тощо). Однак, Адміністративні трибунали, засновані у системі міжнародних фінансових організацій, на відміну від аналогічної системи, що функціонує в межах ООН є одноланковими і приймають рішення, які не підлягають подальшому оскарженню, що є обмеженням захисту трудових прав співробітників.

14. В умовах широкомасштабного розповсюдження коронавірусної інфекції нового типу (COVID-19) нагальним й актуальним є питання щодо можливості дистанційної подачі заяв і супровідних документів до адміністративних трибуналів, що функціонують у межах міжнародних міжурядових організацій та забезпечення можливості дистанційної участі у судовому розгляді за допомогою аудіо- відео- конференцзв'язку. У зв'язку з цим варто вказати, що процедурно-процесуальними актами адміністративних трибуналів (ООН, МВФ тощо) регламентовано питання щодо процедури подачі документів, які стосуються розгляду справи через відповідні платформи (eFiling, IMF Box system).
15. У внутрішніх актах Ради Європи (Правилах і Положеннях про персонал) закріплено право співробітників на захист своїх прав від можливих порушень з боку адміністрації Організації. Забезпечення таких гарантій має важливе значення, оскільки рівень виконуваної роботи персоналом безпосередньо пов'язаний з низкою питань, покладених безпосередньо на саму Організацію, що, в кінцевому підсумку може вплинути на її функціонування в цілому. Можливість досудового врегулювання спору шляхом подачі адміністративної скарги Генеральному секретарю Ради Європи і розгляд справи компетентним і незалежним Трибуналом, який діє відповідно до міжнародних і регіональних стандартів справедливого судового розгляду, є основоположною умовою захисту прав людини і дотримання принципу верховенства права.
16. Система вирішення внутрішніх трудових суперечок НАТО між персоналом та адміністрацією представлена двома рівнями: неформальним (адміністративний перегляд, посередництво, подання скарги) та формальним (Адміністративний трибунал). У реформованій системі основний наголос зроблено на можливості вирішення спору за допомогою досудових механізмів, що передбачають ретельний – за необхідності двоетапний – адміністративний аналіз, більш широке використання посередництва і поліпшену процедуру подачі скарг, що

поклато підвищену відповідальність на керівників органів НАТО. Разом з тим, працівники наділені правом подачі апеляції до Адміністративного Трибуналу, використавши всі доступні попередні механізми розв'язання спору. Така система значно полегшує процедуру захисту трудових прав нинішніх і колишніх співробітників персоналу Організації.

17. У межах Організації Американських Держав функціонує власна внутрішня система правосуддя, представлена за класичною схемою неформальним та формальним рівнями врегулювання суперечки. Зверненню до Адміністративного трибуналу ОАД, який представляє собою формальний механізм, має передувати використання заходів неофіційного розв'язання суперечки, зокрема перегляд адміністративного рішення Генеральним секретарем у взаємодії зі Спільним дорадчим комітетом з перегляду, звернення до Офісу Омбудсмана тощо. Слід зауважити, що Загальними стандартами діяльності генерального секретаріату ОАД урегульовано питання щодо можливості звернення позаштатних працівників до послуг Омбудсмана, серед яких: стажери, підрядники, добровольці, волонтери та інші.
18. Створення внутрішньої системи вирішення трудових суперечок є невід'ємною умовою забезпечення ефективної діяльності ОБСЄ, персонал якої задіяний у реалізації значної кількості завдань Організації – підтримання безпеки в регіоні, заохочення прав людини, сприяння співробітництву держав тощо. З цією метою було передбачено функціонування відповідного двоступеневого механізму, що включає в себе можливість безпосереднього звернення до порушника, посередництво, внутрішній перегляд адміністративного рішення Генеральними Секретарем і Радою внутрішнього огляду, звернення до офіційного органу, рішення якого є остаточними – Колегії суддів. Особливістю внутрішньої системи правосуддя ОБСЄ є можливість укладення взаємоузгоджених угод між Генеральним Секретарем і

співробітниками персоналу щодо суперечки про умови праці при відмові від права на оскарження.

