**РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ РАБОТНИКОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Акалович Кристина Георгиевна*

*студентка факультета права*

*Национального исследовательского университета*

*«Высшая школа экономики»*

Национальное трудовое законодательство в качестве одного из основных предметов регулирования выделяет институт защиты трудовых прав работников в случае возникновения трудового спора с работодателем, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях. В Российской Федерации процедура рассмотрения и разрешения трудовых споров как индивидуального, так и коллективного характера регламентирована в гл. 60, 61 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)[[1]](#footnote-1). Так, российское трудовое законодательство предусматривает механизм мирного урегулирования споров посредством комиссии по трудовым спорам для индивидуальных трудовых споров (ст. 384 ТК РФ) или путем участия в примирительных процедурах в случае возникновения коллективного трудового спора (ст. 401 ТК РФ). Кроме того, работнику предоставлено право передать свой индивидуальный трудовой спор на рассмотрение непосредственно в суд для защиты своего нарушенного права (ст. 391 ТК РФ). Представляется интересным рассмотреть процедуру урегулирования трудовых споров с участием работников международных организаций на примере Организации Объединенных Наций (далее – ООН), т.к. описанные выше механизмы, в частности национальная судебная защита, не применимы к данным правоотношением, что создает риск неполучения работником эффективной защиты своих трудовых прав.

Особенность взаимоотношений международных организаций и ее работников заключается в сущности правового статуса международной организации. Правосубъектность международной организации, подразумевающая способность принимать на себя права и обязанности, в том числе и право заключать трудовые договоры, возникает на основе международного договора, т.е. волевого акта государств, выступающих в дальнейшем членами данной организации[[2]](#footnote-2). Для осуществления задач и реализации функций, возложенных на международную организацию, она «должна обладать определенным юридически самостоятельны статусом, причем само государственное положение организации, ее международные функции предопределяют вынесение ее правового статуса за пределы действия национального правопорядка любой страны, с тем чтобы обеспечить независимость организации»[[3]](#footnote-3). Стоит подчеркнуть, что независимость международной организации подразумевает не только исключение ее деятельности из-под контроля отдельно взятого государства-члена, но и невозможность работников данной организации обращаться за защитой своих трудовых прав в национальные суды в связи с тем, что внутренняя деятельность международной организации и возникающие в процессе этой деятельности конфликты регулируются исключительно внутренними актами данной организации[[4]](#footnote-4).

Отсутствие доступа к судебной защите в рамках отдельного государства, гражданином которого является работник, ставит перед международной организацией серьезную задачу: создать такой механизм регулирования трудовых правоотношений со своими работниками, который бы позволил обеспечить эффективное разрешение возникающих споров и гарантировал не меньший уровень защиты, чем тот, который достигается в рамках национальной судебной системы.

***Разрешение трудовых споров в ООН***

В Организации Объединенных Наций действует двухступенчатая система урегулирования трудовых споров, которая включает в себя неформальное урегулирование споров, являющееся своеобразным аналогом примирительных процедур, закрепленных в ТК РФ, и формальное разрешение спора путем обращения к специализированным органам, что заменяет собой обращение в национальные суды. Однако, несмотря на создание своеобразных механизмов, призванных дублировать деятельность по судебной защите прав работника, система разрешения споров в ООН, действовавшая до 2006 г., не была способна реализовать указанную выше задачу. В связи с этим был поднят вопрос о необходимости реформирования системы отправления правосудия в ООН, т.к. действовавшая в то время система разрешения споров не отвечала новым требованиям.

***Система разрешения споров в дореформенный период***

При мирном разрешении споров посредники, в качестве которых выступали Управление Омбудсмена, Советник по персоналу и Отдел по дискриминации и другим жалобам, лишь отсылали работника к тем или иным органам, не помогая урегулировать спор по существу[[5]](#footnote-5). В результате чего создавалась ситуация, когда работник не мог понять, куда ему следует обратиться за помощью. Такой механизм неформального разрешения спора на практике просто не был способен функционировать на должном уровне. А ведь способность достигнуть понимания между работником и работодателем, не прибегая к судебным процедурам, всегда отражает эффективность деятельности организации.