19. Серед недоліків функціонування внутрішніх систем правосуддя міжнародних міжурядових організацій слід відзначити існування одноланкової будови трибуналів, що не передбачає можливості подальшого оскарження прийнятих ним рішень. Статутами таких судових органів (АТ МОП, АТ ОАД, АТ РС тощо) закріплено лише норму, згідно з якою особа наділена правом заявити клопотання про перегляд рішення за нововиявленими обставинами або виправлення існуючих канцелярських чи арифметичних помилок, що значно обмежує їхню правозахисну функцію. З огляду на це вважаємо за доцільне створення в межах внутрішніх систем правосуддя вказаних ММУО судових органів, наділених компетенцією щодо перегляду прийнятих трибуналами рішень або здійснення реформування існуючих адміністративних трибуналів шляхом включення до їхньої структури апеляційних палат і внесення відповідних змін до статутних та процедурно-процесуальних актів Трибуналів, якими було б регламентовано склад палат, їхню компетенцію і підстави та порядок перегляду судових рішень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. International Civil Service Commission – Serving the United Nations Common System. History. URL: <https://icsc.un.org/Home/History>.
2. The making of the League. Great Britain the University Press Oxford. URL: https://libraryresources.unog.ch/ld.php?content_id=31457235.
3. Klaas Dykmann. How International was the Secretariat of the League of Nations? *The International History Review*. 2015. 37:4. P. 721–744, Doi: <https://doi.org/10.1080/07075332.2014.966134>.
4. Wolfgang Friedmann, Arghyrios A. Fatouros. The United Nations Administrative Tribunal. *International Organization*. 1957. Vol. 11, Iss. 1. P. 13-29. URL: <http://www.jstor.org/stable/2705045>.
5. 90 years of contribution of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization to the creation of international civil service law. Geneva: ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---trib/documents/meetingdocument/wcms_613945.pdf.
6. Elias O. The Development and Effectiveness of International Administrative Law. Leiden, The Netherlands: Brill / Nijhoff, 2012. 440 p. Doi: <https://doi.org/10.1163/9789004204379>.
7. The Secretariat of the League of Nations by the Hon. Sir Eric Drummond, K.C.M.G., C.B. Paper read before the Institute of Public Administration (19th March, 1931).
8. Establishment of the Administrative staff tribunal. Memorandum by the Secretary-General. C.549.1927.V. URL: https://biblio-archive.unog.ch/Dateien/CouncilDocs/C-549-1927-V_EN.pdf.
9. Jacob Katz Cogan, Ian Hurd, Ian Johnstone. The Oxford Handbook of international organizations. Oxford University Press, 2016. P. 1086-1090.
10. Santiago Villalpando. United Nations Internal Justice System. Encyclopedia entries. 2019. URL: <https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law-mpeipro/e2994.013.2994/law-mpeipro-e2994#law-mpeipro-e2994-div1-3>.

11. Statute of the Administrative Tribunal of the United Nations (resolution 351 A (IV) on 24 November 1949 and amended by resolution 782 B (VIII) on 9 December 1953, by resolution 957 (X) on 8 November 1955, by resolution 50/54 on 11 December 1995, by resolution 52/166 on 15 December 1997, by resolution 55/159 on 12 December 2000, by resolution 58/87 on 9 December 2003, and by resolution 59/283 of 13 April 2005). URL: <https://untreaty.un.org/unat/Statute.htm>.

12. Effect of awards of compensation made by the U. N. Administrative Tribunal, Advisory Opinion of July 13th, 1954: I.C. J. Reports 1954, p. 47. International Court of Justice. URL: <https://www.icj-cij.org/public/files/case-related/21/021-19531221-REQ-1-00-EN.pdf>.

13. Краткое изложение решений, консультативных заключений и постановлений Международного Суда 1948-1991. Организация Объединенных Наций: Нью-Йорк, 1993. 286 с. URL: https://legal.un.org/icjsummaries/documents/russian/st_leg_serf1.pdf.

14. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 957(X) (Порядок пересмотра решений Административного трибунала Организации Объединенных Наций: поправки к Статуту Административного трибунала. URL: [https://undocs.org/ru/A/RES/957\(X\)](https://undocs.org/ru/A/RES/957(X)).

15. Report of the Secretary-General. Administrative and budgetary co-ordination of the United Nations with the specialized agencies and the International Atomic Energy Agency: feasibility of establishing a single administrative tribunal: report of the Secretary-General A/42/328. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/137347?ln=ru>.

16. Secretary-General's bulletin (UN Secretariat). Staff rules: staff regulations of the United Nations and staff rules 101.1 to 112.8 ST/SGB/StaffRules/1/Rev.3. New York: UN, 1976. 134 p. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/757767?ln=ru>.

17. Доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций (Отправление правосудия в Секретариате) A/59/449. URL: <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/59/449>.

18. Доклад Объединенной инспекционной группы «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций» A/41/640. URL: <https://undocs.org/ru/A/41/640>. URL: <https://undocs.org/ru/A/41/640>.

19. The UN General Assembly resolution (Composition of the Secretariat) 39/245. URL: <https://undocs.org/en/A/RES/39/245>.

20. Establishment of an Office of Ombudsman in the Secretariat and streamlining of the appeals procedures: report of the Secretary-General. A/C.5/42/28. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/149561?ln=ru>.

21. Доклад Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций A/61/205. URL: <https://undocs.org/ru/A/61/205>.

22. Доклад Консультативного комитета по административным бюджетным вопросам A/61/815. URL: <http://undocs.org/ru/A/61/815>.

23. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций A/RES/61/261. URL: <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/510/05/PDF/N0651005.pdf?OpenElement>.

24. Internal justice systems of international organisations legitimacy index 2018 / Renuka Dhinakaran (Dhinakaran International Law Consultancy), Alex P. Haines, Barrister. Centre of Excellence. 2018. 27 p. URL: <https://rm.coe.int/internal-justice-systems-of-international-organisations-legitimacy-ind/1680952638>.