При официальной системе, если работник не смог добиться урегулирования спора в порядке мирного его разрешения или предпочел избежать эту неформальную процедуру, то он имел возможность напрямую обратиться к Генеральному Секретарю ООН. При этом Генеральный Секретарь лишь давал отзыв на правомерность или неправомерность административного решения, вынесенного против обратившегося к нему работника[[6]](#footnote-6). Оспариваемое административное решение определяется как вынесенное в письменной форме решение, касающееся условий трудового договора работника, которое привело или способно привести к ухудшению условий трудового договора данного работника[[7]](#footnote-7). После получения отзыва Генерального Секретаря или неполучения такого отзыва в двухмесячный срок работник был вправе подать жалобу в Объединенный Апелляционный Совет (ОАС) или Объединенный Дисциплинарный Комитет (ОДК) по вопросам о привлечении к дисциплинарной ответственности. Однако окончательное решение оставалась во всех случаях за Генеральным Секретарем, который мог принять решение вопреки решениям ОАС или ОДК, имевшим рекомендательный характер. Здесь стоит отметить, что большинство состава ОАС и ОДК формировалось из самих же работников организации, избираемых самими работниками или по соглашению между работниками и Генеральным Секретарем. Вследствие этого, члены Апелляционного Совета и Дисциплинарного Комитета не обладили соответствующей юридической квалификацией для справедливого разрешения споров. Кроме того, тот факт, что члены ОАС и ОДК состояли в трудовых отношениях с организацией, позволял усомниться в их независимости и беспристрастности.

На протяжении всей процедуры рассмотрения спора работник не получал квалифицированной правовой помощи, в то время как при комитетах и комиссиях уполномоченных органов состояли юридические отделы. Следовательно, наблюдалось неравенство правовых возможностей, предоставленных работнику, с одной стороны, и органам организации, с другой.

***Система отправления правосудия в ООН с 2009 г.*** *[[8]](#footnote-8)*

Перечисленные недостатки действовавшей системы послужили причиной для формирования Отдела по реформированию системы отправления правосудия в ООН, который 28 июля 2006 г. представил Генеральной Ассамблее ООН доклад с перечнем мер, необходимых к принятию[[9]](#footnote-9). По мнению Отдела по реформированию, отправление правосудия в ООН не соответствовало международным стандартам защиты прав человека, следовательно, не заслуживало доверия[[10]](#footnote-10).

В результате была поставлена задача по созданию независимой, профессионализированной, рациональной, прозрачной и децентрализованной системы с уклоном на урегулирование споров неформальными средствами.

В апреле 2007 г. Генеральная Ассамблея, с учетом доклада Отдела по реформированию, приняла резолюцию о введении новой системы в действие[[11]](#footnote-11). Реформирование завершилось 1 июля 2009 г. Был создан независимый орган – Управление по вопросам отправления правосудия, который пришел на смену Департаменту по вопросам управления.

В настоящее время неформальный путь урегулирования спора представлен Канцелярией Омбудсмена, куда вошел также Отдел посредничества. Таким образом, была ликвидирована разветвленность органов неформальной системы урегулирования споров, дублирующих полномочия друг друга по проведению процедур медиации. Теперь стороны конфликта по соглашению могут прибегнуть к использованию посредничества напрямую или же Омбудсмен во время консультации может сам порекомендовать сторонам обратиться к посреднику.

Одним из важнейших нововведений, рекомендованных Отделом по реформированию, стало официальное закрепление возможности достигнуть урегулирования на любой стадии рассмотрения спора. Так, даже на стадии официального рассмотрения спора Трибунал по спорам с согласия сторон может передать дело в Отдел посредничества. При этом это не препятствует повторному обращению в официальную систему, если мирные процедуры не помогли урегулировать спор. Следовательно, появилась организационная связь между формальной и неформальной системой[[12]](#footnote-12).

Этапы формальной процедуры разрешения спора также подверглись существенному изменению. В первую очередь, работник должен подать запрос на проведение управленческой оценки, определяющей было ли оспариваемое административное решение принято с нарушением правил. Казалось бы, это не отличается от отзыва Генерального Секретаря о правомерности/неправомерности решения, тем не менее данный этап теперь имеет своей целью при выявлении нарушений предоставить руководству возможность изменить решение в добровольном порядке и не возбуждать дальнейшее разбирательство.

В качестве суда I инстанции выступает Трибунал по спорам ООН, формируемый из пяти профессиональных судей. Следующей инстанцией выступает Апелляционный трибунал ООН, в который могут быть поданы жалобы сторон по трем возможным основаниям: Трибунал по спорам вышел за рамки своей юрисдикции; допущена ошибка по вопросу факта или права; допущена процессуальная ошибка. Таким образом, была создана четкая двухуровневая профессиональная судебная система, напоминающая систему государственных судов, которая принимает юридически обязательные решения, которые могут быть изменены Генеральным Секретарем только в порядке обжалования.

Отбор судей на данный момент осуществляется на основе строгих критериев, в том числе и к профессиональному стажу. Назначаются судьи Генеральной Ассамблей на основе рекомендации Независимого совета по внутреннему правосудию, а не избираются из числа работников, как это было до 2006 г. Только такая система способна гарантировать принятие справедливого и объективного решения, не нарушающего права и законные интересы обратившегося за защитой работника.

Кроме того, была реализована и задача по созданию органа, предназначенного для юридического сопровождения процесса разрешения споров. Созданный Отдел юридической помощи персоналу уполномочен предоставлять консультации по существу дела и по поводу вариантов действий, а также представлять работника на протяжении всего процесса[[13]](#footnote-13).

***Недостатки существующей системы разрешения споров***

Однако новая система хоть и усовершенствовала процедуру разрешения спора, но не все предпринятые меры в настоящее время реализованы эффективно, а некоторые проблемные аспекты не были учтены Генеральной Ассамблей.

Одной из наиболее насущных проблем на данный момент является неосведомленность работников о существующих процедурах разрешения споров в ООН, несмотря на то, что новая система действует уже в течение 6 лет[[14]](#footnote-14). Причина заключается в отсутствии подробных руководств о процессе рассмотрения споров, которые бы позволили облегчить работнику понимание действующей системы правосудия. Этот недостаток является скорее организационным и может быть ликвидирован путем проведения специальных совещаний с работниками, где основной темой будет защита прав работника, или путем выпуска в печатной и электронной форме инструкций о пошаговых действиях в случае возникновения конфликта. В то же время нельзя не отметить, что проблема носит более глобальных характер, т.к. в связи с тем, что работник не осведомлен о существующих процедурах, система правосудия не действует в полную силу, и существует вероятность наличия скрытых споров, которые не передаются на рассмотрение Трибуналам.

Вторая проблема связана с перечнем лиц, которые имеют доступ к формальным и неформальным процедурам разрешения споров. Отдел по реформированию в своем докладе подчеркнул, что доступом к правосудию обладают только работники организации, состоящие в трудовых правоотношениях с организацией, однако такая возможность должна быть предусмотрена и для работников, привлеченных на основании гражданско-правовых договоров и индивидуальных контрактов[[15]](#footnote-15). Тем не менее Генеральная Ассамблея при реформировании системы не учла указанную рекомендацию. Однако потребность в расширении лиц, имеющих доступ к внутренней системе правосудия, до сих пор актуальна[[16]](#footnote-16). Лица, состоящие в правовых отношениях с ООН и задействованные в ее деятельности, должны иметь равные права с работниками, занятыми по трудовому договору. Основания возникновения споров с администрацией ООН имеют схожую природу, следовательно, не стоит проводить различия в правовом статусе указанных работников. Учитывая неоднократное возвращение государств-членов ООН к этой проблеме с момента реформирования внутренней системы правосудия, рекомендуется Генеральной Ассамблее в ближайшее время внести изменения в Положение об Управлении по отправлению правосудия в ООН.

Во-третьих, статистика 2014 г.[[17]](#footnote-17) по обращению работников ООН к отделу юридической помощи свидетельствует о том, что только в 25% дел, поступающих на рассмотрение Трибунала по спорам, работники пользуются услугами юристов ООН. В 60% случаев работники предпочитают представлять интересы самостоятельно. Такой существенный разрыв в предпочтении работников позволяет сделать вывод, что работники не доверяют юристам из Отдела юридической помощи персоналу и предпочитают отстаивать свои права самостоятельно. Такая ситуация может объясняться тем, что сотрудники Отдела юридической помощи получают свой оклад от ООН и не имеют право получать частное вознаграждение от работника, чьи интересы они представляют[[18]](#footnote-18). Следовательно, будучи материально зависимыми от организации, юристы Отдела не мотивированы отстаивать интересы работника всеми возможными способами, т.к. чрезмерно активное отстаивание позиции может негативно сказаться на взаимоотношениях организации и юриста. В качестве средства по преодолению такого «конфликта интересов» может послужить создание специального фонда, формируемого из отчислений самих работников и внешних добровольных взносов и из которого будет финансироваться деятельность Отдела юридической помощи. Такой механизм позволит обеспечить независимость юристов от организации, против администрации которой выступает работник.