25. Okeke Edward Chukwuemeke. Chapter 2 The Tension between the Jurisdictional Immunity of International Organizations and the Right of Access to Court. The Role of International Administrative Law at International Organizations. Leiden, The Netherlands: Brill / Nijhoff, 2020. P. 25–53. https://doi.org/10.1163/9789004441033_003

26. Международный пакт о гражданских и политических правах (резолюция 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 16 декабря 1966 года). URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml.

27. Замечание Комитета ООН по правам человека общего порядка № 32 «Статья 14: Равенство перед судами и трибуналами и право каждого на справедливое судебное разбирательство» CCPR/C/GC/32. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsrdB0H1l5979OVGGb%2bWPAXhRj0XNTTvkGfHbxAcZSvX1dm5CQ5UJ08IoAaps4uSEAVEuthc7I80FRsRvX4lxibsEYcDgS5v0CRicuHFIKTax>.

28. Кодекс поведения судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. URL: http://www.un.org/ru/oaj/unjs/code_judges.pdf.

29. Механизм для рассмотрения жалоб относительно предполагаемого ненадлежащего поведения или недееспособности судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. URL: <http://www.un.org/ru/oaj/unjs/mechanism.pdf>.

30. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций) A/RES/74/258. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/74/258>.

31. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций) A/RES/70/112. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/70/112>.

32. Доклад Совета по внутреннему правосудию (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций) A/74/169. URL: <https://undocs.org/ru/A/74/169>.

33. Report of the Internal Justice Council (Administration of justice at the United Nations) A/72/210. URL: <https://undocs.org/A/72/210>.

34. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций A/RES/63/253 (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций). URL: <http://undocs.org/ru/A/RES/63/253>.

35. Доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций A/63/314 (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций). URL: <http://undocs.org/ru/A/63/314>.

36. Доклад Группы для проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций A/71/62/Rev.1. URL: <http://undocs.org/ru/A/71/62/Rev.1>.

37. Доклад Совета по внутреннему правосудию (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций) A/73/218. URL: <https://undocs.org/ru/A/73/218>.

38. Доклад Совета по внутреннему правосудию (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций) A/74/169. URL: <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/74/169>.

39. Всеобщая декларация прав человека (резолюция 217 А (III) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 10 декабря 1948 года). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

40. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (резолюция 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 16 декабря 1966 года). URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml.

41. Замечание Комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) E/C.12/GC/23. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRbao%2bukBS0hTUEh748zj5dHdjxCeUoqJ45besXcrce0X1vH4OEsjB06NKRgQnYVxVHGlrOT%2f>.

42. Замечание Комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам общего порядка № 19 (Право на социальное обеспечение (статья 9)) E/C.12/GC/19. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQdrCvvLm0>

yy7YCiVA9YY61ZutzyESnwJztIx%2bouTDc%2bBvmcKYstiGELWmyHXp1ao
0TYQbzx92z08%2fWI%2b79G8tWS.

43. United Nations Dispute Tribunal Judgment “Castelli v. Secretary-General of the United Nations” in case No.: UNDT/NBI/2017/040; Judgment No.: UNDT/2018/046. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/undt/judgments/undt-2018-046.pdf>.

44. International Labour Organization Administrative Tribunal Judgment No. 4335 “E. v. Eurocontrol”. URL: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=4335&p_language_code=EN.

45. Judgment of the Organisation for Economic Co-operation and Development Administrative Tribunal in case No. 83 “Mrs. AA Applicant v. Secretary-General”. URL: <https://www.oecd.org/administrativetribunal/83%20without%20name.pdf>.

46. Практичний посібник щодо прийнятності заяв. Рада Європи: Європейський суд з прав людини, 2014. 128 с. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_UKR.pdf.

47. Report of the Secretary-General (Activities of the Office of the United Nations Ombudsman and Mediation Services) A/70/151. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/800851?ln=ru>.

48. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций: Управление по вопросам отправления правосудия. Неформальное урегулирование споров. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/overview/resolving-disputes-informally.shtml#homeoffice>.

49. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций: Управление по вопросам отправления правосудия. Отдел юридической помощи персоналу (ОЮПП). URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/osla/>.

50. Система отправления правосудия в ООН: Управление по вопросам отправления правосудия. Информация об Отделе юридической помощи персоналу. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/osla/about.shtml>.

51. Code of conduct for legal representatives and litigants in person (Adopted as Appendix to General Assembly resolution 71/266 on 23 December 2016). URL:

https://www.un.org/ru/internaljustice/pdfs/New_Single_Code_2016_Dec.pdf.

52. Руководящие принципы поведения штатного юрисконсульта Отдела юридической помощи персоналу в Организации Объединенных Наций. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/osla/conduct.shtml>.

53. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций: Управление по вопросам отправления правосудия. Помощь со стороны ОЮПП. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/osla/how-osla-helps.shtml>.

54. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций: Управление по вопросам отправления правосудия. Порядок обращения за помощью к Отделу юридической помощи персоналу. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/osla/how-to-request-osla-assistance.shtml>.

55. Система отправления правосудия в ООН: Управление по вопросам отправления правосудия. По каким вопросам вам может помочь Отдел юридической помощи персоналу? URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/osla/what-osla-can-help-you-with.shtml>.

56. United Nations Dispute Tribunal Judgment on receivability “Teo v. Secretary-General of the United Nations”. Case No.: UNDT/NY/2017/020, Judgment No.: UNDT/2018/044. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/undt/judgments/undt-2018-044.pdf>.

57. United Nations Appeals Tribunal Judgment No. 2018-UNAT-810 “Al Hallaj (Respondent/Appellant on Cross-Appeal) v. Secretary-General of the United Nations (Appellant/Respondent on Cross-Appeal)”. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/unat/judgments/2018-UNAT-810.pdf>.

58. United Nations Dispute Tribunal Judgment “Fernandez Arocena v. Secretary-General of the United Nations”. Case No.: UNDT/GVA/2016/022,

Judgment No.: UNDT/2018/033. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/undt/judgments/undt-2018-033.pdf>.

59. United Nations Dispute Tribunal Judgment “Belkhabbaz v. Secretary-General of the United Nations”. Case No.: UNDT/GVA/2017/018, Judgment No.: UNDT/2018/016/Corr.1. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/undt/judgments/undt-2018-016%20Corr.1.pdf>.

60. Доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций (Деятельность Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций) A/75/160. URL: <https://undocs.org/ru/A/75/160>.

61. Fomin P. V. Topical issues of the informal dispute resolution within the United Nations internal justice system. *Academic and scientific challenges of diverse fields of knowledge in the 21-st century* : матеріали VII Всеукраїнської студентської наукової конференції з міжнародною участю (м. Харків, 2 березня 2018 р.). Харків, 2018. С. 23-25. URL: <http://foreign-languages.karazin.ua/resources/068b7d31276051425f76eca77b3afe3f.pdf>.

62. Report of the UN Secretary-General (Activities of the Office of the United Nations Ombudsman and Mediation Services) A/69/126. URL: <https://undocs.org/en/A/69/126>.

63. Доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций A/64/314. URL: <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/488/94/PDF/N0948894.pdf?OpenElement>.

64. Руководящие принципы работы Отдела посредничества. URL: <http://www.un.org/ru/ombudsman/meddivision.shtml>.

65. Practice direction on mediation (adopted at the Sixth Plenary Meeting in New York pursuant to art. 36.2 of the Rules of Procedure of the Dispute Tribunal). URL: https://www.un.org/en/internaljustice/pdfs/UNDT_Practice_Direction_3.pdf

66. United Nations Dispute Tribunal Judgment “Ular v. Secretary-General of the United Nations”. Case No.: UNDT/NBI/2019/046, Judgment No.: UNDT/2020/221. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/undt/judgments/undt-2020-221.pdf>.

67. Доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций) A/73/217. URL: <https://undocs.org/ru/A/73/217>.

68. Записка Генерального секретаря Организации Объединенных Наций (Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций) A/70/685. URL: <https://undocs.org/ru/A/70/685>.

69. Доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций (Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций) A/74/172. URL: <https://undocs.org/ru/A/74/172>.

70. Краткий отчет о 9-м заседании Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (Пятый комитет), (Нью-Йорк, 11 ноября 2019 г.). Пункт 146 повестки дня: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций. URL: <https://undocs.org/ru/A/C.5/74/SR.9>.

71. Фомін П.В. Реформування внутрішньої системи правосуддя Організації Об'єднаних Націй. *Від громадянського суспільства – до правової держави* : зб. тез доп. XIV Міжнар. наук. конф. молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2018 р.). Харків, 2018. С. 387–391.

72. Правила о персонале и положения о персонале Организации Объединенных Наций ST/SGB/2014/1. URL: <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/ST/SGB/2014/1>.

73. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций. Управление по вопросам отправления правосудия. Управленческая оценка. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/undt/the-management-evaluation.shtml#meu>.

74. Report of the UN Secretary-General (Administration of justice at the United Nations) A/75/162. URL: <https://undocs.org/en/A/75/162>.

75. Statute of the United Nations Dispute Tribunal. URL: https://www.un.org/ru/documents/bylaws/dispute_tribunal.pdf.

76. Фомін П.В. Правовий статус суддів внутрішньої системи правосуддя ООН. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 3. С. 335–337. URL: http://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/3_2018.pdf.

77. Rules of procedure of the United Nations Dispute tribunal (Adopted at the First Plenary Meeting of Judges in New York Approved by the General Assembly in resolution 64/119 of 16 December 2009). URL: http://www.un.org/ru/oaj/dispute/dispute_tribunal_rules.pdf.

78. United Nations Dispute Tribunal Guidelines on the filing of submissions through the eFiling portal URL: http://www.un.org/en/oaj/files/undt/basic/guidelines_on_efiling.pdf.