Однако, пожалуй, самой существенной проблемой в рамках осуществления правосудия является различие судебных подходов в отделениях в Нью-Йорке, Женеве и Найроби[[19]](#footnote-19). В виду отсутствия единого свода процедур, применяемых к участникам процесса, возникает несогласованность действий Трибуналов по разрешению споров в указанных отделениях. В следствие чего, при одинаковых обстоятельствах стороны конфликта в различных отделениях подвержены различными процедурам. Таким образом, для повышения эффективности и предсказуемости внутреннего отправления правосудия рекомендуется создать некий единый процессуальный регламент для Трибунала по спорам ООН, который бы четко определял, какие действия надлежит предпринять суду в тех или иных случаях при рассмотрении спора.

Подводя итог, можно сделать вывод, что ввиду отсутствия доступа работников международных организаций к системе национальных судов своей страны, возникает потребность в создании такого механизма разрешения трудовых споров внутри организации, который был бы способен эффективно и в полной мере обеспечить защиту прав и законных интересов работников. Опыт Организации Объединенных Наций свидетельствует о том, что внутренняя система отправления правосудия в ООН должна находится в постоянном развитии и стараться максимально облегчить для своих работников процедуру разрешения конфликтов с администрацией. В настоящее время существует ряд недостатков формальной и неформальной систем урегулирования разногласий, однако представляется, что в уже ближайшее время описанные выше проблемные аспекты будут устранены.

***Библиографический список***

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // СЗ РФ. 2002. N 1. Ст. 3.
2. Resolution adopted by the General Assembly [on the report of the Fifth Committee (A/61/832)] A/RES/61/261. 30 April 2007. URL: <http://www.un.org/ga/president/62/issues/resolutions/a-res-61-261.pdf> (дата обращения 10.11.2015).
3. Guiding Principles of Conduct for Office of Staff Legal Assistance (OSLA) Affiliated Counsel in the United Nations. March 2010. Section 8. URL: <http://www.un.org./en/oaj/legalassist/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf> (дата обращения 10.11.2015).
4. Secretary-General’s bulletin ST/SGB/2003/5. United Nations Staff Regulations. 7 February 2003. Article XI, Regulation 11.1. URL: <https://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocA.pdf> (дата обращения 10.11.2015)
5. Secretary-General’s bulletin ST/SGB/2002/12. Office of the Ombudsman – appointment and terms of reference of the Ombudsmаn. 15 October 2002. Section 3.6. URL: <http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/SGB/2002/12> (дата обращения 10.11.2015).
6. Secretary-General’s bulletin ST/SGB/1998/12. Organization of the Office of Human resources Management. 1 June 1998. Section 6.6. URL: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N98/172/35/PDF/N9817235.pdf?OpenElement> (дата обращения 10.11.2015).
7. Report of the Internal Justice Council. Administration of justice at the United Nations. Seventieth session. 10 August 2015. Section 35. URL: <http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/188&referer=http://www.un.org/press/en/2015/gal3505.doc.htm&Lang=E> (дата обращения 10.11.2015).
8. Office of Administration of Justice. Eighth activity report. 1 January to 31 December 2014. URL: <http://www.un.org/en/oaj/unjs/pdf/Eighth_activity_report_OAJ.pdf> (дата обращения 10.11.2015).
9. Report of the Redesign Panel on the United Nations system of administration of justice A/61/205. 28 July 2006. URL: <http://www.un.org/ga/president/62/issues/resolutions/a-61-205.pdf> (дата обращения 10.11.2015).
10. Statement of the permanent mission of Costa Rica to the United Nations on behalf of the Community of Latin American and Caribbean States, CELAC. 22 October 2014. URL: <https://papersmart.unmeetings.org/media2/4653873/celac-en.pdf> (дата обращения 10.11.2015).
11. Международное право: Учебник / отв.ред. Вылегжанин А.Н. М.: Высшее образование, Юрайт-Издат, 2009. 1012 с.
12. Вельяминов Г.М. Международное право: опыты. М.: Статут, 2015. 1006 с. // СПС КонсультантПлюс.
13. Hutter J. Pre-litigation procedures to settle employment disputes in international organizations: Case study of the Unites Nations system. Seminar aus Völkerrecht “Rechtsschutz gegenüber Internationalen Organisationen”, 2007. P. 3. URL: <http://intlaw.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/int_beziehungen/Internetpubl/hutter.pdf> (дата обращения 10.11.2015).
14. Справочник по урегулированию споров: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций. Нью-Йорк, 2009. 19 с. URL: <http://www.un.org/ru/oaj/unjs/guide_to_resolving_disputes.pdf> (дата обращения 10.11.2015).
15. Sixth Committee Approves Observer Status for Organizations Focusing on Response to Disasters, Fisheries Management. GA/L/3505. 26 October 2015. URL: <http://www.un.org/press/en/2015/gal3505.doc.htm> (дата обращения 10.11.2015).
16. Старая и новая системы отправления правосудия в ООН. Таблица на сайте Управления по вопросам отправления правосудия. URL: <http://www.un.org./ru/oaj/unjs/oldnew.shtml> (дата обращения 10.11.2015).
1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // СЗ РФ. 2002. N 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Международное право: Учебник / отв. ред. Вылегжанин А.Н. М., 2009. С. 366. [↑](#footnote-ref-2)
3. Вельяминов Г.М. Международное право: опыты. М., 2015 // СПС КонсультантПлюс. [↑](#footnote-ref-3)
4. Hutter J. Pre-litigation procedures to settle employment disputes in international organizations: Case study of the Unites Nations system. Seminar aus Völkerrecht “Rechtsschutz gegenüber Internationalen Organisationen”, 2007. P. 3. URL: <http://intlaw.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/int_beziehungen/Internetpubl/hutter.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-4)
5. Secretary-General’s bulletin ST/SGB/2002/12. Office of the Ombudsman – appointment and terms of reference of the Ombudsmаn. 15 October 2002. Section 3.6. URL: <http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/SGB/2002/12> (дата обращения 10.11.2015).