79. Фомін П.В. Деякі аспекти подачі заяв до Трибуналу зі спорів ООН через портал eFILING. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 листопада 2017 р.). Харків, 2017. С. 206-208.

80. Фомін П.В. Порядок звернення до Трибуналу зі спорів Організації Об'єднаних Націй // *Захист прав людини: національний та міжнародно-правовий виміри: Від громадянського суспільства – до правової держави* : тези доп. XIV Міжнар. наук. практ. конф. (м. Харків, 20 квітня 2018 р.). Харків, 2018. С. 498–501.

81. Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций: доклад Совета по внутреннему правосудию A/71/158. URL: <https://undocs.org/ru/A/71/158>.

82. Руководство для сотрудников Организации Объединенных Наций по разрешению споров. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/assets/pdf/StaffMembersGuideToResolvingDisputesRU.pdf>.

83. Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций: доклад Совета по внутреннему правосудию A/70/188. URL: <https://undocs.org/ru/A/70/188>.

84. Фомін П.В. Актуальні питання захисту прав співробітників Організації Об'єднаних Націй // *Захист прав людини: міжнародний та*

вітчизняний досвід : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 травня 2019 р.). Київ, 2019. С. 640–642.

85. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций. Управление по вопросам отправления правосудия. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций. URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/unat/>.

86. Статут Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций (в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи, содержащимся в резолюции 63/253 от 24 декабря 2008 года, с поправками, внесенными резолюцией 66/237, принятой 24 декабря 2011 года, резолюцией 69/203, принятой 18 декабря 2014 года, резолюцией 70/112, принятой 14 декабря 2015 года, резолюцией 71/266, принятой 23 декабря 2016 года). URL: <https://www.un.org/ru/internaljustice/unat/unat-statute.shtml>.

87. Secretary-General's bulletin (Addressing discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority). URL: <https://undocs.org/en/ST/SGB/2019/8>.

88. United Nations Appeals Tribunal Judgment No. 2019-UNAT-909 “Haroun (Appellant) v. Secretary-General of the United Nations (Respondent)”. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/unat/judgments/2019-UNAT-909.pdf>.

89. Resolution for the Dissolution of the League of Nations (adopted by the Assembly on April 18, 1946. (1947). International Organization, 1(1), 246-251. URL: <http://www.jstor.org/stable/2703564>.

90. Amendment of article II, paragraph 5, of the Statute of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization (Possible amendment regarding the nature of international organizations entitled to recognize the competence of the Tribunal). URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb271/lils-1.htm>.

91. Matters relating to the ILO Administrative Tribunal (Possible amendment to article II, paragraph 5, of the Statute of the ILO Administrative

Tribunal regarding the nature of international organizations entitled to recognize the competence of the Tribunal). URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb271/pfa-11-2.htm>.

92. Рудько Е.С. Перспективы отправления административного правосудия Содружеством Независимых Государств и Евразийским Экономическим Союзом. *Актуальные проблемы региональной экономической интеграции*. 2015. С. 231-234. URL: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/114714/1/rudko_%202015_IR.pdf.

93. Report of the UN Secretary-General (Initial review of the jurisdictional set-up of the United Nations common system) A/75/690. URL: <https://undocs.org/en/A/75/690>.

94. Статут Административного Трибунала Международной Организации Труда (принят Международной конференцией труда 9 октября 1946 года и скорректирован Конференцией 29 июня 1949 года, 17 июня 1986 года, 19 июня 1992 года, 16 июня 1998 года, 11 июня 2008 года и 7 июня 2016 года.). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498756.pdf.

95. International Labour Organization Administrative Tribunal Judgment №. 4381 “W. v. FAO”. URL: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=4381&p_language_code=EN.

96. International Labour Organization Administrative Tribunal Judgment №. 4382 “B. v. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies”. URL: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=4382&p_language_code=EN.

97. International Labour Organization Administrative Tribunal Judgment № 4394 “H. (No. 2), P. (E.) (No. 8), S. and S. v. EPO”. URL: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=4394&p_language_code=EN.

98. International Labour Organization Administrative Tribunal Judgment № 4308 “S. v. WHO”. URL: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=4308&p_language_code=EN.

99. International Labour Organization Administrative Tribunal Judgment №. 3993 “M. v. OPCW”. URL: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=3993&p_language_code=EN.

100. Interpol Staff Manual [II.C/SREG/GA/1987(2004)] [II.C/SRUL/EC/1988(2015)]. URL: <https://www.interpol.int/contentinterpol/search?SearchText=manual+staff&x=0&y=0>.

101. Constitution of the ICPO-INTERPOL. URL: <https://www.interpol.int/About-INTERPOL/Legalmaterials>.

102. Rules of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization adopted by the Tribunal on 24 November 1993 and amended by the Tribunal on 9 November 2011, 16 May 2014, 5 November 2014, 8 May 2019 and 25 June 2020. URL: https://www.ilo.org/tribunal/about-us/WCMS_249195/lang-en/index.htm.

103. Report of the External Panel (Review of the International Monetary Funds dispute resolution system) 2001. URL: <https://www.imf.org/external/hrd/dr/112701.pdf>.

104. IMF Ombudsperson's Terms of Reference 2007. URL: <https://www.imf.org/external/hrd/ombuds.htm>.

105. International Monetary Fund Summary: The Report of the External Panel on the Fund's Dispute Resolution Systems and Implementation Plans Prepared by the Human Resources and Legal Departments(April 15, 2002). URL: <https://www.imf.org/external/hrd/dr/041502.pdf>.

106. International Monetary Fund Administrative Tribunal Reports 1994 – 1999. International Monetary Fund, Washington, D.C. 2000. URL: https://www.imf.org/external/imfat/pdf/IMFAT_1.pdf.

107. Statute of the Administrative Tribunal of the International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/external/imfat/statute.htm>.

108. Electronic filing of pleadings during pandemic. International Monetary Fund Administrative Tribunal Office of the Registrar. URL: <https://www.imf.org/external/imfat/pdf/Electronic-Filing-of-Pleadings-During-Pandemic.pdf>.

109. The World Bank Staff Manual. URL: <https://policies.worldbank.org/sites/ppf3/Pages/Manuals/StaffManual.aspx>.

110. Tribunal of the International Bank for Reconstruction and Development Statute (adopted by the Board of Governors on 30 April 1980 and amended on 31 July 2001 and on 18 June 2009). URL: <https://tribunal.worldbank.org/sites/tribunal-ms8.extcc.com/files/documents/WBAT-Statute.pdf>.

111. Tribunal of the International Bank for Reconstruction and Development Rules (adopted by the Tribunal on September 26, 1980 and amended on 1 January 2002). URL: <https://tribunal.worldbank.org/sites/tribunal-ms8.extcc.com/files/documents/WBAT-Rules.pdf>.

112. Фомін П.В. Внутрішня система врегулювання трудових спорів міжнародних фінансових організацій. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2020. Вип. 29. С. 354–360.

113. Кургузова Я.С. Функциональная защита международных организаций : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Москва, 2003. 201 с.

114. The Administrative Tribunal of the Council of Europe / Sergio Sansotta Registrar of the Administrative Tribunal of the Council of Europe. URL: <https://rm.coe.int/-the-administrative-tribunal-of-the-council-of-europe/16808b3d93>.

115. Resolution CM/Res(2014)4 amending the Statute of the Administrative Tribunal (Appendix XI to the Staff Regulations) (Adopted by the Committee of Ministers on 11 June 2014 at the 1202nd meeting of the Ministers' Deputies).

URL:

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c5969.

116. Agreement on extending the jurisdiction of the Administrative Tribunal of the Council of Europe to officials of the Central Commission for the Navigation of the Rhine (CCNR) CM(2014)132. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c4ed2.

117. Agreement on extending the jurisdiction of the Administrative Tribunal of the Council of Europe to officials of the Intergovernmental Organisation for International Carriage by Rail. URL: <https://rm.coe.int/accord-relatif-a-l-extension-de-la-competence-du-tribunal-administrati/16807704de>.

118. Agreement on extending the jurisdiction of the Administrative Tribunal of the Council of Europe to officials of the Hague Conference on Private International Law. URL: <https://rm.coe.int/accord-relatif-a-l-extension-de-la-competence-du-tribunal-administrati/1680770490>.

119. The Agreement on the extension of the jurisdiction of the Administrative Tribunal (formerly Appeals Board) to the staff members of the Development Bank of the Council of Europe (formerly Social Development Fund) signed on 15 February 1994. URL: <https://www.coe.int/en/web/tribunal/agreement-with-the-council-of-europe-development-bank>.

120. Statute of the Administrative Tribunal of the Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/en/web/tribunal/statute>.

121. Фомин П. Защита трудовых прав сотрудников Совета Европы. *Legea și Viața*. 2019. №7/2. С. 86-89. URL: <http://www.legeasiviata.in.ua/archive/2019/7-2/21.pdf>.

122. Administrative Tribunal of the Council of Europe activity report 2019. URL: <https://rm.coe.int/cases-in-2019-involving-staff-working-at-the-council-of-europe-in-bodi/16809fdeea>.

123. Council of Europe Administrative Tribunal Appeal №. 604/2019 «Isabela Mihalache v. Secretary General of the Council of Europe». URL: <https://rm.coe.int/0900001680a25a1b>.

124. Council of Europe Administrative Tribunal Appeal Appeal №. 645/2020 “Riccardo Priore v. Secretary General of the Council of Europe”. URL: <https://rm.coe.int/0900001680a259df> .

125. Council of Europe Administrative Tribunal Appeal №. 624/2019 “Jean-Michel Martz v. Secretary General of the Council of Europe”. URL: <https://rm.coe.int/0900001680a1c75c>.

126. Council of Europe Administrative Tribunal Appeal №. 665/2020 “Ilknur Yuksek v. Secretary General of the Council of Europe”. URL: <https://rm.coe.int/0900001680a17018>.