 Secretary-General’s bulletin ST/SGB/1998/12. Organization of the Office of Human resources Management. 1 June 1998. Section 6.6. URL: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N98/172/35/PDF/N9817235.pdf?OpenElement> (дата обращения 10.11.2015).

 [↑](#footnote-ref-5)
6. Secretary-General’s bulletin ST/SGB/2003/5. United Nations Staff Regulations. 7 February 2003. Article XI, Regulation 11.1. URL: <https://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocA.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-6)
7. Hutter J. Opt. cit. P. 14. [↑](#footnote-ref-7)
8. Описание процедуры отправления правосудия взято из Справочника по урегулированию споров: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций. Нью-Йорк, 2009. URL: <http://www.un.org/ru/oaj/unjs/guide_to_resolving_disputes.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-8)
9. Report of the Redesign Panel on the United Nations system of administration of justice A/61/205. 28 July 2006. URL: <http://www.un.org/ga/president/62/issues/resolutions/a-61-205.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibid, Section 5. [↑](#footnote-ref-10)
11. Resolution adopted by the General Assembly [on the report of the Fifth Committee (A/61/832)] A/RES/61/261. 30 April 2007. URL: <http://www.un.org/ga/president/62/issues/resolutions/a-res-61-261.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-11)
12. Старая и новая системы отправления правосудия в ООН. Таблица на сайте Управления по вопросам отправления правосудия: <http://www.un.org./ru/oaj/unjs/oldnew.shtml> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-12)
13. Справочник по урегулированию споров: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций. Нью-Йорк, 2009. С. 8. URL: <http://www.un.org/ru/oaj/unjs/guide_to_resolving_disputes.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-13)
14. Report of the Internal Justice Council. Administration of justice at the United Nations. Seventieth session. 10 August 2015. Section 33. URL: <http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/188&referer=http://www.un.org/press/en/2015/gal3505.doc.htm&Lang=E> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-14)
15. Report of the Redesign Panel on the United Nations system of administration of justice A/61/205. 28 July 2006. Section 20. URL: <http://www.un.org/ga/president/62/issues/resolutions/a-61-205.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-15)
16. Sixth Committee Approves Observer Status for Organizations Focusing on Response to Disasters, Fisheries Management. GA/L/3505. 26 October 2015. Retrieved from <http://www.un.org/press/en/2015/gal3505.doc.htm>; Statement of the permanent mission of Costa Rica to the United Nations on behalf of the Community of Latin American and Caribbean States, CELAC. 22 October 2014. URL: <https://papersmart.unmeetings.org/media2/4653873/celac-en.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-16)
17. Office of Administration of Justice. Eighth activity report. 1 January to 31 December 2014. URL: <http://www.un.org/en/oaj/unjs/pdf/Eighth_activity_report_OAJ.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-17)
18. Guiding Principles of Conduct for Office of Staff Legal Assistance (OSLA) Affiliated Counsel in the United Nations. March 2010. Section 8. URL: <http://www.un.org./en/oaj/legalassist/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-18)
19. Report of the Internal Justice Council. Administration of justice at the United Nations. Seventieth session. 10 August 2015. Section 35. URL: <http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/188&referer=http://www.un.org/press/en/2015/gal3505.doc.htm&Lang=E> (дата обращения 10.11.2015). [↑](#footnote-ref-19)