127. Council of Europe Administrative Tribunal Appeal №. 352/2005 “Staff Committee of the Council of Europe Development Bank v. Governor of the Council of Europe Development Bank”. URL: <https://rm.coe.int/09000016809f9a87> .

128. Council of Europe Staff regulations. URL: https://publicsearch.coe.int/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680781c12.

129. Rules of procedure of the Administrative Tribunal of the Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/en/web/tribunal/rules-of-procedure>.

130. How to address the Tribunal during the global health crisis. URL: <https://www.coe.int/en/web/tribunal/-/how-to-address-the-tribunal-during-the-global-health-cris-1>.

131. Rule No. 1264 on the conditions under which staff members may represent or assist other staff members before the Administrative Tribunal or accompany them before the Commission against harassment or during an internal inquiry (14 December 2006). URL: <https://www.coe.int/en/web/tribunal/assistance>.

132. Advisory Committee on Disputes. URL: <https://www.coe.int/en/web/tribunal/faq>.

133. The North Atlantic Treaty (Washington D.C. – 4 April 1949). URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17120.htm?selectedLocale=uk.

134. Agreement on the status of the North Atlantic Treaty Organization, National Representatives and International Staff signed in Ottawa 1951. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17248.htm.

135. North Atlantic Treaty Organization Civilian Personnel Regulations (Amdt 32/March 2019). URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_12/20191219_1912-cpr-amnd34-en.pdf

136. Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal. Annex IX (Amdt 32/March 2019). URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_12/20191219_1912-cpr-amnd34-en.pdf.

137. Code of judicial conduct of the Administrative Tribunal of the North Atlantic Treaty Organization (adopted on 1 July 2013). URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2013_07/20141027_130701-code-judicial-conduct-ad.pdf.

138. 2019 Annual report of the NATO Administrative Tribunal. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/8/pdf/2019-AT-Annual-Report-en.pdf.

139. North Atlantic Treaty Organization Administrative Tribunal Judgment Case №. 2016/1101 “SA Appellant v. NATO Support Agency Respondent”. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_05/2017_EN_judgments_orders.pdf.

140. North Atlantic Treaty Organization Administrative Tribunal Judgment Case №. 2015/1055 “JG Appellant v. NATO Communications and Information Agency Respondent”. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_06/2016_EN_judgments_orders.pdf.

141. North Atlantic Treaty Organization Administrative Tribunal Judgment Case №. 2014/1026, №2014/1039 “PK, Appellant v. NATO Support Agency (NSPA) Respondent”. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2016_06/20160606_1600606-2015-ATjudgments-en.pdf.

142. North Atlantic Treaty Organization Administrative Tribunal Judgment Case №. 2013/1008 “ZS, Appellant v. NATO International Staff, Respondent”. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2016_01/2014_EN_judgments.pdf.

143. Guidelines for attendance to the NATO Administrative Tribunal’s hearings AT(TRI)(2014)0003. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2014_09/20141027_140908-guidelines-attendance-administrative-tribunal-en.pdf.

144. Staff rules of the OAS General Secretariat. URL: https://www.oas.org/xxxvga/english/doc_referencia/Reglamento_Personal.pdf.

145. General Standards to govern the operations of the OAS General Secretariat. URL: <http://www.oas.org/legal/english/Standards/GenStandCapIII.htm#4>.

146. Office of the Ombudsperson Organization of American States. URL: <http://www.oas.org/en/ombuds/default.asp>.

147. Statute of the Administrative Tribunal of the Organization of American States. URL: https://web.oas.org/tribadm/en/Lists/estatutos_lista_en/Attachments/1/Statute%20of%20the%20Administrative%20Tribunal%20I.pdf.

148. Special Agreement to Extend the Competence of the Administrative Tribunal of the Organization of American States to the Inter-American Institute of Agricultural Sciences (IICA). URL: <http://web.oas.org/tribadm/es/documents/IICA-Agreement.pdf>.

149. The Administrative Tribunal of the Organization of American States Judgment № 166 “Paola Cárdenas v. Secretary General of the OAS”. URL: <https://www.sites.oas.org/tribadm/EN/Pages/Decisions/details.aspx?docid=3525&IsDlg=1>.

150. The Administrative Tribunal of the Organization of American States Judgment № 165 “Sergio Pino v. Secretary General of the OAS”. URL: <https://www.sites.oas.org/tribadm/EN/Pages/Decisions/details.aspx?docid=3515&IsDlg=1>.

151. The Administrative Tribunal of the Organization of American States Judgment № 162 “Complainant v. Secretary General of the OAS”. URL: <https://www.sites.oas.org/tribadm/EN/Pages/Decisions/details.aspx?docid=3162&IsDlg=1>.

152. The Administrative Tribunal of the Organization of American States Judgment № 154 “Juan Kassir vs. Secretary General of the Organization of American States”. URL: <https://www.sites.oas.org/tribadm/EN/Pages/Decisions/all.aspx?page=4>.

153. The Rules of Procedure of the Administrative Tribunal of the Organization of American States. URL: <https://web.oas.org/tribadm/en/Pages/reglamento.aspx>.

154. Ежегодный доклад ОБСЕ за 2018 год. OSCE, 2019. 103 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/9/438029.pdf>.

155. Ежегодный доклад ОБСЕ за 2019 год. OSCE, 2020. 103 с. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/5/b/462235_0.pdf.

156. OSCE Staff Instruction No. 21/Rev.1 (Policy on the Professional Working Environment). URL: https://uploads-ssl.webflow.com/5d6dfc1714166128aae8ffe7/5e69e00733b1137b775dbfd2_SI-21_Rev.%2021.pdf.

157. OSCE Staff Regulations and Staff Rules. URL: <https://jobs.osce.org/resources/document/osce-staff-regulations-and-staff-rules>.

158. OSCE Adjudication terms of reference of the Panel of Adjudicators PC.DEC/248. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/6/5/20561.pdf>.

159. Rules of procedure the OSCE Panel of Adjudicators CIO.GAL/58/06. URL: [https://uploads-ssl.webflow.com/5d6dfc1714166128aae8ffe7/5d762fcc7288d569733fe7ad_20060419_CiO_PoA_Rules_of_Procedure_of_the_Panel_of_Adjudicators_\(signed....pdf](https://uploads-ssl.webflow.com/5d6dfc1714166128aae8ffe7/5d762fcc7288d569733fe7ad_20060419_CiO_PoA_Rules_of_Procedure_of_the_Panel_of_Adjudicators_(signed....pdf)

.

160. Organization for Security and Co-operation in Europe Permanent
Council Decision No. 248 PC.DEC/248. URL:
<https://www.osce.org/files/f/documents/6/5/20561.pdf>.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:**публікації у фахових виданнях України:*

1. Фомін П.В. Правовий статус суддів внутрішньої системи правосуддя ООН. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 3. С. 335–337.
2. Фомін П.В. Внутрішня система врегулювання трудових спорів міжнародних фінансових організацій. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2020. Вип. 29. С. 354–360.

наукова праця, в якій опубліковані основні наукові результати дисертації у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу

3. Фомін П.В. Внутрішня система розв'язання трудових суперечок Організації Північноатлантичного договору. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 3 (31), Vol. 2. С. 232–237.

наукова праця, в якій опубліковані основні наукові результати дисертації у періодичному науковому виданні іншої держави:

4. Фомин П. Защита трудовых прав сотрудников Совета Европы. *Leges et Viae*. 2019. №7/2. С. 86–89.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Фомін П.В. Міжнародно-правове регулювання запобігання корупції в судових органах. *Від громадянського суспільства – до правової держави :*

зб. тез доп. XIII Міжнар. наук. конф. молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2017 р.). Харків, 2017. С. 354–356.

6. Фомін П.В. Деякі аспекти подачі заяв до Трибуналу зі спорів ООН через портал eFILING. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 листопада 2017 р.). Харків, 2017. С. 206–208.

7. Фомін П.В. Деякі аспекти врегулювання спорів у рамках внутрішньої системи правосуддя ООН шляхом посередництва. *Верховенство права-основоположний принцип правової держави* : зб. тез доп. IX Наук. кругл. стіл молодих вчених, аспірантів та магістрів (м. Харків, 15 грудня 2017 р.). Харків, 2017. С. 447–450.

8. Fomin P.V. Topical issues of the informal dispute resolution within the United Nations internal justice system. *Academic and scientific challenges of diverse fields of knowledge in the 21-st century* : матеріали VII Всеукр. студент. наук. конф. з міжнародною участю (м. Харків, 2 березня 2018 р.). Харків, 2018. С. 23–25.

9. Фомін П.В. Порядок звернення до Трибуналу зі спорів Організації Об'єднаних Націй. *Захист прав людини: національний та міжнародно-правовий виміри: Від громадянського суспільства – до правової держави* : зб. тез доп. XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 квітня 2018 р.). Харків, 2018. С. 498–501.

10. Фомін П.В. Реформування внутрішньої системи правосуддя Організації Об'єднаних Націй. *Від громадянського суспільства – до правової держави* : зб. тез доп. XIV Міжнар. наук. конф. молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2018 р.). Харків, 2018. С. 387–391.

11. Фомін П.В. Деякі питання відповідальності суддів внутрішньої системи правосуддя Організації Об'єднаних Націй. *Сучасна юридична наука: проблеми доктринальної комунікації* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квітня 2019 р.). Харків, 2019. С. 306–308

12. Фомін П.В. Актуальні питання захисту прав співробітників Організації Об'єднаних Націй. *Захист прав людини: міжнародний та вітчизняний досвід* : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 травня 2019 р.). Київ, 2019. С. С.640–642.

13. Фомін П.В. Деякі аспекти захисту прав співробітників Міжнародної організації кримінальної поліції (ІНТЕРПОЛ). *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми* : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 травня 2019 р.). Харків, 2019. С. 231–233.